



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO 2011



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PRESUPUESTOS 2011

- INTRODUCCION	4
- CONTEXTO NORMATIVO	6
- ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO.	8
- CONTEXTO SOCIAL	16
Población	16
Educación	22
Mercado Laboral	30
Empresa	40
Conciliación vida laboral, personal y familiar	47
- LA ORGANIZACIÓN	50
-ANALISIS DEL PRESUPUESTO:	59
Introducción.	59
Resultado de la clasificación de los programas presupuestarios	
Cuadros. Comparativa con el año anterior.	62
Análisis de subprogramas:	74
Fichas presupuestarias.	
Análisis del subprograma	
Propuesta de correcciones a la ficha	
RESULTADOS OBTENIDOS. CONCLUSIONES	216



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.

El presente documento contiene el resultado del trabajo del año 2010 del **Grupo de Presupuesto y Género** que inició el proceso de elaboración de los presupuestos responsables con el género durante el ejercicio pasado, y con el objetivo de conseguir un impacto positivo en la igualdad a través de los presupuestos de la Institución .

El documento se organiza en los siguientes apartados:

Introducción, en la que se recoge una síntesis de la trayectoria de la Diputación de Málaga en relación el desarrollo de políticas de igualdad de género, mostrando el compromiso de esta organización con las mismas.

El contexto normativo. En el que se enumera el marco normativo vigente en el que se inscribe esta intervención de presupuestos responsables con el género.

Estrategia de incorporación de la dimensión de género. En el que se describe el proceso iniciado en el año 2009, y continuado durante el presente año 2010, en el que el grupo de trabajo, ha continuado avanzando en la integración de la igualdad en sus programas.

El contexto social, económico y político. En el que se describe, y aportan datos desagregados por sexo, la situación de las mujeres y hombres en la provincia de Málaga., correspondientes al año 2009

La organización. En el que se hace un acercamiento a las principales características de la estructura de la plantilla desagregada por sexo.

El análisis del gasto. En el que se refleja el proceso metodológico seguido para hacer una segunda clasificación de los programas presupuestarios y el análisis de 15 programas para prever su potencial impacto de género.

Los programas analizados son:

931B2. Presupuestos y economía.

931C0. Asistencia económica a municipios.

231C0. Tratamiento a familias con menores

232C4. Escuela de feminismo

432A1. Plan de dinamización del producto turístico serranía de Ronda

920E3. Formación de Recursos humanos

232A1. Dinamización de Juventud.

241B0 Promoción del empleo y la formación

341A2. Circuitos Deportivos

151C0. Plan de ejecución de obras de accesibilidad.

335A0. Educación Musical.

341B3. Condición física para adultos.

454A0. Caminos rurales

169A0. Oficina de Responsabilidad Social

924C1. Promoción y difusión de la participación ciudadana y voluntariado

INTRODUCCIÓN

La Diputación de Málaga cuenta, como es sabido, con una larga trayectoria en la implementación y desarrollo de políticas de igualdad.

Esta trayectoria se inicia, como corresponde al modelo de actuación de hace treinta años, con intervenciones dirigidas a promover la información sobre los derechos de las mujeres. Estas intervenciones se van ampliando hacia la promoción de la participación social, económica, cultural y política de las mujeres malagueñas. Todo ello se lleva a cabo bajo la óptica de las políticas específicas para mujeres.

Tras la Conferencia Mundial de Pekín en 1995, la óptica se amplía avanzando hacia nuevas estrategias para integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las Áreas de Gobierno y Delegaciones de la Diputación, a nivel externo e interno.

Esta evolución en la concepción de las políticas y en la aplicación de las estrategias de desarrollo tiene su reflejo en la denominación del instrumento de promoción de la política de igualdad:

Con la Delegación de Igualdad (2003) se da un impulso a la igualdad de género de forma transversal en todas las áreas de la Diputación, línea ya iniciada a través del I Plan Transversal de Género (2002-2005) y continuado con el II Plan transversal (2005-2007).

Desde la puesta en marcha del Primer Plan transversal, uno de los objetivos de la Diputación ha sido la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos, plasmándose en respectivas medidas y en ambos Planes, y que incluían medidas relativas a la formación en género para el personal que diseña los presupuestos, como elaboración de programas pilotos, e incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de contratación de la Diputación.

Y en el II Plan transversal se plantea como medida específica, el diseñar herramientas que permitan visualizar los impactos diferentes de género en las partidas presupuestarias y en el gasto público de la Diputación.

Sin embargo, no es hasta el año 2009 cuando se plasma el compromiso de la Diputación con unos presupuestos sensibles al género, al incluir en las normas para la

elaboración del presupuesto la obligatoriedad de presentar el informe de evaluación de impacto de género, en su criterio 16.

En 2008 se crea el Área de Igualdad y Participación Ciudadana y el Servicio de Políticas de Igualdad de Género, cuya denominación ya deja claro el enfoque de trabajo que prima en las políticas de igualdad.

Dentro de este enfoque de transversalidad, la elaboración de presupuestos públicos integrando la dimensión de género o principio de igualdad entre mujeres y hombres no sólo es un mandato normativo sino también un elemento más en el desarrollo de esta óptica de trabajo.

Fruto de ello, ha sido la incorporación en la elaboración del III Plan Transversal de medidas tendentes a conseguir el objetivo de elaborar unos presupuestos sensibles al género.

El III Plan transversal, da un paso cualitativo en esta materia al constituir como Eje III el de Presupuesto y Contratación pública, eje que coincide con el grupo de trabajo: "Presupuesto y Género", y en él se recogen un conjunto de medidas tendentes a la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de una forma mas decidida:

En concreto en este Eje se establece ya el compromiso, a través de sus medidas, de fijar objetivos e indicadores claros y precisos que permitan la realización de informes anuales de impacto de género de los presupuestos.

Así mismo establece en su primera medida el establecimiento de una resolución que recoja el compromiso por parte de la Institución para incluir la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos. Medida que se plasma en las Normas que se han dictado recientemente para la elaboración de los presupuestos del 2011, donde se recogen expresamente una serie de requisitos que deben reunir la fichas presupuestarias para cumplir con la legalidad vigente en materia de igualdad, Y se establece en el anexo II la documentación que cada delegación debe aportar con la memoria explicativa de sus presupuestos para poder realizar el Informe de Impacto de Género.

EL CONTEXTO NORMATIVO

Continuando con la estrategia de mainstreaming, recomendada en la Conferencia Mundial de Pekín (1995) de integración de la dimensión de género como elemento prioritario de la intervención pública para la consecución de la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres., en el presente ejercicio presupuestario hemos seguido trabajando en que la integración de la perspectiva de género sea incluida en los presupuestos públicos.

Este enfoque de trabajo recogido en la Comunicación de la Comisión Europea del 21 de febrero de 1996, “Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”, en el Tratado de Ámsterdam y en los Reglamentos de los Fondos Estructurales de los dos últimos periodos., establece como una de las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas la constituye la elaboración de presupuestos públicos responsables con el género.

Si repasamos el marco normativo en esta materia vemos que existe un mandato explícito tanto europeo como estatal y autonómico,

Así:

En el ámbito europeo la **Hoja de ruta 2006-2010** señala como una de las medidas fundamentales que “respaldará la evaluación del impacto del género y la elaboración del presupuesto teniendo en cuenta la dimensión de género”.

Y la recientemente aprobada Estrategia Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades 2011-2015.

En el ámbito estatal la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, en su artículo 15, de carácter básico, señala que es obligatorio transversalizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y “...Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y *presupuestación de políticas públicas...*”

En el ámbito autonómico la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, establece, en su artículo 2 que el ámbito de aplicación de la misma abarca “A las entidades que integran la Administración Local...” y por ello resulta de aplicación su artículo 6 sobre evaluación de impacto de género

“Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres...”.

Con la puesta en marcha del **I Plan Transversal de Género** de la Diputación, se dicta el **Decreto de Presidencia de fecha 22 de Abril de 2002**, en el que se comunica a todas las áreas la obligatoriedad de:

1. Utilización de lenguaje no sexista en todos los documentos que se generen.
2. La incorporación de la variable sexo en todos los documentos, cuestionarios, solicitudes, pliegos de condiciones, bases de datos etc., al objeto de poder obtener información desagregada por sexo.
3. Incorporar a los acuerdos, subvenciones y todos los convenios de colaboración que la Diputación pueda suscribir una cláusula comprometiéndose la entidad firmante a respetar e integrar los enfoques de género en el desarrollo de la actividad.

En la misma línea, las Normas para la elaboración del proyecto de presupuesto general para el ejercicio 2010 recogen la obligatoriedad de presentar un informe de evaluación de impacto de género en su criterio 16.

A lo largo de la vigencia del **II Plan transversal**, se incorporaron en los presupuestos de las distintas áreas de la Diputación, partidas presupuestarias específicas para Transversalidad y el desarrollo de las medidas inherentes de ambos planes.

Y con la puesta en marcha del III Plan transversal de Género, se da un paso más, ya que dentro de este III Plan Transversal, en el Eje 3: Gestión Presupuestaria y Contratación Pública, se establece ya como Objetivo:

“Planificar y elaborar los presupuestos de la Diputación, y su relación con empresas o entidades externas, desde la perspectiva de género, garantizando con ello un impacto positivo en el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y estimulando un proceso similar en la red de municipios”.

En su medida 3.2.se establece la Integración del principio de igualdad en los programas presupuestarios de la Diputación.

ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO.

PROCESO-

La ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno, introduce la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, igualmente, en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

En consonancia del compromiso de la Diputación con la promoción de la igualdad de oportunidades, desde el año 2009 se inicia un proceso con el fin de introducir la perspectiva de género en los presupuestos de la Corporación. Dicho proceso viene acompañado con lo explicitado en las Normas para la elaboración del proyecto de presupuesto general para el ejercicio 2010 que se pronuncian en este sentido, y mediante la constitución del grupo de trabajo de Presupuesto y Género.

El grupo de trabajo de Presupuesto y Género, ha continuado su trayectoria desde su puesta en marcha y está constituido por las siguientes Delegaciones: Presidencia, Organización y Gobierno Interior, Derechos Sociales, Fomento Local y Red Viaria, Desarrollo y Promoción territorial, Igualdad y Participación Ciudadana, Hacienda y Patrimonio., Juventud y Deporte, y Cultura y Educación.

Desde el inicio ha estado liderado y continúa, por el Área de Hacienda y Patrimonio junto con la Delegación de Igualdad y Participación Ciudadana.

El trabajo de este grupo, durante el año pasado, se centró en la obtención e inicio de la puesta en práctica de la metodología que posibilitara tanto conocer el efecto del presupuesto sobre la igualdad como la fórmula más adecuada para la integración de la perspectiva de género en el mismo.

Para ello se realizaron, dos bloques de tareas:

- Una primera centrada en la clasificación de los subprogramas presupuestarios que permitiera en el futuro poder focalizar en los más relevantes la mirada de los próximos ejercicios.
- Una segunda centrada en la obtención y puesta en práctica de un modelo de análisis de programas presupuestarios, y que debe servir, con los ajustes necesarios, para identificar el potencial impacto de género y decidir como incluir el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Desde la puesta en marcha de esta experiencia, por parte de esta Institución, el objetivo ha sido el generar una cultura de elaboración presupuestaria en la que paulatinamente cada centro gestor sea consciente de la pertinencia de género y potencial efecto de su programa en la igualdad.

En definitiva, se intenta poner las bases para desarrollar el siguiente trabajo en los próximos años:

1. Tener identificados el conjunto de programas que por tener un mandato normativo explícito tienen una relación más directa con los objetivos y el desarrollo de las políticas de igualdad frente aquellos que, salvo mandatos generales (contratación, personal, política subvencionadora, generar información desagregada por sexo y lenguaje no sexista), tienen escasa incidencia o la tienen de forma muy indirecta. Los primeros por su relación directa con los objetivos de igualdad, serán objeto de una atención especial en los próximos ejercicios presupuestarios.

2. Ir avanzando anualmente en la elaboración de las fichas de análisis que contengan la previsión de impacto en la igualdad hasta conseguir paulatinamente que ésta óptica esté presente en todos los programas clasificados como G 1 en un primer momento y posteriormente en los clasificados como G 2, aún cuando la clasificación se revise anualmente para tener en cuenta los cambios que se produzcan. Se trata de probar un método de análisis que configure un modelo o ejemplo para que pueda ser utilizado por los diferentes Órganos gestores en la elaboración del informe de impacto de género de los programas presupuestarios en próximos ejercicios.

Si repasamos **el sistema de clasificación** que se realizó durante el pasado año, fue un sistema de clasificación *en escala*, en función de la pertinencia de género de acuerdo con los siguientes pasos:

1. **Pertinencia de género**, o grado en que el desarrollo, realizaciones y/o resultados del programa pueden tener una incidencia directa sobre la situación social y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Se trata de discernir si es relevante tener en cuenta la dimensión de género.

2. Los programas definidos como “**pertinentes**” se sometieron al siguiente proceso de clasificación:

G1 –Son un conjunto de **subprogramas** que tienen **vinculación** con algún **mandato normativo/programático** en materia de igualdad de género, u obligatoriedad de tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de acuerdo con las normas ya reseñadas. Se trata de discernir si los programas tienen relación o correspondencia con las prioridades políticas en materia de Igualdad y, por tanto, deben asumir dentro de su programación una intervención directa en materia de igualdad de oportunidades. Son los más relevantes desde el punto de vista de su impacto de género.

G2 –**Son los programas pertinentes al género pero sin vinculación normativa.** Son programas con efectos sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres pero en el marco legislativo no tienen un mandato explícito.

G3.- Son los **subprogramas que no son pertinentes** al género porque de sus objetivos o actividades no se deriva ningún efecto sobre la igualdad de género. No debe olvidarse que, a pesar de esa no pertinencia, estos programas, en el caso de que contengan dotaciones para subvenciones, contratación externa, etc. están sometidos a los mandatos generales de las leyes respecto a estas cuestiones.

A partir del resultado de la clasificación realizada el pasado año de todos los subprogramas presupuestarios, empezamos a trabajar con los denominados G1 y G2, que son los que tienen más poder transformador de la realidad y con los que seguiremos trabajaremos en los próximos años, aplazando de momento el análisis de los G3, para un futuro.

El proceso desarrollado durante el presente año 2010, ha estado centrado en los subprogramas G1 y G2, y lo podemos sintetizar del siguiente modo:

A.- Clasificar y Ordenar.

B.-Analizar.

C.- Valorar y modificar.

A. CLASIFICAR. ORDENAR

Se ha realizado un nueva clasificación de los subprogramas del 2011 y una revisión de la clasificación anterior del pasado año., de acuerdo con unos nuevos criterios.

Y el resultado final es el siguiente:

Programas G1: 115

Programas G2: 39

Programas G3: 70

Para llevar a cabo la **ordenación** de los subprogramas G1 y G2 se han trabajado durante este año una serie de criterios que se han ido consensuando a lo largo de las sesiones de trabajo por el grupo de presupuesto y género, y que son los siguientes:

Los criterios son:

- 1.- Obligatoriedad.
- 2.-Roles-estereotipos.
- 3.-Contribución al logro de la igualdad.
- 4.-Autonomía de la mujer.
- 5.-Corresponsabilidad.
- 6.-Alcance directo. e indirecto.
- 7.-Dotación económica
- 8.-Sostenibilidad.

A raíz del trabajo desarrollado por el grupo, se han ido modificando algunos de los criterios utilizados anteriormente para facilitar su aplicación. El interés estratégico que antes suponía mucha complicación, se ha dividido en cuatro:

-Roles

-Contribución al logro de la igualdad.

-Autonomía de la mujer

-Corresponsabilidad

Pasamos a comentarlos detenidamente

1.- Obligatoriedad, Hace referencia a la normativa a aplicable.

-Mandato legal-programático que obliga a tener en cuenta la igualdad en el ámbito de intervención del Subprograma:

- Legislación de igualdad
- Legislación sectorial
- Programática (planes, programas)

-No le afecta ninguna norma

-Le afecta la norma específica del ramo

-Le afecta la ley de igualdad, estatal o/y autonómica

2.-Roles: Hace alusión, si el programa incide en el rol de género:

.-No incide

-Incide indirectamente.

.-Incide directamente.

3.- Contribución al logro de la igualdad: se refiere a si el programa nombra explícitamente la igualdad.

-Nada

-Media: la menciona alguna actividad.

-Alta: Se menciona en los objetivos, actividades e indicadores

4.-Autonomía de las Mujeres. Se refiere a si el subprograma favorece la independencia de las mujeres

-Ninguna

-Indirecta (programas de inserción)

-Directa (empleo, creación de empresas)

5.- Corresponsabilidad: Incide en el aumento de la disponibilidad pública de las mujeres y doméstica de los hombres.

-Ninguna

-La promueve

-La garantiza.

6.- Alcance directo e indirecto:

Directo Es referido al número de personas sobre las que incide el subprograma:

- .-Bajo: menos de 50 personas
- .-Medio: 50-250 personas.
- .-Alto: mas de 250 personas.

Indirecto: En relación a la incidencia en la población en general

- .- Bajo: menos del 10% de la población
- Medio: entre 10 y 50% de la población
- .-Alto: mas del 50% de la población.

7-Dotación económica. Cantidad de recursos económicos asignados al Subprograma.

Porcentaje del programa respecto al total del presupuesto.

- .-Menos del 0,05% del presupuesto general de Diputación
- .-Entre el 0,05% y el 1% del presupuesto.
- .-Mas del 1% del presupuesto

8.-Sostenibilidad. Grado en que las acciones que contempla el Subprograma pueden mantenerse en el tiempo y/o generar cambios a largo plazo o permanentes.

- .- Puntual.
- .-Mas de un año y menso de cuatro
- .-Mas de cuatro año

El trabajo a desarrollar en el ejercicio siguiente es asignar un valor, a cada uno de estos conceptos, y de acuerdo con el resultado que obtengamos nos permitirá ordenarlos en función de su impacto de género potencial (de mayor a menor potencial o transformador).

B. ANALIZAR.-

Incorporación de la perspectiva de género (impacto de género actual en todos los programas presupuestarios)

Este año se ha analizado 15 subprogramas cuyo resultado se incorpora a este Informe de impacto de género.

Como **criterios** de análisis hemos utilizado los siguientes:

1.- Subprograma: Nombre e identificación.

Órganos gestores implicados en el desarrollo del subprograma.

Y el área o delegación responsable.

2, Análisis del subprograma:

Finalidad del subprograma según la ficha

Su estructura. Objetivos, actividades que desarrolla

Normativa aplicable respecto a la igualdad, mandatos programáticos aplicables

Diagnóstico: datos que permitan ver la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito donde se desarrolla el programa.

Realizaciones previstas respecto a la igualdad que incluya el subprograma

3.- Valoración del subprograma:

Respecto a los objetivos, actividades y finalidades

Resultados esperados a partir del diagnóstico

Valoración del impacto: poder transformador, alcance, sostenibilidad y grado de impacto potencial

4.- Observaciones, recomendaciones a incluir

C.-LA VALORACIÓN, y MODIFICACIÓN.

La valoración se hará según:

-Impacto de género POTENCIAL

-Impacto de género ACTUAL

Otro de los objetivos de trabajo en este año: a partir del resultado del análisis de los subprogramas analizados, ha sido el proponer una serie de modificaciones en algunas de las fichas presupuestarias para introducir en los presupuestos que se presentan para el año 2011.

En total se han modificado 15 subprogramas presupuestarios, introduciendo la perspectiva de género en todos sus parámetros.

El documento con las correcciones propuestas a esos 15 subprogramas se incluye en este Informe de Impacto de Género de los presupuestos del año próximo.

Estas fichas a modo de ejemplo, van a poder ser el referente para la elaboración de las siguientes fichas presupuestarias en el futuro. Y una muestra de cómo al integrar la

igualdad en los programas presupuestarios, el resultado puede llegar a ser muy distinto.

A partir de ahora, el siguiente objetivo para el próximo ejercicio presupuestario que tiene el grupo de trabajo, es la ordenación de los 20 subprogramas más pertinentes al género y más consecuentes con la igualdad., según los criterios de ordenación antes reseñados y que se han consensuado por el grupo.

CONTEXTO SOCIAL

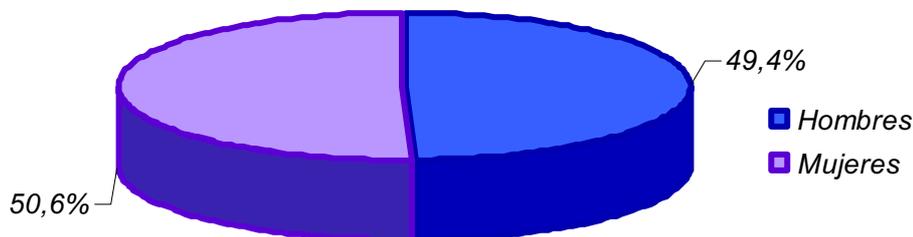
POBLACIÓN

Se presentan los datos relativos a la población de la provincia de Málaga obtenida a partir de las cifras de población publicadas por el Instituto Nacional de Estadística referidas a enero de 2009, según las cuales la provincia de Málaga la componen 1.593.068 personas, esto representa el 19'2% de la población de Andalucía y el 3'4% de la población de España.

En relación a las cifras de población del pasado año, la variación interanual ha sufrido un incremento del 1'91% que en cifras absolutas representa casi 30.000 personas.

Por sexo la población femenina representa el 50'6% del total y la masculina el 49'4%, prácticamente la misma proporción que arroja para el conjunto de Andalucía.

Población Provincia de Málaga por sexo 2009



Fuente: INE. Censo Población. Elaboración Propia

De los nacidos en el año 2009, la proporción de mujeres y hombres se invierte, han nacido más niños que niñas 52'1% y 47'9% respectivamente.

De los municipios de la provincia es Faraján el que arroja un mayor porcentaje de mujeres con un 54'9% mientras que en el extremo opuesto se encuentra el municipio de Juzcar con un 42'7% de mujeres, ambos de la comarca de Ronda.

La provincia la componen **101 municipios**, aunque a efectos estadísticos aun no aparece Villanueva de la Concepción con los datos desagregados de Antequera.

En el siguiente cuadro se muestra, por comarcas, el número de municipios y la población que aglutina, destaca la comarca de Ronda que con 23 municipios solo representa el 3'9 de la población provincial, se tratan de municipios muy pequeños, más del 65% de los municipios de esta comarca tienen menos de 1.000 habitantes.

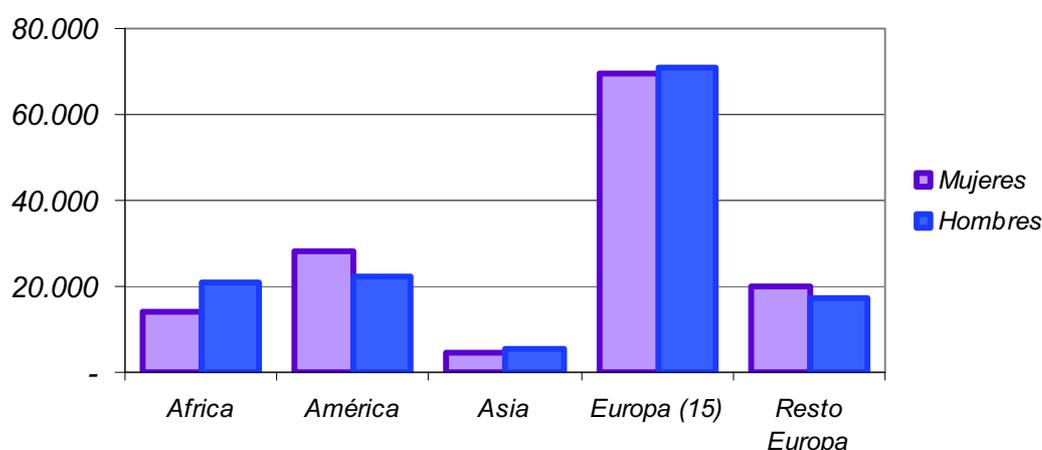
El municipio de menor población de la provincia es Atajate con solo 130 personas, situado en la comarca de Ronda.

Comarca	nº Municipios	Población	Porcentaje Población
Antequera	19	113.666	7,1%
Axarquía	31	250.883	15,7%
Costa del Sol	11	448.708	28,2%
Guadalhorce	12	106.601	6,7%
Málaga	4	611.237	38,4%
Ronda	23	61.973	3,9%
Total	100	1.593.068	100%

La comarca que tiene mayor número de municipios es la Axarquía con 31 que representa el 15'7% de la población de la Provincia.

La población extranjera en la provincia de Málaga representa el 17'1% de la población, de esta se reparte en un 50% cada sexo, en cuanto a su procedencia destaca Europa con casi el 65% de esta población y América y África con porcentajes de un 15% aproximadamente.

Procedencia Población Extranjera residente en Málaga



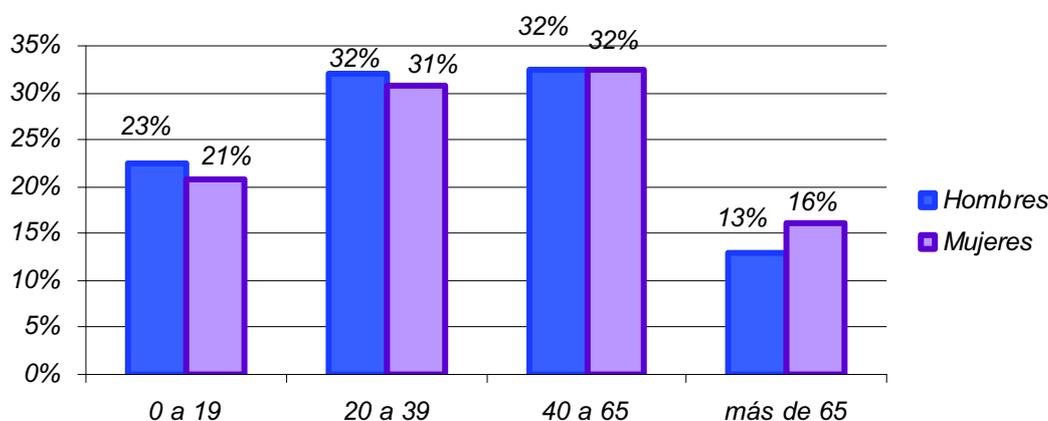
Fuente: INE. Elaboración Propia

En cuanto a los países de procedencia de esta población destacan Reino Unido, Marruecos y Alemania por este orden.

La inmigración ascendió en el año 2009 a casi 54.000 personas, representa el 23% de Andalucía, de estas el 49'6 % son mujeres.

Respecto a al distribución de la población por edad y sexo, la población femenina está más envejecida que la masculina, ello es razón de que la esperanza de vida de la mujer es superior a la del hombre.

Distribución Población por edad y sexo 2009



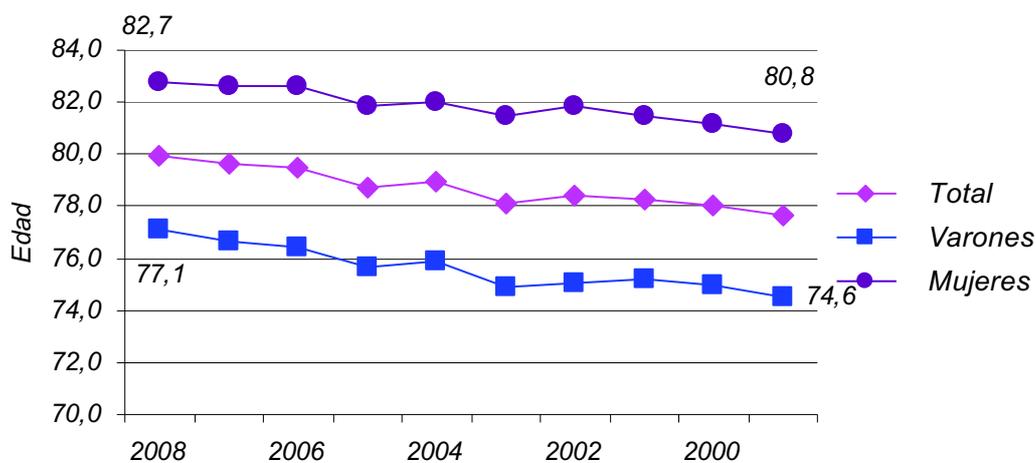
Fuente: INE. Censo Población. Elaboración Propia

El 52% de la población femenina tiene menos de 40 años, en la población masculina en esta situación se encuentran el 55% de los hombres. El 16% de las mujeres tiene más de 65 años por el 13% de los hombres, por tanto la población femenina está más envejecida.

