

INFORME DE IMPACTO

DE

GÉNERO

Presupuestos 2017

Diputación de Granada	
Delegación de Economía	
Entrada:	261
Fecha:	7-2-17
Salida:	
Fecha:	
TESORERÍA	
EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA	
ROP	
GESTIÓN PRESUPUESTARIA	
SIPI	
ANÁLISIS ECONÓMICO	

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO. Presupuesto 2017

A) Antecedentes normativos

B) Antecedentes en el desarrollo de políticas de igualdad en la Diputación

- b.1) Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2016-2018
- b.2) Comisión Transversal de Género. Composición

C) Análisis del impacto de género en las delegaciones de la Diputación de Granada

- c.1 Respecto al análisis de la situación actual sobre la promoción de la igualdad
- c.2 Respecto a los compromisos adquiridos por cada Delegación

D) ANEXOS:

- I) Informes de impacto de cada Área, Delegación y/o Servicio.
- II) Modelos orientativos facilitados a cada Delegación

INTRODUCCIÓN

Este informe pretende cumplir con parte de las responsabilidades que asumen las administraciones locales que son las de promover las condiciones para que la igualdad y la libertad de las personas y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impiden su plena participación en la sociedad. En este sentido, una de sus prioridades debe ser la de poner en marcha mecanismos y políticas públicas que tiendan a cumplir con estos objetivos.

Por otra parte, en cualquier entidad, organismo o institución pública, el presupuesto y la forma de distribuirlo es el instrumento fundamental que refleja las prioridades de la política desde una perspectiva económica. A través de los presupuestos se distribuyen los recursos económicos mediante la elaboración de políticas públicas que se materializan con la puesta en marcha de planes, programas, proyectos o actuaciones concretas dirigidas a satisfacer las necesidades, intereses y expectativas de la ciudadanía.

En este sentido y desde una perspectiva de género, el presupuesto reúne dos características fundamentales que facilitan el trabajo a desarrollar:

- Es un elemento transversal a todas las áreas, concejalías., departamentos o delegaciones ya que envuelven todo el proceso de elaboración de las políticas públicas en todas las fases y a todos los niveles
- Es la forma fundamental de expresar la voluntad política y jerarquizar el compromiso con la sociedad

A su vez y según establece la ley, para cumplir con la eficiencia y rentabilidad económica y social de la gestión pública que desarrolla la Diputación de Granada, el presupuesto anual que elabora debe ir acompañado de un informe en que se valore el efecto que previsiblemente causará su desarrollo en la vida de las mujeres y de los hombres, y la medida en que se estime que contribuirán al avance hacia una provincia más igualitaria. **El informe de impacto de género** es el documento donde se recoge este análisis y el objetivo del mismo es identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género, en cumplimiento con la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres* (Ley 3/2007, art. 14, art. 15, art. 20 y art 21), la *Ley 12/2006 de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad género en Andalucía*, así como otras más específicas

como la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del Impacto de Género, o la Ley 18/2003, de 31 de Diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que establece la necesidad de llevar a cabo una asignación equitativa de los recursos así como la elaboración de informes de impacto de género.

Tenemos por tanto el marco legal suficiente y las herramientas necesarias para que los gobiernos locales integren la dimensión de género y de transversalidad en el conjunto de sus políticas, de su organización y de sus prácticas. Falta sin embargo incorporarlo y desarrollarlo plenamente en igualdad de condiciones con otras competencias municipales de más tradición y arraigo.

B) Antecedentes en el desarrollo de políticas de igualdad en 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 sus 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 y que se ha ido adaptando al contexto socioeconómico, la evolución del marco legislativo y las necesidades sociales de cada momento.

Hasta la fecha se han puesto en marcha dos Planes de Igualdad, siendo el segundo de éstos el primero que incorporó la estrategia de transversalidad del principio de igualdad, además de incluir como uno de sus objetivos prioritarios incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de la institución. En esta línea, desde el año 2010 se vienen realizando informes de impacto de género que acompañan a los presupuestos generales.

El pasado 31 de Mayo de 2016, la Diputación de Granada aprobó en Pleno por unanimidad el III PIO o ESTRATEGIA PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2018 lo que supone el compromiso explícito de toda la institución de introducir la perspectiva de género, de manera transversal, en todas las acciones, proyectos, planes y programas que se lleven a cabo desde las distintas áreas, delegaciones, centros y servicios de esta institución. En esta estrategia se establecen una serie de objetivos

prioritarios y las medidas que se desarrollarán para alcanzarlos durante su periodo de vigencia, siendo una de éstas la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos como requisito imprescindible para avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la provincia de Granada. Por tanto, desde el momento de su aprobación, dicha Estrategia se constituye en el elemento marco de carácter específico que deberá guiar la actuación de la Diputación de Granada en relación con las políticas de igualdad en la provincia.

Esta ESTRATEGIA se basa en los siguientes principios generales:

- .- La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- .- El empoderamiento de las mujeres del mundo rural.
- .- La redefinición del modelo de ciudadanía.

Para conseguir dichos objetivos se establecen varias líneas de actuación, pensadas para desarrollar a nivel interno, dentro de la propia institución, como a nivel externo, con repercusión en la ciudadanía. Se ha incluido una línea específica, la línea 3, cuyo objetivo es consolidar y afianzar la igualdad de género en las actuaciones e iniciativas que se desarrollen en y desde la Diputación de Granada, que incluye un conjunto de acciones que se deben poner en marcha para que se consiga transversalizar la perspectiva de género y, de esta forma, promover la igualdad de género de manera integral.

“Línea 3: Transversalidad de Género en la Diputación”: Medidas

.- 3.4: la creación de un grupo de trabajo para implantar de manera transversal la Estrategia de Igualdad en la Diputación.

.- 3.5: la elaboración de informes que incluyan el impacto de género de las actuaciones que realizan las diferentes delegaciones en la Diputación de Granada.

B.1) Comisión Transversal de Género.

Como establece esta ESTRATEGIA, y con el fin de identificar, coordinar y consensuar las acciones de igualdad que cada Delegación se compromete a realizar, el pasado 19 de octubre de 2016 se constituyó la llamada *Comisión Transversal de Género*. Una estructura de carácter técnico-política integrada por personal con responsabilidades a su cargo de todas

las áreas/delegaciones de la Diputación, encargada de la implementación y seguimiento de la transversalidad de género en esta institución. Sus funciones son las siguientes:

- Impulsar la detección de los desequilibrios de género en esta institución.
- Identificar las carencias de cada área, delegación o servicio para la resolución de los desequilibrios detectados.
- Diseñar y poner en marcha programas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.
- Informar y divulgar, entre el personal político de su competencia, y la ciudadanía, el enfoque integrado de género y el papel de la Comisión Transversal de Género.
- Elaborar, en coordinación con la Delegación de Igualdad y Juventud, el Informe Anual de Impacto de Género que debe acompañar a los presupuestos.

Las personas nombradas por cada Delegación para formar parte de esta Comisión son las siguientes:

AREA/DELEGACIÓN	CARGO	PERSONA DESIGNADA
Turismo	Director	D. Francisco Maldonado Reyes
Empleo y Desarrollo sostenible	Asesora	D ^a . Maria del Mar García Morales
Asistencia a Municipios	Jefe de Servicio	D. José Ignacio Martínez García
Cultura y Memoria Histórica	Asesor	D. Samuel Peña Asensio
Presidencia y Contratación	Asesor Presidente Asesor Vicepresidencia	D. Antonio Martín D. Manolo Megías
Recursos Humanos y Economía	Jefe de Sección de Economía Director de RRHH	D. Jesús Olivares D. Rafael Expósito
Deportes	Asesor de Deportes	Antonio Cobo Díaz
Administración electrónica	Jefa de Sección	Carolina Higuera
Bienestar Social	Jefe de Sección	Jesus Gómez Mateos
Obras y Vivienda	Jefa del Servicio de Infraestructuras y Equipamientos Locales	M ^a Angeles Lucena Valls
Igualdad y Juventud	Jefa de Sección y 2 técnicas de igualdad	D ^a . Leonor Vílchez Fernández D ^a . Mariana Prados Pérez D ^a Isabel Veiga Barrio

Así pues, y para la elaboración del Informe de Impacto de Género que acompañará a los Presupuestos Generales de la Diputación de Granada para 2017, se ha contado con la inestimable colaboración de todas las Delegaciones que han facilitado la información primaria, elaborada con las instrucciones trasladadas por el equipo de igualdad de la

Delegación de Igualdad y Juventud que integra esta Comisión, y que se encarga de la redacción final de este informe.

C) Análisis del impacto de género en las Delegaciones de la Diputación de Granada

El presente apartado constituye el núcleo central de este informe y presenta, agrupados por Delegaciones o Servicios, los análisis de impacto de género que han elaborado a partir de las pautas y herramientas aportadas por el equipo de igualdad de la Comisión. Siguiendo los criterios que establece la legislación vigente, la metodología desarrollada por la Junta de Andalucía y el Gobierno Estatal, así como la metodología propia que la Diputación de Granada viene desarrollando desde el año 2009, las herramientas que se aportaron han sido las siguientes:

- 1) DOCUMENTO: Criterios y orientaciones de género
 - 1.1. Tabla de chequeo de medidas llevadas a cabo
- 2) DOCUMENTO: Modelo de Informe de Impacto de Género particular

En ambos documentos se aclaran conceptos, se dan orientaciones sobre cómo estructurar el análisis y, por último, se establece un modelo para redactar el que hemos llamado *Informe de Impacto de Género Particular* que aglutina la información recopilada por cada Delegación sobre su situación de partida respecto a acciones de promoción de la igualdad desarrolladas, así como compromisos que adquieren para el próximo año 2017. Básicamente, se ha tratado de unificar criterios que han quedado reflejados de la siguiente manera¹:

- SITUACIÓN DE PARTIDA: diagnóstico/análisis sobre la situación de partida del programa o proyecto objeto de análisis. Llevado a la práctica concreta se trata de valorar en qué medida se incorporan medidas de promoción de la igualdad de género. (Ejemplos: lenguaje no sexista, sistemas de recogida de información, datos desagregados por sexo y existencia de estudios cuantitativos y cualitativos)

- | | |
|----|---|
| a. | LENGUAJE NO SEXISTA |
| b. | SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN |
| c. | SISTEMA DE EVALUACIÓN |
| d. | DATOS DESAGREGADOS POR SEXO |
| e. | ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS |

¹ Se adjuntan los documentos facilitados en el apartado ANEXO II de este informe.

- FINALIDAD ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: Previsión de cómo incide la aplicación del proyecto, programa o servicio sobre la situación de mujeres y hombres de cara a promover la igualdad. Ejemplos: se definirá qué se pretende conseguir con el programa actualmente, en qué medida se aplica la normativa de igualdad existente, y cómo ésta se pone en marcha a través de objetivos, actuaciones e indicadores que tengan en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, distribuyendo así los recursos de manera equitativa entre los dos sexos.

- | | |
|----|--|
| f. | NORMATIVA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES QUE SE ESTÁ INCORPORANDO ACTUALMENTE |
| g. | OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD |
| h. | ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD |
| i. | SISTEMA DE EVALUACIÓN |
| j. | INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD: de recursos, de realización, de resultados, de calidad, etc. |
| k. | FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO: acciones formativas y material didáctico |

- COMPROMISOS DE FUTURO O PROPUESTAS DE MEJORA: Tras la realización del análisis anterior, se establecerán propuestas de mejora y/o compromisos a los que se puede llegar para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación del proyecto o programa. Ejemplos pueden ser muy diversos, como establecer la variable sexo, incluir objetivos y actuaciones para promover la igualdad de género, diseñar indicadores de género, realizar materiales formativos que incluyan la perspectiva de género, incorporar un lenguaje no sexista, etc.

