

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DE LOS PRESUPUESTOS  
DIPUTACIÓN DE GRANADA 2011**

**Pleno de 22 de diciembre de 2010**

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
---------------------------	----------

**CAPÍTULO I: AVANCES EN LA ESTRATEGIA**

Síntesis de la metodología desarrollada .....	6
Avances realizados en el año 2010 .....	12

**CAPÍTULO II: REPRESENTACIÓN**

Diagnóstico de plantilla de la Diputación de Granada .....	15
--	----

**CAPÍTULO III. RECURSOS**

Resumen compromisos adquiridos para el año 2010 por los nueve programas del Proyecto Pilotos .....	35
--	----

Informe de impacto de género de los nueve programas presupuestarios .....	39
---	----

<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>99</b>
------------------------------	-----------

## INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta el Informe de impacto de Género del presupuesto de la Diputación de Granada para el año 2011. Es el segundo informe que se presenta tras la implementación del *Plan Transversal de Género 2008-2010*, y es el último de esta legislatura. En este sentido, es un informe de evaluación del proceso desarrollado. Por otra parte, y como paso previo para poder extenderlo a toda la organización, nuestra experiencia se centra en la puesta en marcha de un proyecto piloto de manera que a la hora de analizar los programas presupuestarios nos centramos en nueve programas presupuestarios.

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

La incorporación de la perspectiva de género como eje orientador de todas las actuaciones que se desarrollan es una de las estrategias más efectivas para erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres, y así lo ha asumido la Diputación de Granada al aprobar y poner en marcha el *Plan Transversal de Género 2008-2010*. Un Plan que introduce objetivos y medidas de carácter transversal con las que se pretende conseguir modificar las relaciones de género basadas en relaciones de poder entre mujeres y hombres, y transformarlas en relaciones equilibradas e igualitarias. Un plan que incorpora medidas dirigidas hacia la propia institución y hacia todos los municipios de la provincia. Y un plan en el que, entre otros aspectos, integrar el enfoque de género en los presupuestos públicos ha sido una de las acciones prioritarias por ser éste un elemento transversal a todas las áreas y centros gestores, y reflejo concreto de las prioridades políticas.

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

La clave para elaborar presupuestos con enfoque de género es entender que ello supone realizar una evaluación del impacto de género que éste tiene, es decir, tomar en cuenta las consecuencias que las políticas públicas diseñadas y ejecutadas tienen en mujeres y hombres, y las diferencias en las respuestas de unas y otros a los asuntos económicos. La idea es medir los efectos que las políticas públicas puedan tener sobre la situación de las mujeres y los hombres, identificar si se producen cambios positivos desde la perspectiva de la igualdad de género en dichas situaciones y, según los resultados obtenidos, modificar las políticas desarrolladas para conseguir equilibrarlas.

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

Por todo ello, ha sido necesario desarrollar un proceso metodológico y combinar diferentes herramientas que nos facilitarán la evaluación de los diferentes impactos de género de los presupuestos públicos.

El Informe se estructura en tres capítulos:

- En el primero se describe, de manera sintética, los avances estratégicos y la metodología aplicada para poder incorporar la perspectiva de género a los presupuestos de la Diputación de Granada.
- En el segundo se expone la situación de representación de la plantilla de la institución.
- El último capítulo se centra en los nueve programas presupuestarios elegidos para formar parte del proyecto piloto puesto en marcha. Se exponen, de manera resumida, los compromisos que cada responsable del programa presupuestario adquirió en el año 2010 y, a continuación, presenta su correspondiente informe de impacto de género del presupuesto, destacando las líneas y actuaciones que pretende desarrollar para corregir las desigualdades de género detectadas en su ámbito de competencias. Igualmente, se presentan los indicadores elaborados para medir los avances que se producen.

## CAPÍTULO I: AVANCES EN LA ESTRATEGÍA

### Síntesis de la metodología desarrollada

El Informe es una pieza clave de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género, y tiene como principal objetivo valorar la incidencia de las políticas públicas en la situación de mujeres y hombres, así como visibilizar las medidas que, a través de dichas políticas, se ponen en marcha desde la Diputación de Granada cada año para corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

Para ello se ha puesto en marcha un proceso, tanto a nivel político como técnico, que requiere de una estrategia para su implementación en la que se introducen elementos como la sensibilización y la formación en género aplicada a los presupuestos públicos, la creación de estructuras específicas de coordinación del proceso, así como el análisis y diagnóstico de la situación de partida para comprobar cómo se reparten y estructuran los recursos públicos.

Siguiendo el modelo que la Junta de Andalucía viene desarrollando desde el año 2005 y que se conoce con el nombre de Metodología G+, la Diputación de Granada se han planteado una fase preliminar y 3 fases de trabajo estructuradas del siguiente modo:

- Fase preliminar 2008: Formación y sensibilización a personas responsables de elaboración de presupuestos
- 1ª Fase: 2009/2010
  - **Análisis, clasificación e identificación** de programas presupuestarios (no se incorporan organismos autónomos) **Po, P, P=es**
  - **Proyecto piloto** con programas presupuestarios **P=es**
  - **1º Informe de impacto de género** con programas del proyecto piloto.
- 2ª Fase: 2010/2011
  - **Seguimiento y evaluación** de proyecto piloto
  - **2º Informe de impacto de género** con programas del proyecto piloto

- 3ª Fase: 2011/2012
  - **Incorporación de experiencia** al resto de programas presupuestarios
  - Normalización del proceso con informes anuales de impacto de género

En el año 2008, se inicia un proceso de **formación y sensibilización** en materia de presupuestos y género dirigido tanto a responsables de todos los centros gestores de la Diputación (curso interno) como a los Ayuntamientos, entidades locales de la provincia y ciudadanía en general (jornada de puertas abiertas).

En el año 2009, el proceso se centrará en conseguir dos objetivos fundamentales:

- 1) **Crear una estructura de coordinación**, la *Comisión técnica de presupuestos y género*, integrada por responsables técnicos/as del Área de Economía, Hacienda y Personal que es quien lidera el proceso, responsables de la Delegación de Igualdad que coordina y asesora como departamento experto en género, y representantes con poder de decisión de cada uno de los centros gestores en los que se estructura la institución.
- 2) **Diseñar una metodología** que facilite la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos generales de la Diputación de Granada con la finalidad de elaborar un Informe de Impacto de Género que se incorpore al Presupuesto General para el año 2010, además de conseguir sistematizar el proceso. Igualmente, en un primer momento el reto ha sido el de exponer la situación de partida para poder después establecer comparaciones y comprobar si se producen cambios tendentes a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La metodología diseñada ha sido totalmente participativa e inserta en el proceso general de elaboración del presupuesto, en la que **se ha implicado a toda la institución**, es decir, todas aquellas personas responsables del diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas presupuestarios en los que se estructura el presupuesto de la Diputación. Como objetivos específicos de este proceso nos planteamos:

- Conocer la situación de partida
- Incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario reestructurando la asignación de ingresos y gastos con el objetivo de impulsar la igualdad de género.

- Mejorar los sistemas de información de la Diputación de Granada, orientándolos hacia la inclusión de indicadores de evaluación general, con especial atención a los de género.
- Desarrollar estrategias de fácil aplicación para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios de la Diputación de Granada.
- Identificar, mediante una metodología participativa, los programas presupuestarios que pueden ser “motores” a la hora de avanzar en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Redefinir el actual mapa presupuestario y clasificar los programas presupuestarios atendiendo a los criterios de sensibilidad y relevancia al género.

La metodología utilizada se ha centrado en la política de gastos y se inspira en el modelo utilizado por la Junta de Andalucía y trasladado a su vez de la Administración Sueca: **El Modelo de las Tres R (Representación, Realidad y Recursos) y las 3T (pasado, presente y futuro)**, que ha implicado lo siguiente:

- ✓ **Representación:** el análisis de la distribución y representación de la plantilla de mujeres y hombres en la Diputación de Granada.
- ✓ **Realidad:** el análisis de la situación actual de las desigualdades de género en la provincia. Para ello nos centramos en realizar una aproximación a aquellas áreas más significativas desde el punto de vista de las desigualdades de género que se pudieran detectar (población, empleo, educación, trabajo no remunerado, seguridad social y pensiones, poder y representación política, violencia de género y recursos para la igualdad)
- ✓ **Recursos:** el análisis desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios de la Diputación de Granada y su clasificación de acuerdo con su grado de impacto en relación a la igualdad de género. Esta clasificación ha servido para identificar aquellos programas presupuestarios que se considerarán “motores de igualdad”, es decir, que inciden más directamente en la población y en los que, si se actúa prioritariamente, se pueden conseguir mayores índices de eficacia y eficiencia. Para la clasificación de los programas presupuestarios se creó una terminología específica con la siguiente denominación: **Po, P, P=es.**

El análisis de los **recursos** o programas presupuestarios es el que ha requerido de un proceso más laborioso ya que se trataba de seguir una serie de pasos suficientemente estructurados, a la vez que diseñar una serie de criterios comunes para todas las personas implicadas. Nuestro primer reto, en este sentido, ha sido analizar los diferentes programas presupuestarios y clasificarlos de acuerdo con su impacto de género, es decir, se trataba de establecer criterios relacionados con la sensibilidad y relevancia al género:

- la **sensibilidad al género** del programa presupuestario, esto es, si afecta directa o indirectamente a personas.
- la **relevancia al género** en la que mediremos:
  - el poder transformador: competencias para actuar en materia de igualdad de género y relevancia respecto a la misma.
  - la capacidad de impacto: número de personas sobre la que despliega sus efectos
  - la relevancia funcional: en qué medida el ámbito de actuación es palanca de cambio respecto a cuestiones de género.
  - la gestión de personal: efectos que el programa presupuestario tiene sobre la gestión de personal de los centros gestores.

Siguiendo estos criterios, el análisis realizado para identificar y clasificar los programas presupuestarios se ha basado en la utilización de dos herramientas básicas: **entrevistas y encuestas**. Tanto las entrevistas como las encuestas se realizaron a cada una de las personas responsables de los diferentes centros gestores de la Diputación de Granada (subdirecciones y jefaturas de servicio) con el objetivo de recopilar información relacionada con los siguientes aspectos: sistemas de recogida de información que utilizan, si cuentan con información desagregada por sexo, si evalúan la información, si el programa incide sobre la población beneficiaria de las actuaciones, si las actuaciones tienen efectos diferentes en mujeres y hombres, número de personas beneficiarias directas e indirectas de las actuaciones desarrolladas, capacidad de decisión para incluir la promoción de la igualdad de género, contribución del programa al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, averiguar si actualmente se contempla medidas que promuevan la igualdad de género en su centro gestor, y si el personal a su cargo tiene formación en género e igualdad de oportunidades

Los resultados obtenidos tras la realización de las entrevistas y encuestas nos han servido para identificar y clasificar los programas presupuestarios que hemos denominado como **“muy sensibles al género”** o **P=es** y que, por tanto, pueden actuar como “motores de igualdad” e incidir en otros programas; y aquellos otros programas **“nada sensibles al género”** o **P=0** que serían aquellos que no tienen ninguna relevancia ni incidencia respecto al género ya que, normalmente, son programas de gestión interna de la entidad. En concreto, se han establecido tres categorías de programas:

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

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

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

Una vez identificados los programas presupuestarios clasificados como P=es, y siguiendo los objetivos previstos, se ha realizado un **Proyecto Piloto** centrado en una muestra representativa de este tipo de programas donde existiera diversidad y variedad tanto en el ámbito sectorial abordado, como en los objetivos, actividades e indicadores. Se han elegido un total de nueve programas presupuestarios. En algunos casos, se ha concretado el programa presupuestario en diferentes programas de gasto con la intención de trabajar más exhaustivamente las cuestiones a tratar. Los programas presupuestarios con sus correspondientes programas de gasto objeto del proyecto piloto ha sido los siguientes:

- **334 A2: Programaciones Culturales anuales: Cultura punto de encuentro**
- **334 A2: Programaciones Culturales anuales: Talleres de Teatro y talleres de música**
- **241 B1: Autoempleo**
- **241 B0: Formación y Empleo: Cursos de Formación Ocupacional y Aula Mentor**
- **920 A1: Plan de Formación de RRHH**
- **340 A2: Deporte para todos y todas**
- **241 A0 y 241 A1: Servicio de Innovación Local y P.F.E.A**
- **233 D2: Programa de Ocio y Tiempo Libre Centro Reina Sofía**

- **233 D2: Programa de Ocio del Centro Residencial La Milagrosa**
- **231 A0: Información, valoración, orientación y seguimiento**

Con estos programas elegidos para el proyecto piloto se han tratado de analizar dos aspectos principales:

1) **Cómo se está incorporando la perspectiva de género** actualmente en el ámbito de actuación del programa. Se trata de **reflexionar y analizar** en qué medida los proyectos o acciones que engloba el programa presupuestario incluyen elementos que pueden contribuir a mantener o aumentar las desigualdades existentes o, en todo caso, no tienen en cuenta la diferente situación, necesidades e intereses de mujeres y hombres en el ámbito concreto de actuación del programa. Una vez hecho este análisis se trataría de ver en qué medida estos proyectos o acciones se pueden mejorar.

Para facilitar la reflexión se ha elaborado una herramienta cuyo objetivo es orientar a responsables de los programas presupuestarios sobre aquellos aspectos o elementos a observar, y que sirva para sistematizar la información y trazar una ruta que posteriormente les ayude a concretar actuaciones de mejora. Estos criterios se han recogido en el documento denominado **COGE P=es (Criterios para orientar hacia el género)** que se divide en varios bloques donde se analiza la situación actual en la que se encuentra el programa presupuestario en cuanto a uso del lenguaje, sistemas de recogida de información, datos desagregados por sexo y existencia de estudios cuantitativos y cualitativos, entre otras cuestiones, y la finalidad del programa desde la perspectiva de género, es decir, si consigue cubrir objetivos de promoción de la igualdad de género.

2) **Qué mejoras se pueden introducir en dicho programa** para conseguir cambios en relación a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se trata de redefinir el programa presupuestario estableciendo lo que hemos denominado **compromisos de futuro**, es decir, mejoras que se podrían introducir en el programa presupuestario para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Deben ser compromisos reales y alcanzables a medio plazo. Estos compromisos pueden referirse a cuestiones relativas a una mejor desagregación de datos incluyendo el sexo como variable a considerar, a indicadores de género que reflejen los cambios producidos en la situación de mujeres y

hombres, la utilización de un lenguaje y publicidad no sexistas, o la formación en género a todo el personal que interviene en las acciones que incluye el programa, entre otros.

Posteriormente, cada responsable ha elaborado el correspondiente **informe de impacto de género particular** del programa presupuestario fruto de la reflexión y redefinición del mismo. En este informe adquieren unos compromisos para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su ámbito de actuación dependiendo éstos de la naturaleza del programa.

Con toda esta información, se ha podido elaborar el **1º Informe de impacto de género** que se ha incorporado como documentación integrante del presupuesto aprobado por la Diputación de Granada para el ejercicio 2010. En dicho informe se incluye el análisis de la distribución y representación de la plantilla de la Diputación de Granada, el análisis de la situación de mujeres y hombres en la provincia de Granada a través de las áreas más significativas, el análisis y clasificación de los programas presupuestarios de la Diputación de Granada, y los informes de impacto de género de los nueve programas presupuestarios elegidos para realizar el proyecto piloto.

### Avances realizados en el año 2010

El año 2010, hemos considerado importante centrarnos en el seguimiento y evolución de la experiencia con los nueve programas presupuestarios del proyecto piloto para afianzar la metodología creada y poder, posteriormente, trasladar la experiencia al resto de centros gestores.

Hemos elaborado nuevos instrumentos de análisis que permiten hacer un seguimiento y comprobar en qué medida se están cumpliendo los compromisos adquiridos para el año 2010. Hemos llamado a este instrumento **“ficha de seguimiento P=es”** y su finalidad es la de comprobar cómo y dónde se incorpora la dimensión de género en el programa en cuestión, sistematizar y codificar los datos, chequear los compromisos adquiridos y, a su vez, servir de guía a la hora de definir y concretar nuevas actuaciones/compromisos para el año 2011. Esta información será el punto de partida para plantearse la realización del Informe de Impacto de Género que acompañará al presupuesto para el ejercicio 2011.

Otro de los objetivos que nos hemos planteado este año ha sido el de homogeneizar la estructura de los informes de impacto de género presentados de manera que todos sigan el mismo procedimiento a la hora de presentar la información. Sería la siguiente:

**1) Informe seguimiento:** Realizar un balance de los compromisos adquiridos en 2010 y que se han puesto en marcha

- Breve introducción del programa (en qué consiste)
- Aplicación de normativa referida a igualdad en el campo de acción (*si fuera pertinente*)
- Compromisos cumplidos de los previstos en 2010/Actuaciones de igualdad no previstas inicialmente y que se han realizado.

**2) Nuevos Compromisos 2011:** Nuevas actuaciones para 2011 que pueden girar en torno a los siguientes aspectos:

- Adaptación de herramientas de información para que se incluya la variable sexo (*si fuera necesario*).
- Estudios sobre causas de desigualdad en el ámbito de competencia del programa presupuestario.
- Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a recursos, servicios e información (detectar si existen desigualdades entre mujeres y hombres en acceso a recursos que se ofrecen).
- Definición de objetivos concretos y medidas a desarrollar para conseguirlos
- Construcción de indicadores de género: para comprobar si se consigue lo programado.
- Formación en género al personal implicado en el programa tanto administrativo, técnico, colaboraciones, voluntariado, etc.

**3) Indicadores de género** elaborados para medir grado de cumplimiento de cada acción/objetivo previsto para el año 2011

Otro aspecto que hemos trabajado a lo largo de este año 2010 ha sido el de corregir el lenguaje sexista de diferentes documentos relacionados con el presupuesto de la Diputación de Granada. En concreto, hemos analizado el lenguaje utilizado en las Bases de Ejecución Presupuestaria, y en las fichas presupuestarias de los nueve programas del proyecto piloto.

Por último, en el primer trimestre del año 2011, cada uno de los centros gestores participantes en el proyecto piloto presentará una memoria que incluirá un balance de los compromisos adquiridos en el año 2010 (acciones que se han puesto en marcha, resultados obtenidos, cambios producidos y dificultades del proceso, entre otras cuestiones). Esta memoria debe hacerse una vez completado el año y acompañará al Informe de Impacto de Género de los presupuestos para el año 2012.

## CAPÍTULO II: REPRESENTACIÓN

### Diagnóstico de plantilla de la Diputación de Granada

A continuación presentamos el diagnóstico de la plantilla de la Diputación de Granada que ha sido elaborado por la Fundación Mujeres con el apoyo y asesoramiento de la Comisión de Igualdad, creada en su momento para liderar la integración de la igualdad de oportunidades en la Diputación de Granada.

Este diagnóstico es la base imprescindible para elaborar el Plan de Igualdad de la organización y, por otra parte, aporta datos de gran interés en materia de presupuestación con enfoque de género ya que refleja, entre otros aspectos, la distribución por sexo del

CAPITULO I.

El análisis se ha realizado a partir de las siguientes fuentes y técnicas de recogida de información:

- Información sobre la organización obtenida a partir de documentación propia de la Diputación (Acuerdo Sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario, el Convenio Colectivo Único del Personal Laboral y su Prórroga, el Acuerdo para la Modernización y Mejora de la Gestión de Recursos Humanos, el Plan Integral de Recursos Humanos, la Memoria Resumen Formación Continua 2008, Díptico informativo sobre el *Plan Agrupado de Formación 2009*, el *Plan Transversal de Género 2008-2010*, el *Diagnóstico de conciliación Empresa-Persona* y la revisión de los contenidos de la web corporativa)

El análisis de estas fuentes de información permite identificar aspectos de la empresa relativos a su organización, su imagen exterior, normativa interna, sus objetivos a corto y medio plazo.

- Datos sobre la composición de la plantilla en relación a su situación en la organización, su participación en los procesos de formación, promoción, responsabilidades familiares y uso de las medidas de conciliación.

