

---

# INFORME IMPACTO GÉNERO

---

DIPUTACIÓN DE  
GRANADA

---

PRESUPUESTOS AÑO 2014

---

## I.-INTRODUCCIÓN

---

Este informe es el resultado de 5 años de trabajos continuados para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en la política económica a desarrollar por la Diputación de Granada, y en su instrumento administrativo de aplicación, esto es el presupuesto anual.

Llamamos presupuesto de acuerdo con nuestra legislación a la expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones que como máximo esta Diputación puede reconocer y de los derechos que se prevea realizar en el ejercicio<sup>1</sup>.

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

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

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

---

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

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

En cuanto a la regulación del Informe de Impacto de Género no existe en la actualidad obligación normativa para la elaboración de este informe como elemento procedimental necesario para la aprobación de los Presupuestos anuales de la Provincia, hasta el año 2014 que entrarán en vigor las nuevas Bases de Ejecución Presupuestaria, si bien la Carta Europea de Igualdad entre hombres y mujeres en la vida local, sí recoge obligaciones para la Diputación de Granada: “Adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de las mujeres y los hombres en la vida local y aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta.” en su artículo 27 regula la obligación del desarrollo económico del territorio de la provincia de manera equilibrada entre hombres y mujeres <sup>3</sup>. Sólo puede existir desarrollo económico si este se distribuye en la provincia de Granada respetando la igualdad por sexos. Para conseguir este objetivo estratégico de la política económica local de la Diputación, el instrumento base son los presupuestos, herramienta de cuyo análisis se deduce la apuesta en la agenda política provincial de la igualdad entre hombres y mujeres.

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

Las Diputaciones tienen competencias funcionales y forman con los Municipios una Comunidad política local, prestan asesoramiento técnico, jurídico y asistencia económica a los Municipios, especialmente a los de baja capacidad económica y de

---

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

gestión. Los informes de impacto de género de los presupuestos provinciales han de contemplar en su metodología que la asistencia de esta Administración no es a la ciudadanía sino a los Municipios.

## ***II.-ANTECEDENTES DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PODERES DEL ESTADO, COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y GOBIERNOS LOCALES.***

---

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

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

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

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

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

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

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

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha dedicado en los últimos años importantes esfuerzos a la elaboración de su presupuesto, uno de los hitos principales lo constituye la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban las medidas

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

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

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

Por último traer a colación la regulación estatal que afecta a los gobiernos locales en esta materia, como son el art. 28 de la Ley de Bases de Régimen Local Ley 7/1985, de 2 de abril (L.B.R.L.) al indicar que los municipios pueden realizar actividades complementarias de las propias de otras administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medioambiente., igualmente podemos ver la obligación de incluir la perspectiva de género para los gobiernos locales en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres (L.O.I.) en su art. 21.2 indica que las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”

Esta norma tiene fuerza exclusivamente programática al no estar considerada por la L.O.I. como regulación básica que garantice la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el art. 149.1.1.<sup>a</sup> de la Constitución Española, ni tampoco constituye regulación básica del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario que recoge del art. 149.1.18<sup>a</sup>.

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

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

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

### ***III.-INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA POTESTAD NORMATIVA DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA.***

---

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

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

✓ Participación Ciudadana y Potestad Normativa.

El Reglamento del Consejo Provincial de Igualdad entre Mujeres y Hombres ha sido publicado en el BOP del día 29 de noviembre del 2013. Constituye la elevación de la regulación de este órgano al conjunto de las normas que regula la organización y funcionamiento de los órganos propios en la Diputación de Granada, eliminado su carácter de Reglamento de Régimen Interior que tenía anteriormente, de acuerdo con la Disposición Final Séptima de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.

