

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO. PRESUPUESTOS 2016**  
**DIPUTACIÓN DE GRANADA**

## INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
- <b>La Diputación de Granada .....</b>	<b>5</b>
<b>2. ESTRATEGIA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS EN EL AÑO 2016 .....</b>	<b>7</b>
- <b>Antecedentes .....</b>	<b>8</b>
- <b>Contexto actual .....</b>	<b>11</b>
- <b>Identificación de la situación .....</b>	<b>12</b>
- <b>Definición de la Estrategia .....</b>	<b>13</b>
o <b>Líneas estratégicas .....</b>	<b>13</b>
o <b>Objetivos del proceso .....</b>	<b>13</b>
o <b>Medidas generales de igualdad .....</b>	<b>14</b>
o <b>Análisis del Impacto de Género .....</b>	<b>15</b>
o <b>Comisión de Igualdad y Valoración del impacto .....</b>	<b>16</b>
<b>ANEXO: .....</b>	<b>17</b>
- <b>Diagnóstico Provincial de Igualdad .....</b>	<b>18</b>
- <b>Encuesta .....</b>	<b>52</b>
- <b>Tablas de Niveles de Igualdad de los Municipios de la Provincia</b>	<b>56</b>
- <b>Evaluación.....</b>	<b>74</b>

## INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en todos los textos internacionales que tratan sobre derechos humanos.

Nuestro texto constitucional propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, comprometiendo a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que se integran sea real y efectiva.

Sin embargo, un análisis social de la igualdad entre mujeres y hombres pone de manifiesto la persistencia de las llamadas brechas de género. Esta diferencia existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, se ha demostrado la efectividad de las políticas públicas que incorporan la igualdad entre mujeres y hombres como un eje transversal en todas sus actuaciones.

En el ámbito de la Unión Europea, diferentes tratados y resoluciones parlamentarias establecen como uno de los objetivos la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, e indica que ha de integrarse en las políticas y acciones de todos los Estados pertenecientes a la Unión Europea.

Así mismo, la normativa actual en materia de igualdad desarrollada por el Gobierno de la Nación y la Junta de Andalucía establece un conjunto de medidas encaminadas a conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad en todos los ámbitos en que se desarrolla su vida.

**La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, en el artículo 14 y 15 hace referencia a los criterios de actuación que los poderes públicos deben seguir y señala:

*Art. 14.2 “La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas...”*

*Art. 15 “El principio de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará con carácter transversal la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.*

Esta misma Ley, señala en su art. 21 la necesidad de que las entidades locales integren el principio de igualdad en la puesta en marcha de sus políticas.

Siguiendo estos criterios, por una parte, y tras la experiencia desarrollada por diferentes administraciones, por otro lado, podemos señalar que una de las herramientas más eficaces para erradicar las discriminaciones consiste en integrar el enfoque de género en los presupuestos públicos por ser éste un elemento transversal a todas las áreas y centros gestores, y reflejo concreto de las prioridades políticas. El presupuesto es la expresión más clara de la voluntad y compromiso político en este ámbito por lo que el análisis de los presupuestos y la incorporación de la perspectiva de género a los mismos es la expresión máxima de la transversalidad: **envuelve todo el proceso de elaboración de las políticas públicas en todas las fases y niveles del mismo.**

Existe normativa específica que legitima el desarrollo de este tipo de iniciativas públicas. Siendo importante reseñar las más significativas:

El Parlamento Europeo en su Resolución sobre elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género **(2002/2198 (INI)**, insta a la Comisión, a los Estados miembros y a los gobiernos locales a que apliquen “los presupuestos sensibles al género”.

**La Ley 30/2003 de 13 de Octubre sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno**

introduce la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

El **Real Decreto 1083/2009**, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo, establece en su disposición adicional segunda que, en relación con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la documentación que deberá acompañar al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado será la establecida en el artículo 37.2 de la Ley 47/2003, de 26 de diciembre, General Presupuestaria y que, anualmente, en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

A su vez, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, en su artículo 8, incide de manera específica en la necesidad de introducir el enfoque de género en los presupuestos públicos. Igualmente, dentro de la Comunidad Autónoma, la **Ley 18/2003, de medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía**, establece la necesidad de llevar a cabo una asignación equitativa de los recursos así como la elaboración de informes de impacto de género.

### La Diputación de Granada

El compromiso de la Diputación de Granada con la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres es uno de los principios que orienta nuestras actuaciones integrándose en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas provinciales puestas en marcha en las últimas décadas. Un compromiso que se ha ido materializando a través de las diferentes estrategias y herramientas implementadas que, según el contexto socioeconómico, la evolución del marco legislativo y las necesidades sociales de cada momento, se han visto más adecuadas. Hasta la fecha se han puesto en marcha dos Planes de Igualdad, siendo el

segundo de éstos<sup>1</sup> el que ha incorporado la estrategia de transversalidad del principio de igualdad de manera clara además de incluir como uno de sus objetivos prioritarios incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de la institución.

Está en fase de diseño el que será el tercer Plan de Igualdad de la Diputación de Granada, “El Plan Estratégico Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019”,

pues el compromiso de esta institución con la consecución de la igualdad real sigue firme y claro ya que se basa en el profundo convencimiento de los beneficios sociales y económicos que aporta. A su vez, supone encaminarse hacia el desarrollo de un modelo basado en la eficiencia, que potencia nuestros recursos y apoya la gran diversidad de talentos y capacidades de nuestras mujeres y hombres de la provincia.

---

<sup>1</sup> *Plan Transversal de Género 2008- 2010*

## 2. ESTRATEGIA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA EL AÑO 2016

Los presupuestos sensibles al género o **presupuestos con enfoque de género** responden a una estrategia de intervención y concepción de las políticas públicas que se enmarca dentro de la denominada “Estrategia de Mainstreaming de Género” o transversalidad del género, e **implica tener en cuenta la diferente situación de la que parten mujeres y hombres, sus necesidades e intereses, a la hora de planificar la distribución de recursos, reestructurando y reorientando los ingresos y los gastos con el objetivo final de lograr la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres.**

La clave para elaborar presupuestos con enfoque de género es entender que ello supone realizar una evaluación del impacto de género, es decir, tener en cuenta las consecuencias que las políticas públicas diseñadas y ejecutadas tiene en mujeres y hombres, y las diferencias en las respuestas de unas y otros a los asuntos económicos. La idea principal es la de prever y medir los efectos que las políticas públicas puedan tener sobre la situación de las mujeres y los hombres, identificar el potencial impacto que tendrán y si se producirán cambios positivos desde la perspectiva de la igualdad de género en dichas situaciones y, según los resultados obtenidos, modificar las políticas a desarrollar introduciendo medidas correctoras para conseguir eliminar situaciones de desigualdad.

Este enfoque requiere aunar diversos tipos de conocimientos y experiencias como son: conocimientos técnicos sobre proceso de elaboración de presupuestos, conocimientos teóricos y prácticos sobre igualdad de género, conocimientos específicos del ámbito de actuación de los diferentes centros gestores de la institución, conocimientos sobre funcionamiento de las estructuras de gobierno, y conocimientos sobre análisis de procesos y políticas. Así mismo, es fundamental incorporar información desagregada por sexo de personas beneficiarias.

La novedad y especificidad de la estrategia requiere diseñar una metodología abierta y participativa así como combinar diferentes herramientas que faciliten a todo el personal de esta administración la incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario, al tiempo que ha de conseguir promover el cambio cultural que esta iniciativa demanda.

### **Antecedentes:**

Producto de la implementación del Plan Transversal de Género 2008-2010, la Diputación de Granada desarrolló un proyecto piloto para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de la institución e inició un proceso de cambio en la cultura organizativa de la entidad.

Este proyecto parte de una premisa fundamental según la cual el **informe de impacto de género** es una pieza clave de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género, y tiene como **principal objetivo valorar la incidencia de las políticas públicas en la situación de mujeres y hombres, así como visibilizar las medidas que, a través de dichas políticas, se ponen en marcha desde la Diputación de Granada cada año para corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres. En este sentido en el año 2014 se reguló la obligatoriedad del acompañamiento al Proyecto de Presupuestos anuales de la Diputación de Granada de dicho informe, aunque no con carácter vinculante adquiere 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, de cuya realización se encarga una Comisión de Impacto de Género creada a tal fin. La Comisión de Impacto de Género se constituyó mediante acto administrativo del Vicepresidente 2º, el 19 de Noviembre de 2013, integrada por las Direcciones Generales de Economía y Función Pública, junto con las Técnicas Superiores de la Delegación de Igualdad.**

Por otra parte, la puesta en marcha del proceso ha requerido el desarrollo de una metodología común secuenciada en diferentes etapas. Una primera etapa de compromiso político y técnico de todas las personas implicadas en la elaboración del presupuesto, la sensibilización y la formación en género aplicada a los presupuestos públicos de dicho personal, la creación de estructuras específicas de coordinación del proceso, así como el análisis y diagnóstico de la situación de partida para comprobar cómo se reparten y estructuran los recursos públicos.

Tras analizar diferentes modelos tanto de ámbito estatal, autonómico, como locales, la Diputación de Granada definió su propio proceso metodológico que incluía una serie de actuaciones secuenciadas en una fase preliminar y 3 fases de trabajo estructuradas del siguiente modo:

- Fase preliminar 2008:
  - Creación de la Comisión técnica de Presupuestos y Género
  - Formación y sensibilización a personas responsables de elaboración de presupuestos
  
- 1ª Fase: 2009/2010
  - **Análisis, clasificación e identificación** de los diferentes programas presupuestarios (no se incorporan organismos autónomos) en función de la sensibilidad al género, es decir, si afectan directa o indirectamente a personas; y su relevancia al género en cuanto a su capacidad para transformar la realidad y su potencial de impacto sobre las personas. Se definieron 3 categorías de programas: **P o, P, P=es**<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> **P=es:** Programas presupuestarios de gran interés por su poder transformador, capacidad de impacto sobre la población, relevancia funcional, existencia de datos desagregados por sexo y que contemple medidas que promuevan o favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**P:** Programas presupuestarios de impacto medio/bajo en la población, reducida capacidad transformadora o relevancia funcional escasa.

**Po:** Programas presupuestarios sin incidencia directa sobre las personas, serían los denominados de gestión interna

- Puesta en marcha de un **Proyecto piloto** con varios programas presupuestarios previamente identificados como **P=es** o **“programas presupuestarios motores de igualdad”**
- Realización de un **1º Informe de impacto de género** para los presupuestos de 2010 con los programas presupuestarios seleccionados para el proyecto piloto.
- 2ª Fase: 2010/2011
  - **Seguimiento y evaluación** de los programas objeto del proyecto piloto. Evaluación del cumplimiento de compromisos para promover la igualdad de género.
  - **Elaboración de instrumentos metodológicos comunes.** Documento COGE *P=es* (Criterios para orientar hacia el género)
  - Realización del **2º Informe de impacto de género** que incorpora la evaluación de los retos planteados en el año anterior así como nuevos compromisos para el año 2011.
- 3ª Fase: 2011/2012 (ampliada hasta 2015)
  - **Incorporación de la experiencia** al resto de programas presupuestarios
  - **Normalización del proceso** con informes anuales de impacto de género

Tras el desarrollo de todo este proceso, hemos conseguido una serie de logros importantes en esta materia entre los que podemos señalar por su alcance los siguientes:

- Sensibilización del personal con la igualdad de género.
  - Reflexión y análisis sobre cómo detectar situaciones de discriminación y en qué medida los proyectos o acciones que engloba el programa presupuestario incluyen elementos que pueden contribuir a mantener o aumentar las desigualdades existentes.
-

- Elaboración de una estrategia y documentos metodológicos para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios de la Diputación de Granada.
- Clasificación de programas presupuestarios en base a criterios de relevancia y sensibilidad al género.

Por otra parte, tras la evaluación de todo el proceso desarrollado somos conscientes de que esta nueva estrategia avanza lentamente. Podemos resumir algunos aspectos como los siguientes: todavía se encuentra en un proceso de experimentación, el personal tanto político como técnico aún no lo ha incorporado en su rutina diaria, se han utilizado las herramientas y metodología facilitadas aunque de manera desigual, y la mayoría de los cambios y modificaciones planificadas no han llegado a finalizar.

**A lo anterior debemos añadir circunstancias concretas del año 2015 entre las que destacamos:**

- La situación general de crisis económica e inestabilidad financiera ha requerido una reorganización del gasto a la vez que la aplicación de medidas orientadas a la racionalización y mejora de la eficiencia.
- Reducción generalizada del presupuesto en todas las áreas y administraciones.
- Cambio de legislatura y renovación de todo el equipo de gobierno así como los cargos directivos y puestos de responsabilidad.
- La vigencia del Plan Transversal de Género terminaba en 2010.
- Adaptación de toda la organización a nuevos procesos de trabajo y prioridades políticas. Paralelamente, todos los centros gestores de la Diputación han tenido que realizar un balance de acciones anteriores, analizar y establecer un diagnóstico de situación así como diseñar/readaptar nuevas líneas y programas de actuación.

**Consecuencia de todo lo expuesto, la estrategia de incorporación de la perspectiva de género a los presupuestos no ha podido desarrollarse en condiciones óptimas suponiendo el 2015 un año de transición en lo que se refiere a esta materia.**

### Contexto actual:

**Partiendo del compromiso firme que la Diputación de Granada mantiene con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la provincia de Granada, debemos señalar varios factores que condicionan la estrategia de trabajo que se plantea para el año 2016 en relación a la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos de la Diputación de Granada.**

El primer factor que determina nuestra propuesta es que la Diputación está en este momento inmersa en el proceso de elaboración de su III Plan de Igualdad, el Plan Estratégico Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2018, en el que se definirán claramente los compromisos y objetivos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en la provincia, en este sentido, desde Septiembre de 2015 un equipo formado por técnicas de la Delegación de Igualdad han comenzado a trabajar en su diseño y estructura, que se fundamenta en:

- Trayectoria de las Políticas de Igualdad en la Diputación de Granada
  - Medidas transversales
  - Acciones específicas
- Normativa básica en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres -Ámbito Europea, Estatal, Autonómico y Local-
- Análisis desde la perspectiva de género de la situación de mujeres y hombres en la provincia de Granada

Teniendo en cuenta para su diseño y elaboración *El Diagnóstico Provincial de Igualdad*, que en 2012 la Delegación de Igualdad realizó para analizar la realidad de las políticas locales de igualdad que se desarrollan en la provincia con la finalidad de obtener una información general sobre la situación de las políticas de igualdad desarrolladas a escala provincial y municipal, *La evaluación del II Plan de Igualdad*, las aportaciones realizadas por los diferentes agentes sociales, entidades privadas y administraciones públicas con las que la Delegación de Igualdad viene trabajando habitualmente.

Entre ellas caben destacar el *Consejo Provincial de Igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Granada*, las Concejalías de Igualdad, el personal técnico de los Ayuntamientos de la provincia, las asociaciones de mujeres, el personal colaborador de la Delegación de Igualdad y Juventud, así como las opiniones reflejadas en las evaluaciones de seguimiento que se llevan a cabo cuando se realizan las actividades de la Delegación de Igualdad en los municipios de la Provincia.

Los principios que orientaran este Plan serán:

- Transversalidad de las actuaciones
- Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Empoderamiento de las mujeres del mundo rural
- Redefinición del modelo de ciudadanía
- Participación de toda la ciudadanía
- 

En base a estos principios, las estrategias a desarrollar para su implementación estarán basadas en trabajar tanto dentro de la propia institución, la Diputación, como con Ayuntamientos y serán:

- La transversalidad del género
- Acciones positivas
- Participación de las mujeres y representación equilibrada en todos los ámbitos
- Sensibilización y Prevención
- Información, Formación y Asesoramiento
- Comunicación y Difusión
- Coordinación y cooperación entre administraciones públicas, entidades privadas y agentes sociales

Todo ello, se traducirá en 6 líneas de actuación que vendrán definidas por un objetivo general que se desarrollará mediante una serie de medidas específicas:

1. Violencia de Género
- 2 Empleo- Promoción Laboral
- 3 Transversalidad de Género en la Diputación de Granada.

- 4 Estrategia Provincial de Género y Cooperación Institucional
- 5 Consejo Provincial, Participación y Liderazgo.
- 6 Educación, Cultura, Conciliación y Calidad de Vida

El conjunto de acciones se dirigen a la población en general, aunque muchas de ellas están pensadas para trabajar especialmente con las mujeres de la provincia.

Para el seguimiento y evaluación de esta “Estrategia” se plantean las siguientes estructuras:

- Consejo Provincial de Igualdad
- Comisión Técnica de Igualdad

En cuanto a los instrumentos para la evaluación se utilizarán indicadores de género de cara a poder evaluar resultados e impacto en mujeres y hombres.

### Identificación de la situación

La evaluación del Plan Transversal de Género 2008-2010, así como el *Diagnóstico Provincial de Igualdad*<sup>3</sup> revelaron la necesidad de incidir en algunos puntos a la hora de abordar el trabajo de los próximos años en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

- Es fundamental seguir trabajando en esta línea, es decir, transversalizar el trabajo de igualdad incorporando la perspectiva de género en la Diputación de Granada y, especialmente, modificando los sistemas de trabajo y la cultura organizativa.
- Es imprescindible diseñar un sistema de indicadores que permita realizar un seguimiento y evaluación de los programas y actuaciones. Sería conveniente formular un diseño temporalizado, pero flexible. Un diseño temporalizado permite distribuir el esfuerzo de manera homogénea. Un diseño flexible permite incorporar las nuevas ideas y responder a las nuevas necesidades. Igualmente, se deben definir indicadores generales y también indicadores de género, tanto cuantitativos como cualitativos, que permitan medir la situación de mujeres y hombres, y los cambios que se producen.

---

<sup>3</sup> Se adjunto en ANEXO I

- Tras la elaboración del *Diagnóstico Provincial de Igualdad* se comprueba que existen diferentes niveles en cuanto a desarrollo y consolidación de políticas de igualdad en cada municipio. En este sentido, de cara a aumentar la calidad y eficacia de las actuaciones debería incidirse de forma diferencial en cada territorio, en función de sus necesidades y demandas. Sería interesante establecer un plan de trabajo para transversalizar la perspectiva de género a nivel provincial, en cada uno de los municipios y entidades locales de la provincia, realizando asesoramientos técnicos específicos en función de la trayectoria, recursos disponibles (humanos, materiales, técnicos y económicos), intereses y necesidades en materia de igualdad. Este aspecto se podría canalizar a través de los programas que *se ofertan en el Marco del Proyecto de Concertación con los Ayuntamientos de la Diputación de Granada*
- También muestran diferente desarrollo de acciones en materia de igualdad de género las propias áreas en que se estructura la Diputación.

En consecuencia, establecemos las siguientes líneas estratégicas, objetivos y medidas a desarrollar por toda la institución de cara a 2016:

### Definición de la estrategia

#### Líneas estratégicas:

**1.-Consolidar y profundizar** en las acciones en materia de igualdad y presupuestos llevadas a cabo hasta la fecha, incluyendo la normativa aprobada por Acuerdos de Pleno de la Diputación: **Plan de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2014-2017**, Plan de Igualdad de Recursos humanos, (no actualizado), Carta Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres en la vida local, Criterios para un uso no sexista del lenguaje, (no siempre aplicado), anteriores Informes de Impacto de Género a los presupuestos de la Diputación de Granada, Plan Estratégico Provincial para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019.

**2.-Promover el desarrollo de las competencias locales en materia de igualdad** entre mujeres y hombres aplicadas a los presupuestos a través del asesoramiento técnico, material y económico que la Diputación de Granada presta a los municipios.

- **3.-Incluir medidas que contribuyan a la integración de la perspectiva de género** en los presupuestos dentro de los programas que se ofertan a los Ayuntamientos el Marco del Proyecto de Concertación.

Como objetivos del proceso nos planteamos:

- Redefinir la situación de partida en que se encuentra cada área respecto a programas y actuaciones que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres
- Incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario reestructurando la asignación de ingresos y gastos con el objetivo de impulsar la igualdad de género.
- Mejorar los sistemas de información de la Diputación de Granada, orientándolos hacia la inclusión de indicadores de evaluación general, con especial atención a los de género.
- Desarrollar estrategias de fácil aplicación para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios de la Diputación de Granada.
- Identificar, mediante una metodología participativa, los programas presupuestarios que pueden ser “motores” a la hora de avanzar en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Redefinir el actual mapa presupuestario y clasificar los programas presupuestarios atendiendo a los criterios de sensibilidad y relevancia al género.

*Medidas de igualdad generales a incorporar por parte de todas las áreas:*

Con el transcurso de los años y la experiencia desarrollada, podemos establecer una serie de acciones básicas, en las que insistir, para poder avanzar en este terreno que deben ser desarrolladas por todas las áreas y sus diferentes delegaciones, centros y servicios:

1. **Utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas** en toda la documentación que se elabore y/o se maneje en los subprogramas presupuestarios. (Siguiendo las recomendaciones de la Normativa elaborada a tal fin por esta Institución)
2. **Utilización de un sistema de recogida de información a través del cual se conozca el perfil de las personas beneficiarias** (sexo, edad, formación, situación laboral, etc.)
3. **Desagregación de los datos por sexo** en toda la información con la que se trabaje.
4. **Manejo de estos datos desagregados por sexo para llevar a cabo un seguimiento de la información que se recoge a través de la realización de informes**, análisis, etc. que nos permitan conocer si se cubren las necesidades y expectativas de mujeres y hombres y saber, realmente, si el subprograma está respondiendo a los objetivos marcados y de qué forma incide en mujeres y en hombres.
5. **Realización de estudios sociales cuantitativos y cualitativos**, según el ámbito de intervención, que permitan conocer la realidad específica de mujeres y hombres de la provincia y la incidencia que tiene las actuaciones en unas y otros.
6. **Partir de las diferencias sociodemográficas y económicas de mujeres y hombres** a la hora de diseñar y planificar las actuaciones que se pretenden realizar.

7. **Conocimiento de la normativa vigente en materia de género e igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, y aplicación de la misma en todas las actuaciones a realizar.
8. **Establecimiento de objetivos que ayuden a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres** en el ámbito de actuación correspondiente y que fomenten la participación equilibrada de ambos sexos en las actuaciones puestas en marcha.
9. **Implantar actuaciones que ayuden a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres** en el ámbito de actuación correspondiente.
10. **Hacer un seguimiento y evaluar el efecto que han tenido las actuaciones realizadas en mujeres y hombres** a través del establecimiento, entre otros, de indicadores de género: indicadores de recursos, de realización, de resultados y de calidad, que cuenten con datos desagregados por sexo.
11. **Formar al personal técnico y administrativo de todas las Áreas, Delegaciones y Centros Gestores** en género e igualdad de oportunidades así como adquirir material didáctico/pedagógico específico según el ámbito de intervención.

Las medidas descritas están encaminadas a implantar un nuevo enfoque de trabajo que introduce el principio de igualdad como eje orientador de todas las políticas que se desarrollan en la Diputación de Granada. Su principal objetivo es el modificar procesos y sistemas de información de modo general para sentar unas bases sólidas que permitan, en los próximos años, mejorar las situaciones de discriminación que sufren las mujeres en la provincia. La aplicación de medidas se centra en la propia Institución para que, posteriormente, los cambios y mejoras realizadas repercutan en toda la provincia

**Valoración del Impacto: Positivo**

## ANEXO

## **DIAGNÓSTICO PROVINCIAL DE IGUALDAD**

**Informe elaborado por la Delegación de Igualdad  
Diputación de Granada**

## 1. Objetivos:

- Analizar la realidad de las políticas locales de igualdad que se desarrollan en la provincia con la finalidad de obtener una información útil de cara a la planificación, la toma de decisiones, y la definición de las líneas de actuación futura de la Delegación de Igualdad de Oportunidades y Juventud de la Diputación de Granada.
- Disponer de un diagnóstico global de la situación de desarrollo de la igualdad de género a escala provincial y municipal

## 2. Metodología desarrollada:

Para poder cumplir nuestros objetivos, se ha considerado oportuno realizar un estudio de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la provincia.

Se han analizado datos cuantitativos y cualitativos recopilados, principalmente, a través de la **elaboración de una encuesta/cuestionario** estructurada en diferentes bloques y preguntas que nos permitirá obtener información relativa a la trayectoria, recursos, compromiso y proceso puesto en marcha a la hora de desarrollar la política de igualdad municipal en los últimos años.

Esta encuesta **se ha enviado a los 178 municipios y entidades locales de la provincia de Granada** y, en la mayoría de los casos, ha sido cumplimentada por personas responsables de la igualdad, bien a nivel político y/o el personal técnico del que dispone cada municipio. (Se ha excluido de este análisis el municipio de Granada capital por no ser ámbito de nuestra competencia)

La recogida de información municipal se ha realizado en dos fases concretas:

- 1ª fase: Envío de encuesta por correo postal a los 178 municipios de la provincia. Se ha recopilado un 60% del total de las encuestas enviadas.
- 2ª fase: Llamadas telefónicas a aquellos municipios que no han remitido la documentación en el plazo establecido para realizar encuesta telefónicamente. En esta fase, se ha recopilado el 40% de los municipios restantes de manera que, finalmente, contamos con el 100% de la información municipal.

En cuanto al contenido de la encuesta y la metodología de análisis de los datos obtenidos podemos señalar lo siguiente:

- Se han establecido 3 niveles de desarrollo de las políticas de igualdad municipales: nivel básico, medio y óptimo.
  
- Se han definido 6 tramos de población según número de habitantes de los municipios.
  - Municipios menores de 1.000 hab. TRAMO 1
  - Municipios de 1.001 a 5.000 hab. TRAMO 2
  - Municipios de 5.001 a 10.000 hab. TRAMO 3
  - Municipios de 10.001 a 20.000 hab. TRAMO 4
  - Municipios de 20.001 a 50.000 hab. TRAMO 5
  - Municipios mayores de 50.000 hab. TRAMO 6

La encuesta se estructura en 5 bloques y varias preguntas dentro de cada bloque que conforman un total de 35 preguntas y a través de las cuales se pretenden recopilar los aspectos clave objeto de nuestro informe.

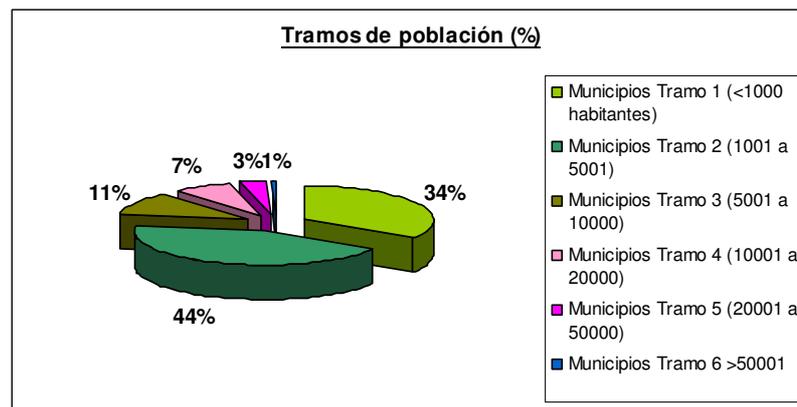
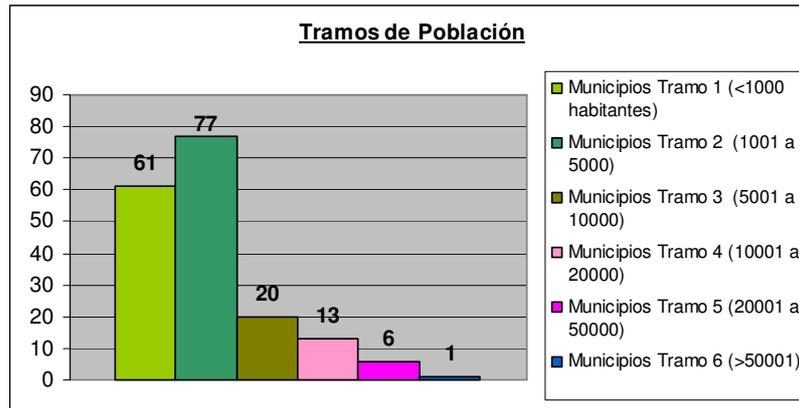
- **Bloque 1** : Estructura, recursos y experiencia de la entidad en materia de igualdad
- **Bloque 2** : Compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres
- **Bloque 3** : Decisión y planificación política desde la perspectiva de género
- **Bloque 4** : Desarrollo y gestión de las políticas
- **Bloque 5** : Evaluación y seguimiento de los programas

Respecto a las preguntas, en todos los casos cuentan con dos opciones de respuesta a elegir:

SI	NO
----	----

Por otra parte, algunas de éstas cuentan con respuestas más específicas donde se ofrece una “lista de respuestas” para señalar aquella/s más apropiada/s. (Ver ANEXO II “Encuesta”)

De las 178 encuestas recibidas, la distribución según tramos de población es la siguiente:



**De cara a clasificar la información recibida** y establecer una estructura que nos permita plantearnos objetivos de trabajo con los municipios y retos de avance en un futuro próximo, hemos considerado adecuado establecer tres niveles de desarrollo de la igualdad en los municipios. Estos niveles se han establecido en función del total de respuestas afirmativas o negativas que cada municipio ha obtenido. Se han definido los siguientes intervalos:

**Nivel básico:** De 35 preguntas, 30% o menos de respuestas afirmativas. Es decir, municipios que han respondido afirmativamente a menos de 12 preguntas.

Se consideran NIVEL BÁSICO aquellos municipios que en sus respuestas nos han manifestado que **no cuentan** con alguna o todas de las siguientes cuestiones: tener 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

**Nivel medio:** De 35 preguntas, entre 31% y 70% de respuestas afirmativas. O lo que es lo mismo, municipios que han respondido afirmativamente a más de 12 cuestiones y menos de 25.

En general, en este NIVEL MEDIO se encontrarían municipios que cuentan con estructuras de igualdad desde hace varios años tanto de carácter político, técnico como asociativo. Llevan una trayectoria de trabajo continuada realizando acciones de igualdad dirigidas tanto a la ciudadanía como a colectivos y sectores de población concretos. Su compromiso con la igualdad de género se refleja en documentos básicos de gestión, sistematizan su trabajo mediante la elaboración de planes y/o programas de igualdad que suelen incluir acciones positivas combinadas, en algunos casos, con alguna medida transversal. Los aspectos en los que más inciden son el fomento del empleo femenino,

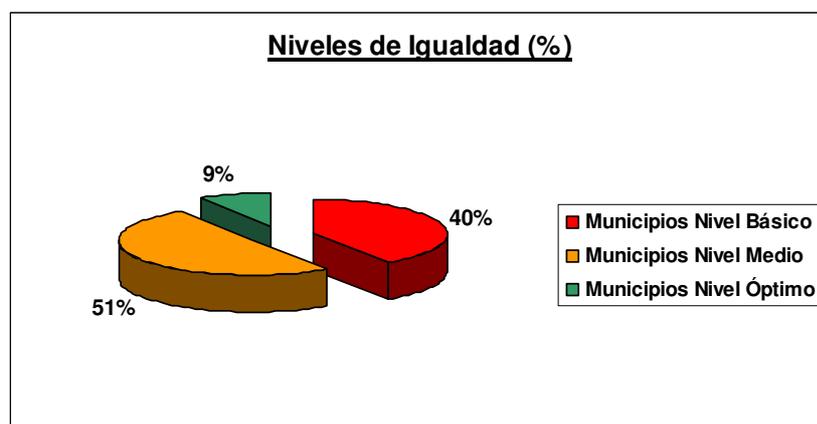
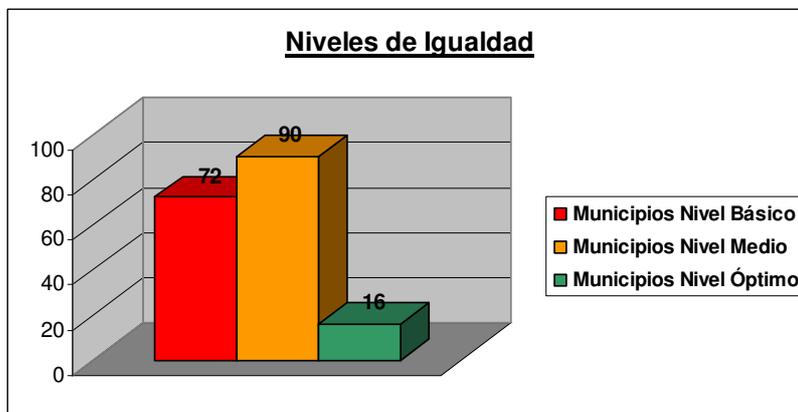
la prevención de la violencia de género, la coeducación y la sensibilización de la población con estos temas.

**Nivel óptimo:** más del 71% de respuestas afirmativas equivalente a más de 25 preguntas contestadas de manera positiva.

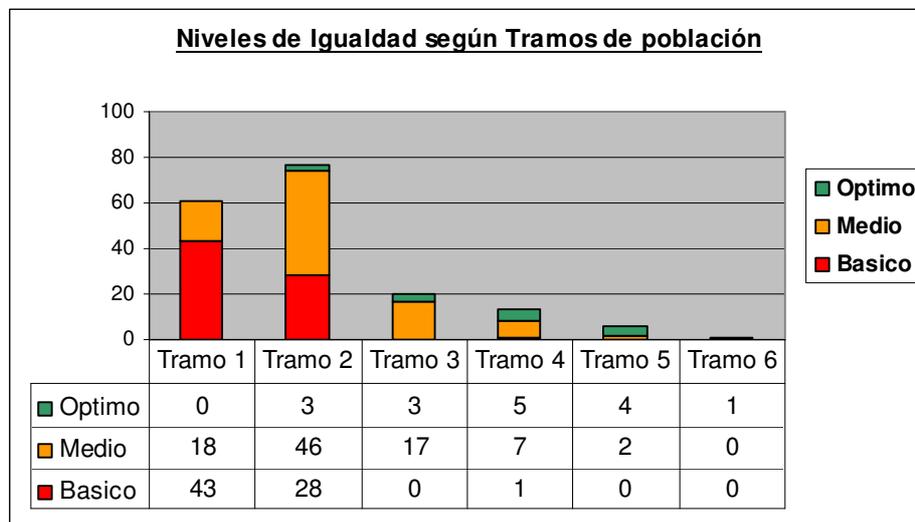
Al definir NIVEL ÓPTIMO se trataría de municipios de la provincia de Granada que, según la encuesta realizada, llevan una larga trayectoria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, han tenido una evolución progresiva que les ha llevado a plantearse la *estrategia de mainstreaming* o transversalización del género como la más adecuada para conseguir modificar pautas y comportamientos sexistas tanto de la población como del propio Ayuntamiento. Por otra parte, éste manifiesta un fuerte compromiso con la igualdad que se materializa en diferentes medidas y acciones en las que toda la administración trabaja por la igualdad entre mujeres y hombres de manera coordinada y conjunta. Suelen ser municipios que han elaborado o creado herramientas y mecanismos concretos para llevar a cabo este proceso de cambio a todos los niveles y en todas las etapas de la gestión política, técnica y ciudadana.

A partir de estas premisas, la provincia presenta la siguiente estructura:

- **72 municipios se sitúan en un nivel básico de igualdad**, es decir, cuenta con recursos mínimos para afrontar el trabajo en esta línea y su experiencia es escasa. Asimismo, determinados municipios ni siquiera cuentan con dichos recursos o experiencia en este ámbito.
- **90 municipios se sitúan en un nivel medio de igualdad** lo que representa el 51% del total. En este sentido, más de la mitad de la provincia cuenta con un grado de desarrollo de la igualdad importante y manifiesta su compromiso con el tema de manera explícita.
- **16 municipios tendrían un nivel óptimo** en materia de igualdad lo que supone un recorrido, experiencia, recursos e infraestructuras importantes. Avanzan hacia la igualdad de mujeres y hombres de modo progresivo y firme.