Para este análisis se ha tomado como referencia la plantilla existente en la Diputación a 31 de diciembre de 2008, a excepción del análisis de las retribuciones, para cuyo análisis la referencia es el mes de noviembre de 2008.

El análisis de los datos se realiza desde la perspectiva de género; esto es, comparando las situaciones de mujeres y de hombres con relación a un mismo aspecto. Los porcentajes expuestos (salvo que se indique lo contrario) corresponden a la proporción de mujeres con una característica o condición concreta respecto al conjunto de las mujeres de la plantilla, y a la proporción de hombres que se encuentran en esa misma situación respecto al conjunto de los hombres de la organización.

- Opiniones de informantes clave. El diagnóstico se ha complementado con un proceso de formación-reflexión de un grupo de informantes claves que incluye a las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad junto con otros miembros de diferentes áreas de la Diputación, quienes a través de la reflexión grupal e individual han aportado su conocimiento, observaciones y experiencia sobre la gestión de los recursos humanos en la Diputación de Granada.

Los resultados obtenidos se han estructurado en este informe según el siguiente orden:

- ↳ Características de la plantilla
- ↳ Gestión de los recursos humanos en la Diputación de Granada
- ↳ Oportunidades e indicadores de mejora en la organización.

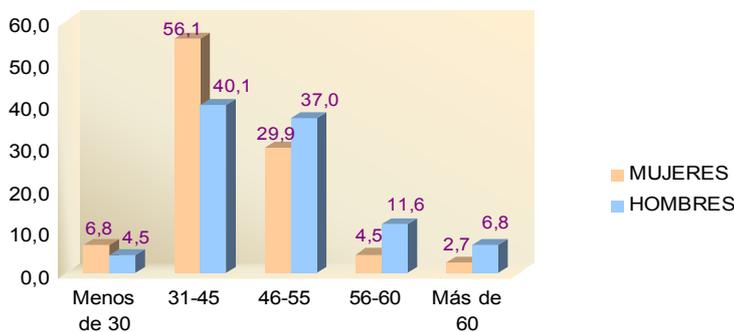
### 3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

#### 3.1. Distribución de la plantilla según edad y sexo

La **Diputación** cuenta con una plantilla compuesta por 1.731 personas, de las cuales, 1.040 son mujeres (60% de la plantilla) y 691, hombres (40% restante de la plantilla). Se trata, de una plantilla equilibrada en su composición por sexos.



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



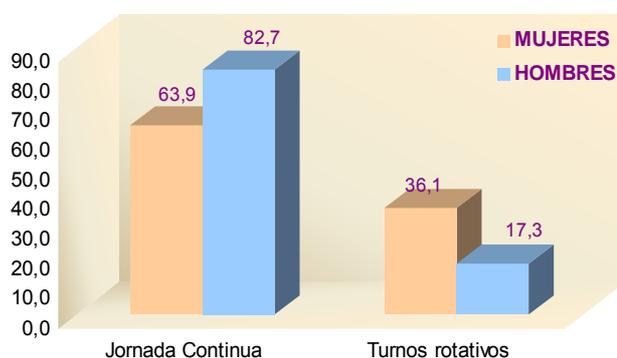
Como señalábamos al inicio de este apartado, también representa un colectivo importante de la plantilla, aquel conformado por las trabajadoras y los trabajadores entre los 46 y los 55 años de edad (29,9% y 37% respectivamente). Entre este grupo, las necesidades de atender

a menores dependientes pueden tener una menor incidencia, pero podría empezar a tomar relevancia la atención a mayores dependientes.

En los grupos de mayor edad, la presencia de hombres es mayor que la de mujeres, lo que muy probablemente refleja una incorporación anterior de aquellos a la plantilla de la **Diputación**.

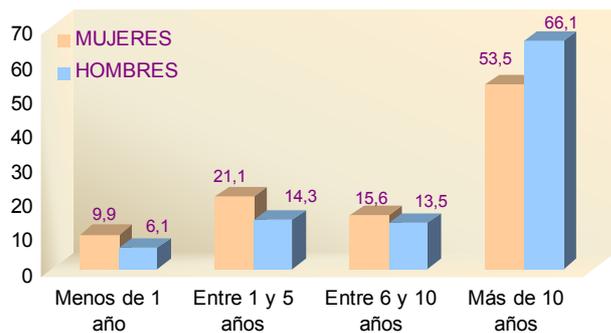
### 3.2. Distribución de la plantilla según condiciones laborales y sexo

La forma más frecuente de distribución de la jornada es la jornada continua, especialmente entre los trabajadores (82,7%). El porcentaje de trabajadoras que desarrollan su jornada en turnos rotativos (36,1%) dobla al de los trabajadores (17,3%). Estas diferencias se deben a la concentración de trabajadoras que desempeñan su actividad en los Centros Sociales.



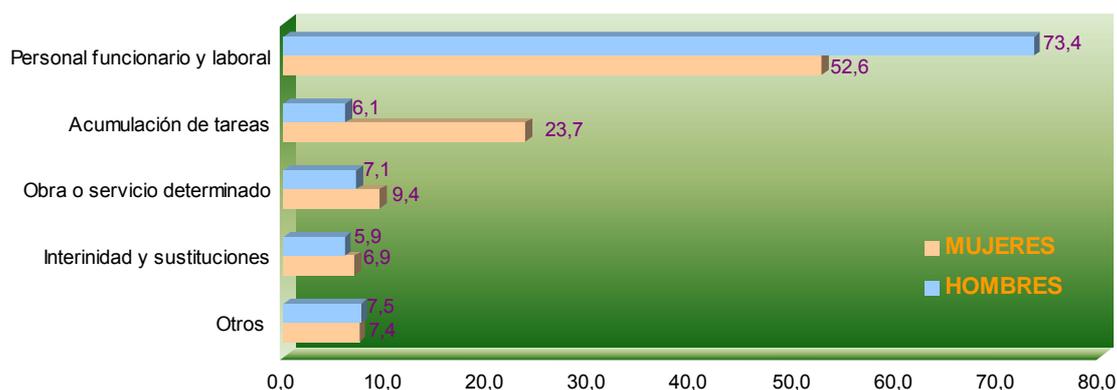
La práctica totalidad de la plantilla tanto mujeres como hombres desarrolla su jornada a tiempo completo (98,7% de las trabajadoras y 98,7% de los trabajadores), sin diferencias significativas entre sexos.

La distribución de la plantilla en función de su antigüedad en la Diputación de Granada, confirma la hipótesis realizada al analizar su distribución en función de la edad: la antigüedad de los trabajadores es mayor que la de las trabajadoras. Así lo reflejan los 13 puntos porcentuales de diferencia entre los trabajadores y las trabajadoras que superan los 10 años de antigüedad (66,1% y 53,5% respectivamente).



En el resto de intervalos inferiores analizados la concentración de mujeres siempre es mayor, tal como se aprecia en el gráfico de la izquierda. Asimismo, se aprecia que es en los últimos 5 años cuando se ha producido el cambio de tendencia, con una mayor presencia de mujeres en dicho periodo.

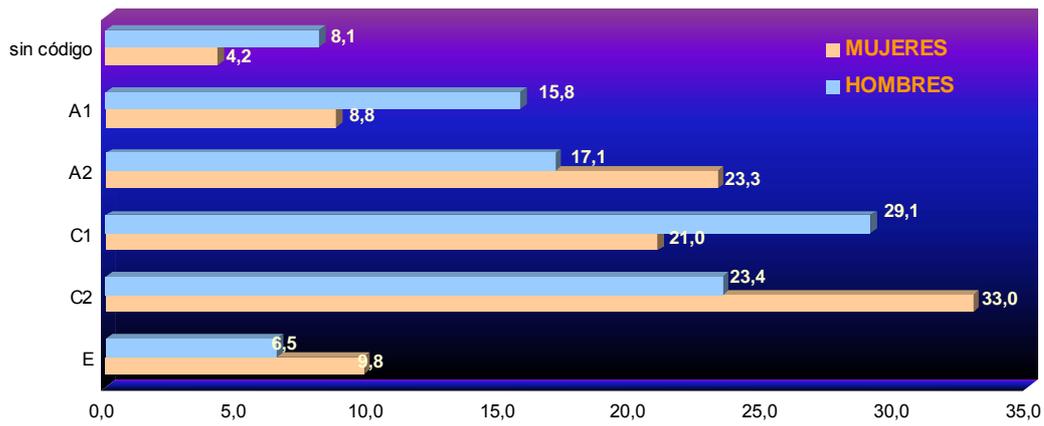
La forma de contratación o de relación laboral más frecuente entre el personal de la Diputación de Granada es de personal funcionario o personal laboral (que tiene sus derechos y condiciones asimiladas a las del funcionariado). Sin embargo, hay diferencias entre las trabajadoras y los trabajadores en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



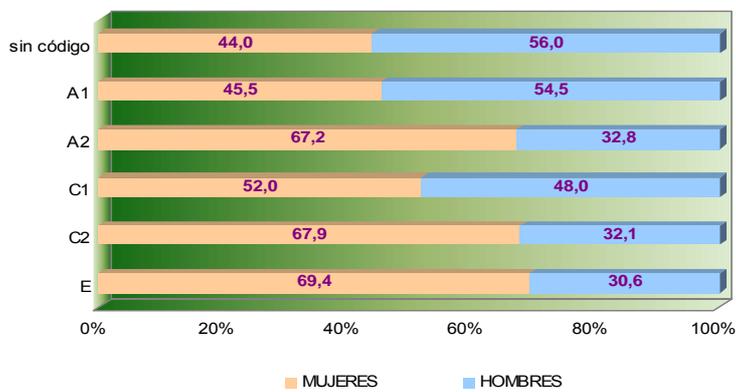
Por el contrario, es mucho mayor el colectivo de trabajadoras cuyo contrato de trabajo está vinculado a la acumulación de tareas (23,7% frente a 6,1% de los trabajadores). Otros tipos de contratos no presentan diferencias significativas entre mujeres y hombres.

### 3.3. Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos, áreas funcionales y sexo

La distribución de la plantilla a lo largo de los diferentes grupos profesionales muestra algunas diferencias por sexo. Tal como se observa en el gráfico inferior, la presencia de trabajadoras es menor que la de trabajadores en los grupos A1 y C1, mientras que es mayor en los grupos A2, C2 y E.

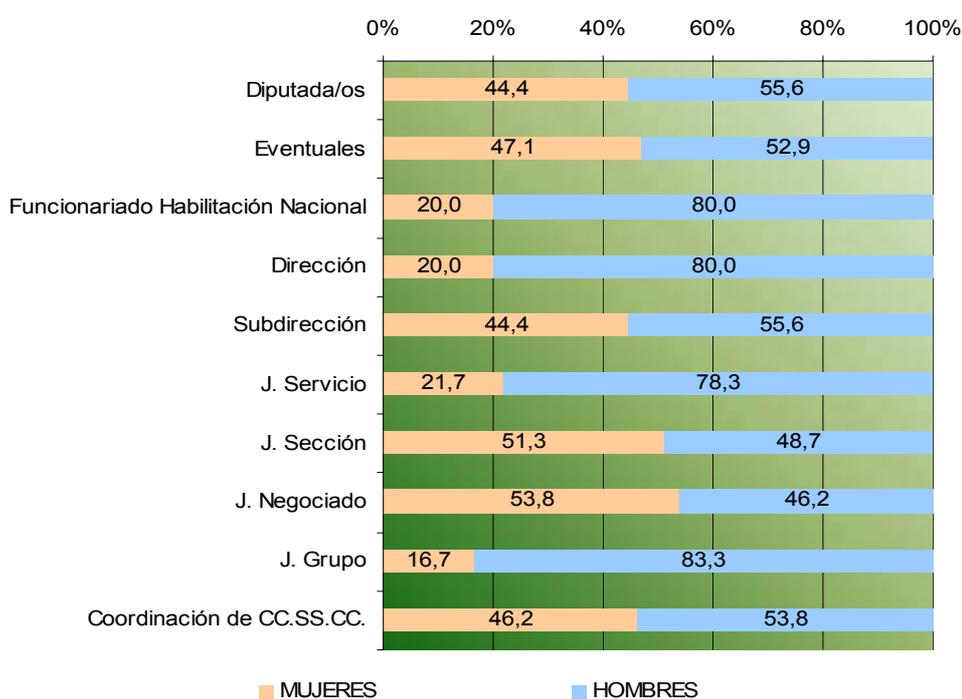


Tomando en cuenta esta distribución por sexos y la composición por sexos de la plantilla da como resultado que los grupos A1 y C1 muestren una composición equilibrada por sexos, mientras que los grupos A2, C2 y E se encuentren feminizados, tal como se muestra en el gráfico de la derecha.



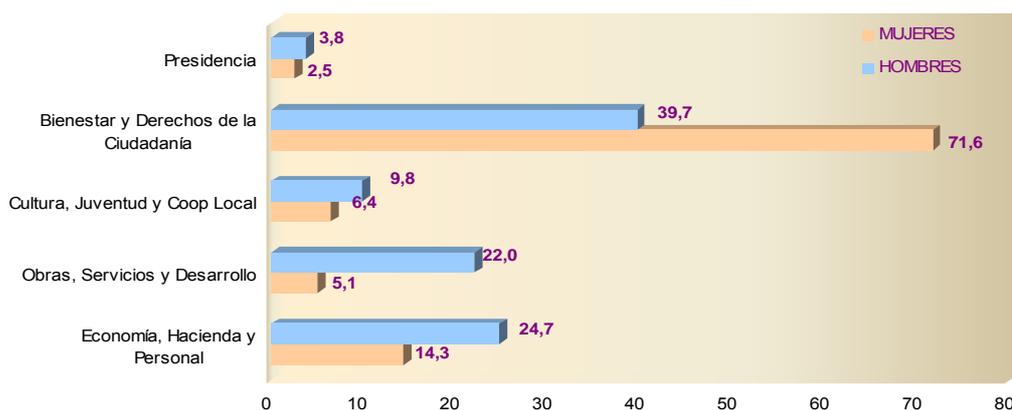
Asimismo, es importante señalar que existe un colectivo de 44 mujeres y 56 hombres de la plantilla de los cuales no está registrado el grupo profesional al que se adscriben.

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

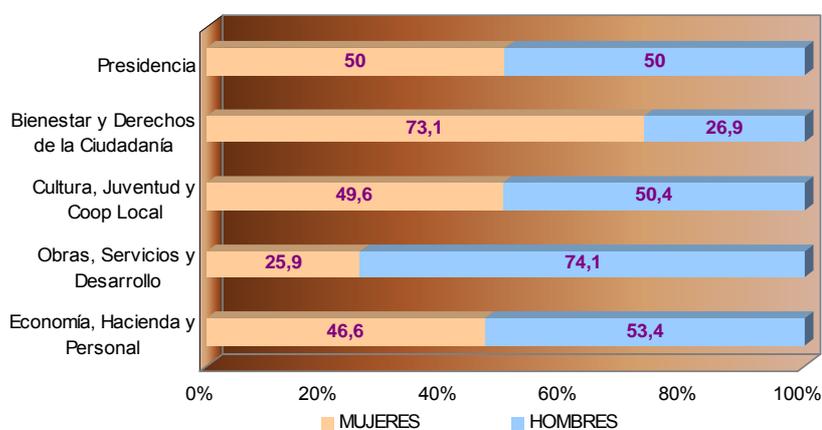


Dentro de los diferentes grados de responsabilidad, se observa que el equilibrio se rompe en algunos niveles: Funcionariado de habilitación nacional, Dirección, Jefaturas de Servicio y Jefaturas de Grupo, y en todos los casos con una mayor presencia de hombres en dichos puestos.

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



Por el contrario, el área de *Obras, Servicios y Desarrollo* concentra a un porcentaje de trabajadores (22%) que cuadruplica al de trabajadoras (5,1%). La segregación ocupacional que presenta el mercado laboral en los perfiles que se requieren en ambas áreas de actuación determina que esta segregación se produzca también en el seno de la Diputación.



El resto de áreas, tal como se observa en el gráfico superior muestran un equilibrio en su composición por sexos. Atendiendo a la distribución por grupos profesionales dentro de cada una de las áreas en que se estructura la Diputación, las áreas que presentan (en cifras globales) la situación de equilibrio recientemente señalada, también la presentan en la composición por grupos profesionales, especialmente en las áreas de *Cultura, Juventud y Cooperación Local* y de *Economía, Hacienda y Personal*. La excepción la constituiría el área de *Presidencia*, que muestra desequilibrios en función de los grupos: hay un desequilibrio a favor de los hombres entre el personal del grupo A1 (77,8% frente a un 22,2% de mujeres)

y a favor de las mujeres en los grupos C1 (el 70,6% son mujeres) y E (el 66,7% del grupo son mujeres).

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

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

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

Aunque *Bienestar y Derechos de la Ciudadanía* es el área con mayor número de puestos de responsabilidad/Jefaturas<sup>1</sup> (un total de 54, de las que 20 son desempeñadas por mujeres y 34 por hombres), presenta, sin embargo, la menor ratio entre el número de puestos de responsabilidad y el personal al que gestionan. En concreto esta ratio es de 0,05, mientras que en otras áreas como *Obras, Servicios y Desarrollo* la ratio es de 0,09 (casi el doble) y llegan al 0,15 (3 veces superior) en el área de *Economía, Hacienda y Personal*.

Así pues, *Bienestar y Derechos de la Ciudadanía* se configura como el área de mayor volumen de personal, el área más feminizada, aquella con mayor número de puestos de responsabilidad ocupados por mujeres y, sin embargo, la relación entre el número de personas que la integran y el de personal responsable es el menor de la Diputación de Granada. Esto puede

---

<sup>1</sup> Se han excluido los puestos de Diputadas/os y Eventuales, por no considerarse que ejercen puestos de Jefatura propiamente dicha.

estar reflejando una invisibilización de las responsabilidades efectivamente asumidas por parte del personal y que no son reconocidas formalmente.

## 4. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para el análisis de la política y prácticas de personal de la Diputación de Granada en relación a la igualdad de oportunidades se ha empleado la documentación relativa a la gestión de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, el Plan Integral de Recursos Humanos, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, diversas convocatorias de proceso selectivo, o la Memoria del Plan de Formación 2008.

Este análisis se ha complementado con las observaciones y opiniones realizadas por los miembros de la Comisión Permanente de Igualdad junto con otros miembros de distintas áreas de la Diputación, participantes en la formación que acompaña el proceso de elaboración de diagnóstico y Plan de Igualdad de la Diputación de Granada.

Asimismo, se incluyen los datos de participación de la plantilla en las diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos, analizados con enfoque de género, donde ha sido posible su recopilación.

El Acuerdo para la Modernización y Mejora de la gestión de los Recursos Humanos en la Diputación de Granada, el Plan Integral de RRHH, así como el convenio colectivo establecen las pautas por las que se ha de guiar la gestión de las personas que trabajan en la Diputación, desde la concepción de los recursos humanos como valor estratégico de la institución.

### 4.1. Acceso y Movilidad

Las características para el acceso y la promoción en la Diputación de Granada se encuentran definidas en el Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y en el Convenio Colectivo Único del Personal Laboral al Servicio de la Diputación Provincial de Granada.

De acuerdo a ambos textos, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres quedaría garantizada por las siguientes cualidades:

- ➡ La difusión de las vacantes se realiza mediante convocatoria pública.

- El procedimiento de selección se adecua al sistema de oposición libre (salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición o concurso), adecuando el tipo de pruebas a superar a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar (incluyendo pruebas prácticas).
- Los principios que guían el procedimiento de selección son los de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
- El procedimiento de valoración de los méritos profesionales no penaliza las situaciones en que se reduce el tiempo de trabajo por factores relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Las comisiones de valoración están formadas por varios miembros, lo que favorece la pluralidad y facilita la objetividad de las mismas.
- Ante el empate en las puntuaciones obtenidas en el procedimiento, como medida de acción positiva se prioriza el acceso de la mujer.