- | | |
|----|--|
| l. | MEJORA DE LOS SISTEMAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN |
| m. | INCLUIR DATOS DESAGREGADOS POR SEXO |
| n. | REALIZAR ESTUDIOS CUANTITATIVOS |
| o. | OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD |
| p. | ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD |
| q. | SISTEMA DE EVALUACIÓN |
| r. | INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD: de recursos, de realización, de resultados, de calidad, etc. |
| s. | FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO: acciones formativas y material didáctico |

Tras la lectura y análisis de los informes de Impacto de Género remitidos por cada Delegación o Servicio, y teniendo en cuenta la experiencia de años anteriores, podemos observar las siguientes cuestiones:

c.1 Respetto al análisis de la situación actual sobre la promoción de la igualdad

En general, todas las Delegaciones aplican criterios de uso no sexista de imágenes y lenguaje en sus comunicaciones y documentos de trabajo, tanto a nivel interno como externo. Sin embargo, ninguna Delegación cuenta con información contrastada y evaluaciones sobre este tema que permitan constatar que está incorporado en el quehacer diario de éstas.

En cuanto a la recogida de información, todas las Delegaciones cuentan con sistemas de recogida de información aunque, en algunos casos, la información no se recoge de manera desagregada lo que dificulta la realización de análisis con perspectiva de género, así como evaluaciones del trabajo desarrollado con su correspondiente análisis del impacto que este tiene en mujeres y hombres. En este sentido, son escasas las Delegaciones que cuenta con indicadores de género que permitan medir de forma diferenciada los resultados e impacto de sus acciones en mujeres y hombres.

Ninguna Delegación ha realizado estudios específicos para conocer la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

Todas las Delegaciones conocen las leyes específicas de promoción de la igualdad, tanto la estatal como la andaluza. Sin embargo, muy pocas son las que han incorporado algún objetivo de igualdad y/o acción concreta en sus actividades generales.

En cuanto a la formación general de su personal y el grado de conciencia sobre este tema, prácticamente todas las Delegaciones reciben formación de igualdad a través del Plan de Formación Agrupado que tiene la Diputación pero ninguna se ha planteado formaciones específicas adaptadas a sus actuaciones concretas y su personal cualificado.

c.2 Respetto a los compromisos adquiridos por cada Delegación

De modo general, podemos destacar los siguientes:

- Utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas. Modificación de documentos que así lo requieran
- Revisión de los sistemas de recogida de información de cara a incorporar variables como el sexo o la edad.
- Realización de evaluaciones de impacto de género de algunas de las acciones que la Delegación desarrolla
- Incorporación de objetivos y actuaciones de igualdad tanto en su programación general como a nivel interno.
- Adquisición de materiales didácticos específicos según el campo de trabajo de cada Delegación que incorporen la perspectiva de género o promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación, adjuntamos los informes particulares remitidos por cada Delegación que se incorporan como “ANEXOS” a este Informe General de Impacto de Género para 2017, así como los modelos utilizados para estructurar y sistematizar la información.

ANEXOS:

- I) Informes de Impacto de cada Delegación y/o Servicio.

- II) Modelos orientativos facilitados a cada Delegación para elaboración del informe

ANEXO I

DELEGACIÓN DE TURISMO. PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO DE GRANADA

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO. PRESUPUESTOS 2017

El informe de impacto en función del género es una herramienta dirigida a facilitar la incorporación de forma activa del objetivo de la igualdad de mujeres y hombres.

A la vez se trata de obtener mayor información sobre las necesidades de las personas, mujeres y hombres, a las que van dirigidas, contribuyendo, así a incrementar su nivel de eficacia.

En definitiva se trata de un proceso de reflexión.

Las actividades del Patronato, se pueden estructurar en los siguientes bloques:

- A. PROMOCIÓN/COMUNICACIÓN TURÍSTICA
- B. FORMACIÓN (ESCUELA INTERNACIONAL DE TURISMO RURAL)
- C. PLANIFICACIÓN/OBSERVATORIO TURÍSTICO
- D. CONCERTACIÓN MUNICIPAL/SUBVENCIONES
- E. INFORMACIÓN TURÍSTICA
- F. ADMINISTRACIÓN

1. SITUACIÓN ACTUAL

1.1. LENGUAJE NO SEXISTA

El Patronato utiliza en general un lenguaje no sexista en la documentación utilizada, tanto en documentos externos (contratos, bases de subvenciones, publicaciones, escritos, oficios, etc.) como internos (informes, comunicados internos, etc.).

Igualmente se trata de no utilizar el uso sexista del lenguaje en las comunicaciones a medios (prensa, televisión, revistas especializadas, etc.).

Sin embargo no podemos afirmar que no haya desviaciones al respecto. Es decir el lenguaje también se utiliza de forma sexista y ello debido a dos causas principales:

- La costumbre y los usos
- El desconocimiento de las reglas de uso del lenguaje no sexista

1.2. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Nuestros sistemas de recogida de información son diversos:

- De las propias personas interesadas
- Administraciones Públicas
- Fuentes públicas de información

- Encuestación (Observatorio turístico)
- Encuestación (Escuela Internacional de Turismo Rural)
- Conteo de visitantes a la Oficina de Información Turística

1.3. SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Dependiendo del bloque de trabajo del Patronato, se hacen evaluaciones que se traducen en informes, en algunos de ellos:

PROMOCIÓN/COMUNICACIÓN TURÍSTICA: Informes técnicos de las actuaciones promocionales nacionales e internacionales

PLANIFICACIÓN/OBSERVATORIO TURÍSTICO: Memoria Anual del Observatorio

INFORMACIÓN TURÍSTICA: El conteo respecto a los visitantes es fuente de información para la realización de la Memoria del Observatorio.

CONCERTACIÓN MUNICIPAL: Se elaboran informes de carácter técnico para asesoramiento a Entidades Locales en materia de turismo.

ADMINISTRACIÓN: Informes jurídicos, económicos y técnicos derivados de expedientes administrativos.

No podemos afirmar que dispongamos de Informes en los que haya alguna recogida de información o evaluación desagregada acerca de la situación de las mujeres y hombres (nivel de formación, estado civil, situación laboral, etc.)

1.4. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Las bases de datos principales son:

- Base de datos general (agenda de Patrotur)
- Base de datos de alumnos (Escuela Internacional de Turismo Rural) y documentación como: diplomas y encuestación.
- Base de datos del Observatorio Turístico
- Conteo de visitantes a la Oficina de Información Turística
- Bases de datos de Diputación (Registro, Contabilidad – Sical Win)

La base de datos desagregada por sexo es la General y la del Observatorio turístico.

La finalidad de la base de datos general es la de redactar y comunicarse de forma correcta con las personas destinatarias.

ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS

No se hacen estudios relacionados con el impacto de género relacionados con el sector turístico.

2. FINALIDAD ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1. NORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES QUE SE ESTÁ INCORPORANDO ACTUALMENTE

- ✓ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ✓ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía)

2.2. OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD

Actualmente no hay previstos objetivos en materia de igualdad

2.3. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

No se desarrollan actuaciones en materia de igualdad

2.4. SISTEMA DE EVALUACIÓN INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD

No hay previstos indicadores en materia de igualdad diseñados por el Patronato, en los que se contemplen los siguientes aspectos:

- ✓ Diseño de un modelo de indicadores (o selección de indicadores)
- ✓ Definición de las fuentes de información y técnicas de obtención: base de datos, entrevistas, encuestas
- ✓ Recogida de la información y valoración de los indicadores
- ✓ Procesamiento y análisis de la información valoración de los indicadores

Como indicadores actuales podemos considerar los siguientes:

- Participación en el Plan de Igualdad de la Diputación
- Participación de mujeres en órganos colegiados
- Número de personas por categorías profesionales

2.5. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO

- Actualmente la formación del personal al respecto es escasa. Participamos del Plan formativo de la Diputación de Granada.

3. COMPROMISOS DE FUTURO O PROPUESTAS DE MEJORA

3.1. SISTEMAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Nuestros sistemas de recogida de información previstos son:

- De las propias personas interesadas
- Administraciones Públicas
- Fuentes públicas de información
- Encuestación (Observatorio turístico)
- Encuestación (Escuela Internacional de Turismo Rural)
- Conteo de visitantes a la Oficina de Información Turística

3.2. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

La desagregación por sexo se seguirá contemplando en la base de datos general (Patrotur) y en la del Observatorio Turístico.

3.3. ESTUDIOS CUANTITATIVOS

No se prevén

3.4. OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD

Existen tres objetivos prioritarios y fundamentales en materia de igualdad:

- Participación e implicación en el Plan de Igualdad de la Diputación.
- Mejora en la formación y sensibilización del personal del Patronato sobre la igualdad, (a través de la participación en las acciones que se organicen)
- Utilización del lenguaje no sexista en las comunicaciones oficiales (y relacionadas con el procedimiento administrativo) y en la comunicaciones promocionales y/o comerciales

3.5. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

- Implementación de un protocolo de lenguaje no sexista
- Utilización de imágenes y publicidad no sexistas (se hace actualmente y se seguirá haciendo)
- Merchandising adecuado para hombres y mujeres (se hace actualmente y se seguirá haciendo)
- Inclusión de una Cláusula de género en los procedimientos de contratación: *"Las empresas licitantes, en la elaboración y presentación de sus propuestas creativas, deberán tener en cuenta lo establecido en el artículo 58 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, con respecto a la utilización de un uso no sexista del lenguaje, la transmisión de una imagen de igualdad entre hombres y mujeres, así como libre de estereotipos sexistas"*.

**3.6. SISTEMA DE EVALUACIÓN
INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD:**

- Participación en el Plan de Igualdad de la Diputación
- Participación de mujeres en órganos colegiados del Patronato
- Número de personas por categorías profesionales que trabajan en el Patronato
- Participación de hombres y mujeres en las acciones formativas de la Escuela Internacional de Turismo Rural

**3.7. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO
ACCIONES FORMATIVAS**

- Participación en las Acciones informativas/formativas de la Diputación dirigidas al personal del organismo

Granada a 26 de octubre de 2016

Francisco Maldonado Reyes
Director

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PARTICULAR 2017

DELEGACIÓN DE EMPLEO Y DESARROLLO SOSTENIBLE

1. SITUACIÓN ACTUAL

1.1. Lenguaje no sexista, sistemas de recogida de información, evaluación, desagregación por sexo y estudios cualitativos y cuantitativos.

La Delegación de Empleo y Desarrollo Sostenible tiene la singularidad, frente a otras áreas o delegaciones de la Diputación, de obtener su financiación, casi en su totalidad, por vía externa, a través de distintas líneas de subvención para el desarrollo de proyectos de carácter cultural, social, empresarial, de cooperación, fomento, etc., que incorporan en la mayoría de los casos criterios y condicionantes relativos a la perspectiva de género, ya sea por su propia finalidad o como requisitos para su valoración.

En este sentido, el lenguaje no sexista está incorporado tanto en la elaboración de los presupuestos como en las finalidades, objetivos o acciones a desarrollar, así como en los procedimientos e instrumentos utilizados para ello: documentos, memorias, estudios, etc.

Particularmente el Servicio de Desarrollo Local es el que de manera más general incorpora el lenguaje no sexista por desarrollar proyectos cuyos interlocutores/as o destinatarios/as suelen ser directamente las personas o las instituciones (proyectos FSE, MED, INTERREG,...).

Así mismo, tanto el Servicio PFEA como el Servicio de Fomento al Desarrollo Rural han incorporado tradicionalmente el lenguaje no sexista de manera transversal a su trabajo.

Por otro lado, el personal técnico a cargo de la Delegación es conocedor y aplica sistemáticamente los criterios sobre utilización de lenguaje no sexista.

Casi de manera general en toda la Delegación existen sistemas de recogida de la información y sistemas de evaluación que incluyen la perspectiva de género en su procedimiento. El Servicio de Fomento al Desarrollo Rural, sin embargo, aún no ha incorporado de manera sistemática estos aspectos.