Si relacionamos los niveles de igualdad con la población con la que cuentan los municipios de la provincia comprobamos que todos aquellos que se enmarcan en un nivel básico de igualdad son menores de 5.000 habitantes excepto uno. Por otra parte, la mayoría de municipios con un nivel medio de igualdad se sitúan entre los tramos 2 y 3, y los municipios de mayor población son aquellos que cuentan con un nivel óptimo respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

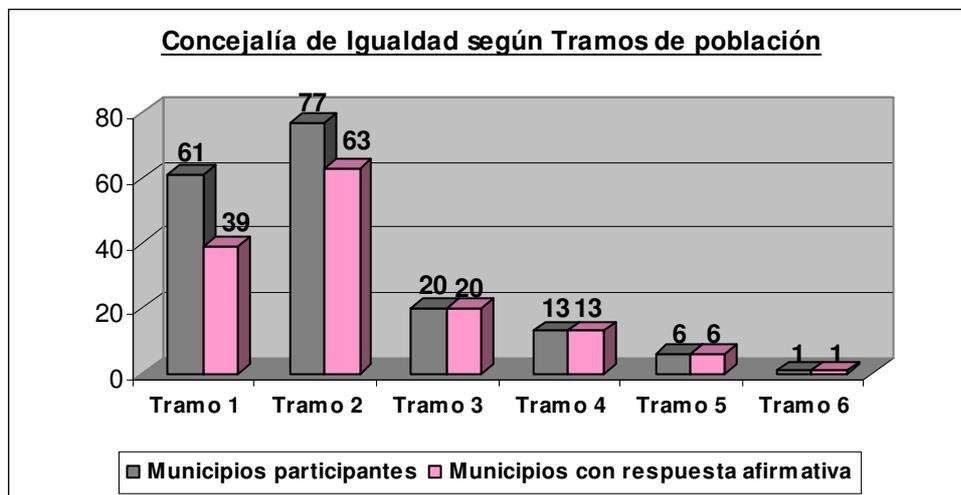


## ASPECTOS MÁS RELEVANTES DEL DIAGNÓSTICO

En función de las cuestiones abordadas y de los datos obtenidos, las políticas locales de igualdad en la provincia de Granada muestran el siguiente grado de desarrollo:

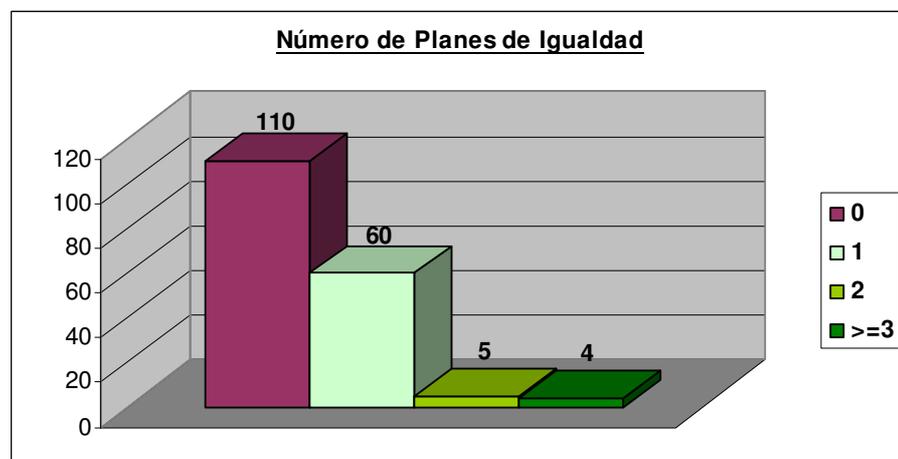
### Estructuras, recursos y experiencia en materia de igualdad

- De los 178 municipios de la provincia, **142** cuentan con **Concejalía de Igualdad o Mujer** lo que representa un **80%** del total.

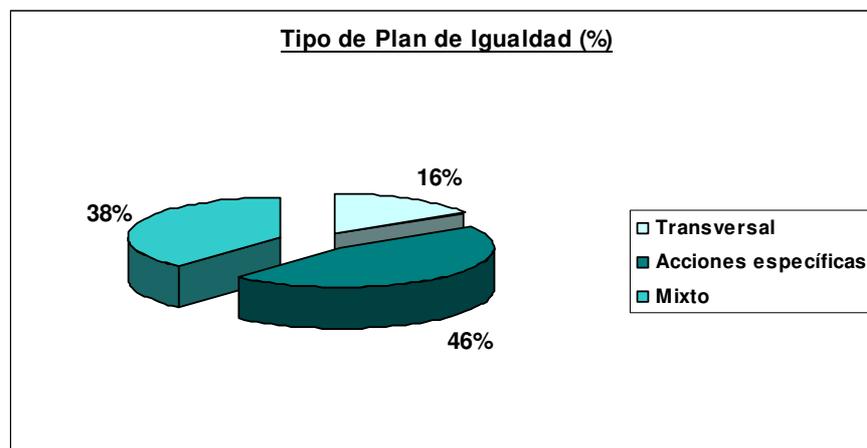


- El 50% de los municipios cuenta con personal técnico encargado de la promoción de políticas locales de igualdad.** De éstos, sólo el 29% cuentan además con infraestructura estable tanto a nivel material como respecto a recursos humanos. Suelen contar con un Centro de Información a la Mujer Municipal y/o Comarcal en el que trabaja personal técnico encargado de desarrollar funciones relacionadas con la promoción de la participación de las mujeres y el desarrollo de políticas de igualdad de género. A su vez, cuentan con personal para la atención a mujeres víctimas de violencia de género (atención jurídica, social y psicológica), y con personal para fomentar el empleo y empresariado femenino. **El 50% restante de los municipios analizados no cuenta con personal** especializado de manera que estas tareas son realizadas por otro tipo de personal que asume estas funciones además de las que desarrolla habitualmente lo que supone un 'plus añadido' a su trabajo diario.

- En cuanto a planificación y desarrollo de las políticas locales de igualdad, **68 (38%) municipios han elaborado y puesto en marcha, al menos, un Plan Municipal de Igualdad**. De éstos, **4 municipios** han elaborado y puesto en marcha 3 o más Planes de Igualdad. Por otra parte, **110 (62%) de ellos no han realizado plan de igualdad** si bien es cierto que el total de municipios de la provincia reconoce realizar actividades de igualdad en algún momento del año, tengan o no Plan elaborado.

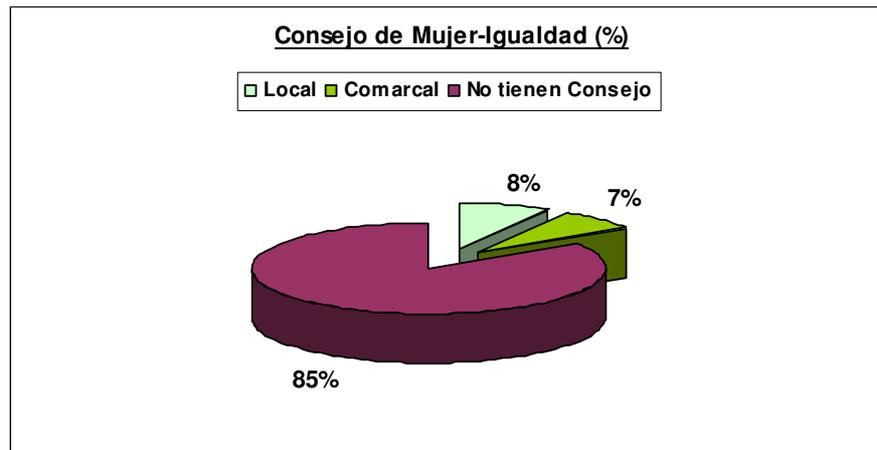


- En cuanto al tipo de Planes de Igualdad que se están implementando, de los 68 que se han realizado: **31 (46%) se centran en el desarrollo de acciones específicas** dirigidas, principalmente, **a fomentar la participación política y social de las mujeres y la sensibilización y concienciación de la ciudadanía.** **26 municipios**, que representan el 38% del total, cuentan con un **Plan mixto** que combina medidas de acción positiva con medidas de carácter más transversal. **Por último, el 16%** de éstos son planes transversales, en concreto 11 municipios los están implementando coincidiendo en todos ellos que se han elaborado después de haber realizado otros anteriores.

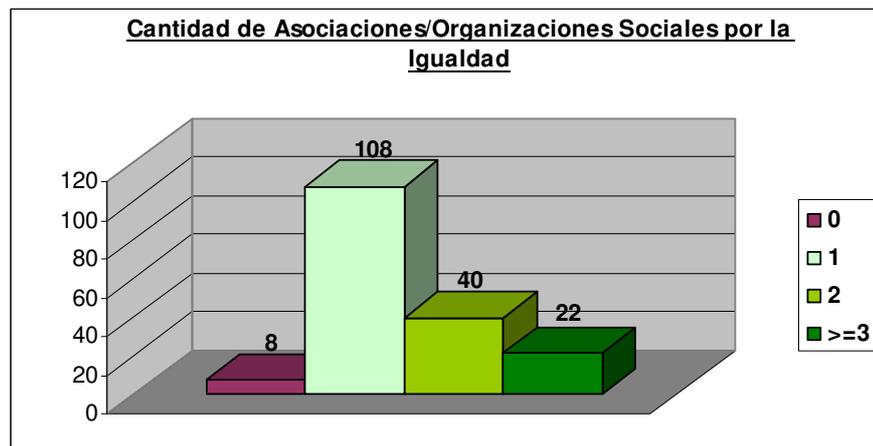


- 3 municipios han elaborado un Plan de Igualdad de Gestión de RRHH** o de relaciones laborales siendo uno de éstos mayor de 50.000 habitantes (Motril) y los dos restantes de entre 1.001 y 5.000 habitantes. Es importante señalar que, según la Ley vigente, el único municipio que debe hacerlo de forma obligatoria es Motril pues su plantilla supera los 250 trabajadores/as mientras que en el caso del resto es una medida voluntaria y que muestra el grado de compromiso con la incorporación de la igualdad de género de forma transversal.

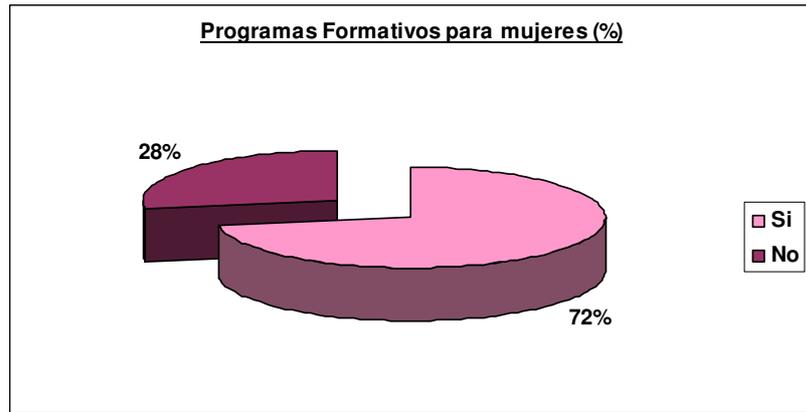
- Solo un 15%, es decir, 28 de los 178 municipios **han creado Consejo Local de Igualdad** o de Mujer. De estos 28, 13 son comarcales y 15 son locales.



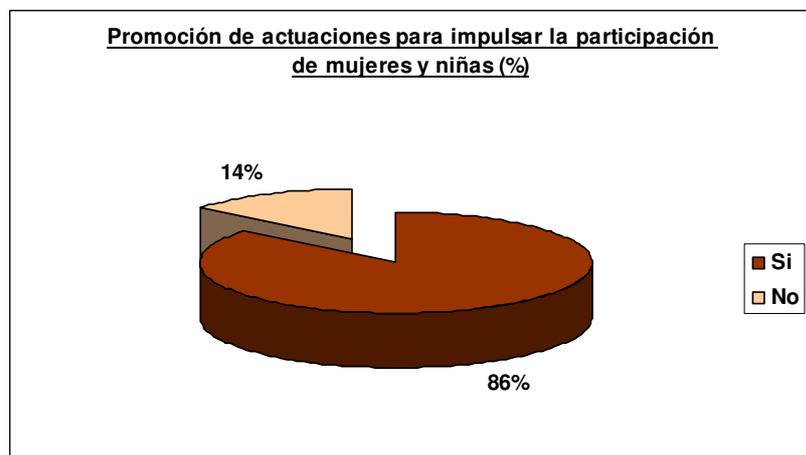
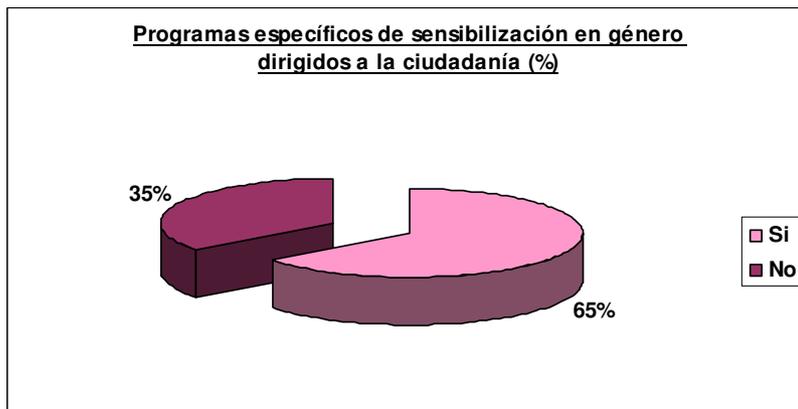
- La **práctica totalidad de municipios cuenta, al menos, con 1 Asociación de Mujeres** encargada de promover la participación social de las mujeres. En concreto, 108 municipios tienen 1 asociación, una minoría cuentan con 2 asociaciones por municipio, en particular 40, e incluso algunos tienen 3 o más como es el caso de 22 municipios. Porcentualmente, hablamos de un 96% (170) de municipios que tienen 1 o más asociaciones que trabajan por la igualdad frente a un 4% (8 municipios) que no cuentan con ningún tipo de organización o asociación de mujeres que promueva la igualdad entre mujeres y hombres (suelen ser anejos, o núcleos de población con escasa población).



- **9 Municipios** (entre ellos Deifontes, Maracena, Illora, Motríl, Alhendín, Almuñecar,...) cuentan con una **Comisión Municipal para incorporar la Igualdad** y en prácticamente todos los casos es Mixta, es decir, compuesta por personal político y técnico y centrada en abordar asuntos relacionados con la violencia contra las mujeres. Esto supone un 5% de municipios frente a un 95% (169) que no cuentan con una estructura de este tipo.
- En cuanto a **experiencias desarrolladas**, el **72%** (129 frente a 49) **de municipios realiza actividades formativas de igualdad** siendo que la gran parte se dirigen a mujeres de diferentes edades. **A su vez, un 58% de municipios** (75 de los 178) **llevan a cabo programas formativos dirigidos específicamente a fomentar el tejido empresarial femenino** tanto de mujeres empresarias como emprendedoras. Aquellos municipios que no llevan a cabo estos tipos de actividades suelen ser aquellos que cuentan con escasos recursos tanto humanos, materiales como infraestructuras, y además tienen muy poca población compuesta por, en gran parte, por personas mayores.

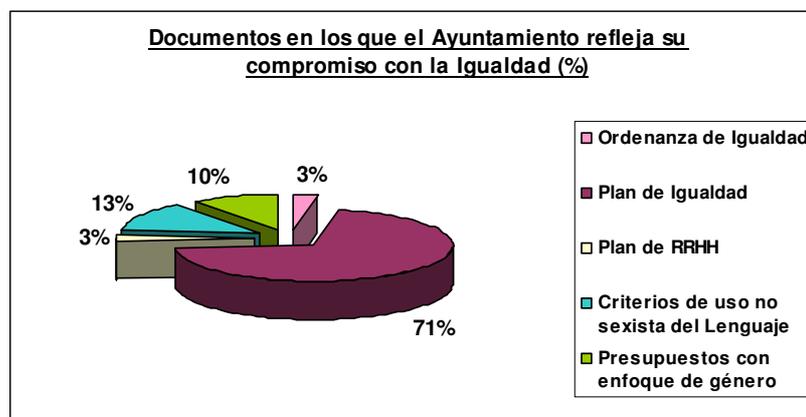


- Un porcentaje importante de las actividades que los municipios desarrollan se dirigen a concienciar y sensibilizar a la población en temas de igualdad (un 65% de municipios lo trabajan) así como fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública (86% de municipios).



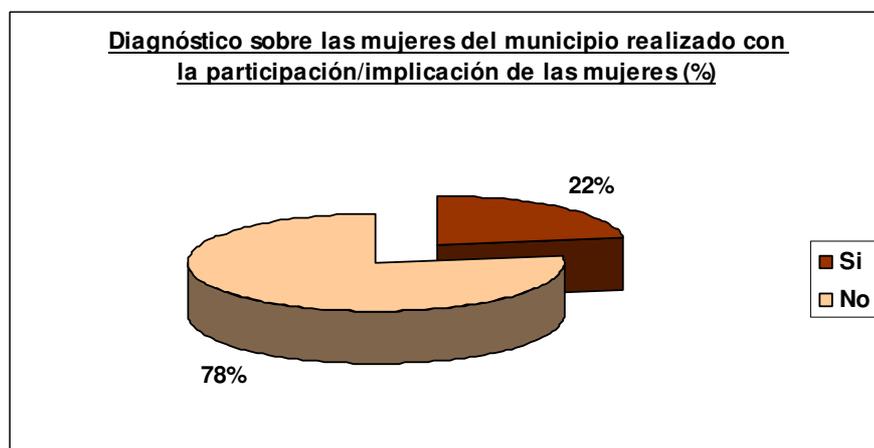
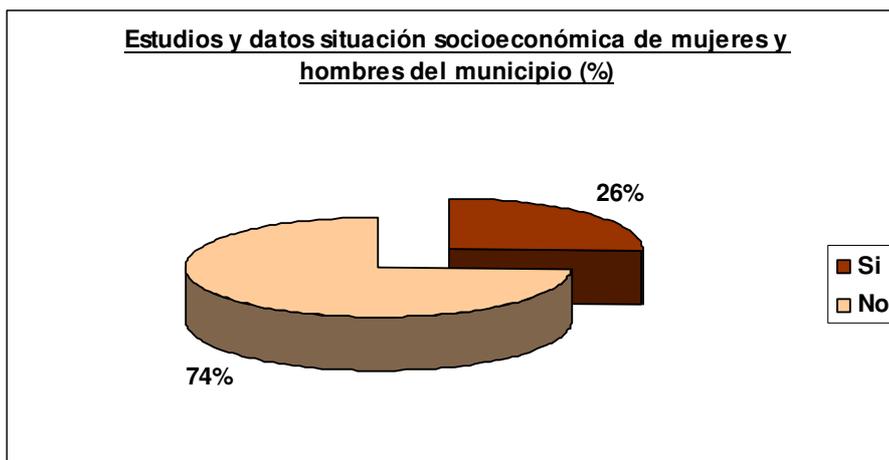
## Compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres

- Los Ayuntamientos suelen reflejar su compromiso con la igualdad en algún tipo de documento como les ocurre a 60 de los 178 municipios de la provincia (34%) El tipo de documento más utilizado para este fin suele ser la elaboración de un *Plan Municipal de Igualdad* (71% de los casos), seguido de la elaboración de algún tipo de guía, criterios o normas para evitar el uso sexista del lenguaje (13%). Muy pocos señalan que están incorporando la perspectiva de género en los presupuestos (10%, es decir, 7 municipios), y sólo 2 municipios (3%) han elaborado una Ordenanza de Igualdad.



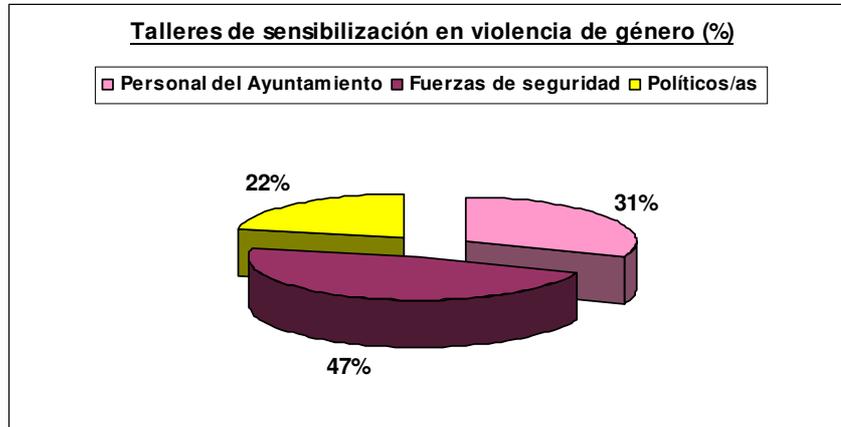
- Son 128 los municipios que afirman haber realizado o realizar algún tipo de medida de difusión dirigida a informar a la ciudadanía de las acciones y medidas que desarrollan en materia de igualdad de género. Sólo un 28% declaran no haber realizado ningún tipo de difusión en este sentido.

- En la mayoría de los casos, los municipios declaran que **las acciones y medidas de igualdad se han puesto en marcha sin haber realizado previamente estudios socioeconómicos de la situación de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la realidad local ni tampoco diagnósticos participativos**. Estadísticamente hablando, sólo un 26% de los municipios ha realizado estudios diferenciados por sexo de la realidad local, y un 22% diagnósticos de la situación dónde se tenga en cuenta la voz y opinión de las mujeres del municipio. Es importante señalar que estos estudios son, en ocasiones, difíciles de realizar pues se necesita contar con un mínimo de personal técnico para coordinarlo. Por otra parte, suele ocurrir que los estudios elaborados desde otras Concejalías o Áreas no desagregan por sexo la información de manera que los datos y resultados que se obtienen no se pueden aprovechar para abordar cuestiones de igualdad.



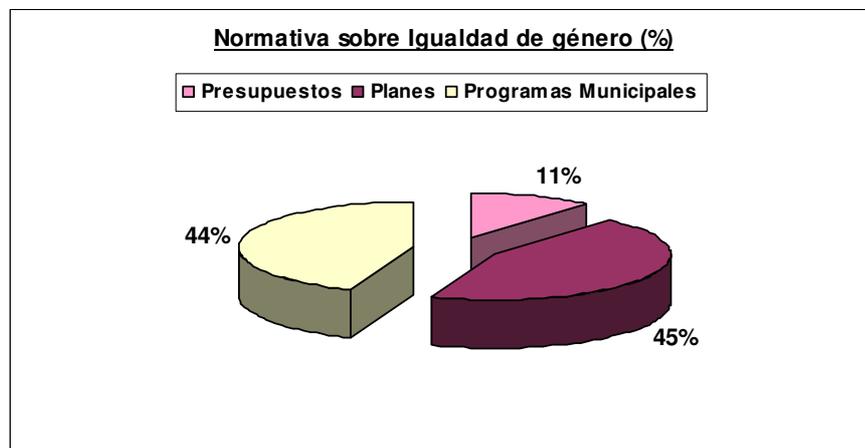
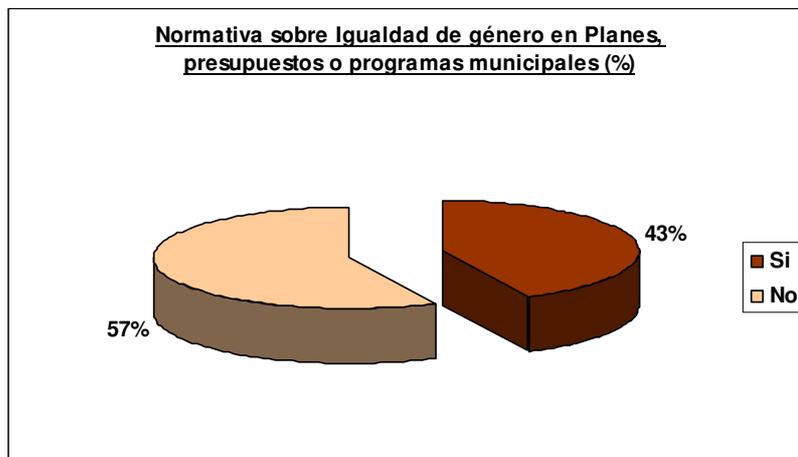
- El trabajo de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión diaria de los ayuntamientos (en todas las áreas, etapas y niveles y a lo largo de todo el proceso) es todavía un camino por recorrer. **En el mejor de los casos, entre un 30 y un 40 % de los Ayuntamientos han realizado algún tipo de medida** dirigida al personal del Ayuntamiento y a modificar la cultura organizativa de la entidad de manera que se consiga **incorporar la igualdad de manera transversal**.

En concreto, 56 Ayuntamientos afirman haber realizado sensibilización y formación en materia de violencia contra las mujeres dirigida principalmente a las fuerzas de seguridad (47% de las realizadas se dirigen a estos profesionales), al personal al servicio del Ayuntamiento (31%), y/o a responsables políticos/as (22%). Por otra parte, cabe destacar en este sentido que gran parte de los 178 municipios de la provincia han realizado actividades centradas en prevenir la violencia de género dirigidas a población infantil, juvenil y mujeres principalmente.



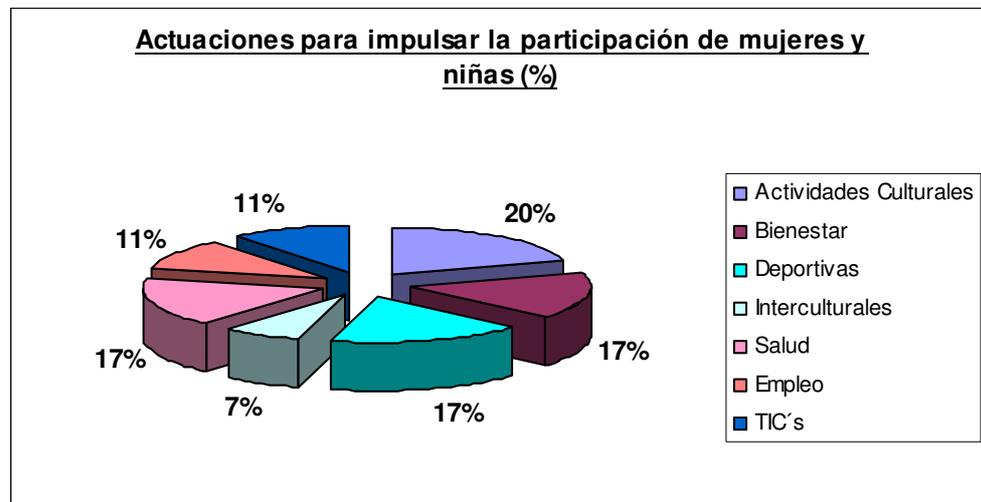
Un 34%, es decir, **61 municipios** han puesto en marcha algún tipo de medida encaminada a fomentar el empleo de las mujeres dentro de su Ayuntamiento y mejorar sus condiciones de trabajo eliminando sesgos sexistas.

Destacar también que 76 municipios (43%) afirman que incorporan la normativa de igualdad en Planes, programas o presupuestos respecto a 102 (57%) que indican que, actualmente, no la incorporan de manera sistemática. De aquellos que sí incorporan la igualdad, un 44% señalan hacerlo en sus programas municipales, un 45% en los Planes que elaboran (que mayoritariamente se refieren exclusivamente a los de igualdad), y un 11% en los presupuestos municipales.



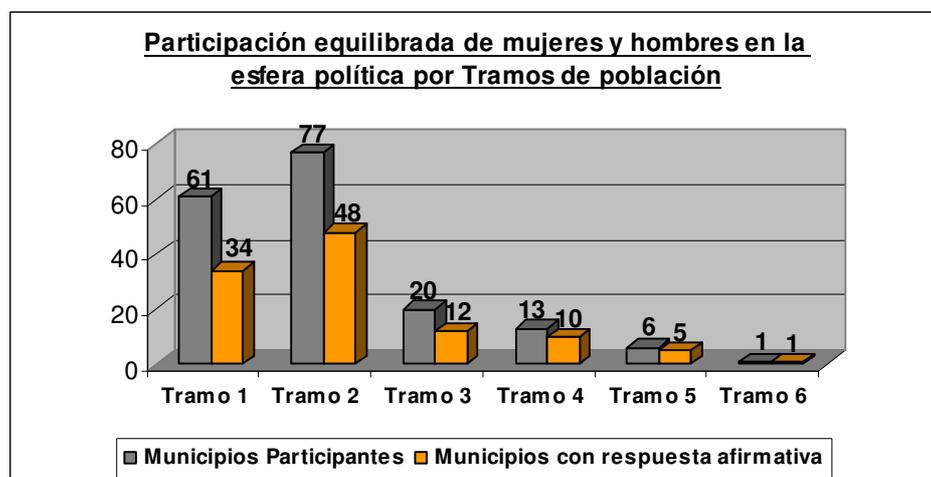
- El eje central de las políticas locales de igualdad consiste en la planificación y organización de medidas/ acciones cuyo objetivo es promover la participación de mujeres y niñas. Concretamente, el 86% de municipios de la provincia así nos lo manifiestan. De lo anterior se constata que un escaso 14% de municipios no realiza acciones de este tipo lo que significa que no lleva a cabo ninguna medida de otro tipo relacionada con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Coincide en este último caso que se trata de municipios con poca población. En concreto, de los 25 municipios 18 son menores de 1.000 habitantes.

- Estas actividades de igualdad dirigidas a mujeres y niñas son de muy distinta índole. **Suelen programar actividades relacionadas con el Bienestar (17%) y la Salud de las mujeres (17%)**, actividades Deportivas (17%) y, sobre todo, actividades Culturales (20%). En menor proporción, también llevan a cabo actividades para promover entre las mujeres el uso y manejo de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (11%), así como de fomento y orientación hacia el empleo femenino (11%).



## Decisión y Planificación política

- El 74% de los municipios de la provincia afirman que tienen en cuenta las necesidades y situación de mujeres y hombres a la hora de priorizar su intervención y tomar decisiones sobre las políticas a realizar. De los 46 municipios restantes (26%) que reflejan que no es posible poder hacerlo de esta forma, 26 pertenecen a núcleos de población muy pequeños.
- La participación equilibrada de mujeres y hombres en la esfera política es una realidad en el 62% de los municipios de la provincia lo que supone 110 municipios que designan sus cargos políticos con criterios de paridad frente a 68 que no lo tienen en cuenta y que corresponde mayoritariamente a municipios menores de 5.000 habitantes (TRAMO I y II).

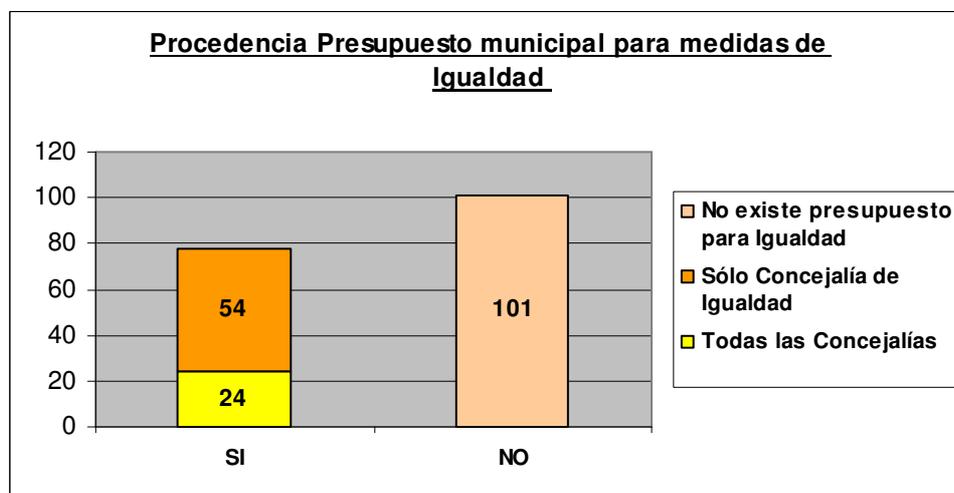
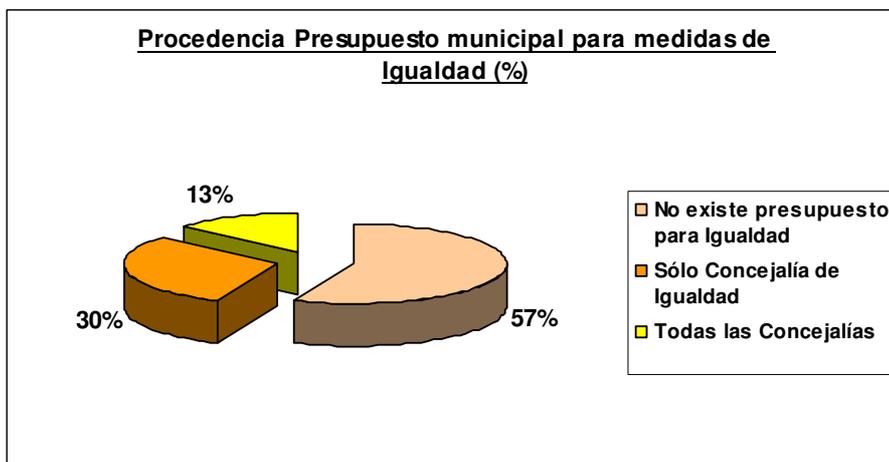


- La participación equilibrada en los órganos de carácter técnico y toma de decisiones es menor aunque alcanza al 47% de los municipios, es decir, 83 municipios señalan que si existe esta paridad en los órganos de carácter técnico mientras los 95 restantes afirman que se producen desequilibrios tanto por exceso de participación femenina en unos casos o de masculino en otros. Suelen existir más mujeres en áreas de carácter social, cultural y de participación ciudadana, y más hombres en áreas de economía, control y gestión de la administración e infraestructuras y equipamientos.
- Los Ayuntamientos tienen en cuenta a las organizaciones de mujeres a la hora de planificar sus actuaciones. Esto se manifiesta en el 84% de éstos si bien es cierto que suelen consultarles para un perfil concreto de actividades relacionadas con lo social, voluntariado y el fomento de la participación local.



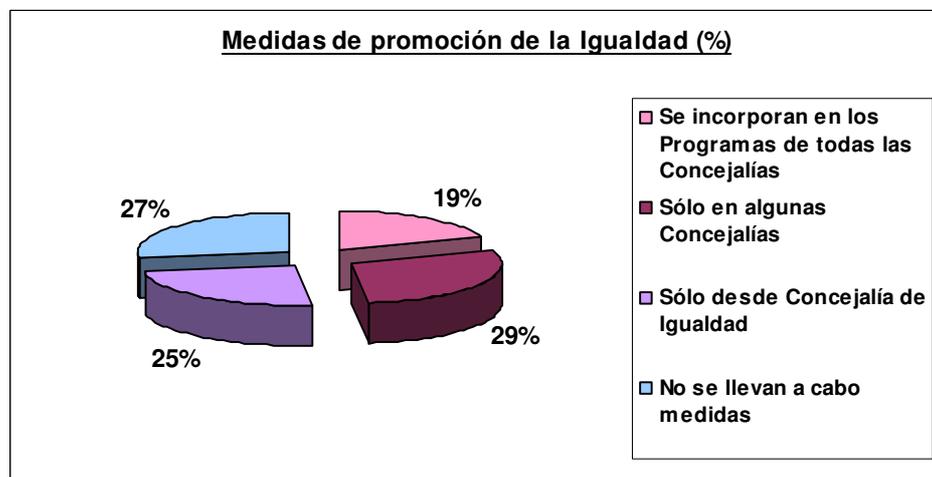
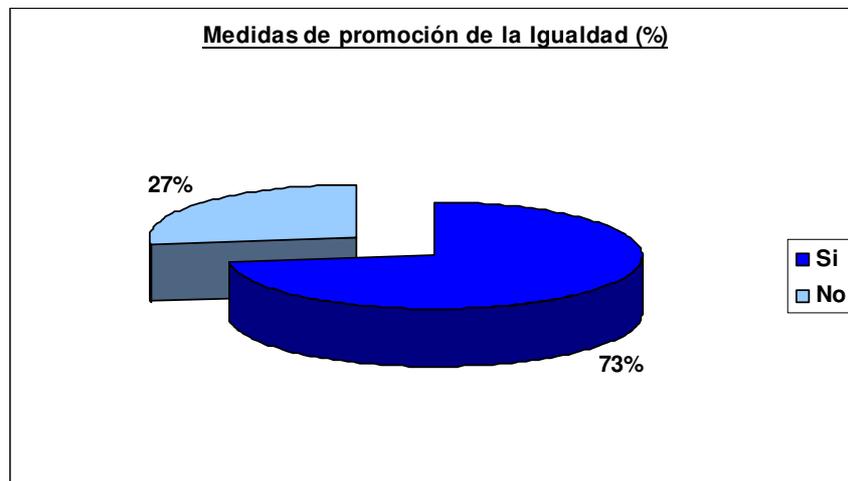
- La igualdad entre mujeres y hombres se incorpora en Planes o programas específicos de igualdad pero no es un tema que se incorpore en el resto de Planes o programas sectoriales (deportivos, de infraestructuras, juveniles). Un 43% de los municipios nos trasladan que sí lo hacen aunque no de manera sistemática.