Algunos aspectos, sin embargo, presentan elementos de mejora. Así, por ejemplo, aunque el lenguaje y contenidos de las convocatorias son, en general, neutros, no hay un uso sistemático del lenguaje no sexista y en varias de las convocatorias revisadas se emplea el género masculino (“*educador*”) como si fuera genérico.

Por lo que respecta a la política de Movilidad, el Plan Integral de Recursos Humanos pone un gran énfasis en el desarrollo de la carrera profesional, priorizando la promoción interna para la cobertura de vacantes, tanto por lo que se refiere a la promoción vertical, como a la promoción horizontal. La racionalización y eficiencia en la utilización de los recursos humanos se busca mediante el fomento de la estabilidad en el empleo público (lo que ha llevado a desarrollar medidas encaminadas a la funcionarización del personal) y la profesionalización y cualificación del personal público a través de la potenciación de la carrera profesional (ofreciendo alternativas de carrera profesional generalizada y previsible), así como disminuyendo el número de los puestos singularizados (creando categorías más genéricas).

Los mecanismos empleados para la promoción requieren una especial vigilancia, dado que contienen factores que podrían dar lugar a desigualdades en la promoción de trabajadoras y trabajadores:

- La antigüedad, incluida en los méritos valorados en los concursos de traslado; este factor puede tener un impacto negativo de género, dado que la distribución de trabajadoras y trabajadores en plantilla de acuerdo a esta variable señalaba que éstos tenían mayor antigüedad que aquéllas.
- La entrevista curricular incluida en el procedimiento, puede dar lugar al mismo tipo de incertidumbres señaladas anteriormente.
- Nombramientos/promoción por libre designación; pueden verse influidos por estereotipos de género. La menor presencia de mujeres en los puestos accesibles por libre designación puede estar relacionada con dichos factores.

## 4.2. Formación Continua

La actividad formativa tiene una especial relevancia en la política de Recursos Humanos de la Diputación, ya que, entre otros objetivos, sirve al desarrollo de la carrera profesional de las trabajadoras y los trabajadores de la entidad. El Programa de Formación incluye actividades formativas que responden a diferentes necesidades:

- Formación para el puesto de trabajo;
- Formación para la promoción;
- Formación para las competencias (habilidades);

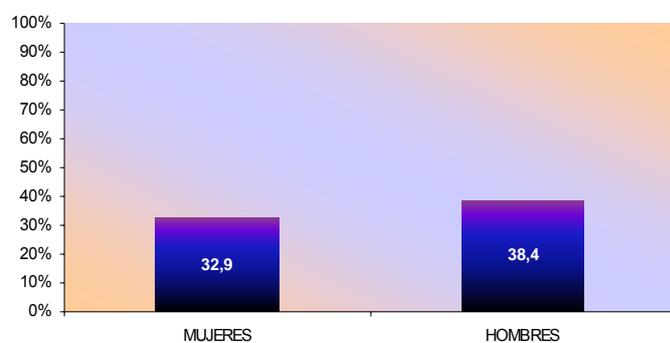
La organización de la actividad formativa incorpora medidas que persiguen garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación desarrollada. Entre ellas destacan:

- la adaptación del tiempo de trabajo para facilitar la participación en formación para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.
- la adecuación de los horarios de impartición para que no suponga una barrera a la conciliación.
- la incorporación de medidas de acción positiva cuando se trata de actividades sobre habilidades directivas o dirigidas a categorías profesionales en que existe segregación ocupacional, reservándose un cupo del 50% de las plazas para las personas del sexo con menor presencia.

- los baremos para la selección del personal asistente a los cursos de formación son públicos junto al Plan de Formación y la selección la realiza una Comisión paritaria.
- la inclusión de actividades de formación en materia de igualdad de oportunidades: lenguaje no sexista, transversalidad de género en las políticas desarrolladas por la Diputación, incorporación de la perspectiva de género en la formación del personal docente.
- el uso del lenguaje no sexista en la documentación relacionada con la formación (si bien los datos de participación de la memoria de formación no aparecen desagregados por sexo).

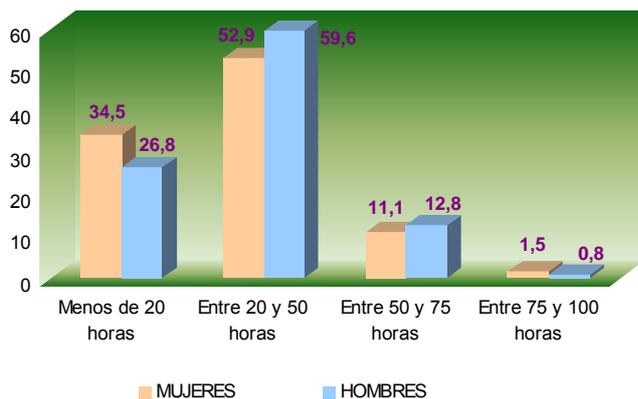
La difusión de la oferta formativa se realiza fundamentalmente por correo electrónico, lo que no garantiza que se reciba por todos los miembros de la plantilla, especialmente, quienes no tienen cuenta de correo. Este colectivo incluye, entre otros al personal de los centros sociales, en los que el personal es mayoritariamente femenino.

La participación de trabajadoras y trabajadores en formación continua en el año 2008 ha sido algo mayor entre éstos últimos, participando el 32,9% de las trabajadoras (342 mujeres) y el 38,4% de los trabajadores (265 hombres).



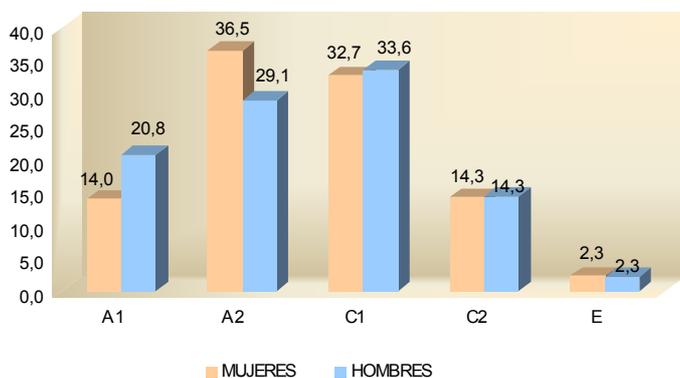
Por lo que respecta a las horas de formación que han realizado estas trabajadoras y trabajadores, más de la mitad de las personas participantes han realizado entre 20 y 50 horas, tal como se aprecia en el gráfico inferior.

La proporción de trabajadoras que han realizado menos de 20 horas de formación es mayor que la de trabajadores, mientras que en el resto de intervalos analizados, la concentración de mujeres es menor a la de hombres (a excepción del grupo que ha superado las 75 horas de formación, realizadas por 5 mujeres y 2 hombres). De ello se puede concluir que ha habido una menor participación de mujeres en formación continua, tanto en porcentaje sobre la plantilla, como en número de horas.



Más del 95% de la formación se ha realizado dentro del horario laboral, sin que se hayan producido diferencias de participación entre mujeres y hombres en este sentido. De igual modo, tampoco se registran diferencias de participación en función del lugar de impartición; el 64% de las trabajadoras y el 60% de los trabajadores que han participado en formación lo han hecho dentro del propio centro de trabajo.

Se producen algunas diferencias de participación de mujeres y hombres al tomar en consideración el grupo profesional, especialmente en los niveles A1 y A2, que probablemente estén relacionadas con la mayor concentración de hombres en el grupo A1 y de mujeres en el grupo A2.



### 4.3. Política Salarial

La estructura salarial que rige para el personal de la Diputación de Granada es la siguiente:

- |   |   |
|---|---|
| ✓ Retribuciones Básicas                           | <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Salario Base</li><li>⇒ Pagas Extraordinarias</li><li>⇒ Antigüedad</li></ul>   |
| ✓ Complementos y Pluses salariales:               | <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Categoría Económica</li><li>⇒ Plus de Convenio</li><li>⇒ Complementos de Puesto de Trabajo:<ul style="list-style-type: none"><li>• Complemento singular de Puesto de Trabajo</li><li>• Complemento de Penosidad-Peligrosidad</li><li>• Complemento de Turnicidad</li><li>• Complemento por Trabajos nocturnos</li><li>• Complemento por Trabajos en Domingos y Festivos</li></ul></li></ul> |
| ✓ Complementos por Cantidad o Calidad del Trabajo | <ul style="list-style-type: none"><li>⇒ Servicios Extraordinarios</li><li>⇒ Incentivo de Productividad</li></ul>  |
| ✓ Complemento Personal Indefinido                 |   |

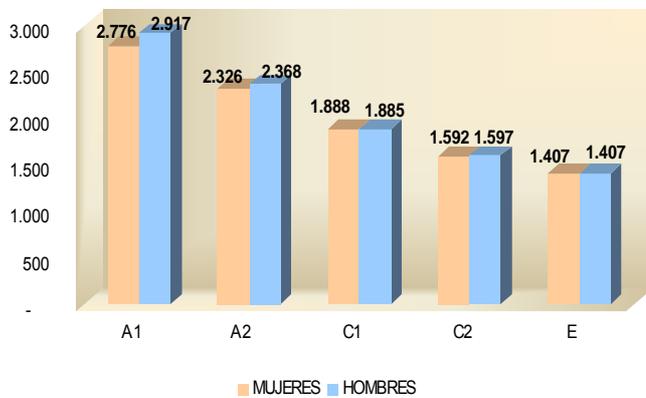
Se trata de una estructura compleja, que dificulta su análisis desde la perspectiva de género, requiriéndose una revisión pormenorizada de la Relación de Puestos de Trabajo desde el enfoque de género, con el fin de asegurar que la clasificación allí establecida no se vea afectada por estereotipos de género que tiendan a dar un menor valor a las ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por mujeres frente a aquellas que tradicionalmente han desempeñado los hombres.

Debido a dificultades de carácter técnico, no ha sido posible analizar las retribuciones salariales anuales del personal de la Diputación de Granada en su totalidad (masas salariales efectivamente retribuidas por grupos profesionales según sexo en 2008).

Por este motivo, se han tomado como referencia las cuantías mensuales correspondientes a los tres conceptos salariales de mayor relevancia en el conjunto de las retribuciones del personal:

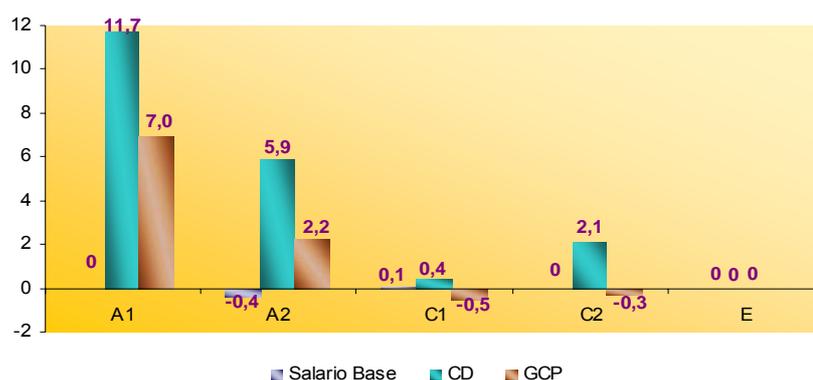
- Salario base
- Complemento de Destino
- Complemento Específico de Puesto

La ponderación de estos elementos da como resultado que las retribuciones de las trabajadoras y los trabajadores de la Diputación son muy similares, presentando leves diferencias en los niveles superiores, A2 (1,8%) y A1 (5%), a favor de los trabajadores.



Aunque en conjunto no aparecen diferencias, el análisis de género de estos tres conceptos revela algunos matices, ya que tanto las percepciones por Complemento de Destino como por Complemento Específico de Puesto presentan diferencias entre mujeres y hombres que se hacen más abultadas a medida que se avanza en la escala profesional.

Así, por ejemplo, en el grupo A1, las retribuciones en concepto de Complemento de Destino de los trabajadores son un 11,7% superiores a las de las trabajadoras, y las retribuciones en concepto de Complemento Específico de Puesto, un 7%. Entre el personal del grupo A2, las diferencias entre las retribuciones de trabajadores y trabajadoras por estos mismos conceptos son del 5,9% y 2,2% respectivamente, tal como se muestra en el gráfico de la página siguiente. La segregación ocupacional y la diferente valoración que tradicionalmente se ha dado a las profesiones feminizadas y a las masculinizadas pueden estar entre las causas de estas brechas salariales.



#### 4.4. Política de Conciliación

La Diputación de Granada muestra una fuerte apuesta por la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, tal y como se induce de la diversidad de medidas contempladas en su regulación de condiciones laborales. Estas medidas incluyen:

- Flexibilidad horaria
- Programas de Acción Social (ayudas económicas)
- Acceso a la formación continua del personal que está disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o excedencia por cuidado de familiares

- Preferencia, cuando exista un régimen a turnos de vacaciones, del personal con responsabilidades familiares a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares así como, en el caso de separación o divorcio, con el período fijado en la resolución judicial.
- Ampliación de los permisos retribuidos por la normativa estatal, tanto en tiempo como en tipo de situaciones retribuidas (como por ejemplo, la ampliación del permiso de lactancia hasta los 17 meses)

No existe un registro sistematizado del uso de derechos y medidas organizativas promotoras de la conciliación. No obstante, se han podido obtener algunos datos relativos al uso de permisos retribuidos vinculados con la atención de personas dependientes: permiso de maternidad, de lactancia, acumulación de horas por lactancia y reducciones de jornada. Los datos que se presentan en la tabla inferior hacen referencia a 2009 (enero-octubre).

	MUJERES	HOMBRES
P. Maternidad	29	1
P. Lactancia	27	10
Acumulación Horas Lactancia	11	0
Reducción de jornada ( $\frac{1}{3}$ y $\frac{1}{2}$ ) por cuidado de menores y mayores dependientes	16	3

Los datos que se muestran indican que la adopción de medidas de conciliación para atender a necesidades familiares recae principalmente sobre las trabajadoras. Otros datos que refuerzan esta idea se deducen de las ausencias de trabajadoras y trabajadores por enfermedad de hijas o hijos menores de 12 años. En 2006, el 87,6% de las ausencias por este motivo, fueron de mujeres. En 2007, el porcentaje se redujo a un 74%. Ello podría ser indicio de un cambio de tendencia, una mayor participación de los trabajadores en el cuidado de los menores a su cargo.

No ha sido posible disponer de los datos relativos al uso del permiso de paternidad, que habría facilitado información sobre el calado que tiene esta medida incorporada a nuestro ordenamiento en 2007 y conocer si hay una tendencia a una mayor implicación de los trabajadores en el cuidado y atención a familiares dependientes.

#### 4.5. Salud Laboral

La política de Salud Laboral de la Diputación de Granada también es sensible a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con una atención específica a:

- la protección de la maternidad y la salud materno-infantil; estableciendo la obligatoriedad de la evaluación de riesgos y de adaptación de las condiciones de trabajo para asegurar la salud de la madre y el feto.
- el acoso moral y sexual; incluyendo la intolerancia a estas situaciones en el lugar de trabajo, definiciones del acoso, los mecanismos de denuncia, y las sanciones.
- la violencia de género; recogiendo las medidas y derechos de las víctimas en lo relativo a la flexibilidad y reducción de jornada o la suspensión del contrato de trabajo.

La regulación no deja claro, sin embargo, la consideración de las medidas preventivas y de protección teniendo, que tome en cuenta las diferencias biológicas entre mujeres y hombres (mientras que si se señala con carácter individual la consideración de características personales o estado biológico, incluidos quienes tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial) o la adaptación de la uniformidad (especialmente durante el embarazo).

Asimismo, resultaría conveniente a profundizar en los criterios empleados en la evaluación de riesgos, para garantizar que están exentos de estereotipos en cuanto a una *infrapercepción* de los riesgos que conllevan profesiones feminizadas frente a las masculinizadas, como la exposición a sustancias tóxicas, el manejo de cargas, y muy especialmente los riesgos psicosociales relacionados con las ocupaciones de atención a otras personas, que pueden ocasionar problemas de ansiedad, síndromes de *burnout*, desembocando en bajas y cambio de personal a "*segunda actividad*".

Otros elementos de la política de salud laboral también pueden ser objeto de mejora, como la difusión del procedimiento de actuación ante situaciones de acoso (cuyo contenido se diluye en el texto del Convenio Colectivo) o los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y medidas a adoptar por la Diputación en tales casos, que también se desdibujan en el articulado del convenio.

#### **4.6. Lenguaje y Comunicación**

Aunque la utilización del lenguaje no sexista no es total, ni sistemática, la atención al uso de lenguaje e imágenes no sexistas tiene una considerable implantación en la Diputación de Granada, tal como se deduce de la documentación revisada para la elaboración de este diagnóstico. Este cuidado se manifiesta tanto en las comunicaciones y documentos internos como en las comunicaciones externas y es fruto del desarrollo de las actuaciones previstas en el Plan Transversal de Género 2008-2010 de la Diputación.

## **CAPÍTULO III: RECURSOS**

### **Resumen compromisos adquiridos para el año 2010 por los nueve programas del Proyecto Piloto**

Dado el carácter de Proyecto Piloto de esta experiencia, y antes de presentar los correspondientes Informes de Impacto de género de cada uno de los programas presupuestarios, nos ha parecido oportuno exponer los compromisos que se adquirieron dentro de cada programa presupuestario. Con ello, queremos mostrar la variedad y diferentes grados de compromisos adquiridos en función de las posibilidades reales, las circunstancias concretas que rodean cada experiencia, y la propia naturaleza del programa analizado.

#### **334 A2: Programaciones Culturales anuales: Cultura punto de encuentro**

- Recogida de datos desagregados por sexo
- Acciones formativas al personal técnico

#### **334 A2: Programaciones Culturales anuales: Talleres de Teatro y talleres de música**

- Recogida de datos desagregados por sexo
- Formación al personal técnico

#### **241 B1: Autoempleo**

- Uso no sexista del lenguaje
- Datos desagregados por sexo
- Formación al personal técnico
- Elaboración o adquisición de material didáctico relacionado con la igualdad de género

#### **241 B0: Formación y Empleo: Cursos de Formación Ocupacional y Aula Mentor**

- Recopilación y recogida de información
- Desagregar datos por sexo
- Estudios de variables que inciden en la situación de mujeres y hombres
- Objetivos que corrijan las desigualdades
- Formación a la población femenina

- Evaluación de impacto de género de cada acción
- Medidas de acción positiva
- Indicadores de género
- Módulo formativo de igualdad entre mujeres y hombres en todas las acciones formativas

#### **920 A1: Plan de Formación de RRHH**

- Mejorar la recogida de información a través de un balance particular desagregado por sexo.
- Analizar las necesidades formativas del personal técnico de gestión, personal docente, y responsable de los distintos servicios.
- Incorporación prioritaria de mujeres en acciones masculinizadas.
- Medidas de conciliación
- Inclusión de actividades transversales
- Modificación de indicadores de medición para incluir la perspectiva de género.
- Formación del personal docente interno sobre perspectiva de género.

#### **340 A2: Deporte para todos y todas**

- Recopilación de datos desagregados por sexo en los Juegos Provinciales y en los Escolares, y el personal técnico de la provincia.
- Encuestas de satisfacción a participantes en los Juegos Escolares, provinciales y cursos de formación que incorporen la variable sexo.
- Estudio piloto en la zona sur.
- Establecimiento de objetivos de igualdad.
- Establecimiento de composición paritaria en la normativa de los Consejos Comarcales de Deportes
- Evaluar el impacto de género de las actuaciones
- Establecimiento de indicadores de género
- Incluir en las acciones formativas un módulo de igualdad de oportunidades

#### **241 y 241 A1: Servicio de Innovación Local y P.F.E.A**

- Sistema de recogida de información desagregados por sexo
- Incidir en la oferta de empleo del SAE para incorporar la variable sexo.