En todos los casos, y de manera transversal e integrada en los procesos, los datos están desagregados por sexo y se realizan estudios cualitativos y cuantitativos que reconocen las distintas realidades en función del género, si bien, en este último caso, solo se reconocen en los Servicios de Desarrollo Local y PFEA (aunque este último no recoge las expectativas de hombres y mujeres), y no son contemplados de manera consciente por los Servicios de Promoción y Consolidación de Empresas y Fomento al Desarrollo Rural, probablemente porque sus interlocución y población destinataria directa no son personas, sino empresas, entidades, organismos, etc.

2. FINALIDAD ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1. Normativa en género e igualdad, objetivos y actuaciones en materia de igualdad, sistema de evaluación y formación del personal técnico.

Los Servicios de PFEA y Desarrollo Local aplican sistemáticamente la **normativa** (Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía). Sin embargo los Servicios de Promoción y Consolidación de Empresas y Fomento al Desarrollo Rural, no incorporan esta normativa de manera consciente en sus procesos.

En la misma línea, tanto los **objetivos** a conseguir como las **actuaciones** que se realizan desde los Servicios de Desarrollo Local y PFEA están imbuidos de la filosofía que subyace a esta normativa, incorporando en los fines, procedimientos y actividades que se desarrollan todo aquello que favorezca la integración de las mujeres y el equilibrio de las desigualdades, incluso a través de actuaciones de discriminación positiva, o el desarrollo de actuaciones para la corrección de desigualdades.

El Servicio de Promoción y Consolidación de Empresa, por su parte, aunque no concreta objetivos, sí desarrolla actuaciones para la corrección de desigualdades u otros para la promoción de la igualdad.

Situación parecida se produce en el Servicio de Fomento al Desarrollo Rural, en el que, por su especial temática y relación directamente con entidades, empresas, asociaciones..., no se han planteado la necesidad de corregir desigualdades en materia de género a través de sus objetivos y actuaciones concretas.

En lo relativo a los **sistemas de evaluación**, ocurre algo muy parecido, siendo los Servicios de PFEA y Desarrollo Local los que de manera generalizada realizan la evaluación a través de indicadores que incorporan, miden, informan, etc., sobre los resultados en relación con las diferencias o desagregación por sexo, si bien es el segundo de estos Servicios el que no lo hace de manera integral en relación con los recursos empleados. Y en este aspecto, también el Servicio de Empresas incorpora de forma general la medición a través de indicadores en este sentido.

Sin embargo, el Servicio de Fomento al Desarrollo Rural, por los motivos antes reseñados, el que no aplica estos sistemas de evaluación con desagregación por sexo.

Por último, en cuanto a la **formación del personal técnico**, en general toda la Delegación, cuenta con personal técnico formado, material a disposición del mismo, y conocimiento sobre sus necesidades formativas en materia de género, e incluso incorporan la perspectiva de género en cualquier acción formativa o de actualización de competencias del personal.

3. COMPROMISOS DE FUTURO O PROPUESTAS DE MEJORA

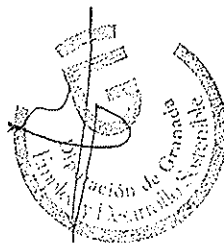
3.1. Recogida de información, desagregación por sexo, estudios cuantitativos, objetivos y actuaciones, sistemas de evaluación y formación del personal técnico.

El compromiso general de la Delegación en materia de igualdad se decanta claramente por el mantenimiento de su filosofía en este sentido y potenciar su generalización a todos los Servicios.

De este modo, y de manera masiva y unánime, los Servicios de Promoción y Consolidación de Empresas, PFEA y Desarrollo Local se comprometen al mantenimiento de aquellos aspectos ya consolidados en materia de igualdad, así como a la incorporación de los que quedan más relegados o no realizados para su afianzamiento.

Es el Servicio de Fomento al Desarrollo Rural el que por la temática desarrollada, no es necesario incorporar estos cambios, si bien en el ámbito de la formación del personal, y dado que la Diputación de Granada ofrece actualización en este sentido a través de sus planes formativos, considera dar respuesta a este compromiso a través de los mismos.

NOTA: A ESTE INFORME SE ADJUNTAN LAS TABLAS DE CHEQUEO ELABORADAS POR CADA UNO DE LOS SERVICIOS.



Ana Muñoz Arquelladas

SERVICIO DE DESARROLLO LOCAL
DELEGACIÓN DE EMPLEO Y DESARROLLO SOSTENIBLE

A. a TABLA DE CHEQUEO (Criterios y orientaciones de género)

	RESPUESTA	
	SI	NO
1. SITUACIÓN ACTUAL		
1.1. LENGUAJE NO SEXISTA		
UTILIZACIÓN DE LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	X	
CONOCIMIENTO CRITERIOS LENGUAJE NO SEXISTA	X	
1.2. SISTEMAS RECOGIDA DE INFORMACIÓN		
EXISTENCIA DE SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	X	
CONOCIMIENTO PERFIL PERSONAS BENEFICIARIAS	X	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA	X	
1.3. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		
INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	X	
UTILIZACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS, EVALUACIONES, ETC.	X	
REALIZACIÓN DE ANÁLISIS O INFORMES QUE RECOJAN DIFERENCIAS	X	
1.4. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS		
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES	X	
EXISTENCIA DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES	X	
LA PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES TIENE EN CUENTA LAS DIFERENCIAS DE MUJERES Y HOMBRES	X	

	RESPUESTA	
	SI	NO
2. FINALIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO		
2.1. NORMATIVA		
PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES EN BASE A LA NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	
2.2. OBJETIVOS		
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE AYUDEN A CONSEGUIR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X	
OBJETIVOS DIRIGIDOS A CORREGIR ALGUN Desequilibrio EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES O DE HOMBRES	X	
2.3. ACTUACIONES		
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE AYUDAN A MANTENER DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		X
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE CONTRIBUYEN A CORREGIR DESIGUALDADES	X	
REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y EN HOMBRES	X	
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES PARA PROMOVER LA PRESENCIA EN LOS ORGANOS DE PARTICIPACIÓN		
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES EN LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LAS ACTIVIDADES		X
2.4. INDICADORES		
LOS INDICADORES DIFERENCIAN LOS DATOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X	
LOS INDICADORES MIDEN LOS RECURSOS EMPLEADOS		X
LOS INDICADORES QUE MIDEN LOS RECURSOS TIENEN LA INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO		X
LOS INDICADORES INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS	X	
LOS INDICADORES QUE INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
LOS INDICADORES MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN RELACIÓN CON EL OBJETO PLANTEADO	X	
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
LOS INDICADORES MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN MUJERES Y HOMBRES	X	
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
2.5. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		
EXISTE CONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS	X	
LAS PERSONAS TRABAJADORAS HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	
LAS PERSONAS TRABAJADORAS TIENEN A SU DISPOSICIÓN MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	

	RESPUESTA	
	SI	NO
3. COMPROMISOS DE FUTURO/PROPUUESTAS DE MEJORA		
3.1. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		
ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	X	
CONOCIMIENTO DEL PERFIL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DEL SUBPROGRAMA A TRAVÉS DEL SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	X	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA	X	
3.2. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		
RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	X	
ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS Y EVALUACIONES PARA CONOCER EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
3.3. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS		
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES	X	
ELABORACIÓN DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y EL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES	X	
PLANIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES TENIENDO EN CUENTA LAS DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X	
3.4. OBJETIVOS		
MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
INCLUSIÓN DE OBJETIVOS NUEVOS DIRIGIDOS A CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
3.5. ACTUACIONES		
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LAS ACTUACIONES EXISTENTES PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
INCLUSIÓN DE ALGUNA ACTUACIÓN NUEVA PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
3.6. INDICADORES		
INCLUSIÓN DE INDICADORES DIRIGIDOS A MEDIR LOS RECURSOS, PRODUCTOS, RESULTADOS Y CALIDAD CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
INCLUSIÓN DE INDICADORES QUE EVALÚEN EL COSTE ECONÓMICO INVERTIDO EN LAS ACTUACIONES	X	
3.7. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		
IMPARTICIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE ALGUNA ACCIÓN FORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	
ADQUISICIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A DISPOSICIÓN DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS	X	

**SERVICIO DE PROMOCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS
DELEGACIÓN DE EMPLEO Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

A. a TABLA DE CHEQUEO (Criterios y orientaciones de género)

	RESPUESTA	
	SI	NO
1.SITUACIÓN ACTUAL		
1.1.LENGUAJE NO SEXISTA		
UTILIZACIÓN DE LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA		
CONOCIMIENTO CRITERIOS LENGUAJE NO SEXISTA		
1.2. SISTEMAS RECOGIDA DE INFORMACIÓN		
EXISTENCIA DE SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	X	
CONOCIMIENTO PERFIL PERSONAS BENEFICIARIAS	X	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA	X	
1.3. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		
INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	X	
UTILIZACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS, EVALUACIONES, ETC.	X	
REALIZACIÓN DE ANÁLISIS O INFORMES QUE RECOJAN DIFERENCIAS	X	
1.4. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS		
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES		
EXISTENCIA DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES		
LA PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES TIENE EN CUENTA LAS DIFERENCIAS DE MUJERES Y HOMBRES		

	RESPUESTA	
	SI	NO
2. FINALIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO		
2.1. NORMATIVA		
PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES EN BASE A LA NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
2.2. OBJETIVOS		
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE AYUDEN A CONSEGUIR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
OBJETIVOS DIRIGIDOS A CORREGIR ALGÚN DESEQUILIBRIO EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES O DE HOMBRES	X	
2.3. ACTUACIONES		
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE AYUDAN A MANTENER DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE CONTRIBUYEN A CORREGIR DESIGUALDADES	X	
REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y EN HOMBRES	X	
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES PARA PROMOVER LA PRESENCIA EN LOS ORGANOS DE PARTICIPACIÓN	X	
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES EN LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LAS ACTIVIDADES	X	
2.4. INDICADORES		
LOS INDICADORES DIFERENCIAN LOS DATOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X	
LOS INDICADORES MIDEN LOS RECURSOS EMPLEADOS	X	
LOS INDICADORES QUE MIDEN LOS RECURSOS TIENEN LA INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	X	
LOS INDICADORES INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS	X	
LOS INDICADORES QUE INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
LOS INDICADORES MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN RELACIÓN CON EL OBJETO PLANTEADO	X	
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
LOS INDICADORES MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN MUJERES Y HOMBRES		
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		
2.5. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		
EXISTE CONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS		
LAS PERSONAS TRABAJADORAS HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
LAS PERSONAS TRABAJADORAS TIENEN A SU DISPOSICIÓN MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		

	RESPUESTA	
	SI	NO
3. COMPROMISOS DE FUTURO/PROPUESTAS DE MEJORA		
3.1. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		
ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	X	
CONOCIMIENTO DEL PERFIL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DEL SUBPROGRAMA A TRAVÉS DEL SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	X	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA	X	
3.2. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		
RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	X	
ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS Y EVALUACIONES PARA CONOCER EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
3.3. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS		
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES	X	
ELABORACIÓN DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y EL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES	X	
PLANIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES TENIENDO EN CUENTA LAS DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X	
3.4. OBJETIVOS		
MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
INCLUSIÓN DE OBJETIVOS NUEVOS DIRIGIDOS A CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
3.5. ACTUACIONES		
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LAS ACTUACIONES EXISTENTES PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
INCLUSIÓN DE ALGUNA ACTUACIÓN NUEVA PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
3.6. INDICADORES		
INCLUSIÓN DE INDICADORES DIRIGIDOS A MEDIR LOS RECURSOS, PRODUCTOS, RESULTADOS Y CALIDAD CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
INCLUSIÓN DE INDICADORES QUE EVALÚEN EL COSTE ECONÓMICO INVERTIDO EN LAS ACTUACIONES	X	
3.7. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		
IMPARTICIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE ALGUNA ACCIÓN FORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	
ADQUISICIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A DISPOSICIÓN DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS	X	