La edad media de la población masculina de la provincia de Málaga se sitúa en 38 años, la población femenina tiene una media de 2 años más, situándose en los 40 años.

En 2008 la esperanza de vida al nacimiento de la mujer malagueña era superior a la de los hombres en más de cinco puntos, según último datos que facilita el instituto nacional de estadística, situándose en 82'7 años, la de los hombres está en 77'1, la evolución experimentada en los diez últimos años se muestra en el siguiente gráfico.

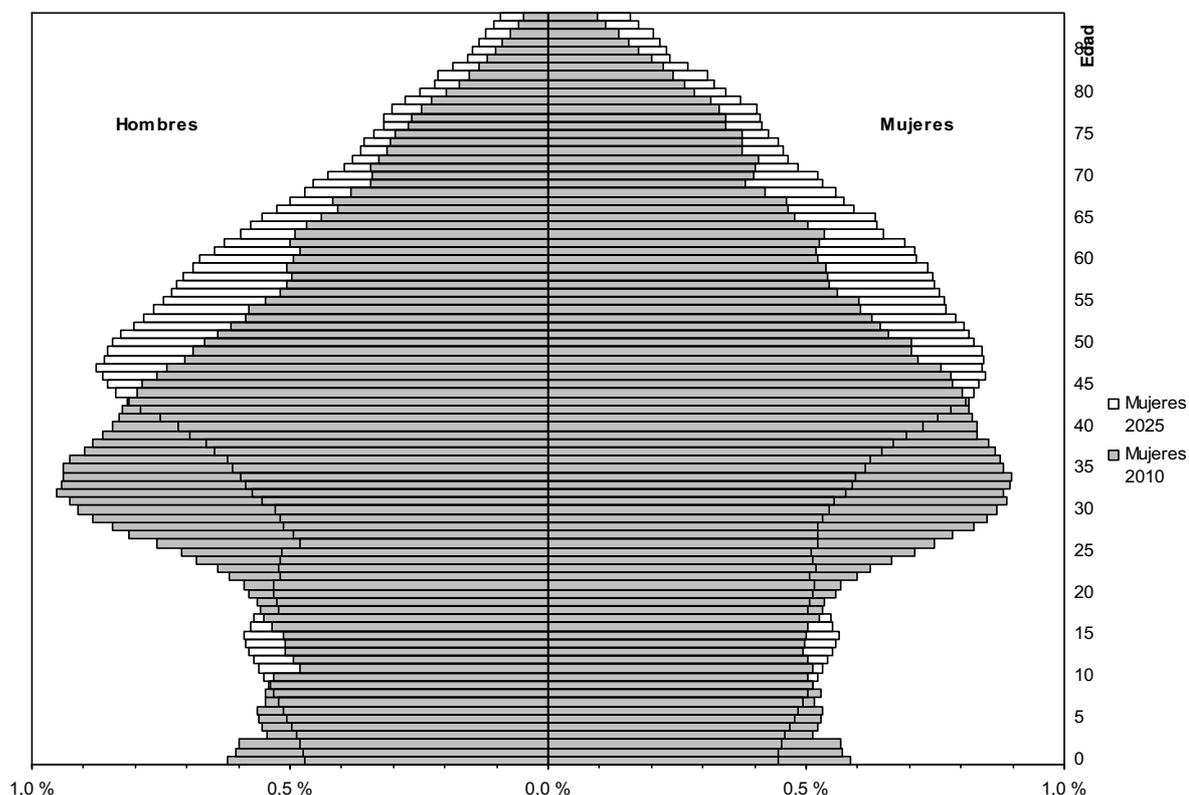
Esperanza de vida al nacimiento Málaga 2000-2008



Fuente: INE. Censo Población. Elaboración Propia

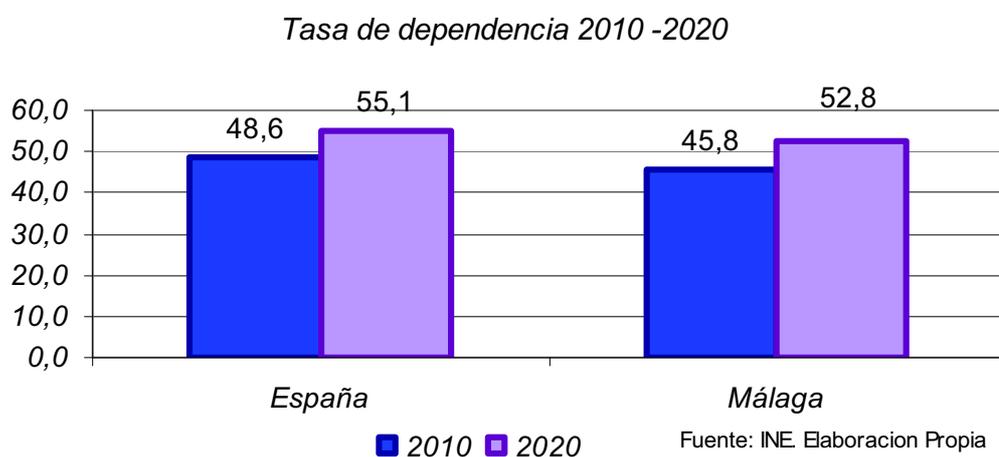
Entre 1999 y 2008 la esperanza de vida al nacimiento de las mujeres se ha incrementado en dos años, la de los hombres en casi tres años, por ello y desde 1991 a 2008 la diferencia entre la esperanza de vida de las mujeres y los hombres ha pasado de siete años a cinco.

Como consecuencia de ello, es interesante ver la proyección de población que para 2025, realiza el Instituto de Estadística de Andalucía para las distintas provincias andaluzas.



En esta pirámide de población para Málaga se observa el aumento de población para ambos sexos en el tramo a partir de los 45 años, y una considerable disminución de mujeres y hombres en la edad entre 22 y 45 años así como en los nacimientos, edad de 0 años

El envejecimiento progresivo de la población y las proyecciones que de ello se hacen nos sirve para calcular la **tasa de dependencia**, esta tasa establece una relación entre la población en edad no laboral y la población laboral, es la media relativa de la población potencialmente inactiva sobre la potencialmente activa, en la proyección de población realizada por el Instituto Nacional de Estadística a corto plazo para 2020, podemos obtener este índice de dependencia de la provincia de Málaga y su comparativa con la de España.



Actualmente la tasa de dependencia en la provincia de Málaga se sitúa en 45'8, por cada 100 personas activas hay 45'8 inactivas, dentro de 10 años, en 2020 por cada 100 personas en edad activa, habrá 52'8 en edad inactiva, habrá aumentado en siete puntos, la tasa que arroja para Málaga es inferior que la media de España.

Otros **indicadores demográficos** que pueden ser interesantes en el análisis de la población y entender sobre todo su tendencia al envejecimiento, son la tasa global de fecundidad, el indicador coyuntural de fecundidad.

La **Tasa Global de Fecundidad** expresa el número de personas nacidas por cada mil mujeres, en edad entre 15 a 49 años. En el siguiente cuadro vemos la evolución experimentada en los tres últimos años así como en relación a 1975 y 1990.

Año	1975	1990	2007	2008	2009
España	79,1	41,47	43,18	45,11	42,99
Andalucía	87,08	51,86	45,86	47,45	44,71
Málaga	88,16	45,51	45,59	46,38	43,38

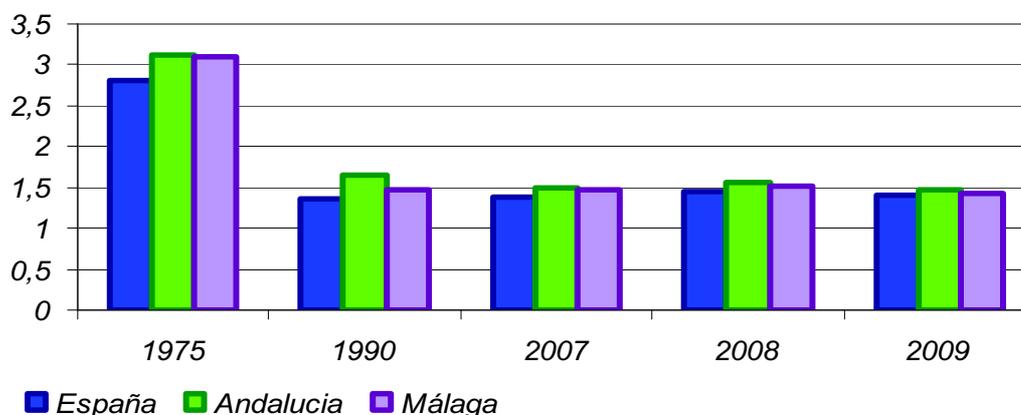
En treinta y cinco años, de 1975 a 2009, en Málaga se ha pasado de 88 nacimientos por cada mil mujeres, a prácticamente la mitad, consecuencia de ello es el progresivo envejecimiento de la población y el hecho de que la pirámide de población anteriormente expuesta se haya ido estrechando progresivamente por su base.

Indicador Coyuntural de Fecundidad, expresa el número de nacimientos por mujer, haciendo una comparativa de Málaga con España y Andalucía obtenemos el presente cuadro que expresa la evolución entre 1975 y 2009.

Años	1975	1990	2007	2008	2009
España	2,8	1,36	1,39	1,46	1,4
Andalucía	3,13	1,66	1,5	1,56	1,47
Málaga	3,09	1,47	1,48	1,51	1,42

En 2009 el índice en Málaga es inferior en cinco décimas al de Andalucía, entre 1975 y 1990 éste índice ha descendido a más de la mitad, a partir de esta fecha se ha mantenido prácticamente estable, salvo en el años 2008 que ha habido una leve alza, como se observa en la gráfica adjunta.

Evolución Indicador coyuntural fecundidad



Fuente: INE. Censo Población. Elaboración Propia

EDUCACIÓN

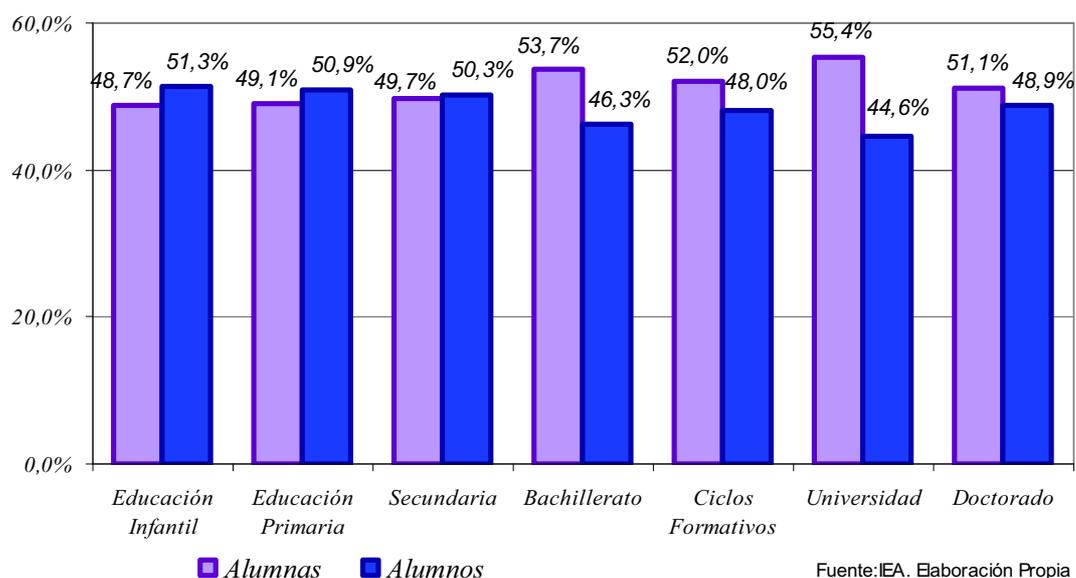
Las personas que se encuentran matriculadas en Málaga en los ciclos de educación, incluidos los no obligatorios, asciende a 332.216 según los datos publicados por la Consejería de Educación en el Anuario de Andalucía 2010, correspondientes al Curso 2008 – 2009.

El porcentaje de personas por sexo que están realizando estudios según los niveles educativos se muestran en el cuadro adjunto, en el cómputo global el porcentaje de ambos sexos es prácticamente igual.

Málaga Curso 2008-2009	Alumnas	Alumnos
Educación Infantil	48,7%	51,3%
Educación Primaria	49,1%	50,9%
Secundaria	49,7%	50,3%
Bachillerato	53,7%	46,3%
Ciclos Formativos	52,0%	48,0%
Universidad	55,4%	44,6%
Doctorado	51,1%	48,9%
Total	50,3%	49,7%

En la representación gráfica se observa, que hasta los niveles de educación obligatoria el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, en concordancia con el mayor nivel de población para estas edades y sexo.

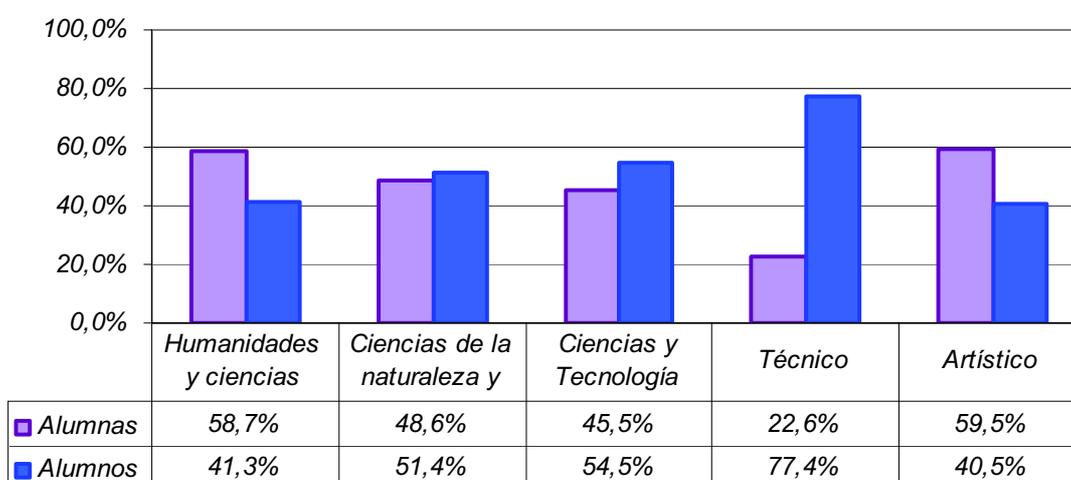
Alumnado Málaga Curso 2.008-2.009



A partir del nivel de bachillerato, en el que la educación no es obligatoria, el porcentaje de alumnas supera al de alumnos en todos los niveles, siendo su crecimiento superior a medida que aumenta el nivel formativo, alcanzando en el nivel Universitario el porcentaje más elevado con un 55'4% de alumnas.

Analizando las ramas formativas se aprecia la segregación horizontal en determinadas materias con una clara feminización en el caso de las Humanidades y la rama Artística y una masculinización en Ciencias y Tecnologías y la rama Técnico. Según se muestra en la gráfica siguiente por medio del índice de distribución.

Alumnado Bachillerato Málaga según rama sexo curso 2008-2009

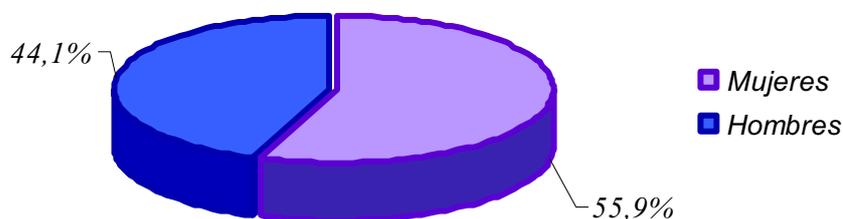


En relación al profesorado de secundaria en la provincia de Málaga, su distribución por sexo arroja un porcentaje del 51'8% de profesoras, un porcentaje muy similar al que arroja para la media andaluza, la provincia andaluza con menor porcentaje es Granada que no alcanza el 50%, no obstante se considera que hay paridad de ambos sexos.

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Como ya se ha comentado, a medida que aumenta el nivel formativo la participación de mujeres se incrementa, el porcentaje de mujeres matriculadas en ambos ciclos de la universidad de Málaga en el curso 2008-2009 alcanza un valor del 56% de la población universitaria, este porcentaje es tres décimas más alto que el arrojado en el curso 2007-2008, por otro lado en los 10 últimos años la población universitaria malagueña femenina ha crecido cuatro puntos, pasando del 51'9 % en 1998 al 55'9% en 2008.

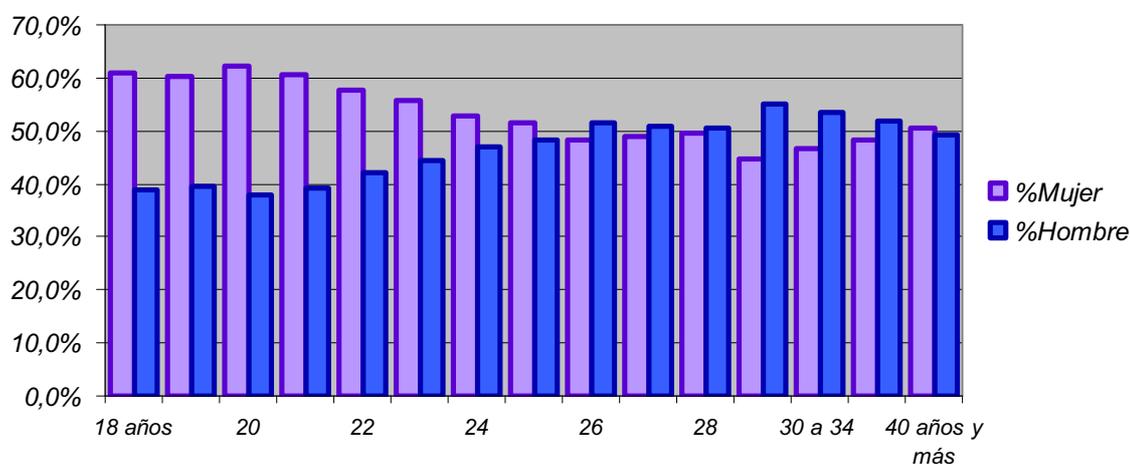
Universidad Málaga Matriculas Curso 2008-2009



Fuente: INE. Elaboración Propia

Es interesante analizar la edad de la población universitaria por sexo, a través del índice de distribución para cada edad, observamos que en los tramos de edad inferiores el porcentaje de mujeres es superior al 60%, mientras que a medida que aumenta la edad y a partir de los 26 años, la población universitaria masculina es superior aunque siempre con porcentajes inferiores al 60%, a excepción del intervalo de personas mayores de 40 donde la población femenina vuelve a ser superior.

Alumnado Universitario Málaga sexo y edad 2008-2009

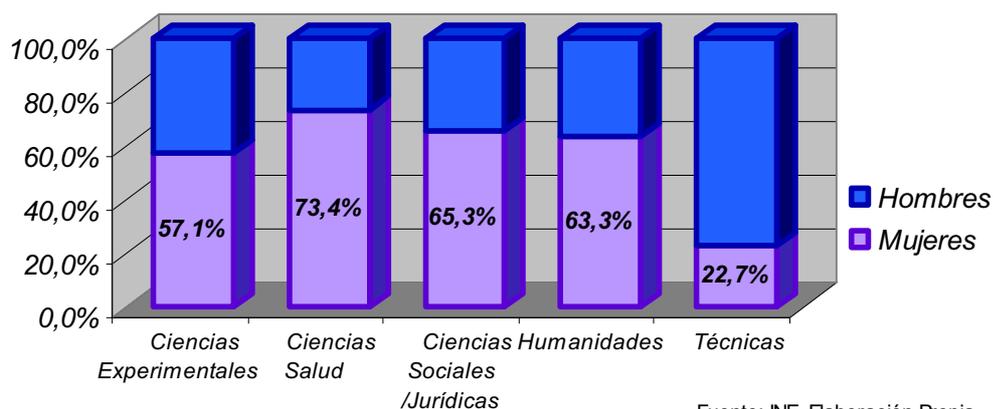


Fuente: INE. Elaboración Propia

Analizamos a continuación la población por sexo según rama de conocimiento, aquí como en la enseñanza de bachillerato, observamos la segregación horizontal en determinadas materias.

A través del índice de distribución, podemos decir que son áreas de conocimiento feminizadas las ciencias de salud, las ciencias sociales y jurídicas, las humanidades.

Universidad Málaga Matriculas por rama sexo curso 2008-2009



Fuente: INE. Elaboración Propia

Las Ciencias Experimentales son áreas de conocimiento con matriculación equilibrada, a pesar de que la participación femenina supera a la masculina sin alcanzar el 60%, y por último las áreas de disciplinas Técnicas se cataloga como masculinizada ya que se encuentra matriculado más de un 77% de hombres.

Los resultados académicos de la población femenina son sensiblemente mejores que los de la población masculina, si nos atenemos al hecho de que de la población que finalizaron los estudios, en el curso 2008-2009 el 65'1% son mujeres por un 34'9% de hombres.

Profundizando algo más en este dato, hacemos un cálculo estimativo y relacionamos la matriculación por sexos del curso 2003-2004, año en el que presumiblemente comenzaron los estudios, con los datos de finalización, obteniendo el siguiente resultado:

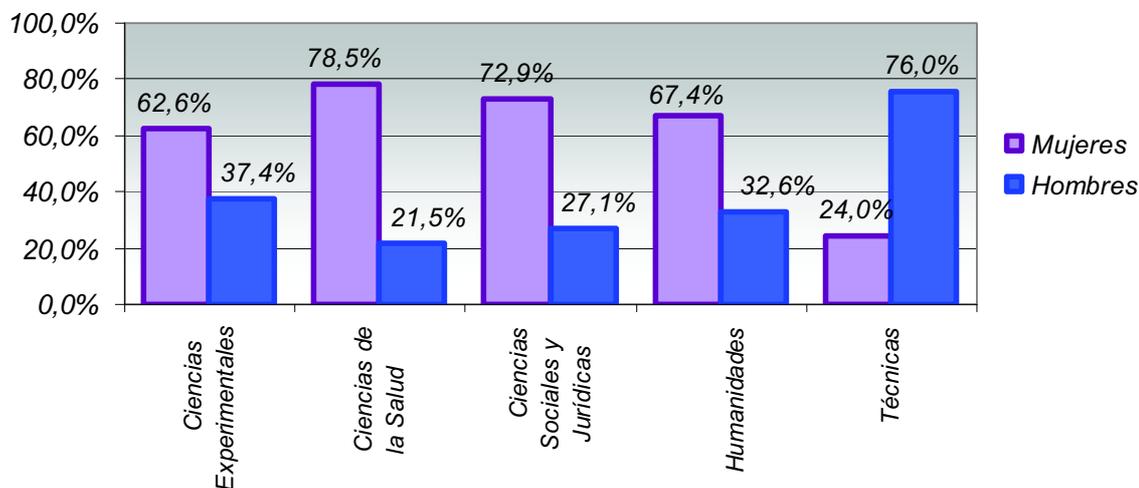
	Mujeres	Hombres	
Matriculaciones	20.102	17.148	Curso 2003-2004
Finalizaciones	2.508	1346	Curso 2008-2009
Porcentaje	12'5%	7'8%	

De las mujeres que comenzaron la universidad, finalizaron el 12'5% mientras que en el caso de los hombres la terminaron el 7'8%.

El índice de distribución de las finalizaciones de estudios por rama de actividad y sexo, arroja datos mayoritarios en el caso de las chicas en todas las ramas, alcanzando el

78'5%, el más alto, en el caso de las Ciencias de la Salud, solo en las carreras técnicas el porcentaje de hombres es superior al de mujeres.

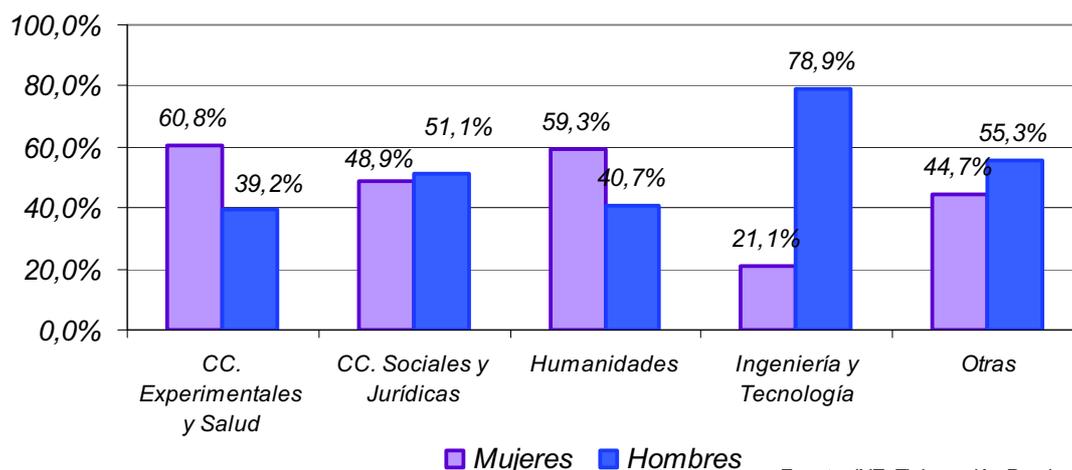
Universidad Málaga Curso 2009 Fin estudios Rama-Sexo



Fuente: INE. Elaboración Propia

Con respecto a las matriculación en los cursos de doctorado, en el curso 2008-2009 se matricularon 908 personas, de estas el 51'1% son mujeres y el 48'9% hombres, estas matriculas se encuentran distribuidas de la siguiente forma según el área de conocimiento y su índice de distribución.

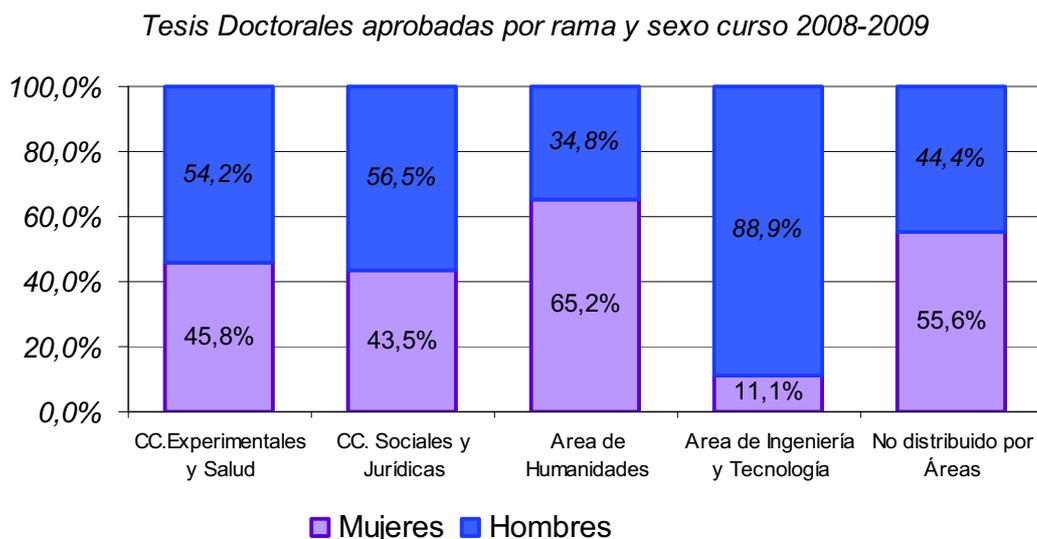
Alumnado Matriculado Doctorado Málaga Curso 2008-2009



Fuente: INE. Elaboración Propia

En la rama de conocimiento de Ciencias Experimentales y Humanidades la presencia de mujeres es prácticamente del 60%, el la de Ciencias Sociales y Jurídicas tienen una participación equilibrada mientras que los hombres son mayoría en la Ingeniería y Tecnología.