- Evaluación de impacto de las actuaciones en mujeres y hombres
- Indicadores de género

### **233 D2: Programa de Ocio y Tiempo Libre Centro Reina Sofía**

- Sistema de recogida de información informatizado
- Desagregar la información por sexo
- Objetivos dirigidos a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres
- Actividades deportivas femeninas mediante el desarrollo de programas específicos
- Fomentar la participación de las mujeres en los talleres de carpintería y los hombres en los talleres de confección y cortinas
- Incluir nuevos indicadores de género

### **233 D2: Programa de Ocio del Centro Residencial La Milagrosa**

- Sistema de recogida de información informatizado
- Desagregar la información por sexo en las fichas
- Objetivos dirigidos a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres
- Fomentar la participación de hombres y mujeres en todos los talleres
- Incluir nuevos indicadores de género para conocer el número de profesionales y de participantes en las actividades
- Elaborar tablas para conocer la participación de mujeres y hombres
- Uso no sexista del lenguaje
- Ampliar la disposición de material didáctico sobre género e igualdad

### **231 A0: Información, valoración, orientación y seguimiento**

- Revisar el lenguaje en la aplicación informática Netgrass para evitar un uso sexista.
- Desagregar toda la información por sexo.
- Establecer indicadores de género.
- Distribuir la normativa de igualdad a las personas trabajadoras de la provincia.

## Informes de impacto de Género de los nueve programas presupuestarios elegidos para realizar el Proyecto Piloto.

- 241 B1: Autoempleo
- 241 A0 y 241 A1: Servicio de Innovación Local y P.F.E.A
- 340 A2: Deporte para todos y todas
- 241 B0: Formación y Empleo: Cursos de Formación Ocupacional y Aula Mentor
- 334 A2: Programaciones Culturales anuales: Cultura punto de encuentro, Talleres de Teatro y talleres de música
- 920 A1: Plan de Formación de RRHH
- 233 D2: Programa de Ocio y Tiempo Libre Centro Reina Sofía
- 233 D2: Programa de Ocio del Centro Residencial La Milagrosa
- 231 A0: Información, valoración, orientación y seguimiento

## INFORME PROGRAMA PRESUPUESTARIO

### 241 B1 Autoempleo

#### INFORME DE SEGUIMIENTO:

En relación con el Programa 152 : Creación y Consolidación de Empresas, y en concreto con la introducción de la perspectiva de género en la política de fomento empresarial de la Diputación de Granada, hemos de resaltar los dos proyectos siguientes que se están desarrollando respectivamente por el Servicio de Empresas desde enero de 2010 y junio de 2010.

- el Proyecto INICIATIVA NYE cofinanciado por el SAE y el FSE cuya finalidad última consiste en la generación de empleo por cuenta propia y ajena a través de los Nuevos Yacimientos de Empleo, siendo colectivo preferente el de mujeres
- El Proyecto EMMA financiado a través de FEDER que pretende mejorar la innovación y la presencia en el mercado de PYME promovidas por mujeres.

Tanto en el diseño y planificación como en la gestión y evaluación de ambos proyectos, se ha incorporado la siguiente normativa en materia de género e igualdad de oportunidades, entre otras:

- o Contexto a nivel comunitario a través del Tratado de Ámsterdam (1997) a partir del cual la igualdad de oportunidades se convierte en un objetivo central de la Unión Europea, y por tanto de todos los programas y políticas comunitarias y de las de los Estados Miembros, siendo además un elemento clave a considerar en las políticas de empleo.
- o Contexto a nivel nacional en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.
- o Contexto andaluz en el marco de la Ley 12/2007 de 26 de noviembre de Promoción de la Igualdad de Género entre hombres y mujeres
- o Orden de 6 de abril de 2009 de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía reguladora de los Programas de impulso a los Nuevos Yacimientos de Empleo promovidos por las Corporaciones Locales
- o Plan Transversal de Género 2008-2010 de la Diputación de Granada, y en especial las medidas recogidas en el área de actuación de Cultura, Juventud y Cooperación.

A continuación presentamos, a modo de resumen, un breve balance los compromisos adquiridos en 2010:

En relación con el compromiso de LENGUAJE NO SEXISTA: se viene utilizando un lenguaje no sexista en la documentación elaborada por las personas que trabajan en el Servicio de Empresas y en el portal [www.granadaempresas.es](http://www.granadaempresas.es), y ello siempre en la medida de sus posibilidades y/o conocimientos en la materia.

En relación con el SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN , se recogen datos desagregados a través de fichero excel en relación con proyectos asistidos a través de tutorías presenciales y en relación con la formación impartida por el Servicio de Empresas. Para los proyectos de empresas asistidos on line, se utiliza actualmente un modelo de seguimiento y evaluación con datos desagregados a través de una base de datos del portal web [www.granadaempresas.es](http://www.granadaempresas.es).

En concreto, los datos se desagregan por sexo y por otras características en función de la actuación desarrollada:

- En materia de **formación impartida**, y en especial en fomento de la cultura emprendedora, a través de un *questionario de evaluación* donde se recoge el perfil de las personas asistentes, a saber:

- edad (por tramos)
- situación laboral actual (empleado/a cuenta propia, empleado/a cuenta ajena, estudiante, desempleado/a con experiencia, desempleado/a en busca del primer empleo)
- expectativas en materia de creación de empresas

Todos estos datos vienen desagregados por sexo y se usan fundamentalmente para elaborar los informes de seguimiento antes mencionados.

- En materia de **asistencia técnica en creación y consolidación de empresas**:

- Cuando esta se realiza **presencialmente** a través de tutorías personalizadas: se usa el fichero excel donde consta la siguiente información:
  - nº de proyectos de empresa asistidos
  - nº de personas emprendedoras desagregado por sexo
  - distribución de los proyectos según la fase en la que se encuentran: ideas de negocio/ empresa/ baja

- distribución de las empresas creadas y consolidadas según el sector de actividad al que pertenecen y la forma jurídica de las mismas
- nº de socios/as por empresa desagregando entre hombre y mujer
- nº de empleos creados por empresa no desagregado por sexo
- Cuando se realiza vía el **portal web [www.granadaempresas.es](http://www.granadaempresas.es)**: se recogen los siguientes datos en relación con las personas usuarias del portal web:
  - nº de personas emprendedoras desagregado por sexo
  - distribución de las personas emprendedoras según la fase en la que se encuentran (ideas de negocio/ empresas), diferenciando por sexo
  - Distribución de las personas emprendedoras según su situación laboral (en desempleo/ estudiante/ trabajando por cuenta ajena/ trabajando por cuenta propia/ no especificada)

En materia de FORMACIÓN/INFORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO: se ha asistido puntualmente a jornadas relacionadas con el fomento empresarial femenino

#### NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011:

Las **finalidades u objetivos generales** en materia de igualdad planteados para 2011 por el Servicio de Empresas son:

- detectar las barreras y obstáculos para acceder al emprendimiento por parte de las mujeres y, por tanto, de las necesidades concretas de este colectivo en el ámbito territorial de la provincia de Granada.
- transformar, y por lo tanto mejorar, la situación actual caracterizada por una infrarrepresentación de las mujeres en el mundo empresarial y converger hacia una igualdad real entre mujeres y hombres, y ello en el ámbito territorial que nos ocupa: la provincia de Granada.
- corregir desigualdades entre mujeres y hombres en materia de fomento de la cultura emprendedora y de impulso a la creación de iniciativas empresariales así como a la consolidación de las empresas de reciente creación.
- Promover una mayor propensión a emprender entre el colectivo de mujeres
- Apoyar la consolidación empresarial de empresas promovidas por mujeres
- Reforzar las redes de cooperación empresarial para incidir en una mayor presencia en el mercado de empresas promovidas por mujeres.

Las **actuaciones a realizar** consisten concretamente en la:

- Realización de un estudio cuantitativo y cualitativo sobre la situación actual del emprendimiento femenino en la provincia de Granada y propuestas de mejora de la política actual de fomento empresarial que recoja los siguientes aspectos, entre otros:
  - o Características de la actividad empresarial femenina en la provincia de Granada: Tipos de empresas, rasgos particulares de las empresas participadas por mujeres, perfil de las mujeres empresarias y diferencias con los empresarios.
  - o Obstáculos a la creación y consolidación de empresas de mujeres e influencia del contexto socioeconómico actual: Cultura emprendedora y motivaciones, habilidades emprendedoras, experiencias, autoconfianza, conciliación de la vida laboral y familiar, principales desigualdades, oportunidades de negocio.
  - o Marco legal, políticas de apoyo a la creación y consolidación de empresas específicas para mujeres y comparación con actuaciones en otros territorios: formación en gestión empresarial, nuevas tecnologías, acceso a la financiación, redes de negocios, estrategias de marketing, desarrollo sostenible, eficiencia energética, responsabilidad social.
  - o Propuestas de actuación en la provincia de Granada: Acciones que impulsen una aproximación de abajo-arriba en el diálogo público-privado para el diseño de políticas realistas y cercanas a las necesidades específicas de las mujeres emprendedoras, y que proporcionen herramientas efectivas que favorezcan a nivel local el emprendimiento en el colectivo de las mujeres, así como el tejido empresarial en general.
- Creación del partenariado local “ Mujeres y empresas” formado por Administraciones Públicas (en particular regional y local), PYME de mujeres, Asociaciones de mujeres empresarias, agentes socio-económicos del territorio y personas clave y expertas en esta materia.
- Celebración de mesas redondas público-privadas en torno a temáticas específicas de interés a partir de las necesidades detectadas en el estudio de investigación realizado.
- Impartición de Talleres de fomento de la cultura emprendedora especialmente dirigidos a mujeres, haciendo hincapié en los recursos y habilidades necesarias para el emprendimiento

- Impartición de Seminarios de actualización empresarial dirigidos con carácter preferente a mujeres empresarias a partir de las necesidades diagnosticadas para garantizar la supervivencia y el éxito empresarial.
- Asistencia técnica personalizada para la creación y consolidación empresarial tanto presencial como on line a través de la web [www.granadaempresas.es](http://www.granadaempresas.es)

Los **objetivos concretos previstos** consisten:

- o La elaboración de 1 análisis-diagnóstico de la situación actual del emprendimiento femenino en la provincia de Granada y propuestas en materia de fomento empresarial
- o La organización de 5 eventos (mesas redondas, talleres, eventos de orientación y seminarios) especialmente dirigidos al colectivo de mujeres emprendedoras
- o La creación de 1 partenariado o red local del proyecto “EMMA: Mujeres y empresas”
- o La creación de 50 nuevas empresas promovidas por mujeres
- o La asistencia técnica para la creación y consolidación empresarial de 125 empresas promovidas y/ o participadas por mujeres

En relación con el **sistema de recogida de datos desagregados por sexo**, se pretende para el año 2011, es unificar el mismo y pasar a usar exclusivamente el sistema de recogida y evaluación de datos a través del portal web [www.granadaempresas.es](http://www.granadaempresas.es), de tal manera que todas las personas emprendedoras asistidas técnicamente, ya sea presencialmente u on line, figuren inscritas y por lo tanto recogidas en nuestro portal web [www.granadaempresas.es](http://www.granadaempresas.es)

En materia de **formación del personal técnico**, estimamos muy conveniente que el personal técnico del Servicio de Empresas cuente con una formación especializada en materia de fomento empresarial y género. Por ello, además participar directamente en las jornadas, mesas redondas y demás eventos cuya realización está prevista en el marco del proyecto EMMA, sería de gran interés que desde la Delegación de la Mujer se organice una formación especializada (promoción empresarial y género) para este equipo de trabajo. Y ello más aún si se tiene en consideración que este programa ha sido elegido como piloto en materia de género por la Diputación.

Y finalmente en cuanto a **material didáctico** se refiere, la impartición de las acciones previstas conlleva la preparación y difusión de un material didáctico específico, que se irá complementando y mejorando con el transcurso del tiempo y, en especial, una vez evaluada la formación impartida.

## INDICADORES DE GÉNERO

### 3.1 DE RECURSOS

- N° de personal técnico del Servicio de Empresas con funciones específicas en materia de transversalidad de género, desagregado por sexo.
- N° de personas encuestadas para la realización del estudio/investigación desagregado por sexo, especificando en qué fase del proceso de creación de empresa se encuentra (gestación, análisis, creación, consolidación).
- N° de entidades y/o empresas que integran el partenariado local, desagregando por sexo los socios/as que integran cada entidad y el sexo de quién tiene la representación legal de la misma.

### 3.2 DE REALIZACIÓN

- N° de estudios realizados en materia de promoción empresarial y género
- N° total de Talleres impartidos
- N° total de Seminarios impartidos
- N° total de Mesas redondas celebradas
- N° total de Eventos de orientación realizados
- N° total de proyectos de empresa asistidos, según la fase del proceso de creación de empresas en que se encuentre

### 3.3 DE RESULTADOS

- N° de personas que reciben la formación de los Talleres desagregada por sexo.
- N° de personas que reciben la formación de los Seminarios desagregada por sexo.
- N° de personas promotoras asistidas desagregado por sexo, especificando en qué fase del proceso de creación de empresa se encuentra (gestación, análisis, creación, consolidación).
- N° de empleos creados en relación con las empresas asistidas desagregado por sexo.
- N° de asistentes a las mesas redondas desagregado por sexo
- N° de asistentes a los eventos de orientación desagregado por sexo

- N° de entidades y/o empresas que participan en las mesas redondas público-privadas, desagregando por sexo los socios/as que integran cada entidad/ empresa y el sexo de quién tiene la representación legal de la misma.
- N° de entidades y/o empresas que participan en los eventos de orientación, desagregando por sexo los socios/as que integran cada entidad/ empresa y el sexo de quién tiene la representación legal de la misma.

#### 3.7.4. DE CALIDAD

- Grado de adecuación a las expectativas (satisfacción) de la formación recibida a través de talleres desagregado por sexo.
- Grado de adecuación a las expectativas (satisfacción) de la formación recibida a través de seminarios desagregado por sexo.
- Grado de adecuación a las expectativas (satisfacción) en relación la asistencia técnica recibida.
- Grado de adecuación a las expectativas (satisfacción) en relación con las mesas redondas celebradas desagregado por sexo.
- Grado de adecuación a las expectativas (satisfacción) en relación con los eventos de orientación celebrados desagregado por sexo.

**INFORME PROGRAMA PRESUPUESTARIO**  
**241 A0 y 241 A1: Servicio de Innovación Local y P.F.E.A.**

## INTRODUCCIÓN

El objetivo del Programa de Fomento de Empleo Agrario (PFEA) es la mejora de las condiciones de vida de los/as trabajadores/as eventuales agrarios, ofreciendo una garantía de rentas e incremento de sus posibilidades de empleo estable a través de proyectos de interés general o social.

La contribución del PFEA (antiguo PER) a la transformación de los municipios a lo largo de las últimas décadas, ha sido decisiva. Gracias a este Programa se cuenta con redes de infraestructuras y servicios suficientes que han dignificado las condiciones de vida de la ciudadanía, equiparándolos a veces a la situación en las ciudades. Destaca sobre todo, el impacto positivo producido sobre el colectivo de las mujeres y sobre la población de más de 45 años. Todo ello con la participación de agentes implicados, así como la colaboración y cofinanciación de las tres Administraciones Públicas en que se organiza territorialmente nuestro Estado: Estatal, Autonómica y Local, tanto Provincial como Municipal

Destacar en concreto, que el Servicio de Innovación Local y PFEA, participa en grado máximo en la ejecución y desarrollo de los Proyectos vinculados al PFEA, fundamental para el papel de los Ayuntamientos de esta provincia, a los que se les asesora, tanto en términos de gestión y ejecución de la documentación técnica de obras y servicios a ejecutar por las Corporaciones locales financiados a través del Programa de Fomento de Empleo Agrario, como en la asistencia Técnica correspondiente.

Por todo ello, el objetivo perseguido por este Servicio, es lograr la mayor eficacia y colaboración en la gestión de todos los proyectos de obras y servicios de interés general y social que surjan en nuestra provincia afectos a este Programa del PFEA, fundamentalmente a aquellos generadores de Empleo Estable que requieren un previo conocimiento de los recursos endógenos de nuestro territorio provincial

## INFORME DE SEGUIMIENTO

En relación a los compromisos adquiridos en el año 2010 se plantea a continuación los avances conseguidos.

### **Sistema de recogida de información**

Aunque no se dispone de un sistema de recogida de información a través del cual se conozca el perfil de las personas beneficiarias, si se lleva a cabo una evaluación de la información recopilada, siendo dicha información global en su contenido (sexo, situación laboral, edad, etc.). Aquí si se recoge, expresamente, el perfil de las personas contratadas, a efectos de su llamamiento por el SAE.

Se puede asumir el compromiso de establecer un sistema de recogida de información más amplio, a través del cual se conozca el perfil de las personas beneficiarias, así como a llevar a cabo un seguimiento y evaluación de la información recopilada más específico.

A pesar de este compromiso, hay que hacer constar que la mayoría de las contrataciones vienen por relación del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE-INEM), lo que supone una relación cerrada de personas, quedando claro, por tanto, que no se interviene directamente en el tema del Género a la hora de su contratación.

### **Datos desagregados por sexo**

La información de la que se dispone está desagregada por sexo, pero no se utilizan estos datos para la elaboración de informes, análisis, evaluaciones, externas. No obstante los datos referidos a porcentajes de mujeres y hombres si son tenidos en cuenta a la hora de establecer los criterios de evaluación de dichos datos. Otro dato referido a esto, nos lo da el que casi un 70% de los/as trabajadores/as que han participado en el Programa de Fomento de Empleo Agrario del pasado año en Andalucía, han sido mujeres. No se detectan diferencias producidas en el subprograma por el hecho de ser hombres o mujeres a la hora de la contratación.

### **Estudios cuantitativos y cualitativos**

No se realizan encuestas para conocer las expectativas de mujeres y hombres. Si existen estudios cuantitativos y cualitativos para conocer la realidad de mujeres y hombres. Estos datos de cantidad y porcentaje, si se van a reflejar este año, aunque pertenecen al ejercicio pasado. Dichos datos vienen desagregados por proyectos realizados en el Servicio de Innovación Local y PFEA, y constan de cantidad así como de porcentaje global y parcial.

### **Lenguaje no sexista**

En la actualidad en este Servicio se utiliza un lenguaje no sexista, y se conoce la aprobación del acuerdo de criterios para el uso no sexista del lenguaje de la Diputación de Granada en Pleno el 28 de Abril de 2009.

### **Objetivos**

No se establecen mejoras en los objetivos planteados para corregir las desigualdades entre mujeres y hombres o que ayuden a conseguir la igualdad. En cambio sí que se establecen objetivos dirigidos a corregir algún desequilibrio en la participación de mujeres y hombres. De hecho este sistema se ha seguido este año dándose un porcentaje mayor de mujeres en las asistencias técnicas contratadas para los proyectos que se ejecutan en el servicio. A pesar de este compromiso, hay que hacer constar, como ya se dijo anteriormente, que la mayoría de las contrataciones vienen por relación del SPEE, lo que supone una relación cerrada de personas, quedando claro, por tanto, que no se interviene directamente en el tema del género a la hora de su contratación.

### **Actuaciones**

Se establecen actuaciones que contribuyen a corregir desigualdades, prueba de ello es la modificación sufrida por la Ley 30/2007, de 30 de octubre de Contratos del Sector Público, motivada por la transposición de la Directiva 2004/18/CE, en lo referente a incorporación de cláusulas sociales en los contratos llevados a cabo por el Servicio.

### **Indicadores**

Los indicadores utilizados miden los recursos empleados e informan de los productos conseguidos, estando algunos desagregados por sexo, aunque no miden el efecto de las actuaciones en mujeres y hombres ni el grado de satisfacción. Si podemos medir el global de participación. Prueba de esto nos lo da el que casi un 70% de los/as trabajadores/as que

han participado en el Programa de Fomento de Empleo Agrario del pasado año en Andalucía, han sido mujeres. Igualmente hay que poner de manifiesto que de los Proyectos llevados a cabo en este Servicio de Innovación Local y PFEA se han podido cuantificar los contratos realizados en el ejercicio pasado, concretamente en las Convenios firmados con la Consejería de Salud y la Consejería de de Educación de la Junta de Andalucía, así como la Unidad AEPSA, arrojando todos ellos el siguiente volumen de datos sobre los mismos, que más adelante se reseñan.