SERVICIO DE FOMENTO AL DESARROLLO RURAL
DELEGACION DE EMPLEO Y DESARROLLO SOSTENIBLE

		RESPUESTA	
		SI	NO
A. a TABLA DE CHEQUEO (Criterios y orientaciones de género)			
1. SITUACIÓN ACTUAL			
1.1. LENGUAJE NO SEXISTA			
UTILIZACIÓN DE LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA		X	
CONOCIMIENTO CRITERIOS LENGUAJE NO SEXISTA		X	
1.2. SISTEMAS RECOGIDA DE INFORMACIÓN			
EXISTENCIA DE SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN			X
CONOCIMIENTO PERFIL PERSONAS BENEFICIARIAS		X	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA			X
1.3. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO			
INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO			X
UTILIZACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS, EVALUACIONES, ETC.			X
REALIZACIÓN DE ANÁLISIS O INFORMES QUE RECOJAN DIFERENCIAS			X
1.4. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS			
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES			X
EXISTENCIA DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES			X
LA PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES TIENE EN CUENTA LAS DIFERENCIAS DE MUJERES Y HOMBRES			X

	RESPUESTA	
	SI	NO
2. FINALIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO		
2.1. NORMATIVA		
PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES EN BASE A LA NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		X
2.2. OBJETIVOS		
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		X
OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE AYUDAN A CONSEGUIR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		X
OBJETIVOS DIRIGIDOS A CORREGIR ALGUN Desequilibrio EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES O DE HOMBRES		X
2.3. ACTUACIONES		
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE AYUDAN A MANTENER DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		X
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE CONTRIBUYEN A CORREGIR DESIGUALDADES		X
REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y EN HOMBRES		X
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES PARA PROMOVER LA PRESENCIA EN LOS ORGANOS DE PARTICIPACIÓN	X	
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES EN LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LAS ACTIVIDADES		X
2.4. INDICADORES		
LOS INDICADORES DIFERENCIAN LOS DATOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES		X
LOS INDICADORES MIDEN LOS RECURSOS EMPLEADOS		X
LOS INDICADORES QUE MIDEN LOS RECURSOS TIENEN LA INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO		X
LOS INDICADORES INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS	X	
LOS INDICADORES QUE INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		X
LOS INDICADORES MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN RELACIÓN CON EL OBJETO PLANTEADO		X
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		X
LOS INDICADORES MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN MUJERES Y HOMBRES		X
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		X
2.5. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		
EXISTE CONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS	X	
LAS PERSONAS TRABAJADORAS HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	
LAS PERSONAS TRABAJADORAS TIENEN A SU DISPOSICIÓN MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	

	RESPUESTA	
	SI	NO
3. COMPROMISOS DE FUTURO/PROPUESTAS DE MEJORA		
3.1.SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		
ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		X
CONOCIMIENTO DEL PERFIL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DEL SUBPROGRAMA A TRAVÉS DEL SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		X
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA		X
3.2. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		
RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO		X
ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS Y EVALUACIONES PARA CONOCER EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES		X
3.3. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS		
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES		X
ELABORACIÓN DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y EL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES		X
PLANIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES TENIENDO EN CUENTA LAS DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES		X
3.4. OBJETIVOS		
MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES		X
INCLUSIÓN DE OBJETIVOS NUEVOS DIRIGIDOS A CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES		X
3.5. ACTUACIONES		
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LAS ACTUACIONES EXISTENTES PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES		X
INCLUSIÓN DE ALGUNA ACTUACIÓN NUEVA PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES		X
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES		X
3.6. INDICADORES		
INCLUSIÓN DE INDICADORES DIRIGIDOS A MEDIR LOS RECURSOS, PRODUCTOS, RESULTADOS Y CALIDAD CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		X
INCLUSIÓN DE INDICADORES QUE EVALÚEN EL COSTE ECONÓMICO INVERTIDO EN LAS ACTUACIONES		X
3.7. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		
IMPARTICIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE ALGUNA ACCIÓN FORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	
ADQUISICIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A DISPOSICIÓN DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS	X	

SERVICIO PFEA
DELEGACIÓN DE EMPLEO Y DESARROLLO SOSTENIBLE

A. a TABLA DE CHEQUEO (Criterios y orientaciones de género)		RESPUESTA	
		SI	NO
1. SITUACIÓN ACTUAL			
1.1 LENGUAJE NO SEXISTA			
UTILIZACIÓN DE LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	X		
CONOCIMIENTO CRITERIOS LENGUAJE NO SEXISTA	X		
1.2. SISTEMAS RECOGIDA DE INFORMACIÓN			
EXISTENCIA DE SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	X		
CONOCIMIENTO PERFIL PERSONAS BENEFICIARIAS	X		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA	X		
1.3. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO			
INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	X		
UTILIZACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS, EVALUACIONES, ETC.	X		
REALIZACIÓN DE ANÁLISIS O INFORMES QUE RECOJAN DIFERENCIAS	X		
1.4. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS			
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES			X
EXISTENCIA DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES	X		
LA PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES TIENE EN CUENTA LAS DIFERENCIAS DE MUJERES Y HOMBRES	X		

	RESPUESTA	
	SI	NO
2. FINALIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO		
2.1. NORMATIVA		
PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES EN BASE A LA NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	
2.2. OBJETIVOS		
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE AYUDEN A CONSEGUIR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X	
OBJETIVOS DIRIGIDOS A CORREGIR ALGÚN DESEQUILIBRIO EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES O DE HOMBRES	X	
2.3. ACTUACIONES		
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE AYUDAN A MANTENER DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES		X
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE CONTRIBUYEN A CORREGIR DESIGUALDADES	X	
REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y EN HOMBRES	X	
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES PARA PROMOVER LA PRESENCIA EN LOS ORGANOS DE PARTICIPACIÓN	X	
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES EN LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LAS ACTIVIDADES	X	
2.4. INDICADORES		
LOS INDICADORES DIFERENCIAN LOS DATOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X	
LOS INDICADORES MIDEN LOS RECURSOS EMPLEADOS	X	
LOS INDICADORES QUE MIDEN LOS RECURSOS TIENEN LA INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	X	
LOS INDICADORES INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS	X	
LOS INDICADORES QUE INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
LOS INDICADORES MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN RELACIÓN CON EL OBJETO PLANTEADO	X	
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
LOS INDICADORES MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN MUJERES Y HOMBRES	X	
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
2.5. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		
EXISTE CONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS	X	
LAS PERSONAS TRABAJADORAS HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	
LAS PERSONAS TRABAJADORAS TIENEN A SU DISPOSICIÓN MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	

	RESPUESTA	
	SI	NO
3. COMPROMISOS DE FUTURO/PROPUESTAS DE MEJORA		
3.1. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		
ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	X	
CONOCIMIENTO DEL PERFIL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DEL SUBPROGRAMA A TRAVÉS DEL SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	X	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA	X	
3.2. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		
RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO	X	
ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS Y EVALUACIONES PARA CONOCER EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
3.3. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS		
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES		
ELABORACIÓN DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y EL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES	X	
PLANIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES TENIENDO EN CUENTA LAS DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES	X	
3.4. OBJETIVOS		
MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
INCLUSIÓN DE OBJETIVOS NUEVOS DIRIGIDOS A CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
3.5. ACTUACIONES		
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LAS ACTUACIONES EXISTENTES PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
INCLUSIÓN DE ALGUNA ACTUACIÓN NUEVA PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES	X	
3.6. INDICADORES		
INCLUSIÓN DE INDICADORES DIRIGIDOS A MEDIR LOS RECURSOS, PRODUCTOS, RESULTADOS Y CALIDAD CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	X	
INCLUSIÓN DE INDICADORES QUE EVALÚEN EL COSTE ECONÓMICO INVERTIDO EN LAS ACTUACIONES	X	
3.7. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		
IMPARTICIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE ALGUNA ACCIÓN FORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	X	
ADQUISICIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A DISPOSICIÓN DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS	X	

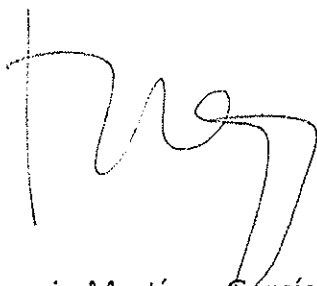
Informe de Impacto de Género Particular 2017

El Servicio de Asistencia a Municipios tiene como destinatarios directos de sus actuaciones a los municipios y otras entidades locales de la provincia, por lo que no se prestan servicios directos a las personas, razón por la que no cabe hacer desagregaciones de datos por razón de sexo, ni evaluaciones, ni estudios cuantitativos o cualitativos referidos al sexo de los destinatarios de nuestras funciones.

No se realizan actuaciones en materia de igualdad por las razones antedichas, ni caben compromisos de mejoras.

En cuanto al lenguaje no sexista, somos conocedores de las reglas imperantes, exigiendo un adecuado uso de la lengua en nuestros escritos y comunicaciones.

Granada a 7 de noviembre de 2016



Fdo. José Ignacio Martínez García

Jefe del Servicio de Asistencia a Municipios

A. a TABLA DE CHEQUEO (Criterios y orientaciones de género)

	RESPUESTA	
	SI	NO
1.SITUACIÓN ACTUAL		
1.1.LENGUAJE NO SEXISTA		
UTILIZACIÓN DE LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	X	
CONOCIMIENTO CRITERIOS LENGUAJE NO SEXISTA	X	
	X	
1.2. SISTEMAS RECOGIDA DE INFORMACIÓN		X
EXISTENCIA DE SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		no sabe
CONOCIMIENTO PERIL PERSONAS BENEFICIARIAS		no sabe
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA		
		" "
		" "
		" "
		" "
1.3. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		
INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO		" "
UTILIZACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES, ANALISIS, EVALUACIONES, ETC.		" "
REALIZACIÓN DE ANÁLISIS O INFORMES QUE RECOJAN DIFERENCIAS		" "
		" "
		" "
1.4. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS		
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES		" "
EXISTENCIA DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES		" "
LA PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES TIENE EN CUENTA LAS DIFERENCIAS DE MUJERES Y HOMBRES		" "
		" "

2. FINALIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO		RESPUESTA	
2.1. NORMATIVA		SI	NO
PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES EN BASE A LA NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			NO CORRE
			" "
			" "
2.2. OBJETIVOS			" "
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES			" "
OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE AYUDEN A CONSEGUIR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES			" "
OBJETIVOS DIRIGIDOS A CORREGIR ALGÚN DESEQUILIBRIO EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES O DE HOMBRES			" "
			" "
2.3. ACTUACIONES			" "
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE AYUDAN A MANTENER DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES			" "
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE CONTRIBUYEN A CORREGIR DESIGUALDADES			" "
REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y EN HOMBRES			" "
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES PARA PROMOVER LA PRESENCIA EN LOS ORGANOS DE PARTICIPACIÓN			" "
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES EN LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LAS ACTIVIDADES			" "
			" "
2.4. INDICADORES			" "
LOS INDICADORES DIFERENCIAN LOS DATOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES			" "
LOS INDICADORES MIDEN LOS RECURSOS EMPLEADOS			" "
LOS INDICADORES QUE MIDEN LOS RECURSOS TIENEN LA INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO			" "
LOS INDICADORES INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS			" "
LOS INDICADORES QUE INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO			" "
LOS INDICADORES MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN RELACIÓN CON EL OBJETO PLANTEADO			" "
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO			" "
LOS INDICADORES MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN MUJERES Y HOMBRES			" "
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO			" "
			" "
2.5. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO			" "
EXISTE CONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS		SI	
LAS PERSONAS TRABAJADORAS HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		SI	
LAS PERSONAS TRABAJADORAS TIENEN A SU DISPOSICIÓN MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		SI	

	RESPUESTA	
	SI	NO
3. COMPROMISOS DE FUTURO/PROPUESTAS DE MEJORA		
3.1. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		NO
ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		SI
CONOCIMIENTO DEL PERFIL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DEL SUBPROGRAMA A TRAVÉS DEL SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		SI
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA		SI
3.2. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		SI
RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO		SI
ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS Y EVALUACIONES PARA CONOCER EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES		SI
3.3. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS		SI
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES		SI
ELABORACIÓN DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y EL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES		SI
PLANIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES TENIENDO EN CUENTA LAS DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES		SI
3.4. OBJETIVOS		SI
MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES		SI
INCLUSIÓN DE OBJETIVOS NUEVOS DIRIGIDOS A CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES		SI
3.5. ACTUACIONES		SI
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LAS ACTUACIONES EXISTENTES PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES		SI
INCLUSIÓN DE ALGUNA ACTUACIÓN NUEVA PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES		SI
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES		SI
3.6. INDICADORES		SI
INCLUSIÓN DE INDICADORES DIRIGIDOS A MEDIR LOS RECURSOS, PRODUCTOS, RESULTADOS Y CALIDAD CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		SI
INCLUSIÓN DE INDICADORES QUE EVALÚEN EL COSTE ECONÓMICO INVERTIDO EN LAS ACTUACIONES		SI
3.7. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		SI
IMPARTICIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE ALGUNA ACCIÓN FORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		SI
ADQUISICIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A DISPOSICIÓN DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS		SI

B – Modelo de Informe de Impacto de Género Particular 2017

Servicio/Delegación/Área: DELEGACIÓN DE CULTURA Y MEMORIA HISTÓRICA Y DEMOCRÁTICA.