A pesar de que las matriculaciones de los cursos de doctorado hay más mujeres que hombres en la finalización de las tesis doctorales se invierte este porcentaje, los finalizan un 46% de mujeres por un 54% de hombres, en cambio los cursos de Posgrado los terminan más del 57% de las mujeres por un 42% de hombres, por áreas de conocimiento obtenemos la siguiente gráfica.

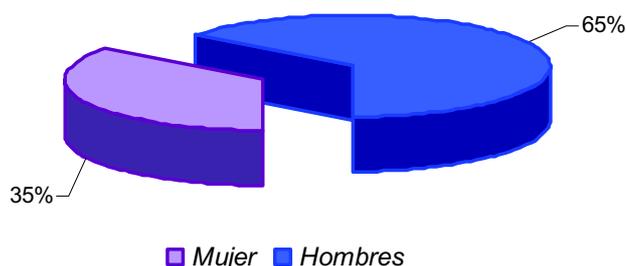


Salvo en el área de humanidades y las que no están incluidas en ninguna área, en la que las tesis leídas y aprobadas por mujeres son mayoritaria, en el resto predomina los hombres y la mayor diferencia se encuentra en la de ingeniería y tecnología.

En el curso 25008-2009, se matricularon en curso de posgrado 788 personas, de estas más del 58% fueron mujeres por un 41'4 de hombres, en cuanto a los que finalizaron el curso lo hicieron prácticamente en la misma proporción.

En cuando a la plantilla del profesorado que presta sus servicios en la Universidad de Málaga, la presencia de mujeres solo alcanza el 35% por un 65% de hombres.

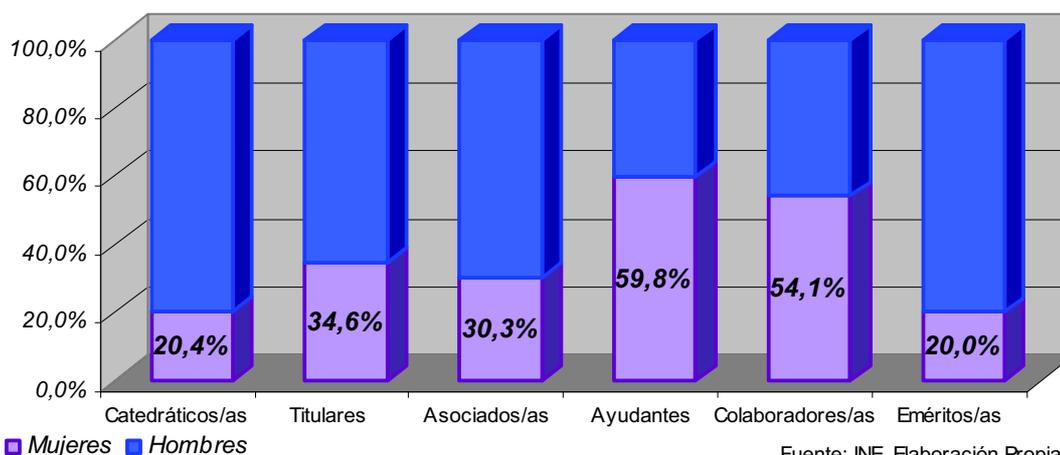
Profesorado Universidad Málaga Curso 2008-2009



Fuente: INE. Elaboración Propia

Atendiendo a la categoría del personal docente según el gráfico expuesto, de los puestos de Cátedras, solo el 20% está ocupado por mujeres, no obstante habría que distinguir entre las Cátedras de Universidad y las de Escuelas Universitarias, en las primeras ostentan el 17% en las segundas el 31%.

Profesorado Universidad de Málaga Según Categoría y sexo Curso 2008-2009



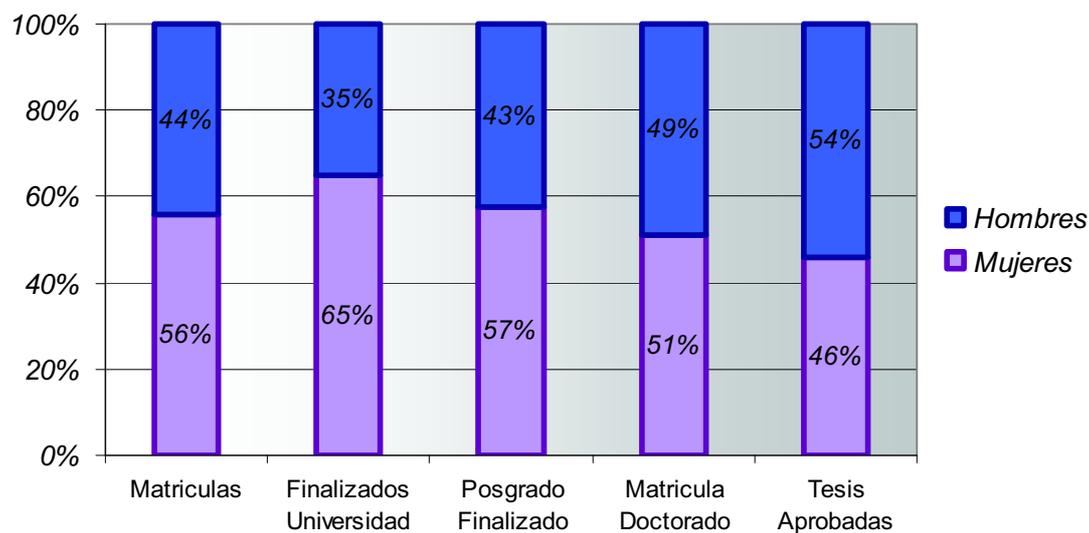
Fuente: INE. Elaboración Propia

En la categoría de Titulares, Asociados/as y Eméritos/as hay una subrepresentación femenina que no llega al 40%, en la categoría de personal ayudante y personal colaborador se podría decir que existe una representación equilibrada.

Por otra parte en el personal de administración y servicios la participación femenina es superior alcanzando más del 54%.

A continuación se expone un resumen de la participación de la mujer en la universidad de Málaga en lo relativo a matriculación y finalización de estudios en los distintos niveles, licenciaturas, posgrados y doctorados.

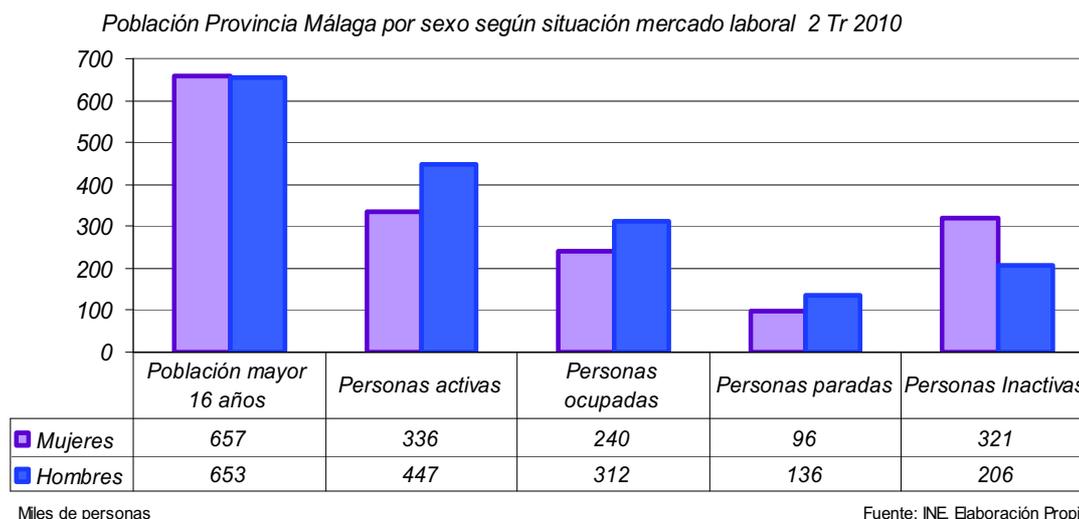
Resumen Universidad curso 2008-2009



Fuente: INE. Elaboración Propia

MERCADO LABORAL

Los datos que aquí se van a exponer se han obtenido de la Encuesta de Población Activa, del Instituto Nacional de Estadística, cotizaciones a la seguridad social de los distintos regímenes del Ministerio de Trabajo e Inmigración y del Instituto de Estadística de Andalucía.



Según los datos de la Encuesta de Población Activa para el 2º trimestre de 2010, en la provincia de Málaga, hay 783 mil personas que se encuentran en el mercado laboral, de estas, casi el 43% son mujeres.

Si obtenemos el **índice de feminización** de la población activa arroja una cifra de 75'16, esto es que por cada 100 hombres que se encuentran en el mercado laboral hay 75 mujeres.

De las personas que tienen una ocupación el 43% son mujeres. El índice de feminización vuelve a arrojar un valor inferior a 100, por cada 100 hombres que están ocupados hay casi 77 mujeres.

Ahora bien de las mujeres ocupadas de Málaga y según la encuesta de población activa del segundo trimestre, un 27'83% son a tiempo parcial, es decir con prestaciones de servicios durante un número de horas inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecido en el convenio de aplicación o de la jornada máxima legal, en el caso de la población ocupada masculina de Málaga este porcentaje

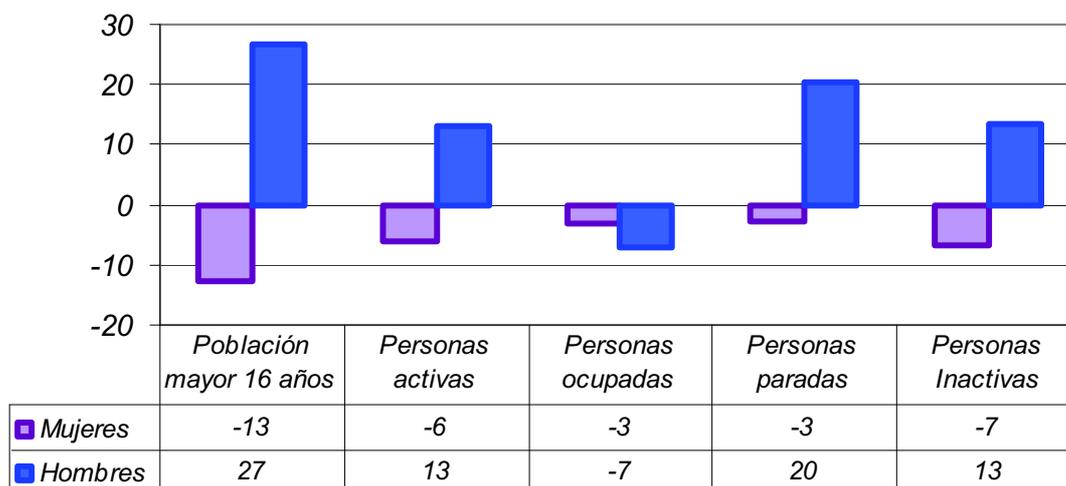
desciende a solo el 6'77, es signo de que este tipo de contratación es utilizado por la población femenina por su implicación en los cuidados de menores y personas dependientes.

De las personas que hay paradas, el 41% son mujeres, por el 59% de hombres, el índice de feminización alcanza 70, por cada 100 hombres en paro hay 70 mujeres.

Las personas consideradas inactivas, según la definición de la EPA, personas que trabajan en el hogar, estudiantes, personas jubiladas y personas con incapacidad, suman en la provincia de Málaga 527 mil personas, de estas casi el 61% son mujeres. **El índice de feminización** de esta variable es más significativo, por cada 100 hombres que hay inactivos, hay casi 156 mujeres, si este índice lo estimamos para la categoría declarada de labores del hogar, por cada 100 hombres, hay 1.115 mujeres.

Es interesante comparar el comportamiento de estas variables con respecto al mismo trimestre del año 2009, la población activa femenina ha experimentado una disminución de seis mil personas, mientras que la masculina se incrementa en trece mil.

Evolución respecto 2º tr 2009



Miles de personas

Fuente: INE. Elaboración Propia

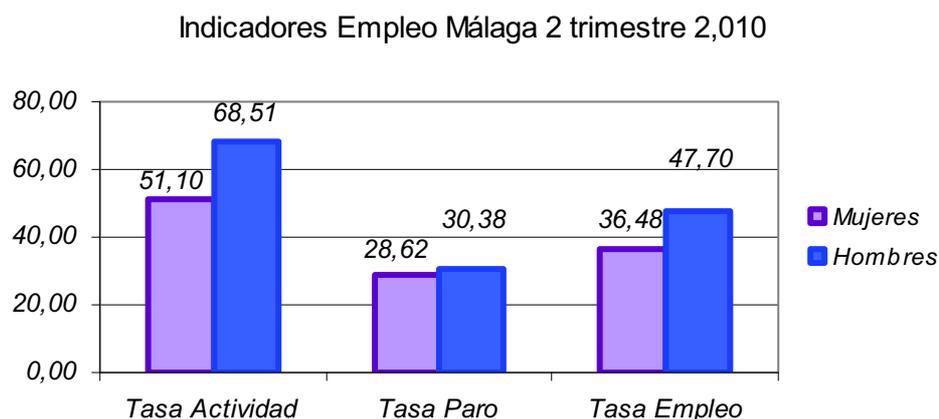
Con respecto al 2º trimestre de 2009, las personas ocupadas han disminuido en diez mil, correspondiendo el 30% a mujeres y el 70% a los hombres.

Las personas paradas han aumentado en diecisiete mil, no obstante la femenina ha experimentado una disminución de tres mil personas por un aumento de veinte mil la población masculina.

Analizamos a continuación los **indicadores básicos de empleo** correspondientes al 2º trimestre del 2010 y su comportamiento en el tiempo, estos han evolucionado con cambios bruscos e inmediatos de tendencia por el resultado de la situación de crisis que vivimos en los últimos años.

Estos indicadores se muestran en el cuadro adjunto, observamos:

- ✓ La tasa de actividad femenina está 17 puntos por debajo de la masculina.
- ✓ La tasa femenina se sitúa casi dos puntos por debajo de la masculina.
- ✓ La tasa de empleo femenina es inferior en más de 11 puntos a la masculina.



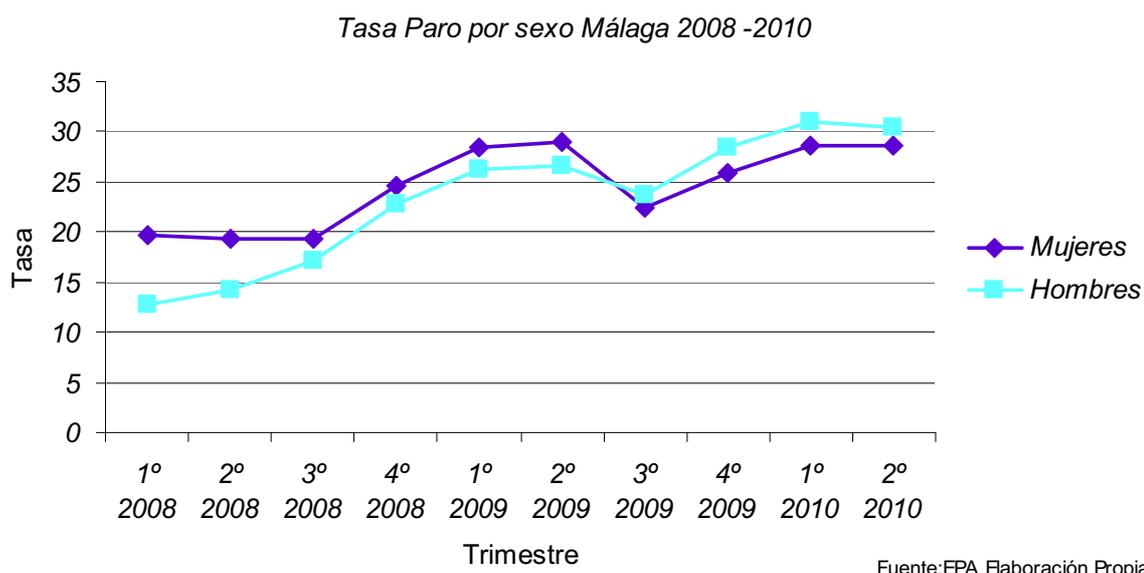
Con respecto al año pasado para el mismo trimestre, encontramos algunas diferencias:

- ✓ La tasa de paro de las mujeres sobrepasaba en dos puntos a la de los hombres
- ✓ La brecha de la tasa de empleo era de 14 puntos.

Es significativo observar la evolución experimentada por la tasa de paro de las mujeres, esta siempre ha sobrepasado la de los hombres, incluso la ha duplicado en el año 2006 (15'5% para las mujeres, 8'2% para los hombres), transcurridos cuatro años y por el efecto de la crisis, la tasa de paro femenina casi se ha duplicado, mientras que la masculina casi se ha multiplicado por cuatro.

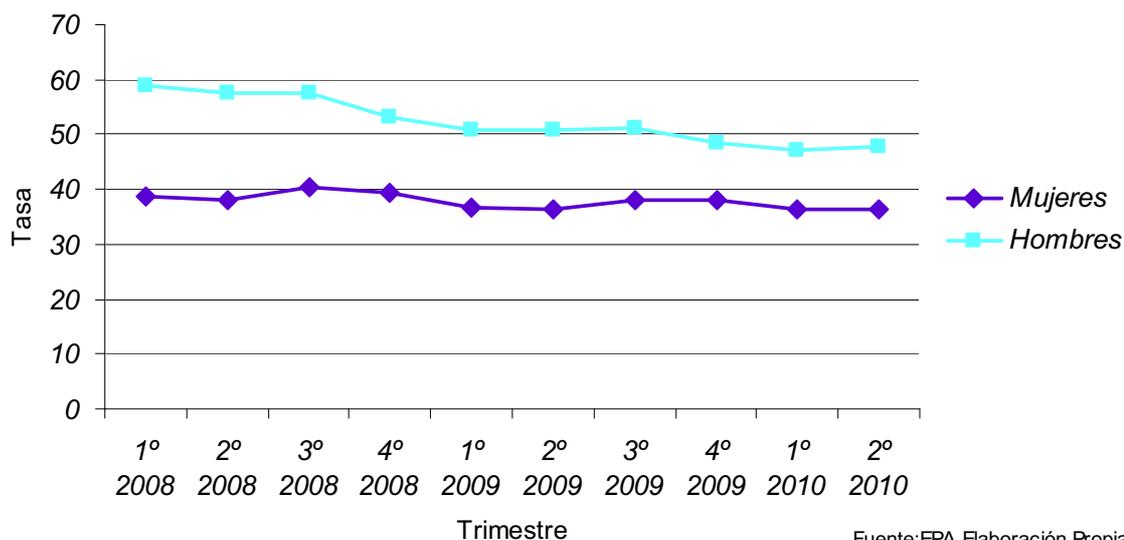
La crisis económica de los últimos años ha afectado de forma mayoritaria al trabajo de los hombres debido a que su empleo ha estado más focalizado en el sector de la construcción, empresas auxiliares de estas, sector financiero y del automóvil cuyos puestos de trabajo están monopolizados por el sexo masculino, habrá que esperar la tendencia del mercado laboral y su influencia en sectores que están feminizados.

En las gráficas adjuntas vemos la tendencia de estos indicadores en los últimos dos años y por trimestres.



En el primer trimestre de 2008, **la brecha de género** de la tasa de paro es de ocho puntos, diferencia entre la tasa de paro de las mujeres 19'8% y la de los hombres 12'8%, esta brecha disminuye paulatinamente hasta llegar al 3º trimestre de 2009 en la que se igualan prácticamente. Esta disminución de la brecha no se debe a un mejor comportamiento o aumento del empleo femenino, sino a la disminución del empleo de la población masculina, a partir de ese trimestre ambas ascienden pero la de los hombres en una proporción superior a la de las mujeres.

Tasa Empleo por sexo Málaga 2008-2010

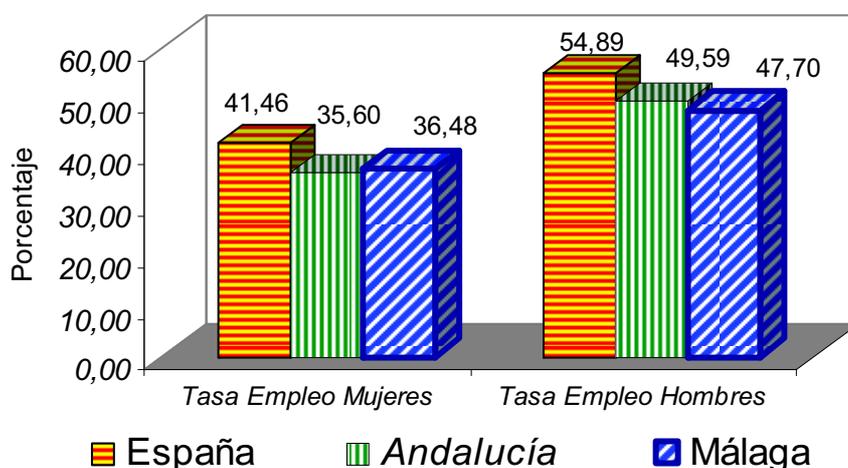


Fuente: EPA Elaboración Propia

La brecha de género en la tasa de empleo ha pasado de 20 puntos a 10 desde el primer trimestre de 2008, esta disminución no ha sido debido a la mejora del empleo del colectivo femenino ya que su tasa se ha mantenido prácticamente estable experimentado una leve bajada de dos puntos en estos dos años; sino a la pronunciada disminución de la tasa de empleo de los hombres que ha disminuido en más de diez puntos.

Volviendo al segundo trimestre de 2010, hacemos una comparativa de la situación de la tasa de empleo por sexo con respecto a la alcanzada en Andalucía y para el total de España.

Comparativa Tasa Empleo 2 trimestre 2010

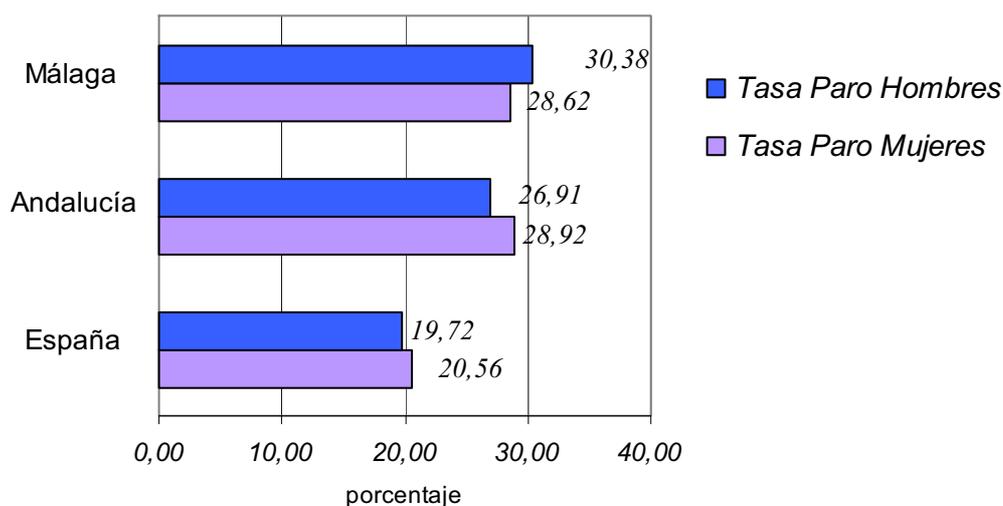


La tasa de empleo femenina de Málaga se sitúa levemente por encima de la de Andalucía pero cinco puntos por debajo de la que arroja para España.

La tasa de empleo masculina de Málaga es inferior a la de Andalucía en 2 puntos y a la media de España en más de 7 puntos.

Una comparativa de las tasas de paro por sexo se muestra en la gráfica adjunta.

Comparativa Tasa de Paro 2 trim 2010



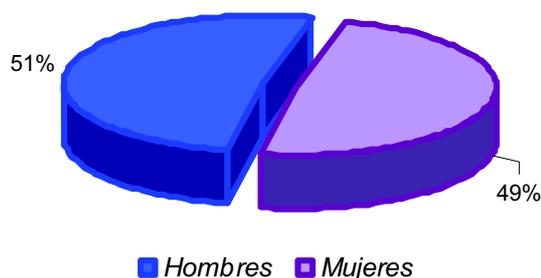
La tasa de paro de las mujeres de Málaga y Andalucía es muy similar, aunque hay una gran diferencia con la que arroja para la media de España, más de 8 puntos por encima.

La tasa de paro masculina de Málaga es superior a la de Andalucía en cuatro puntos y a la media de España en más de 10 puntos, es la segunda más alta de España, solo sobrepasada por Las Palmas.

Para completar el análisis del mercado laboral presentamos los datos del Servicio Público de empleo Estatal del Ministerio de Trabajo e Inmigración relativos al **paro registrado** en Málaga y provincia segregado por sexo y referido al mes de septiembre de 2010, entendiéndose por paro registrado al total de demandas en alta existentes a fin de mes.

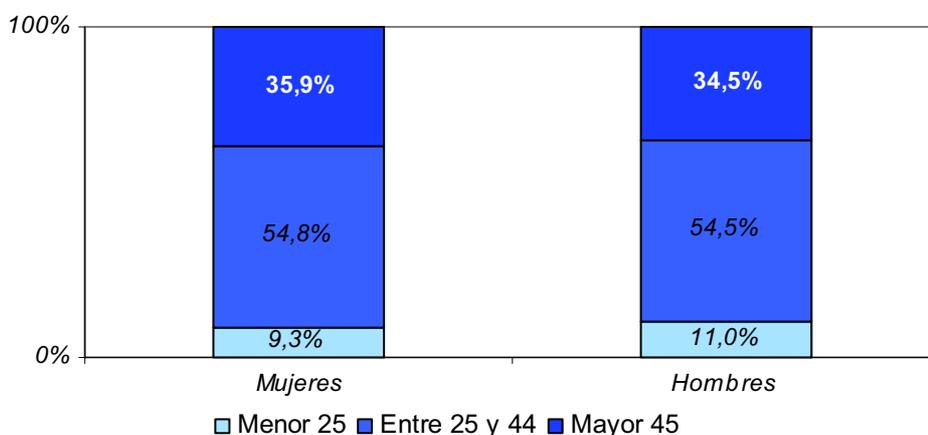
En el mes de septiembre de 2010, de las casi 174.000 personas registradas como paradas en Málaga, el 49% son mujeres.

Paro registrado Málaga Septiembre 2010



La distribución por edades de esta población parada se muestra en el gráfico adjunto, más de la mitad se encuentra en el intervalo entre 25 y 44 años, en el caso de los menores de 25 años la población parada femenina es menor en casi dos puntos al porcentaje de la población masculina, las mujeres prolongan más su formación en los niveles educativos de bachillerato y universidad, por ello su incorporación al mercado laboral es más tardía.

Paro Registrado Málaga por edad y sexo Septiembre

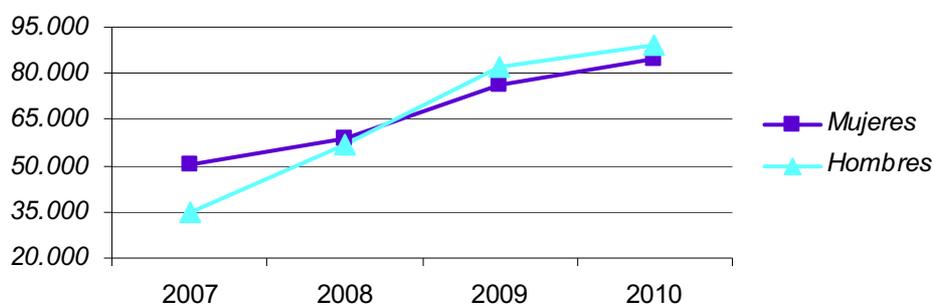


En el cuadro adjunto se puede observar la evolución por sexo experimentada de las cifras de paro en la provincia de Málaga desde el año 2.007, tomando como referencia los meses de septiembre.