Dicha cuantificación la vamos a reflejar de la siguiente forma: por un lado vamos a ofrecer datos totales de contratación y porcentaje llevados a cabo en el ejercicio pasado. Por otro vamos a desagregar la información por Proyectos ejecutados, expresando igualmente los datos de contratación y porcentaje:

**Total Proyectos Ejecutados en el Servicio de Innovación Local y PFEA**

Total Trabajadores	Total Hombres	Total Mujeres
240	104	136
Porcentaje	43.33%	56.67%

**Total trabajadores diversificados por Proyectos del Servicio de Innovación Local y PFEA. EDUCACION**

Total Trabajadores	Total Hombres	Total Mujeres
74	46	28
Porcentaje	62.16%	37.84%

**SALUD**

Total Trabajadores	Total Hombres	Total Mujeres
123	43	80
Porcentaje	34.96%	65.04%

**AEPSA**

Total Trabajadores	Total Hombres	Total Mujeres
43	15	28
Porcentaje	34.88%	65.12%

Como se puede observar, a la vista de lo anteriormente expuesto, la contratación y presencia de mujeres, así como su participación en los proyectos llevados a cabo ha sido, en su conjunto, mayor a la de hombres contratados, sin que se haya llevado a cabo ninguna medida de discriminación positiva al respecto.

### **Formación del personal técnico**

El personal técnico ha ido adquiriendo, a través de su participación en cursos, jornadas y seminarios de mainstreaming de género, los conocimientos necesarios y oportunos al caso. Todo ello ha propiciado un aumento significativo de la concienciación del género en este Servicio.

## **NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011**

### **Sistema de recogida de información**

A pesar de las características del programa, se puede incidir a través de la oferta de empleo que se presente al SAE incorporando en el perfil a solicitar la información desagregada por sexo así como en las contrataciones gestionadas por el propio servicio.

### **Datos desagregados por sexo**

Se consolidará el planteamiento propuesto en el año 2010 de manera que toda aquella información que se maneje desde este servicio esté desagregada por sexo.

### **Lenguaje no sexista**

Se mejorará el uso no sexista del lenguaje intentando conseguir que todos los documentos de tipo administrativo elaborados por este servicio incorporen un lenguaje no sexista.

### **Objetivos**

Si se consigue mejorar algunas de las cuestiones señaladas en este informe, estaremos cubriendo el objetivo básico de promover la igualdad de género a través de este servicio.

### **Actuaciones**

En cuanto a las actuaciones se intentará llevar a cabo una evaluación del impacto de las actuaciones en mujeres y hombres.

### **Indicadores**

Se incorporarán indicadores dirigidos a medir los recursos, productos, resultados y calidad con datos desagregados por sexo, así como la inclusión de indicadores que evalúen el coste económico invertido en las actuaciones.

### **Formación del personal técnico**

Se mejorará en este sentido favoreciendo la formación en igualdad de género del personal técnico y administrativo dependiente de este servicio. Por otra parte, se intentará adquirir material didáctico que permita una mejor comprensión de los temas de género e igualdad de oportunidades

### **INDICADORES DE GÉNERO**

- N° total de personas demandantes de este servicio desagregado por sexo
- N° total de personas empleadas desagregado por sexo
- N° Proyectos realizados e inserción de población desagregada por sexo
- Tipología de proyectos/ personas demandantes de empleo
- Demandantes de empleo desagregado por sexo/personas insertadas por sexo
- N° de documentos administrativos a los que se incorpora el uso no sexista del lenguaje
- N° de personas del servicio, desagregado por sexo, asistentes a cursos de igualdad entre mujeres y hombres

## INFORME PROGRAMA PRESUPUESTARIO

### 340 A2 Deporte para todos y todas

Este subprograma incluye tres programas de deportes: Juegos Deportivos Escolares, Juegos Deportivos Provinciales y Plan de Formación Deportiva.

#### INFORME SEGUIMIENTO

**SISTEMAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN:** hemos mantenido el sistema de recogida de información en todos los programas de forma que nos sirvan para realizar un seguimiento y evaluación de esta información recopilada. En el caso del personal técnico con conocimiento del perfil de las personas beneficiarias del plan de formación.

**DATOS DESAGREGADOS POR SEXO:** Hemos recopilado los datos desagregados por sexo no sólo en los Juegos Provinciales (que ya lo hacíamos), también respecto al personal técnico existente en la provincia así como las personas que realizan los cursos formativos de Deportes. No lo hemos realizado en los Juegos Escolares (nº de niñas y nº de niños en cada equipo), en este caso hemos hecho un cálculo estimativo, cogiendo al azar inscripciones en categoría benjamín y alevín de todas las comarcas.

**ESTUDIOS CUANTITATIVOS/AS :** 1-Hemos pasado encuestas de satisfacción a los y las participantes en los Juegos Escolares, Provinciales y Cursos de Formación, con la variable sexo; 2- No hemos podido realizar debido a la falta de tiempo un estudio piloto en la zona Sur (comarcas de Valle de Lecrín, Costa y Contraviesa) para conocer la realidad de niños y niñas que participan en los Juegos Escolares, así como del personal técnico que hay en la zona y que realiza labores de entrenamiento y enseñanza de los deportes, de acompañamiento, arbitrales y de gestión deportiva municipal, para saber su visión de los programas deportivos en general de la Diputación y ,en particular, del plan de formación y sus expectativas, necesidades e intereses, diferenciando entre hombres y mujeres.

**OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD:** éstos los desarrollaremos una vez analizados los parámetros del punto anterior que lógicamente determinará la planificación de actuaciones y su concreción en la definición de objetivos en materia de igualdad.

**ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD:** como nos comprometimos a partir de este año viene recogida en la normativa correspondiente la obligatoriedad de que

haya una paridad entre hombres y mujeres en la composición de los Consejos Comarcales de Deporte en Edad Escolar (Juegos Deportivos Escolares) y en los Comités de Competición Zonales y Provincial (Juegos Deportivos Provinciales). Mantenemos en la normativa la necesidad de que en los Juegos Escolares haya en el campo de juego un mínimo de 2 jugadores/as de distinto sexo. Asimismo, añadimos que a los Encuentros Escolares de ámbito provincial tendrán preferencia de participar los equipos cuya composición sea mixta al 50%.

**SISTEMA DE EVALUACIÓN:** al incluir los datos desagregados por sexo y al haber pasado encuestas de satisfacción hemos podido evaluar el impacto de las actuaciones que realizamos diferenciando entre niñas/jóvenes/ mujeres y niños/jóvenes/ hombres. En los programas de Juegos Escolares, Provinciales y Cursos de Formación.

**INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD:**

1. DE RECURSOS: no hemos podido cuantificar el número de mujeres y el número de hombres que entrenan a los equipos de Escolares y de Provinciales. En cambio sí sabemos el número de mujeres y el número de hombres que hay entre el personal técnico de la provincia que tenemos en la base de datos, diferenciando según su función (animador-a de deportes, personal técnico municipal, personal de arbitraje)

2. DE REALIZACIÓN: no sabemos con exactitud el número de niñas y de niños que participan en los Juegos Deportivos Escolares; sí sabemos ya el número hombres y el número de mujeres que participan en cada acción formativa.

3. DE RESULTADOS: Sí sabemos el porcentaje desagregado por sexo de animadores y animadoras que realizan cursos, así como el porcentaje también de animadores/as que participa en Juegos Escolares y Provinciales. No hemos analizado el porcentaje de participación respecto a la población en la provincia.

4. DE CALIDAD: sabemos el grado de satisfacción de las y los jugadores/as, personal técnico y personal de arbitraje que participan en los Juegos Deportivos Escolares y Provinciales. También tenemos datos del grado de satisfacción de los hombres y mujeres que realizan los cursos de formación.

**FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO:**

1. ACCIONES FORMATIVAS: hemos incluido en los 2 cursos de Planificación y Entrenamiento de Deportes Colectivos celebrados en octubre de 2010 un módulo de coeducación e igualdad en el deporte. Esta documentación se ha colgado en la Plataforma de Teleformación de la Delegación de Deportes a la cual tienen acceso todos los

animadores y todas las animadoras de deportes de la Diputación de Granada, así como el personal técnico deportivo interesado.

2. MATERIAL DIDÁCTICO: no hemos dado ningún material específico con la perspectiva de género e igualdad de oportunidades de la Unidad de Deporte para Todos y Todas.

## NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011

### **DATOS DESAGREGADOS POR SEXO**

Para la próxima temporada 2010-11 hemos puesto en la hoja de inscripción de los equipos una casilla para saber nº niños y nº niñas que se inscriben en los Juegos Deportivos Escolares. De esta forma, no será un dato estimado sino real que nos permita saber el porcentaje de participación por sexos.

### **ESTUDIOS CUANTITATIVOS-CUALITATIVOS**

Si contamos con ayuda de la Delegación de Igualdad, proponemos hacer el estudio en la zona sur (comarcas de Valle de Lecrín, Costa y Contraviesa) que no pudimos realizar por falta de tiempo y orientación específica en la materia. Propongo pasar encuestas y hacer entrevistas a niños y niñas que participan en los Juegos Escolares (8 a 12 años) y al personal técnico (entrenadoras y entrenadores, personal de arbitraje).

### **OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD**

En los Juegos Escolares:

- Durante los partidos y/o encuentros deportivos comarcales lograr que haya en cada equipo al menos siempre 2 niñas en el terreno de juego.
- En los Encuentros Provinciales: lograr que un 30% de los equipos asistentes sean mixtos al 50%.

En los Juegos Provinciales:

- Posibilitar y facilitar que los equipos con menor porcentaje histórico por sexo en los deportes convocados puedan participar aunque no cubran el mínimo establecido para que haya competición.
- Potenciar el concepto de participación, respeto y convivencia; y no sólo el resultado de la competición; para ello estableceremos un premio por Juego Limpio en la categoría infantil, masculina y femenina, en cada deporte.

En el Plan de Formación:

- Lograr que el porcentaje de asistencia por sexos esté en un 40% de mujeres, por lo que en todos los cursos que organicemos habrá una cuota de participación reservada para mujeres, en caso de que el número de plazas ofertadas se complete.

### **FORMACIÓN PERSONAL TÉCNICO**

Con apoyo de la Delegación de Igualdad podemos elaborar un material didáctico y guía para unas prácticas no sexistas en materia de deportes.

### **INDICADORES DE GÉNERO**

#### **De recursos**

- Cuantificar el número de entrenadores y de entrenadoras en los Juegos Escolares y en los Juegos Provinciales
- Mantener la base de datos actualizada que nos permite saber el número de mujeres y el número de hombres que hay entre el personal técnico de la provincia, diferenciando por su función.
- Dinero empleado en cada programa y diferenciado por sexo

#### **De Realización**

- Mantener la información diferenciada por sexo de participación en cada programa: Juegos Escolares (real y no estimado), Juegos Provinciales y Cursos de Formación.

#### **De Resultados**

- Analizar el porcentaje de participación diferenciando por sexos en cada programa y también por tramos de edad respecto a la población en la provincia (excepto Granada capital) en los Juegos Escolares (8 a 12 años) y Juegos Provinciales (13 a 50 años)
- Porcentaje desagregado por sexo de animadores y animadoras que realizan cursos (sobre el total de este personal en la provincia), así como el porcentaje también de animadores/as que participa en Juegos Escolares y Provinciales

#### **De Calidad**

- Seguiremos pasando encuestas de satisfacción en todos y cada uno de los cursos que programemos.

## INFORME PROGRAMA PRESUPUESTARIO

### 241 B0 Programa de Formación y Empleo

#### INFORME DE SEGUIMIENTO

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres centra la atención de este programa por el propio perfil de las personas beneficiarias o usuarias del subprograma **Cursos de Formación Ocupacional (denominación actual Formación para el Empleo)**, seleccionado el año pasado como subprograma P=es.

La **Formación Profesional para el empleo** es la formación dirigida a desempleados/as, ocupados/as y docentes cuyo objetivo es proporcionar las competencias<sup>2</sup> requeridas por el sistema productivo con el objetivo de facilitarles su inserción laboral, reciclaje profesional o bien mejorar su empleabilidad por medio de una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo.

La **formación profesional para el empleo (FPE)**, se ha regulado recientemente por Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, de la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional, por el que se establece la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y configura un **nuevo modelo de Formación Profesional**. En este sentido la Orden de 23 de octubre de 2009 de la Consejería de Empleo que desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, y establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y ayudas y otros procedimientos.

El nuevo subsistema de Formación Profesional para el Empleo conforma en un único modelo la formación de todos/as los/as trabajadores/as, de los /as ocupados/as y los/as desempleados/as e integra las siguientes iniciativas de formación del subsistema de formación profesional para el empleo:

- 1.- La **formación de demanda**,
- 2.- La **formación de oferta** (ordinaria y extraordinaria),

---

<sup>2</sup> conocimientos, destrezas y aptitudes que debe poseer un/a trabajador o trabajadora para ejercer eficazmente una profesión, pudiendo resolver problemas de forma autónoma y flexible y colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

- 3.- Las **acciones de apoyo y acompañamiento a la formación** y
- 4.- La **formación de alternancia con el empleo**,

La **Diputación de Granada**, por tanto, desde su **Sección de Formación para el Empleo (Delegación de Promoción Económica y Empleo)** tiene como objetivo básico poner a disposición de las entidades locales de la provincia el asesoramiento y el soporte técnico adecuado para reforzar el papel de los recursos humanos granadinos como factor estratégico del desarrollo provincial, proporcionando los medios necesarios para facilitar su empleabilidad a través de su **formación y cualificación**. En especial a aquellas personas pertenecientes a los territorios o colectivos en desventaja respecto al resto de la población en cuanto a su incorporación al mercado laboral, contribuyendo a mejorar la calidad en el empleo en al ámbito local. De modo que, oferta una formación a la carta, adecuada a la nueva normativa de la Formación profesional para el empleo, que es en definitiva, un nuevo concepto de cualificación que acerca a los demandantes de empleo al tejido empresarial y que facilita que oferta y demanda vayan a la par. Para ello y con la intención de poder detectar posibles desigualdades en mujeres y hombres, y planificar posteriormente objetivos y actuaciones adecuadas a esta realidad se analiza y evalúa en este informe dicho programa. Por ello, la formación para el empleo se orienta hacia una política de formación que facilite la transición a la sociedad del conocimiento y del entendimiento global y promueva un espacio de aprendizaje permanente que facilite la empleabilidad.

El marco jurídico que ordena la actuación en cuanto a la igualdad efectiva y referida a Formación Para el Empleo viene determinado en la **LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.( BOE núm. 71, de 23 marzo 2007)**, la ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En concreto el **Título IV** se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorpora medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El articulado de la ley es significativo en lo que se refiere a la formación para el empleo, así se puede destacar:

**Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.**

*“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.*

**Artículo 30. Desarrollo rural.**

*“2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.*

*3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.”*

**Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.**

*“1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.*

*2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres”.*

**Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.**

*“c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.”*

**Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación.**

*“1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.”*

**Artículo 61. Formación para la igualdad.**

*“2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.”*

Con referencia a la normativa autonómica el marco de referencia que complementa la norma nacional es en cuanto a Formación para el Empleo la actual **LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.** (BOJA núm. 247, 18 de diciembre 2007). Se destaca:

#### **Artículo 4. Principios generales.**

*“1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.*

*....//....*

*14. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.”*

#### **Artículo 52. Mujeres del medio rural.**

*“2. Los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública.”*

En cuanto a los COMPROMISOS cumplidos de los previstos en 2010, hay que destacar que el programa se integra dentro de la planificación de la sección de formación para el empleo, por ello, al igual que en el resto de programas y proyectos se usa y es necesario continuar haciéndolo sistemas de recogida de información que incluyen datos desagregados por sexo, lo cual facilita la investigación y realización de estudios tanto cualitativos como cuantitativos que dan cuenta de la realidad dentro del programa de la situación entre mujeres y hombres.

Se cuenta con diferentes **sistemas de recogida de información desagregada por sexo:**

1.- **GEFOC Entidades** (aplicación informática vía web) de la Consejería de Empleo. En la misma aplicación se contempla un seguimiento y evaluación de la información que se recoge, a través de entre otros medios los denominados controles de seguimiento de la inserción del alumnado.

2.-Y otros con carácter más interno como la aplicación **FORPEE** de la propia sección, en proceso de elaboración. Que pretende concentrar todos los instrumentos de recogida de información existentes y que están desagregados por sexo, como son: las Fichas de evaluación del docente y alumnado, Fichas de alumnado, de seguimiento de la inserción, de inscripción a cursos de formación presencial y on line, memoria final de acción formativa y evaluación de los proyectos implementados).

3.- Este año se ha concretado un compromiso adquirido el año anterior, la elaboración de una **BASE DE DATOS O FICHERO DE LA FPE** que contiene datos (personales y referidos a las especialidades formativas y proyectos de formación) sobre el alumnado, docentes y empresas de formación, que está en este momento en revisión. En el sistema de recogida de información, se recoge todos los datos que nos interesan para el desarrollo del programa y referidos al perfil personal, académico y profesional de las personas beneficiarias o usuarias del subprograma.

4.- Se ha ampliado la información contenida en la web **FORMARED** (<http://formared.dipgra.es>) que agrupa a los diferentes centros de formación para el empleo de carácter público y sus representantes, que se han adherido, en ella se contempla la difusión de toda la oferta formativa y sirve de enlace e información continua no solo a las entidades sino también al resto de usuarios/as que accedan a la web.

5.- Se ha diseñado para la intercomunicación interna en línea a través del uso de la **PLATAFORMA DE TELEFORMACIÓN, la configuración de una formación y comunicación permanente para el equipo de la sección**, en modo de prueba actualmente, que prevé estar operativo en el primer trimestre 2011.

6.- En cuanto a la documentación que se utiliza, este año se está adecuando el programa y la sección a la **PROTECCIÓN DE DATOS**.

7.- En cuanto a la **FICHA PRESUPUESTARIA**, se ha reformulado para adaptarla a conseguir la igualdad de mujeres y hombres.

Los datos son recogidos de forma desagregada por sexos y vienen definidos en los sistemas de recogida de información anteriores que luego son utilizados para **evaluar y realizar la reprogramación**, en concreto:

1.- La **PLANIFICACIÓN Y REFORMULACIÓN DE OBJETIVOS** en el diseño y elaboración de los proyectos que integran el Programa de Formación para el Empleo se han definidos teniendo en cuenta su orientación efectiva hacia la igualdad y a la evaluación de las necesidades y del impacto del programa en la provincia.

De hecho en todos los proyectos elaborados se contempla la consecución de un logro de interés global: la igualdad de género, tal es el caso de los siguientes proyectos:

- Formación e Inserción Sociolaboral: Población inmigrante
- Formación e Inserción Sociolaboral: Población con discapacidad
- EYIN (Red empleo de la juventud inmigrante europea)
- PRACTICUM UGR
- EUROEMPLEO Granada
- Docencia: Gestión de la formación para el empleo
- Formación Oferta ocupados/as PYMES
- Formación Oferta desempleados/as
- Formación Oferta formadores/as y gestores/as.

2.- Es un compromiso asumido la **EVALUACIÓN CONTÍNUA Y PERMANENTE** a lo largo del proceso de implementación del programa, con la elaboración de la **Memoria Final** y el **Informe de Nivel de Satisfacción de las personas beneficiarias de las acciones de formación para el empleo** que implica el análisis, interpretación y explotación de todos los datos en cuestión que miden la realización, programación y ejecución del programa y que se basan en una serie de indicadores determinados cuantitativos y cualitativos.