- En cuanto a la organización y distribución de los presupuesto municipales, el **57%** de los Ayuntamientos de la provincia manifiesta que cuentan con un presupuesto general no teniendo partidas específicas para las medidas y acciones de igualdad que realizan. Cuentan con una “bolsa común”de la que tiran cuando llega el caso. Un 30% de los Ayuntamientos señalan que cuentan con un presupuesto propio gestionado desde la Concejalía de Igualdad. El 13 % restante cuenta con presupuesto para medidas de igualdad aportado y gestionado por todas las Concejalías.

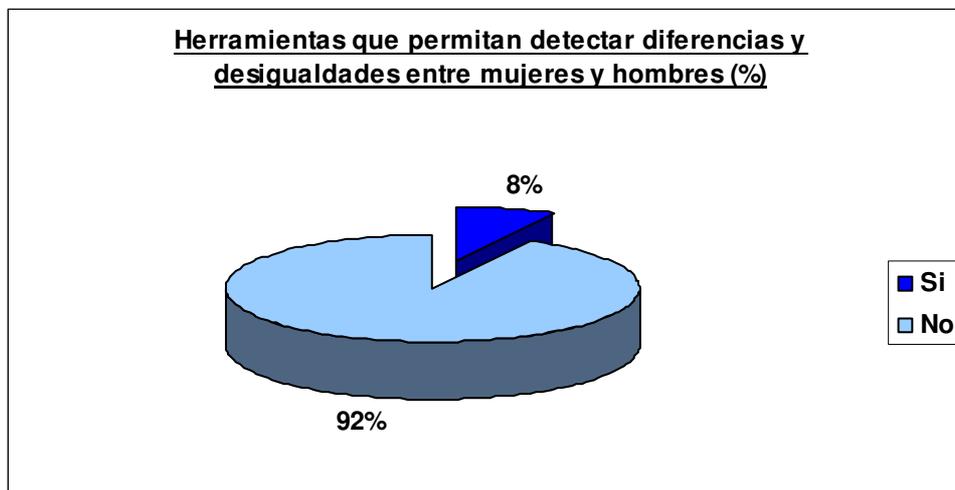


## Desarrollo y gestión de las políticas en el propio Ayuntamiento

- En cuanto a **desarrollo y gestión de las políticas de igualdad**, si hablamos de la/s Concejalía/s que diseñan, planifican, y ponen en marcha las acciones de igualdad que lleva a cabo el Ayuntamiento (gestión, coordinación y seguimiento), se comprueba lo siguiente: un **25 % de los municipios señala que es a través de la Concejalía de Igualdad** exclusivamente, un 29% manifiesta que se lleva a cabo contando con la implicación de algunas Concejalías que suelen ser las de carácter más sociocultural, y un 19% realiza medidas de igualdad de manera transversal coordinándose todas las Concejalías. Por otro lado, un 27% de municipios declara no realizar medidas de igualdad pues existen otras prioridades de intervención.



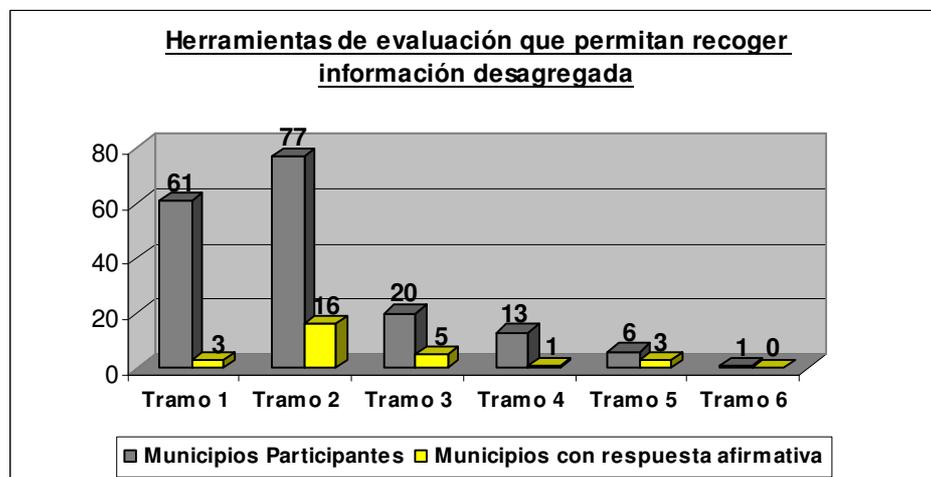
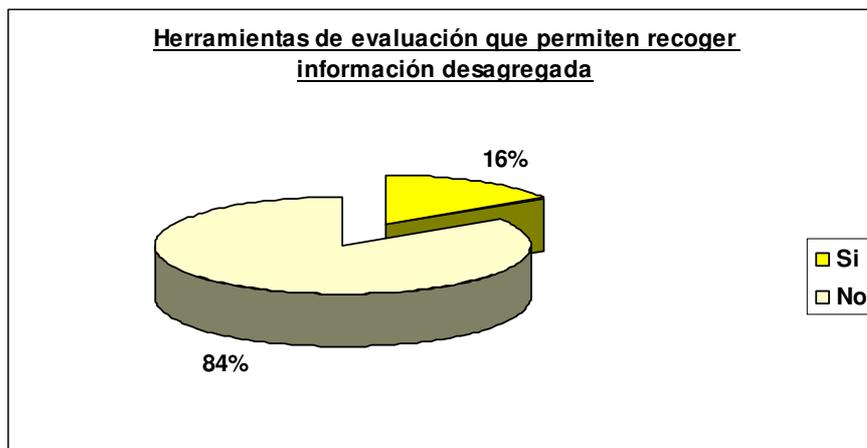
- Son pocos los Ayuntamientos que han realizado algún tipo de **acción formativa de igualdad** para su personal de cara a concienciar y sensibilizar sobre este tema. **Se confirma que un 24% (42 ayuntamientos) si las ha realizado** frente a un 76% que no lo ha hecho hasta la fecha aunque en algunos casos nos manifiestan su intención de realizarlas en un futuro.
- **Los equipos de trabajo suelen ser paritarios en un 53% de los casos.** Aquellos municipios en que los equipos están desequilibrados en cuanto a presencia de mujeres y hombres manifiestan que la tendencia es que existan más mujeres trabajando en la administración pública tanto en los equipos intermedios de tipo técnico como administrativo, y especialmente si nos referimos al personal que trabaja en el área/concejalía/centro de igualdad. Los hombres se concentran, principalmente, tanto en áreas económicas, urbanísticas como de planificación, gestión y control
- **En la mayoría de los municipios, es decir, el 70% no se utilizan herramientas de información y gestión que permitan generar datos desagregados por sexo.** El porcentaje aumenta si nos centramos en instrumentos o herramientas para detectar **diferencias entre mujeres y hombres**, y evaluar el impacto de género de las actuaciones que llevan a cabo donde son un **92% los municipios que no cuentan con ellas.**



- **43 de los 178 municipios de la provincia han puesto en marcha algún tipo de mecanismo para evitar el uso sexista del lenguaje suponiendo un 24% del total.** Las medidas o mecanismos son de muy distinta índole siendo lo más frecuente la formación y sensibilización del personal del Ayuntamiento, la elaboración de criterios o normas de carácter interno para un uso no sexista del lenguaje, etc.

## Evaluación y seguimiento de los programas

- La igualdad forma parte de los contenidos de los informes de seguimiento y evaluación de los programas que se ejecutan en 60 municipios representando un 34% del total. En los TRAMOS I y II de población es dónde se concentran el mayor número de municipios que no la incorporan.
- Entre un 13% y un 16% de los municipios han diseñado y utilizan herramientas de evaluación y seguimiento que incorporen la perspectiva de género lo que supone entre 23-28 municipios que coincide que son aquellos que cuentan con mayores recursos humanos, económicos y materiales. El resto de municipios, 84-87% no cuentan actualmente con este tipo de herramientas de análisis.



## CONCLUSIONES:

En líneas generales, se comprueba que en muchos casos los Ayuntamientos han dado pasos importantes en materia de igualdad entre mujeres y hombres aunque, principalmente, desarrollando acciones específicas.

Prácticamente, todos los municipios realizan actividades de promoción de la igualdad de género, bien de manera puntual o bien de manera planificada a través de un Plan Municipal de Igualdad.

Gran parte de las actividades que se programan se centran en tres cuestiones: promoción de la participación de las mujeres, prevención de la violencia de género, sensibilización de la población con la igualdad entre mujeres y hombres. A su vez, algunos municipios realizan acciones que incorporan la transversalidad de género siendo las más frecuentes de tipo

formativo, de sensibilización y de concienciación del personal del Ayuntamiento en cuanto a lo que se significa aplicar la igualdad de manera transversal.

En cuanto a estructuras de coordinación de los temas de igualdad, se han creado tanto de carácter social, técnico como político. De carácter social, en la provincia existen gran cantidad de “Asociaciones/Federaciones” en prácticamente todos los municipios. Los Consejos Locales de Igualdad o Mujer son una estructura que todavía no tiene mucha implantación en la provincia. De carácter técnico, se cuenta con perfiles profesionales específicos para abordar los temas de igualdad pero abarcan un 50% del total de municipios. Las estructuras de coordinación de carácter político y con una finalidad más transversal son muy escasas.

El compromiso de los municipios con la igualdad se suele plasmar por escrito. Por otra parte, en la mayoría de los casos aparecen obstáculos y barreras de muy distinta índole a la hora de llevarlo a la práctica que impiden su plena implementación. Algunos obstáculos se refieren a cuestiones como la falta de recursos e infraestructuras.

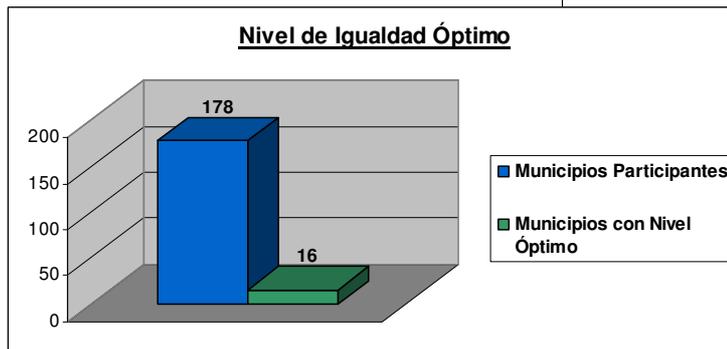
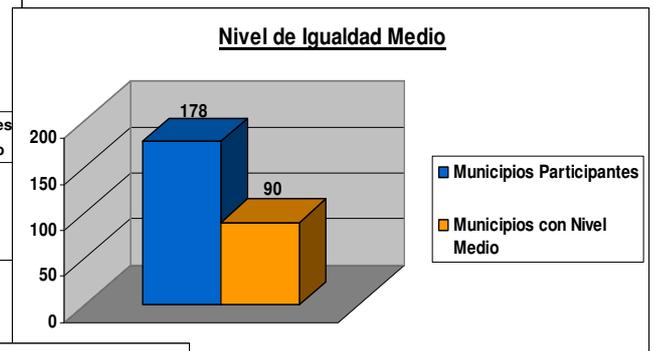
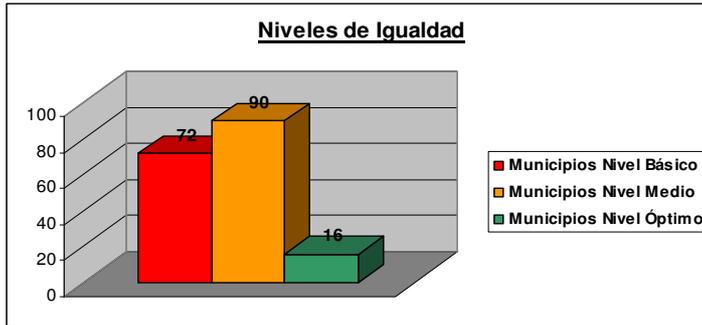
En general, se han producido avances importantes relacionados con los siguientes aspectos:

- Mayor participación de las mujeres en cargos públicos y órganos de toma de decisiones
- Aumento de la paridad en los equipos técnicos
- Formación en igualdad a personal de los Ayuntamientos
- Utilización de herramientas e instrumentos que permiten incorporar la perspectiva de género y por tanto *transversalizar la igualdad* (Datos desagregados, indicadores de género de seguimiento y evaluación, introducción de la igualdad en planes y programas de otras concejalías, presupuesto para medidas de igualdad aportado y gestionado por todas las Concejalías, criterios para evitar uso sexista del lenguaje).

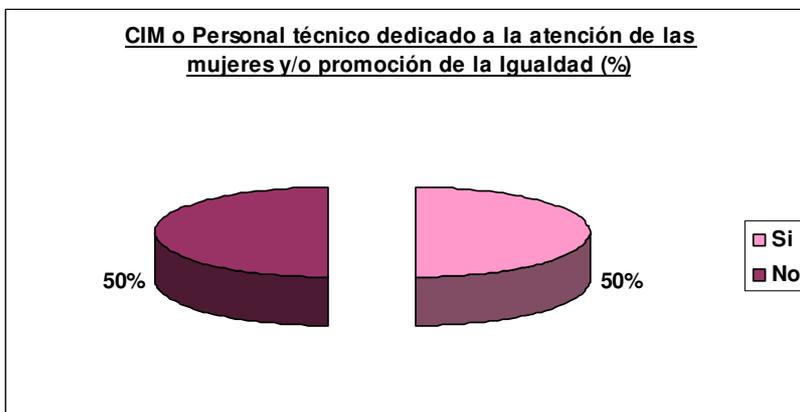
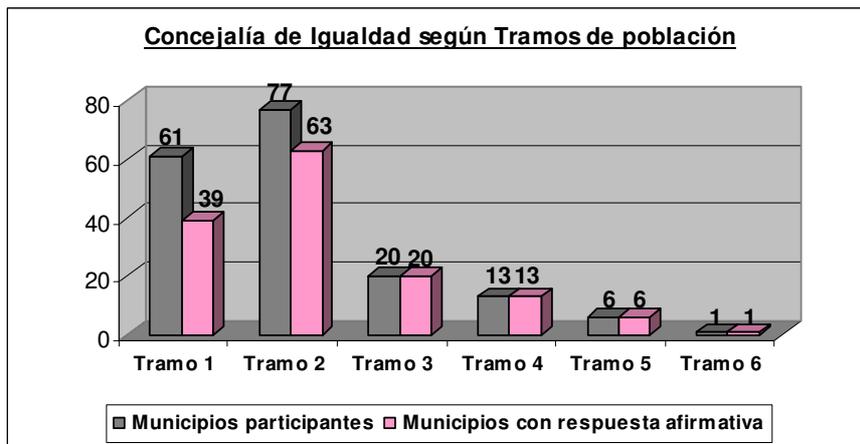
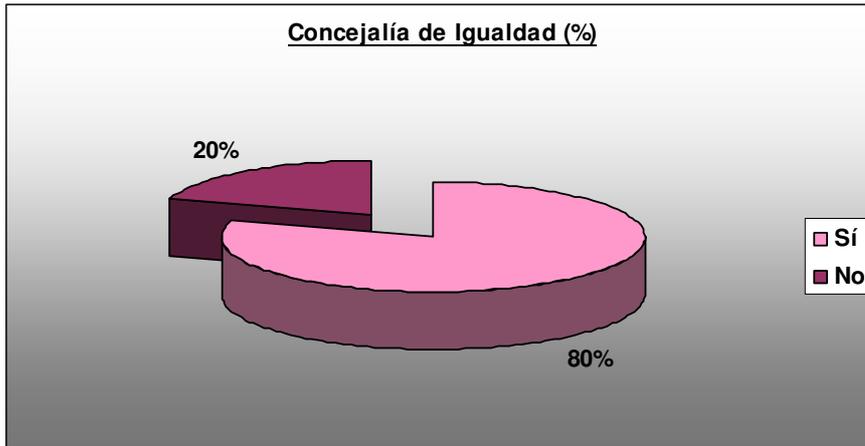
Estos datos muestran la necesidad de seguir trabajando en materia de igualdad incorporando la estrategia de transversalidad. Es fundamental consolidar las medidas que se ponen en marcha y lograr que se incorpore la perspectiva de género en todas las concejalías, en todo el proceso de la gestión, ejecución, seguimiento y coordinación de las políticas locales, y en todas las etapas. Además, el compromiso explícito de los ayuntamientos, la implicación de todo el personal a su servicio, y la participación ciudadana son requisitos imprescindibles para provocar estos cambios que nos permitirán avanzar hacia un modelo social con mayores índices de democracia, justicia e IGUALDAD.

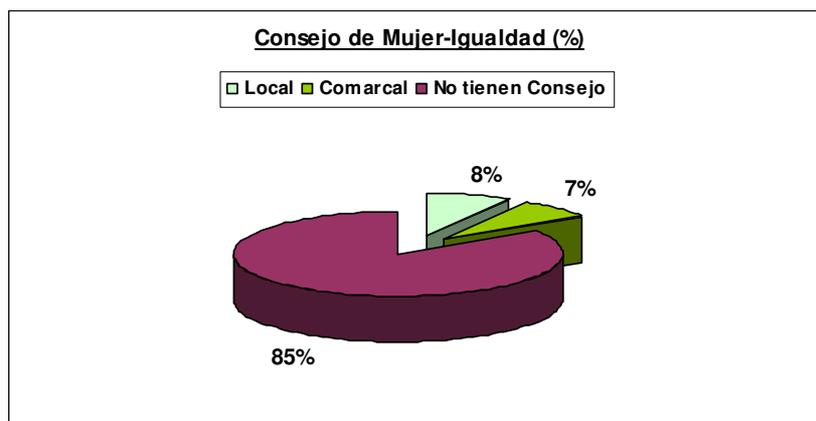
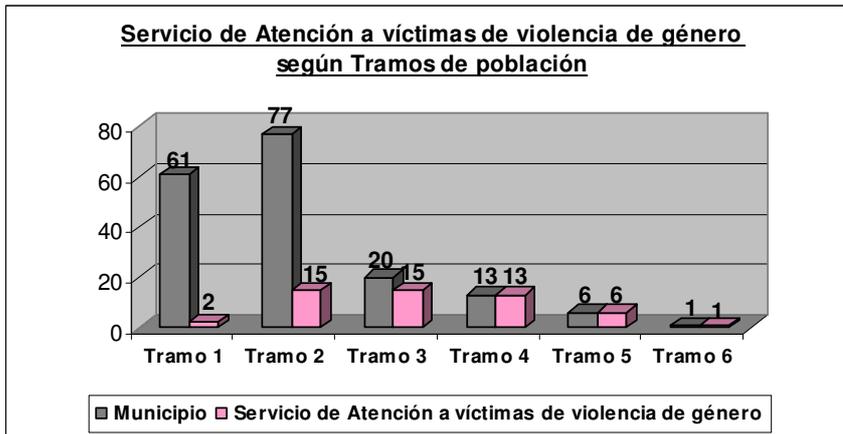
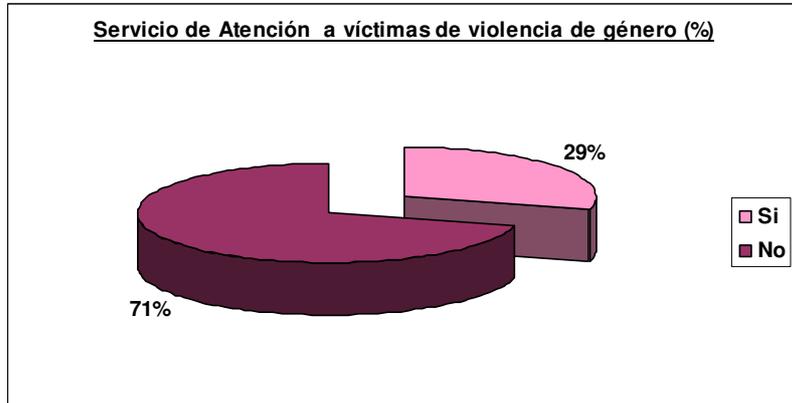
## ANEXO I: GRÁFICOS COMPLETOS

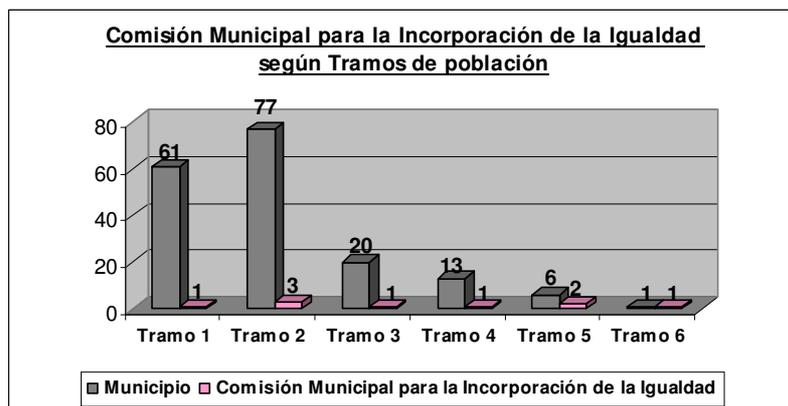
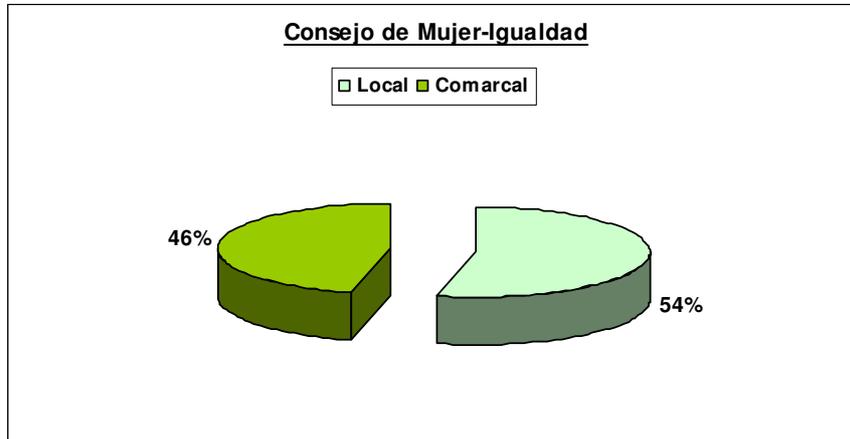
### Niveles de Igualdad

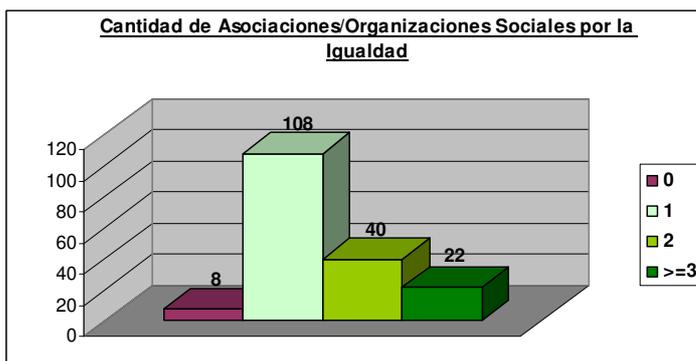


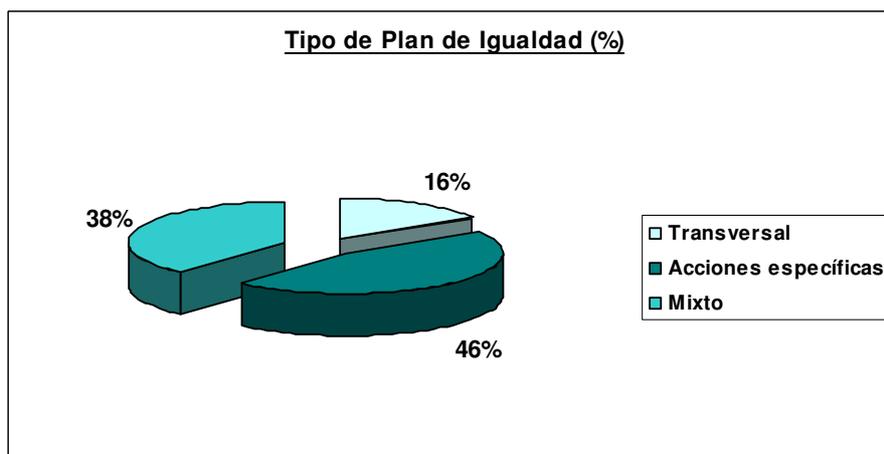
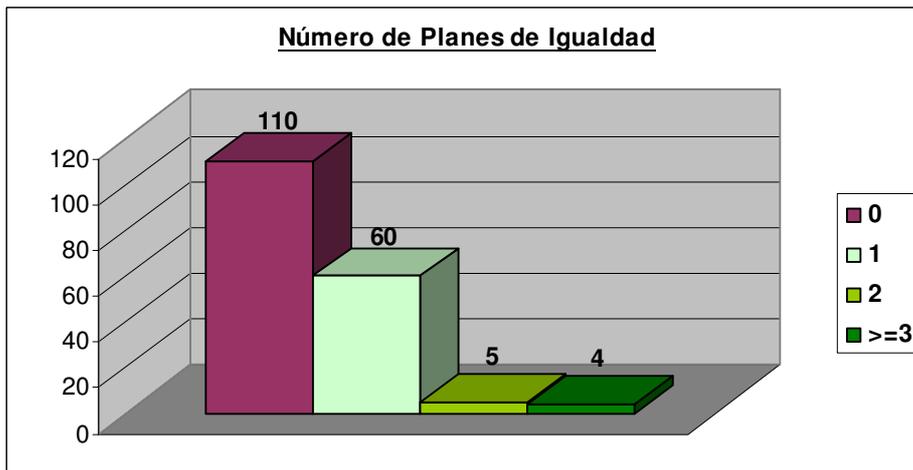
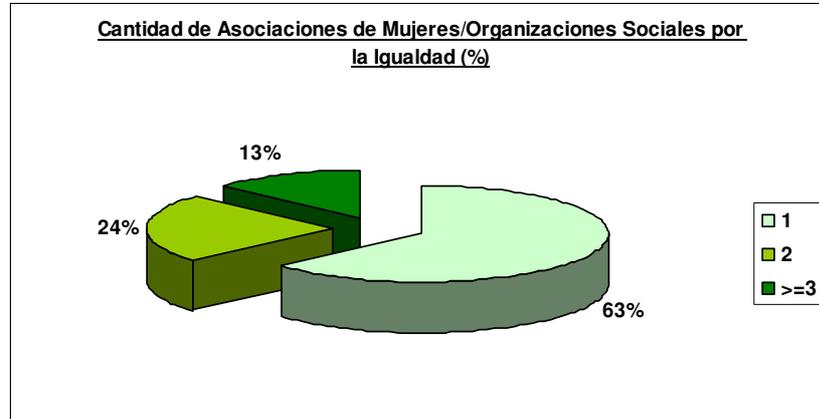
**BLOQUE 1:  
ESTRUCTURAS, RECURSOS Y EXPERIENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

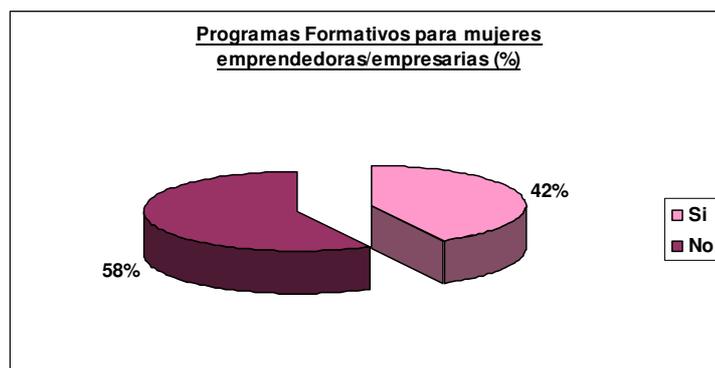
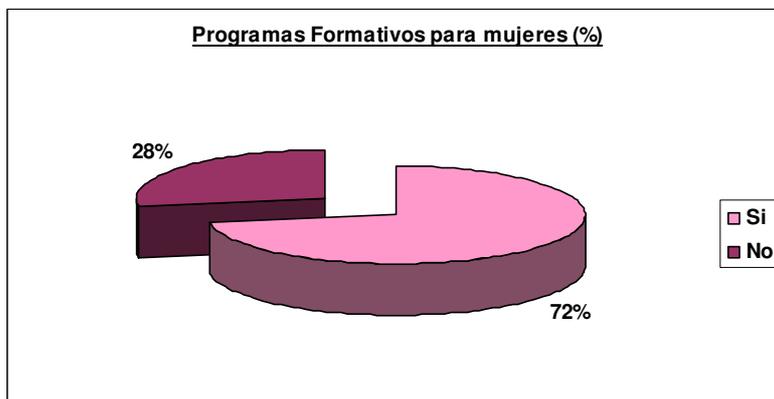




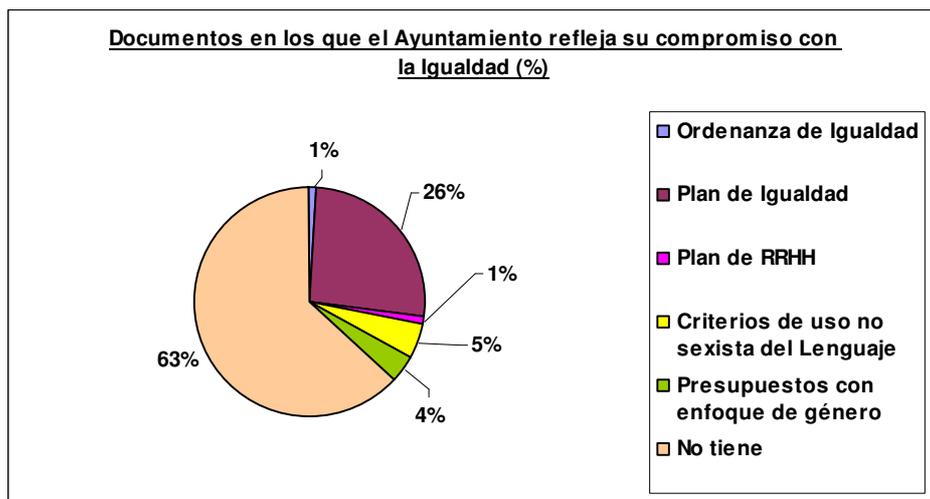


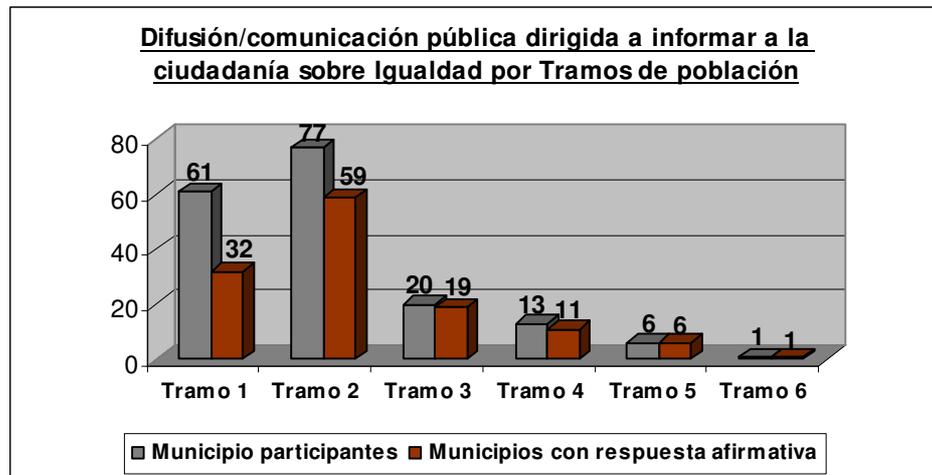




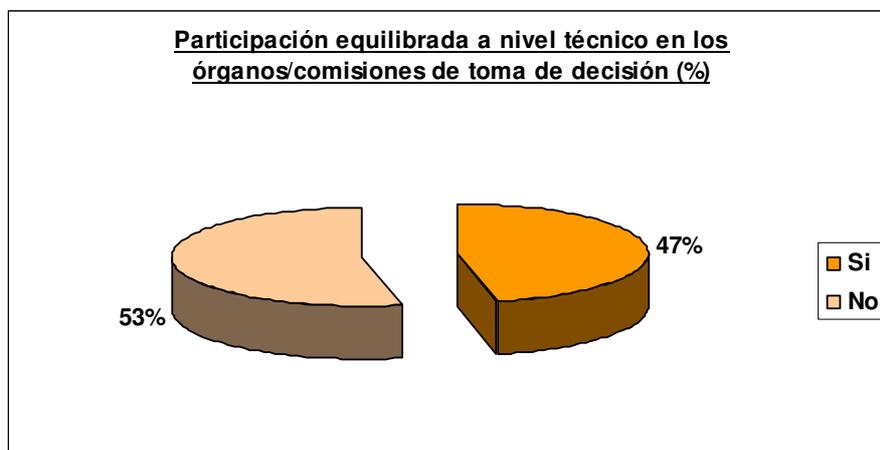
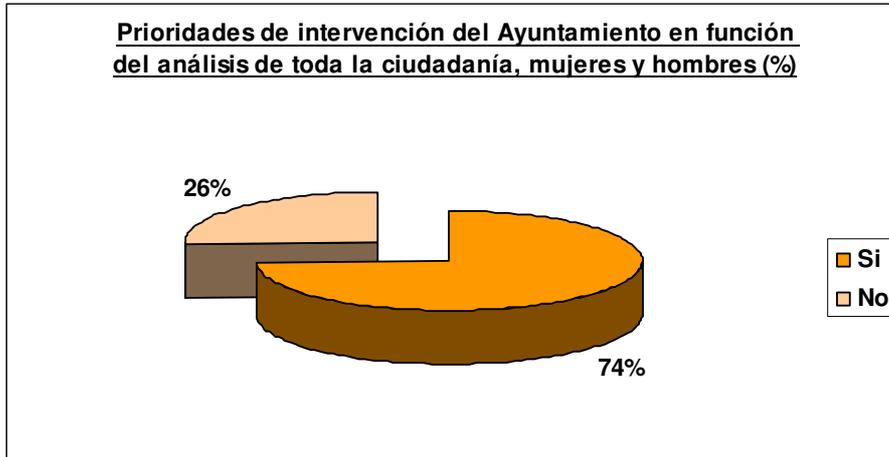


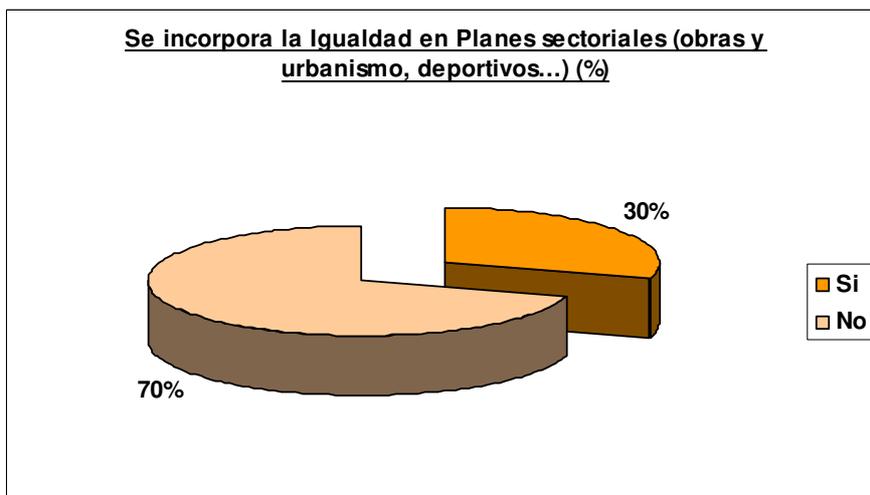
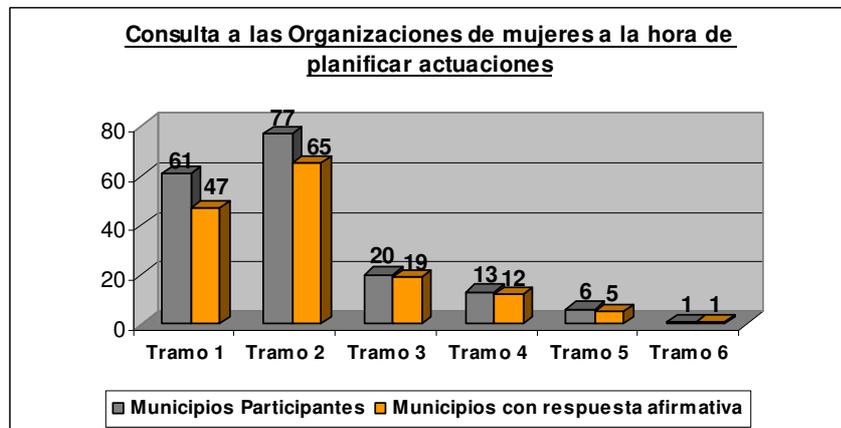
**BLOQUE 2:**  
**COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