Como ya se señaló en el análisis de la tasa de paro, el paro femenino siempre ha tenido valores superiores al masculino; aunque ambos han experimentado un crecimiento en los últimos años, en el caso de la población masculina este ha sido

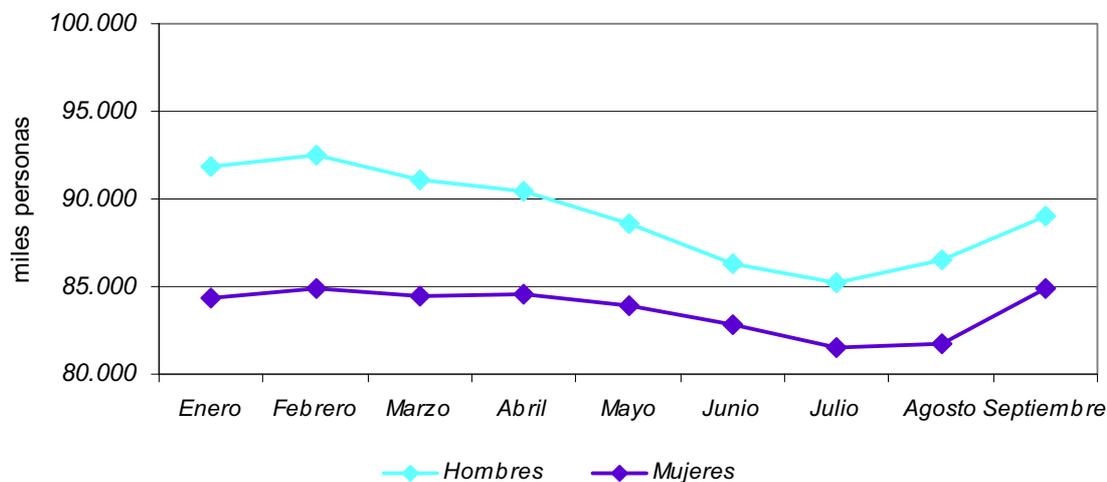
más pronunciado, por ello a partir del año 2009 la población parada masculina supera a la femenina.

Málaga Evolución Paro registrado interanual mes septiembre



Con respecto a la evolución experimentada a lo largo del año 2010 se puede observar en la gráfica adjunta

Evolución Paro registrado Sexo Málaga Provincia 2010

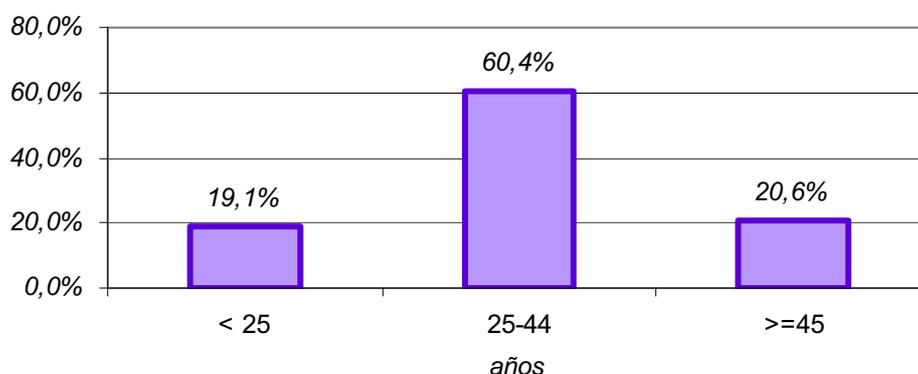


Desde febrero a julio ha ido experimentando un ligero descenso, en septiembre ha experimentado una subida motivada en gran medida por la finalización de verano y el empleo estacional que este provoca.

En relación a las **Contrataciones** durante el mes de septiembre de 2010 se realizaron en la provincia de Málaga 48.650 contratos, las mujeres firmaron el 51% de los

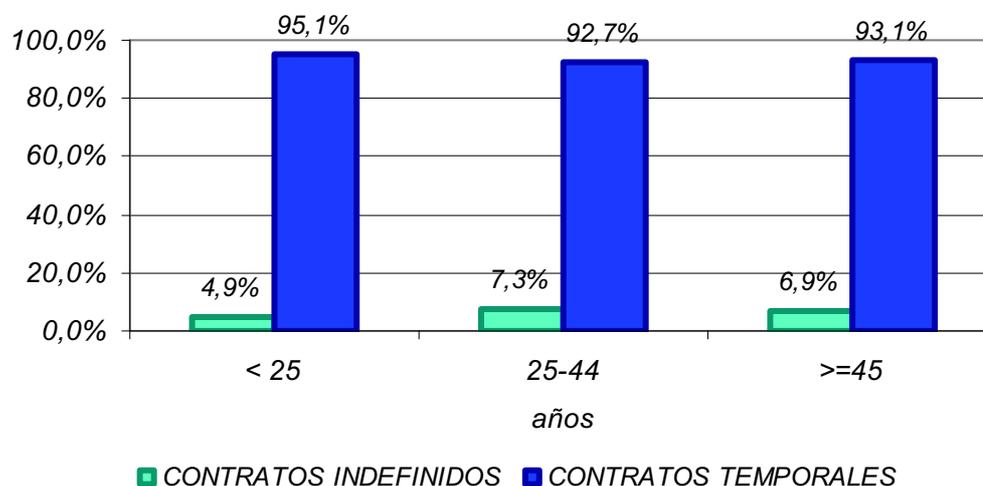
contratos, por edades le corresponde más del 60% a las mujeres comprendidas entre 25 y 44 años.

Contratos Mujeres por edad septiembre 2010



En relación al tipo de contratación de ellos el 93% son temporales y solo el 6% son indefinidos, por grupos de edad y tipo de contrato se muestra el siguiente gráfico.

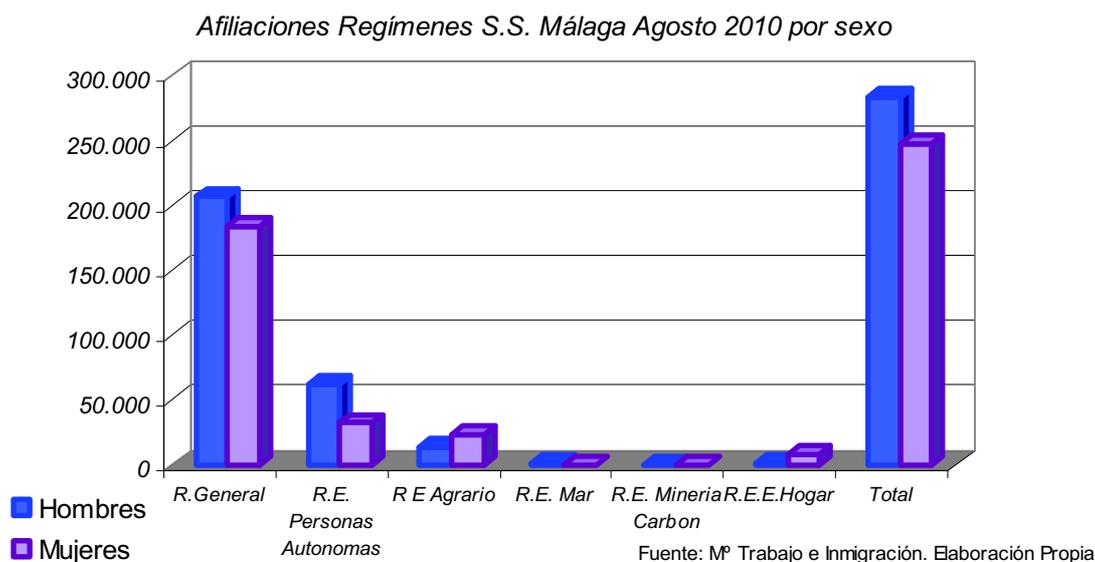
Málaga contratos a mujeres por edad septiembre 2010



Por último en este análisis de la situación de mujeres y hombres en la provincia de Málaga en el mercado laboral, es interesante ver la participación de ambos en los regímenes de la seguridad social y sus afiliaciones.

El Régimen General y algunos regímenes especiales nos dan cuenta de su situación en relación en el trabajo por cuenta ajena y el Régimen Especial de Trabajo Autónomo su participación en el ámbito empresarial.

En el mes de septiembre las afiliaciones de Málaga y su provincia representan el 3% en el total del sistema en España, y el 18% de las afiliaciones de Andalucía.



Del total sistema de cotizaciones a la seguridad social de la provincia de Málaga para agosto de 2010 las mujeres representan el 44'7 %, en el régimen general el 47%, en el régimen agrario las mujeres representan más del 63 %, solo el 4'1% en el régimen del mar, y por último en el régimen especial de empleo en el hogar el 89'5%, régimen muy feminizado.

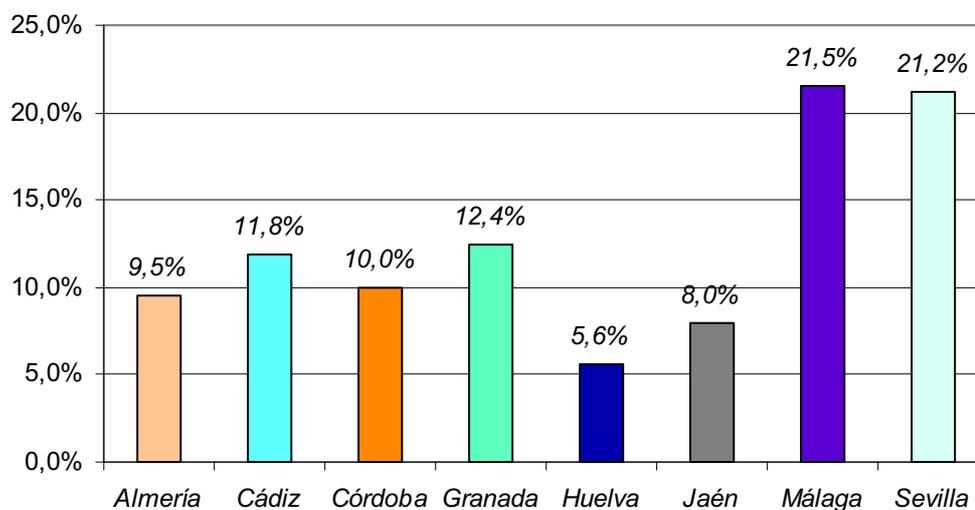
EMPRESA

El inicio y desarrollo de una actividad empresarial, bien como empresaria individual o a través de una sociedad mercantil, ha sido una de las salidas para la incorporación de la mujer al mundo laboral, se ve como clara alternativa al empleo por cuenta ajena sobre todo en épocas de crisis como se comprobará más adelante.

Los datos que se han utilizado provienen del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social y tomando como referencia las afiliaciones a último día del mes correspondientes al mes de agosto.

En Málaga y su provincia hay más de 90.000 personas en el **Régimen Especial de Trabajo Autónomo**, ello representa el 3'2 % del total de España y algo más de 21 % de Andalucía, es la provincia que más aporta al régimen de trabajo autónomo de Andalucía, seguida de Sevilla.

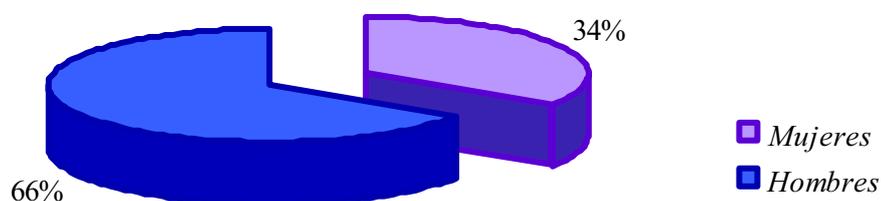
Autónomas por provincia respecto Andalucía Agosto 2010



Fuente: M^o Trabajo e Inmigración. Elaboración Propia

Del total de personas autónomas en Málaga y su provincia, el 34% son mujeres y el 66% son hombres.

**Regimen Especial Trabajo Autónomo Málaga por sexo
Agosto 2010**



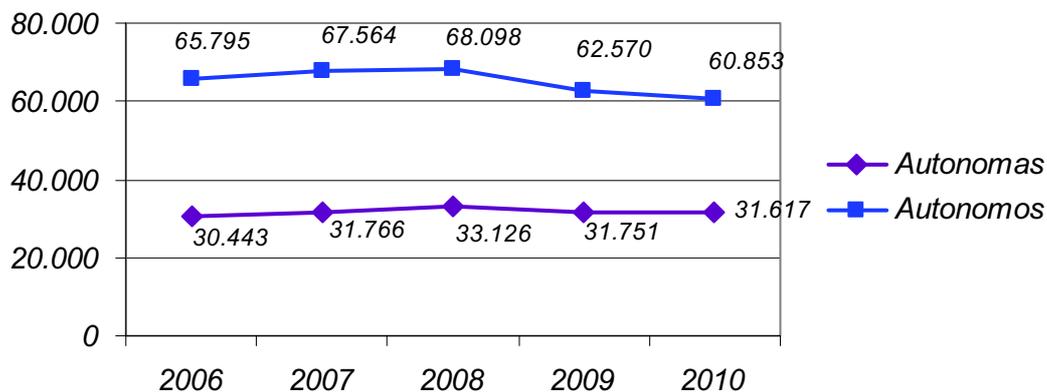
Fuente: M^o Trabajo e Inmigración. Elaboración Propia

Los datos estadísticos de que dispone el Ministerio de Trabajo e Inmigración están desagregados por sexo solo a partir del año 2.006, esto nos permite hacer un análisis de la evolución experimentada por la actividad autónoma de mujeres y hombres de la provincia de Málaga hasta 2010.

En 2006 el porcentaje de mujeres autónomas respecto el total era del 31'6%, cuatro años después se sitúa en el 34'2, hay una mejora de algo menos de 3 puntos, hay que tener en cuenta que la incursión de la mujer en el mundo de la empresa es lenta porque tropieza con aspectos y dificultades como la falta de financiación, de apoyo en su entorno, y los problemas de conciliación con la vida familiar y labora.

Como se muestra en la gráfica adjunta, desde 2006 hasta 2008 y tomando como referencia el mes de agosto de cada año, ha habido una tendencia al alza del número de personas empresarias dadas de alta en este régimen de la seguridad social, desde 2008 la tendencia se ha invertido y se ha ido produciendo un descenso, siendo este más acusado en los hombre que en las mujeres.

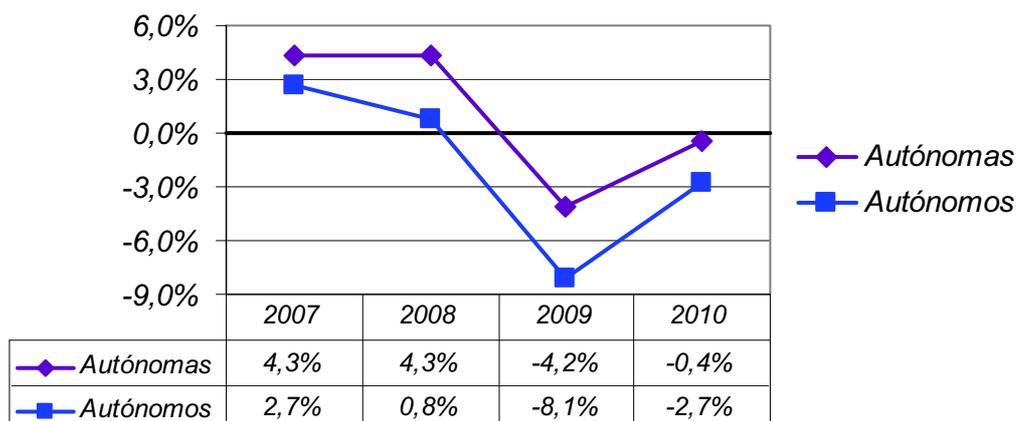
Autónomas Málaga Agosto. Evolución



Fuente: MP Trabajo e Inmigración. Elaboración Propia

La gráfica siguiente explica más explícitamente como han resultado los incrementos y disminuciones de las cifras de personas autónomas de cada año respecto al anterior.

Incremento/disminución respecto año anterior



Fuente: MP Trabajo e Inmigración. Elaboración Propia

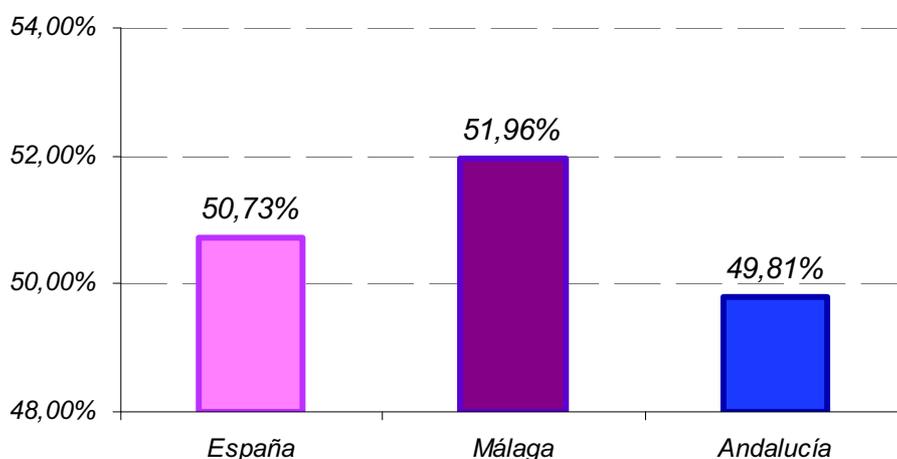
En 2007 y 2008 las autónomas, han incrementado alrededor del 4% cada año, en los autónomos el incremento ha sido inferior, solo del 2'7% y del 0'8% respectivamente, a partir de 2008 el efecto de la crisis se intensifica en las altas de autónomos con un retroceso de hasta el 8% en el caso de los hombre y la mitad en las mujeres, de 2009 a 2010, el número de mujeres autónomas es prácticamente similar mientras que los autónomos disminuyen en un 2'7%.

Con estos datos podemos sacar como conclusión que en esta época de crisis, el trabajo por cuenta propia es una alternativa seria al trabajo por cuenta ajena para mujeres desempleadas, y que los empresarios autónomos están siendo más

vulnerables a esta situación de crisis que las empresarias autónomas y ello lo acredita el descenso en números absolutos que han experimentado los primeros.

Pese a que las empresarias autónomas están soportando mejor la crisis y a que su número se ha mantenido prácticamente, es significativo la diferencia de participación de las mujeres en el empresariado, según el **índice de feminización** por cada 100 hombres autónomos que hay en Málaga, hay 52 mujeres, este indicador es superior al que arroja el dato para el total de España y para Andalucía, como se puede ver en la comparativa que se acompaña.

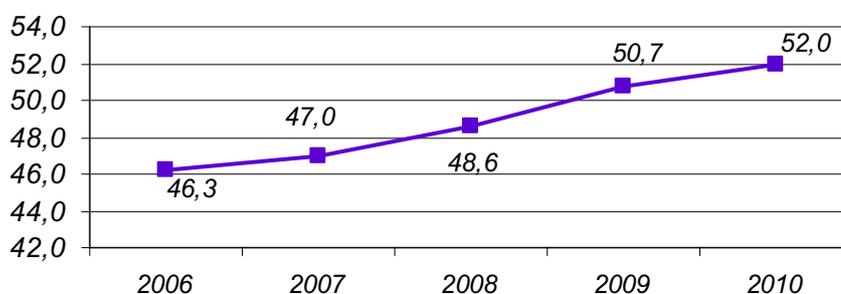
Índice de Feminización Trabajadoras Autónomas Agosto 2010



Fuente: M^o Trabajo e Inmigración. Elaboración Propia

En Málaga la evolución experimentada por el **índice de feminización** de trabajadoras autónomas desde 2006, ha experimentado un incremento de casi 6 puntos.

Evolución Índice feminización Trabajadoras Autónomas Málaga

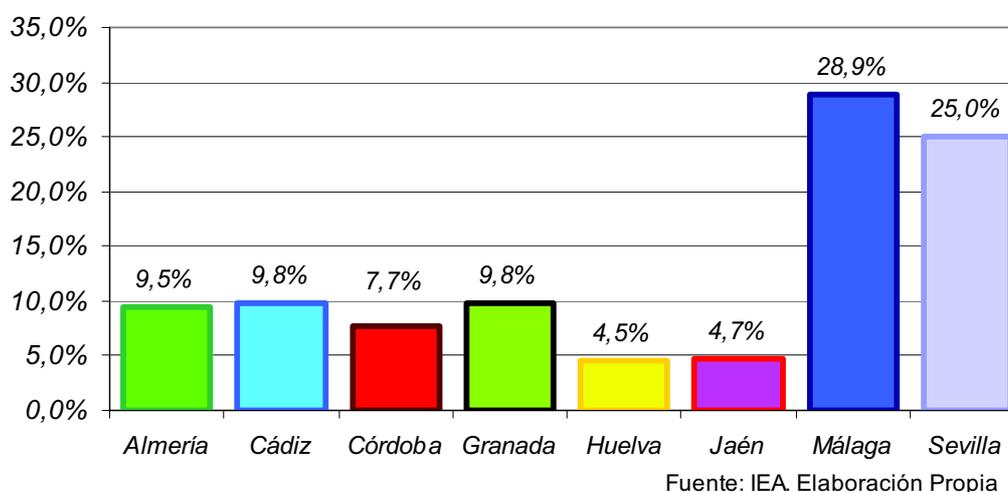


En relación a la constitución de sociedades mercantiles, obtenemos los datos proporcionados por el Instituto de Estadística de Andalucía. Para conocer la titularidad

de las **sociedades mercantiles** hay que reparar en la propiedad del capital social, esto añade una complicación para el tratamiento de datos, no obstante el IEA, ofrece algunos de estos datos desagregado por sexo y por provincia que nos puede dar una idea de la participación femenina en la constitución de sociedades mercantiles.

En el año 2009 se crearon en Málaga 3.714 empresas, esto representa casi el 29% del total que se crearon en Andalucía, es la provincia más activa en constitución de empresas mercantiles.

Sociedades Mercantiles constituidas por Provincia 2009

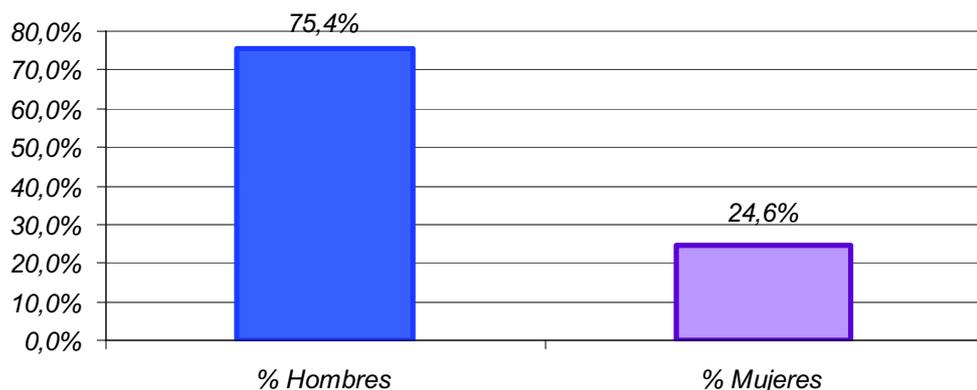


La crisis económica ha afectado al número de empresas creadas, en 2007 alcanzó una cifra superior a 6.000, al siguiente año esta cifra se ha reducido a casi al 74%, y en el año 2009, el número de empresas creadas representaba el 81% de las del año 2008.

Según su forma de constitución, podemos decir que la forma jurídica elegida es la de sociedad limitada en más del 98% de los casos.

Según las personas fundadoras de las sociedades mercantiles, obtenemos el siguiente gráfico.

Personas Fundadoras sociedades mercantiles Málaga 2009

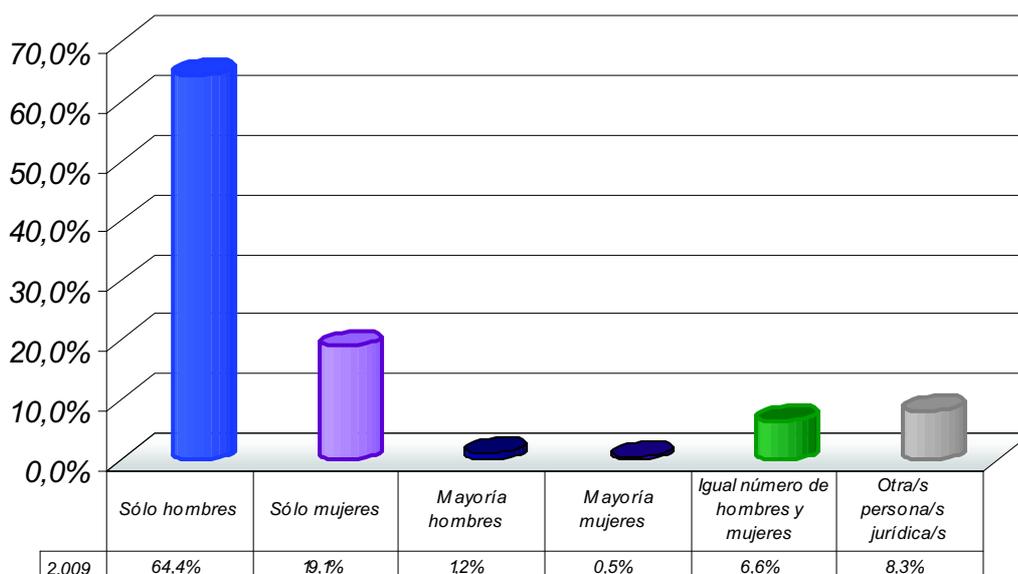


Fuente: IEA. Elaboración Propia

Más de 7 de cada 10 personas que fundaron una sociedad era hombre.

Haciendo un análisis más pormenorizado de distribución de las sociedades según el sexo de las personas fundadoras, en la provincia de Málaga, el 68% de las empresas constituidas la fundaron solo hombres, en el caso de que sean solo mujeres las personas fundadoras, el porcentaje se reduce hasta alcanzar el 19%, con igual número de hombres y mujeres se encuentran el 6'6 % de las empresas, según se muestra en la gráfica adjunta.

Sociedades Mercantiles constituidas Málaga según sexo fundación



Fuente: IEA. Elaboración Propia

No obstante aunque la participación femenina en la constitución de empresas puede parecer baja, es significativo señalar que la evolución experimentada en estos tres últimos años ha sido positiva.

Málaga	Porcentaje		
Año	2007	2.008	2.009
Sólo hombres	69,7%	68,0%	64,4%
Sólo mujeres	15,4%	16,4%	19,1%
Mayoría hombres	1,3%	1,3%	1,2%
Mayoría mujeres	0,4%	0,3%	0,5%
Igual número de hombres y mujeres	7,5%	7,0%	6,6%

Mientras que las sociedades mercantiles constituidas por hombres solamente, ha disminuido más de un 5% en estos tres últimos años, la constitución de sociedades únicamente por mujeres ha experimentado un incremento de casi cuatro puntos, pese a encontrarnos en situación de crisis, dato que consolida la idea de que las mujeres orientan su perfil laboral en propia iniciativa empresarial.

CONCILIACION VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

En este apartado se analizarán por una parte las prestaciones por maternidad y paternidad y las excedencias por cuidados de familiares e hijas/os.

Según los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el año 2.009 en Málaga 11.111 madres disfrutaron del permiso de maternidad, solo 155 padres disfrutaron del permiso de paternidad que puede ser cedida por las madres, esto representa un 1'4%, este porcentaje de padres perceptores se calcula sobre las prestaciones percibidas por la madre.

Del permiso de paternidad exclusivo que entró en vigor en el año 2007 disfrutaron 8.020 padres, esto representa el 72% de los permisos maternales.

Málaga Año 2009	PRESTACIONES DE MATERNIDAD		Prestaciones paternidad
	Percibidas por la madre	Percibidas por el padre	8.020
	11.111	155	

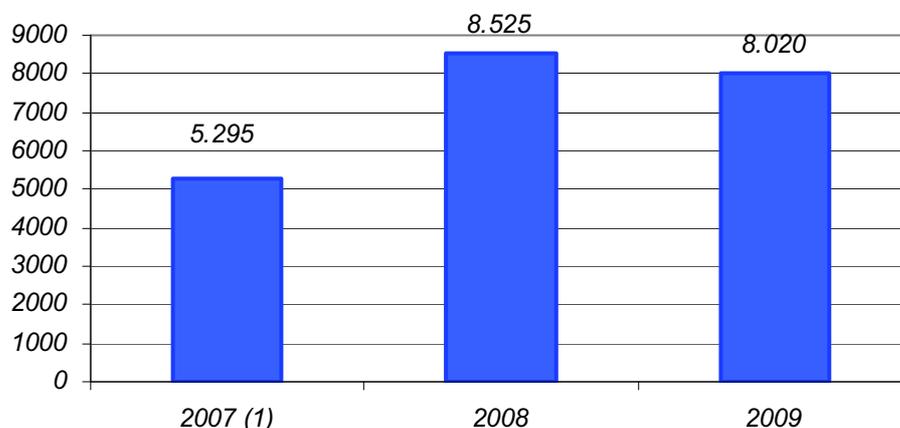
En el gráfico siguiente se muestra la evolución experimentada por las prestaciones de maternidad percibidas por la madre y por el padre, desde el año 2007 a 2009. En valores relativos las percibidas por el padre en el año 2007 representan el 1.3%, en el año 2008 pese a que las prestaciones por maternidad aumentan, el porcentaje de las percibidas por el padre desciende al 1%, en el año 2009 como ya se apuntó el porcentaje alcanzó el 1'4%.