Se continuará en la misma línea que actualmente, es decir, la intención es realizar a partir de la recogida de datos (cuadrante de recogida de programas, proyectos y actuaciones, contempla el objetivo general, la entidad o socio con quien se desarrolla o subvenciona la acción, duración y financiación) y visita de los centros de formación para el empleo y sede de la formación para adecuar las condiciones óptimas al desarrollo de la acción, la **Evaluación Anual**, que implica los correspondientes estudios de variables para plantear la futura programación y planificación del programa, ya se cuenta con estudios evaluativos en la sección que han servido para reformular este y el resto de programas formativos. Se ha elaborado además la **Evaluación Docente y General** de la acción formativa dirigida al alumnado y a los/as docentes.

3.- Con el fin de avanzar en el desarrollo de una cultura de la gestión de la formación para el empleo basada en la excelencia como compromiso asumido y de importante significación en la igualdad de oportunidades y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se ha iniciado el programa para la **AUTOEVALUACIÓN EN BASE AL MODELO EFQM de Excelencia**, en coordinación con la Junta de Andalucía (delegación de hacienda) y para el

trimestre 2011 se está trabajando la apertura de tres proyectos de calidad: autoevaluación, gestión de procesos y plan de mejora.

En este programa 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.), además por las características del programa, los y las profesionales conocen la existencia de la aprobación del acuerdo de criterios para el uso no sexista del lenguaje de la Diputación de Granada en Pleno el 28 de Abril de 2009, así como la existencia del Plan Transversal de Género 2008-2010 y la diferente normativa legal como es la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. La ficha presupuestaria se ha modificado y adaptado a un lenguaje no sexista, el material didáctico revisado es el que se incorpora una vez que es corregido y supervisado por el equipo de la sección, e incluso los documentos administrativos y formularios que se utilizan desde la sección han sido modificados teniendo en cuenta tal imperativo.

## NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011

Uno de los intereses particulares del programa es la realización de estudios centrados en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, pero lo cierto en este tema es que la **posibilidad de realizar estudios e investigaciones dentro del ámbito de actuación del programa**, está limitada por la financiación, este tipo de acciones de investigación financiadas están vetadas a las Administraciones públicas así se establece en la RESOLUCIÓN de 26 de octubre de 2009, (BOJA núm. 216, de 5 de noviembre 2009) de la Dirección General de Empleabilidad y Formación Profesional del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la realización de acciones de investigación e innovación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En aquellas acciones formativas se va a tener en cuenta, en la medida que la especialidad formativa lo permita, la **acción afirmativa** de cara a facilitar el acceso a la población femenina en igualdad con la masculina, para elaborar medidas de discriminación positiva se tiene en cuenta la propia realidad y características de la zona de referencia y aunque la información es igual para hombres y para mujeres en cuanto a acceso a la formación, lo cierto es que se hace hincapié en aquellos grupos más vulnerables y con

mayor dificultad de incorporación laboral como es el caso de la mujer, así como se definen para este año nuevas metas a alcanzar:

- Facilitar una **formación ajustada a las necesidades de la población femenina** que atienda los requerimientos de competitividad y satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y de desarrollo personal,
- Promover acciones de **formación para aquellas mujeres** que reuniendo los requisitos técnicos y académicos para ser formadoras y gestoras o carezcan de conocimientos metodológicos quieran mejorar sus conocimientos,
- Favorecer la **cualificación profesional y adaptación a los cambios tecnológicos y a las innovaciones** que se van produciendo,
- Adaptar a las necesidades del **mercado laboral el perfil profesional** de las mujeres empleadas y empleadoras.

Los objetivos del programa han corregido aquellas desigualdades existentes en los diferentes municipios objeto de actuación del mismo, de modo que , las actuaciones puestas en marcha han estado orientadas al acceso en igualdad a las acciones formativas y por supuesto a corregir la desigualdad, así se pretende dentro del programa de **evaluación de la calidad a implantar, estudiar el impacto** que cada acción tiene en su propio municipio y las necesidades formativas de cada zona, un primer acercamiento son los **controles de inserción** que nos informan sobre que salidas profesionales y de incorporación al mercado de trabajo han tenido en el municipio de referencia.

Planificar y coordinar la programación en materia de formación para el empleo es objeto del futuro **Plan Provincial de Formación para el Empleo** como instrumento de planificación y coordinación de la formación para el empleo que se ofrece a la población femenina va a integrar este subprograma lo que supone mayor diversificación y trabajo en red en la provincia.

Por otro lado, la participación de Diputación en la puesta en marcha del **Observatorio Andaluz de formación**, va a suponer un empuje a la participación de la mujer en el análisis y estudios centrados en formación para el empleo, y por consiguiente, el diseño de una **oferta formativa provincial** cuyo catálogo sea preferente para la acción afirmativa con este sector.

Además se está trabajando en la **formación in company**, que incluye no solo la docencia e investigación sino la coordinación institucional que ayude a poner en marcha acciones

docentes y de investigación que atiendan las carencias de aprendizaje y de adaptación al cambio social de las mujeres. Importante es la **formación transnacional y de prácticas profesionales** a través de proyectos de cooperación, establecimiento de redes, formación de agentes y grupos sociales sensibilizados con las dificultades de acceso de la mujer.

Para el año 2011, se van a considerar nuevos indicadores de género tales como:

- Que al menos el 50% de alumnado de las acciones formativas sean mujeres.
- Que se pueda acreditar a los seis meses de la finalización del proyecto un grado de inserción del alumnado femenino de al menos un 50%.
- Que se forme adecuadamente a las participantes, durante el desarrollo del proyecto, en la ocupación a desempeñar, así como a proveerles en un 30% alternativas de inserción sociolaboral.

Las necesidades formativas en género e igualdad de oportunidades de todas las personas que trabajan o están implicadas dentro subprograma (docentes, técnicos/as, formadores/as, monitores/as, trabajadores/as sociales, etc.) se conocen y cuando ha sido necesario se ha solicitado colaboración específica de los profesionales de igualdad que poseen un amplio conocimiento del tema, ello ha ocasionado que sea necesario plantear incluir antes de la implementación del programa y con carácter anual un **módulo de transversalidad de género dirigido a todo el colectivo** que directa o indirectamente ejercen su labor en la formación para el empleo, esta año 2010 un hecho ha dado mayor relevancia al trabajo que se realiza desde la formación para el empleo y es que se ha impartido un módulo de transversalidad de género en la formación para todo el equipo técnico de la sección y para todos los y las docentes que estaban impartiendo o iban a hacerlo en el año en curso formación, el aprendizaje se ha llevado a cabo durante el primer semestre en concreto la jornada se realizó el 29 Junio 2010; por ello, se ha **previsto integrar dicha formación para cualquier programa o proyecto nuevo** que se inicie así como se tiene previsto **contemplar el módulo formativo de igualdad en todas las acciones formativas** que se vayan a hacer desde el subprograma.

## INDICADORES DE GÉNERO

### De Recursos:

Nº de alumnas que cursan las acciones formativas presenciales, diferenciando según los proyectos: Memta, Inserción sociolaboral etc...

Nº de alumnas que cursan las acciones formativas online, diferenciando según los proyectos: aula mentor, plataforma etc...

Nº de alumnas que cursan las acciones formativas in company

Nº de alumnas que acceden a orientación laboral y asesoramiento para su posible incorporación laboral

Nº de centros de formación integrados para el empleo, colaboradores y especiales de empleo existentes y utilizados por las mujeres y porcentaje de uso.

Nº de docentes, gestoras y formadoras de las diferentes acciones formativas.

Nº de técnicas y profesionales y categoría profesional que participan en el programa

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

Nº de alumnado femenino del prácticum

Nº de documentos, guías y material didáctico y formativo elaborado que incluya un lenguaje no sexista.

Nº de folletos, carteles, trípticos y pendrives de los proyectos y acciones que use lenguaje no sexista.

Nº de mujeres que participan en las salidas externas y visitas a centros y/o entidades, encuentros territoriales, jornadas de intercambio y buenas prácticas.

Nº de empresas y titularidad así como entidades que participan en el programa, y porcentaje de feminización de las mismas.

Coste desglosado y financiación externa para el desarrollo del programa.

### **De Realización:**

Nº de especialidades formativas impartidas y cursadas por al menos un 50% de mujeres

Nº de especialidades formativas acreditadas e inscritas cuyo perfil prioritario de alumnado sea el femenino

Nº de especialidades formativas preferentes por áreas territoriales destinadas a las mujeres

Nº de módulos de formación específica y complementaria/transversal impartidos por docentes femeninas

Nº de sesiones formativas de transversalidad de género programadas e impartidas.

Nº de reuniones y jornadas de trabajo de los proyectos en donde participan al menos en un 30% mujeres.

Nº de reuniones, jornadas, y foros de seguimiento del programa en cuanto a la aplicación de la perspectiva de género con la delegación de igualdad.

Nº de acciones formativas realizadas por mujeres y porcentaje.

Nº de subvenciones y convocatorias solicitadas y concedidas cuyo destinatario final sea la mujer

Nº de becas y ayudas destinadas y concedidas a mujeres

Nº de proyectos implementados en la provincia destinados al colectivo femenino y porcentaje.

Nº de actividades realizadas para el desarrollo del programa

Nº de Municipios, entidades locales y demás entes que participan en el procedimiento de concertación.

### **De Resultados:**

Nº de alumnas que finalizan las acciones formativas presenciales, diferenciando según los proyectos: Memta, Inserción sociolaboral etc... y porcentaje con respecto al resto de alumnado

Nº de alumnas que finalizan las acciones formativas online, diferenciando según los proyectos: aula mentor, plataforma etc... y porcentaje con respecto al resto de alumnado

Nº de alumnas que finalizan las acciones formativas in company y porcentaje con respecto al resto de alumnado

Nº de entidades locales asistidas en relación con la solicitud y gestión de cursos de formación presenciales, online e incompany destinados a mujeres y porcentaje.

Nº de entidades locales asistidas en relación con la acreditación e inscripción de centros de formación en especialidades destinadas a mujeres y porcentaje.

Nº de entidades de doble titularidad que desarrollan especialidades destinadas a mujeres y porcentaje.

Nº de mujeres que consiguen incorporarse al mercado laboral y porcentaje.

**De Calidad:**

Nº de entidades locales asistidas para la creación/gestión de un centro de formación para el empleo destinado a la formación de mujeres y porcentaje

Nº de entidades locales asistidas para la acreditación e inscripción de centros colaboradores y/o calificación de centros especiales de empleo destinados a mujeres y porcentaje.

Nº de empresas de formación que se registran en la base de datos cuya funcionalidad está destinada a mujeres y porcentaje

Grado de satisfacción de las entes locales con los servicios ofrecidos desde este programa.

Nº de empresas con las que se contacta de cara a la inserción laboral de las alumnas

Nº de empresas que acogen alumnas para la realización de las prácticas profesionales

Nº de empresas constituídas por mujeres y para mujeres

Nº de empleos creados para mujeres en empresas de economía social, y empresas de inserción.

Nivel de aprendizaje adquirido del alumnado, profesorado y profesionales respecto a los módulos, sesiones y formación en transversalidad de género.

Grado de satisfacción del alumnado femenino en las acciones formativas en las que participan.

## INFORME PROGRAMA PRESUPUESTARIO 334 A2

### Programaciones culturales anuales: Cultura punto de encuentro, talleres de teatro y talleres de música

#### PROGRAMA: CULTURA PUNTO DE ENCUENTRO

##### INFORME DE SEGUIMIENTO

Con este programa se pretende acercar a la ciudadanía de municipios pequeños y alejados de Granada capital a aquellas manifestaciones culturales que por sus características son imposibles de desplazar a estos municipios. Conseguir que ciudadanos/as de distintas edades y de al menos dos municipios distintos puedan participar en una jornada cultural y de convivencia.

Respecto a los compromisos adquiridos en el año 2010, queremos resaltar lo siguiente:

➤ **LENGUAJE NO SEXISTA.-** Se contrata a una empresa que cuenta con monitores/as de patrimonio altamente cualificados, estando formados en perspectiva de género, por lo que utilizan un lenguaje no sexista. Además de poner en valor a las mujeres granadinas o residentes en Granada.

➤ **SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.-** En cuanto a la recogida y evaluación de la información recabada, durante el año 2010, incorporamos nuevo sistema de recogida de información, como son las encuestas, lo que unido a la observación participativa nos permite conocer el número de participantes por sexo y edad, nivel de satisfacción...

De las evaluaciones realizadas hasta ahora se desprenden los siguientes datos: El número de mujeres que han participado ha sido del 65,53 % y de hombres el 34,70 %. En cuanto a los responsables municipales de los grupos el 70,59 % eran mujeres y el 29,41 % eran hombres.

A nivel cuantitativo tenemos los siguientes datos del año 2010:

- N° de mujeres 365
- N° de hombres 192
- Responsables mujeres 12
- Responsables hombres 5
- Participantes mayores 218
- Participantes adultas 232
- Participantes jóvenes y niños/as 116
- Coste medio de cada visita por parte de Diputación : entre 350,00 € y 400,00 €

A nivel cualitativo: la información que nos facilitan las encuestas nos indican que el nivel de satisfacción es muy elevado.

➤ **ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD.-** Durante el año 2010 no se ha establecido ninguna normativa en materia de Igualdad, ya que este es un programa que se ofrece a través de Granada en Red para los ejercicios 2010-2011, por lo que al estar firmadas las adendas se hace bastante complicado modificar la normativa que aparece en la misma.

Si nos planteamos como objetivo para el año 2010 que hubiese un mayor equilibrio en el porcentaje de participantes de hombres y mujeres, bastante desequilibrado en ejercicios anteriores a favor de las mujeres. También se han acordado medidas para la implantación de la igualdad de oportunidades

- Contratación de monitores/as de patrimonio formados/as en perspectiva de género.
- Se eligen monumentos y lugares donde el papel de la mujer ha sido relevante.

➤ **FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO.-** No consideramos necesario realizar acciones formativas independientemente de las acciones formativas que se organizan por las distintas entidades especializadas en el tema, ya que tanto los/as monitores/as de patrimonio como agentes y técnicos/as de cultura están sensibilizados con el tema y participan en las acciones formativas que se organizan tanto desde la Delegación de Igualdad como desde otros Organismos.

En cuanto al material utilizamos el que editan las distintas instituciones u organismos (Parque Ciencias, Teatro Alhambra, Museo de Bellas Artes, etc.) que tienen en cuenta la perspectiva de género.

## NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011

Dado que el programa está concertado para el ejercicio 2011 también, es difícil cambiar la normativa o incluir nuevos compromisos, ya que están las adendas firmadas.

Nuestros compromisos para el año 2011 se van a centrar en:

- Mejorar los sistemas de recogida de información que utilizamos actualmente, en los que pretendemos incluir nuevas variables, así como incorporar nuevos procedimientos de recogida de información (cuestionarios...)
- Incrementar la participación de personas más jóvenes y un mayor equilibrio entre sexos.
- Nos planteamos realizar una evaluación continua tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, con un seguimiento mensual del programa.
- Realizar un estudio comparativo de los dos últimos años
- Memoria anual (como se viene haciendo)
- Desagregación de los datos por: edad, nivel formativo y situación laboral

## **PROGRAMA: TALLERES DE TEATRO**

### INFORME DE SEGUIMIENTO

Los talleres de teatro pretenden ser un instrumento de participación, de aprendizaje teatral y de generación de hábitos culturales de los habitantes de los municipios de la provincia.

Esta actividad formativa se ofrece como un recurso de organización y encuentro de todos los colectivos y personas que habitan en el municipio y que tienen reducida la oferta cultural y la posibilidad de salir fuera del mismo.

Los talleres se presentan como un laboratorio de creación, de intercambio y de difusión de los bienes culturales - materiales o simbólicos –con repercusión dentro y fuera del municipio. Un espacio de recuperación de elementos identitarios y de apropiación de nuevas formas de expresión que ayuden a los municipios, en ocasiones aislados, a formar parte del diálogo global y de las nuevas formas de creación.

Respecto a los compromisos adquiridos en el año 2010, queremos resaltar lo siguiente:

- **LENGUAJE NO SEXISTA.-** El lenguaje no sexista se está trabajando y se tiene previsto un taller para monitores/as el próximo año.
  
- **SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.-** En cuanto a la recogida y evaluación de la información recabada, durante el año 2010, incorporamos nuevos sistema de recogida de información, como son las encuestas, lo que unido a la observación participativa nos permite conocer el número de participantes por sexo y edad, nivel de satisfacción...

De las evaluaciones realizadas hasta ahora se desprenden los siguientes datos: El número de mujeres que han participado ha sido del 69,90 % y de hombres el 30,10 %. En cuanto a los responsables municipales de los grupos el 64,15 % eran mujeres y el 35,85 % eran hombres.

A nivel cuantitativo tenemos los siguientes datos del año 2010:

- N° de mujeres 806
- N° de hombres 347
- Responsables mujeres 34
- Responsables hombres 19
- Coste de los talleres:
  - A. Taller de 4 meses de duración (coste estimado 1.800,00 €)
  - B. Taller de 8 meses de duración (coste estimado 3.600,00 €)
  - C. Taller anual (aportación máxima Diputación 5.000,00 €)

A nivel cualitativo: la información que nos facilitan las encuestas nos indican que el nivel de satisfacción es muy elevado.

➤ **ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD.-** Durante el año 2010 no se ha establecido ninguna normativa en materia de Igualdad, ya que este es un programa que se ofrece a través de Granada en Red para los ejercicios 2010-2011, por lo que al estar firmadas las adendas se hace bastante complicado modificar la normativa que aparece en la misma.

Si nos planteamos como objetivo para el año 2010 una participación en igualdad de condiciones de hombres y mujeres. También se han acordado medidas para la implantación de la igualdad de oportunidades

- Contratación de monitores/as formados/as en perspectiva de género y/o sensibles con el tema.
- Elección de montajes sensibles con la perspectiva de género.
- Difusión de la información para que llegue a cualquier colectivo.

➤ **FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO.-** Consideramos necesario realizar acciones formativas, independientemente de las acciones formativas que se organizan por las distintas entidades especializadas en el tema, ya que tanto los/as monitores/as de teatro como agentes y técnicos/as de cultura están sensibilizados con el tema y participan en las acciones formativas que se organizan tanto desde la Delegación de Igualdad como desde otros Organismos.

Respecto a los montajes se ha estado trabajando en el compromiso de utilizar obras que respeten la perspectiva de género y la sensibilización con los temas de género y de igualdad de oportunidades. Todo esto se tiene en cuenta en cada uno de los talleres.

## NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011

Dado que el programa está concertado para el ejercicio 2011 también, es difícil cambiar la normativa o incluir nuevos compromisos, ya que están las adendas firmadas.

Nuestros compromisos para el año 2011 se van a centrar en:

- Mejorar los sistemas de recogida de información que utilizamos actualmente, en los que pretendemos incluir nuevas variables, así como incorporar nuevos procedimientos de recogida de información (cuestionarios...)
- Incrementar la participación de personas más jóvenes y un mayor equilibrio entre sexos.
- Nos planteamos realizar una evaluación continua tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, con un seguimiento mensual del programa.
- Realizar un estudio comparativo de los dos últimos años
- Memoria anual (como se viene haciendo)
- Desagregación de los datos por: edad, nivel formativo y situación laboral
- Compromiso de utilizar obras que respeten la perspectiva de género.
- Incrementar la participación de los sectores más desfavorecidos de la población

### ✓ PROGRAMA: TALLERES DE MÚSICA

#### INFORME DE SEGUIMIENTO

Este programa propone los talleres de música, en los municipios de la provincia, como vehículo de educación, creación, integración y socialización de los habitantes de los municipios, especialmente en las edades más tempranas.

También pretende la recuperación y mantenimiento de músicas y bailes tradicionales.  
Respecto a los compromisos adquiridos en el año 2010, queremos resaltar lo siguiente:

➤ **LENGUAJE NO SEXISTA.-** El lenguaje no sexista se ha comenzado a trabajar con:

- Los/as monitores/as de Talleres de música
- Obras y compositores/as que se están utilizando
- Reparto de instrumentos.