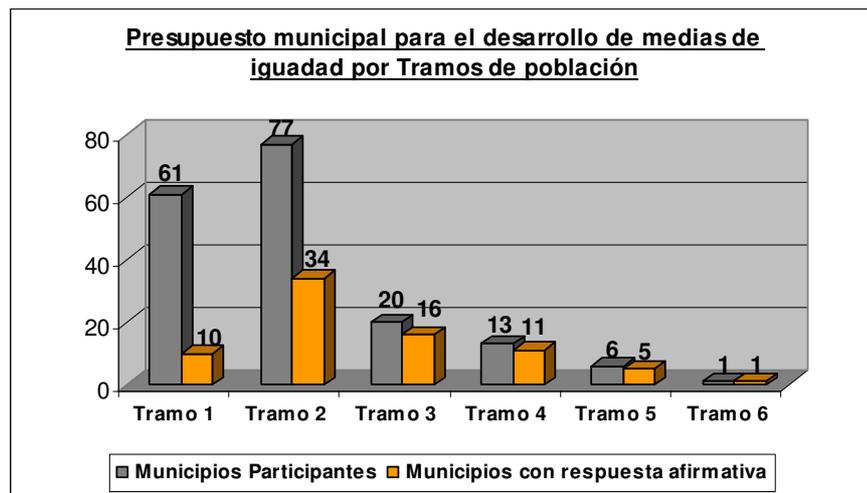
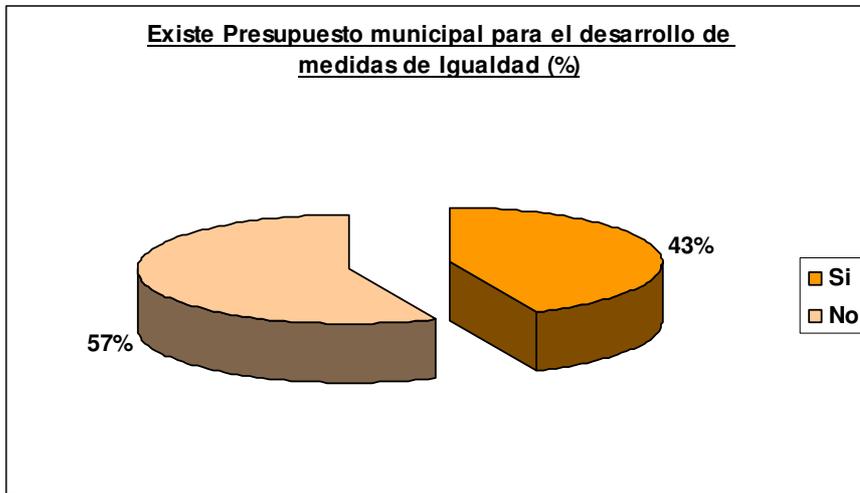




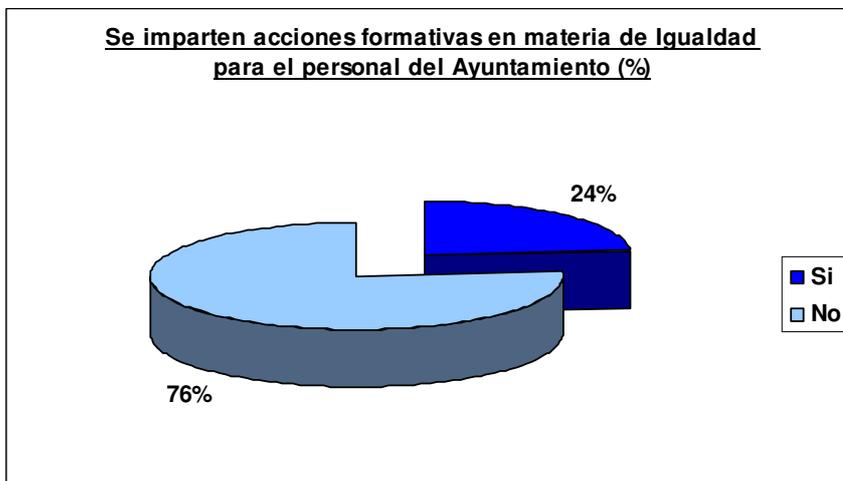
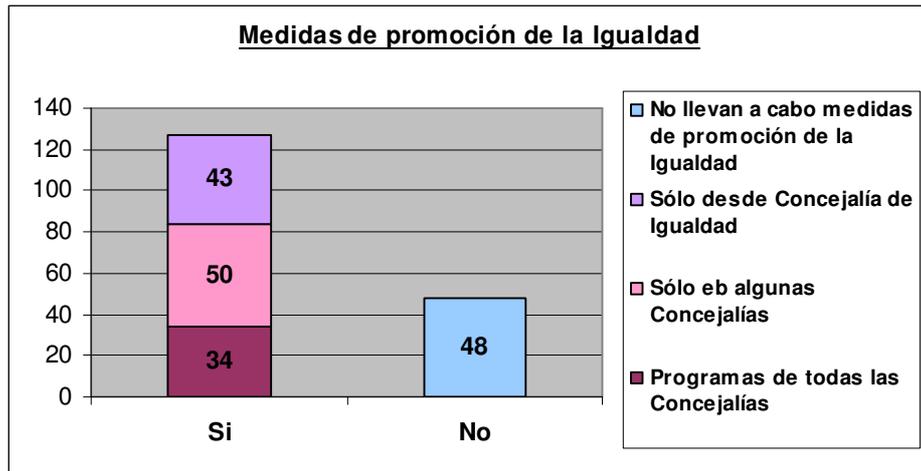
**BLOQUE 3:**  
**DECISIÓN Y PLANIFICACIÓN POLÍTICA**

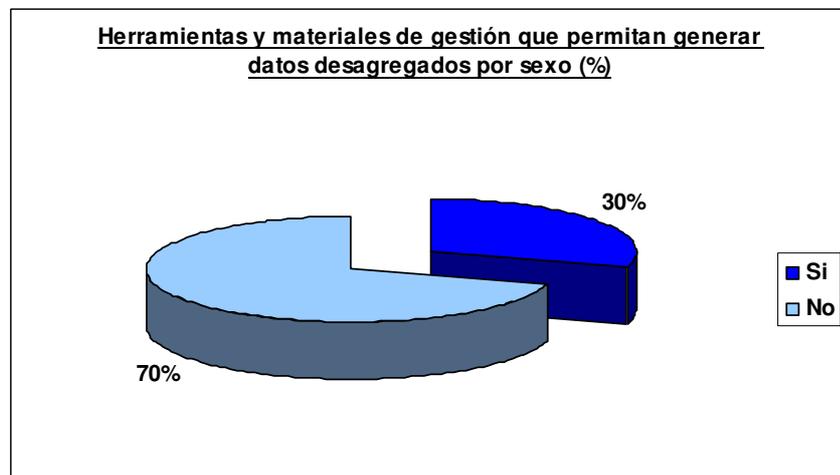
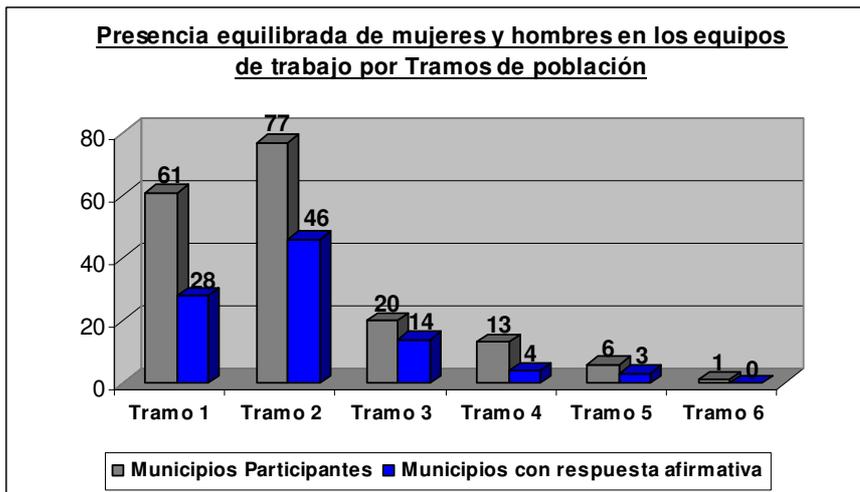
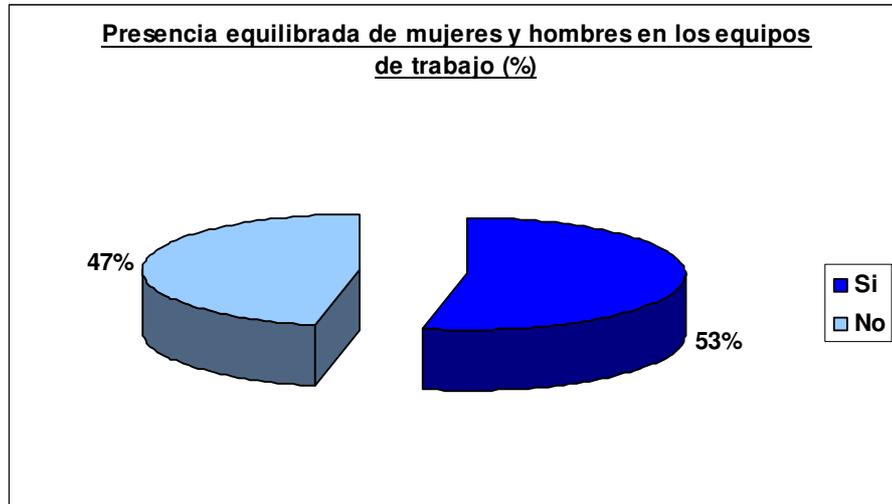


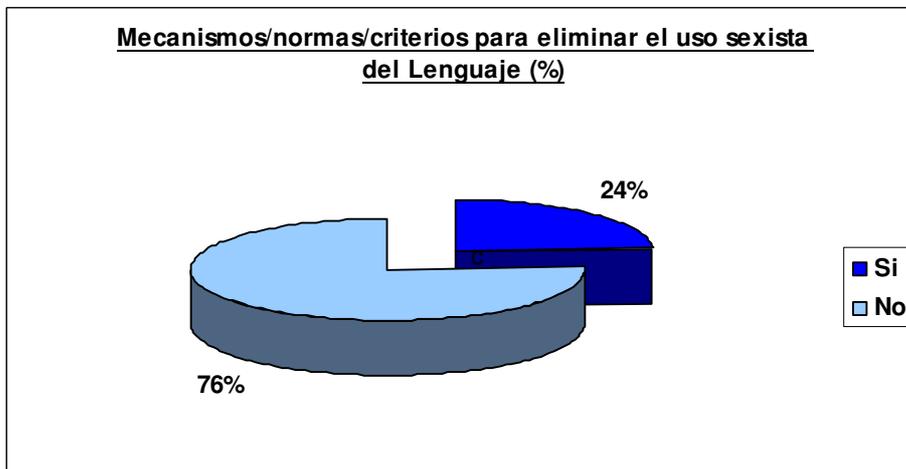
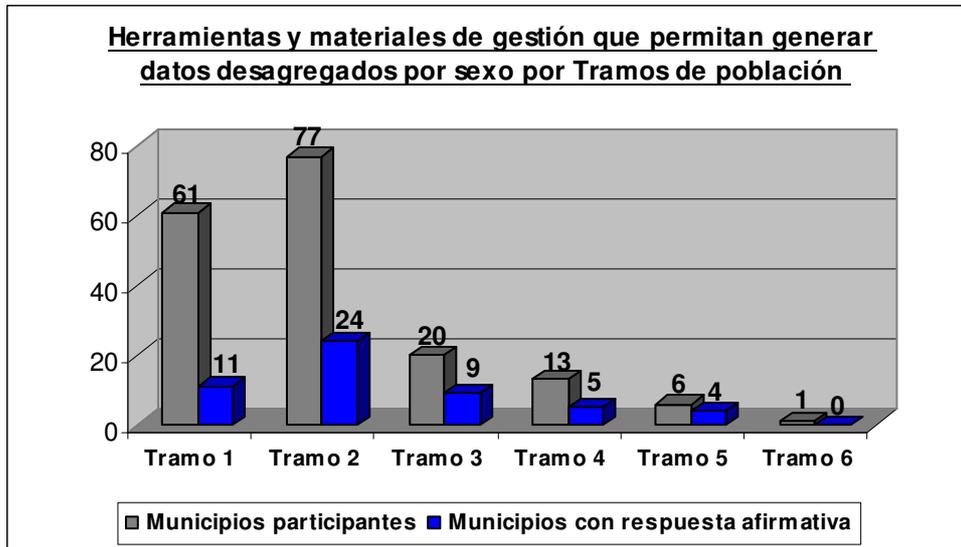


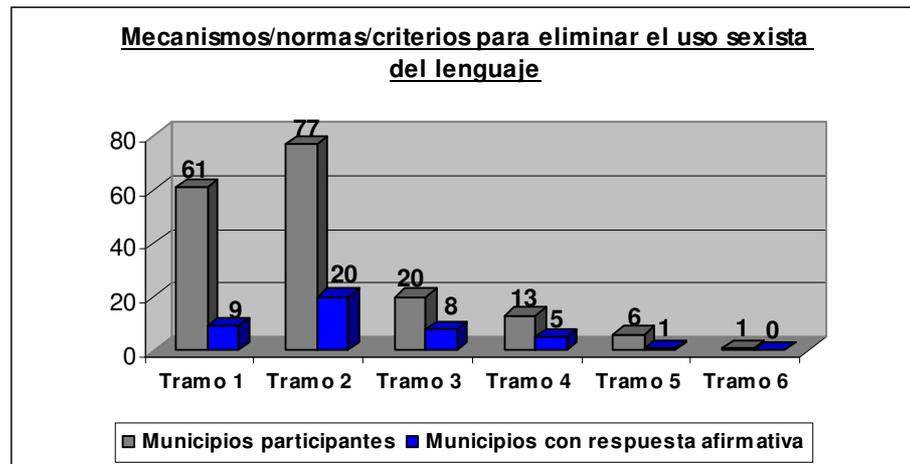


**BLOQUE 4:**  
**DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS EN EL PROPIO AYUNTAMIENTO**

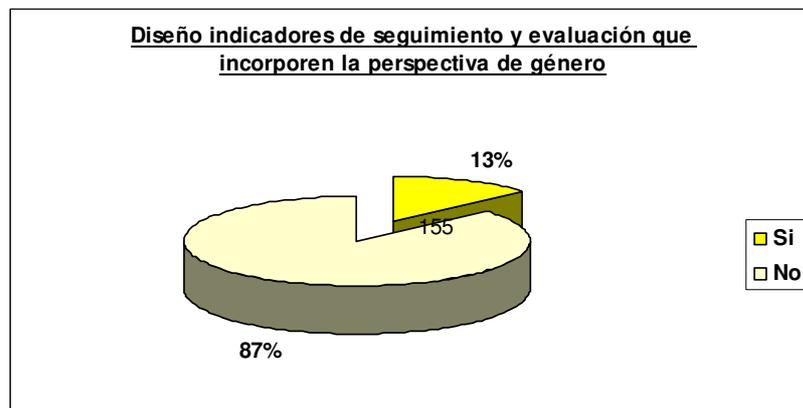
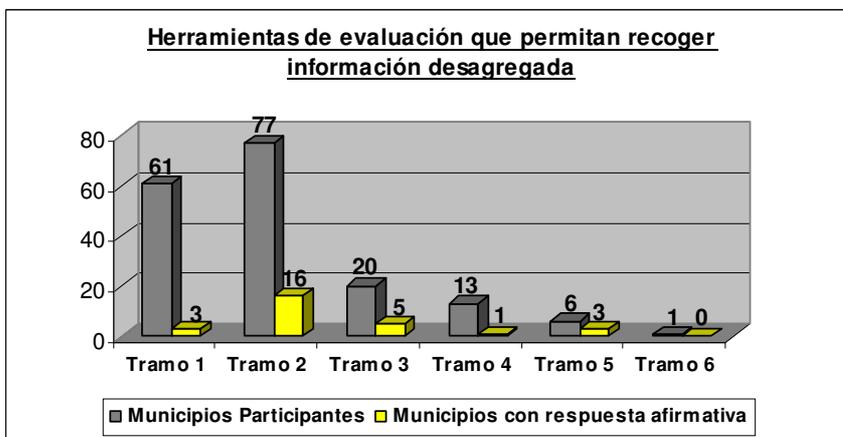
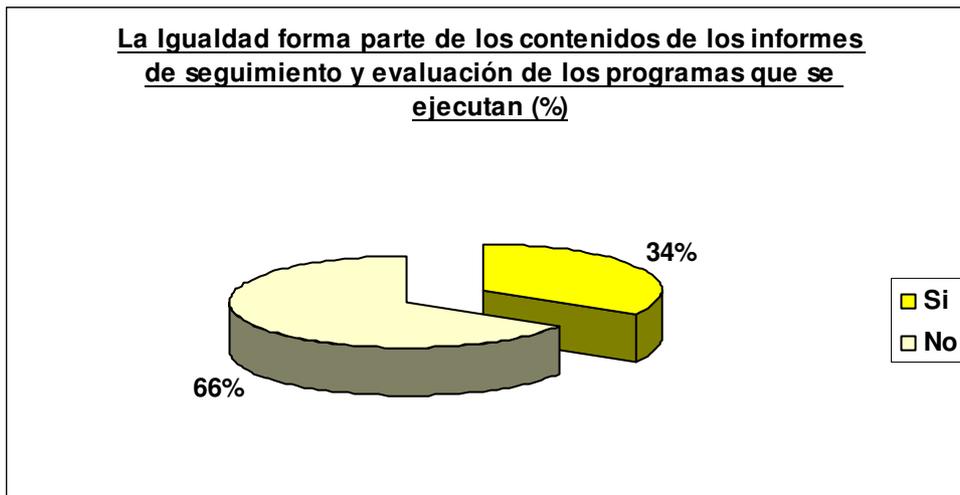


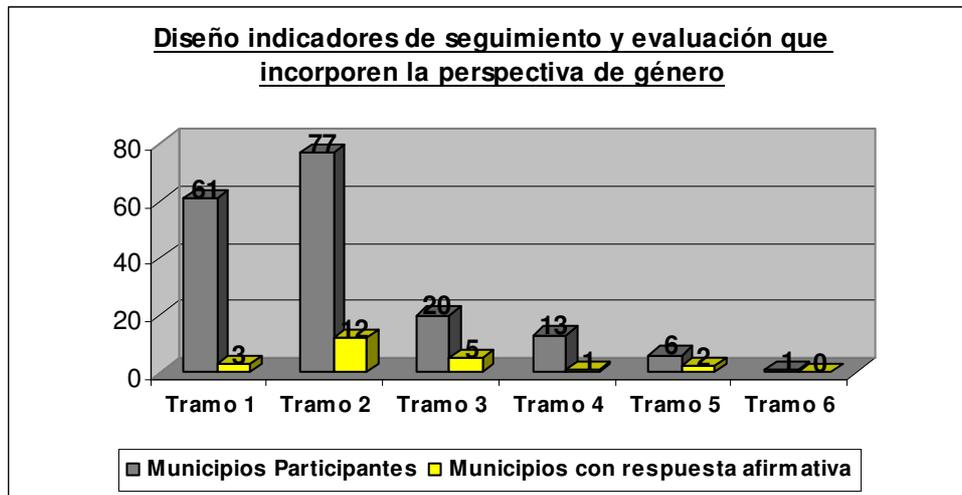






**BLOQUE 5:  
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS**





## ENCUESTA

**En color ROJO se marcan las preguntas que definen los criterios de NIVEL BÁSICO**

**En color NARANJA se señalan las preguntas que, conjuntamente con las de nivel básico, definen criterios para NIVEL MEDIO.**

**En color VERDE aparecen las preguntas que sumadas con el resto definen el NIVEL ÓPTIMO**

### *DATOS DE IDENTIFICACIÓN:*

**Municipio:** \_\_\_\_\_

Nº de habitantes                      Nº Mu                       Nº Hon                      

Nº de personal al servicio del Ayuntamiento

	Nº Mujeres	Nº Hombres
Político		
Técnico		
Administrativo		
Total		

**Este cuestionario nos permitirá establecer la situación de partida de su municipio respecto a la política de igualdad desarrollada. A continuación, se relacionan un conjunto de cuestiones estructuradas por bloques temáticos y que le pedimos nos responda señalando con una X la opción más adecuada**

#### **BLOQUE 1. Estructuras, recursos y experiencia en materia de igualdad**

1. Cuentan con Concejalía de Igualdad o Mujer                      **BÁSICO**                      SI                       NO

2. Tiene CIM o Personal Técnico dedicado a la atención a las mujeres y/o promoción de la Igualdad                      **BÁSICO**                      SI                       NO

3. Dispone de servicio de atención a víctimas de violencia de género                      **NARANJA**                      SI                       NO

4. Se ha creado Consejo Local/Comarcal de Mujer-Igualdad (en caso afirmativo marcar el tipo)                      **NARANJA**                      NO                       SI

Local                       Comarcal

5. Existe Comisión Municipal para incorporación de la igualdad (en caso afirmativo marcar el tipo)                      **ÓPTIMO**                      SI                       NO

Técnica                       Política                       Mixta

6. Hay Asociaciones de Mujeres/organizaciones sociales por la igualdad **BÁSICO**  
Cantidad:  SI  NO
7. Ha elaborado Plan de Igualdad del Municipio (en caso afirmativo N° de planes elaborados hasta la fecha y tipo del último plan) NO    
N° de planes elaborados   
 Transversal  Acciones específicas  Mixto
8. El Ayuntamiento ha diseñado un Plan de Igualdad de Relaciones Laborales y de Gestión de RRHH **ÓPTIMO** SI  NO
9. Se imparten Programas formativos para mujeres desde el Ayuntamiento SI  NO
10. El Ayuntamiento desarrolla Programas formativos para mujeres emprendedoras/ empresarias. SI  NO
11. Existe un Servicio de orientación laboral específico para mujeres SI  NO
12. Se desarrollan Programas específicos de sensibilización en Género dirigidos a la ciudadanía **BÁSICO** SI  NO

**BLOQUE 2. Compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres**

1. Existe compromiso del Ayuntamiento con la igualdad reflejado en documentos básicos de gestión municipal y se ha comunicado al personal del Ayuntamiento (en caso afirmativo marcar el tipo o tipos) SI  NO   
 Ordenanza de Igualdad  Plan de Igualdad  Plan de RRHH  
 Criterios de uso no sexista del lenguaje  Presupuestos con enfoque de género
2. Se ha realizado algún tipo de difusión o comunicación pública dirigida a informar a la ciudadanía sobre la igualdad **BÁSICO** SI  NO
3. Se han elaborado estudios y datos sobre la situación socioeconómica de mujeres y hombres del municipio SI  NO
4. Existe un diagnóstico sobre la situación de las mujeres del municipio realizado con la participación/implicación de las mujeres **ÓPTIMO** SI  NO
5. Se imparten talleres de sensibilización en violencia de género (en caso afirmativo marcar la opción/es más adecuada) SI  NO

- Dirigidos al personal del Ayuntamiento  Fuerzas de seguridad  
Políticos/as
6. Se desarrollan Programas y acciones de fomento de empleo específico a mujeres SI  NO
7. Se incorpora la normativa sobre igualdad de género SI  NO
- En los presupuestos  En Plan  s  En programas municipales
8. Promoción de actuaciones para impulsar la participación de mujeres y niñas  
(en caso afirmativo marcar tipo/s) **BÁSICO** SI  NO
- Actividades culturales  Deportivas  de salud  Empleo  TIC'S  
 De Bienestar  Interculturales

### BLOQUE 3. Decisión y planificación política

1. Las prioridades de intervención del Ayuntamiento se toman en función del análisis de la situación de toda la ciudadanía, mujeres y hombres **BÁSICO** SI  NO
2. Existe participación equilibrada de mujeres y hombres en la esfera política **ÓPTIMO** SI  NO
3. Existe participación equilibrada a nivel técnico en los órganos/comisiones de toma de decisión **ÓPTIMO** SI  NO
4. Se consulta a las organizaciones de mujeres a la hora de planificar actuaciones **BÁSICO** SI  NO
5. Se incorpora la igualdad en planes sectoriales (de obras y urbanismo, Deportivos, etc.) **ÓPTIMO** SI  NO
6. Existe presupuesto municipal para el desarrollo de medidas de igualdad (en caso afirmativo marcar la procedencia) **BÁSICO** SI  NO
- Aportado exclusivamente por Concejalía de Igualdad  
 Aportado y gestionado por todas las Concejalías

### BLOQUE 4. Desarrollo y gestión de las políticas en el propio Ayuntamiento

1. Se llevan a cabo medidas de promoción de la igualdad **BÁSICO** SI  NO   
(en caso afirmativo, marcar dónde se incorporan)
- Se incorporan en los programas de todas las Concejalías  
 Sólo en algunas Concejalías  
 Sólo desde Concejalía de Igualdad

- |  |                             |                             |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| 2. Se imparten acciones formativas en materia de igualdad para el personal del Ayuntamiento <b>ÓPTIMO</b>              | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 3. Existe presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de trabajo <b>ÓPTIMO</b>                           | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 4. Cuenta con herramientas y materiales de gestión que permitan generar datos desagregados por sexo <b>BÁSICO</b>      | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 5. Se han diseñado herramientas que permitan detectar diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres <b>MEDIO</b> | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 6. Se han puesto en marcha mecanismos/normas/criterios para eliminar el uso sexista del lenguaje <b>ÓPTIMO</b>         | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |

**BLOQUE 5. Evaluación y seguimiento de los programas**

- |   |                             |                             |
|---|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. La igualdad forma parte de los contenidos de los informes de seguimiento y evaluación de los programas que se ejecutan <b>ÓPTIMO</b> | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 2. Cuentan con herramientas de evaluación elaboradas de forma que permitan recoger información desagregada <b>MEDIO</b>                 | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |
| 3. Se diseñan indicadores de seguimiento y evaluación que incorporen la perspectiva de género <b>ÓPTIMO</b>                             | SI <input type="checkbox"/> | NO <input type="checkbox"/> |

**OBSERVACIONES:** (Para especificar cualquier cuestión no reflejada en el cuestionario)

.....

.....

.....

.....

## TABLA NIVELES DE IGUALDAD DE LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA

MUNICIPIO	RESPT SI	RESPT NO	NIVEL IGUALDAD	HAB.	TRAMO POBL
Agrón	14	21	MEDIO	357	1
Alamedilla	7	28	BÁSICO	699	1
Albolote	17	18	MEDIO	17637	4
Albondón	20	14	MEDIO	905	1
Albuñán	19	16	MEDIO	442	1
Albuñol	17	18	MEDIO	6986	3
Albuñuelas	20	15	MEDIO	1131	2
Aldeire	16	19	MEDIO	687	1
Alfacar	27	8	ÓPTIMO	5784	3
Algarinejo	23	12	MEDIO	3552	2
Alhama de Granada	19	16	MEDIO	6303	3
Alhendín	21	14	MEDIO	6298	3
Alicún de Ortega	21	14	MEDIO	526	1
Almegíjar	15	20	MEDIO	401	1
Almuñécar	19	16	MEDIO	27703	5
Alpujarra de la Sierra	13	22	BÁSICO	1119	2
Alquife	9	26	BÁSICO	692	1
Arenas del Rey	24	11	MEDIO	2256	2
Armillá	20	15	ÓPTIMO	23440	5
Atarfe	20	15	MEDIO	15945	4
Bacor Olivár	7	28	BÁSICO	570	1
Baza	24	11	MEDIO	24795	5
Beas de Granada	10	25	BÁSICO	1035	2
Beas de Guadix	7	28	BÁSICO	406	1
Benalúa	24	11	MEDIO	3473	2
Benalúa de las Villas	15	20	MEDIO	1394	2
Benamaurel	13	22	MEDIO	2417	2
Bérchules	5	30	BÁSICO	822	1

Bubión	8	27	<b>BÁSICO</b>	396	1
Busquistar	9	26	<b>BÁSICO</b>	298	1
Cacín	10	25	<b>BÁSICO</b>	618	1
Cádiar	13	22	<b>MEDIO</b>	1637	2
Cájar	21	14	<b>MEDIO</b>	4690	2
Calahorra La	9	26	<b>BÁSICO</b>	786	1
Calicasas	13	22	<b>MEDIO</b>	701	1
Campotéjar	5	30	<b>BÁSICO</b>	1509	2
Cáñar	2	33	<b>BÁSICO</b>	527	1
Caniles	16	19	<b>MEDIO</b>	4970	2
Capileira	5	30	<b>BÁSICO</b>	541	1
Carataunas	8	27	<b>BÁSICO</b>	285	1
Carchuna - Calahonda	10	25	<b>BÁSICO</b>	3646	2
Cástaras			<b>BÁSICO</b>	282	1
Castilléjar	9	26	<b>BÁSICO</b>	1683	2
Castril	14	21	<b>MEDIO</b>	2451	2
Cenes de la Vega	19	16	<b>MEDIO</b>	7085	3
Chauchina	23	12	<b>MEDIO</b>	5829	3
Chimeneas	7	28	<b>BÁSICO</b>	1520	2
Churriana de la Vega	20	15	<b>MEDIO</b>	13183	4
Cijuela	16	19	<b>MEDIO</b>	3269	2
Cogollos de Guadix	13	22	<b>MEDIO</b>	736	1
Cogollos Vega	3	32	<b>BÁSICO</b>	2427	2
Colomera	14	21	<b>MEDIO</b>	1492	2
Cortes de Baza	8	27	<b>BÁSICO</b>	2259	2
Cortes y Graena	18	17	<b>MEDIO</b>	1096	2
Cuevas del Campo	14	21	<b>MEDIO</b>	2193	2
Cúllar	11	24	<b>BÁSICO</b>	4703	2
Cúllar Vega	23	12	<b>MEDIO</b>	7550	3
Darro	12	23	<b>BÁSICO</b>	1467	2
Dehesas de Guadix	2	33	<b>BÁSICO</b>	503	1
Dehesas Viejas	6	29	<b>BÁSICO</b>	800	1
Deifontes	20	15	<b>MEDIO</b>	2741	2
Diezma	6	29	<b>BÁSICO</b>	786	1
Dílar	10	25	<b>BÁSICO</b>	1727	2
Dólar	32	3	<b>BÁSICO</b>	642	1
Domingo Pérez	14	21	<b>MEDIO</b>	1113	2
Dúdar	16	19	<b>MEDIO</b>	389	1
Dúrcal	24	11	<b>MEDIO</b>	7387	3

Escúzar	8	27	<b>BÁSICO</b>	804	1
Ferreira	18	17	<b>MEDIO</b>	339	1
Fonelas	8	27	<b>BÁSICO</b>	857	1
Fornes	10	25	<b>BÁSICO</b>	700	1
Freila	23	12	<b>MEDIO</b>	1109	2
Fuente Vaqueros	17	18	<b>MEDIO</b>	5259	3
Galera	22	13	<b>MEDIO</b>	1437	2
Gobernador	5	30	<b>BÁSICO</b>	286	1
Gójar	18	17	<b>MEDIO</b>	5613	3
Gor	7	28	<b>BÁSICO</b>	1182	2
Gorafe	10	25	<b>BÁSICO</b>	479	1
Guadahortuna	11	24	<b>BÁSICO</b>	2241	2
Guadix	27	8	<b>ÓPTIMO</b>	20603	5
Guajares Los	6	29	<b>BÁSICO</b>	1238	2
Gualchos	14	21	<b>MEDIO</b>	5594	3
Güéjar Sierra	21	14	<b>MEDIO</b>	3183	2
Güevéjar	13 (2 dudosas)	22	<b>BÁSICO</b>	2604	2
Huélago	10	25	<b>BÁSICO</b>	485	1
Huéneja	16	19	<b>MEDIO</b>	1214	2
Huéscar	25	10	<b>OPTIMO</b>	8204	3
Huétor Santillán	19 (3 dudosas)	16	<b>MEDIO</b>	2132	2
Huétor Tájar	22	13	<b>MEDIO</b>	10267	4
Huétor Vega	25	10	<b>OPTIMO</b>	11911	4
Íllora	24	11	<b>ÓPTIMO</b>	10386	4
Itrabo	14	21	<b>MEDIO</b>	1167	2
Iznalloz	17	18	<b>MEDIO</b>	7019	3
Játar	9	26	<b>BÁSICO</b>	769	1
Jayena	18	17	<b>MEDIO</b>	1345	2
Jérez del Marquesado	17	18	<b>MEDIO</b>	1107	2
Jete	21	14	<b>MEDIO</b>	890	1
Jun	25	10	<b>ÓPTIMO</b>	3702	2
Juviles	10	25	<b>BÁSICO</b>	238	1
La Peza	16	19	<b>MEDIO</b>	1326	2
Láchar	25	10	<b>OPTIMO</b>	3221	2
Lanjarón	22	13	<b>MEDIO</b>	3874	2

Lanteira	15	20	MEDIO	605	1
Las Gabias	24	11	ÓPTIMO	17415	4
Lecrín	9	26	BÁSICO	2322	2
Lentegí	20	15	MEDIO	352	1
Lobras	9	26	BÁSICO	160	1
Loja	27	8	ÓPTIMO	21757	5
Lugros	4	31	BÁSICO	350	1
Lújar	10	25	BÁSICO	462	1
Mairena	5	30	BÁSICO	289	1
Malahá La	22	13	MEDIO	1917	2
Maracena	31	4	ÓPTIMO	21097	5
Marchal	23 (2 dudosas)	12	MEDIO	495	1
Moclín	14 (3 dudosas)	21	MEDIO	4339	2
Molvizar	12	23	BÁSICO	3269	2
Monachil	24	11	MEDIO		3
Montefrío	23	12	MEDIO	6409	3
Montejícar	21	14	MEDIO	2413	2
Montillana	10	25	BÁSICO	1509	2
Moraleta de Zafayona	11	24	BÁSICO	3076	2
Morelábor	2	33	BÁSICO	790	1
Motril	25	10	ÓPTIMO	60884	6
Murtas	9	26	BÁSICO	643	1
Nevada	8	27	BÁSICO	1179	2
Nigüelas	28	7	ÓPTIMO	1169	2
Nívar	15	20	MEDIO	1184	2
Ogíjares	19	16	MEDIO	14322	4
Orce	16	19	MEDIO	1354	2
Órgiva	22	13	MEDIO	5789	3
Otívar	13	22	MEDIO	907	1
Otura	27	8	ÓPTIMO	6423	3
Padul	19	16	BÁSICO	8840	3
Pampaneira	8	27	MEDIO	298	1
Pedro Martínez	23	12	MEDIO	1404	2
Peligros	22	13	MEDIO	11000	4
Picena	5	30	BÁSICO	271	1
Piñar	15	20	MEDIO	1314	2
Pinar El	19	16	MEDIO	1097	2
Pinos Genil	6	29	BÁSICO	1484	2
Pinos Puente	18	17	MEDIO	13461	4
Polícar	8	27	BÁSICO	227	1
Polopos	16	19	MEDIO	2149	2

Pórtugos	10	25	<b>BÁSICO</b>	401	1
Puebla de Don Fadrique	11	24	<b>BÁSICO</b>	2474	2
Pulianas	18	17	<b>MEDIO</b>	5187	3
Purullena	6	29	<b>BÁSICO</b>	2785	2
Quéntar	18	17	<b>MEDIO</b>	1072	2
Rubite	8	27	<b>BÁSICO</b>	613	1
Salar	10	25	<b>BÁSICO</b>	2816	2
Salobreña	9	26	<b>BÁSICO</b>	12764	4
Santa Cruz del Comercio	6	29	<b>BÁSICO</b>	597	1
Santa Fe	24	11	<b>ÓPTIMO</b>	15459	4
Soportújar	16	19	<b>MEDIO</b>	337	1
Sorvilán	3	32	<b>BÁSICO</b>	625	1
Tahá La	8	27	<b>BÁSICO</b>	902	1
Torre-Cardela	8	27	<b>BÁSICO</b>	955	1
Torrenueva	14	21	<b>MEDIO</b>	2617	2
Torvizcón	12	23	<b>BÁSICO</b>	812	1
Trevélez	6	29	<b>BÁSICO</b>	832	1
Turón	5	30	<b>BÁSICO</b>	295	1
Ugíjar	5	30	<b>BÁSICO</b>	2681	2
Valderrubio	17	18	<b>MEDIO</b>	2232	2
Valle del Zalabí	11	24	<b>BÁSICO</b>	2304	2
Valle El	21	14	<b>MEDIO</b>	1130	2
Válor	9	26	<b>BÁSICO</b>	1111	2
Vegas del Genil	14	21	<b>MEDIO</b>	9931	3
Vélez Benaudalla	18	17	<b>MEDIO</b>	2988	2
Ventas de Huelma	16	19	<b>MEDIO</b>	730	1
Ventas de Zafarraya	15	20	<b>MEDIO</b>	1229	2
Villamena	22	13	<b>MEDIO</b>	1031	2
Villanueva de las Torres	20	15	<b>MEDIO</b>	718	1
Villanueva Mesía	13	22	<b>MEDIO</b>	2132	2
Víznar	6	29	<b>BÁSICO</b>	1001	2
Zafarraya	17	18	<b>MEDIO</b>	2377	2
Zagra	18	17	<b>MEDIO</b>	1094	2
Zubia La	33	2	<b>ÓPTIMO</b>	18592	4
Zújar	18	17	<b>MEDIO</b>	3020	2

**INFORME FINAL EVALUACIÓN  
PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO  
2008-20010**

**Informe elaborado por la Delegación de Igualdad  
Diputación de Granada**

El Informe Final que a continuación se presenta pretende dar una visión global de la implementación del *Plan Transversal de Género 2008-2010*. Los ejes principales sobre los que se estructura responden a tres preguntas clave: **qué se ha hecho, qué se ha logrado, cómo se ha hecho**. Las respuestas a cada pregunta se elaborarán analizando de forma conjunta la información de las medidas desarrolladas y la gestión llevada a cabo.