Fuente: M^e Trabajo e Inmigración. Elaboración Propia

Las prestaciones exclusivas por paternidad de 2007 a 2009 presentan las siguientes cifras, hay que tener en cuenta que este permiso entro en vigor con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 en marzo de 2007.

Prestaciones de Paternidad Málaga



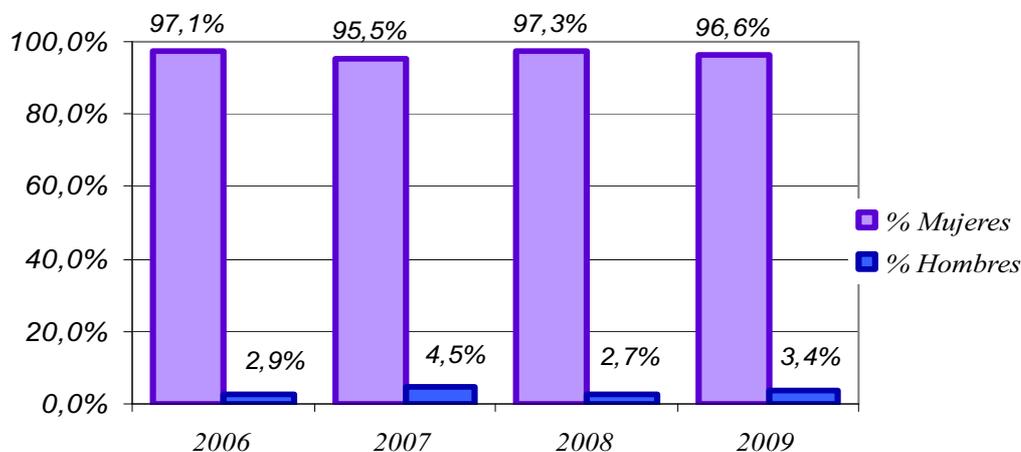
(1) La ley entró en vigor en marzo de 2007

Fuente: M^e Trabajo e Inmigración. Elaboración Propia

Pese a que las cifras absolutas pueden reflejar una disminución de 2008 a 2009, de la comparación con los permisos de maternidad arroja un incremento de un 1% de un año a otro, ya que en 2008 los permisos de paternidad exclusivo de los padres alcanzó algo más del 71% de los permisos de maternidad, y un 72'2% los del año 2009, el año 2007 no es representativo por que se computa desde el mes de marzo.

En relación a las excedencias por cuidados de hijas e hijos, solicitados en Málaga según sexo, en los ejercicios de 2006 a 2009 se aprecia la evolución experimentada, con altas y bajas alternativas en sus porcentajes.

Excedencia cuidados hijas/os Málaga

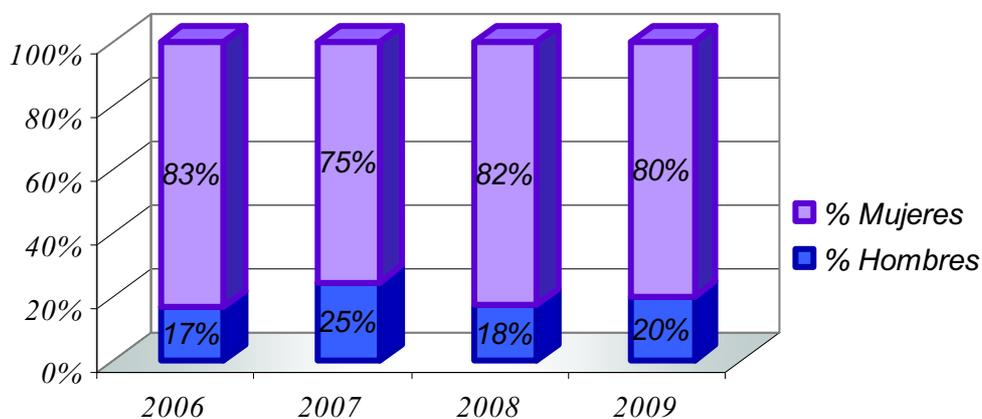


Fuente: M^e Trabajo e Inmigración. Elaboración Propia

La conciliación y cuidados de las hijas e hijos sigue recayendo en la mujer, en el ejercicio 2009 solicitaron esta excedencia solo 34 hombres, esto representa el 3'4% % del total, porcentaje inferior al que arroja la media en España y en Andalucía que se sitúa en el 4'1% y 4'2% respectivamente, Málaga es la segunda provincia con el porcentaje mas bajo, después de Córdoba que alcanza solo el 1'1%.

Por último, en las excedencias de cuidados de familiares la participación masculina es superior a las solicitadas por cuidado de hijas/os, durante los ejercicios 2006 a 2009 ha oscilado alcanzando el porcentaje máximo en el año 2007 con una cuarta parte de las solicitadas, mientras que el año 2006 solo llegaron al 17%.

Excedencia Cuidado Familiares Málaga



Fuente:Ministerio Trabajo e Inmigración. Elaboración Propia

En el año 2009 el porcentaje de excedencias de cuidados de familiares solicitados por hombres se ha situado en el 20%, porcentaje superior a la media que arroja para España y para Andalucía que se sitúa en el 14'5% y 18'5 % respectivamente.

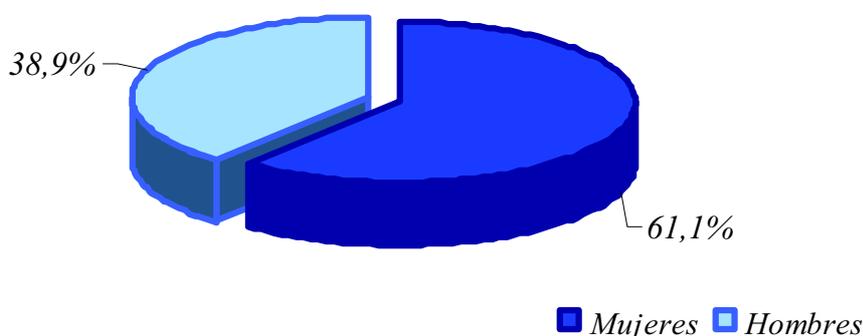
LA ORGANIZACIÓN

Se ha realizado un sucinto análisis de la Plantilla de Diputación sobre las variables que se han considerado más relevantes para conocer su situación, teniendo como base los datos facilitados por el Servicio de Organización a fecha 30 de junio de 2.010.

La plantilla que presta servicio la constituyen 1.463 personas, no se han tenido en cuenta el personal político ni el personal eventual.

Por sexo las mujeres representan el 61'1% y los hombres el 38'9%, con respecto a los datos que se utilizaron para el diagnóstico de la plantilla en 2009, el porcentaje de mujeres se ha incrementado en 0'5 puntos, además hay que señalar que de las nuevas incorporaciones producidas en la plantilla en los últimos dos años, el 67'3% han sido mujeres por el 32'7% de hombres, de todo ello podemos inferir que hay una tendencia a la feminización.

Distribución Personal Diputación por sexo



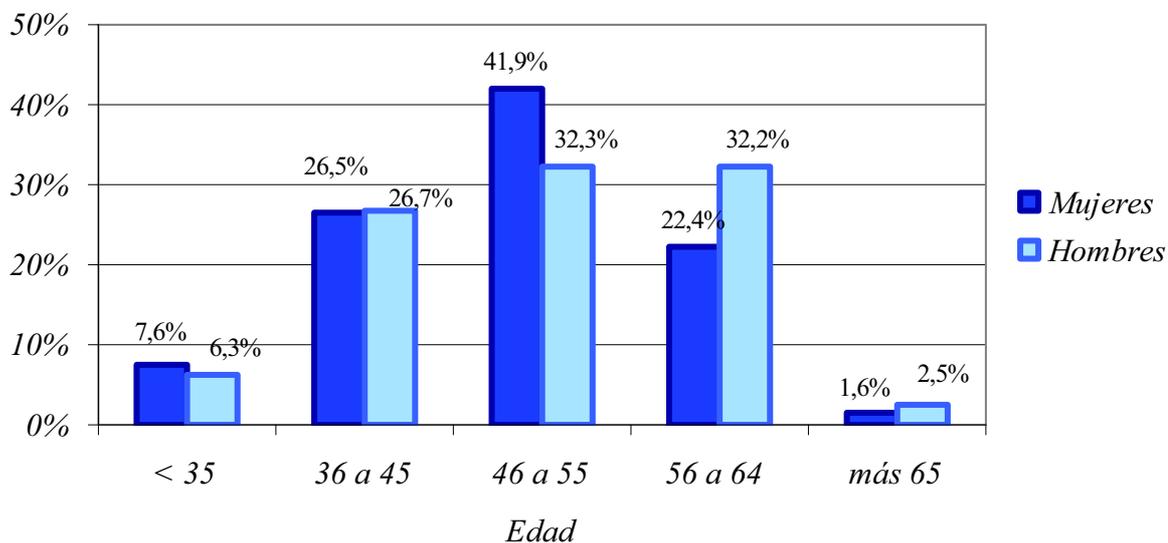
La Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su disposición adicional 1ª, considera composición equilibrada cuando la presencia de cada sexo no supere el 60% ni sea menor del 40%.

La plantilla tiene una **edad media** algo elevada al situarse en 48'76 años, algo inferior en el caso de las mujeres, con 48'3 y la de los hombres un año más, 49'49 años.

Por intervalos, la distribución de mujeres y hombres es muy similar en los menores de 45 años, en el intervalo entre 46 y 55, se agrupan casi el 42% de las mujeres y diez

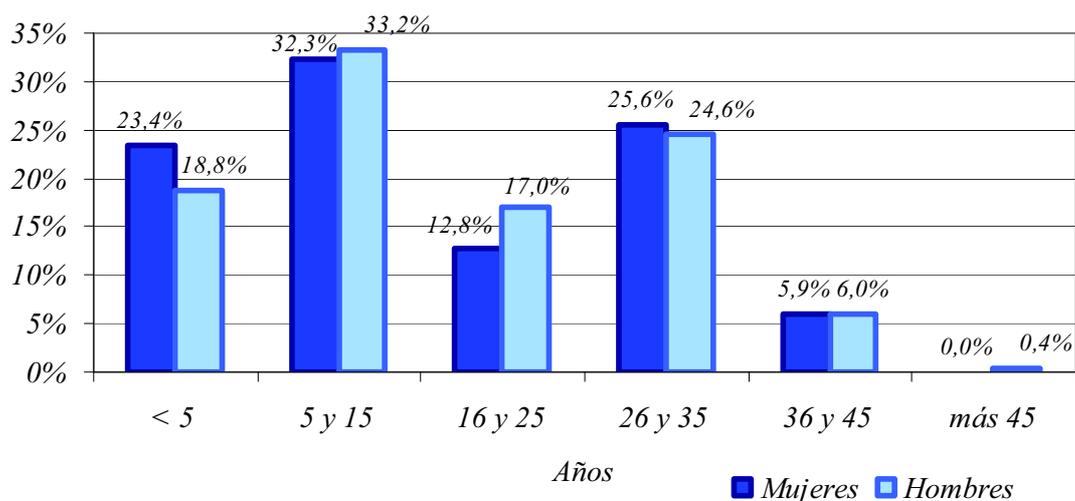
puntos menos de los hombres en cambio en el grupo de edad entre 56 y 64 años, hay un 10 % más de hombres que de mujeres.

Distribución por sexo y edad



Con respecto al tiempo de **antigüedad en la empresa**, la participación de hombres y mujeres es similar en los distintos intervalos a excepción de las que llevan menos de 5 años con un 5% más de mujeres que se invierte en el intervalo de 16 a 25 años con un 5% más de hombres.

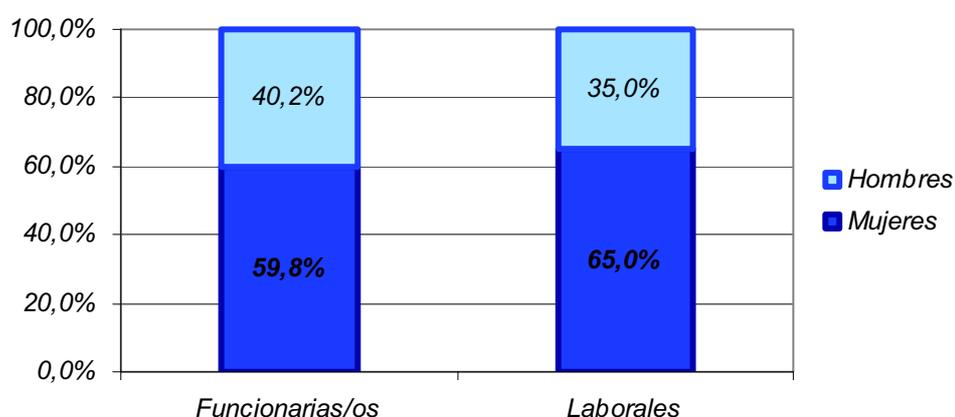
Antigüedad por sexo



Del análisis de la relación laboral con la administración, el **personal funcionariado** representa casi el 74'8%, mientras que **el personal laboral** algo más del 25%.

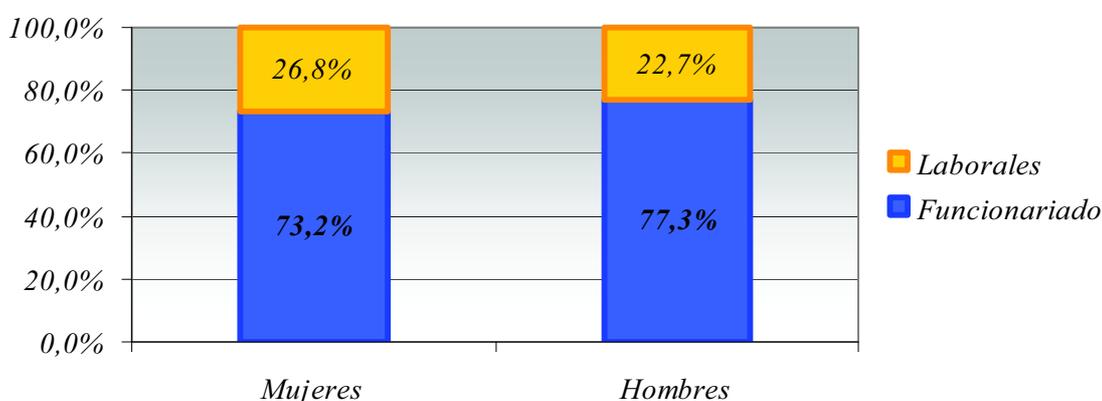
En la siguiente gráfica se muestra el índice de distribución del personal que desempeña su trabajo según la situación estatutaria, el personal funcional lo componen el 59'8% de mujeres, mientras que el restante 40'2% son hombres, con respecto al personal laboral, la proporción de mujeres aumenta en más de cinco puntos con respecto al funcional, situándose en el 65% por un 35% de hombres.

Situación Estatutaria por sexo



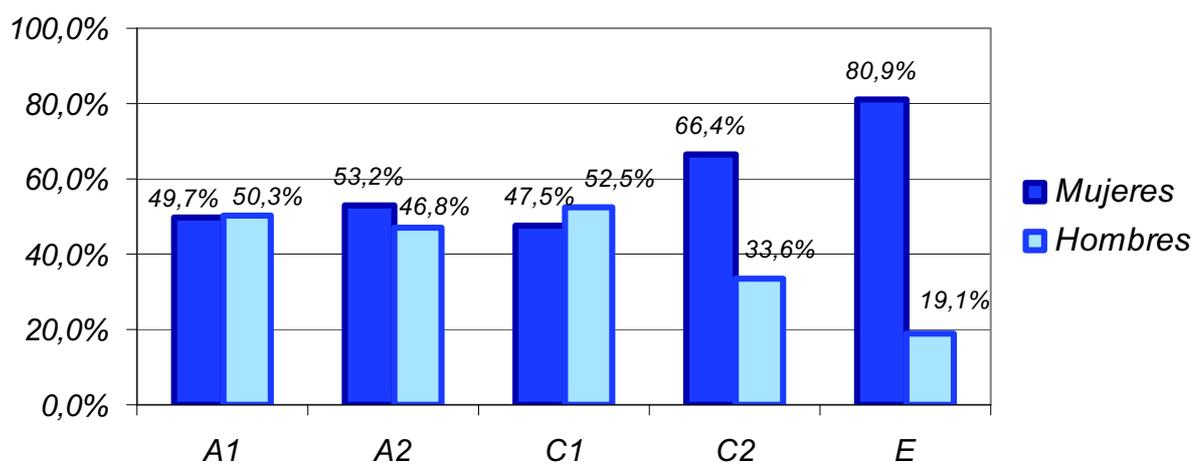
No obstante si analizamos el **colectivo mujeres**, a través del índice de concentración, son funcionarias algo más del 73% mientras que del colectivo hombres son funcionarios casi el 77%, el resto es personal laboral que en el caso de las mujeres alcanza casi el 27% y los hombres el 22'7%.

Distribución Mujeres Hombres según situación estatutaria



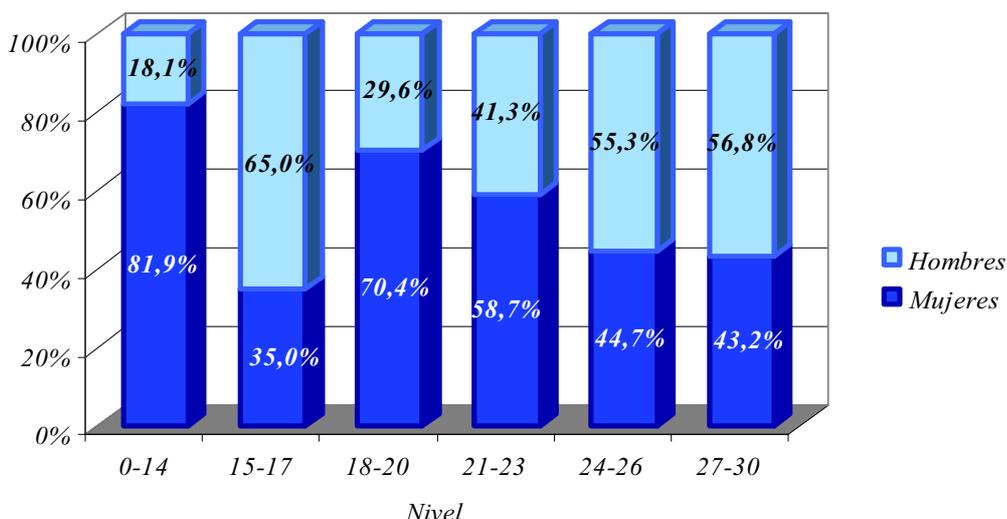
Estudiando más profundamente **el personal funcionario** en relación con el grupo al que pertenecen según sexo, observamos como en los grupos inferiores, C2 y sobre todo el E, la presencia de mujeres es muy superior a la de hombres, a estos grupos corresponden puestos de personal técnico auxiliar, administrativo y personal operario, en este último caso la práctica totalidad del grupo E, más del 95% son personal operario.

Personal Funcionario por Grupo y sexo



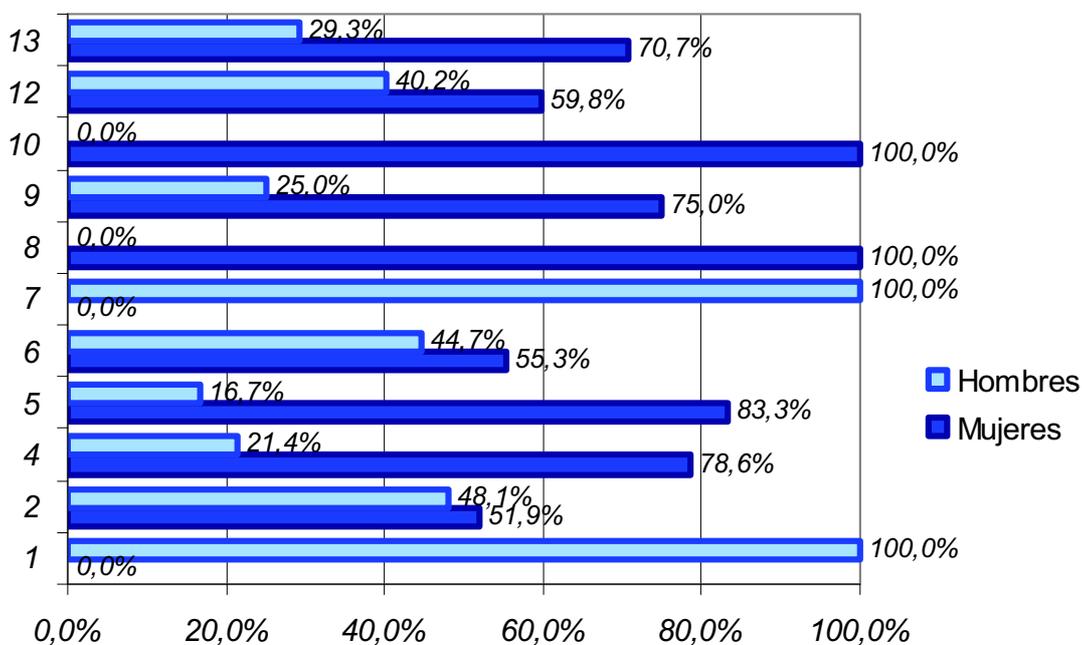
En el análisis de los niveles se observa una gran segregación vertical, están muy feminizados los niveles inferiores a 20 a excepción del nivel 17, donde hay una mayor presencia masculina por ser trabajos relacionados con labores de mantenimiento y servicios generales, en los niveles entre 21 y 23 hay equilibrio mientras que en los niveles mas altos que corresponden al de toma de decisión hay una mayor presencia masculina.

Personal Funcionario según nivel



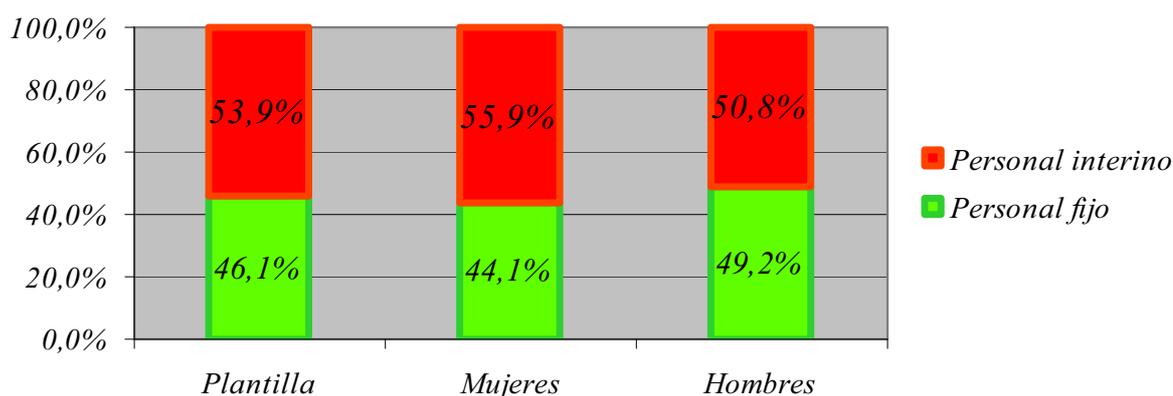
El personal laboral está feminizado, el 65% de este colectivo son mujeres, por grupos el 1, 7 y 8 no son referencia significativa por tener una sola persona, los grupos 2, 6 y 12 están equilibrados, están feminizados los grupos 4, 5, 9, 10 y 13, este último junto con el 12 aglutina a más del 70% de la plantilla laboral, corresponden a personal administrativo, técnico auxiliar y personal operario, todas ellas categorías inferiores.

Personal Laboral según grupo



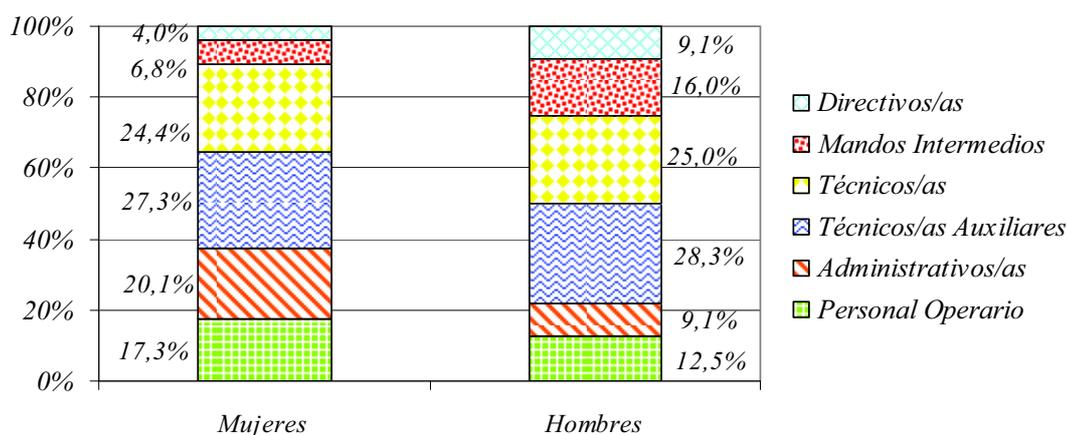
La **situación laboral de la plantilla** en cuanto a personal fijo e interino, se puede decir que muestra una clara situación de inestabilidad, el personal fijo no alcanza la mitad de la plantilla situándose cuatro puntos por debajo del 50%, mientras que el personal interino se sitúa en el 53'9%, esta situación de inestabilidad se agudiza en el caso de las mujeres, en la que alcanza casi el 56% por un 50'8 en el caso de los hombres.

Situación Laboral



Analizando la distribución de la plantilla según la **categoría profesional** y atendiendo al índice de concentración, que describe dentro de cada colectivo como se distribuye las categorías profesionales.

Plantilla según Categoría Profesional y sexo

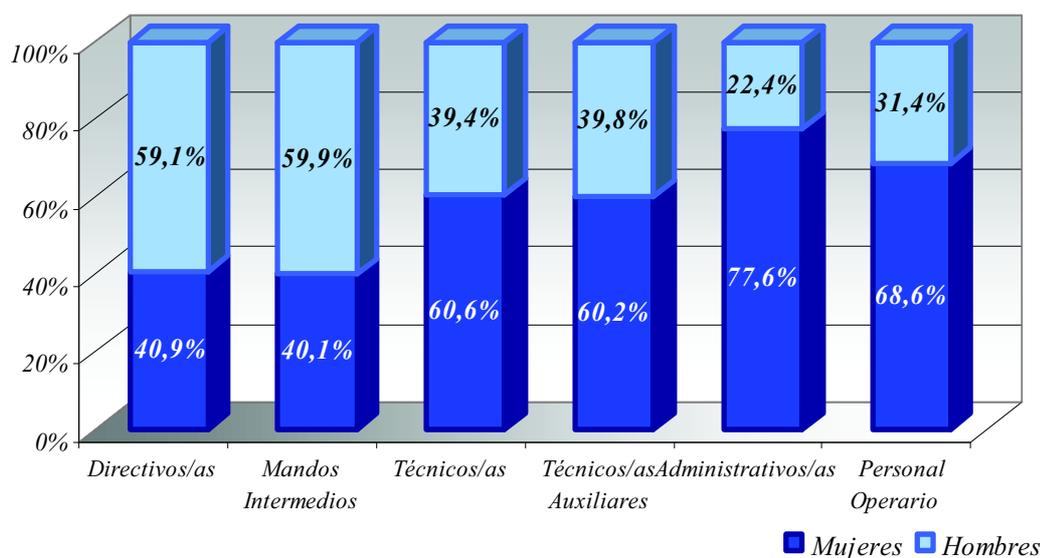


Del colectivo de mujeres, las directivas y mandos intermedios representan casi el 11% de estas, mientras que en los hombres alcanza algo más del 25%, la plantilla femenina

se concentra en el personal técnico y técnico auxiliar con porcentaje muy similares a los hombres, si embargo es en la categoría de administrativas donde la diferencia es superior, representando el 20% de mujeres por tan solo un 9% de hombres.