Todavía no tenemos datos de como están repercutiendo las medidas iniciadas en el año 2010.

➤ **SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.-** En cuanto a la recogida y evaluación de la información recabada, durante el año 2010, incorporamos nuevos sistema de recogida de información, como son las encuestas, lo que unido a la observación participativa nos permite conocer el número de participantes por sexo y edad, nivel de satisfacción...

Respecto a los Talleres de Música la información de los mismos se nos remite cuando realizan la justificación económica del programa, por lo que normalmente los datos se nos llega en el ejercicio siguiente al de realización, por tanto, todavía no tenemos datos del año 2010.

El programa Talleres de Música, a pesar de ser un programa que está muy implantado a nivel municipal, la variabilidad en cuanto a su diseño, funcionamiento, objetivos, etc. es bastante grande. En cuanto a los/as monitores/as que contratan los municipios también hay poca homogeneidad entre los municipios, por ello, conseguir datos, coordinarnos... es mucho más difícil que en el programa "Talleres de Teatro".

➤ **ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD.-** Durante el año 2010 no se ha establecido ninguna normativa en materia de Igualdad, ya que este es un programa que se ofrece a través de Granada en Red para los ejercicios 2010-2011, por lo que al estar

firmadas las adendas se hace bastante complicado modificar la normativa que aparece en la misma.

Para el año 2010 nos planteamos como objetivos:

- Contratación de monitores/as formados/as en perspectiva de género y/o sensibles con el tema.
- Elección de obras sensibles con la perspectiva de género, así como incorporar obras creadas por mujeres.

El problema que nos encontramos es la dificultad para acceder a información que nos permita comprobar en que porcentaje se han conseguido los objetivos anteriormente reseñados.

➤ **FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO.-** Consideramos necesario realizar acciones formativas independientemente de las acciones formativas que se organizan por las distintas entidades especializadas en el tema. Ahora creemos que es bastante complicado realizarlas puesto que el profesorado en la mayoría de los casos tiene otros trabajos y la dispersión geográfica es también muy importante.

## NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011

Dado que el programa está concertado para el ejercicio 2011 también, es difícil cambiar la normativa o incluir nuevos compromisos, ya que están las adendas firmadas.

A pesar de la dificultad que conlleva la coordinación de este programa, nuestros compromisos para el año 2011 se van a centrar en:

- Mejorar los sistemas de recogida de información que utilizamos actualmente, en los que pretendemos incluir nuevas variables, así como incorporar nuevos procedimientos de recogida de información (cuestionarios...)

- Nos planteamos realizar una evaluación continua tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, con un seguimiento mensual del programa.
- Realizar un estudio comparativo de los dos últimos años
- Memoria anual (como se viene haciendo)
- Desagregación de los datos por: edad, nivel formativo y situación laboral
- Compromiso de utilizar obras que respeten la perspectiva de género e incorporación a los repertorios de obras escritas por mujeres.
- Incrementar la participación de los sectores más desfavorecidos de la población.
- Realizar un curso o taller al que pueda asistir una gran mayoría de monitores/as y donde se puedan contemplar temas como el lenguaje de género, la igualdad de oportunidades, las orientaciones al alumnado, etc.

## **INFORME PROGRAMA PRESUPUESTARIO**

### **920 A1: Plan de formación**

El programa 920 A1 Formación tiene como colectivo destinatario el personal empleado público de la Diputación de Granada y Corporaciones Locales adheridas a su Plan Agrupado de Formación Continua, así como el personal directivo y eventual y cargos políticos, en alguno de sus programas específicos.

Como principales finalidades tiene las siguientes:

- Facilitar la adquisición, modificación y actualización de competencias del personal para el correcto desempeño en sus puestos de trabajo.
- Facilitar el desarrollo de carrera profesional en la Administración.
- Fomentar la participación, dinamismo y motivación del personal empleado público en su desarrollo profesional y personal.
- Favorecer la igualdad de oportunidades en cuanto a cualificación, actualización, profesionalización y desarrollo de carrera a las trabajadoras a través de la formación.
- Facilitar el acceso a la formación en igualdad de oportunidades a las personas con algún tipo de discapacidad.

Para ello se desarrollan actividades enmarcadas en los siguientes contenidos básicos:

- Diagnóstico de necesidades formativas del personal, desde dos puntos de vista: reactivo o de necesidad inmediata, y proactivo o de necesidad menos inmediata y con objeto de anticiparse a los cambios previstos.
- Diseño de planes formativos, tanto internos y urgentes, como agrupados y a más largo plazo.
- Diseño de acciones formativas para conseguir los objetivos de aprendizaje previstos (competencias a adquirir, actualizar, desarrollar).
- Solicitud, tramitación, gestión y aplicación de subvenciones para la formación.
- Actualización y mejora de los procesos de gestión y evaluación de la formación.
- Actualización y mejora de la formación y organización del trabajo del equipo humano de la Unidad de Formación.

- Colaboración con las distintas áreas y delegaciones de la Diputación para la adecuación de la formación a los procesos y condiciones de trabajo, adecuada selección de alumnos y docentes, así como el correcto diseño de las acciones formativas.

## INFORME DE SEGUIMIENTO

Durante el presente año 2010, y en relación con la ejecución del presupuesto y los compromisos adquiridos en el proyecto P=es, desde la Unidad Técnica de Formación se vienen realizando actuaciones encaminadas a la implantación de actuaciones que corroboren los compromisos adquiridos durante el pasado ejercicio en este sentido.

Algunos de estos compromisos se han llevado a la práctica, mientras que otros, por motivos explicados más adelante, no se han podido cumplir.

Además, tras hacer balance parcial (no se ha cumplido aún el ejercicio), se han valorado las actuaciones y se han introducido cambios que esperamos repercutan en la mejora del seguimiento con criterios de igualdad, así como de los objetivos planteados a nivel institucional en relación con la eliminación de desigualdades, en algunos casos muy visibles y en otros menos.

Así pues se presentan los datos a continuación en dos direcciones: primero el informe de progreso solicitado, y, a continuación, en cada apartado, las propuestas de mejora en relación con la elaboración del presupuesto para el próximo año 2011 y sus fichas presupuestarias.

### **Utilización de lenguaje no sexista**

Cono norma general, se aplica a todos los textos y comunicados de difusión la perspectiva de género en el uso del lenguaje. En este sentido se han sustituido expresiones de masculino genérico o terminaciones /as por expresiones neutras no sexistas (personas trabajadoras, persona solicitante, solicitudes admitidas, etc.).

### **Sistemas de recogida de información**

Los sistemas de recogida de información ya puestos en marcha durante el pasado ejercicio han sido mejorados en general, continuando con la desagregación total por sexos, lo que ha contribuido notablemente a:

- realizar actuaciones de seguimiento que contribuyen a un análisis en profundidad de aspectos como: procedencia, grupos, preferencias formativas, progreso de las solicitudes, edades, etc., por un lado, y
- llevar a cabo actuaciones de mejora, en su caso, para lograr un mayor equilibrio en materia de igualdad.

Se han introducido algunos cambios en los sistemas de recogida para agilizar los procesos (aplicación de criterios de selección de alumnado, comunicación de admisiones, etc.), y otros que pueden tener relevancia (lo comprobaremos en el análisis final a través de la memoria de formación) en relación con las diferencias hombre/mujer en cuanto a motivaciones, necesidades y expectativas en relación con la actividad formativa solicitada.

Así mismo, se está recabando la información de manera que nos está permitiendo realizar un análisis diferenciado bastante pormenorizado:

- Distribución de solicitudes y participación desagregada por sexo: por área, por centro de trabajo, por grupos de edad, por grupos de clasificación, por cursos. En relación con la participación en planes formativos internos y en formación externa.
- Gasto medio realizado por persona y sexo en formación interna y externa.
- Distribución por sexo de solicitudes autorizadas y no autorizadas para la asistencia a acciones formativas.
- etc.

### **Estudios cuantitativos y cualitativos**

En cuanto a la previsión de realización de estudio sobre necesidades, expectativas y realidades de hombres y mujeres, se está llevando a cabo la recogida de información sobre las mismas en relación con las acciones formativas solicitadas para posteriormente realizar el análisis de la misma.

Sin embargo no ha sido posible, por falta de disponibilidad de recursos (personal cualificado para la elaboración de herramientas de recogida, tratamiento y análisis de la

información) la realización del estudio previsto sobre necesidades del personal técnico y personal docente en materia de igualdad.

Del mismo modo, no hemos podido realizar, como estaba previsto, el estudio sobre la necesidad percibida en materia de igualdad por los y las responsables de los distintos servicios.

Pero, por otro lado, sí se está recabando información para realizar un estudio posterior sobre la evolución de la participación de las mujeres en la formación en los últimos tres años (2008, 2009 y 2010), cuyas conclusiones se pondrán de manifiesto a final del primer semestre de 2011.

### **Inclusión objetivos de igualdad**

En relación con los objetivos marcados referentes a la corrección de desigualdades, se ha conseguido mantener, como ya venía sucediendo en el anterior ejercicio, la incorporación prioritaria de mujeres en acciones formativas dirigidas a colectivos categorías y puestos tradicionalmente masculinizados como son los relacionados con el Área de Obras, Servicios y Desarrollo, donde se ha conseguido equiparar e incluso invertir la tendencia de presencia masculina en estos cursos.

Por otro lado, el área temática de Mantenimiento y Trabajo Operario continúa aún durante el presente ejercicio, presentando mayoría de hombres en las acciones formativas. Es esta la única área en la que se presenta mayoría de hombres.

En general, el número de participantes mujeres sigue manteniendo su mayoría respecto a la de hombres, lo que muy probablemente esté motivado por la facilidad en la asistencia por realizarse la formación en horario laboral.

### **Indicadores de género**

Se han modificado, tal y como estaba previsto, los indicadores de valoración, introduciendo aquellos que contribuyen a la medición, sobre datos objetivos, del logro de los objetivos planteados en relación con la corrección de desigualdades. Con la introducción de estos indicadores podemos afirmar que la formación, actualmente está contribuyendo a modificar situaciones de desigualdad en la medida en que se contribuye a la formación de

más mujeres, en categorías y puestos tradicionalmente masculinizadas y tanto en los grupos altos como medios y bajos de cualificación (si bien en estos últimos es necesaria aún una actuación más contundente).

### **Actuaciones en materia de igualdad**

La selección de alumnado aplicando criterios de igualdad ha contribuido a mantener y mejorar la tendencia mostrada desde el anterior ejercicio sobre la participación mayoritaria de mujeres en acciones de formación.

Sin embargo, seguimos sin realizar actuaciones transversales y específicas en materia de concienciación de igualdad: acciones formativas específicas y modificación de lenguaje, contenidos y métodos formativos para el fomento de la igualdad en todas las acciones formativas.

### **Formación del personal técnico y docente**

Debido al recorte presupuestario sufrido, no se han podido realizar las actuaciones encaminadas a orientar en el uso del lenguaje no sexista al personal técnico y administrativo, para la aplicación a la gestión de la formación, así como al personal docente.

## **NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011**

### **Utilización de lenguaje no sexista**

Propuestas de mejora:

- Se deberá contar con la participación de la Delegación de Igualdad para la revisión y supervisión del uso no sexista del lenguaje en los documentos de comunicación, difusión, gestión y evaluación de la formación.
- Supervisión del material didáctico de los cursos en relación con la utilización no sexista del lenguaje.

### **Sistemas de recogida de información**

Propuestas de mejora:

- Se continuará con las actuaciones de recogida de datos desagregados por sexo para su posterior tratamiento en análisis diversos.

- Se elaborará el presupuesto con perspectiva de género, cuyos indicadores estarán desagregados por sexo.

### **Estudios cuantitativos y cualitativos**

Propuestas de mejora:

- Diseño y desarrollo, para su ejecución durante el próximo ejercicio, del estudio sobre necesidades del personal docente en materia de igualdad.
- Se desarrollará la memoria anual de actividades recogiendo un análisis pormenorizado desagregado por sexo, tanto del personal de la Diputación de Granada como del personal proveniente de los Ayuntamientos agrupados. Estos datos serán el referente para realizar las modificaciones oportunas en el diseño y desarrollo de la formación.

### **Inclusión objetivos de igualdad**

Propuestas de mejora:

- Continuar con la tendencia positiva de incorporación de mujeres a las acciones formativas.
- Conseguir un aumento de, al menos un 10%, de participantes mujeres en acciones relacionadas con categorías y puestos masculinizados y puestos de mando superior e intermedio.

### **Indicadores de género**

Propuestas de mejora:

- Todos los datos de indicadores sobre participación, solicitud, asistencia, etc. estarán desagregados por sexo.
- Todos los datos sobre solicitud, asistencia y gasto en relación con acciones formativas externas estarán desagregados por sexo.
- Todos los datos relacionados con los gastos-beneficios de la formación estarán desagregados por sexo.

### **Actuaciones en materia de igualdad**

Propuestas de mejora:

- Diseño y desarrollo de acciones formativas específicas sobre concienciación y aplicación de medidas de igualdad, en colaboración con la Delegación de Igualdad.

- Diseño y desarrollo de materiales didácticos para ser incluidos en la documentación para el alumnado, en colaboración con la Delegación de Igualdad.
- Impartición de acciones formativas de igualdad de género dirigidas al personal docente, en colaboración con la Delegación de Igualdad.

### **Formación del personal técnico y docente**

Propuesta de mejora:

- Elaboración de material de apoyo y consulta en materia lenguaje de género, en colaboración con la Delegación de Igualdad, para el personal técnico y administrativo de la Unidad Técnica de Formación.

### **INDICADORES DE GÉNERO**

- Porcentaje de acciones formativas programadas en relación con las necesidades formativas detectadas.
- Porcentaje de acciones formativas objeto de actuación urgente y no programadas inicialmente.
- Distribución de hombres y mujeres solicitantes de cursos de formación.
- Porcentaje de solicitudes de formación de hombres y mujeres en relación con el total de trabajadores y trabajadoras de Diputación.
- Distribución de mujeres y hombres que finalizan la formación.
- Porcentaje de hombres y mujeres que finalizan la formación en relación con los que solicitan e inician.
- Número de acciones formativas con reserva del 60% de plazas para mujeres.
- Porcentaje de acciones formativas con reserva del 60% de plazas para mujeres que han completado esta reserva.
- Porcentajes de participación de mujeres y hombres participantes en acciones formativas en distintos horarios (dentro-fuera del horario laboral).

## INFORME PROGRAMA PRESUPUESTARIO

### 233 D2: Programa de Ocio y Tiempo Libre Centro Reina Sofía

#### INFORME DE SEGUIMIENTO

El Programa de Ocio y Tiempo Libre del Centro Reina Sofía va encaminado a favorecer la Integración, Participación y Normalización de la Personas con Discapacidad Intelectual que viven en este Centro. Es muy importante la noción de Calidad de Vida, y en todos y todas está poder remover aquellos obstáculos que por razón de género impidan conseguirla, así como realizar todas aquellas actividades que favorezcan este Estado de Salud.

El balance que realizamos conforme a los compromisos fijados en el 2010, es que se han llevado a cabo el 50% de los previstos. En concreto, si se ha conseguido informatizar el sistema de recogida de información que agiliza el trabajo y permite la posibilidad de incluir la desagregación de la información por sexo. En cuanto al uso no sexista del lenguaje, se van corrigiendo progresivamente determinados documentos siendo este un objetivo a conseguir plenamente en próximos años. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas actividades propuestas no está plenamente conseguida.

Este importante señalar que, según el perfil tan determinado que existe en las personas usuarias, algunas de las actuaciones han sido imposibles de realizar. En cambio, en aquellos casos en que las características de las personas beneficiarias lo han permitido, hemos podido realizar compromisos de forma satisfactoria.

En cuanto a las diferencias entre mujeres y hombres que produce el programa, es un compromiso que no hemos podido detectar y por tanto no se ha alcanzado. Lo mismo ha ocurrido en relación a la elaboración de análisis, informes o evaluaciones.

#### NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011

Con la implantación del nuevo programa informático tenemos la posibilidad de obtener datos segregados por sexos que nos son muy útiles en diferentes momentos de nuestro trabajo: número de usuarios/as por sexo, número de usuarios/as por unidades.

Seria interesante que el programa siguiera ampliándose y contemplara la posibilidad de realizar estadísticas, para así hacer estudios más descriptivos y adjuntarlos a la memoria del centro. Diagrama de participación en Programa de Ocio, Participación segregada por sexo y unidades.

#### **Sistemas de recogida de información.**

- Establecimiento de un sistema de recogida de información.
- Nuevas variables en el sistema de recogida de información.
- Modificación perfil personas beneficiarias.
- Establecimiento de un sistema de evaluación y seguimiento.

#### **Datos desagregados por sexo.**

- Inclusión de datos desagregados por sexo.
- Otros datos que está previsto desagregar por sexo.

#### **Estudios cuantitativos y cualitativos.**

- Realización de nuevas encuestas para conocer necesidades y expectativas de mujeres y hombres beneficiarios del subprograma.
- Realización de nuevos estudios cuantitativos y cualitativos para conocer la realidad de los usuarios.

#### **Lenguaje no sexista.**

- Inclusión de un lenguaje no sexista en los documentos.

#### **Objetivos**

- Objetivos futuros dirigidos a corregir desigualdades.

#### **Actuaciones.**

- Actuaciones futuras dirigidas a corregir desigualdades detectadas en el ámbito de actuación del subprograma.

#### **Indicadores.**

Inclusión de nuevos indicadores por diversas categorías.

#### **Formación del personal técnico.**

Es una tarea de futuro del Departamento de Formación para los/as trabajadores/as de nuestra empresa. Seguir impartiendo cursos para todos/as y la tarea de realizarlos por parte de todos/as las profesionales, son metas a conseguir.

- Actuaciones formativas en género e igualdad de oportunidades.

- Adquisición de nuevo material didáctico.

## INDICADORES DE GÉNERO

**Recursos Humanos:** En cada actividad, que se realiza por Unidades, participa su personal adscrito a ella. Hombres y mujeres, lo mismo que en un turno de trabajo en el Centro. Lo que si es cierto que en este Centro y en el trabajo de Atención Directo hay mas mujeres que hombres.

**Recursos Económicos:** Cada actividad tiene un presupuesto económico, que depende de la actividad y participación.

**Satisfacción de las actividades:** Al finalizar la actividad medimos la satisfacción, teniendo en cuenta el grado de discapacidad, por su entusiasmo, manifestaciones de alegría, participación, ausencia de conflictos, todo esto independientemente de si son hombres o mujeres.

**Numero de participación:** Se organizan al año igual número de salidas para cada unidad y seis eventos en el Centro donde participan todos/as. En grupos reducidos y según su grado de discapacidad se realizan salidas a las fiestas locales y patronales.

**INFORME PROGRAMA PRESUPUESTARIO**  
**233 D2 Programa de ocio del centro residencial La Milagrosa**

**INFORME DE SEGUIMIENTO**

Nuestro trabajo en el programa de actividades dinamizadoras de la Residencia se puede considerar exitoso debido a la respuesta que ha tenido entre los/las usuarios / as, que en definitiva han sido las personas destinatarias finales de este programa. Hemos retomamos actividades en plantas asistidas, aperitivos en jardines, teatro, fiestas de cumpleaños y conciertos de música entre otros.

Los/as usuarios / as de esta Residencia cada vez presentan **MAYOR GRADO DE DEPENDENCIA PARA LAS ACTIVIDADES BÁSICAS DE LA VIDA DIARIA Y ACTIVIDADES INSTRUMENTALES.**

Dentro de las actividades dinamizantes, distinguimos: “Programas de Intervención” que tienen un claro matiz e indicación técnica de cada uno de lo/as profesionales del Centro y “El Programa de Ocio y Tiempo Libre” siempre valorando la **SITUACION DE SALUD Y DEPENDENCIA SEVERA Y/O GRAN DEPENDENCIA.**

El Programa de Ocio, debe ser una fuente de satisfacción y de realización de cada una de las personas que viven en este Centro. Para que la utilización del tiempo se haga de forma satisfactoria por las personas mayores, tendremos que tener en cuenta, por un lado, sus hábitos de vida y, por otro, los estímulos y recursos que la Residencia puede ofrecerles.