Para llevar a cabo este análisis, hacer un seguimiento y poder así evaluar de forma global el Plan Transversal de Género 2008-2011, ha sido fundamental contar con un sistema de indicadores, con sus herramientas correspondientes, que fue diseñado en la fase inicial de ejecución de dicho Plan. Este sistema de indicadores nos ha facilitado la recogida de información y de datos de cada una de las acciones llevadas a cabo. Así mismo, esta evaluación global se nutre de los tres informes de seguimiento o evaluaciones anuales realizados durante la vigencia del Plan Transversal de Género.

La estructura que hemos seguido para elaborar este informe es la siguiente:

- ⇒ A) *Introducción.*
- ⇒ B) *El sistema de evaluación: descripción del sistema de evaluación y ajustes realizados a lo largo de los años de vigencia del Plan.*
- ⇒ C) *Qué se ha hecho: información resumida de las medidas y gestión. Se trata de partir del análisis de los indicadores de ejecución de forma global interpretando los datos recogidos*
- ⇒ D) *Qué se ha logrado: sistematización y análisis de los logros destacados tanto desde las medidas como la gestión; valoración de estos logros con los objetivos que el Plan define e interpretación de los datos recogidos.*
- ⇒ E) *Cómo se ha hecho. En este caso sólo se ha recogido información de la gestión. Valoración del proceso de trabajo a partir de la información cualitativa recopilada.*
- ⇒ F) *Recomendaciones en torno al Plan Transversal de Género: propuesta de futuro, retos...*

## PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO 2008-2010

### A) INTRODUCCIÓN

El Plan Transversal de Género 2008-2010 plantea como objetivos generales “la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos y competencias de la Diputación y el impulso de las políticas integradas de género en la provincia”. Para ello, el Plan se estructura en torno a 5 áreas de trabajo que incluyen 38 objetivos y 108 medidas dirigidas tanto a la propia Diputación como a los municipios de la provincia.

Este Plan incorpora, dentro de sus contenidos, una evaluación global y seguimientos anuales cuyas finalidades serían las siguientes:

- conocer el desarrollo de las medidas del Plan,
- detectar los cambios producidos en las distintas áreas de actuación definidas, y
- tomar decisiones sobre la necesidad de reajustes en el desarrollo de las medidas.

Para cumplir dichas finalidades, se evaluarán los siguientes aspectos: los objetivos propuestos, las medidas desarrolladas y la gestión llevada a cabo para el desarrollo del Plan.

El Sistema de Evaluación se ha diseñado dentro de este marco, buscando el método más adecuado y ajustado a la realidad de la Diputación.

## B) SISTEMA DE EVALUACIÓN

El sistema de evaluación se ha basado en criterios de utilidad y viabilidad. La evaluación debe dar respuesta a las finalidades que el Plan recoge en su fundamentación y, además, debe ser factible y adecuada a la realidad de la Diputación y al diseño de Plan. De esta forma, se ha construido a partir de dos ejes:

- ✦ Las preguntas a las que queremos responder

PREGUNTAS	CONTENIDOS	FINALIDADES AL EVALUAR
<b>Qué se ha hecho</b>	Acciones realizadas, tipología, alcance, etc.	Conocer el desarrollo del Plan
<b>Qué se ha logrado</b>	Grado de cambios conseguidos, efectos en las personas y organizaciones...	Detectar los cambios producidos
<b>Cómo se ha hecho</b>	Procesos de trabajo, ajuste a principios orientadores	Conocer el desarrollo del Plan

- ✦ Los tres aspectos clave del Plan: objetivos, acciones y gestión (estructuras organizativas)

El cruce de estos dos ejes ha sido el punto de partida para tomar las decisiones sobre el diseño del modelo de evaluación. La respuesta a cada una de las preguntas se logra a partir de la recogida de información y el posterior análisis de los diferentes aspectos del Plan.

El ajuste del modelo al contexto concreto del Plan Transversal de Género se ha hecho a partir del análisis de sus objetivos, medidas y gestión.

## Los objetivos

El Plan tiene 38 objetivos que podrían resumirse en sus 'Principios Generales':

- ✦ Incorporar la perspectiva de género en la Diputación de Granada.
- ✦ Impulsar políticas integradas de género en la provincia.

Tal y como están definidos los objetivos, se ha considerado más interesante y viable analizar posibles logros a través de las medidas desarrolladas. Es importante tener en cuenta que las medidas concretan los objetivos facilitando la valoración de los logros generales.

## Las medidas

Además de los logros que se valorarán a partir de las medidas, la evaluación de éstas nos dará una visión del grado de ejecución del Plan. En cuanto al proceso desarrollado, en aras de simplificar el sistema y valorando la prioridad de otros aspectos, se ha optado por prestarle atención tan sólo en las medidas que tienen que ver con puesta en marcha de dispositivos de coordinación y colaboración.

## La gestión

La gestión es una de las piezas clave a las que atiende este sistema de evaluación. El Plan asume que *'adoptar un enfoque integrado de género supone un proceso político, a la vez que técnico, que requiere efectuar cambios en la cultura organizativa y en la forma de trabajar de la Diputación de Granada'*. La estrategia del Plan se centra (sin olvidar el trabajo con y para los municipios de la provincia) en el trabajo interno dentro de la propia institución: la sensibilización y formación, la incorporación de la perspectiva de género en los métodos de trabajo, el desarrollo de sistemas de recogida de información desagregados por sexo, etc. En el marco del Plan se han generado una serie de estructuras

organizativas cuya tarea es fundamental para un desarrollo adecuado de las medidas pero también para la consolidación de esa *'nueva cultura organizativa'*. Por estas razones, la evaluación centra buena parte de sus recursos en la gestión. Nos hablará de logros, de ejecución de sus funciones y de sus procesos de trabajo.

Una vez definidas las prioridades, la matriz que sirve de base al sistema de evaluación queda configurada de la siguiente manera:

	OBJETIVOS	MEDIDAS	GESTIÓN
QUÉ SE HA HECHO (Ejecución)			
QUÉ SE HA LOGRADO (Logro)			
CÓMO SE HA HECHO (Proceso)			

A partir de esta matriz, se han definido indicadores, herramientas para recopilación de datos y proceso de recogida de los mismos.

El análisis de los datos recogidos permitirá dar respuestas globales a las preguntas formuladas, es decir, desde las medidas y la gestión deberemos ser capaces de describir y valorar lo que se ha hecho, se ha logrado y cómo se ha hecho. A partir de la interpretación de los hallazgos, se podrá cumplir con la última finalidad que la evaluación plantea: la elaboración de recomendaciones de mejora. Este paso es fundamental para que la evaluación sea útil; no sólo queremos describir hechos sino que se pretende facilitar la toma de decisiones.

## Evaluación de las medidas

La evaluación de las medidas se ha diseñado siguiendo una serie de pasos que son la estructura básica del sistema.

- C) Las medidas del Plan han sido catalogadas en tipos y subtipos. Esta organización ayuda a identificar los indicadores necesarios así como la herramienta que ha de ser aplicada. Los tipos y subtipos<sup>4</sup> que se han definido son:

Tipo	ID	Subtipo	ID
Adaptación de criterios y baremos	AD		
Concertación	CO		
Dispositivos y coordinaciones	DI	Permanente	PE
		Puntual	PU
Estudios, diagnósticos y publicaciones	ES		
Formación y sensibilización	FO	Asesoramiento	AS
		Campañas	CA
		Cursos	CU
		Incorporación PG	IN
		Jornadas	JO
Varios	VA		

- D) Diseño de los indicadores. Cada tipo y subtipo de medida tiene unos indicadores ajustados a su especificidad que, a su vez, pretenden recoger información sobre las tres preguntas básicas que nos planteamos (Ejecución, Logro y Proceso). A continuación, exponemos la relación general de indicadores utilizados para el conjunto de medidas del Plan:

<sup>4</sup> En ANEXO 4 se adjunta relación de medidas con el código de la herramienta utilizada para recogida de información.

<b>Indicadores referidos a las acciones o medidas</b>
Documentos (y similares) adaptados / acción formativa “adaptada” / curso, campañas, estudios, publicaciones realizadas
Contenido de las adaptaciones / coordinaciones y colaboraciones / jornadas / cursos / incorporado
Número de reuniones
Número de personas participantes / “receptoras” (desagregado por sexos)
Número de entidades participantes / “receptoras” (desagregadas por tipos)
Entidades participantes / “receptoras” [Listado]
Número de municipios afectados por la acción
Grado de ejecución de los acuerdos en cada dispositivo
Número de ejemplares distribuidos / ediciones realizadas
Formatos utilizados para las campañas
Porcentaje de horas dedicadas a incorporar la perspectiva de género sobre el total de horas de la acción formativa
Número de horas
Efectos producidos por las adaptaciones
Cambios en las acciones que realiza las entidades
Utilidades no previstas de la “estructuras”
Validez de los estudios
Aplicabilidad de los estudios
Aprendizajes (sobre PG)
Adecuación a necesidades de participantes
Calidad de la organización de las reuniones
Calidad de la dinámica de trabajo en las reuniones
Facilitadores de la eficacia de las reuniones
Obstáculos de la eficacia de las reuniones

E) Diseño de las herramientas de recogida. Las herramientas se han diseñado para cada tipo de medida. Las herramientas son actas, registros, fichas, sesiones grupales y microcuestionarios a personas participantes en medidas concretas.

## Evaluación de la gestión

La evaluación de la gestión se centra en las tres estructuras organizativas del Plan: la Comisión Transversal de Género [CTG], el Equipo Transversal de Género [ETG] y las Subcomisiones. A través de diferentes herramientas se recoge información sobre la ejecución, los logros y el proceso de trabajo.

<b>Indicadores referidos a la gestión</b>
Número de reuniones
Asistencia sobre la prevista
Asistencia no prevista inicialmente
Grado de ejecución de los acuerdos en cada estructura
Grado de cumplimiento de las funciones recogidas en el PTG
Cambios en la organización interna de la Diputación
Cambios en la organización interna de la Delegación
Cambios en las acciones que realiza la Delegación
Aprendizajes sobre Perspectiva de Género (PG) en la Diputación
Aprendizajes sobre PG en la Delegación
Aprendizajes sobre PG de participantes en “estructuras”
Utilidades no previstas de la “estructuras”
Calidad de la organización de las reuniones
Calidad de la dinámica de trabajo en las reuniones
Facilitadores de la eficacia de las reuniones
Obstáculos de la eficacia de las reuniones

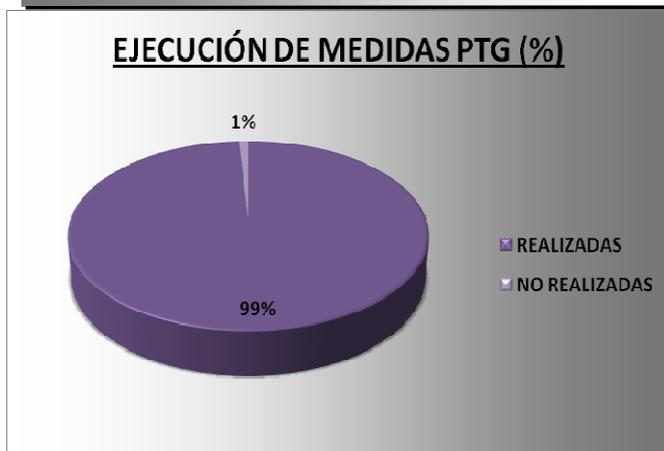
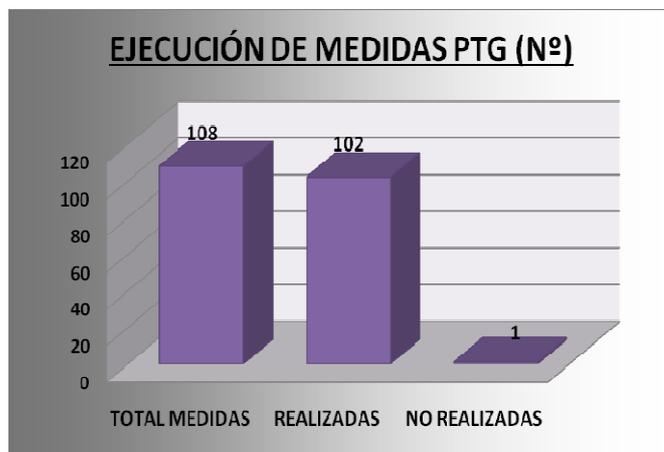


**F) QUÉ SE HA HECHO:**  
**Ejecución de Medidas y actividades realizadas**

### G) QUE SE HA HECHO:

El Plan Transversal de Género engloba un total de **108** medidas de las cuales, finalmente se programaron a lo largo de los tres años de vigencia del Plan un total de **102** medidas para su desarrollo. Podemos señalar que en este periodo de tiempo, se han logrado llevar a cabo con éxito las 102 medidas programadas excepto una (A51) que finalmente no se realizó. Por otra parte, una de las medidas inicialmente no programadas (F24) sí se ha ejecutado por lo que la suma total de medidas realizadas sería de **102**.

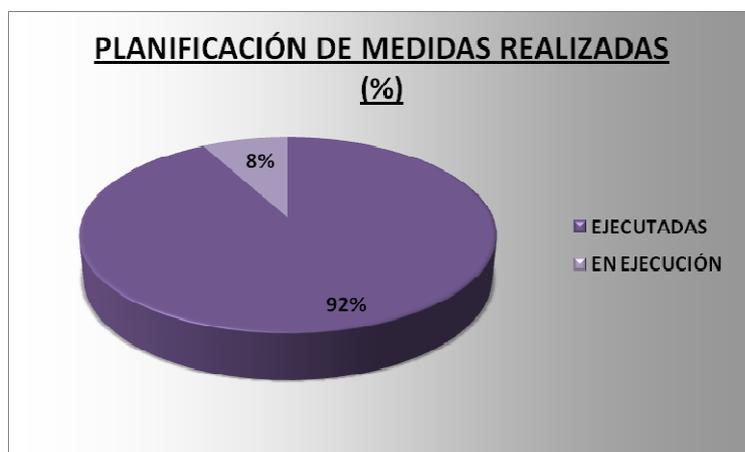
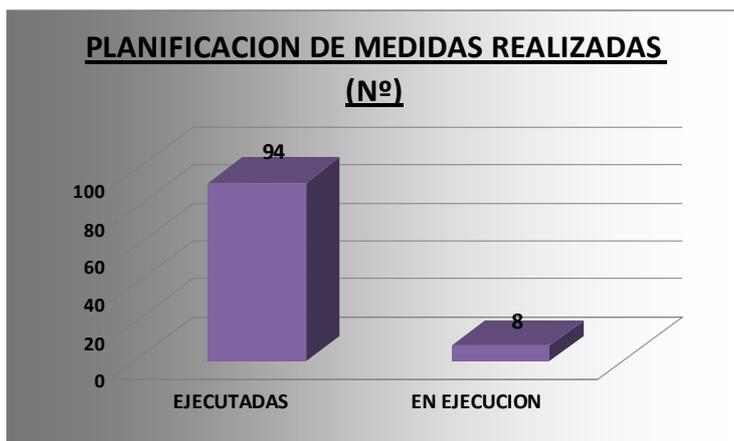
De esta forma, hasta completar las 108 previstas inicialmente tendríamos 6 medidas que no se han programado por distintos motivos y debido a los reajustes del proceso de trabajo considerándose, en la mayoría de los casos, que ello no ha sido un obstáculo para el logro de los objetivos marcados. Dentro de estas 6, las medidas no programadas serían las siguientes: A13, A14, D53, F41, F44 <sup>5</sup>. También se incluiría la medida F24 aunque esta se realizó sin estar programada.



<sup>5</sup> VER ANEXO I, II y III

En definitiva, el porcentaje de medidas efectuadas es del 99%.

En cuanto a las medidas realizadas, podemos distinguir entre aquellas que se ejecutan puntualmente en el año en que se programan que hemos denominado "EJECUTADAS" y aquellas que se han ejecutado y continúan ejecutándose con carácter permanente a lo largo de toda la vigencia del plan. Son estructurales y tendrán como objetivo modificar modelos, actitudes y procedimientos y las hemos nombrado como medidas "EN EJECUCIÓN". Siguiendo esta clasificación, 94 serían las medidas EJECUTADAS y las 8 restantes serían las denominadas "EN EJECUCIÓN".

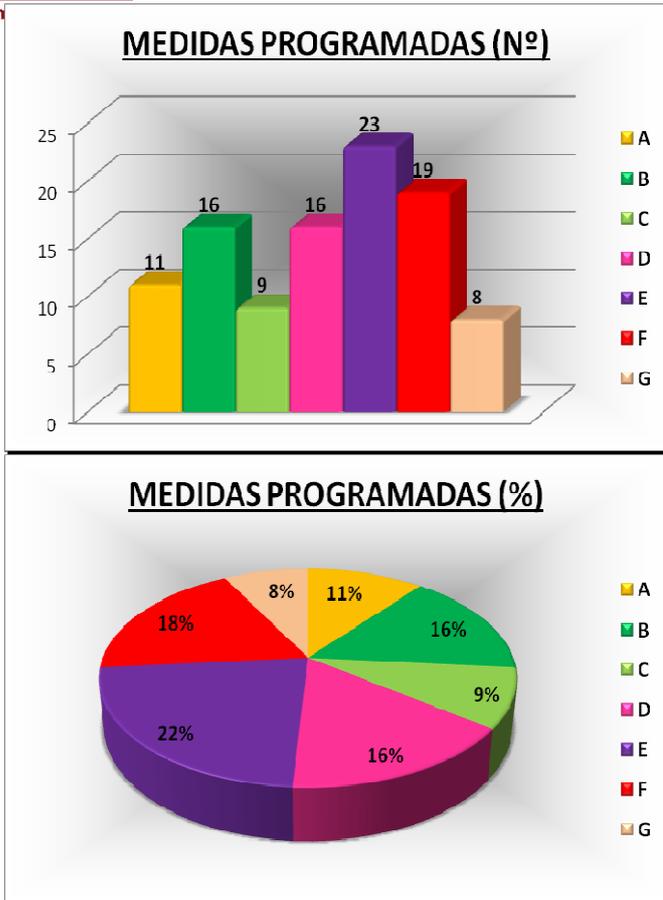


Si realizamos un análisis de las medidas programadas y realizadas en función de las Áreas a las que se les asigna, los resultados obtenidos serían los siguientes:

El Plan Transversal de Género se estructura en torno a 5 áreas que se corresponden con la estructura de la Diputación de Granada. A su vez, dos de ellas se desglosan debido a su especificidad en cuanto a competencias que asumen, así como el impacto que tienen a la hora de transversalizar la perspectiva de género.

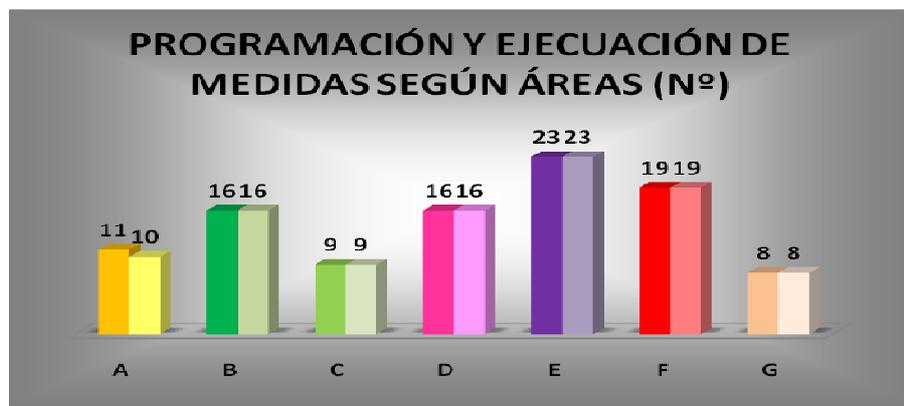
- A. Área de Presidencia
- B. Área de Cultura, Juventud y Cooperación local
- C. Área de Obras, servicios y desarrollos
- D. Área de Bienestar y derechos de la ciudadanía
- E. Delegación de Igualdad
- F. Área de Economía, Hacienda y personal (políticas de personal)
- G. Economía, hacienda y personal (políticas de economía)

El mayor número de medidas programadas y realizadas corresponden al Área de Bienestar y derechos de la Ciudadanía junto con el Área de Economía, Hacienda y Personal ya que estas áreas asumen un papel clave para conseguir el fin primordial del Plan, promover la Igualdad de Género tanto en la propia Diputación como en la Provincia de Granada.



En cuanto al logro de su ejecución se ha conseguido llevar a cabo el conjunto de medidas en todas las áreas excepto la medida A51 incluida en el Área de Presidencia.

ÁREAS	PROGRAMADAS	REALIZADAS
A. PRESIDENCIA	11	10
B. CULTURA, JUVENTUD Y COOPERACIÓN LOCAL	16	16
C. OBRAS, SERVICIOS Y DESARROLLOS	9	9
D. BIENESTAR Y DERECHOS DE LA CIUDADANÍA	16	16
E. DELEGACIÓN DE IGUALDAD	23	23
F. ECONOMÍA, HACIENDA Y PERSONAL (POLÍTICAS DE PERSONAL)	19	19
G. ECONOMÍA, HACIENDA Y PERSONAL (POLÍTICAS DE ECONOMÍA)	8	8

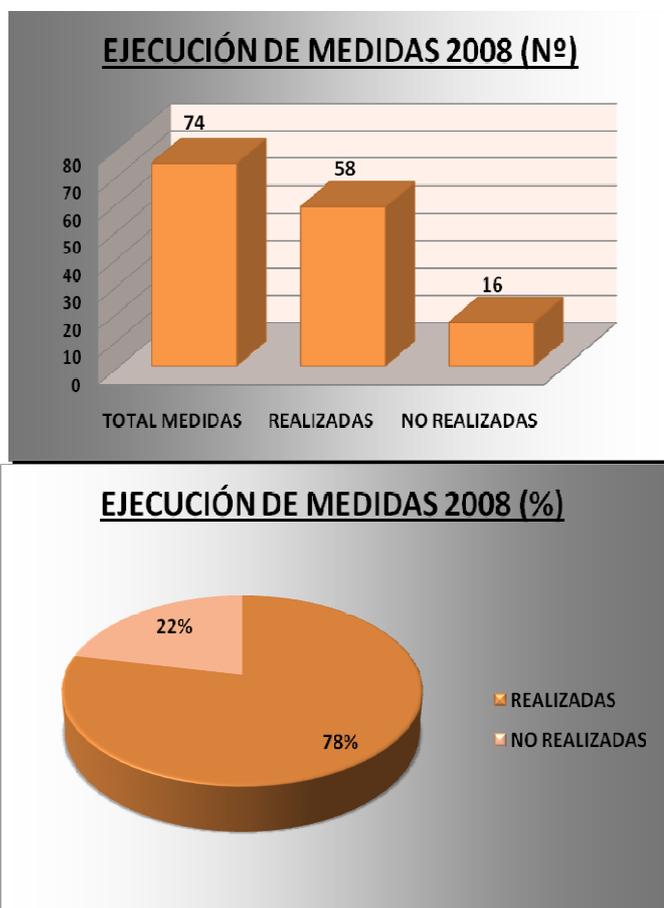


A continuación se va a detallar la ejecución de las medidas para cada uno de los años de vigencia del Plan

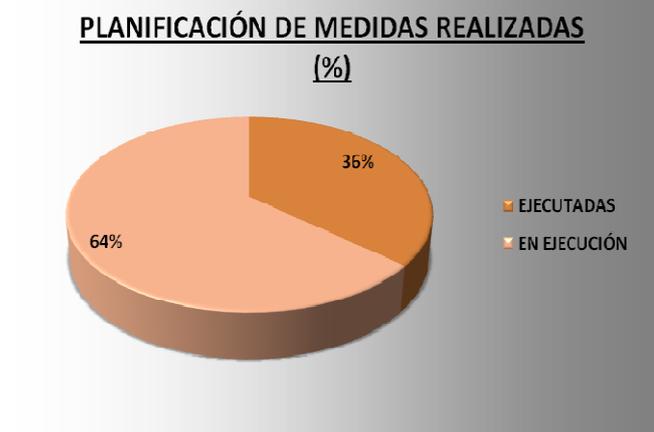
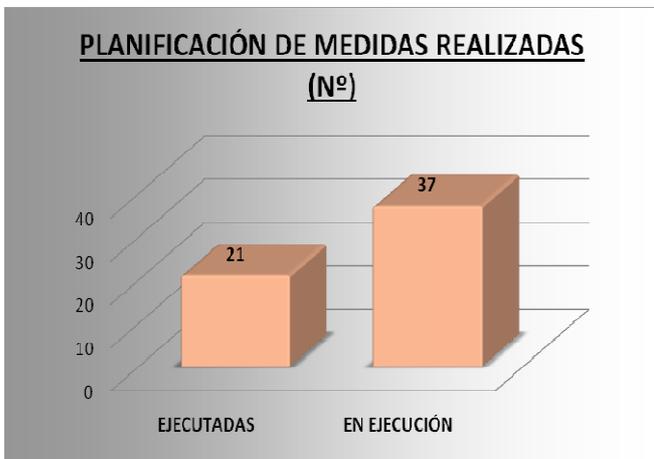
# AÑO 2008

PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO

En 2008 se programaron un total de 74 medidas, de las cuales 16 no se han llevado a cabo, en la mayoría de los casos, debido a que los objetivos perseguidos ya se habrían alcanzado gracias a otras medidas.



De las 58 medidas realizadas, 21 corresponderían a aquellas que son puntuales y que hemos denominado EJECUTADAS y 37 estarían “EN EJECUCIÓN” ya que se llevan a cabo de forma permanente a lo largo de toda la vigencia del plan.



## 2008: ÁREAS

Visto por áreas, las medidas programadas se distribuyen de la siguiente manera: el mayor porcentaje de medidas (32%) pertenece al Área de Bienestar y derechos de la Ciudadanía por los motivos explicados anteriormente. Además, dentro de este Área se incluye la Delegación de Igualdad que juega un papel decisivo a la hora de impulsar y coordinar la puesta en marcha del Plan, y más concretamente en este año 2008 que es el primero de su vigencia.

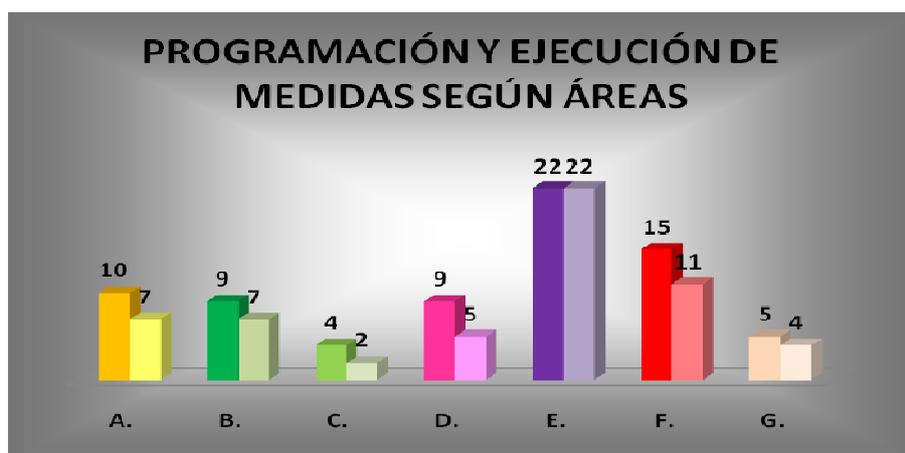
La programación de medidas en el resto de áreas es bastante equitativa exceptuando el Área de *Obras, servicios y desarrollo* así como la sección de *Políticas de Economía* perteneciente al Área de *Economía, Hacienda y Personal* donde ha sido menor. Ello se debe a dos cuestiones principales:

- la naturaleza de las propias medidas. Son medidas relacionadas con estudios, cambios en la cultura organizativa o los procedimientos que obliga a que, previamente, se lleven a cabo una serie de medidas relacionadas con la formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres para poder así ejecutar con mayores garantías de éxito el resto de medidas.
- El 2008 por ser el primer año de vigencia del Plan se centrará en el desarrollo de medidas de difusión del Plan (para darlo a conocer a toda la plantilla prioritariamente), concienciación y sensibilización que se concentran en otras Áreas del Plan.



En cuanto a la ejecución de las mismas se detalla el siguiente listado que muestra cómo la mayoría se han realizado en el periodo previsto. Cabe señalar que aquellas que habían sido programadas en 2008, no se han realizado en este año pero sí en los años posteriores a excepción de la medida A51.

ÁREAS	PROGRAMADAS	REALIZADAS
A. PRESIDENCIA	10	7
B. CULTURA Y COOPERACIÓN LOCAL	9	7
C. OBRAS, SERVICIOS Y DESARROLLO	4	2
D. BIENESTAR Y DERECHOS DE LA CIUDADANÍA	9	5
E. DELEGACIÓN DE IGUALDAD	22	22
F. ECONOMÍA, HACIENDA Y PERSONAL (POLÍTICAS DE PERSONAL)	15	11
G. ECONOMÍA, HACIENDA Y PERSONAL (POLÍTICAS DE ECONOMÍA)	5	4

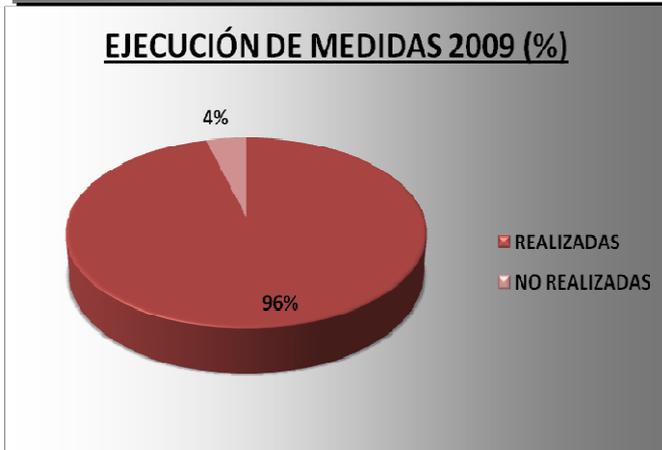
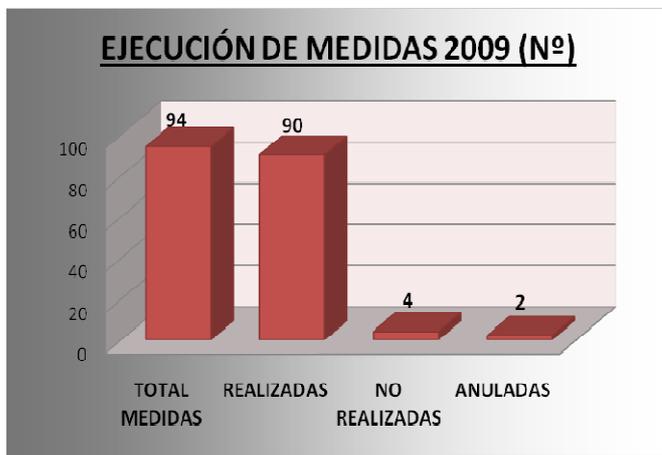


# AÑO 2009

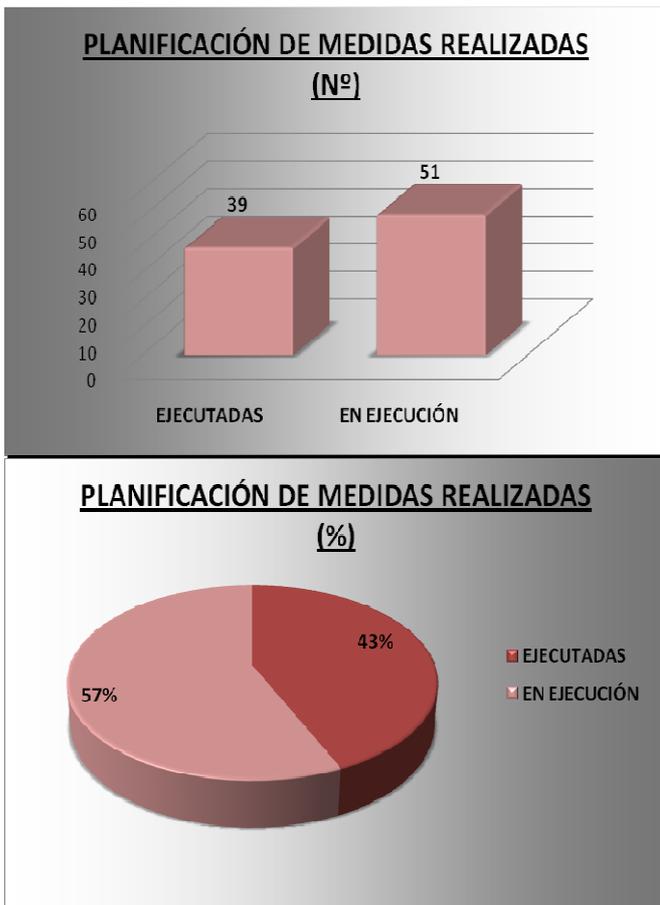
PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO

**AÑO 2009**

En 2009 se programaron para su ejecución un total de 94 medidas. De éstas, 90 se realizan con éxito y 4 no se ejecutaron. Por otra parte, tras la valoración de la ejecución de medidas realizadas en el año 2008 en relación al conjunto general de medidas, se ha considerado que 2 de las medidas no ejecutadas en el año 2008 ya no procede realizarlas en años posteriores dada su tipología y naturaleza más cercana a lo que sería dar a conocer el Plan. En este sentido, se las denominará “anuladas” entendiéndose que ya no se programarán en años siguientes (aunque se considerarán como realizadas pues cubren objetivos similares a otras de las medidas que sí se han realizado). Estas medidas a las que hacemos referencia serían la A13 y A14 que corresponderían al Área de Presidencia.