A continuación se muestra las categorías profesionales según el índice de distribución:

Distribución según Categoría y sexo



Teniendo en cuenta que consideramos equilibrio la existencia de 60/40 para cada uno de los colectivos, se observa que existe equilibrio en las categorías de personal directivo, mandos intermedio, personal técnico y técnicos auxiliares, mientras que las categorías de personal administrativo y personal operario está muy feminizada, no obstante se aprecia que a medida que sube la categoría el porcentaje de hombres asciende.

Si calculamos el Índice de feminización de la plantilla por grupos los datos pueden ser más clarificadores, obtenemos el siguiente resultado:

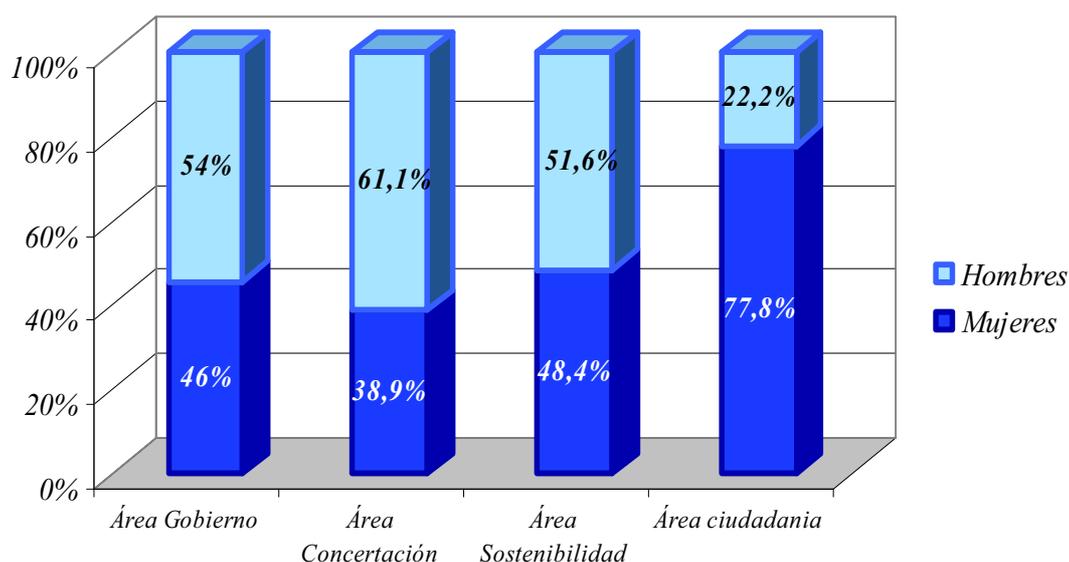
Plantilla por Grupos	Índice de feminización
Directivos/as	69'2
Mandos Intermedios	67
Técnicos/as	153'5
Técnicos/as Auxiliares	151'6
Administrativos/as	346'2
Subalternos/as	218'3

El índice de feminización es más bajo en los grupos superiores, no alcanzando la cifra de 100, sin embargo va creciendo a medida que se desciende de grupo.

Por cada 100 hombres que pertenecen al grupo de personal directivo, hay 69 mujeres, prácticamente el mismo porcentaje para los mandos intermedios, a partir de personal técnico la presencia femenina aumenta, por cada 100 hombres que pertenece a este grupo hay 153 mujeres, la cifra superior la alcanzamos en el grupo de personal administrativo, por cada 100 hombres hay 346 mujeres.

En cuanto a la distribución del personal entre las **cuatro grandes Áreas** obtenemos la siguiente gráfica:

Distribución por Áreas y sexo



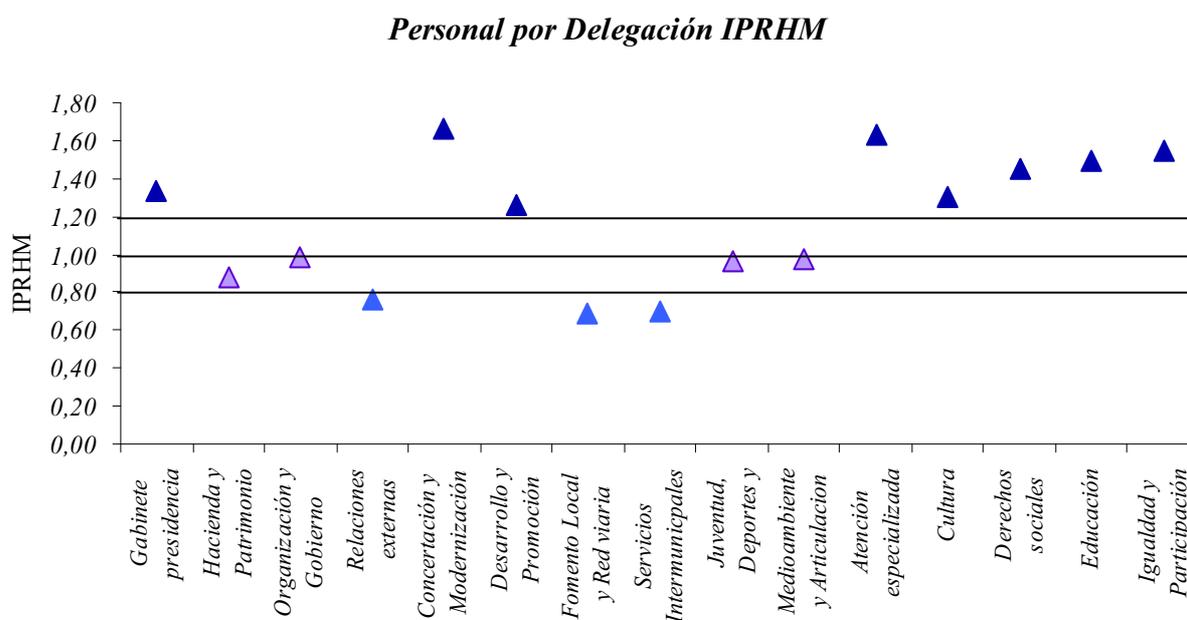
Se puede considerar que hay equilibrio en las áreas de gobierno, concertación y sostenibilidad, en cambio en el área de ciudadanía la presencia de mujeres alcanza casi el 78%.

Para el estudio del personal por delegaciones utilizamos el **Índice de Presencia relativa de Hombre y Mujeres (IPRHM)**¹, este índice se introdujo en el informe de impacto de género de la Junta de Andalucía del ejercicio 2009 utilizándose también en el informe de 2010.

Este indicador alternativo se elabora para medir la participación de hombres y mujeres en el total de la plantilla de una entidad, mejorando la definición conceptual y para salvar problemas de escala en la representación gráfica.

¹ El índice de presencia relativa de Mujeres y Hombres responde a la fórmula $IPRHM = \frac{(M-H)}{(M+H)} + 1$, donde M son las mujeres y H los hombres.

Este índice se interpreta considerando que hay pleno equilibrio si el valor es igual a la unidad, es relativamente equilibrada cuando el valor oscila entre 0'8 y 1'2 (entre el 40% y 60%), los desequilibrios estarían comprendidos en valores superiores a 1'2, indicando una presencia femenina superior el 60% y valores menores a 0'8, una sobrerrepresentación masculina.



De ello se desprende la siguiente clasificación:

Delegaciones equilibradas:

Medioambiente y Articulación territorial, Juventud, Deportes y Formación, Organización y Gobierno Interior y Hacienda y Patrimonio

Delegaciones Feminizadas:

Igualdad y Participación Ciudadana, Educación Derechos Sociales, Cultura, Atención especializada, Desarrollo y Promoción territorial, Concertación y Modernización y Gabinete de Presidencia.

Delegaciones Masculinizadas:

Servicios Intermunicipales, Fomento Local y Red Viaria y Relaciones Externas y Movilidad.

ANÁLISIS DEL GASTO

Este proceso se inició en su día con la constitución de un equipo de trabajo, en marzo de 2009, denominado Grupo de Presupuesto y Género. Para ello, se convocó a las personas responsables, en cada área, de elaborar las fichas presupuestarias de acuerdo con los criterios expuestos

A fin de conocer la implicación de cada uno de los programas presupuestarios en el desarrollo de los objetivos de las políticas públicas de igualdad de oportunidades que le son de aplicación y los efectos que sobre dichos objetivos están previstos como resultado de su ejecución, se hizo una primera clasificación de programas cuyo resultado se incluyó en el informe de impacto de género de los presupuestos del 2010. El resultado de este informe, se trasladó a todas las delegaciones para que pudieran conocer la implicación con la igualdad de los subprogramas que desarrollan

Así mismo, por el grupo de trabajo se elaboró una ficha modelo de análisis de programas de acuerdo con los criterios expuestos.

Durante el presente año se han analizado por el grupo de trabajo 15 subprogramas presupuestarios que se incluyen en este informe

El proceso de clasificación

La clasificación de los programas presupuestarios, realizada por el Grupo de Presupuestos y Género ha recorrido las siguientes fases:

1ª fase: Análisis documental. Centrada en identificar si existe algún mandato explícito de la normativa de igualdad sobre los objetivos y actividades del programa presupuestario que se debe clasificar. Para ello se utilizó

Fichas presupuestarias de 2010. Identificación de objetivos y programas para poder compararlos con los mandatos normativos.

Normas para la elaboración de los Presupuestos del 2010. Para conocer el alcance del mandato.

• Legislación y programas relativos a las políticas públicas de igualdad de aplicación en Andalucía:

La Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus artículos básicos que afectan a todo el Estado.

La Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

LEY 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

LEY ORGÁNICA 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

2ª fase: Búsqueda y análisis de documentación complementaria. Además de la información señalada se buscó información complementaria que facilitara la clasificación y se centró en dos tipos de contenidos:

Documentos programáticos sobre igualdad de oportunidades: localización de planes y programas de acción, en el ámbito europeo, estatal y andaluz, con contenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto es fácil que ocurra en programas de empleo, desarrollo rural, cooperación, etc.

Legislación específica del ámbito de intervención de cada uno de los programas presupuestarios: identificación y análisis de normativa aplicable en el ámbito específico de desarrollo del programa presupuestario, para saber si en ella existe o no un mandato expreso relacionado con el logro de la igualdad de género.

3ª fase: Establecimiento del sistema de clasificación: se realizó un sistema de clasificación *en escala*, en función de la pertinencia de género de acuerdo con los siguientes pasos:

1. **Pertinencia de género**, o grado en que el desarrollo, realizaciones y/o resultados del programa pueden tener una incidencia directa sobre la situación social y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Se trata de discernir si es relevante tener en cuenta la dimensión de género.

2. Los programas definidos como “**pertinentes**” se sometieron al siguiente análisis:

Identificar el conjunto de programas que tienen **vinculación** con algún **mandato normativo/programático** en materia de igualdad de género, u obligatoriedad de tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres teniendo en cuenta las normas ya reseñadas. Se trata de discernir si los programas tienen relación o correspondencia con las prioridades políticas en materia de Igualdad y, por tanto, deben asumir dentro de su programación una intervención directa en materia de igualdad de oportunidades. Son los más relevantes desde el punto de vista de su impacto de género.

Identificar los programas pertinentes al género pero sin vinculación normativa. Son programas con efectos sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres pero en el marco legislativo no tienen un mandato explícito.

3. Los programas que **no** son **pertinentes** al género porque de sus objetivos o actividades no se derive ningún efecto sobre la igualdad de género. No debe olvidarse que, a pesar de esa no pertinencia, estos programas, en el caso de que contengan dotaciones para subvenciones, contratación externa, formación de personal, etc. están sometidos a los mandatos generales de las leyes respecto a estas cuestiones.

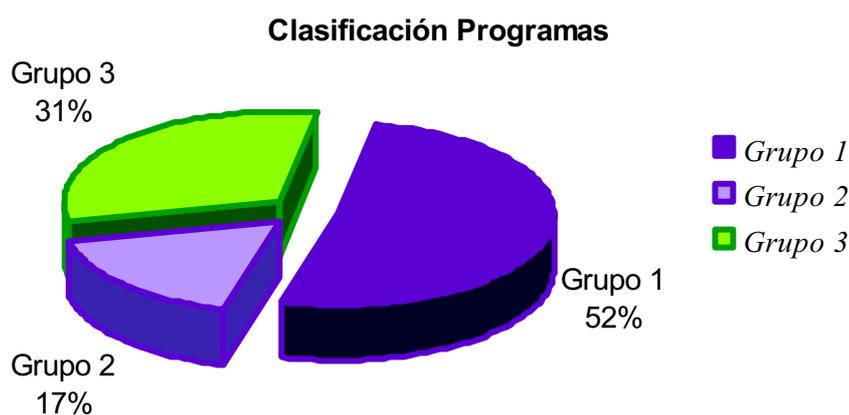
RESULTADO DE LA CLASIFICACIÓN

Durante el año 2010, el grupo de trabajo ha revisado la clasificación anterior y ha vuelto a clasificar los Subprogramas presupuestarios, según los criterios antes mencionados, y tras una sesión de trabajo ha concluido la clasificación mostrando algunas modificaciones respecto al año anterior.

Grupo	Nº Subprogramas	Porcentaje
Grupo 1	115	51'3%
Grupo 2	39	17'4%
Grupo 3	70	31'3%
TOTAL	224	100%

El total del presupuesto de la Diputación de Málaga para el ejercicio 2011 lo componen 224 programas, de ellos el Grupo 1 agrupa mas del 51%, en segundo lugar de importancia el Grupo 3 con el 31% y por último el Grupo 2 que representa algo mas del 17% de los subprogramas del presente presupuesto.

A continuación se expone una representación gráfica de los programas presupuestarios según su clasificación atendiendo a su relevancia de género.



Diputación Málaga Presupuesto 2011

A continuación se muestra la relación de programas por grupos.

CLASIFICACIÓN DE PROGRAMAS. GRUPO 1

Nº	SUBPROGRAMAS 2011	G1	DESCRIPCIÓN
134A0	Planes de emergencia municipal		Cooperación redacción plan de emergencia municipal en los municipios que aún no lo tengan
150A1	Gestión y administración planeamiento		Gestión administrativa. Asistencia técnica en redacción de informes y otros instrumentos de planeamiento.
151A0	Agencias de cooperación territorial		Convenios de cooperación con consorcios para el planeamiento y desarrollo territorial
151B0	Proyecto de cal y canto		Renovación de los centros urbanos de los municipios de la Comarca Sierra de las Nieves.
169A0	Oficina responsabilidad social		promocionar la responsabilidad social en las acciones públicas
169B1	Colaboración con ONG		Apoyo sociedad civil en objetivos desarrollo , subvenciones a programas desarrollo y cooperación, evaluación proyectos
169B2	Actividades propias		Impulso políticas cooperación, apoyo a gobiernos locales
169B3	Colaboración famsi (fondo andaluz de municipios para la solidaridad internacional)		Gestión subvenciones directas y de convenios, participación en programas de evaluación, actividades docentes, coordinación.
169B5	Urbal-III		Contribuir a incrementar cohesión social territorial en el seno de las colectividades de America latina
172B1	Medio ambiente y desarrollo sostenible		Colaboración económica financiación actuaciones mejora medio ambiente urbano, sensibilización temas ambientales.
230A0	Dirección y administración del área de derechos sociales		Dirección, organización coordinación actuaciones del área de derechos sociales y con otros servicios de diputación
230B0	Funcionamiento centros de ss. Ss. Comunitarios		Organización y funcionamiento de centros de servicios sociales comunitarios
230D0	Dirección y administración		Gestión y coordinación de residencia de mayores, atención integral
230E0	Dirección y administración		Gestión y coordinación de residencia de mayores, atención integral
230F0	Dirección y administración		Gestión y coordinación de residencia de mayores, ofreciendo atención integral
230G0	Dirección y administración		Gestión y coordinación de centro de día de mayores, atención integral
230H0	Dirección y administración		Gestión y coordinación de centro de atención integral a personas adultas y menores con discapacidad intelectual
230I0	Dirección y administración		Gestión y coordinación de centro de atención integral a personas con discapacidad intelectual
230J0	Dirección y gestión		Gestión y coordinación programas y actividades servicio políticas de empleo. Elaboración y evaluación convocatorias de subvenciones
230K0	Dirección y administración servicio de políticas de igualdad de género		Diseño ejecución y control, seguimiento de programas del SPIG
231A0	Plan concertado		Cumplir plan concertado prestaciones básicas servicios sociales, acercamiento a la ciudadanía servicios sociales comunitarios;
231E0	Acercando culturas		Favorecer la integración social, laboral y personal de población inmigrante
232B0	Plan de erradicación de la violencia de género		Acciones dirigidas a erradicar la violencia de género
232B3	Talleres prevención de la violencia de género dirigido a jóvenes y AMPAS		Desarrollar en provincia plan erradicación violencia de género, formar a jóvenes, asociaciones madres y padres prevención violencia género
232C0	Sistemas de información y documentación especializada en género		Mejorar información y difusión conocimiento en materia igualdad
232C2	Formación y sensibilización para el fomento de la participación de las mujeres		Actividades formación sensibilización fomento participación social

Nº	SUBPROGRAMAS 2011	G1	DESCRIPCIÓN
232C4	Escuela de formación en feminismo		Escuela de formación en feminismo
232C7	Consejo provincial de la mujer		Organismo representación, participación e interlocución entre movimiento asociativo de mujeres y administración provincial para toma decisiones políticas publicas igualdad.
232D1	Desarrollo local, autoempleo e innovación		Fomento participación mujer en actividad económica y fortalecimiento tejido empresarial
232D8	Red de municipios por la Igualdad de Género de la provincia de Málaga		Creación red intercambio, transferencia formación, información y buenas prácticas entre entidades locales provincia de Málaga.
233A0	Teleasistencia		Apoyar personas dificultad para realizar las abvd (actividades básicas vida diaria) valoración, tramitación seguimiento.
233B0	Atención asistencial		Mejora y mantenimiento nivel autonomía personas usuarias
233D0	Preventivo-asistencial		Mejorar calidad de vida de las personas usuarias centro atendiendo necesidades básicas y médico-sanitarias
233E1	Preventivo-asistencial		Mejorar la calidad de vida de las personas usuarias del centro atendiendo tanto sus necesidades básicas como médico-sanitarias
233F0	Atención asistencial		Mejora calidad vida de personas mayores residentes favoreciendo integración y previniendo deterioro personal
233G0	Atención asistencial		Mejora calidad vida de personas mayores residentes favoreciendo integración y previniendo deterioro personal
233H0	Atención asistencial		Mejora calidad vida de personas mayores residentes favoreciendo integración y previniendo deterioro personal
233I0	Ayuda a domicilio		Prestar atención ciudadanos a fin de posibilitar la permanencia en su medio habitual de vida proporcionándoles ayuda doméstica, social y personal.
241A0	Proyecto retos		Formación a grupo de exclusión social y promoción de foros comarcales de empleo
241B0	Formación y capacitación para el empleo		Apoyo técnico entidades locales programas escuelas taller, casas de oficio, talleres empleo.
241B1	Promoción del empleo y desarrollo local		Fomentar un desarrollo económico y social a través de la creación de más y mejores empleos en especial para los colectivos mas desfavorecidos
241B3	Programa inserción laboral junta de Andalucía		Promover iniciativas por el empleo en especial aquellas que redunden en el beneficio de los sectores más desfavorecidos.
241C0	Dirección y administración		Gestión, coordinación técnica actividades, recursos y personal del Servicio. Selección personal docente y alumnado (ET/CCOO/TTEE/UPD/FPO)
241D0	Aepsa (materiales)		Financiación materiales de obra programa Fomento Empleo Agrario.
241E0	Proyecto medossic		Unidad de Recursos Europeos
312A0	V convenio centros de salud		facilitar prestación integral servicios municipales
320A0	Gestión y administración educación		Coordinar programas finalistas y de concertación desarrollados por el servicio.
321A0	Centro infantil		Guardería para atender a los hijos/as de la plantilla de Diputación.
324A0	Aulas abiertas		Favorecer a mayores y escolares de la provincia a conocer capital a través de itinerarios histórico-artístico, ciencia y naturaleza
324A1	Actividades educativas escolares		Ayuda ayuntamientos provincia financiar actividades escolares complementarias.
324A6	Actividades educativas (exposiciones)		Proporcionar exposiciones a municipios que demanden en la que estén presentes todos los lenguajes contemporáneos.
325A0	Escuela universitaria de enfermería		Escuela Universitaria Media de Enfermería
330A0	Dirección del área de cultura y educación		Planificación, coordinación y organización actividades cultura
330A1	Unidad de gestión y administración de cultura		Contratación Orquestas, verdiales. Programas finalistas y de concertación.
334A0	Convenios y ayudas culturales		Dirección área cultura y educación

Nº	SUBPROGRAMAS 2011	G1	DESCRIPCIÓN
334A2	Actividades de interés cultural (monitor, equipamiento y actividades de repercusión provincial)		Dirección del área de cultura y educación
334A3	Programaciones culturales en municipios provincia y espacios propios de diputación		Actuaciones
334C0	Málaga en flamenco		Fomento de la cultura del flamenco
335A1	Culturales 2010. Prestación de teatro, música y cine		Desarrollo programas culturales para diferentes Ayuntamientos. (Elaboración catálogos artistas, atención peticiones Municipios)
335A2	Premios, becas y pensiones de estudio e invest.		Apostar por nuevos textos dramáticos que favorezcan el enriquecimiento del teatro.
335B0	Educación musical		Fomentar afición musical y formación de bandas música municipales.
337A0	Encuentro de mayores		Fomentar convivencia con actividades musicales y gastronómicas.
338C0	Apoyo económico para actividades artísticas		Apoyo económico efemérides, fiestas tradicionales, etc.
341A0	Campaña de natación		Colaboración económica contratación de un técnico en natación
341A1	Programa provincial de dinamización de senderos		Programa con tres finalidades: promoción, señalización y dinamización de senderos.
341A2	Circuitos deportivos		Oferta itinerante diferentes modalidades deportivas a la provincia
341B0	Programa básico de fomento del deporte municipal		Acciones tendentes promoción deporte, equipamientos, programación .asesoramiento recursos humanos.
341B1	Escuelas deportivas municipales		Escuelas deportivas para educar en el deporte
341B2	Ligas formativas infantiles		Organización de competiciones deportivas infantiles
341B3	Condición física para adultos		Promover hábitos deportivos en personas adultas
341B4	Actividad físicodeportiva para mayores		Promover hábitos deportivos en personas adultas, dotando a los municipios de programación, asesoramiento
341B5	Actividades físicodeportivas para personas con discapacidad (normalizar)		Potenciar el deporte en personas con discapacidad
341B8	Actividades deportivas para la igualdad		Actividades para fomentar el deporte femenino
341BB	Encuentro de adultos y/o mayores en el deporte		Cooperación sufragar gastos transporte y módulo de coordinación encuentros adultos y/o mayores.
342A0	Plan provincial de instalaciones deportivas		Servicio de Juventud y Deportes
419A0	Actuaciones en materia de agricultura y ganadería ecológica		Actuaciones incentivar la agricultura y ganadería ecológica
419B0	Promoción de la agricultura y ganadería provincial		Servicio promoción iniciativas relacionadas con la ganadería o agricultura provincial
419B1	Fomento de la agricultura y ganadería		Difusión técnicas, tendencias, calidad y normativas de la producción general y ecológica, conferencias, ferias, certámenes, mercados locales, cursos, jornadas.
419B2	Fomento de las ferias agroganaderas en la provincia		Promocionar ferias agroganaderas de la provincia.
419E0	Proyecto Aquanostrum		Recursos Europeos
419F0	Gestión del servicio de actividades agropecuarias		Gestión actividades agropecuarias
432A1	Plan de dinamización del producto turístico serranía de ronda (pdsr)		Acelerar crecimiento turístico y asegurar sostenibilidad. servicio de desarrollo y promoción territorial
432A2	Plan de dinamización del producto turístico sierra norte de Málaga		Acelerar crecimiento turístico y asegurar sostenibilidad. servicio de desarrollo y promoción territorial
462A0	Gestión planificación estratégica		Apoyo desarrollo sostenible de los municipios
462B0	Estudios económicos y formación		Formación para ejercicio función directiva, organizando cursos, jornadas, edición de libros

Nº	SUBPROGRAMAS 2011	G1	DESCRIPCIÓN
491A0	Red provincial		Conexiones red ayuntamientos con Diputación. Gestionar, supervisar, mantener funcionamiento red, seguimiento incidencias.
491A2	Sociedad del conocimiento (apoyo software y mantenimiento de redes)		Asesoramiento legal, normativo y técnico aplicaciones uso municipal: padrón habitantes, tramitación de expedientes urbanísticos, etc.
494A0	Aportaciones a grupos, consorcios y asociaciones para el desarrollo de la provincia		Impulsar actividades para mejora económica municipios, promoción personas emprendedores. Dirección área desarrollo y promoción territorial
494A1	Aportaciones a grupos y consorcios para la coordinación del desarrollo de la provincia		Impulsar y coordinar políticas de desarrollo
494C0	Líneas estratégicas del foro provincial para la cultura emprendedora		Premiar y fomentar la cultura emprendedora. dirección área desarrollo y promoción territorial
494D0	Organización de acciones para la promoción cultural y agroalimentaria		Promoción productos provincia e incentivar fiestas de los municipios. Dirección área desarrollo y promoción territorial
494H0	Al'Yosur		Estrechar cooperación con Marruecos
912A0	Gabinete presidencia		Coordinación de las áreas de actuación del equipo de gobierno
920A2	Jornadas y cursos formativos		Cursos formación on line y presenciales a personal ayuntamientos
920C2	Asistencia jurídica		Asesoramiento, defensa y asistencia técnica. Emisión de informes, asesoramiento en recursos, fe pública.
920D1	Asesoramiento legal, representación y defensa judicial		Servicio Jurídico
920E0	Dirección y gestión del área de organización y gobierno interior		Formación calidad y gestión. Desarrollo Meta 4. Relación con órganos y mesas negociación.
920E1	Gestión de la organización y de los RR. HH.		Plan Igualdad Empresa. Calidad. Mapa procesos. Diseño, planificación Plantilla. Descripción funciones puestos trabajo. Gestión RPT. Coordinación sistema informático RR.HH. Convocatorias concursos promoción.
920E2	Gestión de las personas		Coordinación Área. Bases convocatorias, control tiempos, Nómina, Préstamos, minusvalías, prestaciones, ayuda escolar y premios por jubilación.
920E3	Formación de RR.HH.		Entrevistas, plan propio y plan agrupado. Planificación y desarrollo acciones formativas, memoria final curso, valoración del impacto formativo
920E4	Prevención de riesgos laborales		Evaluaciones riesgos, revisiones, planes de prevención. Formación, Informes, Investigación accidentes e incidentes, análisis siniestralidad. Reconocimientos médicos. Asistencia facultativa/farmacéutica. Campañas vacunaciones, gestión absentismo/control salidas.
920I0	Casa de la provincia		Promoción de la participación social
920K0	Concertación con entidades locales		Establecer nuevo modelo relaciones con entidades locales provincia mejorar adaptación actuaciones de Diputación a necesidades.
920M0	III Plan Transversal de Género		Diseño y ejecución III Plan Transversal para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en la provincia de Málaga
924A0	Presupuestos participativos		Oficina presupuestos participativos
924A1	Proyecto Parlocal		Buenas prácticas, intercambio experiencias, formación, concienciación
924A3	Presupuestos participativos: contratación personal técnico		Asesoramiento, apoyo técnico metodología participativa en presupuestos a municipios
924B0	Dirección y administración servicio de participación ciudadana		Diseño, ejecución, control y seguimiento programas servicio de participación ciudadana
924C0	Apoyo a la dinamización asociativa		Dinamizar y consolidar la participación ciudadana y la vida asociativa en la provincia
924C1	Promoción y difusión de la participación ciudadana y del voluntariado		Incentivar al voluntariado y creación de redes asociativas
924C2	Cooperación para la participación ciudadana		Ayudas en materia participación ciudadana

Nº	SUBPROGRAMAS 2011	G1	DESCRIPCIÓN
924C4	Talleres de formación en participación ciudadana para la administración local		Cooperación, celebración jornadas en municipios, actividades de información/formación en participación ciudadana a personal político/técnico de entidades adheridas de la provincia.
924C5	Talleres para el fortalecimiento del tejido asociativo y la promoción del voluntariado en la provincia		Desarrollo actividades formación y sensibilización fortalecer tejido asociativo provincia, promoción voluntariado
931B2	Presupuestos y economía		Gestionar actividad presupuestaria y económica de la Diputación
931C0	Asistencia económica a municipios		Asesoramiento contable, presupuestario a municipios menores de 20,000 habitantes y otras entidades

CLASIFICACIÓN DE PROGRAMAS. GRUPO 2

Nº	SUBPROGRAMAS 2011	G2	DESCRIPCIÓN
130A1	Gestión y administración escuela provincial de protección civil y extinción de incendios		Escuela provincial de protección civil y extinción de incendios
134A3	Organización de cursos escuela de protección civil y extinción de incendios		Dotación a los cursos del profesorado y medios para su impartición
169C1	Formulación, presentación y gestión de proyectos europeos		Captación de fondo europeos para financiación proyectos
172B0	Sostenibilidad y agenda 21		Sostenibilidad y agenda 21
179C0	Proyecto objetivo cero		Proyecto gestión residuos forma sostenible con el medio ambiente.
230C0	Dirección y administración		Gestión y coordinación a los menores acogidos atención en cuidado personal y ambiental
230L0	Dirección y administración		Planificación, organización, dirección evaluación servicios, programas, actividades de los CPD
231B0	Personal del SAAD (dependencia)		Prestación del servicio de ayuda y atención a la dependencia.
231C0	Tratamiento a familias con menores		Intervenciones psico-sociales, educativas/reeducativas, socio-familiares para facilitar la inserción/reinserción social de familias con menores
231F0	Ayudas económicas familiares		Contribuir a la normalización de familias con menores en situación de carencia económica;
232A1	Técnico dinamizador (Tecodim)		Ayuda a ayuntamientos desarrollo competencias y actividades en materia de juventud.
232A2	Prevención y reducción daños jóvenes		Programa de los ayuntamientos en el ámbito de la prevención de la drogodependencia.
232A3	Actividades juveniles: viajes y campamentos juveniles		Dotación ayuntamientos recursos e infraestructuras atención demanda actividades juveniles.
232D3	Elaboración y ejecución de planes y medidas de igualdad		Apoyo técnico económico para elaboración Planes Igualdad en los municipios
233C0	Atención preventiva-asistencial		Atención menores situación de desprotección y menores tutelados por Servicio Protección de Menores.
332A0	Biblioteca provincial		Biblioteca
334A1	Generación del 27		Generación del 27
334A8	Viajes culturales		Organización viajes por la provincia para conocer la cultura
334AA	Actividades culturales (festivales, certámenes, jornadas y talleres culturales)		Colaboración económica en actividades relacionadas celebración de festivales, certámenes, talleres y jornadas culturales.
334B0	Asuntos taurinos		Escuela taurina, unidad de asuntos taurinos
335A0	Infraestructura escénica. Obras.		Dotación de equipamientos culturales a los municipios de la provincia.
338A0	Apoyo a fiestas		Aportaciones ayuntamientos para reforzar señas identidad y tradiciones.
340A0	Gestión y administración dirección del área de juventud, deportes y formación		Dar cobertura administrativa y técnica compromisos de gasto, subvenciones y programa AEPESA.