Programa/subprograma/ Proyecto: Toda la Delegación.

1. SITUACIÓN ACTUAL

1.1. LENGUAJE NO SEXISTA

En toda la Delegación se utiliza un lenguaje no sexista, no existiendo ningún mecanismo de control para supervisar que se cumple de forma adecuada.

1.2. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Se utiliza un sistema de recogida de la información en las visitas a las salas expositivas dividido por sexos. En el resto de programas se observa y fomenta la participación femenina pero no existe ningún sistema de control.

1.3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

No existe ningún sistema de evaluación en la actualidad.

1.4. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Dentro de las actividades que se realizan en el Palacio de los Condes de Gabia, se hace un seguimiento de personas que asisten teniendo en cuenta los datos desagregados por sexo. Sólo el número de personas que participan de las que se observa como existe una participación femenina superior a la masculina.

1.5. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS

No se han realizado ni encuestas ni estudios para conocer las necesidades y expectativas de mujeres y hombres beneficiarias de los programas.

2. FINALIDAD ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1. NORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES QUE SE ESTÁ INCORPORANDO ACTUALMENTE

Todas las actuaciones que se llevan a cabo en la Delegación tienen como objetivo principal acercar la cultura y la memoria histórica y democrática a toda la población, teniendo muy presente para ello metodología que ayude a conseguir que la igualdad al acceso de los mismos sea real.

2.2. OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD

En los programas implantados siempre se intenta diseñar algún tipo de actividad atractiva tanto para hombre como para mujeres, teniendo así programas completos que incorporan temas y asuntos cotidianos para perseguir un efecto entre hombres y mujeres de eliminación de roles.

2.3. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

Las actuaciones en materia de igualdad dependen de cada programa, teniendo siempre como objetivo fundamental que ambos sexos estén presentes de similares proporciones para conseguir un efecto igualitario en el desarrollo de los mismos. Se detecta como existe una clara participación por parte de las mujeres en la mayoría de los programas diseñados.

2.4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD:

2.4.1. DE RECURSOS

No tenemos indicadores de recursos.

2.4.2. DE REALIZACIÓN

Se realiza un seguimiento del número de actividades culturales que cada territorio realiza así como la implantación de grupos culturales y su consolidación en el tiempo.

2.4.3. DE RESULTADOS

No existen en la actualidad indicadores de resultados.

2.4.4. DE CALIDAD

Los indicadores de calidad en las actividades culturales realizadas son seguidas por el personal de la delegación y los agentes socioculturales de la provincia, no existiendo documentación de los mismos.

2.5. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO:

2.5.1. ACCIONES FORMATIVAS

No se ha implantado formación alguna en materia de género e igualdad de oportunidades.

2.5.2. MATERIAL DIDÁCTICO

3. COMPROMISOS DE FUTURO O PROPUESTAS DE MEJORA

3.1. SISTEMAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Se realizará una recogida de información de los programas realizados desagregados por sexo.

3.2. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

Se seguirán recopilando información sobre la participación de hombres y mujeres, haciendo un análisis de los mismos para evaluar los resultados.

3.3. ESTUDIOS CUANTITATIVOS

Se podrían realizar encuestas de satisfacción y necesidades en los municipios en los programas realizados para así poder detectar el grado de satisfacción y mejoras de los mismos.

3.4. OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD

3.5. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

3.6. SISTEMA DE EVALUACIÓN

INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD:

3.6.1. DE RECURSOS

3.6.2. DE REALIZACIÓN

3.6.3. DE RESULTADOS

3.6.4. DE CALIDAD

3.7. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO:

3.7.1. ACCIONES FORMATIVAS

Se podrían realizar jornadas técnicas sobre género en los programas para así mejorarlos e implantar medidas que fomenten la igualdad de oportunidades utilizando la cultura como herramienta para llegar a conseguirlo. Para ello la formación del personal técnico supone una clave fundamental.

3.7.2. MATERIAL DIDÁCTICO

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DE RRHH

a) SITUACIÓN ACTUAL.

La situación actual está representada gráfica y desde un punto de vista general en el cuadrante denominado "Tabla de Chequeo".
Sobre estos datos generales solo se harán unas observaciones precisas con respecto a algunos indicadores, como son:

- a) Lenguaje no sexista: Se utilizan los criterios de lenguaje no sexista aprobados en la sesión ordinaria de Pleno celebrada el día 28 de abril de 2009 tanto en la documentación didáctica entregada al alumnado como en los procesos de gestión interna de la Sección.
- b) Sistemas de recogida de información: La desagregación de datos por sexo se utilizan en las siguientes herramientas:
 - *Detección de necesidades formativas*: En las encuestas de detección de necesidades formativas enviadas al alumnado se introduce el ítem de datos desagregados por sexo y categoría profesional.
 - El *Observatorio permanente de necesidades formativas*, está concebido como una herramienta asincrónica alojada en el Portal de Formación. A través de ellas, además de las necesidades formativas se recogen los datos desagregados en función del sexo. <http://formacion.dipgra.es/formacionDipgra/observatorio/>
 - *Modelo de solicitud de acción formativa*: datos de desagregados por sexo. <http://formacion.dipgra.es/formacionDipgra/solicitud/>

Con los datos extraídos de la primera herramienta se elabora el Informe anual de necesidades formativas que acompaña y avala a la propuesta de acciones formativas que aprueba la Comisión Paritaria de Formación en el que, estadísticamente, se refleja el porcentaje de mujeres/hombres y las necesidades formativas.

Sin embargo, es cierto que no se planifican las actividades atendiendo a estas diferencias, sino al criterio de la necesidad formativa planteada y agrupada por áreas temáticas. Con todo, y derivados de estos datos estadísticos se observan diferencias significativas en cuanto al acceso a la formación. En este sentido se detecta que el acceso de las mujeres es cuantitativamente más elevado que el de los hombres. Tengamos en cuenta el criterio de número de admisiones mujeres/hombres para las acciones formativas del año 2015: del total, 1010 fueron mujeres (60,34%) y 664 (39,66%), hombres.

b) FINALIDAD ACTUAL:

Con respecto a la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades actualmente no se incorpora expresamente en los procesos de propuestas de acciones formativas para el Plan de Formación ni de criterios de admisión del alumnado. El único instrumento utilizado es el Reglamento de Formación que, en sus 31 y 48 garantiza las medidas de apoyo y los medios especiales para el acceso a la formación en igualdad de condiciones del personal discapacitado. Sin embargo, es verdad que no existe en este Reglamento medidas expresas ni acción positiva en el acceso de las mujeres a la formación.

Como normativa subsidiaria, se emplea toda la de carácter general para el personal empleado público y la específica de esta Diputación (Convenio colectivo único personal al servicio de la Diputación de Granada, Reglamento regulador del tiempo de trabajo, etc). Un ejemplo sería la adaptación del horario de las sesiones presenciales de los cursos al horario laboral con observancia del derecho de la flexibilidad horaria en pro apoyar de esta forma la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con respecto a los indicadores de género, es en la Memoria Anual del Plan de Formación donde se recogen los cuatro indicadores de género:

- **Indicadores de recursos.**

Se recoge el dato general de personas formadas por sexo diferenciando por un lado al personal de la Diputación de Granada y, por otro al de Entidades Locales adheridas al Plan de Formación. Es más, se discrimina el dato de categoría profesional y sexo. (Ejemplo :Grupo A1: 198 personas formadas, (106 mujeres y 92 hombres).

Con respecto a la titularidad de empresas prestadoras de servicios de formación, no se contempla el dato de titularidad por sexo poniéndose más hincapié en el criterio de la polivalencia y profesionalidad del equipo formativo y en la responsabilidad social corporativa.

- **Indicadores de realización.**

Con respecto a estos indicadores y también en la Memoria Anual del Plan de Formación se recogen los datos globales de cursos realizados. También en este sentido se remiten a las distintas Entidades Locales adheridas al Plan de Formación de la Diputación un informe anual de realización de cursos por parte de su personal con datos desagregados de materias impartidas por áreas temáticas.

- **Indicadores de resultados.**

Se contempla el dato de cursos realizados por área formativa segregados por sexo (Ejemplo: Área temática Económica-presupuestaria: Hombres formados: 22.Mujeres: 56).

- **Indicadores de calidad.**

Para evaluar el grado de satisfacción del alumnado se remite al personal formado una encuesta de satisfacción, pero en ella no se recoge expresamente el ítem de la discriminación por sexo. Si es verdad que, como el envío es personalizado, el dato sería fácilmente computable y extraíble estadísticamente con una simple fórmula matemática, aunque por ahora este proceso no se realiza de manera automática.

Con respecto a las necesidades formativas del personal técnico, esta Delegación no conoce más necesidades formativas que las recogidas en el proceso de detección de necesidades que, regularmente, se inicia a primeros de cada año. Esta encuesta se envía a los siguientes colectivos:

- *Responsables de Diputación (Direcciones de Área, Jefaturas de Servicio con carácter general y puntualmente a Jefaturas de Sección y Negociado cuanto estos puestos eran los responsables últimos.*
- *Responsables de EELL adheridas al Plan de Formación de la Diputación y Organismos autónomos y Patronatos pertenecientes a esta Diputación.*
- *Secciones Sindicales con representación en la Diputación de Granada*
- *Alumnado participante en los anteriores planes de formación.*

Con los datos suministrados se elaboran las propuestas formativas que conforman el Plan de Formación.

Se contemplan independientemente de este proceso las necesidades puntuales de formación que cada Área hace llegar a esta Delegación y a las que se les da respuesta en función de la planificación de la gestión y del presupuesto disponible.

Con respecto al material didáctico, se utiliza el que está disponible para todo el personal en el espacio de la Delegación de Igualdad y Juventud de la página web de esta Diputación y, salvo los criterios de lenguaje de género aprobados por Pleno y la Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2016-2018 no hay más material didáctico ni de apoyo que se utilice por el personal técnico así como ninguna petición de formación específico en temas de igualdad que se haya recibido en esta Delegación por parte de ese colectivo.

c) COMPROMISOS DE FUTURO:

Nos centraremos en las futuras actuaciones de mejora y de la formación del personal a nivel general, evitando las diferencias entre personal técnico y no técnico. En este sentido se proponen las siguientes acciones:

- 1) Adaptación del Reglamento de Formación e inclusión de medidas expresas y acción positiva en el acceso de catálogo de acciones formativas priorizadas en la dirección de subsanar las carencias que previamente se detectasen.