Algunas de las modificaciones que podemos señalar son:

- 1º.-La división territorial de las representantes en la Comisión Ejecutiva
- 2º.-La participación de una técnica de igualdad que no estaba recogida.
- 3º.-Una secretaria profesional que realice el asesoramiento jurídico, por delegación de la secretaria general de la Diputación.
- 4º.-Un estatuto de las personas integrantes con sus derechos y obligaciones para que funcione como órgano democrático, entre ellas la obligación de asistencia.
- 5º.-La ampliación de las incompatibilidades ya existente.
- 6º.-Facilitar el acceso a la diversidad de asociaciones que han solicitado formar parte del Consejo, como por ejemplo asociaciones de hombres por la igualdad.
- 7º.-Regula un procedimiento de adhesión.
- 8º.-Amplía la asistencia de representantes de las asociaciones a titulares o suplentes.



✓ La Indemnización como Derecho

En el año 2012, cuando por primera vez en la Diputación de Granada se introducen las indemnizaciones como derecho a las personas que asisten a los órganos del Consejo Provincial de Igualdad entre Mujeres y Hombres, para lo cual las Bases de Ejecución Presupuestaria fueron modificadas.

✓ Informes de Impacto de Género preceptivos en el procedimiento de aprobación de los Presupuestos anuales de la Diputación de Granada.

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

✓ Comisión de Impacto de Género.

La Comisión de Impacto de Género se constituye mediante acto administrativo del Vicepresidente 2º, el 19 de noviembre del 2013, integrada por Las Direcciones Generales de Economía y Función Pública junto con las Técnicas Superiores de la Delegación de Igualdad.

✓ Reglamento Orgánico y de Funcionamiento de la Diputación Provincial de Granada

Es de destacar en este apartado que la Diputación ha adoptado medidas singulares en el Reglamento Orgánico y de Funcionamiento de la Diputación de Granada ha incluido

medidas de conciliación de la vida personal, profesional y laboral al incluir el voto electrónico para supuestos de incapacidad laboral temporal.

- ✓ Carta Europea para la igualdad en la vida local.

La Diputación Provincial de Granada suscribió en el año 2009 este tratado Internacional que recoge pautas de acción en la pluralidad de sectores en los cuales se ha de integrar la igualdad entre mujeres y hombres, al ser un principio Universal.

Resalta el Punto 19 del informe de fiscalización, la existencia de otros acuerdos, como la adhesión a la “Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local” que no aparece recogida en este informe en cuanto a la adhesión de la Diputación de Granada, que fue suscrita por la Diputación de Granada mediante aprobación por unanimidad del órgano plenario B.O.P. 61 del año 2010.

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

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

#### ***IV.-LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE LAS DIPUTACIONES PROVINCIALES DE ANDALUCÍA.***

---

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

El objetivo de la política de fiscalización de este informe en cuanto a las Diputaciones Provinciales se refiere, es la fiscalización de la aplicación de las políticas de igualdad, en los municipios con población inferior a 20.000 habitantes, ya que estas entidades locales tienen que prestar servicios de asistencia jurídica, económica, tributaria y técnica a los ayuntamientos de Andalucía, preferentemente con población inferior a 20.000 habitantes.

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

- a) Los Planes de Igualdad aprobados por la Corporación o documentos análogos en los que se describen las políticas para la igualdad a llevar a cabo por la entidad.
- b) Informes de seguimiento y evaluación de los Planes y/o memoria explicativa de las actuaciones realizadas.
- c) Las actividades que, en el ámbito de políticas para la igualdad, ha realizado la entidad y la tipología, objeto y el alcance de las mismas.

- d) El número de AAMM<sup>4</sup> existentes en el ámbito territorial de la entidad y la implicación que las distintas áreas de la corporación tienen en la aplicación de las políticas para la igualdad.
- e) La estructura organizativa establecida para la aplicación de las políticas para la igualdad.
- f) La composición, en clave de género, de los órganos de gobierno y del personal al servicio de la Corporación, y la participación en la promoción y formación del personal.
- g) La igualdad de acceso a los recursos públicos puestos a disposición de los ciudadanos: estudios, estadísticas encuestas y recogida de datos; bases de convocatorias de las subvenciones y pliegos de contratación.
- h) Recursos, totales y por capítulos, aplicados a políticas para la igualdad, y de las subvenciones recibidas para su financiación.