Nº	SUBPROGRAMAS 2011	G2	DESCRIPCIÓN
432B1	Fiestas de singularidad turística		Dinamizar ofertas culturales. servicio de desarrollo y promoción territorial
432B2	Programa de actividades y promoción turística		Colaborar actividades municipales turismo. servicio de desarrollo y promoción territorial, dirección del área de desarrollo y promoción territorial
432B3	Promoción turística provincial		Promoción turística de la provincia dando una imagen de destino integral
920B2	Asistencia a usuarios		Asistencia técnica a personas usuarias
920C1	Ejecución de planes de prevención de riesgos laborales		Servicio de Prevención
920F0	Gestión y administración delegación de relaciones externas y movilidad		Coordinación actividades parque móvil y centro cívico
920G0	Gestión de la movilidad		Prestación servicio de transporte miembros corporación
920G1	Gestión logística		Gestión administrativa control asistencia personal, control de materiales, salas, eventos etc
920I1	Centro cívico casa de la provincia: fin de semana con la diputación, diputación tu amiga		Impulsar participación social y propiciar la política de conciliación laboral y familiar
920I2	Casa de la provincia. Hoy vamos a diputación. Con la diputación vamos a la UMA		Impulsar participación social y propiciar política conciliación laboral y familiar
920J0	Gestión y administración Cedma		Publicación y edición material
920J1	Trabajos de impresión		Impresión cartelería y folletos
920L0	Mejora y certificación de sistemas de gestión de calidad		Conseguir una administración más ágil y eficaz
925A0	Actividades de consumo		Atención, difusión de material relevante a la ciudadanía. Relaciones inter-administrativas con los ayuntamientos. Servicio arbitraje provincial de consumo
925B0	Defensa de la ciudadanía		Asesoramiento, información atención y tramitación quejas ante los conflictos que se planten
925C0	Oficina de información europea (Europe direct)		Unidad de Recursos Europeos

CLASIFICACIÓN DE PROGRAMAS. GRUPO 3

Nº	SUBPROGRAMAS 2011	G3	DESCRIPCIÓN
011A0	Deuda pública: amortización e intereses		Atender el pago de la amortización y los intereses de la deuda
134A1	Planes de autoprotección		Servicio de protección civil
135A0	Aportación al consorcio provincial de bomberos		Contribución a los gastos corrientes. Asesoramiento
150A0	Gestión y administración arquitectura		Elaboración de la documentación propia de las funciones del Servicio de Arquitectura. Otras asistencias técnicas en diversas materias
150A2	Gestión y administración vías y obras		Elaboración de documentación propia de las funciones del Servicio de Vías y Obras. Otras asistencias técnicas
150A3	Gestión y administración coordinación del área		Gestión administrativa. Asistencia técnica control de calidad y geotécnica.
151C2	Obras de urbanismo y arquitectura		Servicio de vías y obras, servicio de arquitectura dirección del área de fomento local y red viaria.
151D4	Dirección de proyectos		Servicio de vías y obras, servicio de arquitectura dirección del área de fomento local y red viaria.
161A0	Limpieza de alcantarillado y mantenimiento de redes		Mejora de las infraestructuras hídricas.
161A2	Análisis para el control de la calidad del agua		Cooperación realización de controles analíticos en la Red de Abastecimiento

Nº	SUBPROGRAMAS 2011	G3	DESCRIPCIÓN
161A3	Mejora calidad del agua		Control y mejora en la calidad de las aguas de consumo humano.
161A4	Gestión del servicio de medio ambiente		Gestión del Servicio.
162A3	Actuaciones del plan director de residuos urbanos: obras e instalaciones (de diputación)		Mejoras en los centros de tratamiento y transferencia de R.S.U. y R.C.D. propiedad de la Diputación.
162A7	Gestión de la unidad técnica de residuos sólidos urbanos		Gestiones administrativas de unidad técnica de residuos
169C0	Gestión administrativa recursos europeos		Gestión administrativa tramitaciones
169D0	Plan provincial a las obras y servicios de competencia municipal		Servicio vías obras, servicio de arquitectura municipal, dirección del área de fomento local y red viaria
169E0	Gestión y administración del área de desarrollo y promoción territorial		Actividades administrativas.
169E1	Gestión y administración desarrollo y promoción territorial		Comunicaciones postales, atenciones protocolarias, material de oficina, prensa, otros gastos
169F1	Plan especial de inversiones de años anteriores		Ejecuciones de planes de años anteriores servicio de desarrollo y promoción territorial
169G0	Dirección y gestión del área de servicios intermunicipales		Dirección del área de servicios intermunicipales
170A0	Gestión administrativa del área de medio ambiente y articulación territorial		Apoyo administrativo a los servicios del área
171A0	Gestión del vivero provincial		Mantenimiento vivero provincial
171A1	Suministro de plantas a municipios		Suministro plantas a municipios
171B3	Plan verde mantenimiento		Podas, abonados, tratamientos fitosanitarios, riegos, limpiezas.
172D0	Proyecto Protect		Protección y mejora del medio ambiente
179A1	Limpieza de cauces en tramos urbanos		Supervisión de los trabajos realizados por Ayuntamientos
179B0	Otras actuaciones de la dirección del área		Actuaciones en medio ambiente y articulación territorial impulso relaciones entidades
179D0	Sulfanet4eu		Mejora situación vertederos clausurados
230M0	Gestión y administración delegación de atención especializada		Dirección y coordinación técnica de las delegaciones
313A0	Recogida de animales vagabundos en municipios menores de 20.000 habitantes		Recogida animales, visitas colegios y concienciación, donación de animales.
313A1	Servicio de desinsectación, desinfección y desratización		Servicio desinfección, desinsectación, desratización provincial control de plagas de carácter agronómico o ambiental.
313A2	Recogida de palomas en edificios públicos		Recogida de palomas en edificios públicos municipales
320A1	Gestión y administración delegación de educación		Soporte administrativo, coordinación.
324A7	Actividades educativas (programa telecentros)		Acceso a internet a poblaciones rurales, garantizando conexión ADSL o vía satélite de calidad.
332A1	Archivo provincial		Archivo
338B0	Asistencia a preparación de eventos en municipios		Montaje carpas, escenarios e infraestructuras escénicas. Tramitación subvenciones EELL arrendamiento instalaciones celebración eventos
340B0	Gestión y administración juventud y deportes		Gestión y administración servicios juventud y deportes
342A3	Adquisición de material deportivo no inventariable		Adquisición material para ayuntamientos
419D0	Servicio a la ganadería provincial		Servicio de actividades agropecuarias
425B1	Programa de proyectos de optimización energética		Mejora eficiencia consumo, modernización instalaciones, uso energía renovables
453A0	Acondicionamiento, conservación y explotación		Servicio vías y obras, Dirección área de fomento local y red viaria

Nº	SUBPROGRAMAS 2011	G3	DESCRIPCIÓN
454A1	Inventario de caminos rurales		Inventario, caminos, titularidad y clasificación
454A4	Consortios maquinaria		Renovación parque maquinaria, gastos corrientes consorcios
491A5	Prestación de servicios para la administración electrónica Moad (modelo objetivo ayuntamiento digital)		Mantenimiento herramientas programas informáticos cumplimiento ley 11/2007 Administración electrónica Administración local
491A6	Creación y mantenimiento de cuentas de correo		Cooperación dotar entidades adheridas, cuentas correo para comunicaciones, gestión y mantenimiento.
491A7	Diseño y maquetación de material divulgativo y publicaciones para entidades municipales		Cooperación diseño y elaboración carteles y publicaciones
491A8	Mejoras de portales web municipales		Cooperación, programas desarrollados por sopde, personalizar portales municipales e introducir nuevas herramientas en el portal.
491AA	LOPD (ley orgánica de protección de datos)		Dotar municipios menores 20000 h herramientas legales y conocimientos para cumplimiento de la l.o.p.d.
491AB	Alojamiento y asistencia servidor web municipal		Cooperación con sopde en portales desarrollados, dar alojamiento servidor webmunicipal, permitir uso gestor contenidos de portal municipal, facilitar gestión dominios.
912A1	Grupos políticos		Dotar a partidos políticos que componen la corporación de infraestructura básica
912A2	Vicepresidencias		Gestión administrativa
920A0	Acceso base de datos jurídica		Facilitar ayuntamientos acceso base datos para realizar gestión municipal de forma eficaz.
920B0	Administración de sistemas		Instalaciones y mantenimiento de los sistemas.
920B1	Gestión de proyectos		Dotación de software para prestaciones servicios
920D0	Fe pública		Secretaría General
920I4	Centro cívico apoyo a actos institucionales		Aumentar visibilidad aytos en realización actos públicos institucionales
920J3	Prestación de servicios en trabajos imprenta y fotomecánica		Aportación edición libros ayuntamientos
920L1	Implantación de sistemas de calidad en las entidades de la provincia		Proporcionar asistencia implantar en entidades provincia sistemas de calidad y sistemas de gestión ambiental.
920N0	Dirección y administración de la dirección del área de igualdad y participación ciudadana		Coordinación del servicio de políticas de igualdad de género y participación ciudadana
923A0	Gestión y administración sistema de información territorial		Servicio de Información Territorial
923B1	Ortofotos y cartografía digital urbana		Servicio información territorial, dirección área fomento local y red viaria.
931A0	Dirección del área de hacienda y patrimonio		Gestión asuntos relacionados con la dirección del área
931B0	Contratación		Gestión de la contratación administrativa
931B1	Control interno		Ejercicio función interventora y de control financiero y de eficacia.
932A0	Gestión de ingresos		Gestión de los ingresos de la Diputación
933A0	Patrimonio		Gestión del Patrimonio de la Corporación
933A1	Obras en edificios del patrimonio provincial		Gestión obras a ejecutar en inmuebles de Diputación
933B0	Mantenimiento y dotación de edificios e instalaciones		Mantenimiento de los edificios e instalaciones de Diputación
934B0	Gestión de recursos financieros		Manejo y custodia fondos, valores y efectos de Diputación
945A0	Transferencias de fondos incondicionados		Cubrir necesidades financiera municipios

Se hace una comparativa con la clasificación del Presupuesto de 2010, hay que señalar que las cifras de la clasificación de programas correspondientes a 2010 que a continuación se muestran, son las obtenidas una vez que se realizó una revisión de los programas del Grupo 3 con posterioridad a la aprobación del Presupuesto 2010.

Los datos comparativos son los siguientes:

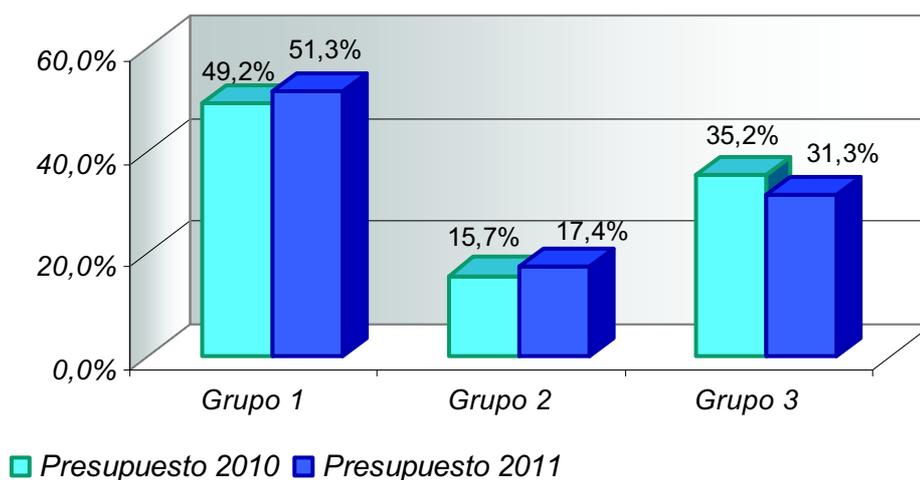
	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Total
Presupuesto 2010	116	37	83	236
Presupuesto 2011	115	39	70	224

El presupuesto ha disminuido en 12 programas, la diferencia más significativa se encuentra en el grupo 3, porcentualmente ha disminuido en cuatro puntos.

	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
Presupuesto 2010	49'9%	15'7%	35'2%
Presupuesto 2011	51'3%	17'4%	31'3%

Su representación gráfica sería la siguiente.

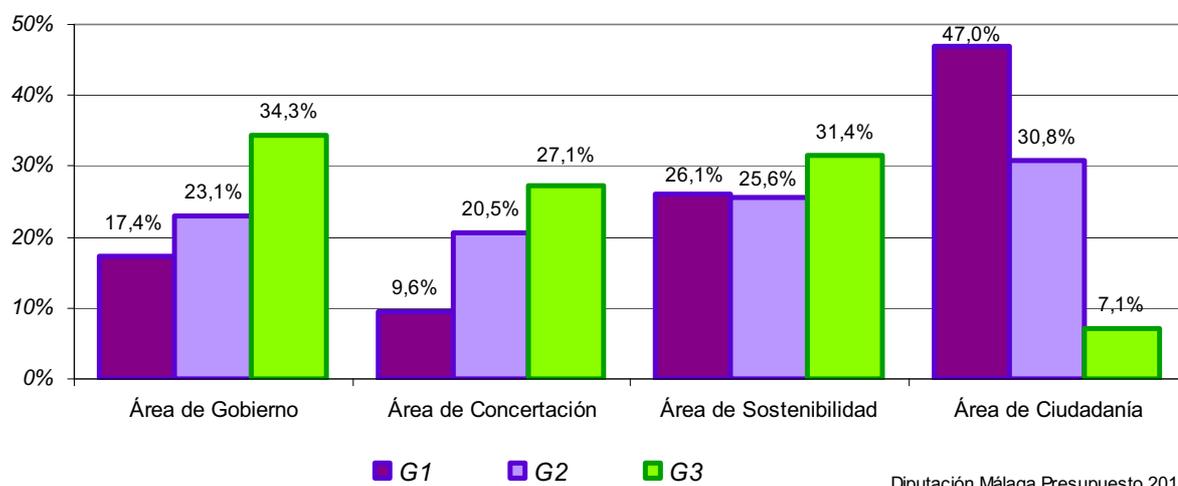
Comparativa Clasificación Programas Presupuesto 2010-2011



Diputación Málaga Presupuesto 2011

Por Áreas y según grupo de clasificación quedaría de la siguiente forma:

Clasificación Programas por Áreas Presupuesto 2011



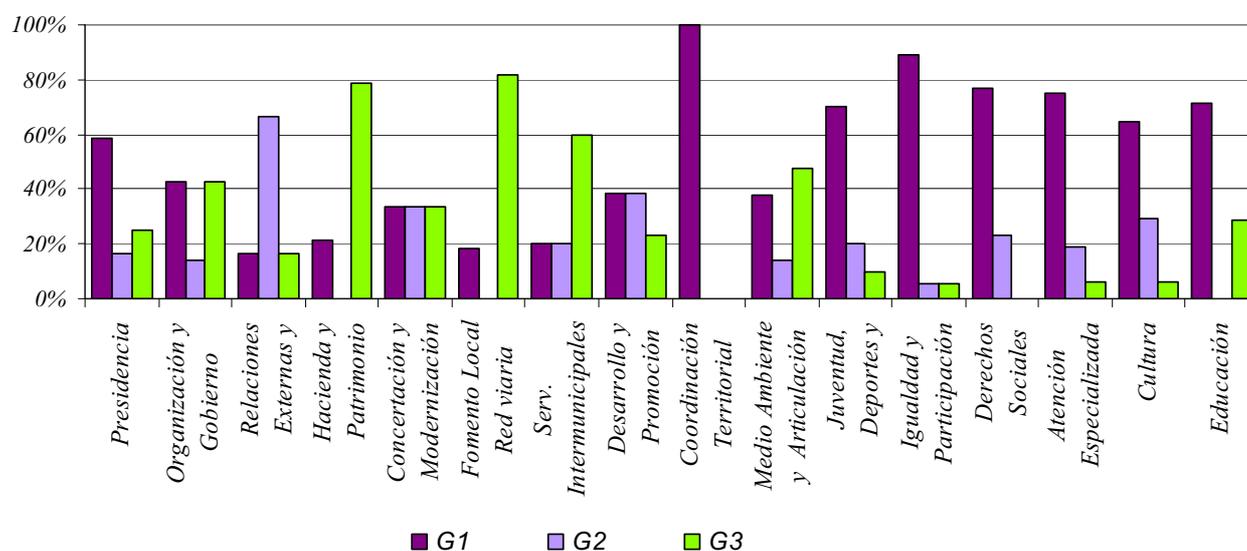
Diputación Málaga Presupuesto 2011

Ciudadanía es el área que tiene más programas clasificados como G1 y G2, alcanzando el 47% y el 30'8% respectivamente.

Los programas clasificados como G3, son los que tienen más proporción en el resto de las áreas, Gobierno con un 34'3% de sus programas, Sostenibilidad con un 31'4% y Concertación con el 27'1%.

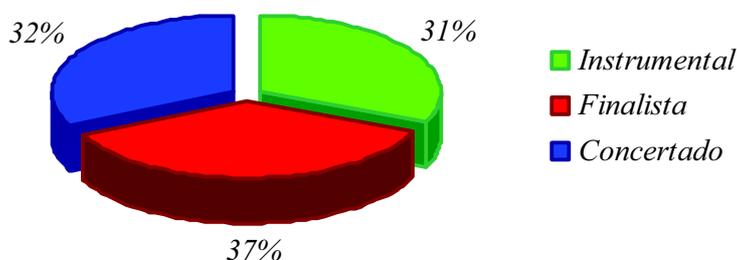
Por delegaciones, la clasificación de los subprogramas es la siguiente:

Clasificación Subprogramas por Delegaciones



Según el tipo de programa, el presupuesto de Diputación tiene un 37% finalista, el 32% de concertados y los instrumentales representan un 31%.

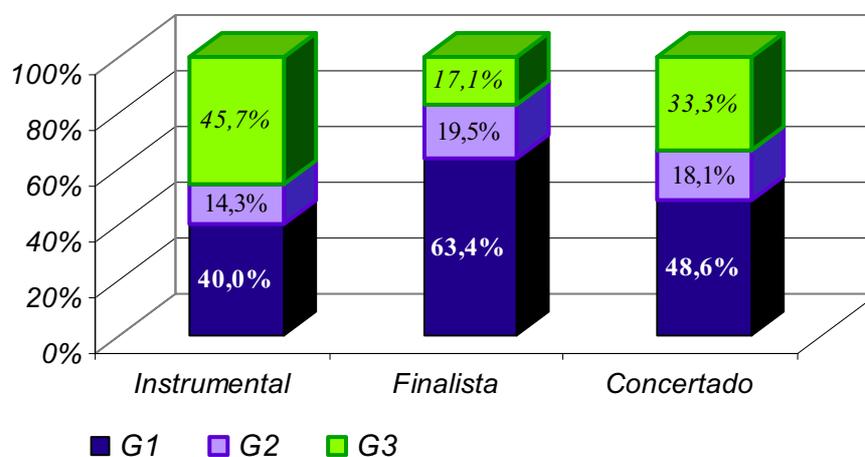
Distribución por tipo programa



Diputación Málaga Presupuesto 2011

A continuación se muestran según el tipo de programa y su relevancia con la clasificación de de género:

Tipo Programa Clasificación Género



Diputación Málaga Presupuesto 2011

Los programas finalistas contienen más de un 63% de programas G1, y solo un 17% de programas G3, en el extremo se encuentran los programas instrumentales, estos están formados por un 45,7% de programas clasifica como G3 y solo el 40% de G1.

ANÁLISIS DE LOS SUBPROGRAMAS

El presente apartado constituye, de algún modo, el núcleo central de este informe y recoge, los análisis vinculados a los principales programas presupuestarios de gasto.

A continuación se relacionan los 15 subprogramas sobre los que se ha realizado el análisis de impacto de género, y que son aquellos que se consideran con una mayor capacidad de incidencia a la hora de dar cumplimiento a los objetivos planteados en materia de igualdad de oportunidades, tanto por la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

El método de trabajo se organiza mediante el análisis del programa presupuestario desde cuatro ejes:

1. Identificación del programa: el nombre, los órganos gestores y el Departamento o Departamentos
2. Análisis del programa: mostrando la finalidad, su estructura o análisis del contenido del programa, la vinculación normativa y programática con la igualdad, el diagnóstico de desigualdades de género en el ámbito del programa y las realizaciones previstas en el mismo para subsanar esas desigualdades.
3. Valoración del programa: del resultado del análisis hecho se extraen los resultados que se espera que el programa produzca sobre las desigualdades identificadas y algunas conclusiones al respecto, junto con la valoración del impacto potencial positivo o negativo sobre la igualdad de género.
4. Observaciones y recomendaciones: donde se explicitan las carencias y elementos que obstaculizan la elaboración del informe y se proponen modificaciones para la mejora técnica de los programas presupuestarios y su potencial incidencia en la igualdad de género.

Del análisis y de la valoración, en próximos ejercicios presupuestarios, del impacto previsto de los programas se podrá extraer el impacto global previsible del Presupuesto global de la Diputación de Málaga.

Este modelo constituye un instrumento clave para el avance y logro de la igualdad de género ya que el análisis previo que hace de lo planificado permite controlar los procesos e introducir reajustes en el caso de que sea necesario por preverse un resultado no acorde con el mandato normativo vigente.

Los programas analizados como experiencias piloto, pertenecen al grupo 1 y 2.

Como resultado del trabajo llevado a cabo durante el presente año por el grupo de trabajo, del análisis de los subprogramas presupuestarios, y de las conclusiones a que se ha llegado, se han propuesto una serie de modificaciones a introducir en las fichas presupuestarias para los sucesivos ejercicios de 17 subprogramas, algunos de ellos analizados previamente, y el fruto ha sido la elaboración de las diecisiete nuevas fichas presupuestarias que se presentan para el ejercicio 2011.

En este apartado se muestra, el resultado del análisis de **quince** subprogramas, que se presentan en los presupuestos del 2011, excepto en primero.

ANÁLISIS DEL PRESUPUESTO

EL PROGRAMA

SUBPROGRAMA: 151C0 “Plan ejecución obras accesibilidad” (Concertado)

ÓRGANOS GESTORES: Servicio de Vías y Obras, Servicio de Arquitectura Municipal y Dirección de Fomento Local y Red Viaria.

DELEGACIÓN RESPONSABLE: Fomento Local y Red Viaria.

ANÁLISIS DEL PROGRAMA

FINALIDAD:

Conseguir la plena adaptación de las infraestructuras y edificios municipales a la normativa de accesibilidad vigente.

ESTRUCTURA

El **objetivo** que se persigue es garantizar la adecuación de los espacios urbanos municipales y sus elementos, así como la accesibilidad de sus edificios a las personas con movilidad reducida.

Objetivo que **se pretende alcanzar** colaborando económicamente con los municipios para la realización de obras en desarrollo de los planes de accesibilidad urbanística y arquitectónica, mediante subvenciones y ayudas.

VINCULACIÓN NORMATIVA Y PROGRAMÁTICA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 31.1. (...) las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de (...) los diversos tipos familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

Art. 31.3. Las AAPP tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad (...) la perspectiva de género (...) utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Art. 50.2. (...) los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las EELL en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

III Plan Transversal de Género, del que inciden las medidas:

6.1. Identificación y elaboración de un mapa de espacios urbanos, recursos y usos de los mismos (... uso de espacios funcionales,.. así como la estructura ... de los diferentes espacios...

6.2. Realización de un estudio cualitativo que permita conocer la situación y las necesidades de las mujeres y hombres en el ámbito provincial en relación al uso de los espacios y a la movilidad en los mismos.

6.3. Diseño y elaboración de una base de datos desagregada por sexo que permita actualizar y analizar la evolución y cambios realizados en los municipios en este sentido.

6.5. Asesoramiento y formación dirigida a los agentes locales que lo demanden, para la integración del enfoque de género en la planificación y gestión de proyectos ...

6.6. Fomento de la creación de equipamientos, tanto en las zonas residenciales como en las de actividad económica y productiva, adaptados a las necesidades diferenciales de los distintos grupos, atendiendo a criterios de accesibilidad y seguridad, que permitan una participación equitativa de mujeres y hombres en el espacio público.

MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA

De la normativa aplicable, citada anteriormente, se desprende que el marco de intervención de este subprograma, respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, debería materializarse prácticamente en una “política subvencionadora” que considere la igualdad de género como criterio de valoración en la adjudicación de ayudas a entidades que desarrollen proyectos subvencionados con el Presupuesto General de la Administración Pública.