- 2) Mantenimiento de la colaboración iniciada este año con la Delegación de Igualdad y Juventud en cuanto a la implementación de acciones formativas propuestas por esa Delegación en el marco de la Estrategia Provincial por la

Igualdad de Género 2016-2018, con la asunción de las responsabilidades de gestión y pago de esas acciones formativas.

- 3) Reserva de un espacio en la plataforma de formación para la impartición de acciones formativas en modalidad COMA (Curso Online Masivo Abierto) cuyos contenidos, materiales y herramientas se determinarán en colaboración con la Delegación de Igualdad. Metodológicamente se propone un curso con las siguientes características:
 - Acceso libre y abierto para todo el personal empleado público.
 - Matrícula ilimitada, acceso y materiales gratuitos.
 - Desarrollo en línea que permita utilizar toda la potencialidad de internet (audio, video, texto, animación)
 - Promoción del aprendizaje autónomo, con numerosos recursos en forma de vídeos, enlaces, documentos y espacios de debate y comunicación.
 - Los contenidos, materiales y herramientas usados en el desarrollo de los deben ser abiertos, con una licencia de permita la reutilización de los mismos.

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PARTICULAR 2017

1. SITUACIÓN ACTUAL

Lenguaje no sexista

Se utilizan un lenguaje y una imagen no sexistas en los textos y documentos administrativos, cuidando especialmente y habiendo repasado minuciosamente las fichas presupuestarias y las bases de ejecución del presupuesto. Los responsables conocen y están interesados en los criterios para un uso no sexista del lenguaje, aprobados por esta Diputación en abril de 2009.

Sistemas de recogida de información

La información es recogida a través de estadísticas, registros y aplicaciones informáticas. Sería necesario establecer un sistema más complejo de recogida de información, aparte de la desagregación de datos por sexo, para conocer con más exactitud el impacto de género de nuestras actuaciones.

Datos desagregados por sexo

Aunque sería lo deseable, en este centro la información no se encuentra desagregada por sexo. Se está trabajando en la actualidad para incluir la variable sexo en los sistemas de recogida de información. Se trata de incorporar indicadores (por ejemplo, en las fichas presupuestarias) para la valoración de la diferente realidad de mujeres y hombres al proceso de modificaciones y mejoras a realizar en los procedimientos de elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto, además de prever el impacto en la transformación de la realidad. Permiten analizar y evaluar el gasto asignado a cada programa presupuestario desagregado por sexo, y evaluar los efectos que las actuaciones tienen en mujeres y hombres.

2. FINALIDADES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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 esta Diputación, 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.

Identificar, mediante una metodología participativa, los programas presupuestarios que pueden ser "motores" a la hora de avanzar en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Redefinir el actual mapa presupuestario y clasificar los programas presupuestarios atendiendo a criterios de sensibilidad y relevancia al género.

3. COMPROMISOS DE FUTURO O PROPUESTAS DE MEJORA

En los próximos años, el objetivo principal es seguir trasladando la experiencia a toda la institución, sistematizar el trabajo metodológico realizado, así como presentar informes de impacto de género de los presupuestos donde se irán evaluando los cambios introducidos y los efectos producidos en mujeres y hombres.

Es importante señalar que esta estrategia está en proceso de evaluación y revisión continua, teniendo como reto principal normalizar el proceso enmarcado dentro del propio proceso presupuestario.

En resumen, el enfoque de género en materia de presupuestos es un proyecto muy necesario, no sólo en aplicación de la normativa vigente, sino como medida para favorecer en la medida de nuestras posibilidades la igualdad real entre hombres y mujeres.

B – Modelo de Informe de Impacto de Género Particular 2017

Servicio/Delegación/Área: DEPORTES

Programa/subprograma/ Proyecto:

1. SITUACIÓN ACTUAL

LENGUAJE NO SEXISTA: Analizado todo el material utilizado en esta Delegación podemos concluir con que el lenguaje utilizado no se puede considerar como sexista aunque si se dan ciertos errores puntuales en diferentes materiales utilizados, tanto carteles anunciadores como informes internos.

1.1. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN: Actualmente no se dispone de ningún tipo de material por el cual se establezcan algunos criterios que permitan corregir el uso de un lenguaje y una imagen sexista en la elaboración de las fichas presupuestarias.

1.2. SISTEMA DE EVALUACIÓN: En función de los diferentes programas que componen este área, podremos concluir que en la gran mayoría de los casos no se hace un análisis previo de recogida de información , aunque si hay una recogida de datos que permitirían incorporar criterios que nos permitirían identificar mejor a las personas beneficiarias además del seguimiento de y la Evaluación de la información recogida.

1.3. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO. Como en este área hablamos de competición y práctica deportiva está muy normalizado el que existan diferentes categorías en donde, por principio, se compite por sexos. Aunque en alguno de los programas de deporte base, como son los juegos escolares se fomenta que la práctica deportivas sea a través de equipos mixtos y no competitivos.

Por tanto podemos concluir que si existe una información disgregada por sexos pero no se desarrollan informes ni análisis de los mismos que recojan diferencias.

1.4. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS. No existen en la actualidad encuestas o estudios cuantitativos y cualitativos para conocer la realidad de mujeres y hombres aunque por las características de las actividades deportivas programadas se tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres.

2. FINALIDAD ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1. **NORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES QUE SE ESTÁ INCORPORANDO ACTUALMENTE.** En la actualidad no existe una planificación y ejecución específica de objetivos y actividades en base a la normativa vigente en Igualdad de oportunidades. Aunque se está poniendo en marcha un programa específico de mujer y deporte que va a permitir una mayor sensibilidad a la hora de la planificación y ejecución de la actividad deportiva dentro de nuestra área.

2.2. **OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD**

En la actualidad no existe una planificación ni un análisis previo en el que se establezcan unos objetivos tanto a nivel general como específico, encaminados a corregir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

2.3. **ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD.** De las actuaciones realizadas en este área podemos concluir que no existe una preocupación excesiva en la detección y posterior puesta en práctica de actuaciones que ayuden a detectar desigualdades y conseguir desigualdades.

2.4. **SISTEMA DE EVALUACIÓN**

INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD: Actualmente no existe una planificación específica en materia de Igualdad por tanto que existan algún tipo de indicadores que nos permitan distinguir cambios a priori de la situación inicial, no se pueden valorar lo suficientemente bien puesto que disponemos de ese informe previo para ver la evolución que ha habido desde el momento inicial.

2.5. **FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO:**

2.5.1. **ACCIONES FORMATIVAS:** El conocimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de este área es bastante relativo y depende mucho del puesto de trabajo de cada cual. Existe una mayor demanda formativa por parte del personal técnico encargado de la ejecución de los diferentes programas deportivos y menos demanda de los trabajadores y trabajadoras encargados del mantenimiento de las instalaciones.

El personal del área ha recibido una formación mínima en materia de género e igualdad de oportunidades, aunque la formación es mayor conforme a su mayor categoría profesional.

2.5.2. **MATERIAL DIDÁCTICO:** No existe ningún material específico en materia de género e igualdad de oportunidades a disposición de los trabajadores y trabajadoras del área.

3. COMPROMISOS DE FUTURO O PROPUESTAS DE MEJORA

3.1. SISTEMAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Establecer en algunos de los programas de actividades deportivas tales como el Gran Premio de Fondo, Juegos Escolares y Provinciales o natación un sistema de recogida de información que permita realizar un seguimiento del mismo además de una evaluación.

3.2. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

En esa recogida de información se deberá recopilar la misma desagregada por sexos teniendo que realizar un informe del efecto del programa en mujeres y hombre.

3.3. ESTUDIOS CUANTITATIVOS

Estas actuaciones anteriores conllevará la realización de diferentes estudios, tanto cualitativos como cuantitativos que permitan ver el grado de cumplimiento de los mismos y la posibilidad de corregir errores si los hubiere para corregir los mismos.

3.4. OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD

Analizados los datos previos de la recogida de información se planificarán unos objetivos que permitan corregir las desigualdades detectadas en el ámbito de actuación de los diferentes programas mencionados anteriormente.

3.5. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

En base a los objetivos planificados se realizará un conjunto de actuaciones que permitan conseguir los mismos.

3.6. SISTEMA DE EVALUACIÓN

También se hará una evaluación del grado de cumplimiento de los mismos, para ello se tendrán que tener en cuenta diferentes indicadores en materia de igualdad.

En conclusión podemos decir, que vamos a iniciar una programación a largo plazo que nos permita valorar y generar actuaciones positivas para corregir las diferentes desigualdades que se puedan detectar entre hombres y mujeres en el ámbito de actuación de diferentes programas del área de actividad deportiva de esta Delegación.

3.7. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO

Es deseo de esta Delegación planificar acciones formativas en género e igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras o implicadas en el programa.

**A. a TABLA DE CHEQUEO (Criterios y orientaciones de género)
Delegación de ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA**

	RESPUESTA	
	SI	NO
1.SITUACIÓN ACTUAL		
1.1.LENGUAJE NO SEXISTA		
UTILIZACIÓN DE LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA	SI	
CONOCIMIENTO CRITERIOS LENGUAJE NO SEXISTA	SI	
1.2. SISTEMAS RECOGIDA DE INFORMACIÓN		
EXISTENCIA DE SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		NO
CONOCIMIENTO PERFIL PERSONAS BENEFICIARIAS		NO
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA		NO
1.3. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		
INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO		NO
UTILIZACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS, EVALUACIONES, ETC.		NO
REALIZACIÓN DE ANÁLISIS O INFORMES QUE RECOJAN DIFERENCIAS		NO
1.4. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS		
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES		NO
EXISTENCIA DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES		NO
LA PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES TIENE EN CUENTA LAS DIFERENCIAS DE MUJERES Y HOMBRES		NO

	RESPUESTA	
	SI	NO
2. FINALIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO		
2.1. NORMATIVA		
PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES EN BASE A LA NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	SI	
2.2. OBJETIVOS		
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	SI	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE AYUDEN A CONSEGUIR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	SI	
OBJETIVOS DIRIGIDOS A CORREGIR ALGUN Desequilibrio EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES O DE HOMBRES		NO
2.3. ACTUACIONES		
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE AYUDAN A MANTENER DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	SI	
EXISTENCIA DE ACTUACIONES QUE CONTRIBUYEN A CORREGIR DESIGUALDADES	SI	
REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y EN HOMBRES		NO
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES PARA PROMOVER LA PRESENCIA EN LOS ORGANOS DE PARTICIPACIÓN	SI	
VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS EN MUJERES Y HOMBRES EN LAS CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LAS ACTIVIDADES		NO
2.4. INDICADORES		
LOS INDICADORES DIFERENCIAN LOS DATOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES	SI	
LOS INDICADORES MIDEN LOS RECURSOS EMPLEADOS		NO
LOS INDICADORES QUE MIDEN LOS RECURSOS TIENEN LA INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO		NO
LOS INDICADORES INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS		NO
LOS INDICADORES QUE INFORMAN DE LOS PRODUCTOS CONSEGUIDOS CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		NO
LOS INDICADORES MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN RELACIÓN CON EL OBJETO PLANTEADO	SI	
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO	SI	
LOS INDICADORES MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN EN MUJERES Y HOMBRES		NO
LOS INDICADORES QUE MIDEN EL GRADO DE SATISFACCIÓN CUENTAN CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		NO
2.5. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		
EXISTE CONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS	SI	
LAS PERSONAS TRABAJADORAS HAN RECIBIDO FORMACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	SI	
LAS PERSONAS TRABAJADORAS TIENEN A SU DISPOSICIÓN MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	SI	