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

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

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

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

---

<sup>4</sup> Asociaciones de Mujeres

<sup>5</sup> El Trabajo de campo finalizó el 18 de enero del 2010.

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

- b) Los Planes de Igualdad de Oportunidades del Personal de la Diputaciones Provinciales<sup>6</sup> aprobados en aplicación de la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público: No consta en el informe el Plan de Igualdad en los Recursos Humanos de la Diputación de Granada, aprobado en el Pleno del día 26 de abril del 2011. Es de resaltar la obligatoriedad para las administraciones públicas, con independencia de número de personal, de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Las administraciones públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. El plan de igualdad de oportunidades tiene una previsión temporal de 2011 al 2014.<sup>7</sup> El Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Granada ya figuraba en el informe de impacto de género de los presupuestos provinciales para el año 2011.
- c) Actividades que en políticas para la igualdad ha realizado la Diputación de Granada, en colaboración interinstitucional cabe destacar el Programa Mercadeando, vigente desde el 2004 que agrupa a las 8 provincias andaluzas, contando con 378 empresarias y 42 emprendedoras. En Granada las principales actividades son relacionadas con el sector servicios y destacan el turismo, servicios generales y actividades relacionadas con la asesoría, gestión, etc... Durante el 2008 se celebraron ocho reuniones de coordinación, formulándose una propuesta conjunta para la creación de la Comisión de Coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género en el ámbito del art. 63 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la

---

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

<sup>7</sup> Véase Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Granada y Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación de Granada 2011-2014.

Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que mediante Decreto 12/2011 de 25 de enero, se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género.

- d) La Diputación de Granada destinó en el año 2008 una inversión económica que ascendió a 201.000€ en el fomento de la actividad de los actores sociales que forman el movimiento asociativo de la Provincia de Granada, lo que supuso un incremento con respecto al 2007 del 71%.

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

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

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

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

medios económicos necesarios de carácter incondicionado para el desarrollo de las políticas de igualdad.

### Fiscalización Integración de la Igualdad Políticas Públicas Diputaciones

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

---

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

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

El nivel óptimo (recorrido, experiencia, recursos e infraestructuras importantes)

---

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

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

Los municipios de hasta 10.000, 17 de ellos tienen un nivel medio de disponibilidad, frente a los menores de 20.000 que llegan al nivel óptimo 5 de ellos.

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

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

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

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

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

#### ***V.-LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA REPRESENTACION POLITICA EN LA PROVINCIA DE GRANADA***

---

De acuerdo con el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos de la Junta de Andalucía para el año 2014, en Andalucía las mujeres ocupan el 45,9% de los escaños del Parlamento de Andalucía, 1,8 puntos porcentuales menos que en 2012, año que marcó el mejor dato de participación de los últimos años<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Informe de Impacto de género Presupuestos año 2014. Junta de Andalucía.

Estos indicadores mejoran en la representación política de la Provincia en la Diputación Provincial de Granada. La mujer participa en la actividad política de manera activa, la Diputación de Granada al igual que el Parlamento Andaluz, muestra una situación paritaria, entendiendo por esta la representación en la que un sexo no es superior al 60% ni inferior al 40%, frente al otro.

Hay más hombres que gobiernan (57,14%) que hombres en la oposición (46,15%) y a la inversa hay más mujeres en la oposición (53,84%) que mujeres que gobiernan (42,85%).

	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
Gobierno	8	57,14	6	42,85	14
Oposición	6	46,15	7	53,84	13
Total	14	51,85	13	48,14	27

Fuente: Delegación de Igualdad de Oportunidades. Diputación de Granada

A pesar de esta paridad legal<sup>9</sup> en la Institución Provincial, podemos decir que la Comunidad Política Local no es un sistema político igualitario en su totalidad, es de observar su inexistencia cuando analizamos las presidencias locales.