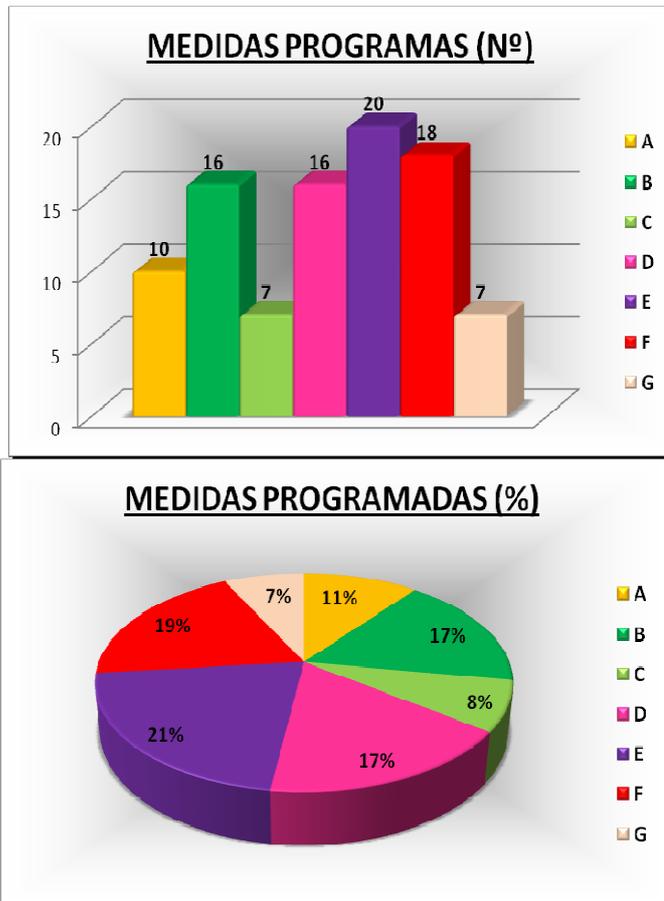
**Del total de medidas realizadas, 39 serán puntuales o aquellas que llamamos “EJECUTADAS” mientras que 51 serán de naturaleza permanente o “EN EJECUCIÓN” a lo largo de toda la vigencia del Plan.**



## 2009: ÁREAS

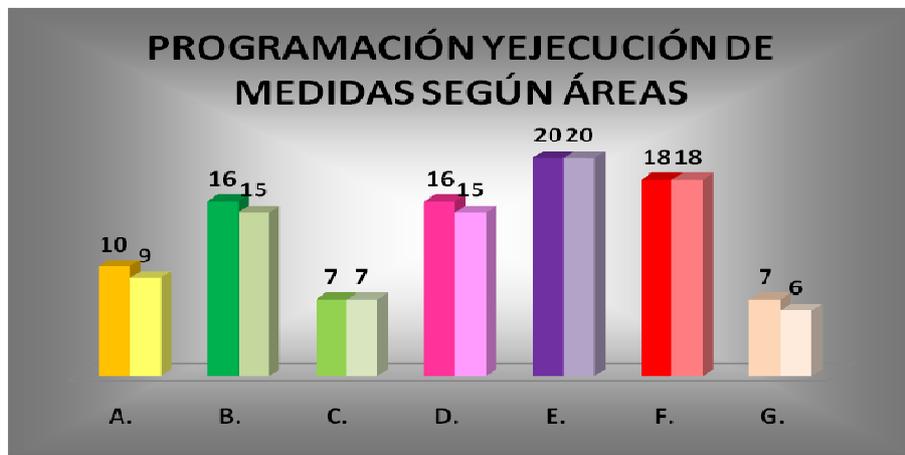
La distribución del total de medidas programadas entre las distintas áreas es similar al año anterior: el mayor número de medidas se concentran en el *Área de Bienestar y Derechos de la Ciudadanía* (38%), y en el *Área de Economía, Hacienda y Personal* (26%) tanto en la sección de políticas de personal como de economía cuyas medidas se impulsarán notablemente en este año 2009. Ello se comprende si tenemos en cuenta que en este año, por ejemplo, se pondrá en marcha el proyecto piloto sobre incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la Diputación de Granada así como se iniciará el diagnóstico de plantilla con perspectiva de género de cara al diseño del que será el Plan de igualdad de Empresa. El menor porcentaje de medidas programadas seguirá atribuyéndose al *Área de Obras, Servicios y Desarrollo*, entre otras cuestiones, por ser un área donde el trabajo desarrollado en relación a la igualdad entre mujeres y hombres es muy reciente por lo que se requiere un ritmo y tiempos

distintos a los desarrollados en otras Áreas que, por otra parte, serán áreas que ya contaban con cierta experiencia y recorrido en el desarrollo de políticas de igualdad tanto a través de acciones positivas como transversales.



Si hablamos de consecución de las medidas, según el listado que mostramos a continuación, se consigue realizar mayor número de medidas que en 2008 debido, entre otras cuestiones, en que se podrán ejecutar tanto las previstas para el año 2009 como la mayoría de las que no se pudieron ejecutar en 2008. En general, el 2009 será un año en que se dará un fuerte impulso a la transversalidad en la Diputación pudiendo decir que será un año de inicio de cambios en procedimientos y estructuras incorporándose la perspectiva de género en aspectos y estructuras fundamentales que, por otra parte, desencadenarán nuevos cambios.

ÁREAS	PROGRAMADAS	REALIZADAS
A. PRESIDENCIA	10	9
B. CULTURA Y COOPERACIÓN LOCAL	16	15
C. OBRAS, SERVICIOS Y DESARROLLO	7	7
D. BIENESTAR Y DERECHOS DE LA CIUDADANÍA	16	15
E. DELEGACIÓN DE IGUALDAD	20	20
F. ECONOMÍA, HACIENDA Y PERSONAL (POLÍTICAS DE PERSONAL)	18	18
G. ECONOMÍA, HACIENDA Y PERSONAL (POLÍTICAS DE ECONOMÍA)	7	6

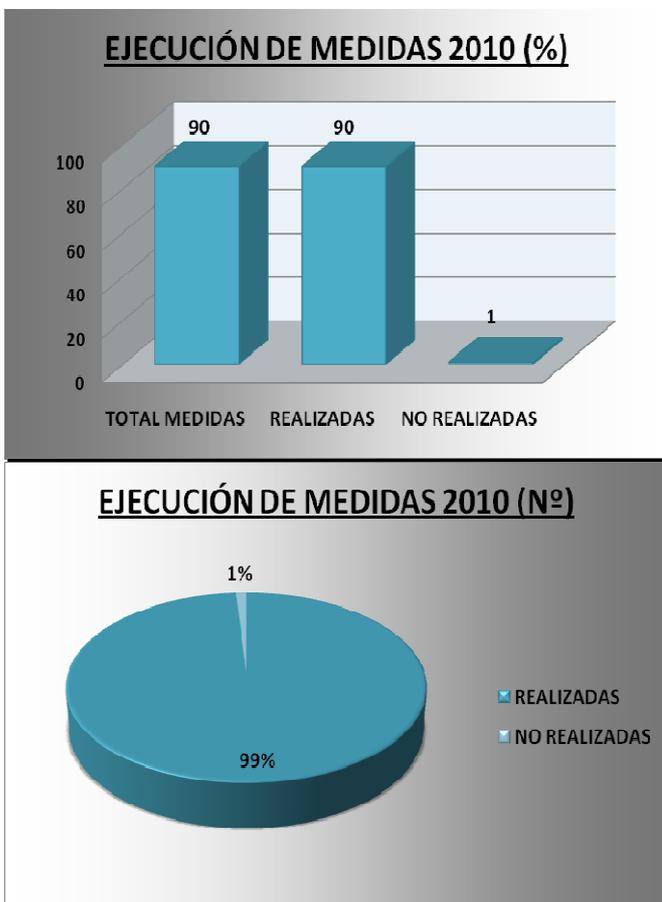


# AÑO 2010

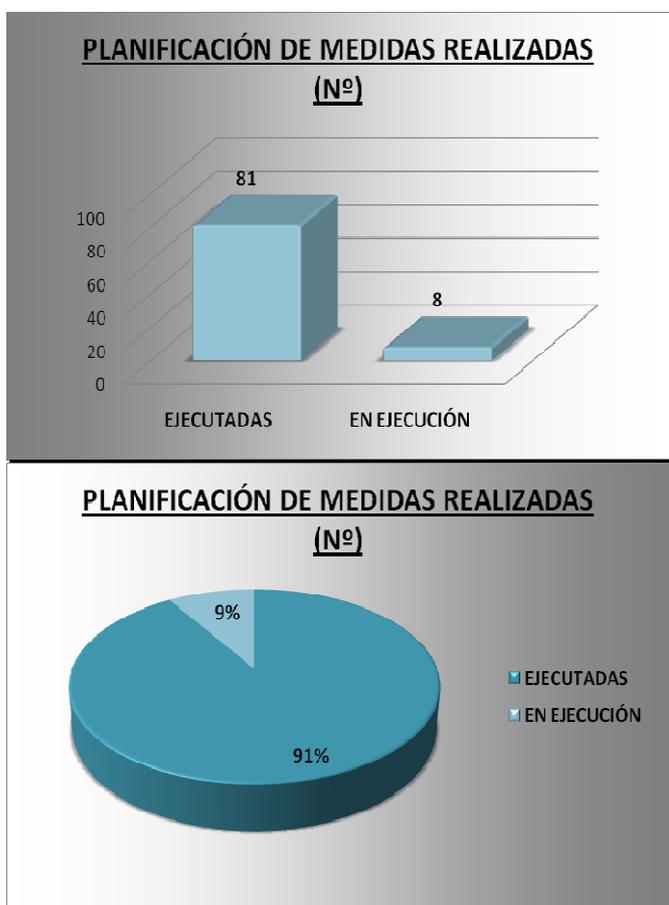
PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO

**AÑO 2010**

En el último año del plan se han programado un total de 90 medidas de las cuales han conseguido ejecutarse 89. Sin embargo, si tenemos en cuenta que se ha llevado a cabo una medida no programada inicialmente (F24) sumaríamos un total de 90 medidas realizadas.

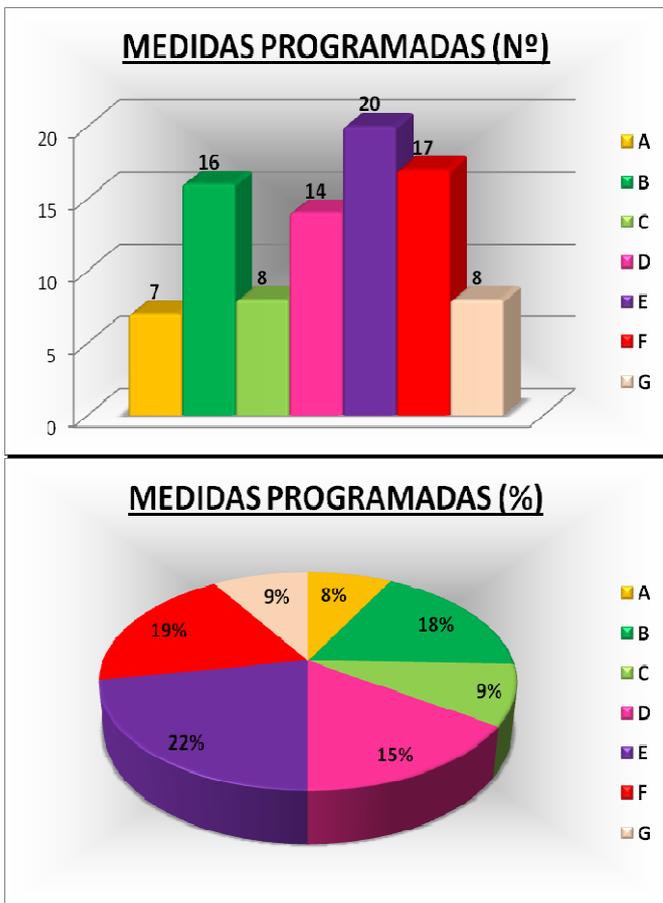


Con respecto a la evaluación de las medidas realizadas, este año 2010 se han computado un total de 81 que se han llevado a cabo por completo y 8 medidas que, a pesar de que la vigencia del Plan finaliza con el 2010, se considera que deben seguir denominándose “EN EJECUCIÓN” por su caracter permanente y porque, en la práctica, a fecha de hoy (*Junio 2011*) continúan desarrollándose dado su caracter permanente y su propia naturaleza



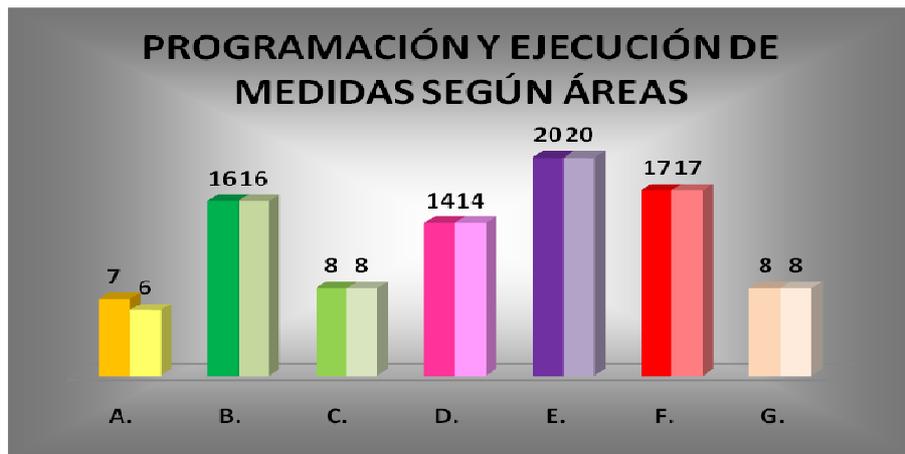
**ÁREAS**

La distribución de medidas programadas en el conjunto de las áreas es la siguiente:



En cuanto a su ejecución, se muestra cómo prácticamente todas han sido realizadas.

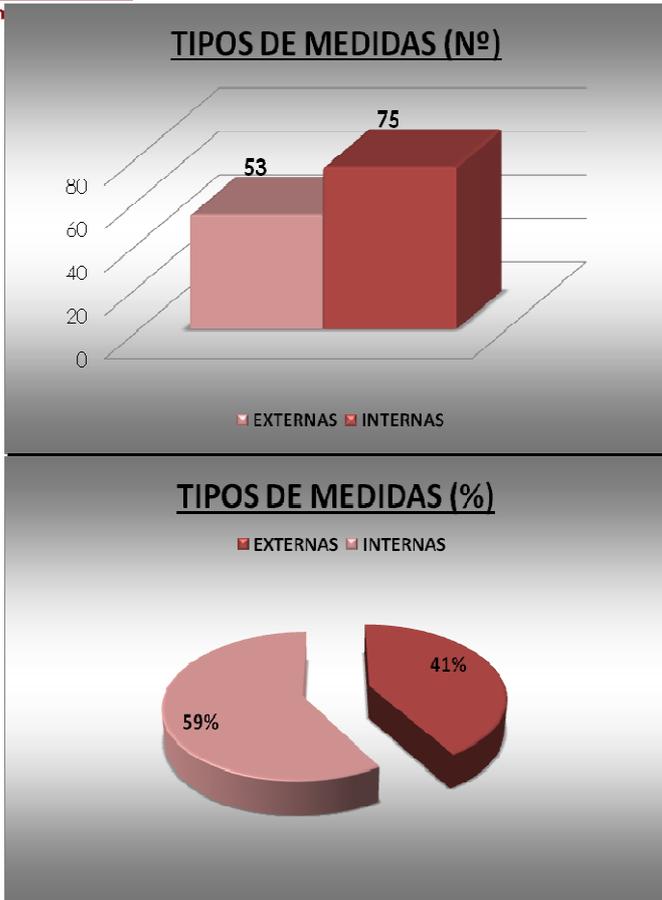
ÁREAS	PROGRAMADAS	REALIZADAS
A. PRESIDENCIA	7	6
B. CULTURA Y COOPERACIÓN LOCAL	16	16
C. OBRAS, SERVICIOS Y DESARROLLO	8	8
D. BIENESTAR Y DERECHOS DE LA CIUDADANÍA	14	14
E. DELEGACIÓN DE IGUALDAD	20	20
F. ECONOMÍA, HACIENDA Y PERSONAL (POLÍTICAS DE PEERSONAL)	17	17
G. ECONOMÍA, HACIENDA Y PERSONAL (POLÍTICAS DE ECONOMÍA)	8	8



## EJECUCIÓN DE MEDIDAS DEL PLAN SEGÚN SU TIPOLOGÍA

### TIPOS Y SUBTIPOS DE MEDIDAS

Si hacemos una clasificación de las 108 medidas del Plan en función de su tipología podemos hablar de Medidas Externas, dirigidas a la población y ayuntamientos de la provincia, e Internas, las cuales pretenden promover cambios en los procedimientos, metodología, estructuras y actitudes de la plantilla así como la cultura organizativa de la propia Diputación. La distribución de las mismas es proporcional a los objetivos perseguidos:



Por otro lado, y de modo global, también se ha llevado a cabo una clasificación más explícita agrupando las distintas medidas en función de su tipología. Hemos establecido 7 tipos en base a los objetivos que se persiguen resultando las siguientes:

**AD. Medidas de adaptación de criterios y baremos**

**CO. Medidas de Concertación.** Es importante señalar que, en este caso, las medidas de Concertación serán únicamente aquellas programadas por la Delegación de Igualdad.

**DI. Dispositivos y coordinaciones**

**ES. Estudios, diagnósticos y publicaciones**

**GE. Gestión**

**FO. Formación y sensibilización**

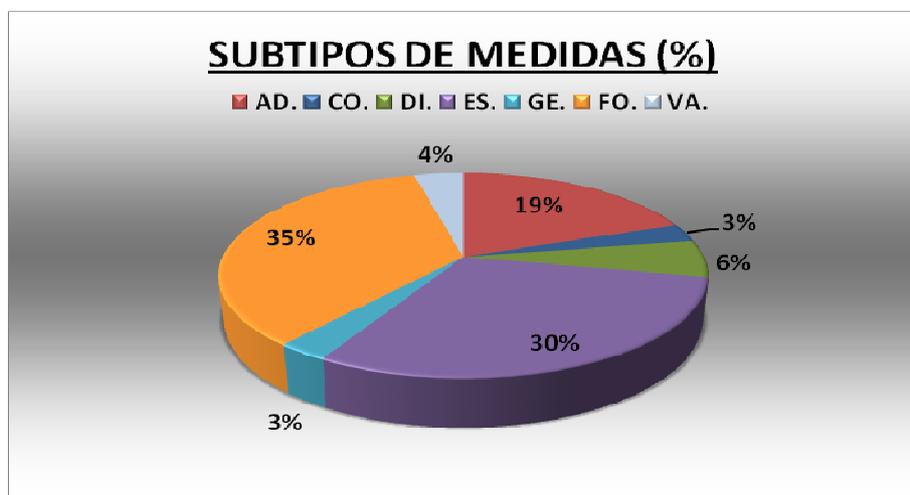
**VA. Varios tipos de acciones.** Engloba acciones o medidas que, por su naturaleza, incorporan aspectos de muy distinta índole.

Siguiendo esta clasificación y según los datos que mostramos en el gráfico, a lo largo de los tres años de ejecución del Plan Transversal de Género el mayor porcentaje de medidas realizadas serían aquellas que se han denominado de **Formación y Sensibilización** (35%), seguidas de aquellas otras clasificadas

como Estudios, Diagnósticos y Publicaciones (30%). Entendemos que ello es consecuencia lógica de lo que supone este Plan en cuanto que una parte importante de sus logros se sustenta en conseguir que se comprendan las bases en las que se asienta la desigualdad de género, la metodología de trabajo que implica la incorporación de la perspectiva de género, además procurar llegar al máximo de población y plantilla. En este sentido, la formación, la sensibilización, el análisis y evaluación de la realidad de la que se parte y la propuesta de modelos de trabajo son, entre otras, herramientas de gran utilidad.

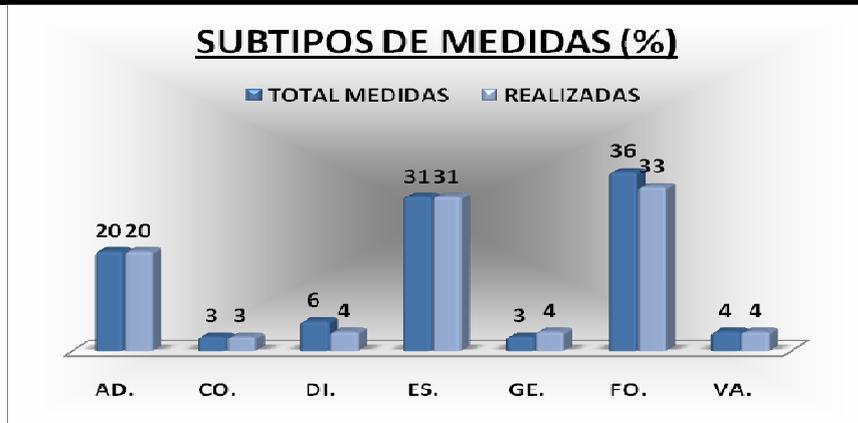
Las medidas de Adaptación de criterios y baremos también han sido un pilar importante a la hora de ejecutar este Plan, consecuencia de los cambios que se pretenden incorporar para corregir desigualdades entre mujeres y hombres.

Señalar que las medidas clasificadas de Gestión (3%) y de Dispositivos y coordinaciones (6%) aunque muestran un porcentaje menor han sido fundamentales para la buena marcha del proceso. De hecho, nos parece importante aclarar que son medidas que, una vez puestas en marcha, se han mantenido de forma permanente a lo largo de toda la vigencia del Plan ya que son pilares básicos a través de los cuales se coordinará todo el proceso de trabajo.



- A continuación mostramos los gráficos donde se observa que las medidas previstas han sido realizadas en prácticamente todos los casos.

SUBTIPOS DE MEDIDAS	TOTAL MEDIDAS	REALIZADAS
AD. ADAPTACIÓN DE CRITERIOS Y BAREMOS	20	20
CO. CONCERTACIÓN	3	3
DI. DISPOSITIVOS Y COORDINACIONES	6	4
ES. ESTUDIOS, DIAGNÓSTICOS Y PUBLICACIONES	32	31
GE. GESTIÓN	4	4
FO. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	36	33
VA. VARIOS TIPOS DE ACCIONES	4	4



#### SUBCLASIFICACION DE MEDIDAS:

Hemos detallado la clasificación general de medidas del Plan. A su vez, el conjunto de medidas agrupadas dentro del bloque de Formación y Sensibilización es grande por lo que las hemos subclasificado de la siguiente forma:

FO.AS. Asesoramientos  
FO.CA. Campañas  
FO.CU. Cursos  
FO. IN. Incorporaciones transversales de PG  
FO. JO. Jornadas

Dentro de éstas, el mayor porcentaje se refiere a Cursos y Jornadas (22%), ya que éste tipo de medidas permite no sólo sensibilizar sino también formar en profundidad en temas de Igualdad. El resto de porcentajes son bastante aproximados.

TIPOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	PROGRAMADAS
FO.AS. ASESORAMIENTOS	7
FO.CA. CAMPAÑAS	4
FO.CU. CURSOS	14
FO.IN. INCORPORACIONES TRANSVERSALES DE PG	5
FO.JO JORNADAS	8

#### ACTIVIDADES REALIZADAS PARA DESARROLLAR LAS MEDIDAS PROPUESTAS

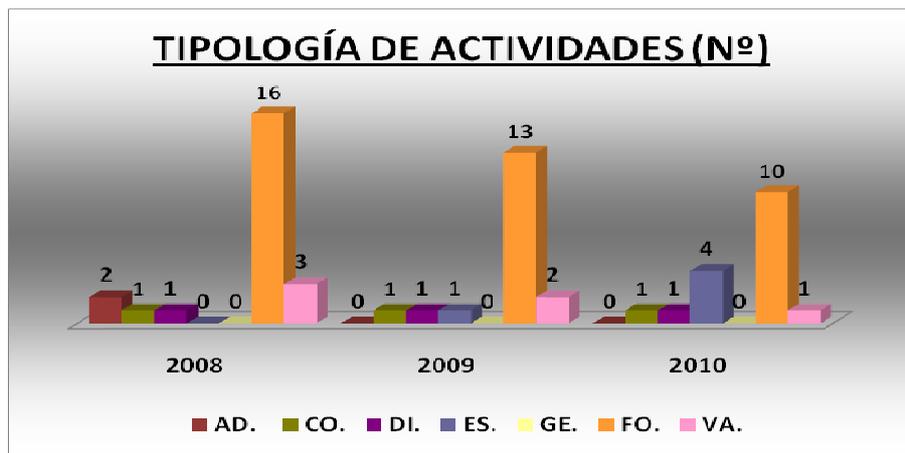
En general, para la ejecución de las medidas planteadas en el Plan Transversal de Género se han llevado a cabo una serie de actividades. Cabe destacar que, en la mayoría de los casos, cada una de las actividades realizadas ha cubierto más de una medida de manera que la ejecución de una de éstas actividades ha permitido lograr el éxito de varias medidas. En este sentido, el número de actividades o acciones realizadas no coincide con el número de medidas realizadas.

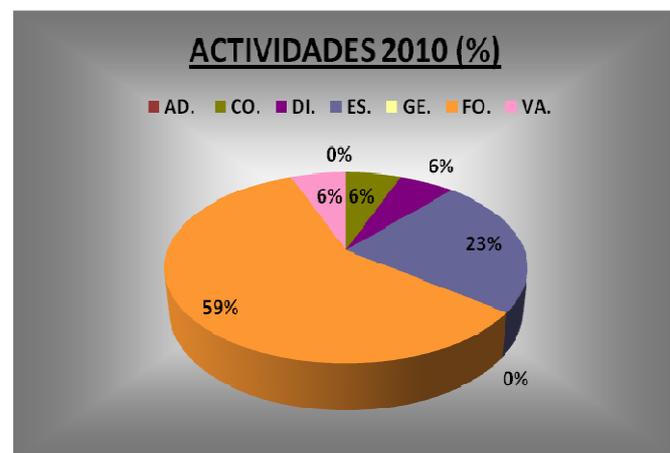
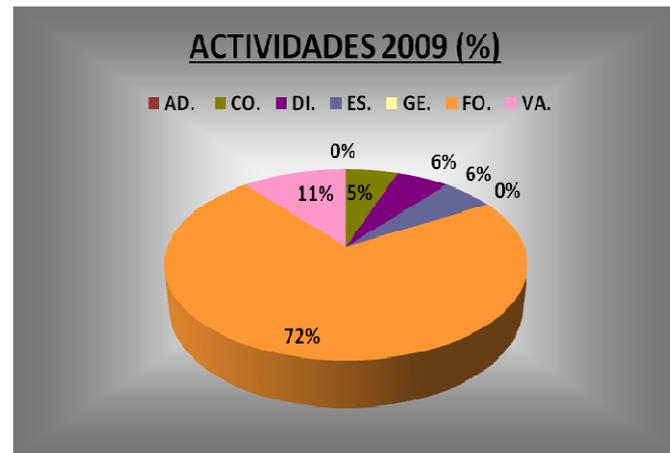
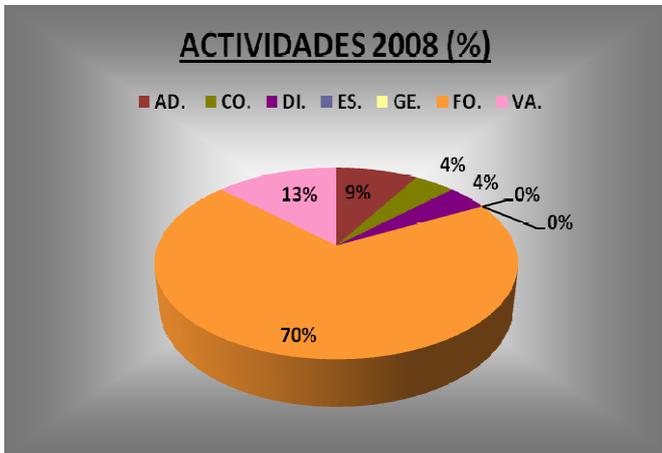
Principalmente, este es el caso de las medidas clasificadas de *Formación y Sensibilización* o aquellas otras de *Estudios, Diagnósticos e Investigaciones* donde observamos que una actividad cubre varias de las medidas propuestas. Por el contrario, en determinadas medidas contempladas en el Plan como aquellas consideradas de *gestión* ocurre el fenómeno contrario.

En cualquier caso, nos parecía interesante mostrar esta clasificación para entender algunas de las acciones que se han llevado a cabo.

Para clasificar las distintas actividades realizadas hemos utilizado los mismos criterios usados anteriormente para las medidas:

TIPOLOGÍA DE ACTIVIDADES	2008	2009	2010
AD. ADAPTACIÓN DE CRITERIOS Y BAREMOS	2	0	0
CO. CONCERTACIÓN	1	1	1
DI. DISPOSITIVOS Y COORDINACIONES	1	1	1
ES. ESTUDIOS, DIAGNÓSTICOS Y PUBLICACIONES	0	1	4
GE. GESTIÓN	0	0	0
FO. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	16	13	10
VA. VARIOS TIPOS DE ACCIONES	3	2	1
<b>TOTAL</b>			





**A continuación se detalla el montante porcentual para cada uno de los años que componen el Plan:**

En general, observamos que se han realizado un mayor porcentaje de actividades de *Formación y Sensibilización* como consecuencia del mayor número de medidas que, dentro del Plan, se destinan a tal fin. En concreto, se han realizado gran cantidad de actividades de este tipo durante el primer año de ejecución ya que el Plan cuenta con una primera fase de sensibilización y formación necesaria antes de profundizar en otros aspectos relacionados con la implantación de la transversalidad de género en la Diputación de Granada.

El caso contrario ocurre con las actividades de *Estudios, diagnósticos y publicaciones*, las cuales comienzan a implementarse a partir del segundo año de vigencia del Plan, cuando ya se está en disposición de poder realizar diagnósticos y análisis así como valorar su publicación.

En el caso de las actividades clasificadas como Concertación, Dispositivos y coordinaciones, y Varios los porcentajes se mantienen constantes debido a que éste tipo de actividad se realiza de forma constante a lo largo de la vigencia del Plan.

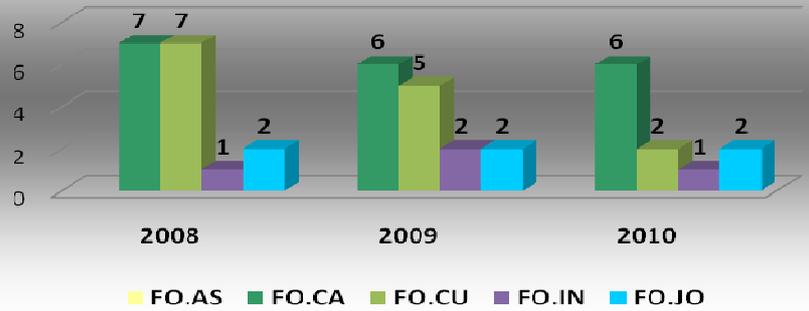
Las actividades relacionadas con Adaptación de criterios y baremos se ejecutan, prioritariamente, en el año 2008 debido a su propia naturaleza y a la necesidad de adaptar o modificar metodologías, procesos y estructuras para sentar unas buenas bases que permitan incorporar la perspectiva de género.

Por último en el caso de las actividades de Gestión debemos señalar que los datos de ejecución no se corresponden con el trabajo llevado a cabo debido a que esta actividad se realiza de modo permanente sin embargo no se contabiliza estadísticamente hablando por no considerarse una actividad o evento específico sino el trabajo necesario para la consecución del resto de actividades.

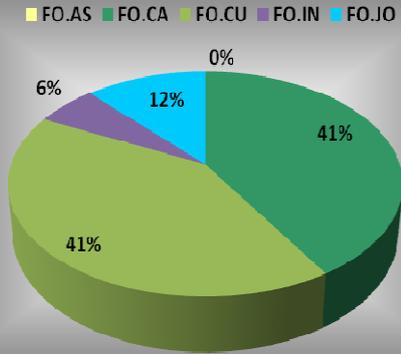
**Al igual que en el caso de las medidas, las actividades de Formación se subclasifican en los siguientes tipos.**

TIPOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	2008	2009	2010
FO.AS. ASESORAMIENTOS	0	0	0
FO.CA. CAMPAÑAS	7	6	6
FO.CU. CURSOS	7	5	2
FO.IN. INCORPORACIONES TRANSVERSALES DE PG	1	2	1
FO.JO JORNADAS	2	2	2

**TIPOLOGÍA ACTIVIDADES DE FORMACIÓN (Nº)**

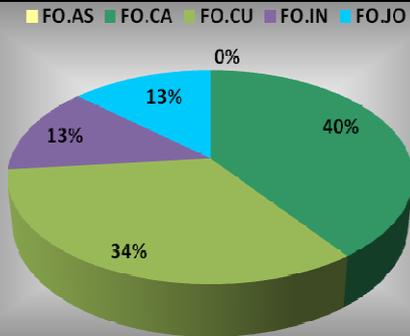


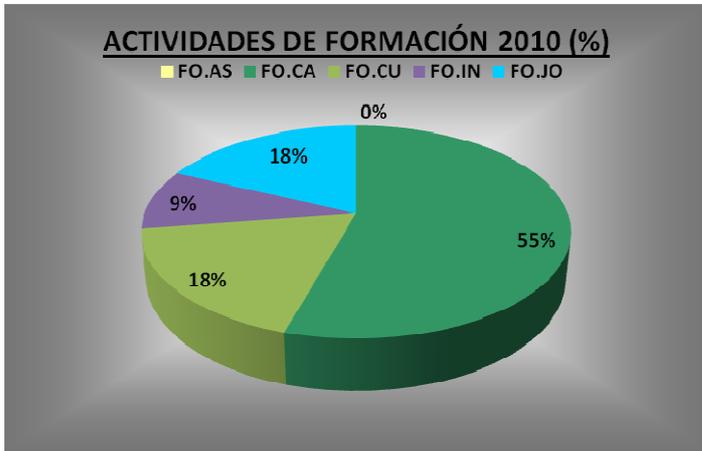
**ACTIVIDADES DE FORMACIÓN 2008 (%)**



Por años de ejecución, se detalla la siguiente representación porcentual:

**ACTIVIDADES DE FORMACIÓN 2009 (%)**





A lo largo de los 3 años, observamos que se han realizado un mayor porcentaje de actividades de formación clasificadas como Campañas debido, en otras cuestiones, a que con este tipo de actividad se puede sensibilizar y formar a un mayor número de personas por el carácter masivo de las Campañas y su propia naturaleza.

Por otro lado, también destaca la realización de actividades clasificadas como Cursos y Jornadas ya son una herramienta útil para poder transmitir los diferentes conceptos, metodologías e ideas relacionadas con la transversalidad y la incorporación de la perspectiva de género en la administración pública.

El caso de Incorporaciones transversales de PG crece en el segundo año del Plan ya que es en esta etapa cuando se profundiza en estos aspectos.

Por último, debemos señalar que el dato de las actividades de formación clasificadas como de Asesoramiento, que muestra el análisis cuantitativo y que aparece como "0" no debe ser tenido en cuenta ya que éstos no se han registrado en fichas de datos aunque sí se han llevado a cabo en prácticamente todas las áreas, sus centros y servicios y durante toda la vigencia del Plan. Se han utilizado diferentes vías para tal fin como las reuniones, llamadas telefónicas, o los correos electrónicos, entre otras.

Finalmente, nos parece adecuado dedicar un apartado de esta evaluación a la *Concertación con los Ayuntamientos* y las diferentes acciones por la igualdad de género que se incluyen dentro de este programa ya que, siendo programas específicos de la Delegación de Igualdad, es la vía a través de la cual se canalizan la mayor parte de las políticas de igualdad en la provincia.

Los programas relacionados con la incorporación de la perspectiva de género que se han ofertado en los últimos 3 años a través de la Concertación con los Ayuntamientos son los siguientes.

**Actividades de Formación y sensibilización:**

**PROGRAMAS:**

- 234 Formación para la Igualdad.
- 235 Política de igualdad, dinamización ciudadana y participación de las mujeres.
- 237 Asesoramiento técnico especializado en Género.
- 238 Educación para la igualdad.
- 239 Prevención de la Violencia de Género.