	RESPUESTA	
	SI	NO
3. COMPROMISOS DE FUTURO/PROPUUESTAS DE MEJORA		
3.1. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		
ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		NO
CONOCIMIENTO DEL PERFIL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS DEL SUBPROGRAMA A TRAVÉS DEL SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN		NO
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA		NO
3.2. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		
RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO		NO
ELABORACIÓN DE INFORMES, ANÁLISIS Y EVALUACIONES PARA CONOCER EL EFECTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES		NO
3.3. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS		
REALIZACIÓN DE ENCUESTAS PARA CONOCER LAS NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE MUJERES Y HOMBRES		NO
ELABORACIÓN DE ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS PARA CONOCER LA REALIDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y EL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES		NO
PLANIFICACIÓN DE LAS ACTUACIONES TENIENDO EN CUENTA LAS DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES		NO
3.4. OBJETIVOS		
MEJORAS EN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS PARA CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	SI	
INCLUSIÓN DE OBJETIVOS NUEVOS DIRIGIDOS A CORREGIR DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	SI	
3.5. ACTUACIONES		
ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS EN LAS ACTUACIONES EXISTENTES PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	SI	
INCLUSIÓN DE ALGUNA ACTUACIÓN NUEVA PARA CORREGIR LAS DESIGUALDADES EN MUJERES Y HOMBRES	SI	
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTUACIONES EN MUJERES Y HOMBRES		NO
3.6. INDICADORES		
INCLUSIÓN DE INDICADORES DIRIGIDOS A MEDIR LOS RECURSOS, PRODUCTOS, RESULTADOS Y CALIDAD CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO		NO
INCLUSIÓN DE INDICADORES QUE EVALÚEN EL COSTE ECONÓMICO INVERTIDO EN LAS ACTUACIONES		NO
3.7. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO		
IMPARTICIÓN A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE ALGUNA ACCIÓN FORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	SI	
ADQUISICIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A DISPOSICIÓN DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS		NO

Informe de Impacto de Género Particular 2017

Servicio: SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS
Programa: PROGRAMAS DE SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS

1. SITUACIÓN ACTUAL

La Diputación de Granada tiene como finalidad, entre otras, alcanzar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la provincia de Granada.

La actual **Estrategia Provincial para la Igualdad de Género 2016-2018**, se fundamenta en tres principios:

- La igualdad de trato, entendida como la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social y económica.
- Empoderamiento de las mujeres del mundo rural.
- Redefinición del modelo de ciudadanía, apostando por la transformación de las relaciones actuales entre mujeres y hombres en favor de la igualdad entre los géneros, en el plano individual, familiar y comunitario.

Desde la Delegación de Bienestar Social, y de forma específica en Servicios Sociales Comunitarios, se consideran estos principios en los diferentes programas y actuaciones que se desarrollan en todos los municipios menores de 20000 habitantes de la provincia de Granada.

LENGUAJE NO SEXISTA

Se intenta desarrollar un lenguaje no sexista en los documentos que se generan en la Delegación: comunicaciones internas, programas –incluidos los textos de concertación-, informes de evaluación, etc.

Como muestra, desde los programas de Familia e Inclusión Social se ha considerado la perspectiva de género, utilizando un lenguaje no sexista en su formulación así como en los documentos que emanan de ellos (solicitudes, acuerdos-compromisos, etc), fundamentación, objetivos, todo ello considerando el objetivo transversal de igualdad entre hombres y mujeres.

En relación a la elaboración y redacción de las fichas presupuestarias, desde hace varios años se redactan en un lenguaje no sexista –según las indicaciones dadas en su momento al personal técnico-. Así se han completado las fichas correspondientes para el ejercicio 2017.

El personal del servicio, en general, tiene conocimientos de los criterios del lenguaje no sexista para la elaboración de documentos e informes. No obstante, se insistirá en el uso de las recomendaciones de las diferentes guías existentes en esta materia, incluidas las elaboradas por Diputación de Granada.

SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Para el desarrollo del programa informático de Gestión de Programas de Servicios Sociales Comunitarios (Nivalis), se han definido un importante número de indicadores para desarrollar la monitorización de los diferentes programas (SIVA -Servicio de información, valoración, orientación y asesoramiento-; Programas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia; Programas de intervención con infancia, familia e inclusión social; y otros).

En todos los casos hay variables sociodemográficas fundamentales. La variable sexo está recogida en todos los programas, por lo que en cualquier informe o consulta (y en

los niveles municipio, centro y provincial) está reflejada, lo que permitirá hacer un análisis de las diferencias existentes.

Como muestra, podemos señalar que en 2015 el número de personas usuarias de los Servicios Sociales Comunitarios en la provincia fue de **86085, de los que 31331 son hombres (36,4%) y 54763 mujeres (63,6%)**.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

La información recogida se analiza con objeto de servir de base en la toma de decisiones y la formulación de nuevas estrategias y programas para dar respuesta a las necesidades sociales de la población. **La variable sexo representa una de las variables fundamentales en esta evaluación.**

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO

En los datos de evaluación, tanto del programa Nivalis como de registros específicos figura la variable sexo, lo que permite desagregarlos entre hombres y mujeres.

ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS

En las investigaciones realizadas en los últimos años por la Delegación también se ha incorporado la variable sexo. Los informes han recogido también las posibles diferencias existentes en cuanto a necesidades, valoraciones u opiniones realizadas mediante la técnica de encuesta.

A nivel cualitativo, es uno de los criterios estructurales a la hora de aplicar distintas técnicas (grupos de discusión, entrevistas en profundidad)

2. FINALIDAD ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

NORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES QUE SE ESTÁ INCORPORANDO ACTUALMENTE

En la actualidad se están incorporado a determinados documentos la referencia a la legislación en materia de igualdad de oportunidades: Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En este aspecto, se recogerán ambas leyes y la Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2016-18 de Diputación de Granada, en los apartados de documentos que contengan referencias normativas.

OBJETIVOS Y ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

En la implementación de los programas, se considera como objetivo de igualdad entre hombres y mujeres, procurando y facilitando que el acceso a los recursos y servicios sea igualitario por sexo.

Los/as profesionales, en las intervenciones que realizan, procuran trabajar con la premisa de igualdad de género. Como ejemplo, en los programas de Familia e Inclusión Social se pretende la implicación efectiva tanto de hombres como de mujeres (en las citaciones relativas a menores a su cargo, compromisos de inserción, escuelas de madres y padres, informaciones, etc.).

De especial importancia es la detección a través de las intervenciones de los/as profesionales de la red de servicios sociales comunitarios de situaciones de violencia de género, discriminación por sexo, etc., que son derivadas al servicio especializado competente.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Los sistemas de evaluación del servicio se fundamentan en:

- Sistema de gestión Nivalis.
- Registros específicos para la gestión de programas.
- Estudios específicos de evaluación de programas.

Todos ellos incorporan datos desagregados por sexo, si bien no en todos los casos se evalúa considerando las posibles desigualdades entre mujeres y hombres. Ello representa un campo importante de mejora en la evaluación de programas que se realiza desde la Delegación.

FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO

La Delegación de Bienestar Social promueve y facilita el acceso de los/as profesionales a las acciones formativas relativas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y de cualquier temática relacionada con la inclusión de la perspectiva de género en el trabajo diario.

3. COMPROMISOS DE FUTURO O PROPUESTAS DE MEJORA

En el ámbito de los Servicios Sociales Comunitarios, los retos son los siguientes:

- Continuar fomentando el principio de transversalidad de género mediante la incorporación de dicha perspectiva en todas las actuaciones y programas de Servicios Sociales Comunitarios.
- Promover la perspectiva de género entre las asociaciones y colectivos sociales relacionados con la Delegación.

- Impulsar y promover la corresponsabilidad familiar en la provincia, en el marco de las intervenciones que se realizan desde los diferentes programas: infancia, dependencia, fomento de la autonomía personal, etc.
- Prevenir y actuar de manera coordinada en situaciones de violencia de género y/o violencia doméstica.
- Desagregar por sexo los indicadores para evaluar el coste económico invertido en los programas.
- Incluir referencias legislativas en materia de igualdad en los nuevos programas que se elaboren.
- Incorporar indicadores de usuarios/as, desagregados por sexo, en todos los programas incluidos en la memoria de gestión.
- Potenciar en la evaluación de programas la reflexión sobre las diferencias por sexo, en cada una de las variables que se analicen.
- Crear en el portal web Genil, dirigido tanto a ciudadanos/as como a profesionales de servicios sociales, enlaces a material didáctico en género e igualdad de oportunidades. El portal Genil es una plataforma de información e interacción de los servicios sociales comunitarios de la Diputación de Granada, que tiene como fin poner los servicios al alcance de la ciudadanía.

M. ANGELES LUCENA VALLS, Jefa del Servicio de Infraestructuras y Equipamientos Locales del Área de Obras Públicas y Vivienda de la Excma. Diputación Provincial de Granada, como miembro de la Comisión Transversal de Género con relación al análisis del impacto de género en la Delegación de Obras Públicas y Vivienda

INFORMA:

El presente informe pretende servir de análisis con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género, en cumplimiento con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (Ley 3/2007. art. 14, art. 15, art. 20 y art 21) así como la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del Impacto de Género.

1. SITUACIÓN DE PARTIDA:

(Para valorar si en esta Delegación se incorporan medidas de promoción de igualdad).

Analizando la documentación del Área se constata que en su mayoría se trata de documentación muy técnica (informes, proyectos, certificaciones, ...), y no se suele elaborar material didáctico ni publicidad.

En el año 2009 se hizo una revisión general de la utilización de lenguaje no sexista en los documentos del Área.

No se ha establecido una recogida de información en los programas disgregados por sexo y por tanto no existen evaluaciones de los datos que pongan de manifiesto desigualdades. Tampoco se han realizado estudios cuantitativos ni cualitativos.

2. FINALIDAD ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

El desarrollo de nuestra actividad se realiza en la dotación de Infraestructuras y Equipamientos locales a los municipios, dotaciones que, salvo en el caso de las carreteras provinciales, se corresponden con elementos de competencia municipal.

Serán las políticas municipales, en su planificación y no en su ejecución efectiva, las que pudieran afectar a esta perspectiva de género.

3. COMPROMISOS DE FUTURO O PROPUESTAS DE MEJORA:

Tras la realización del análisis anterior, se establecen las siguientes propuestas de mejora:

- Mejorar el uso del lenguaje no sexista en la documentación del Área.
- Establecer la variable sexo en los índices de población a los que los programas están dirigidos.
- Incluir la adquisición de alguna publicación que pueda mejorar la formación de los técnicos redactores de proyectos y planeamiento en la perspectiva de igualdad de género.

Granada,



Fdo.: M. Ángeles Lucena Valls

ANEXO II

A - Criterios y Orientaciones de Género

1. SITUACIÓN ACTUAL

Es necesario conocer la situación actual en la que se encuentra el programa con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para esto, es importante conocer el perfil de las personas beneficiarias o usuarias con la intención de poder detectar posibles desigualdades en mujeres y hombres, y planificar posteriormente objetivos y actuaciones para corregirlas. A su vez, es necesario contar con sistemas de recogida de información que incluyan datos desagregados por sexo, así como llevar a cabo estudios tanto cualitativos como cuantitativos que den cuenta de la realidad de mujeres y hombres.

Preguntas:

1.1 Lenguaje no sexista:

- ¿Se utiliza un lenguaje y una imagen no sexista en toda la documentación utilizada por parte de las personas que trabajan en el subprograma (materiales didácticos, publicidad, documentos internos, etc.)?
- ¿Se conoce algún tipo de criterios para un uso del lenguaje y de la imagen no sexista en la FICHAS PRESUPUESTARIAS?

1.2 Sistemas de recogida de información

- ¿Se ha establecido un sistema de recogida de información en el programa? ¿Qué variables se han incluido en el mismo (sexo, nivel de formación, estado civil, número de hijos/as, situación laboral, etc.)?
- A través de la información recogida ¿Se conoce el perfil de las personas beneficiarias? En caso afirmativo especifique que personas son las beneficiarias del programa.
- ¿Se ha establecido algún sistema de seguimiento y evaluación de la información recopilada (fichas de evaluaciones, informes, memorias, etc.)?