	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
Granada	131	78	34	22	168
Andalucía	614	79,6	157	20,4	771

Fuente: Junta Andalucía. Consejería Economía . Informe de Impacto Ptos 2014

La igualdad de género en la representación política como Alcaldes o Alcaldesas muestra grandes diferencias en cuanto al acceso de la mujer a este cargo político frente al hombre, resultados producidos por la no presencia de la mujer de manera equilibrada en el territorio provincial como cabezas de listas a elecciones municipales.

<sup>9</sup> Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres.

En las alcaldías de los municipios andaluces, según los datos que constan en el Registro Andaluz de Entidades Locales (RAEL) a junio de 2013, se cuentan 157 alcaldesas (un 20,4% sobre el total) y 614 alcaldes (un 79,6%).

En la legislatura 2007-2011 hubo 140 alcaldesas (un 18,2% sobre el total) y 631 alcaldes (un 81,8%), en la legislatura 2003-2007 hubo 109 Alcaldesas (un 14%) y 661 Alcaldes (un 86%) y en la legislatura 1999-2003 hubo 60 Alcaldesas (un 8%) y 709 Alcaldes (un 92%).

Podemos comprobar que, si bien en el año 2013 en términos globales hay una presencia escasa de mujeres en las Alcaldías, esta presencia se ha incrementado en cada legislatura. No obstante, se aprecia una ralentización del crecimiento, siendo para la de 2011-2015 del 9,7% respecto a la anterior.

## ***VI.-LOS RECURSOS HUMANOS DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA***

---

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

- ↪ La igualdad es un principio rector de la Diputación y la promoción de la igualdad de oportunidades es una preocupación y ocupación de la entidad desde hace mucho tiempo.
- ↪ Este compromiso se respalda en la ejecución del Plan Transversal de Género, y se refuerza de forma permanente mediante la formación del personal en materia de igualdad de oportunidades
- ↪ Cuenta con una plantilla equilibrada en su composición por sexo, con un 60% de trabajadoras y un 40% de trabajadores.
- ↪ La presencia equilibrada también se produce en los puestos de responsabilidad (42,7% ocupados por mujeres y 53,3% ocupados por hombres y un 4 %

vacantes), aunque con una distribución que no se corresponde con los porcentajes del conjunto de la plantilla.

- ↪ Los procedimientos para la gestión de los recursos humanos están documentados, lo cual posibilita el uso de criterios comunes para todas las personas que participan en dicha gestión, así como facilita su revisión desde la perspectiva de género.
- ↪ Existe una fuerte política de conciliación como herramienta de promoción de la igualdad de oportunidades.

De dicho diagnóstico de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Diputación de Granada, se relacionan los indicadores que deben abordarse en materia de igualdad para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en la organización.

- ↪ Hay una carencia de datos desagregados por sexo (incorporaciones, ceses, promociones, retribuciones, uso de medidas de conciliación) que dificulta la confirmación de las garantías de los procedimientos de gestión.
- ↪ Se desconocen datos de tipo personal (nivel de estudios, situación familiar) cuyo conocimiento podría potenciar el desarrollo de acciones promotoras de la igualdad de oportunidades a la vez que mejorar las prácticas de gestión afectadas (promoción, conciliación).
- ↪ Se encuentra una cierta segregación ocupacional, que afecta sobre todo a la concentración de mujeres en el área de Bienestar y Derechos de la Ciudadanía (Centros Sociales) y de hombres en el Área de Obras, Servicios y Desarrollo.
- ↪ También se identifica una segregación vertical en los puestos de responsabilidad, ya que la presencia de mujeres disminuye en los niveles superiores (a excepción de los puestos de Diputada o Diputado).
- ↪ Se encuentra una mayor informalidad en el reconocimiento de las responsabilidades en los servicios y departamentos más feminizados.
- ↪ Los procedimientos de promoción contienen aspectos que no garantizan la igualdad de oportunidades por estar sujetos a valoraciones personales o criterios con impacto de género negativo (antigüedad).
- ↪ Los conceptos salariales analizados muestran algunas diferencias entre las retribuciones percibidas por las trabajadoras y las percibidas por los

trabajadores, lo que puede ser indicio de que la RPT arrastre estereotipos de género que repercuten en una menor valoración de las ocupaciones tradicionalmente feminizadas.