**HAY QUE INTERESARSE POR SUS ACTIVIDADES FAVORITAS Y TRATAR EN LO POSIBLE DE OFERTÁRSELAS,** adecuándolas, a las partidas presupuestarias y a los Recursos Humanos. , de los que disponemos ( Enfermeros / as, Personal De Trabajo Social, Psicólogo, Terapeuta Ocupacional, Educadora, Monitor Y Monitoras, Auxiliares De Enfermería O Cuidadores Y Cuidadoras Técnicas De Personas

Dependientes Y Diferentes Jefaturas). En tabla adjunta se relaciona diferentes tipos de programas y actividades dinamizantes del centro.

<b>PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN (incluye PROGRAMA OCUPACIONAL)</b>	<b>TALLERES Y/O ACTIVIDADES</b>
<b>P. Habilidades para las Actividades Básicas e Instrumentales de la Vida Diaria.</b>	Mantenimiento de ABVDs
<i>P. Fisioterapia</i>	Adecuación Funcional
<b>P. Gerontogimnasia</b>	Mantenimiento
<b>P. de Dinámicas de Grupo y Relaciones Interpersonales</b>	Apoyo
<b>P. Estimulación Psicofísica</b>	Actividad Petanca, Otras actividades deportivas
<b>P. de Terapia Ocupacional y Desarrollo Psicológico</b>	Taller de Sostén y Cognitivo, Taller de Recreación Artística, Taller de Motricidad Rítmica, Taller de Cestería, Taller de Alfombras, Taller de Actualidad, Taller de Huerta y Vivero, Taller de Actividades Varias, Taller de Estimulación Cognitiva y Ludoterapia: Actividad Bingo, Juegos de mesa, etc.
<b>P. de Estimulación de Relaciones Sociales y Familia</b>	Taller de Informática
<i>P. de Apoyo a Actividades de Ocio</i>	Taller de preparación de actividades

<b>PROGRAMA DE OCIO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
<b>PROGRAMA DE OCIO INTERNO</b>	<b>Fiestas con baile:</b> Celebración de cumpleaños, Carnaval, Enamorados / as, Día de la Cruz, Verbena de verano, Fiesta de otoño, Fiesta de Reyes  <b>Actos Culturales</b> Charlas, Conciertos de música, Cineforum, Teatro, Semana Cultural de Noviembre, Actos de Navidad
<b>PROGRAMA DE OCIO EXTERNO</b>	<b>Salidas</b> Culturales, Viajes, Excursiones <b>Vacaciones Turismo Tropical</b>
<b>APERITIVOS-COMIDAS ESPECIALES</b>	<b>Programa cocina-alimentación</b>

Las actividades que se desarrollan dentro del subprograma de Ocio con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, están planificadas sobre el perfil de

las personas usuarias beneficiarias y en esta se plantea de forma continua la detección de posibles desigualdades en mujeres y hombres para posteriormente realizar actuaciones adecuadas a esta realidad.

De forma general, se utiliza un lenguaje y una imagen no sexista en la documentación utilizada por parte de las personas que trabajan en el subprograma (carteles de anuncios, convocatorias y documentos internos entre otros. Así mismo, las personas responsables del subprograma conocen los criterios para un uso no sexista del lenguaje aprobados por la Diputación de Granada en abril de 2009

El sistema de recogida de información esta en fase de adecuación, y en algunos casos se estructura y desarrolla de forma individual. De cualquier forma, con el sistema de recogida de información, se conoce sexo, edad, formación, y situación laboral de las personas usuarias del subprograma. La información con la que se trabaja recoge datos desagregados por sexo. Los datos desagregados por sexo los usamos para realizar fichas de actividades y valorar la situación.

Así mismo se realiza reuniones con personas usuarias para hacerles partícipes y dar a conocer el subprograma. De esta forma podremos cubrir las expectativas y necesidades de mujeres y hombres.

Las personas usuarias representantes en la Junta de Gobierno esta representada en términos de igualdad. Existen constancia de las preferencias de mujeres y hombres y sus preferencias en el subprograma.

En ambos casos y dependiendo de su situación de salud, las excursiones, viajes y fiestas son los más gratificantes en ambos géneros.

Por ultimo en el momento de la planificación del programa se tiene en cuenta características sociales y demográficas de ambos mujeres y hombres

Hoy día, el subprograma está contribuyendo a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La participación, el estímulo, el desarrollo de relaciones interpersonales avalan esta propuesta.

La planificación del subprograma de Ocio desarrolla objetivos y actuaciones para mujeres y hombres. 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 (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 el Plan Transversal de

la Diputación de Granada tienen como finalidad conseguir la igualdad de mujeres y hombres.

En los objetivos del programa de ocio se plantea corregir desigualdades existentes en su ámbito de actuación. En el caso, de que se haya detectado una menor participación por parte de alguno de los dos sexos, se trabaja de forma intensiva para paliarlo.

Las actividades dinamizantes puestas en marcha ayudan a mantener una igualdad entre mujeres y hombres. En algunos casos se promueve el aumento de participación de hombres ejemplo en talleres de musicoterapia mediante la inclusión en actividad concurso-premio. La forma de evaluación del efecto que tiene en mujeres y hombres de las actuaciones puestas en marcha dentro del subprograma se valoran desde el grado de satisfacción y asistencia. A la hora de promover su presencia en los órganos de participación y/o representación existentes en el subprograma se tiene en cuenta las diferencias en la realidad biopsicosocial de mujeres y hombres.

Por otro lado para que la persona usuaria acceda a la información de las actividades programadas se valora la situación socioeducativa, además de usar de usar diferentes medios documentales y divulgación, por diferentes reuniones se informa por todo el personal del centro.

Se usan como indicadores: número, opiniones y percepciones que señala situaciones. Entre los relativos a indicadores de género se encuentran 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. En este caso se ha desarrollado la participación y análisis desagregado por sexos fundamentalmente. Entre los diferentes indicadores se encuentran:

- Indicadores de recursos (costes para la actividad)
  - Número de personas trabajadoras que participan (segregadas por sexo)
  - Coste de material y medios utilizados
- Indicadores de realización (productos conseguidos). Se establecen indicadores de realización que informan de los productos conseguidos desagregados por sexo
  - Número de actividades realizadas

- Indicadores de resultados (efecto actividad-objetivo) Se cuenta con indicadores de resultados para medir el efecto que las actividades han tenido en relación con el objeto planteado. Estos datos están desagregados por sexo.
  - Porcentaje de trabajadores / as asistentes
  - Porcentaje de mujeres y hombres asistentes
  - Porcentaje de mujeres y hombres participantes en las actividades particulares
- Indicadores de calidad (evalúa resultados perspectiva-ciudadanía). No se han señalado indicadores de calidad formales que evalúen el grado de satisfacción de las personas participantes en el subprograma, aunque la percepción del grado de satisfacción de mujeres y hombres es amplia.
  - 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

### NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011

Con la reflexión anteriormente expuesta lo que se ha pretendido es conocer la situación actual en la que se encuentra el subprograma de ocio con respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para que de esta forma y de forma continua se tenga presente las necesidades de ambos sexos, se evalúe el impacto de las actuaciones en unos y otras y se detecten posibles desigualdades para que puedan ser corregidas mediante una correcta planificación. 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 subprograma presupuestario y orientar posibles compromisos que puedan adquirir en este sentido.

Se pretende contar con un sistema de recogida de información informatizada. Actualmente se está elaborando un nuevo programa informático y en el pliego de condiciones se requiere como requisito imprescindible, que se incluya esta característica para facilitar el uso del mismo. Actualmente está presente, pero se encuentra informatizado parcialmente. En este sentido se pretende desarrollar una adecuación que integre la perspectiva de género de forma completa, facilitando el perfil de las personas beneficiarias del subprograma además de llevar un seguimiento y evaluación de la información recopilada. Así mismo, se podría recopilar toda la información que se trata en

el subprograma desagregada por sexo de forma más fácil y generalizada por todos los profesionales que trabajan sobre este subprograma y de esta forma con estos datos se podrían realizar informes, análisis y evaluaciones del efecto de las actuaciones del subprograma en mujeres y hombres.

Cuando se implante definitivamente el sistema de protocolización y desarrollo de procesos, se realizaran encuestas para conocer si se cumple con las expectativas y necesidades de mujeres y hombres en el subprograma, se mejoraran los estudios cuantitativos y/o cualitativos para conocer así la realidad de las mujeres y los hombres beneficiarias del subprograma y cómo está incidiendo éste en unas y otros.

Los objetivos del programa están dirigidos a mejorar la calidad de vida de los/as usuarios / as así como la convivencia entre ellos / ellas. Aun en el caso de que no se detecten desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación del subprograma, se podrían plantear mejoras en los objetivos planteados dirigidas a mejorar esta igualdad de oportunidades con nuevos planteamientos técnicos en las diferentes actividad, pudiéndose establecer objetivos nuevos, dirigidos a corregir las desigualdades detectadas entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación del subprograma. Podríamos establecer objetivos nuevos dirigidos a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres, sin olvidar la atención en las actividades básicas de la vida diaria, actividades básicas instrumentales, actividades de destrezas motoras, estimulación de la memoria y mejora de la convivencia.

Las actuaciones en materia de igualdad puestas en marcha van dirigidas a evitar las desigualdades sociales y personales entre hombres y mujeres además de sus gustos y preferencias. Teniendo en cuenta las diferencias (son usuarios / as que parten de la misma realidad social pudiendo beneficiarse todos y todas teniendo en cuenta la individualidad de cada uno de ellos y ellas. Se podría establecer en alguna de las actuaciones existentes mejoras dirigidas a corregir las desigualdades, planteando mayor formación e información a personas usuarias siempre dependiendo de su **situación biopsicosocial** y mejorar la evaluación del impacto de las actuaciones en mujeres y hombres. Actuaciones tales como mayor promoción de actividades deportivas adaptadas a personas mayores, programas específicos para el estímulo psicomotor y mejora de la autoestima, valorando siempre el **GRADO DE DEPENDENCIA** de los/as usuarios / as a los cuales va dirigido el

programa, y fomentando desde la Residencia la participación tanto de hombres como mujeres en los diferentes talleres del centro.

Todas las personas profesionales tienen la oportunidad que ofrecen los cursos del Plan de formación de Diputación relacionados con género e igualdad de oportunidades, teniendo a su disposición material didáctico en género e igualdad de oportunidades que desde esta Delegación se divulgue. **Se podría impartir alguna acción formativa al respecto, a todas las personas trabajadoras o implicadas en el subprograma así como establecer conexión intensa entre ambas delegaciones para facilitar de forma activa, material didáctico de género e igualdad de oportunidades a disposición de todas las personas trabajadoras del subprograma e incluso tablón de notificaciones específico.**

Llevamos a cabo un seguimiento y evaluación aunque nuestra recogida de información es parcial. Este podría ser un objetivo a trabajar desde punto de vista informático. Existen pocos informes, análisis o evaluaciones desagregados por sexo. En algunas actividades, si se da esta información. Este podría ser un objetivo a trabajar siempre que contemos con apoyo informático.

Actualmente se realizan reuniones con personas usuarias y celebraciones de los diferentes órganos de representación (Asamblea General de usuarios / as y Junta de Gobierno) para conocer si el subprograma cubre las expectativas de estas personas. En lo que se refiere a la realización de estudios cuantitativos y cualitativos, debido al grado de dependencia y discapacidad de nuestra población encontramos gran dificultad llevar a cabo encuestas para conocer si el subprograma cubre las expectativas y necesidades de hombres y mujeres, no contribuyendo a la igualdad efectiva. Si propondremos la realización de encuestas a personas usuarias, representantes legales familiares y amigos, cuando progresivamente se introduzca el programa de gestión de la calidad integral. Se realiza un estudio cuantitativo de forma parcial en cuanto al número de usuarios / as que participan en las actividades diferenciando mujeres y hombres en algunas actividades. En cuanto a los estudios cualitativos se lleva a cabo unas memorias reflejando todas las actividades realizadas a lo largo del año, tendremos en cuenta las diferencias sociodemográficas, económicas, etc, diferentes entre hombres y mujeres cuando se planifiquen las actividades.

## INDICADORES DE GÉNERO

Dentro de los indicadores en materia de igualdad y partiendo de las directrices establecidas en la norma vigente en materia de igualdad, uno de los cambios necesarios que deberíamos llevar a cabo para reducir las desigualdades existentes y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sería incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de ambos.

Los indicadores van dirigidos a medir los recursos, los productos, los resultados así como la calidad, incluyendo datos desagregados por sexo y evaluar el coste económico invertido en las actuaciones del subprograma desagregados por sexo.

-De Recursos: datos entre mujeres y hombres pudiendo conocer el número de profesionales y de participantes en el mismo, segregados por sexo...

-De Realización: número de actividades realizadas en el centro, tipo, diferenciando claramente la participación de hombres y mujeres.

-De Resultados: actualmente no contamos con indicadores de resultados que aporten información sobre el efecto que tiene la actividad del programa presupuestario en relación con el objetivo enunciado, ni del porcentaje de mujeres y hombres que participan en la actividad. Al tener datos numéricos se podría incluir.

-De Calidad: pretendemos introducir progresivamente los criterios de calidad que empiezan a introducirse por el Servicio de Inspección de la Junta de Andalucía. Actualmente se valora de forma subjetiva el grado de satisfacción por los/as profesionales participantes en las diferentes actividades, así como también el grado de satisfacción de los/as usuarios / as participantes en las mismas.

### ***Conclusión de este programa***

Aspectos como los objetivos, actuaciones e indicadores, intentamos que cumplan de forma general con la normativa, pero debido a las características, condiciones de salud y edad de los/as usuarios / as participantes en este programa, se prioriza la integración y participación de todas las personas a las que su situación de salud se lo permite.

-Generalizar en las fichas de actividades dinamizantes de cada uno de profesionales el uso de un lenguaje escrito no sexista.

- Desarrollar un sistema informatizado o ficha formalizada de recogida de información de este subprograma.
- Desarrollar un sistema informatizado o ficha formalizada de evaluación de las actividades al menos desagregada por sexo y edad.
- Modificar las fichas de todas y cada una de las actividades e introducir datos para desagregar por sexo.
- Proponer que las primeras encuestas (incluidas dentro del programa de gestión de la calidad integral que se ponga en marcha) sean las relacionadas con este programa.
- Valorar la posibilidad dentro de la formación de los/as profesionales de la Residencia que desarrollen o ofrezcan experiencias en actividades que desarrollen la normativa vigente en materia de igualdad
- Establecer indicadores que nos clasificaran los datos entre mujeres y hombres pudiendo conocer el número de profesionales y de participantes en el mismo, segregados por sexo en todas las fichas de actividades dinamizantes.
- Diseñar tablas en las que de forma sencilla se establecen indicadores como el número de actividades realizadas en el centro y tipo, diferenciando claramente la participación de hombres y mujeres.
- Incluir datos numéricos de participación de hombres y mujeres.
- Ampliar la disposición de material didáctico relacionado con el género e igualdad de oportunidades a todos / as los/as trabajadores / as del centro, incluso con charlas en el propio centro desde esa delegación.

**INFORME PROGRAMA PRESUPUESTARIO**  
**231A0 – INFORMACIÓN, VALORACIÓN, ORIENTACIÓN Y**  
**ASESORAMIENTO**

Este programa tiene como objetivo básico facilitar a la ciudadanía el conocimiento de los recursos sociales existentes para así atender sus necesidades sociales y la forma de utilizarlos, asegurándose la eficacia de la información suministrada para garantizar la igualdad de acceso de toda la población, y en especial de aquellos grupos sociales con más dificultades.

**INFORME DE SEGUIMIENTO**

En cuanto al sistema de recogida de información, se establece como tal sistema el programa informático Netgrass, donde se establecen todas las variables enumeradas (sexo, nivel de formación, estado civil, etc) además de otros datos más de carácter personal, desagregando no sólo por sexos, sino por aquellos otros perfiles necesarios para la gestión de los programas de Servicios Sociales. En cambio están en estudio los indicadores de calidad desagregados por sexo. El seguimiento y evaluación de esta información se hace a través de informes periódicos y memorias anuales.

Prácticamente toda la información recogida en el subprograma está desagregada por sexo, en concreto, personas usuarias totales, demandas totales, personas mayores y personas con discapacidad y dependencia. Sin embargo, no se detectan diferencias en este programa, ya que se trata de un programa universal, al que, eso sí, las mujeres se acercan más a los Servicios Sociales, por lo que no procede elaboración de análisis que recoja tales diferencias, ni se han planteado mejoras o nuevos objetivos o actuaciones encaminadas a corregirlas.

Desde el punto de vista de los estudios cualitativos y cuantitativos, están actualmente desarrollándose encuestas para conocer las necesidades de hombres y mujeres así como su realidad, y una vez finalizadas las mismas se procederá a analizar las diferencias detectadas.

Se ha tenido en cuenta el lenguaje no sexista tanto en el mencionado programa informático Netgrass, así como en la elaboración de la ficha presupuestaria.

No se han puesto en marcha acciones formativas en género e igualdad de oportunidades ni se ha adquirido material didáctico relativo a estos aspectos.

### NUEVOS COMPROMISOS PARA 2011

En cuanto al sistema de recogida de información, éste seguirá siendo básicamente el Netgrass, cuyas variables y perfiles, así como el sistema de evaluación y seguimiento no cambian.

Los datos de cada sector de población están desagregados por sexo y está previsto incluir esa actuación también respecto a los sectores de intervención de y de demandas.

Se realizarán nuevas encuestas para conocer realidad y necesidades de hombres y mujeres, y se seguirá teniendo en cuenta el lenguaje no sexista. En cuanto a la inclusión de nuevos indicadores, ya han sido incluidos en las fichas presupuestarias para este ejercicio 2011.

## Recomendaciones para 2011

A modo de conclusión y tras la experiencia desarrollada, nos parece importante destacar una serie de aspectos o elementos que consideramos deben ser tenidos en cuenta de cara a futuras actuaciones. Aspectos que, por una parte, han surgido a medida que se avanzaba en el proceso desarrollado y, por otra parte, han sido aportados por las personas implicadas en el Proyecto Piloto, sin las cuales esta experiencia no hubiera podido realizarles.

De modo general, se recomienda:

- Formación en presupuestos con enfoque de género a todos las personas responsables de elaboración de presupuestos: nivel político, técnico y administrativo. Igualmente, es interesante adquirir material didáctico sobre este tema.
- Reuniones periódicas con responsables de los programas presupuestarios para seguimiento del proceso.
- Sistematización del proceso: elaboración de instrumentos comunes de análisis, recogida de información y seguimiento.
- Difusión de la experiencia a las entidades locales de la provincia y asesoramiento para su incorporación.

De modo específico en los programas presupuestarios:

- Utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en toda la documentación que se elabore y/o se maneje en los programas presupuestarios.
- Utilización de un sistema de recogida de información a través del cual se conozca el perfil de las personas beneficiarias (sexo, edad, formación, situación laboral, etc).
- Desagregación de los datos por sexo en toda la información con la que se trabaje.
- Realización de estudios sociales cuantitativos y cualitativos, según el ámbito de intervención, que permitan conocer la realidad específica de mujeres y hombres de la provincia, la incidencia que tiene las actuaciones en unas y otros, y diseñar nuevas actuaciones que cubran sus distintas necesidades.
- Establecer objetivos y medidas que ayuden a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación correspondiente y que fomenten la participación equilibrada de ambos sexos en las actuaciones puestas en marcha.

- Hacer un seguimiento y evaluar el efecto que han tenido las actuaciones realizadas en mujeres y hombres a través del establecimiento, entre otros, de indicadores de género: indicadores de recursos, de realización, de resultados y de calidad, que cuenten con datos desagregados por sexo.