1.3 Datos desagregados por sexo

- ¿Se ha desagregado la información que recoge el programa por sexo? En caso afirmativo especifique que información aparece desagregada por sexo.
- A partir de los datos desagregados por sexo ¿se observan diferencias en el efecto que el programa produce en mujeres y hombres? En caso afirmativo especifique qué diferencias se observan.

- ¿Se ha realizado algún análisis, informe o evaluación donde se recojan estas diferencias? En caso afirmativo, especifique qué se ha realizado.

1.4 Estudios cuantitativos y cualitativos

- ¿Se han realizado encuestas para conocer las necesidades y expectativas de mujeres y hombres beneficiarios/as del programa? ¿Qué aspectos se han analizado? ¿Qué resultados se han obtenido?
- ¿Se han puesto en marcha estudios cuantitativos y/o cualitativos para conocer la realidad de las mujeres y los hombres beneficiarios/as del programa? En caso afirmativo, especifique que estudios se han realizado.
- A partir de estos estudios, ¿se han observado desigualdades en la realidad de mujeres y hombres? En caso afirmativo, especifique que diferencias se han observado.

2. FINALIDADES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este punto es importante reflexionar si, hoy por hoy, el programa está contribuyendo a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, es necesario analizar en qué medida el programa actúa conforme a la normativa vigente en materia de igualdad, así como sus objetivos, actuaciones e indicadores.

La normativa existente en materia de igualdad de oportunidades, (Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía), así como La Estrategia Provincial por la Igualdad de Género. 2016-2018 de la Diputación de Granada. En este sentido, se hace necesario conocer en que medida los programas la están aplicando a través de la planificación y puesta en marcha de sus objetivos, actuaciones e indicadores necesarios para evaluar el impacto de estas últimas en mujeres y hombres.

2.1 Normativa

- Partiendo de los ejemplos expuestos ¿Se tiene en cuenta la normativa vigente en materia de igualdad a la hora de planificar y ejecutar los objetivos y las actuaciones a desarrollar?

2.2 Objetivos

- En los objetivos que el programa plantea ¿alguno de ellos ayuda a corregir las desigualdades existentes en su ámbito de actuación?
- En el caso que se hayan detectado desigualdades entre mujeres y hombres en los estudios realizados ¿Se han incorporado mejoras en los objetivos ya planteados dirigidos a corregir estas desigualdades? En caso afirmativo, especifique que desigualdades se han detectado.
- ¿Se han incorporado objetivos nuevos dirigidos a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres detectadas en el ámbito de actuación del programa? En caso afirmativo, especifique qué objetivos se han incorporado.

2.3 Actuaciones

- En vista del conocimiento del programa, ¿Algunas de las actuaciones puestas en marcha ayudan a mantener las desigualdades entre mujeres y hombres? ¿Algunas contribuyen a corregirlas?
- ¿Se evalúa el efecto que tiene en mujeres y hombres las actuaciones puestas en marcha dentro del programa?
- ¿Se tiene en cuenta las diferencias en la realidad social, económica, laboral, etc. de mujeres y hombres a la hora de promover su presencia en los órganos de participación y/o representación existentes en el programa?
- ¿Se tienen en cuenta que puede haber diferencias en el acceso a la información de mujeres y hombres a la hora de llevar a cabo campañas de sensibilización y divulgación de las actividades programadas? ¿De qué manera?

2.4 Indicadores

Un **indicador** es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica y que mide cambios en esa situación o condición a través del tiempo. Es decir, nos proporciona la visión de los resultados de acciones e iniciativas. Es por ello, por lo que un indicador es una herramienta clave que nos permite evaluar y comprender si se está cumpliendo con los objetivos previstos y si éstos están ayudando a corregir posibles desviaciones.

Partiendo de esta definición, los **indicadores de género** serían aquellos cuya función especial es la de señalar los cambios producidos en la realidad y en el status social de mujeres y hombres, así como en las relaciones entre ellos/as a lo largo del tiempo. Existen diferentes tipos de indicadores, entre los que señalamos como más significativos los siguientes:

o **Indicadores de recursos** que capturan información sobre los insumos o costes que se ponen al servicio de un objetivo (Por ejemplo: número de personas formadoras por sexo, número de empresas contactadas y titularidad por sexo de las mismas, número de voluntarios/as por sexo que apoyan puntual o habitualmente el programa, número de

monitores/as, número de trabajadores/as sociales, coste de materiales utilizados en obras afectadas al PFEA especial etc.)

o **Indicadores de realización** que informan sobre la aplicación directa de los recursos, es decir, sobre los productos conseguidos. (Por ejemplo: número de cursos realizados dentro del plan de formación, número de municipios con programación estable de actividades culturales, número de obras ejecutadas correspondientes a proyectos especiales de municipios de la provincia de Granada, etc.)

o **Los indicadores de resultados** aportan información sobre el efecto que tiene la actividad del programa presupuestario en relación con el objetivo enunciado. (Por ejemplo: porcentaje de trabajadores/as asistentes al Plan de Formación, porcentaje de mujeres y hombres participantes en las actividades realizadas por programa, porcentaje de mujeres y hombres que participan en la programación estable de actividades culturales de los municipios, , etc.).

o **Los indicadores de calidad** informan de la evaluación de los resultados desde la perspectiva de la ciudadanía. (Por ejemplo: grado de satisfacción de mujeres y hombres que han cursado y finalizado cursos gestionados por la Diputación de Granada, , grado de satisfacción de los usuarios/as y familiares por sexo, grado de satisfacción de mujeres y hombres que han acudido a las actividades culturales de los municipios).

Una vez expuesta la información acerca de los indicadores y partiendo del conocimiento del programa presupuestario, podemos preguntarnos:

- ¿Los indicadores que se establecen diferencian los datos entre mujeres y hombres?
- ¿Existen indicadores que midan los recursos empleados? Si existen, ¿tienen la información desagregada por sexo?
- ¿Se establecen indicadores de realización que informan de los productos conseguidos? ¿Están estos desagregados por sexo?
- ¿Se cuenta con indicadores de resultados para medir el efecto que las actividades han tenido en relación con el objeto planteado? ¿Están éstos desagregados por sexo?
- Partiendo de los resultados obtenidos, ¿se han señalado indicadores de calidad que evalúen el grado de satisfacción de las personas participantes en el programa? ¿y tienen en cuenta el grado de satisfacción de mujeres y hombres?

2.5 Formación del personal técnico

- ¿Se conocen las necesidades formativas en género e igualdad de oportunidades de todas las personas que trabajan o están implicadas dentro del programa (técnicos/as, formadores/as, monitores/as, trabajadores/as sociales, etc.)?
- Teniendo en cuenta estas necesidades formativas ¿se les ha impartido alguna formación al respecto? ¿Se tiene previsto hacerlo?
- ¿Tienen a su disposición las personas trabajadoras o implicadas dentro del programa material didáctico en género e igualdad de oportunidades? ¿Está previsto adquirirlo?

3. COMPROMISOS DE FUTURO O PROPUESTAS DE MEJORA

Con las preguntas anteriormente planteadas se ha intentado conocer la situación actual en la que se encuentra el programa con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, detectando posibles desigualdades para que, en un futuro próximo, puedan ser corregidas mediante una correcta planificación que tenga en cuenta las necesidades de ambos sexos y evalúe el impacto de las actuaciones en unos y otras. Para ello y en función de las reflexiones anteriores se plantean una serie de cuestiones que van a permitir incorporar la perspectiva de género en el programa. Igualmente se trataría de orientar hacia aquellos posibles compromisos que se puedan adquirir en este sentido.

Preguntas:

3.1 Sistemas de recogida de información

- Si no se cuenta con un sistema de recogida de información, ¿cabría la posibilidad de establecerlo?
- Una vez establecido, ¿se podría conocer mediante este sistema el perfil de las personas beneficiarias del programa?
- ¿Se podría llevar un seguimiento y evaluación de la información recopilada?

3.2 Datos desagregados por sexo

- ¿Se podría recopilar toda la información que se trata en el programa desagregada por sexo?
- Y con estos datos ¿se podrían realizar informes, análisis y evaluaciones del efecto de las actuaciones del programa en mujeres y hombres?

3.3 Estudios cuantitativos y cualitativos

- Si, a día de hoy, no se llevan a cabo encuestas para conocer si se cumple con las expectativas y necesidades de mujeres y hombres en el programa ¿cabría la posibilidad de llevarlas a cabo?
- ¿Se podrían elaborar estudios cuantitativos y/o cualitativos para conocer la realidad de las mujeres y los hombres beneficiarias del programa y cómo está incidiendo éste en unas y otros?
- En el caso de que se detecten desigualdades en mujeres y hombres ¿se tendrían que planificar las actuaciones teniendo en cuenta estas diferencias?

3.4 Objetivos

- En el caso de que se hayan detectado desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación del programa, ¿se podrían plantear mejoras en los objetivos planteados dirigidas a corregir este desequilibrio?
- ¿Y se podrían establecer objetivos nuevos dirigidos a corregir las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación del programa?

3.5 Actuaciones

- ¿Se podría establecer en alguna de las actuaciones existentes alguna mejora dirigida a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres?
- ¿Se podría establecer alguna nueva actuación, aparte de las ya existentes, dirigida a corregir este desequilibrio?
- ¿Se podría evaluar el impacto de las actuaciones en mujeres y hombres?

3.6 Indicadores

- ¿Se pueden incluir indicadores dirigidos a medir los recursos, los productos, los resultados así como la calidad del programa incluyendo datos desagregados por sexo?
- ¿Se pueden establecer indicadores que evalúen el coste económico invertido en las actuaciones del programa desagregados por sexo?

3.7 Formación del personal técnico

- Teniendo en cuenta las necesidades formativas en género e igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras o implicadas en el programa ¿Se podría impartir alguna acción formativa al respecto?
- ¿Se podría adquirir algún material didáctico de género e igualdad de oportunidades que estuviera a disposición de todas las personas trabajadoras del programa?

B – Modelo de Informe de Impacto de Género Particular 2017

Servicio/Delegación/Área:
Programa/subprograma/ Proyecto:

1. SITUACIÓN ACTUAL
 - 1.1. LENGUAJE NO SEXISTA
 - 1.2. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
 - 1.3. SISTEMA DE EVALUACIÓN
 - 1.4. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO
 - 1.5. ESTUDIOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS

2. FINALIDAD ACTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - 2.1. NORMATIVA EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES QUE SE ESTÁ INCORPORANDO ACTUALMENTE
 - 2.2. OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD
 - 2.3. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD
 - 2.4. SISTEMA DE EVALUACIÓN
INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD:
 - 2.4.1. DE RECURSOS
 - 2.4.2. DE REALIZACIÓN
 - 2.4.3. DE RESULTADOS
 - 2.4.4. DE CALIDAD
 - 2.5. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO:
 - 2.5.1. ACCIONES FORMATIVAS
 - 2.5.2. MATERIAL DIDÁCTICO

3. COMPROMISOS DE FUTURO O PROPUESTAS DE MEJORA
 - 3.1. SISTEMAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
 - 3.2. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO
 - 3.3. ESTUDIOS CUANTITATIVOS
 - 3.4. OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD
 - 3.5. ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD
 - 3.6. SISTEMA DE EVALUACIÓN
INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD:
 - 3.6.1. DE RECURSOS
 - 3.6.2. DE REALIZACIÓN
 - 3.6.3. DE RESULTADOS
 - 3.6.4. DE CALIDAD
 - 3.7. FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO:
 - 3.7.1. ACCIONES FORMATIVAS
 - 3.7.2. MATERIAL DIDÁCTICO

Irene Justo Martín
Fd: Diputada Delegada de Igualdad y Juventud



En Granada, 15 de Diciembre de 2016