- ↪ La evaluación de riesgos laborales no contempla los riesgos psicosociales, muy presentes en las actividades relacionadas con la atención a personas, ocupaciones que están mayoritariamente desempeñadas por mujeres en la Diputación.
- ↪ Existen elementos en otros procedimientos y prácticas de gestión de los recursos humanos que son susceptibles de mejora desde la perspectiva de género.

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

Porcentajes del personal según sexo y edad					
Sexo	>30	31-45	46-55	56-60	<60
Mujer	6,8%	56,1%	29,9%	4,5%	2,7%
Hombre	4,5%	40,1%	37%	11,6%	6,8%

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

La forma de contratación o de relación laboral más frecuente entre el personal de la Diputación de Granada es de personal funcionario o personal laboral (que tiene sus derechos y condiciones asimiladas a las del funcionariado). Sin embargo, hay

diferencias entre las trabajadoras y los trabajadores en estas condiciones: casi 3 de cada 4 trabajadores (el 73,4% en concreto) frente a algo más de las trabajadoras (el 52,6%).

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

Fuente: Plan de Igualdad de Recursos Humanos 2011-2014

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

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

Fuente: Plan de Igualdad de Recursos Humanos 2011-2014

Tomando en cuenta esta distribución por sexos y la composición por sexos de la plantilla da como resultado que los grupos A1 y C1 muestren una composición



equilibrada por sexos, mientras que los grupos A2, C2 y E se encuentren feminizados, tal como se muestra en el gráfico de la derecha.

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

---

#### Niveles jerárquicos por Sexo

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

Fuente: Plan de Igualdad de Recursos Humanos 2011-2014

---

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

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

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

Fuente: Plan de Igualdad de Recursos Humanos 2011-2014

Por el contrario, el área de *Obras, Servicios y Desarrollo* concentra a un porcentaje de trabajadores (22%) que cuadriplica al de trabajadoras (5,1%). La segregación ocupacional que presenta el mercado laboral en los perfiles que se requieren en ambas áreas de actuación determina que esta segregación se produzca también en el seno de la Diputación. El resto de áreas, tal como se observa en el gráfico superior muestran un equilibrio en su composición por sexos. Atendiendo a la distribución por grupos profesionales dentro de cada una de las áreas en que se estructura la Diputación, las áreas que presentan (en cifras globales) la situación de equilibrio recientemente señalada, también la presentan en la composición por grupos profesionales, especialmente en las áreas de *Cultura, Juventud y Cooperación Local* y de *Economía, Hacienda y Personal*. La excepción la constituiría el área de *Presidencia*, que muestra desequilibrios en función de los grupos: hay un desequilibrio a favor de los hombres entre el personal del grupo A1 (77,8% frente a un 22,2% de mujeres) y a favor de las mujeres en los grupos C1 (el 70,6% son mujeres) y E (el 66,7% del grupo son mujeres).

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

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

Por lo que respecta a la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en cada una de las áreas, se observa que el área de *Bienestar y*

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

Aunque *Bienestar y Derechos de la Ciudadanía* es el área con mayor número de puestos de responsabilidad/Jefaturas<sup>10</sup> (un total de 54, de las que 20 son desempeñadas por mujeres y 34 por hombres), presenta, sin embargo, la menor ratio entre el número de puestos de responsabilidad y el personal al que gestionan. En concreto esta ratio es de 0,05, mientras que en otras áreas como *Obras, Servicios y Desarrollo* la ratio es de 0,09 (casi el doble) y llegan al 0,15 (3 veces superior) en el área de *Economía, Hacienda y Personal*.

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

---

<sup>10</sup> Se han excluido los puestos de Diputadas/os y Eventuales, por no considerarse que ejercen puestos de Jefatura propiamente dicha.