**Actividades de Varios tipos de acciones:**

**PROGRAMAS:**

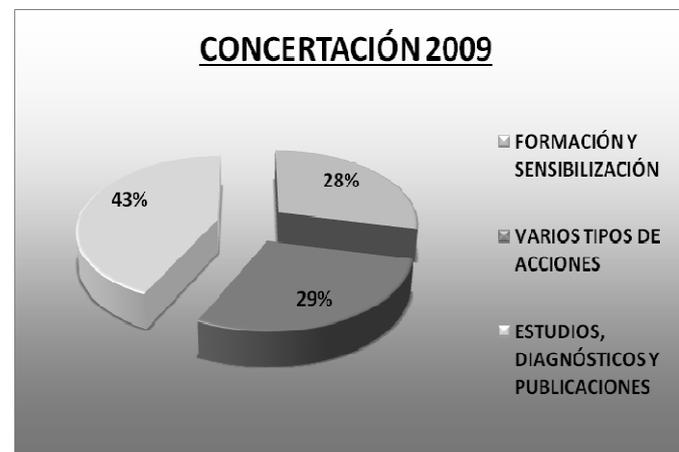
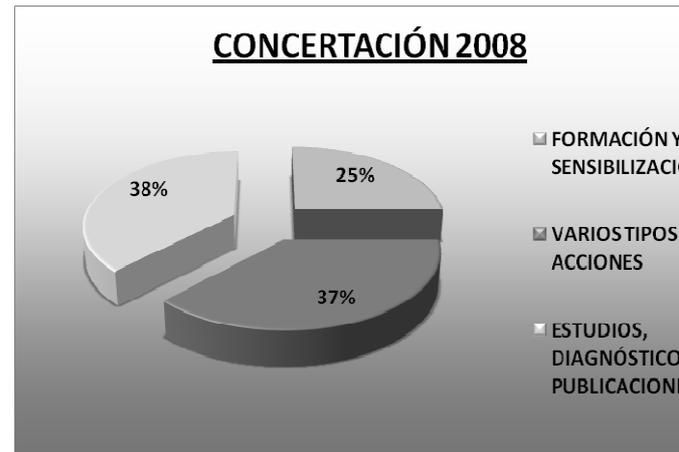
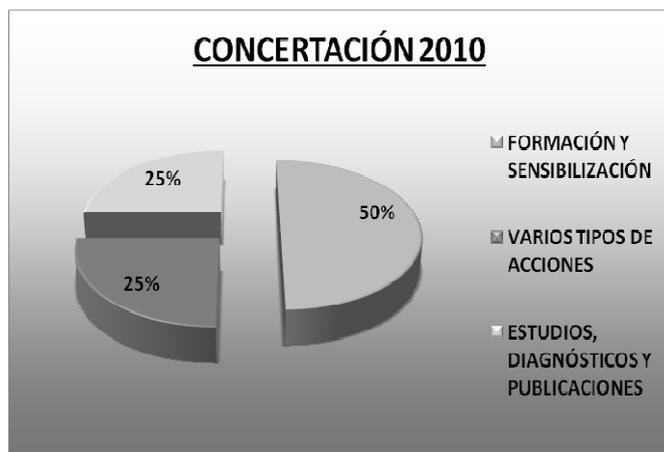
- 2361 Diseño y ejecución de Proyectos de Igualdad.
- 2362 Puesta en marcha Planes de Igualdad.
- 290 Otros programas del sector de ciudadanía.

**Estudios, diagnósticos y publicaciones:**

**PROGRAMAS:**

- 232 Diseños Planes de Igualdad.
- 2326 Evaluación Planes de Igualdad.
- 2325 Diagnóstico Planes de Igualdad.

A continuación se detalla el **porcentaje de programas**, según tipología de actividades, llevados a cabo para cada uno de los años de vigencia del Plan:



El número de acciones llevado a cabo dentro de cada programa a lo largo de los 3 años es bastante equitativo. En 2008 el mayor porcentaje lo encontramos en Varios tipos de acciones, categoría que engloba actividades necesarias para la puesta en marcha del Plan, debido a esto con el transcurso del tiempo este tipo de acciones va perdiendo peso a favor de actividades de formación y Sensibilización.

**D) QUÉ SE HA LOGRADO:  
Objetivos conseguidos**

## H) QUÉ SE HA LOGRADO:

El Plan Transversal de Género 2008-2010, aprobado en Pleno el 27 de Noviembre de 2007, **supone un salto cualitativo importante en relación al trabajo que la Diputación de Granada venía desarrollando hasta la fecha en cuanto a políticas de igualdad ya que incorpora la estrategia de transversalidad o *mainstreaming de género*** lo que implica que la labor igualitaria no sólo se ha de llevar a cabo por la Delegación de Igualdad de la institución, sino que ha de extenderse a las distintas Áreas que la componen, sus Delegaciones y todos sus centros y servicios.

Este Plan marcará la política de igualdad a desarrollar por la institución en los años 2008, 2009 y 2010 principalmente. Su finalidad es **AVANZAR EN LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROVINCIA DE GRANADA**. Para conseguirlo, se plantearon medidas a desarrollar tanto dentro de la Diputación como hacia fuera teniendo dos finalidades muy claras: *incorporar la perspectiva de género en la Diputación* de Granada, dentro de la propia institución, y paralelamente impulsar el desarrollo de *políticas integradas de género en la provincia*.

De modo general, tras los 3 años de vigencia del Plan podemos concluir que se han producido cambios importantes en materia de sensibilización y concienciación con las desigualdades de género así como en los procedimientos, procesos, metodologías y estructuras que hacen más factible la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes áreas y servicios, y posibilitan la implantación de la transversalidad de género en las administraciones locales.

Las medidas y actividades desarrolladas se han dirigido en dos sentidos, dentro de la propia institución y hacia los municipios. Partiendo de que los logros alcanzados benefician a toda la ciudadanía, podemos establecer una relación de

logros alcanzados en función de que éstos se centren en la Diputación o en los municipios:

#### TRANSVERSALIDAD EN LA DIPUTACIÓN DE GRANADA

- Se han creado estructuras de coordinación de la transversalidad de género tanto a nivel político, técnico como de canalización de la participación social.
- La plantilla tiene un mayor conocimiento y formación sobre género e igualdad. Medidas puestas en marcha relacionadas con este logro: Difusión del Plan a la plantilla asistiendo más de 400 trabajadores (300 mujeres y 100 hombres), 4 jornadas provinciales donde han asistido cerca de 700 personas - 550 mujeres y 150 hombres- (2 de transversalidad, 1 de presupuestos con perspectiva de género, 1 de género y urbanismo), cursos de lenguaje no sexista (6 cursos con una asistencia media de 15 personas por curso de las cuales en su mayoría han sido mujeres - 78 mujeres y 12 hombres), conciliación (17 personas- 11 mujeres y 6 hombres), metodología para incorporar el impacto de género en programas (19 mujeres)
- Se han producido cambios significativos en procesos, estructuras y metodologías de trabajo. Medidas puestas en marcha relacionadas con este logro: proyecto piloto de enfoque de género en presupuestos, elaboración del Plan de Igualdad de empresa, criterios para un uso no sexista del lenguaje, temario de igualdad en OPE, introducción de módulos de igualdad en jornadas, cursos y formación continua organizada por la Diputación de Granada.
- Se han analizado desigualdades de mujeres y hombres en cada ámbito, y se han realizado informes de impacto de género de determinadas actuaciones para comprobar cómo inciden éstas en mujeres y hombres.
-

- Medidas puestas en marcha relacionadas con este logro: análisis en materia de empleo, cultura, políticas sociales, obras, etc.
- Se han elaborado criterios y metodologías, editado guías y materiales didácticos que incorporan la perspectiva de género y que permiten comprender mejor los procesos desarrollados. Medidas puestas en marcha relacionadas con este logro: Criterios para el uso no sexista del lenguaje (2000 ejemplares repartidos a toda la plantilla de la Diputación), presupuestos con enfoque de género (2000 ejemplares repartidos por toda la provincia- comunidad autónoma y centros de documentación estatales), empoderamiento y liderazgo (1500 ejemplares - reparto idem), estudio del movimiento asociativo (2000 ejemplares- reparto idem-), género en las infraestructuras, obras y servicios (en edición) .

Para este tipo de medidas y acciones, anualmente se ha contado con un presupuesto de 45.000 € excepto para los años 2010 y 2011 donde el presupuesto general de igualdad ha sufrido un recorte del 20% sobre el total. Este recorte presupuestario ha tenido que trasladarse a los distintos programas siendo que el presupuesto para el Plan para el año 2010 ha sido de 35.000 €, y para el año 2011 de 30.000 €.

#### TRANSVERSALIDAD EN LOS MUNICIPIOS:

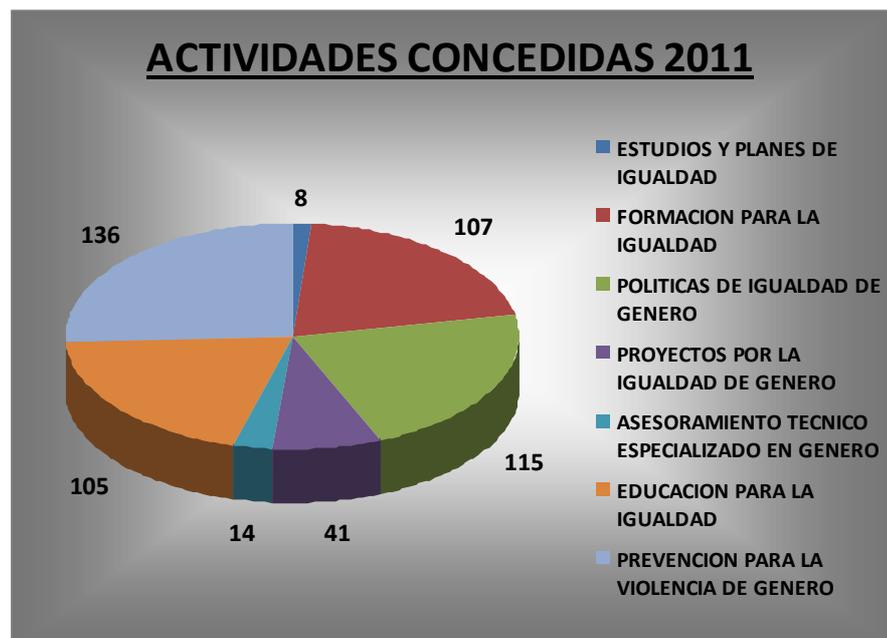
Se ha incorporado la perspectiva de género en todos los programas de *Concertación con los municipios* de la provincia. Anualmente, se han concertado más de 550 actividades que incorporan la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

A lo largo de los años 2008-2010, la Concertación se ha ido mejorando en la medida que se han intentado abarcar los diferentes ámbitos susceptibles de

incorporar la perspectiva de género tanto de modo general como a nivel particular. Se ha logrado incorporar la igualdad de mujeres y hombres como un principio general de la Concertación y, además, de manera específica se han programado un conjunto de acciones ofertadas desde la Delegación de Igualdad:

- Estudios y Planes Municipales de Igualdad: realizados más de 70 en toda la provincia a lo largo de estos años. Señalamos como dato en 2010 un total de 14 municipios.
- Formación para la igualdad a personal político y técnico. En 2010, 103 acciones formativas concertadas.
- Políticas de igualdad de género: Dinamización y Sensibilización ciudadana. 136 acciones en el ejercicio 2010 (teatro, conciertos, talleres de literatura, charlas de conciliación, empleo, violencia, inmigración, ... todas con un enfoque de género)
- Puesta en Marcha de Planes Municipales de Igualdad y Proyectos innovadores y singulares: 43 municipios beneficiados en el año 2010
- Acciones de Prevención de la violencia de género: 152
- Acciones de Educación para la igualdad: 96
- Asesoramiento técnico especializado para integrar la perspectiva de género en la administración local: 12 municipios beneficiados.

A continuación exponemos de forma gráfica el balance de los 2 últimos años.



Alrededor del 75%, es decir, la mayor parte de esta actividad se ha concertado con municipios de menos de 5.000 habitantes siendo los principales beneficiarios económicamente hablando. Por otra parte, se han concertado acciones de igualdad con la totalidad de municipios que lo han solicitado, lo que supone una media anual de 154 municipios de los 168 existentes en la provincia. Si se valora la actividad comarcamente, podemos concluir que existe un equilibrio en el desarrollo y distribución de acciones por las diferentes comarcas de la provincia.

El presupuesto anual de concertación dedicado a estos programas ha sido, por término medio de 200.000 € (unos 100.000 € en capítulo IV- transferencias a ayuntamientos y los 100.000 restantes en capítulo II - acciones concretas principalmente de tipo formativo). Consideramos importante señalar que este programa, y a pesar de los recortes presupuestarios sufridos en los dos últimos años, se decidió no reducir económicamente hablando.

PLAN TRANSVERSAL Desglose económico por años:

	2008	2009	2010	2011
<i>Presupuesto para acciones Concertación</i>	216.000	194.000	218.000	211.000
<i>Presupuesto para acciones Diputación</i>	45.000	45.000	35.000	30.000
<b>TOTAL</b>	<b>261.000 €</b>	<b>239.000 €</b>	<b>253.000 €</b>	<b>241.000 €</b>

**I) CÓMO SE HA HECHO:  
Metodología y estructuras**

## **E) CÓMO SE HA HECHO**

Desde el propio diseño del Plan Transversal de Género, se planteó la necesidad de crear estructuras específicas desde las que se debería coordinar la acción desarrollada además de servir para hacer un seguimiento de medidas y actividades puestas en marcha.

Por otra parte, todo proceso de incorporación de la transversalidad de género supone la realización de cambios y modificaciones concretas tras un proceso de análisis, reflexión y debate de la realidad existente. En este sentido, las estructuras de coordinación y participación son un instrumento fundamental.

La gestión y organización del trabajo se ha canalizado a través de las siguientes estructuras:

- La Comisión Transversal de Género, de carácter político
- Las Subcomisiones de trabajo, de carácter técnico.
- El Equipo transversal de género, de carácter técnico y especializado en temas de género e igualdad de oportunidades
- El Consejo Provincial de Igualdad, de carácter social

Las tres primeras estructuras han servido para gestionar las medidas internas o dirigidas a la propia institución.

El Consejo provincial de Igualdad ha permitido establecer canales de comunicación con las mujeres de la provincia para detectar sus necesidades e intereses.

Si analizamos la gestión de las medidas desarrolladas dentro de la propia institución, cabe destacar que la organización del trabajo en 5 subcomisiones y el Equipo Transversal de Género, compuesto por personal técnico de la Delegación de Igualdad, ha mostrado ser un sistema eficaz para su gestión. Además ha sido instrumentos adecuados para conocer de primera mano la organización y funcionamiento de los diferentes centros y o servicios. En la mayoría de los casos, su funcionamiento ha sido ágil y efectivo aunque también dificultoso debido, en parte, al propio proceso desarrollado que supone movilizar a toda la organización hacia un fin común. Señalar que los obstáculos encontrados se han ido superando con éxito pudiendo ofrecer los siguientes resultados:

- Destaca el trabajo e implicación demostrados por gran parte del personal que ha participado en los distintos equipos de trabajo, sobre todo, si consideramos dos aspectos:
  - 1º) Es la primera vez que se pone en marcha un Plan de estas características intentando implicar a toda la organización
  - 2º) La labor desarrollada para la buena marcha del Plan, tanto por el Equipo Transversal como por las Subcomisiones, ha supuesto un plus añadido al trabajo habitual que se ha desarrollado paralelamente a las tareas o funciones ya asignadas.
- El interés e implicación mostrados por gran parte de las personas que integran las subcomisiones y su actitud positiva a la integración de la perspectiva de género que se refleja en el alto grado de ejecución de

las medidas. Es cierto que han existido resistencias por parte de algunas personas en las distintas áreas y delegaciones pero se preveía

- esta cuestión ya que suele ocurrir cuando se proponen cambios estructurales tanto en la organización social como en la metodología de trabajo.
- Señalar el potencial de la plantilla en general donde a pesar de encontrarse, en algunos casos, en las primeras fases de interiorización del concepto de la transversalidad han tenido siempre una buena disposición para integrar el nuevo enfoque propuesto. Concretamente, la disposición mostrada por el personal del Área de Economía, Hacienda y Personal ha hecho posible el avance de la estrategia en dicha área.
- La conexión y el trabajo conjunto inter-áreas ha sido uno de los valores más destacables que en la mayoría de las subcomisiones se ha visto como una forma muy positiva de trabajar y muy novedosa ya que rompe con la idea de departamentos estancos y los límites rígidos que suponen las divisiones administrativas. Esta experiencia ha abierto un camino hacia otras formas de trabajo que se pueden extender a otros temas y campos de la administración.

**F) RECOMENDACIONES EN TORNO AL PLAN TRANSVERSAL DE  
GÉNERO:  
Propuestas de futuro**

## F) RECOMENDACIONES EN TORNO AL PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO:

### Propuestas de futuro

De modo general, considerando el Plan como instrumento de trabajo podemos destacar que:

- Constituye un sistema integral de medidas por el cual podemos hacer operativo la toma en consideración del principio de igualdad en cada una de las actuaciones, procesos y procedimientos de la Diputación de Granada, tanto desde la perspectiva interna del desarrollo de las competencias propias de la Provincia, consistentes en la cooperación y asistencia a Municipios y otros Entes Locales, como externa.
- Progresivamente, el esfuerzo por llegar a la Provincia desde las diversas iniciativas llevadas a cabo dentro de la propia organización administrativa de la Diputación va dando sus frutos.

A partir de este informe y de todo el proceso, las acciones y la metodología desarrollada en estos tres últimos años, la evaluación del Plan Transversal de Género 2008-2010 de la Diputación de Granada muestra resultados satisfactorios:

- Se han realizado la práctica totalidad de las acciones previstas inicialmente en el Plan
- Se han realizado diferentes tipos de acciones según las áreas establecidas y la naturaleza de las medidas.
- El desarrollo e incorporación de la perspectiva de género en las distintas áreas de la Diputación es heterogéneo debido, en gran parte, al modelo de trabajo implementado por la institución (Granada en Red), la estructura y competencias concretas de cada área, la trayectoria previa de trabajo en materia de igualdad.

- En general, se ha realizado una distribución homogénea de las actuaciones a nivel territorial, incidiendo en toda la provincia y en cada una de las comarcas por igual. Por otra parte, señalar que los programas de Concertación son solicitados por los propios municipios de manera que son éstos quienes tienen autonomía para solicitar aquello que consideren.
- Las acciones se han financiado, fundamentalmente, con presupuestos propios aunque también se han aprovechado y potenciado las colaboraciones con otras instituciones y organismos que trabajan en esta materia.
- Ha habido una importante participación e implicación de la plantilla de la Diputación aunque cabe destacar que el porcentaje de mujeres respecto al de hombres es mucho mayor.

Paralelamente, esta evaluación apunta la necesidad de incidir en algunos puntos a la hora de abordar el trabajo de los próximos años en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

- Es fundamental seguir trabajando en esta línea iniciada con el Plan Transversal de Género, es decir, transversalizar el trabajo de igualdad incorporando la perspectiva de género en la Diputación de Granada y, especialmente, modificando los sistemas de trabajo y la cultura organizativa.
- Es imprescindible diseñar un sistema de indicadores que permita realizar un seguimiento y evaluación de la implementación del Plan. Sería conveniente formular un diseño temporalizado, pero flexible. Un diseño temporalizado permite distribuir el esfuerzo de manera homogénea. Un diseño flexible permite incorporar las nuevas ideas y responder a las nuevas necesidades.
- Para aumentar la calidad del Plan debería incidirse de forma diferencial en cada territorio, en función de las necesidades y demandas específicas del mismo. También sería interesante hacerlo en función de las áreas en

- que se estructura la Diputación, teniendo en cuenta la experiencia y trayectoria de estos años, los logros conseguidos, y el avance realizado. E incluso se percibe la necesidad de establecer diferentes medidas para mujeres y hombres en función de los temas a abordar o transversalizar y dependiendo del grado de concienciación en materia de género y políticas de igualdad.
- Es interesante establecer un plan de trabajo para transversalizar la perspectiva de género a nivel provincial, en cada uno de los municipios y entidades locales de la provincia, realizando asesoramientos técnicos específicos en función de la trayectoria, recursos disponibles (humanos, materiales, técnicos y económicos), intereses y necesidades en materia de igualdad. Para ello, se aconseja realizar un diagnóstico provincial de igualdad que permita comprobar la situación real de las políticas de igualdad en cada municipio.

### ANEXO 1. PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE MEDIDAS 2008

ID	MEDIDA	2008	
		PROGRAMADA	EJECUTADA
A11	Creación de la Comisión Transversal de Género.	X	Ejecutada
A12	Campaña divulgativa interna y externa del Plan Transversal de Género.	X	En Ejecución
A13	Convocatoria de un concurso de ideas, sobre un lema consecuente con la Transversalidad.	X	En Ejecución
A14	Difusión del LEMA en toda la correspondencia de la Diputación de Granada.	X	No Ejecutada
A21	Organización de sesiones informativas para el personal político y técnico de la institución.	X	En Ejecución
A22	Propuesta de inclusión de la perspectiva de género en las acciones formativas de los distintos organismos con competencias en formación.	X	En Ejecución

A31	Promover la inclusión de una cláusula fija relativa a la perspectiva de género en la redacción de los Convenios, Acuerdos y Subvenciones, promovidos desde cualquiera de las Áreas y Delegaciones de Diputación.	X	No Ejecutada
A41	Estudio y análisis detallado del lenguaje, imágenes y contenidos utilizados en toda la documentación y en el sistema de comunicación corporativa.	X	En Ejecución
A42	Elaboración de directrices de género aplicables en todas las publicaciones y material divulgativo, así como en los documentos administrativos.	X	En ejecución
A43	Elaboración y divulgación de un "Manual de estilo" de la Corporación, para la utilización de un lenguaje no discriminatorio ni sexista.		
A44	Promover la incorporación sistemática de la variable sexo en todos los documentos, formularios, encuestas, estudios y memorias de las distintas Áreas y Delegaciones.	X	No Ejecutada
A51	Realización de Jornadas con los Medios de Comunicación sobre la importancia de su papel en la consecución de la igualdad.		
A52	Creación y puesta en marcha del "Observatorio provincial de género".		
B11	Detección de las necesidades formativas del personal del área.	X	En Ejecución
B12	Organización de jornadas provinciales sobre transversalidad en las distintas delegaciones.		
B21	Introducir la variable sexo en las fichas, documentos y estadísticas.	X	En Ejecución
B22	Incorporación de indicadores de género.	X	En Ejecución
B23	Introducción de contenidos sobre transversalidad de género en los cursos y Jornadas organizados por el área y sus delegaciones.	X	En Ejecución
B24	Análisis de género de los contenidos transmitidos en los programas y actividades.	X	En Ejecución
B31	Análisis de la participación de mujeres y hombres en los programas de formación ocupacional, así como su impacto en los niveles de inserción laboral.	X	Ejecutada
B32	Elaboración de un cuestionario sobre igualdad/desigualdad dirigido a las empresas.		
B33	Elaboración y publicación de un inventario de empresas comprometidas en las buenas prácticas igualitarias.		
B41	Potenciar la participación igualitaria en las asociaciones.		
B42	Asesorar en la planificación y gestión de actividades desde la perspectiva de género.		

B43	Promover encuentros de jóvenes por la igualdad.		
B44	Formación a las asociaciones en materia de igualdad.		
B45	Programas específicos de prevención: nuevos modelos familiares, corresponsabilidad familiar, prevención de la violencia, roles masculinos-femeninos, conciliación de la vida familiar y nuevos modelos de masculinidad.		
B46	Transmisión de mensajes y valores no sexistas en eventos, exposiciones y circuitos culturales.	<b>X (no programada inicialmente)</b>	En Ejecución
B47	Composición paritaria de comisiones o jurados.	X	No Ejecutada
B48	Elaboración de un directorio paritario de artistas de Granada y provincia.	X	No Ejecutada
C11	Detección de las necesidades formativas del personal del área.	X	En Ejecución
C12	Organización de Jornadas Provinciales sobre "Urbanismo, Planificación y Ordenación del Territorio".	X	No Ejecutada
C13	Organización de Jornadas sobre "Inversión y Desarrollo".		
C21	Incorporación de indicadores de género en las encuestas de infraestructura.		
C22	Valoración y análisis de las nuevas encuestas de infraestructura.		
C31	Análisis desde una perspectiva de género de los contenidos de los programas.	X	En Ejecución
C32	Estudio para conocer la contribución de mujeres y hombres al desarrollo rural de la provincia de Granada.		
C33	Introducción de contenidos sobre transversalidad de género en los cursos y jornadas.	X	No Ejecutada
C34	Introducción de cuotas en el baremo de adjudicación de viviendas de oferta pública que favorezcan el acceso de mujeres en riesgo de exclusión.		
D11	Análisis de los contenidos de los proyectos, programas y actividades.	X	En Ejecución
D12	Detección de las necesidades formativas del personal del área, en materia de igualdad y transversalidad.	X	En Ejecución
D13	Introducción de una variable que permita diferenciar entre la persona tramitadora y la beneficiaria de la demanda.	X	En Ejecución
D14	Jornadas de debate sobre la aplicación de las políticas de transversalidad.		
D15	Introducción de ponencias y talleres sobre transversalidad de género en los cursos y Jornadas.	X	En Ejecución

**Avanzamos juntos**

D21	Recomendación de que, en los Estatutos y los Reglamentos de Régimen Interno, se fomente la paridad.	X	No Ejecutada
D22	Inclusión, en la Convocatoria Pública de la Concertación con el movimiento asociativo, de una cláusula que contemple el principio de transversalidad de género.	X	Ejecutada
D23	Prioridad en los programas dirigidos a la superación de estereotipos tradicionales femeninos y masculinos que propicien el cambio de valores, actitudes y comportamientos.	X	No Ejecutada
D31	Campañas de sensibilización.		
D32	Realización de programas específicos: Talleres que potencien la autonomía doméstica de los hombres. Talleres de intercambio de tareas dentro del hogar		
D33	Programa de apoyo y asesoramiento a personas cuidadoras.		
D41	Identificación de las situaciones de riesgo de estas mujeres.		
D42	Elaboración y desarrollo de programas específicos que responden a esas situaciones.		
D51	Ley de Violencia.	X	No Ejecutada
D52	Ley de Dependencia.	X	No Ejecutada
D53	Ley de Uniones de Hecho y Matrimonios Homosexuales.		
D54	Ley de Igualdad.		
E11	Desarrollo del Programa de Trabajo de la Delegación de Mujer.	X	Ejecutada
E12	Diseño de las funciones del Equipo técnico y administrativo de la Delegación.	X	Ejecutada
E13	Detección de las necesidades de formación.	X	En ejecución
E21	Creación del Equipo Transversal de Género (ETG) y de las Subcomisiones de las Áreas y Delegaciones.	X	Ejecutada
E22	Desarrollo de las funciones del Equipo Transversal de Género y las Subcomisiones de las Áreas y Delegaciones.	X	Ejecutada
E23	Desarrollo de las medidas propuestas en el Plan Transversal.	X	Ejecutada
E24	Asesoramiento técnico a la Comisión Transversal de Género, a través del ETG.	X	En Ejecución
E25	Asesoramiento, a través del ETG y las Subcomisiones correspondientes, al conjunto de Áreas y Delegaciones sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones.	X	Ejecutada
E26	Programación de acciones informativas y formativas para la Comisión Transversal de Género y las Subcomisiones.	X	En Ejecución

E31	Sesiones informativas a Responsables Polític@s y Agentes Sociales de la Provincia de Granada.	X	Ejecutada
E32	Impulso y coordinación con las Entidades Públicas y/o Privadas que incorporen la perspectiva de género en sus ámbitos competenciales.	X	Ejecutada
E41	Asesoramiento técnico en Igualdad.	X	Ejecutada
E42	Formación en Políticas de Igualdad.	X	Ejecutada
E43	Diseño, elaboración y puesta en marcha de planes municipales de igualdad.	X	Ejecutada
E44	Ejecución del Programa "Acciones por la igualdad".	X	Ejecutada
E45	Línea de concertación y apoyo económico a iniciativas innovadoras que fomenten la igualdad.	X	Ejecutada
E46	Asesoramiento técnico y formación de agentes socioculturales.	X	En Ejecución
E51	Asesoramiento técnico y formación al tejido asociativo de la provincia.	X	En Ejecución
E52	Favorecer la creación de redes de asociaciones de mujeres.	X	Ejecutada
E53	Asesoramiento técnico y formación al Consejo provincial de igualdad.	X	En Ejecución
E54	Jornadas provinciales, dirigidas a grupos y asociaciones de mujeres, para la elaboración de propuestas en sus municipios.		
E61	Firma de convenios y acuerdos para la puesta en marcha de programas y proyectos.	X	En Ejecución Ejecutada desde Área Bienestar CONVENIO Univ. 12
E62	Coorganización y colaboración en acontecimientos significativos relacionados con la promoción de las Políticas de Igualdad.	X	Ejecutada
F11	Estudio detallado de la plantilla.	X	En Ejecución
F12	Análisis de la solicitud de sistemas de permisos.	X	En Ejecución
F13	Análisis de la temporalidad y la precariedad laboral.	X	En Ejecución
F14	Uso de las nuevas tecnologías.	X	En Ejecución
F21	Detección de las necesidades formativas del Área en materia de Igualdad y Transversalidad.	X	En Ejecución
F22	Evaluación del impacto de género en la valoración de puestos de trabajo y RPT.	X (no programada inicialmente)	En Ejecución
F23	Establecimiento de criterios de género en la selección de personal, concursos de traslados, provisión de puestos de trabajo y jefaturas.		

F24	Estudio, desde la perspectiva de género, de las medidas de Prevención de Riesgos Laborales.		
F25	Incorporación de la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y estadísticas que se realicen o adquieran.	X	En Ejecución
F26	Aplicación del principio de paridad en todos los órganos colegiados.	X	No Ejecutada
F27	Incorporación de la formación en género como criterio de valoración en los baremos de los concursos.	X	Ejecutada por la subcomisión. Pendiente aplicar por la Delegación pertinente
F28	Inclusión de un módulo sobre Igualdad de oportunidades en los temarios de la OPE anual.	X	No Ejecutada
F31	Módulos de Transversalidad de Género dentro de la formación continua.	X	En Ejecución
F32	Elaboración de propuestas de cursos para la Formación Continua en colaboración con las subcomisiones del PTG.	X	Ejecutada
F33	Inclusión de la formación en género, como mérito en la selección del personal docente, para los planes y programas de formación.	X	No Ejecutada
F34	Formación teórico-práctica sobre enfoque integrado de género en relación con el puesto de trabajo.	X	Ejecutada
F35	Realización de cursos de formación sobre negociación colectiva no discriminatoria para representantes políticos, sindicales y personal técnico y directivo.	X	No Ejecutada
F41	Puesta en marcha, con carácter permanente, de la "Mesa para la Conciliación", formada por representantes políticos, sindicales y personal técnico.		
F42	Impulsar la creación de medidas y servicios tendentes a mejorar la conciliación.		
F43	Proponer, en el programa de formación continua, un curso sobre los usos del tiempo.		
F44	Consolidación de la "Red provincial por la conciliación de la vida laboral y personal".		
G11	Detección de las necesidades formativas del Área en materia de Igualdad y Transversalidad.	X	En Ejecución
G12	Elaboración de un programa piloto sobre transversalidad de género en el presupuesto.	X	No Ejecutada
G13	Identificación de las partidas de gastos con incidencia en igualdad/desigualdad.		
G14	Realización de una Jornada sobre "Presupuestos y Género".	X (no programada inicialmente)	Ejecutada

G21	Estudio y análisis detallado de la distribución del presupuesto.	X	En Ejecución
G31	Propuesta de recomendaciones de prácticas igualitarias en los pliegos de contratación pública.	X (no programada inicialmente)	Ejecutada por la subcomisión. Pendiente aplicar por la Delegación pertinente
G32	Elaboración de un cuestionario sobre igualdad/desigualdad dirigido a las empresas.		
G33	Elaboración y publicación de inventario de empresas comprometidas en las Buenas Prácticas igualitarias.		

## ANEXO 2. PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN MEDIDAS 2009

ID	MEDIDA	2009	
		Programada	Ejecutada
A11	Creación de la Comisión Transversal de Género.	X	Ejecutada
A12	Campaña divulgativa interna y externa del Plan Transversal de Género.	X	En ejecución
A13	Convocatoria de un concurso de ideas, sobre un lema consecuente con la Transversalidad.	anulada	anulada
A14	Difusión del LEMA en toda la correspondencia de la Diputación de Granada.	anulada	anulada
A21	Organización de sesiones informativas para el personal político y técnico de la institución.	X	En ejecución
A22	Propuesta de inclusión de la perspectiva de género en las acciones formativas de los distintos organismos con competencias en formación.	X	En ejecución
A31	Promover la inclusión de una cláusula fija relativa a la perspectiva de género en la redacción de los Convenios, Acuerdos y Subvenciones, promovidos desde cualquiera de las Áreas y Delegaciones de Diputación.	X	Ejecutada
A41	Estudio y análisis detallado del lenguaje, imágenes y contenidos utilizados en toda la documentación y en el sistema de comunicación corporativa.	X	Ejecutada
A42	Elaboración de directrices de género aplicables en todas las publicaciones y material divulgativo, así como en los documentos administrativos.	X	Ejecutada
A43	Elaboración y divulgación de un "Manual de estilo" de la Corporación, para la utilización de un lenguaje no discriminatorio ni sexista.	no programada	No ejecutada

A44	Promover la incorporación sistemática de la variable sexo en todos los documentos, formularios, encuestas, estudios y memorias de las distintas Áreas y Delegaciones.	X	En ejecución
A51	Realización de Jornadas con los Medios de Comunicación sobre la importancia de su papel en la consecución de la igualdad.	X	No ejecutada
A52	Creación y puesta en marcha del "Observatorio provincial de género".	X	En ejecución
B11	Detección de las necesidades formativas del personal del área.	X	En Ejecución
B12	Organización de jornadas provinciales sobre transversalidad en las distintas delegaciones.	X	En ejecución
B21	Introducir la variable sexo en las fichas, documentos y estadísticas.	X	En Ejecución
B22	Incorporación de indicadores de género.	X	En Ejecución
B23	Introducción de contenidos sobre transversalidad de género en los cursos y Jornadas organizados por el área y sus delegaciones.	X	En Ejecución
B24	Análisis de los contenidos transmitidos en los programas y actividades.	X	En Ejecución
B32	Elaboración de un cuestionario sobre igualdad/desigualdad dirigido a las empresas.	X	En ejecución
B33	Elaboración y publicación de un inventario de empresas comprometidas en las buenas prácticas igualitarias.	X	En ejecución
B41	Potenciar la participación igualitaria en las asociaciones.	X	En ejecución
B42	Asesorar en la planificación y gestión de actividades desde la perspectiva de género.	X	En Ejecución
B43	Promover encuentros de jóvenes por la igualdad.	X	En ejecución
B44	Formación a las asociaciones en materia de igualdad.	X	En ejecución
B45	Programas específicos de prevención: nuevos modelos familiares, corresponsabilidad familiar, prevención de la violencia, roles masculinos-femeninos, conciliación de la vida familiar y nuevos modelos de masculinidad.	X	En ejecución
B46	Transmisión de mensajes y valores no sexistas en eventos, exposiciones y circuitos culturales.	X	En Ejecución
B47	Composición paritaria de comisiones o jurados.	X	En ejecución
B48	Elaboración de un directorio paritario de artistas de Granada y provincia.	X	No ejecutada
C11	Detección de las necesidades formativas del personal del área.	X	En Ejecución
C12	Organización de Jornadas Provinciales sobre "Urbanismo, Planificación y Ordenación del Territorio".	X	Ejecutada
C13	Organización de Jornadas sobre "Inversión y Desarrollo".	X	Ejecutada
C21	Incorporación de indicadores de género en las encuestas de infraestructura.	no programada	No ejecutada
C22	Valoración y análisis de las nuevas encuestas de infraestructura.	no programada	No ejecutada

C31	Análisis desde una perspectiva de género de los contenidos de los programas.	X	En Ejecución
C32	Estudio para conocer la contribución de mujeres y hombres al desarrollo rural de la provincia de Granada.	X	Ejecutada
C33	Introducción de contenidos sobre transversalidad de género en los cursos y jornadas.	X	En Ejecución
C34	Introducción de cuotas en el baremo de adjudicación de viviendas de oferta pública que favorezcan el acceso de mujeres en riesgo de exclusión.	X	En ejecución
D11	Análisis de los contenidos de los proyectos, programas y actividades.	X	En ejecución
D12	Detección de las necesidades formativas del personal del área, en materia de igualdad y transversalidad.	X	En ejecución
D13	Introducción de una variable que permita diferenciar entre la persona tramitadora y la beneficiaria de la demanda.	X	Ejecutada
D14	Jornadas de debate sobre la aplicación de las políticas de transversalidad.	X	En ejecución
D15	Introducción de ponencias y talleres sobre transversalidad de género en los cursos y Jornadas.	X	Ejecutada
D21	Recomendación de que, en los Estatutos y los Reglamentos de Régimen Interno, se fomente la paridad.	X	Ejecutada
D22	Inclusión, en la Convocatoria Pública de la Concertación con el movimiento asociativo, De una cláusula que contemple el principio de transversalidad de género.	X	Ejecutada
D23	Prioridad en los programas dirigidos a la superación de estereotipos tradicionales femeninos y masculinos que propicien el cambio de valores, actitudes y comportamientos.	X	Ejecutada
D31	Campañas de sensibilización.	X	No ejecutada
D32	Realización de programas específicos: Talleres que potencien la autonomía doméstica de los hombres. Talleres de intercambio de tareas dentro del hogar	X	En ejecución
D33	Programa de apoyo y asesoramiento a personas cuidadoras.	X	En ejecución
D41	Identificación de las situaciones de riesgo de estas mujeres.	X	Ejecutado
D42	Elaboración y desarrollo de programas específicos que responden a esas situaciones.	X	En ejecución
D51	Ley de Violencia.	X	En ejecución
D52	Ley de Dependencia.	X	En ejecución
D53	Ley de Uniones de Hecho y Matrimonios Homosexuales.	no programada	No ejecutada
D54	Ley de Igualdad.	X	En ejecución
E11	Desarrollo del Programa de Trabajo de la Delegación de Mujer.	X	ordenanza
E12	Diseño de las funciones del Equipo técnico y administrativo de la Delegación.	Programada en 2008	realizada en el 2008
E13	Detección de las necesidades de formación.	X	EJECUT. permanente

E21	Creación del Equipo Transversal de Género (ETG) y de las Subcomisiones de las Áreas y Delegaciones.		
E22	Desarrollo de las funciones del Equipo Transversal de Género y las Subcomisiones de las Áreas y Delegaciones.		
E23	Desarrollo de las medidas propuestas en el Plan Transversal.	X	Ejecutada
E24	Asesoramiento técnico a la Comisión Transversal de Género, a través del ETG.	X	Ejecutada
E25	Asesoramiento, a través del ETG y las Subcomisiones correspondientes, al conjunto de Áreas y Delegaciones sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones.	X	Ejecutada
E26	Programación de acciones informativas y formativas para la Comisión Transversal de Género y las Subcomisiones.	X	Ejecutada
E31	Sesiones informativas a Responsables Polític@s y Agentes Sociales de la Provincia de Granada.	X	Ejecutada
E32	Impulso y coordinación con las Entidades Públicas y/o Privadas que incorporen la perspectiva de género en sus ámbitos competenciales.	X	Ejecutada
E41	Asesoramiento técnico en Igualdad.	X	Ejecutada
E42	Formación en Políticas de Igualdad.	X	Ejecutada
E43	Diseño, elaboración y puesta en marcha de planes municipales de igualdad.	X	Ejecutada
E44	Ejecución del Programa "Acciones por la igualdad".	X	Ejecutada
E45	Línea de concertación y apoyo económico a iniciativas innovadoras que fomenten la igualdad.	X	Ejecutada
E46	Asesoramiento técnico y formación de agentes socioculturales.	X	Ejecutada
E51	Asesoramiento técnico y formación al tejido asociativo de la provincia.	X	En ejecución
E52	Favorecer la creación de redes de asociaciones de mujeres.	X	En ejecución
E53	Asesoramiento técnico y formación al Consejo provincial de igualdad.	X	En ejecución
E54	Jornadas provinciales, dirigidas a grupos y asociaciones de mujeres, para la elaboración de propuestas en sus municipios.	X	En ejecución
E61	Firma de convenios y acuerdos para la puesta en marcha de programas y proyectos.	X	En ejecución
E62	Coorganización y colaboración en acontecimientos significativos relacionados con la promoción de las Políticas de Igualdad.	X	En ejecución
F11	Estudio detallado de la plantilla.	X	Ejecutada
F12	Análisis de la solicitud de sistemas de permisos.	X	En ejecución
F13	Análisis de la temporalidad y la precariedad laboral.	X	En ejecución
F14	Uso de las nuevas tecnologías.	X	En ejecución
F21	Detección de las necesidades formativas del Área en materia de Igualdad y Transversalidad.	X	Ejecutada

F22	Evaluación del impacto de género en la valoración de puestos de trabajo y RPT.	X	En ejecución
F23	Establecimiento de criterios de género en la selección de personal, concursos de traslados, provisión de puestos de trabajo y jefaturas.	X	En ejecución
F24	Estudio, desde la perspectiva de género, de las medidas de Prevención de Riesgos Laborales.	no programada	No ejecutada
F25	Incorporación de la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y estadísticas que se realicen o adquieran.	X	Ejecutada
F26	Aplicación del principio de paridad en todos los órganos colegiados.	X	En Ejecución
F27	Incorporación de la formación en género como criterio de valoración en los baremos de los concursos.	X	Ejecutada
F28	Inclusión de un módulo sobre Igualdad de oportunidades en los temarios de la OPE anual.	X	Ejecutada
F31	Módulos de Transversalidad de Género dentro de la formación continua.	X	En Ejecución
F32	Elaboración de propuestas de cursos para la Formación Continua en colaboración con las subcomisiones del PTG.	X	Ejecutada
F33	Inclusión de la formación en género, como mérito en la selección del personal docente, para los planes y programas de formación.	X	Ejecutada
F34	Formación teórico-práctica sobre enfoque integrado de género en relación con el puesto de trabajo.	X	Ejecutada
F35	Realización de cursos de formación sobre negociación colectiva no discriminatoria para representantes políticos, sindicales y personal técnico y directivo.	X	Ejecutada
F41	Puesta en marcha, con carácter permanente, de la "mesa para la conciliación", Formada por representantes políticos, sindicales y personal técnico.	no programada	No ejecutada
F42	Impulsar la creación de medidas y servicios tendentes a mejorar la conciliación.	X	En Ejecución
F43	Proponer, en el programa de formación continua, un curso sobre los usos del tiempo.	X	Ejecutada
F44	Consolidación de la "Red provincial por la conciliación de la vida laboral y personal".	no programada	No ejecutada
G11	Detección de las necesidades formativas del Área en materia de Igualdad y Transversalidad.	X	En Ejecución
G12	Elaboración de un programa piloto sobre transversalidad de género en el presupuesto.	X	Ejecutada
G13	Identificación de las partidas de gastos con incidencia en igualdad/desigualdad.	X	En Ejecución
G14	Realización de una Jornada sobre "Presupuestos y Género".	X	Ejecutada
G21	Estudio y análisis detallado de la distribución del presupuesto.	X	Ejecutada

*Avanzamos juntos*

G31	Propuesta de recomendaciones de prácticas igualitarias en los pliegos de contratación pública.	X	En Ejecución
G32	Elaboración de un cuestionario sobre igualdad/desigualdad dirigido a las empresas.	X	No ejecutada
G33	Elaboración y publicación de inventario de empresas comprometidas en las Buenas Prácticas igualitarias.	no programada	No ejecutada

**ANEXO 3. MEMORIA FINAL DE MEDIDAS PLANIFICADAS y  
REALIZADAS 2008-2010**

<b>SITUACION DE LAS MEDIDAS AL FINALIZAR LA VIGENCIA DEL PLAN AÑO 2010</b>			
<b>ID</b>	<b>AREA/OBJETIVOS Y MEDIDAS</b>	<b>Programada</b>	<b>Ejecutada</b>
<b>A</b>	<b>PRESIDENCIA</b>		
	<b>OBJETIVO GENERAL: AVANZAR EN LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROVINCIA DE GRANADA</b>		
	<b>OBJETIVO1: PROMOVER Y DIFUNDIR EL PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO DENTRO Y FUERA DE LA INSTITUCION</b>		
A11	Creación de la Comisión Transversal de Género.		2008
A12	Campaña divulgativa interna y externa del Plan Transversal de Género.	2008-2010	
	<b>OBJETIVO 2: IMPULSAR LA SENSIBILIZACION Y LA FORMACION SOBRE LA NECESIDAD DE APLICAR POLÍTICAS TRANSVERSALES DESDE, Y EN, LA DIPUTACION DE GRANADA</b>		
A21	Organización de sesiones informativas para el personal político y técnico de la institución.	2008-2010	
A22	Propuesta de inclusión de la perspectiva de género en las acciones formativas de los distintos organismos con competencias en formación.	2008-2010	
	<b>OBJETIVO 3: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PLAN DE CONCERTACIÓN Y EN LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS.</b>		
A31	Promover la inclusión de una cláusula fija relativa a la perspectiva de género en la redacción de los Convenios, Acuerdos y Subvenciones, promovidos desde cualquiera de las Áreas y Delegaciones de Diputación.		2009
	<b>OBJETIVO 4:IMPULSAR LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJEY UNA IMAGEN NO SEXISTA DENTRO DE LA DIPUTACIÓN</b>		
A41	Estudio y análisis detallado del lenguaje, imágenes y contenidos utilizados en toda la documentación y en el sistema de comunicación corporativa.		2009
A42	Elaboración de directrices de género aplicables en todas las publicaciones y material divulgativo, así como en los documentos administrativos.		2009
A43	Elaboración y divulgación de un "Manual de estilo" de la Corporación, para la utilización de un lenguaje no discriminatorio ni sexista.		Ejecutada

A44	Promover la incorporación sistemática de la variable sexo en todos los documentos, formularios, encuestas, estudios y memorias de las distintas Áreas y Delegaciones.	2008-2010	
	<b>OBJETIVO 5: PROMOVER UNA IMAGEN Y UN LENGUAJE NO-SEXISTA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACION</b>		
A51	Realización de Jornadas con los Medios de Comunicación sobre la importancia de su papel en la consecución de la igualdad.		No ejecutada
A52	Creación y puesta en marcha del "Laboratorio provincial de género".		En ejecución
<b>B</b>	<b>ÁREA DE CULTURA, JUVENTUD Y COOPERACIÓN LOCAL</b>		
	<b>OBJETIVO GENERAL: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS POLITICIAS DEL ÁREAS, SUS CENTROS, SERVICIOS Y DELEGACIONES</b>		
	<b>OBJETIVO 1: SENSIBILIZAR Y FORMAS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PERSONAL DEL ÁREA</b>		
B11	Detección de las necesidades formativas del personal del área.	2008-2010	
B12	Organización de jornadas provinciales sobre transversalidad en las distintas delegaciones.	Ejecutada	
	<b>OBJETIVO 2: INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE LOS DISTINTOS PROYECTOS Y PROGRAMAS DE LAS DELEGACIONES</b>		
B21	Introducir la variable sexo en las fichas, documentos y estadísticas.	2008-2010	
B22	Incorporación de indicadores de género.	2008-2010	
B23	Introducción de contenidos sobre transversalidad de género en los cursos y Jornadas organizados por el área y sus delegaciones.	2008-2010	
B24	Análisis de género de los contenidos transmitidos en los programas Y actividades.	2008-2010	
	<b>OBJETIVO 3: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE COOPERACIÓN</b>		
B32	Elaboración de un cuestionario sobre igualdad/desigualdad dirigido a las empresas.		Ejecutada
B33	Elaboración y publicación de un inventario de empresas comprometidas en las buenas prácticas igualitarias.		Ejecutada
	<b>OBJETIVO 4: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE JUVENTUD Y CULTURA</b>		
B41	Potenciar la participación igualitaria en las asociaciones.	2008-2010	
B42	Asesorar en la planificación y gestión de actividades desde la perspectiva de género.	2008-2010	
B43	Promover encuentros de jóvenes por la igualdad.		Ejecutada
B44	Formación a las asociaciones en materia de igualdad.		Ejecutada
B45	Programas específicos de prevención: nuevos modelos familiares, corresponsabilidad familiar, prevención de la violencia, roles masculinos-femeninos, conciliación de la vida familiar y nuevos modelos de masculinidad.		Ejecutada
B46	Transmisión de mensajes y valores no sexistas en eventos, exposiciones y circuitos culturales.	2008-2010	
B47	Composición paritaria de comisiones o jurados.	2008-2010	
B48	Elaboración de un directorio paritario de artistas de Granada y provincia.		En ejecución

<b>C</b>		
<b>ÁREA DE OBRAS, SERVICIOS Y DESARROLLO</b>		
	<b>OBJETIVO GENERAL: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS POLÍTICAS DEL ÁREA, SUS SERVICIOS Y DELEGACIONES</b>	
	<b>OBJETIVO 1: SENSIBILIZAR Y FORMAR EN PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PERSONAL DEL ÁREA</b>	
C11	Detección de las necesidades formativas del personal del área.	2008-2010
C12	Organización de Jornadas Provinciales sobre "Urbanismo, Planificación y Ordenación del Territorio".	2008-2010
C13	Organización de Jornadas sobre "Inversión y Desarrollo".	2008-2010
	<b>OBJETIVO 2: REALIZAR ANÁLISIS, VALORACIÓN E INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ENCUESTAS DE INFRAESTRUCTURAS LOCALES</b>	
C21	Incorporación de indicadores de género en las encuestas de infraestructura.	Ejecutada
C22	Valoración y análisis de las nuevas encuestas de infraestructura.	Ejecutada
	<b>OBJETIVO 3: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO</b>	
C31	Análisis desde una perspectiva de género de los contenidos de los programas.	Ejecutada
C32	Estudio para conocer la contribución de mujeres y hombres al desarrollo rural de la provincia de Granada.	2009
C33	Introducción de contenidos sobre transversalidad de género en los cursos y jornadas.	2008-2010
C34	Introducción de cuotas en el baremo de adjudicación de viviendas de oferta pública que favorezcan el acceso de mujeres en riesgo de exclusión.	2008-2010
<b>D</b>		
<b>ÁREA DE BIENESTAR Y DERECHOS DE LA CIUDADANIA</b>		
	<b>OBJETIVO GENERAL: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS POLÍTICAS DEL ÁREA DE BIENESTAR, SUS CENTROS, SUS SERVICIOS Y DELEGACIONES</b>	
	<b>OBJETIVO 1: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODOS LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE SE REALICEN DESDE EL ÁREA</b>	
D11	Análisis de los contenidos de los proyectos, programas y actividades.	2008-2010
D12	Detección de las necesidades formativas del personal del área, en materia de igualdad y transversalidad.	2008-2010
D13	Introducción de una variable que permita diferenciar entre la persona tramitadora y la beneficiaria de la demanda.	2009
D14	Jornadas de debate sobre la aplicación de las políticas de transversalidad.	Ejecutada
D15	Introducción de ponencias y talleres sobre transversalidad de género en los cursos y Jornadas.	2008-2010

	<b>OBJETIVO 2: PROMOVER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ENTRE LAS ASOCIACIONES Y COLECTIVOS SOCIALES RELACIONADOS CON EL ÁREA Y SUS CENTROS, SERVICIOS Y DELEGACIONES.</b>		
D21	Recomendación del fomento de la paridad en los Estatutos y los Reglamentos.	2008-2010	
D22	Inclusión, en la Convocatoria Pública de la Concertación con el <u>Movimiento</u> asociativo, de una clausula que contemple el principio De transversalidad de género.	2008-2010	
D23	Prioridad en los programas dirigidos a la superación de estereotipos tradicionales femeninos y masculinos que propicien el cambio de valores, actitudes y comportamientos.	2008-2010	
	<b>OBJETIVO 3: IMPULSAR Y PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR EN LA PROVINCIA</b>		
D31	Campañas de sensibilización.		Ejecutada
D32	Realización de programas específicos: Talleres que potencien la autonomía doméstica de los hombres. Talleres de intercambio de tareas dentro del hogar.		En ejecución
D33	Programa de apoyo y asesoramiento a personas cuidadoras.	2008-2010	
	<b>OBJETIVO 4: PROMOVER LA MEJORA DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL</b>		
D41	Identificación de las situaciones de riesgo de estas mujeres.		2009
D42	Elaboración y desarrollo de programas específicos que responden a esas situaciones.	2008-2010	
	<b>OBJETIVO 5: ANÁLISIS, VALORACIÓN Y ADECUACIÓN, EN SU CASO, EN EL ÁMBITO DE LAS COMPETENCIAS, DEL DESARROLLO DE LAS LEYES SENSIBLES AL GÉNERO</b>		
D51	Ley de Violencia.		Ejecutada
D52	Ley de Dependencia.		Ejecutada
D53	Ley de Uniones de Hecho y Matrimonios Homosexuales.	no programada	No ejecutada
D54	Ley de Igualdad.		Ejecutada
<b>E</b>	<b>DELEGACIÓN DE IGUALDAD</b>		
	<b>OBJETIVO GENERAL: PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA DIPUTACIÓN Y EN LA PROVINCIA DE GRANADA</b>		
	<b>OBJETIVO 1: PONER EN MARCHA EL PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO</b>		
E11	Desarrollo del Programa de Trabajo de la Delegación de Igualdad.	2008-2010	
E12	Diseño de las funciones del Equipo técnico y administrativo de la Delegación.	2008	
E13	Detección de las necesidades de formación.	2008-2010	
	<b>OBJETIVO 2: IMPULSAR LA NUEVA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO</b>		
E21	Creación del Equipo Transversal de Género (ETG) y de las Subcomisiones de las Áreas y Delegaciones.	2008	
E22	Desarrollo de las funciones del Equipo Transversal de Género y las Subcomisiones de las Áreas y Delegaciones.	2008	
E23	Desarrollo de las medidas propuestas en el Plan Transversal.	2008-2010	
E24	Asesoramiento técnico a la Comisión Transversal de Género, a través del ETG.	2008-2010	

E25	Asesoramiento, a través del ETG y las Subcomisiones correspondientes, al conjunto de Áreas y Delegaciones sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones.	2008-2010
E26	Programación de acciones informativas y formativas para la Comisión Transversal de Género y las Subcomisiones.	2008-2010
	<b>OBJETIVO 3: SENSIBILIZAR Y DIFUNDIR LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA PROVINCIA DE GRANADA</b>	
E31	Sesiones informativas a Responsables Polític@s y Agentes Sociales de la Provincia de Granada.	2008-2010
E32	Impulso y coordinación con las Entidades Públicas y/o Privadas que incorporen la perspectiva de género en sus ámbitos competenciales.	2008-2010
	<b>OBJETIVO 4: IMPULSAR POLÍTICAS INTEGRADAS DE GÉNERO EN LOS AYUNTAMIENTOS DE LA PROVINCIA</b>	
E41	Asesoramiento técnico en Igualdad.	2008-2010
E42	Formación en Políticas de Igualdad.	2008-2010
E43	Diseño, elaboración y puesta en marcha de planes municipales de igualdad.	2008-2010
E44	Ejecución del Programa "Acciones por la igualdad": formación política y técnica, sensibilización en políticas de igualdad de género, educación para la igualdad, prevención de la violencia de género.	2008-2010
E45	Línea de concertación y apoyo económico a iniciativas innovadoras que fomenten la igualdad.	2008-2010
E46	— Asesoramiento técnico y formación de agentes socioculturales.	2008-2010
	<b>OBJETIVO 5: CONSOLIDAR Y MEJORAR LA ACTIVIDAD DE LAS ASOCIACIONES Y GRUPOS DE MUJERES PARA QUE PARTICIPEN EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE SOCIEDAD MÁS IGUALITARIO</b>	
E51	Asesoramiento técnico y formación al tejido asociativo de la provincia.	2008-2010
E52	Favorecer la creación de redes de asociaciones de mujeres.	2008-2010
E53	Asesoramiento técnico y formación al Consejo provincial de igualdad.	2008-2010
E54	Jornadas provinciales, dirigidas a grupos y asociaciones de mujeres, para la elaboración de propuestas en sus municipios.	2008-2010
	<b>OBJETIVO 6: FOMENTAR LA COOPERACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD CON INSTITUCIONES Y ENTIDADES EUROPEAS, NACIONALES, ANDALUZAS Y LOCALES.</b>	
E61	Firma de convenios y acuerdos para la puesta en marcha de programas y proyectos.	2008-2010
E62	Coorganización y colaboración en acontecimientos significativos relacionados con la promoción de las Políticas de Igualdad.	2008-2010

<b>F</b>	<b>ÁREA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y PERSONAL</b>		
	<b>OBJETIVO GENERAL: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS POLÍTICAS DEL ÁREA. SUS CENTO, SERVICIOS Y DELEGACIONES</b>		
	<b>APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE PERSONAL</b>		
	<b>OBJETIVO 1: DIAGNÓSTICO, DESAGREGADO POR SEXOS, DE LA SITUACION DIFERENCIAL DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN.</b>		
F11	Estudio detallado de la plantilla.		Ejecutada
F12	Análisis de la solicitud de sistemas de permisos.		2008-2009
F13	Análisis de la temporalidad y la precariedad laboral.		2010
F14	Uso de las nuevas tecnologías.		2010
	<b>OBJETIVO 2: INCORPORAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL.</b>		
F21	Detección de las necesidades formativas del Área en materia de Igualdad y Transversalidad.		2008-2010
F22	Evaluación del impacto de género en la valoración de puestos de trabajo y RPT.		En ejecución
F23	Establecimiento de criterios de género en la selección de personal, concursos de traslados, provisión de puestos de trabajo y jefaturas.		En ejecución
F24	Estudio, desde la perspectiva de género, de las medidas de Prevención de Riesgos Laborales.	<b>no programada</b>	En ejecución
F25	Incorporación de la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y estadísticas que se realicen o adquieran.		2008-2010
F26	Aplicación del principio de paridad en todos los órganos colegiados.		2008-2010
F27	Incorporación de la formación en género como criterio de valoración en los baremos de los concursos.		Ejecutada
F28	Inclusión de un módulo sobre Igualdad de oportunidades en los temarios de la OPE anual.		Ejecutada
	<b>OBJETIVO 3: INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMACIÓN CONTINUA DEL PERSONAL DE LA DIPUTACION.</b>		
F31	Módulos de Transversalidad de Género dentro de la formación continua.		En ejecución
F32	Elaboración de propuestas de cursos para la Formación Continua en colaboración con las subcomisiones del PTG.		2008-2010
F33	Inclusión de la formación en género, como mérito en la selección del personal docente, para los planes y programas de formación.		Ejecutada
F34	Formación teórico-práctica sobre enfoque integrado de género en relación con el puesto de trabajo.		2008-2010
F35	Realización de cursos de formación sobre negociación colectiva no discriminatoria para representantes políticos, sindicales y personal técnico y directivo.		Ejecutada
	<b>OBJETIVO 4: IMPULSAR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR</b>		
F41	Puesta en marcha, con carácter permanente, de la "Mesa para La <u>Conciliación</u> ", formada por representantes políticos, sindicales Y personal técnico.	<b>no programada</b>	no ejecutada
F42	Impulsar la creación de medidas y servicios tendentes a mejorar la		Ejecutada

	conciliación.		
F43	Proponer, en el programa de formación continua, un curso sobre los usos del tiempo.		Ejecutada
F44	Consolidación de la "Red provincial por la conciliación de la vida laboral y personal".	no programada	No ejecutada
<b>APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE ECONOMÍA</b>			
<b>OBJETIVO 1: PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA</b>			
G11	Detección de las necesidades formativas del Área en materia de Igualdad y Transversalidad.	2008-2010	
G12	Elaboración de un programa piloto sobre transversalidad de género en el presupuesto.		Ejecutada
G13	Identificación de las partidas de gastos con incidencia en igualdad/desigualdad.		En ejecución
G14	Realización de una Jornada sobre "Presupuestos y Género".		Ejecutada
<b>OBJETIVO 2: REALIZAR UN DIAGNOSTICO, DESAGREGADO POR SEXO, DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO EN EL CAPÍTULO UNO.</b>			
G21	Estudio y análisis detallado de la distribución del presupuesto.		Ejecutada
<b>OBJETIVO 3: INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ÓRGANOS DE CONTRATACIÓN DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA</b>			
G31	Propuesta de recomendaciones de prácticas igualitarias en los pliegos de contratación pública.		Ejecutada
G32	Elaboración de un cuestionario sobre igualdad/desigualdad dirigido a las empresas.		Ejecutada
G33	Elaboración y publicación de inventario de empresas comprometidas en las Buenas Prácticas igualitarias.		En ejecución

## ANEXO 4. TABLA DE TIPOLOGÍA DE MEDIDAS, y HERRAMIENTAS APLICADAS PARA SEGUIMIENTO

### Código tipología de medidas:

- **AD. Adaptación de criterios y baremos**
- **CO. Concertación**
- **DI. Dispositivos y coordinaciones (cooperación institucional). Pueden ser de carácter permanente (PE) o puntual (PU).**
- **ES. Estudios, diagnósticos y publicaciones**
- **GE. Gestión**
- **FO. Formación y sensibilización. Pueden consistir en asesoramientos (AS), campañas (CA), Cursos (CU), incorporaciones transversales de PG (IN) o jornadas (JO)**
- **VA. Varios tipos de acciones. Se trata de medidas que pueden concretarse en acciones muy dispares, cada una de las cuales podría clasificarse un en un tipo u otro de los establecidos.**

CÓDIGO	MEDIDA	TIPO	INTERNA/EXTERNA
A11	Creación de la Comisión Transversal de Género.	GE	Interna
A12	Campaña divulgativa interna y externa del Plan Transversal de Género.	FO.CA	Interna y Externa
A13	Convocatoria de un concurso de ideas, sobre un lema consecuente con la Transversalidad.	FO.CA	Interna
A14	Difusión del LEMA en toda la correspondencia de la Diputación de Granada.	FO.CA	Interna
A21	Organización de sesiones informativas para el personal político y técnico de la institución.	FO.CU	Interna
A22	Propuesta de inclusión de la perspectiva de género en las acciones formativas de los distintos organismos con competencias en formación.	FO.IN	Interna
A31	Promover la inclusión de una cláusula fija relativa a la perspectiva de género en la redacción de los Convenios, Acuerdos y Subvenciones, promovidos desde cualquiera de las Áreas y Delegaciones de Diputación.	AD	Interna
A41	Estudio y análisis detallado del lenguaje, imágenes y contenidos utilizados en toda la documentación y en el sistema de comunicación corporativa.	ES	Interna
A42	Elaboración de directrices de género aplicables en todas las publicaciones y material divulgativo, así como en los documentos administrativos.	ES	Externa

CÓDIGO	MEDIDA	TIPO	INTERNA/EXTERNA
A43	Elaboración y divulgación de un "Manual de estilo" de la Corporación, para la utilización de un lenguaje no discriminatorio ni sexista.	ES	Interna/externa
A44	Promover la incorporación sistemática de la variable sexo en todos los documentos, formularios, encuestas, estudios y memorias de las distintas Áreas y Delegaciones.	AD	Interna
A51	Realización de Jornadas con los Medios de Comunicación sobre la importancia de su papel en la consecución de la igualdad.	FO.JO	Externa
A52	Creación y puesta en marcha del "Observatorio provincial de género".	DI.PE	Interna/externa
B11	Detección de las necesidades formativas del personal del área.	ES	Interna
B12	Organización de jornadas provinciales sobre transversalidad en las distintas delegaciones.	FO.JO	Externa
B21	Introducir la variable sexo en las fichas, documentos y estadísticas.	AD	Interna
B22	Incorporación de indicadores de género.	AD	Interna/externa
B23	Introducción de contenidos sobre transversalidad de género en los cursos y Jornadas organizados por el área y sus delegaciones.	FO.IN	Interna/externa
B24	Análisis de género de los contenidos transmitidos en los programas y actividades.	ES	Interna
B31	Análisis de la participación de mujeres y hombres en los programas de formación ocupacional, así como su impacto en los niveles de inserción laboral.	ES	Interna
B32	Elaboración de un cuestionario sobre igualdad/desigualdad dirigido a las empresas.	ES	Interna
B33	Elaboración y publicación de un inventario de empresas comprometidas en las buenas prácticas igualitarias.	ES	Interna/externa
B41	Potenciar la participación igualitaria en las asociaciones.	VA	Externa
B42	Asesorar en la planificación y gestión de actividades desde la perspectiva de género.	FO.AS	Interna
B43	Promover encuentros de jóvenes por la igualdad.	FO.JO	Externa
B44	Formación a las asociaciones en materia de igualdad.	FO.CU	Externa
B45	Programas específicos de prevención: nuevos modelos familiares, corresponsabilidad familiar, prevención de la violencia, roles masculinos-femeninos, conciliación de la vida familiar y nuevos modelos de masculinidad.	FO.CU	Externa
B46	Transmisión de mensajes y valores no sexistas en eventos, exposiciones y circuitos culturales.	FO.IN	Interna/externa
B47	Composición paritaria de comisiones o jurados.	AD	Interna
B48	Elaboración de un directorio paritario de artistas de Granada y provincia.	AD	Interna/Externa
C11	Detección de las necesidades formativas del personal del área.	ES	Interna

CÓDIGO	MEDIDA	TIPO	INTERNA/EXTERNA
C12	Organización de Jornadas Provinciales sobre "Urbanismo, Planificación y Ordenación del Territorio".	FO.JO	Externa
C13	Organización de Jornadas sobre "Inversión y Desarrollo".	FO.JO	Externa
C21	Incorporación de indicadores de género en las encuestas de infraestructura.	AD	Interna
C22	Valoración y análisis de las nuevas encuestas de infraestructura.	AD	Interna
C31	Análisis desde una perspectiva de género de los contenidos de los programas.	ES	Interna
C32	Estudio para conocer la contribución de mujeres y hombres al desarrollo rural de la provincia de Granada.	ES	Interna/externa
C33	Introducción de contenidos sobre transversalidad de género en los cursos y jornadas.	FO.IN	Interna/externa
C34	Introducción de cuotas en el baremo de adjudicación de viviendas de oferta pública que favorezcan el acceso de mujeres en riesgo de exclusión.	AD	Interna
D11	Análisis de los contenidos de los proyectos, programas y actividades.	ES	Interna
D12	Detección de las necesidades formativas del personal del área, en materia de igualdad y transversalidad.	ES	Interna
D13	Introducción de una variable que permita diferenciar entre la persona tramitadora y la beneficiaria de la demanda.	AD	Interna
D14	Jornadas de debate sobre la aplicación de las políticas de transversalidad.	FO.JO	Externa
D15	Introducción de ponencias y talleres sobre transversalidad de género en los cursos y Jornadas.	FO.IN	Interna/externa
D21	Recomendación de que, en los Estatutos y los Reglamentos de Régimen Interno, se fomente la paridad.	AD	Interna
D22	Inclusión, en la Convocatoria Pública de la Concertación con el movimiento asociativo, de una cláusula que contemple el principio de transversalidad de género.	AD	Interna/externa
D23	Prioridad en los programas dirigidos a la superación de estereotipos tradicionales femeninos y masculinos que propicien el cambio de valores, actitudes y comportamientos.	AD	Interna
D31	Campanas de sensibilización.	FO.CA	Externa
D32	Realización de programas específicos: Talleres que potencien la autonomía doméstica de los hombres. Talleres de intercambio de tareas dentro del hogar	FO.CU	Externa
D33	Programa de apoyo y asesoramiento a personas cuidadoras.	FO.CU	Externa
D41	Identificación de las situaciones de riesgo de estas mujeres.	ES	Interna
D42	Elaboración y desarrollo de programas específicos que responden a esas situaciones.	VA	Interna/externa
D51	Ley de Violencia.	ES	Interna/externa

CÓDIGO	MEDIDA	TIPO	INTERNA/EXTERNA
D52	Ley de Dependencia.	ES	Interna/externa
D53	Ley de Uniones de Hecho y Matrimonios Homosexuales.	ES	Interna/externa
D54	Ley de Igualdad.	ES	Interna/externa
E11	Desarrollo del Programa de Trabajo de la Delegación de Mujer.	NO	Interna
E12	Diseño de las funciones del Equipo técnico y administrativo de la Delegación.	NO	Interna
E13	Detección de las necesidades de formación.	ES	Interna
E21	Creación del Equipo Transversal de Género (ETG) y de las Subcomisiones de las Áreas y Delegaciones.	GE	Interna
E22	Desarrollo de las funciones del Equipo Transversal de Género y las Subcomisiones de las Áreas y Delegaciones.	GE	Interna
E23	Desarrollo de las medidas propuestas en el Plan Transversal.	NO	Interna
E24	Asesoramiento técnico a la Comisión Transversal de Género, a través del ETG.	FO.AS	Interna
E25	Asesoramiento, a través del ETG y las Subcomisiones correspondientes, al conjunto de Áreas y Delegaciones sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones.	FO.AS	Interna
E26	Programación de acciones informativas y formativas para la Comisión Transversal de Género y las Subcomisiones.	FO.CU	Interna
E31	Sesiones informativas a Responsables de política municipal y Agentes Sociales de la Provincia de Granada.	FO.CU	Externa
E32	Impulso y coordinación con las Entidades Públicas y/o Privadas que incorporen la perspectiva de género en sus ámbitos competenciales.	DI.PU	Externa
E41	Asesoramiento técnico en Igualdad.	FO.AS	Externa
E42	Formación en Políticas de Igualdad.	FO.CU	Externa
E43	Diseño, elaboración y puesta en marcha de planes municipales de igualdad.	CO	Externa
E44	Ejecución del Programa "Acciones por la igualdad".	CO	Externa
E45	Línea de concertación y apoyo económico a iniciativas innovadoras que fomenten la igualdad.	CO	Externa
E46	Asesoramiento técnico y formación de agentes socioculturales.	FO.CU FO.AS	Externa
E51	Asesoramiento técnico y formación al tejido asociativo de la provincia.	FO.CU FO.AS	Externa
E52	Favorecer la creación de redes de asociaciones de mujeres.	VA	Externa
E53	Asesoramiento técnico y formación al Consejo provincial de igualdad.	FO.CU FO.AS	Externa
E54	Jornadas provinciales, dirigidas a grupos y asociaciones de mujeres, para la elaboración de propuestas en sus municipios.	FO.JO	Externa

CÓDIGO	MEDIDA	TIPO	INTERNA/EXTERNA
E61	Firma de convenios y acuerdos para la puesta en marcha de programas y proyectos.	DI.PU	Externa
E62	Coorganización y colaboración en acontecimientos significativos relacionados con la promoción de las Políticas de Igualdad.	DI.PU	Externa
F11	Estudio detallado de la plantilla.	ES	Interna
F12	Análisis de la solicitud de sistemas de permisos.	ES	Interna
F13	Análisis de la temporalidad y la precariedad laboral.	ES	Interna
F14	Uso de las nuevas tecnologías.	ES	Interna
F21	Detección de las necesidades formativas del Área en materia de Igualdad y Transversalidad.	ES	Interna
F22	Evaluación del impacto de género en la valoración de puestos de trabajo y RPT.	ES	Interna
F23	Establecimiento de criterios de género en la selección de personal, concursos de traslados, provisión de puestos de trabajo y jefaturas.	AD	Interna
F24	Estudio, desde la perspectiva de género, de las medidas de Prevención de Riesgos Laborales.	ES	Interna
F25	Incorporación de la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y estadísticas que se realicen o adquieran.	AD	Interna
F26	Aplicación del principio de paridad en todos los órganos colegiados.	AD	Interna
F27	Incorporación de la formación en género como criterio de valoración en los baremos de los concursos.	AD	Interna
F28	Inclusión de un módulo sobre Igualdad de oportunidades en los temarios de la OPE anual.	AD	Interna
F31	Módulos de Transversalidad de Género dentro de la formación continua.	FO.IN	Interna/externa
F32	Elaboración de propuestas de cursos para la Formación Continua en colaboración con las subcomisiones del PTG.	GE	Interna
F33	Inclusión de la formación en género, como mérito en la selección del personal docente, para los planes y programas de formación.	AD	Interna
F34	Formación teórico-práctica sobre enfoque integrado de género en relación con el puesto de trabajo.	FO.CU	Externa
F35	Realización de cursos de formación sobre negociación colectiva no discriminatoria para representantes políticos, sindicales y personal técnico y directivo.	FO.CU	Externa
F41	Puesta en marcha, con carácter permanente, de la "Mesa para la Conciliación", formada por representantes políticos, sindicales y personal técnico.	DI.PE	Interna
F42	Impulsar la creación de medidas y servicios tendentes a mejorar la conciliación.	VA	Interna
F43	Proponer, en el programa de formación continua, un curso sobre los usos del tiempo.	FO.CU	Interna/Externa
F44	Consolidación de la "Red provincial por la conciliación de la vida laboral y personal".	DI.PE	Externa

CÓDIGO	MEDIDA	TIPO	INTERNA/EXTERNA
G11	Detección de las necesidades formativas del Área en materia de Igualdad y Transversalidad.	ES	Interna
G12	Elaboración de un programa piloto sobre transversalidad de género en el presupuesto.	ES	Interna
G13	Identificación de las partidas de gastos con incidencia en igualdad/desigualdad.	ES	Interna
G14	Realización de una Jornada sobre "Presupuestos y Género".	FO.JO	Externa
G21	Estudio y análisis detallado de la distribución del presupuesto.	ES	Interna
G31	Propuesta de recomendaciones de prácticas igualitarias en los pliegos de contratación pública.	AD	Interna/externa
G32	Elaboración de un cuestionario sobre igualdad/desigualdad dirigido a las empresas.	ES	Externa
G33	Elaboración y publicación de inventario de empresas comprometidas en las Buenas Prácticas igualitarias.	ES	Externa