DIAGNÓSTICO

No hay datos que permitan visualizar la situación de hombres y mujeres en el ámbito de desarrollo del Plan de Ejecución de Obras de Accesibilidad.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO:

En la ficha del subprograma no aparecen actuaciones ni intervenciones relativas a la igualdad de género.

VALORACIÓN DEL PROGRAMA:

CONSIDERACIONES PREVIAS

El subprograma (ficha presupuestaria) no recoge referencia alguna a la igualdad de género en sus objetivos, actividades ni finalidades.

RESULTADOS ESPERADOS

En el subprograma (ficha presupuestaria) no existen medidas específicas para cambiar la realidad en relación a la desigualdad de género, con lo cual, es previsible que se perpetúe la situación de desigualdad existente, en caso de que exista.

VALORACIÓN DEL IMPACTO

Tras el análisis realizado, el programa tiene:

- Obligatoriedad: por la Ley de igualdad 2
- Interés estratégico: no incide en las causas de discriminación, sólo indirectamente puede cambiar las condiciones de las mujeres y no cambia el rol social 0
- Alcance: incide indirectamente sobre un nº alto de personas 2
- Dotación económica baja (0,56 % sobre el Presup.Total Delegación sin Cap.I)..... 0
- Sostenibilidad: progr. anual que mejora las condiciones de vida de los hombres y las mujeres..... 1
- Grado de impacto potencial (no demasiado relevante): 5

OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR.

OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA

Entre los objetivos del subprograma no se incluye ninguno que haga referencia a la consecución de igualdad de género, quizás porque la cuestión se aborda con tintes puramente humanitarios, ya que se trata de permitir una vida lo más normalizada posible y una participación en los asuntos diarios sin diferencias a los sujetos con movilidad reducida; sin que sea necesario ir más allá en la distinción de hombres y mujeres, puesto que las medidas, infraestructuras o servicios que se ponen a su servicio lo son sin que tenga sentido reparar en diferencia alguna de género sino en atención a su condición de personas.

Sin embargo, cabría plantear ese mismo objetivo en los términos de la propia Ley Orgánica 3/2007, por ejemplo:

- Colaborar económicamente en la realización de obras de accesibilidad en desarrollo de los planes de accesibilidad urbanística y arquitectónica, para garantizar la adecuación de los espacios urbanos y sus elementos, así como la accesibilidad de sus edificios a las personas con movilidad reducida, *en condiciones de igualdad..*

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Por un lado, en el diagnóstico de situación se han evidenciado carencias importantes desde el punto de vista de la disponibilidad de datos para el análisis de género.

Por otro lado, no tiene interés estratégico, ya que no incide en las causas de discriminación por sexos, sino que tan sólo indirectamente puede cambiar las condiciones de las mujeres y hombres que cuiden a personas con movilidad reducida, haciendo (por la reducción al absurdo) este carácter extensivo a los niños y niñas en carrito.

Así, se podrá iniciar el proceso de generar información que posibilite conocer con precisión las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en relación al uso de los espacios municipales y a la movilidad en los mismos.

HERRAMIENTAS DE TRABAJO

En el desarrollo del subprograma se utiliza:

- formulario de solicitud de participación de la Entidad Local posible beneficiaria de la subvención.
- aplicación informática, de gestión interna de esta Corporación Provincial.

Puesto que la ejecución del subprograma incide directamente sobre la Entidad Local subvencionada, pero indirectamente sobre la población afectada, para la obtención de información que nos permita disponer de datos para el análisis de género se podría incluir en el formulario de solicitud de participación la repercusión de la actuación en las personas respecto al uso de los espacios municipales y a la movilidad en los mismos, desagregadas por sexo.

INDICADORES

En el subprograma no se incluye ningún indicador para medir el impacto de género, pero se podrían incluir algunos como:

- Número de infraestructuras municipales subvencionadas para garantizar, en condiciones seguras, el acceso a personas con movilidad reducida.
- Porcentaje de municipios que aporten en sus solicitudes de subvención datos relacionados con el uso de los espacios municipales y la movilidad en los mismos, desagregados por sexo.

ESCUELA DE FORMACIÓN EN FEMINISMO IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

PROGRAMA: 232C PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN

SUBPROGRAMA: 232C4 ESCUELA DE FORMACIÓN EN FEMINISMO

Tipo: Finalista

Responsable: Servicio de Políticas de igualdad de género

FINALIDAD:

- Promover desde el pensamiento y la filosofía feminista la formación, el conocimiento y las aportaciones de las mujeres a través de la historia.

ACTIVIDADES:

- Celebración del día internacional de la mujer (8 de marzo), del día internacional del libro (23 de abril) y del día internacional de la mujer rural (15 de octubre)
- Cursos, conferencias y jornadas sobre género y feminismo.
- Seminarios de formación feminista al profesorado de Málaga
- Estudios e investigaciones.
- Formar en feminismo y género a la ciudadanía de la provincia y al personal de las aa.pp., con especial incidencia en el colectivo joven.
- Dotar de herramientas y metodologías con enfoque de género, al personal técnico de las aa.pp.
- Favorecer espacios de reflexión y debate sobre el avance de la igualdad de género.
- Reconocer y poner en valor las aportaciones realizadas por las mujeres a través de la historia, en todos los campos del conocimiento, así como en la vida cotidiana.

2.3 NORMATIVA:

LOI 3/2007 Igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 12/ 2007 Promoción de la igualdad de género en Andalucía. .

-Ley 3/2007

- Art. 14-8: El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

-Art. 15.- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas+
-Ley 12/2007.

Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

1. La Administración educativa andaluza garantizará la puesta en marcha de proyectos coeducativos en los centros educativos que fomenten la construcción de las relaciones de mujeres y hombres, sobre la base de criterios de igualdad que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y las de violencia de género.

2. La Administración educativa andaluza garantizará que todos los centros educativos cuenten con una persona responsable de coeducación, con formación específica, que impulse la igualdad de género y facilite un mayor conocimiento de los obstáculos y discriminaciones que dificultan la plena igualdad de mujeres y hombres mediante actuaciones y actividades dirigidas

a:

a) Hacer visible y reconocer la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad.

b) Garantizar que el alumnado adquiera la formación.

-Art. 21. 3: Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y

hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

-Art. 23-8: "La Administración de la Junta de Andalucía realizará estudios sobre las estimaciones del valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado de las personas que se realiza en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El resultado de dichos estudios será difundido, con el fin de dar a conocer su contribución a la economía y a la sociedad andaluza.

Ambas hacen referencia a la formación en género, en especial al personal de la administración, con introducción de temas igualdad en oposiciones e introducir la transversalidad, impacto en proyectos y programas, para lo que se necesita formación en género.

III Plan transversal de género de la Diputación de Málaga. Eje VIII

2.3 Implicaciones derivadas del contexto normativo.

Del contexto normativo en el que se desarrolla el programa se deben tener en cuenta las actuaciones relativas a:

Conciliación y corresponsabilidad para las personas participantes en las acciones formativas.

Transversalidad: como eje vertebrador en la consecución de objetivos.

2.4 Diagnóstico

Situación social e identificación de desigualdades en los ámbitos de intervención del programa.

La formación en género no está reglada existiendo una oferta escasa y diversa, además de la percepción de mucha gente que cree que no se necesita formación en género, puesto que es algo que todo el mundo sabe.

Con los mandatos de la ley se plantea una necesidad formativa en el personal técnico de las administraciones y quienes quieren optar al empleo público. De partida, aunque en general la formación en género y feminismo es escasa, hay muchas más mujeres que hombres que tienen formación y muestran una mejor actitud a adquirir esos conocimientos.

2.5 Realizaciones previstas respecto de la igualdad de género

Todas las acciones de sensibilización y formación inciden en el mejor conocimiento de la igualdad de las personas participantes.

3. Valoración Del Programa

3.1 Consideraciones previas

El programa tiene un amplio mandato normativo y los objetivos y actividades se dirigen a cumplirlos.

3.2 Resultados esperados

Se espera formar y sensibilizar en género e igualdad así como aumentar el conocimiento de la situación y posición de mujeres y hombres en todos los ámbitos, para su posterior aplicación en la vida profesional, personal y social de las y los participantes.

3 VALORACIÓN DEL IMPACTO

Poder transformador: alto imprescindible la formación para la igualdad y al interés estratégico.

Alcance: unas 200 personas al año

Sostenibilidad: duradera

Grado de impacto potencial: positivo en la medida que cambie las situación existente al conocer las desigualdades, detectarlas y poder así cambiarlas

4.- OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

Los objetivos están bien formulados, así como el tiempo, yo incluiría acciones de conciliación vida profesional, personal y familiar, para que puedan participar mas personas.

- Más actividades de difusión
- Forma de motivar a la participación a más hombres.

INDICADORES:

- N° de ponentes y expertas que han participado en actividades formativas desagregado por sexo
- N° participantes desagregado por sexo.
- N° de acciones formativas: conferencias, jornadas, seminarios y cursos.
- tipo de contenidos de igualdad: normativa, teoría, aplicación práctica.. .
- N° de colaboraciones con otras entidades
- N° de carteles y folletos de las campañas de sensibilización.

SUBPROGRAMA: 920E3 FORMACIÓN DE RR.HH.

DOTACIÓN ECONÓMICA: 126.189,00 €

ÓRGANOS GESTORES: UNIDAD DE FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO RR.HH.

DELEGACIÓN: ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO INTERIOR

ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA

1.1 FINALIDADES

- Identificar las competencias que debe poseer el personal en relación con los objetivos de la Administración y el perfil de las personas en relación con los requisitos, funciones y tareas de los puestos.

Proyectar las necesidades detectadas a los planes de formación.

- Formación permanente y de perfeccionamiento en el puesto. Formación para el fomento de la promoción profesional.

Desarrollo de itinerarios formativos.

- Conocer el impacto de las acciones formativas tanto en los/as perceptores/as como en los objetivos de las entidades.

1.2 ESTRUCTURA

Se organiza en torno a tres objetivos:

- Detección de necesidades formativas: realizar una muestra en la Diputación y provincia.

- **Formación en materias transversales:** nuevas tecnologías, prevención de riesgos laborales, inglés, **género**, atención al público, calidad, cultura corporativa.

Formación específica de perfeccionamiento profesional en puestos de trabajo, previa solicitud de responsables de Áreas y Servicios.

Diseño de itinerarios formativos para la promoción profesional y desarrollo de la evaluación del desempeño.

- Evaluación de la formación: conocer el grado de satisfacción de los/as empleados/as en relación con la formación recibida.

Verificar la adecuación de la formación impartida con la planificación.

Detectar el impacto de la formación en las actuaciones propias del puesto.

Valoración, por parte de la Comisión de Formación.

Reflejo de los resultados de la evaluación en el diseño de futuros programas formativos.

Que pretende alcanzar mediante un conjunto de actividades relacionadas con:

- Entrevistas de detección. Análisis y tratamiento de la información. Propuesta de Plan propio y Plan agrupado.
- Planificación, divulgación, selección del alumnado y desarrollo de las acciones formativas incluidas en los distintos programas formativos.
- Encuestas a participantes. Memoria final del curso, por parte de personal docente. Valoración del impacto formativo. Memoria, por parte de la Unidad, en la que se realice análisis de los elementos valorados.

De lo anteriormente expuesto, se observa que existe una mera referencia al género en el objetivo relativo a la formación en materias transversales.

1.3 NORMATIVA Y PLANES

1.3.1 RELACIÓN DE NORMAS Y PLANES

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

-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.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

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

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Artículo 4. Principios generales.

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:

Pto. 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.**

Pto. 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.**

III Plan Transversal de Género: Plan Estratégico 2.010-2.013. Diputación de Málaga.

Eje 1. Relaciones institucionales. Coordinación y comunicación.

Medidas:

1.5. Colaboración, con formación continua, para garantizar el conocimiento práctico del protocolo de transversalidad, a través de acciones formativas y de sensibilización dirigidas al personal de la Diputación.

1.3.2 MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA

De las normas enumeradas que en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres se desprende del subprograma presupuestario, se deben destinar fondos para llevar a cabo los siguientes mandatos:

- Acciones positivas orientadas a aumentar la presencia de mujeres en el ámbito de la formación.
- Conciliación y corresponsabilidad mediante la generación de recursos públicos que permitan conciliar la vida profesional, familiar y personal.
- Transversalidad en la integración de la igualdad de género en los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, así como en los procesos de trabajo. Supone la implantación de metodologías que integren la dimensión de género, de forma transversal, en todas las líneas de trabajo que subyacen al subprograma presupuestario.
- Generación y emisión de información y criterios de análisis.

La visibilización de las mujeres mediante el uso de un lenguaje inclusivo de ambos sexos. Supone también la inclusión de la variable sexo en todos los registros

administrativos y operaciones estadísticas en que sea pertinente, así como utilizar la perspectiva de género como modelo de interpretación de la realidad.

1.4 DIAGNÓSTICO

Para conocer la situación social e identificar las desigualdades en los ámbitos de intervención del programa, tendríamos que disponer de datos desagregados de la población a la que se dirigirán las acciones formativas:

-Se trataría de ver número de personal funcionario/a y laboral que asisten a cursos teniendo en cuenta, además, las especialidades, la duración y lo que influyen los cursos en la promoción profesional.

1.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La ficha presupuestaria del subprograma hace referencia a actuaciones y a intervenciones que den respuesta a las desigualdades identificadas en el diagnóstico cuando se refiere al objetivo de la formación en materias transversales

2. VALORACIÓN DEL SUBPROGRAMA

2.1 CONSIDERACIONES PREVIAS

En el contexto del subprograma se hace una mera referencia a la igualdad en sus objetivos cuando habla de formación en materias transversales.

No dispone de indicadores de género, aunque sí de otros indicadores sobre los que poder realizar referencia explícita al género.

2.2 RESULTADOS ESPERADOS

Como he mencionado anteriormente, la ficha presupuestaria sólo recoge referencias a la igualdad de género cuando habla de sus objetivos, aunque no establece medidas para favorecer la misma. Sin embargo, existe una relación de normas, señaladas en el apartado 2.3.1 que serían de aplicación en la puesta en práctica de acciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

VALORACIÓN DEL IMPACTO

Obligatoriedad: Mandato normativo general y sectorial. Puntuación: 2

Este subprograma tiene poder transformador, dado que existen mandatos normativos y programáticos que obligan a integrar la dimensión de género en su contenido, tal y como se ha puesto de manifiesto en el punto 2.3.1.

Interés estratégico: Puntuación: 2

Permite cambiar formas de hacer que incidirán en rol de género.

Alcance: Puntuación: 1

Incide de manera directa sobre un número “bajo” de personas.

Dotación económica media: Puntuación:1

La dotación del subprograma presupuestario puede considerarse media.

Sostenibilidad: Puntuación: 2

El efecto del subprograma será, previsiblemente, duradero, dado el objetivo de éste (formación del personal funcionario y laboral de la Diputación Provincial a través de cursos y acciones formativas, fundamentalmente).

Grado de impacto potencial: Puntuación: 8

Este subprograma puede tener un impacto positivo si en la ficha presupuestaria se definieran un mayor número de finalidades y objetivos dentro del marco de género y, así, establecer las actividades y los indicadores adecuados para conseguir llevarlos a cabo.

El subprograma presupuestario debería orientarse, aún más, hacia la consecución de la igualdad, por tanto, a largo plazo, puede esperarse un impacto positivo, si las finalidades, objetivos y actividades del subprograma se modifican para reducir las brechas de género existentes.

2 OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

2.3 OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA

Entre los objetivos del subprograma se incluye uno que hace referencia a la consecución de igualdad de género: la formación en materias transversales desde la perspectiva de género. Aunque es importante que se haya empezado a pensar en igualdad, todavía queda un largo camino por recorrer.

El subprograma debería recoger objetivos orientados a potenciar la igualdad de género en el ámbito de la formación, como promover actividades formativas donde la representación femenina ha sido escasa hasta ahora.

Además, el subprograma debería orientar el gasto de la Corporación a reducir las desigualdades de género en tema de formación continua.

4.2 ACTUACIONES

Como consecuencia de los objetivos anteriormente expuestos, debe incluirse, entre las actividades, fomentar, aún más, la perspectiva de género en la redacción del subprograma presupuestario.

Habría que recoger medidas concretas que compatibilicen el tiempo de asistencia a cursos y/o acciones formativas con otras ocupaciones que puedan dificultar su asistencia (como por ejemplo, guarderías).

Igualmente, se podrían establecer cuotas paritarias en cuanto al alumnado asistente a los cursos y/o acciones formativas.

4.3 HERRAMIENTAS DE TRABAJO

El lenguaje empleado en la redacción de la ficha presupuestaria tendría que revisarse, en cuanto debería incidir más en el uso de un lenguaje inclusivo de ambos sexos.

Adecuar todos los sistemas de generación de información a la normativa vigente, incluyendo el campo sexo en todos ellos.

4.4 INDICADORES

En cuanto a los indicadores reflejados en la ficha presupuestaria, deberían aparecer aquellos que permitan medir el impacto de género en el presupuesto, como:

- Datos desagregados por sexos sobre el número de personas asistentes a los cursos y/ acciones formativas. Por especialidad y duración.
- Número de cursos y/o acciones formativas destinadas al fomento de la igualdad.
- Número de acciones formativas que incluyen o transversalizan la igualdad.

PROGRAMA: 931C0 ASISTENCIA ECONÓMICA A MUNICIPIOS

ÓRGANOS GESTORES: SERVICIO DE GESTIÓN ECONÓMICA Y PRESUPUESTARIA

ÁREA: HACIENDA Y PATRIMONIO

2.- ANÁLISIS DEL PROGRAMA

2.1. FINALIDAD

Propiciar que los ayuntamientos de la provincia dispongan de los medios de gestión económica, presupuestaria y contable adecuados.

2.2. ESTRUCTURA

Los objetivos perseguidos son los siguientes:

- Satisfacción de las necesidades informativas y formativas de las diferentes categorías de usuarios de Sicalwin (entidades locales).
- Mejora continuada de la gestión (política de calidad).

Que pretenden alcanzarse mediante las siguientes actividades:

- Formación continua a los usuarios de Sicalwin y responsables de los programas de los ayuntamientos.
- Mantenimiento del programa de gestión contable.
- Dar soporte técnico a los usuarios del programa de contabilidad sicalwin de las entidades locales.
- Resolución de consultas telefónicas en materia presupuestaria y contable.
- Asistencia en materia presupuestaria y contable mediante visita a los ayuntamientos o bien citándolos en nuestras instalaciones.

Como se deduce de la lectura de lo anterior se observa que no existen referencias a la igualdad de género.

2.3. NORMATIVA

2.3.1. RELACIÓN DE NORMAS

- Ley Orgánica 7/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. (...)

2. La **integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica**, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

Artículo 15. *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

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

-Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Artículo 5. Transversalidad de género.

Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Artículo 6. Evaluación de impacto de género.

1. Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen

- III Plan Transversal de Género, inciden las siguientes medidas:

1.1 Elaboración de un protocolo de intervención para la incorporación paulatina de la perspectiva de género en la planificación y seguimiento de las políticas y actuaciones que desarrollan las Delegaciones de la Diputación.

3.1. Establecimiento de una resolución que recoja el compromiso por parte de la Institución para incluir la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos.

3.2. Integración del principio de igualdad en los programas presupuestarios de la Diputación.

3.3. Fijación de objetivos y de indicadores claros y precisos que permitan la realización de informes anuales del impacto de género de los presupuestos gestionados por la Diputación y por cada una de sus Delegaciones.

3.4. Realización de una guía metodológica que pautе y proporcione orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos.

3.5. Capacitación/formación del personal que elabora los presupuestos para que planifiquen los mismos desde la perspectiva de género.

3.6. Desagregación por sexo de todos los indicadores calculados en los programas que se lleven a cabo (indicadores de gasto, etc.)

2.3.2. MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA.

De las normas enumeradas se desprende que el marco de intervención de este programa presupuestario respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe destinar fondos para llevar a cabo los siguientes mandatos:

- Transversalidad. La integración de la igualdad de género en los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, así como en los procesos de trabajo. Supone la implantación de metodologías que integren la dimensión de género, de forma transversal, en todas las líneas de trabajo que subyacen al programa presupuestario.
- Generación y emisión de información y criterios de análisis. La visibilización de las mujeres mediante el uso de un lenguaje inclusivo de ambos sexos. Supone también la inclusión de la variable sexo en todos los registros administrativos y

operaciones estadísticas en que sea pertinente, así como utilizar la perspectiva de género como modelo de interpretación de la realidad.

2.4. DIAGNÓSTICO

No existe ámbito de intervención concreto, en cuanto a colectivos de personas se refiere y por tanto, las desigualdades en sentido amplio serían todas las existentes en la sociedad de la provincia de Málaga. Lo anterior es debido a que el programa se dirige a los Ayuntamientos como entidades y se limita al asesoramiento en materia presupuestaria y contable. Tampoco se dispone de información sobre la realización del subprograma en ejercicios anteriores.

Sería necesario conocer el número de presupuestos que están elaborados con perspectiva de género o que, al menos, hacen informe de impacto de género.

2.5. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha del subprograma no aparecen actuaciones ni intervenciones que persigan dar respuesta a desigualdades concretas identificadas, ni tampoco sobre la desigualdad en general.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

Se trata de un programa de carácter finalista pero que no tiene incidencia directa sobre personas ni sobre distribución de recursos sobre las mismas, por tanto, no cabe esperar resultados específicos sino únicamente influencias sobre las entidades a las que se atiende orientadas a la toma en consideración y reducción de las desigualdades de género, dentro de su propio ámbito de intervención. Es decir, únicamente desde la función de asesoramiento en materia presupuestaria puede tratarse de ir introduciendo la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos municipales y, de ese modo, conseguir llegar a incidir sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

3.2. RESULTADOS ESPERADOS.

La ficha presupuestaria no recoge referencias a la igualdad de género ni a medidas para favorecer la misma, por tanto, en principio los resultados que cabría esperar son de perpetuación de las desigualdades existentes.

3.3. VALORACIÓN DEL IMPACTO.

Obligatoriedad: este programa tiene poder transformador dado que existen mandatos normativos específicos en relación con la igualdad tal y como se ha puesto de manifiesto más arriba. Puntuación: 2.

- Interés estratégico: el programa permite cambiar formas de hacer que pueden llegar a influir en el rol de género, por tanto, su puntuación sería 2.

- Alcance: el programa no incide directamente sobre personas, sin embargo, indirectamente sí afecta a las personas ya que puede contribuir a propiciar que las políticas presupuestarias de los municipios atendidos adopten medidas favorecedoras de la igualdad de género, y permitan reducir las brechas de género existentes en los distintos ámbitos de intervención. Por tanto, puede incidir de manera indirecta sobre un número elevado de personas. Puntuación: 2.

- Dotación económica: la dotación económica en términos absolutos es baja, pero si considerásemos los recursos humanos destinados al subprograma podríamos considerarla media. Puntuación: 1.

- Sostenibilidad: dado que este subprograma cuenta con un largo recorrido y además es de esperar que perdure en el tiempo, dado que responde específicamente a las competencias de la Diputación Provincial definidas en la Constitución, el efecto del programa será duradero. Se trata de un procedimiento presupuestario que incide sobre procedimientos de trabajo. Puntuación: 2.

- Grado de impacto potencial: 9, potencialmente este programa puede tener un impacto positivo si se adoptan las medidas oportunas considerando objetivos y finalidades relativos a la igualdad y se realizan las actividades oportunas para alcanzarlos.

Aunque el programa no tendrá efectos directos sobre la igualdad sí puede propiciar que las políticas presupuestarias municipales se orienten hacia la

consecución de la misma, con lo cual podría esperarse a largo plazo un impacto positivo, aunque indirecto, sobre la igualdad. Aunque, hay que tener en cuenta que dicho impacto va a depender de cuestiones ajenas al subprograma dado que éste sólo comprende el asesoramiento a los municipios, que pueden seguir o no las recomendaciones efectuadas dependiendo de factores políticos y técnicos.

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1. OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA

Lo que debería pretender este programa es propiciar la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos y la toma de conciencia de la importancia de la misma y, consecuencia de lo anterior, conseguir orientar en mayor medida el gasto de los municipios y otras entidades atendidas, a la reducción de las desigualdades de género.

Por tanto, entre las finalidades debería incluirse la introducción del enfoque de género en los presupuestos de las entidades beneficiarias del subprograma.

En cuanto a los objetivos debería incluirse el incremento del número de municipios que incluyen la perspectiva de género en la elaboración de sus presupuestos y el incremento de los conocimientos del personal técnico sobre este tema.

4.2. ACTUACIONES

Entre las actividades debe incluirse el asesoramiento para la elaboración del informe de impacto de género y el fomento de la toma en consideración de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de los presupuestos municipales.

4.3. HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Deberá revisarse el lenguaje empleado en la redacción de las fichas de concertación.

4.4. INDICADORES

Deberían establecerse indicadores para medir el grado de consecución de los objetivos planteados:

- Porcentaje de municipios que incorporan la perspectiva de género a los presupuestos sobre el total de municipios atendidos.
- Evolución del porcentaje anterior a lo largo de los distintos ejercicios.

ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA

1. SUBPROGRAMA

NOMBRE E IDENTIFICACIÓN: SUBPROGRAMA 341B3 CONDICION FÍSICA PARA ADULTOS

ÓRGANOS GESTORES: SERVICIO DE JUVENTUD Y DEPORTE

ÁREA: AREA DE JUVENTUD, DEPORTE Y FORMACION

DOTACION ECONÓMICA: 340.525,00€

2. ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA

2.1 FINALIDAD: Generar unas pautas de organización que aglutine los esfuerzos y voluntades de los distintos ayuntamientos para promover hábitos deportivos en personas adultas.

2.2 ESTRUCTURA

Objetivos:

Impulsar a los ayuntamientos de la provincia de Málaga en el desarrollo de un programa estable de condición física dirigido a los adultos y las adultas del municipio creando elementos de coordinación intermunicipal en la materia. Objetivos a conseguir mediante una serie de actividades encaminadas a formar una base mínima y elemental de técnicos/as municipales especialistas y a mejorar el estado de salud de forma integral de los y las ciudadanos/as de la provincia de Málaga, a través de la actividad física deportiva.

2.3 NORMATIVA

2.3.1 Relación de normas

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 29. Deportes.

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.
2. Las Administraciones públicas favorecerán la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.
3. Las Administraciones públicas fomentarán la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos políticos y económicos.
4. Las Administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo.

III Plan Transversal de Género: Plan Estratégico 2010 – 2013. Diputación de Málaga.

EJE 6. Cultura, Educación, Juventud y Deporte. Objetivo: Fomentar la presencia de las mujeres en la dirección y participación de actividades culturales, educativas, juveniles y deportivas, planificando nuevos programas y modalidades que den respuesta a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres y haciendo visible, a su vez, las aportaciones de las mujeres en estos ámbitos en la Provincia de Málaga

2.3.2 Materialización práctica.

De las normas enumeradas se desprende que el marco de intervención de este subprograma presupuestario respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe destinar fondos para llevar a cabo los siguientes mandatos:

- ➔ Acciones que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de todas las acciones dirigidas a la promoción de hábitos deportivos en personas adultas.
- ➔ Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas para potenciar su intervención en el ámbito del deporte.
- ➔ Inclusión de criterios de igualdad en temas de contratación.
- ➔ Política subvencionadora. Considerando la igualdad de género como criterio de valoración a tener en cuenta a la hora de otorgar subvenciones en materia de deportes de adultos.
- ➔ Generación y emisión de información y criterios de análisis: la variable sexo, perspectiva de género, lenguaje,... en folletos, publicidad, carteles....
- ➔ Comunicación e imagen. Campañas de sensibilización para el acceso de las mujeres adultas al deporte.

2.4 DIAGNÓSTICO.

Para la realización de un diagnóstico habría que conocer el contexto en el que opera el subprograma sobre Condición física para adultos, incluyendo una recogida de datos desagregados por género.

Los datos recogidos a raíz de la ejecución del mismo subprograma en años anteriores se refieren a la participación de mujeres y hombres en las actividades deportivas (datos generales):

	AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ADULTOS	2002	1.899	70	1.969
	2003	1.916	68	1.984
	2004	2.110	130	2.240
	2005	2.153	130	2.283
	2006	1.726	91	1.817
	2007	1.875	101	1.976
	2008	1.797	90	1.887

Se deduce de estos datos una mayor participación femenina en las actividades deportivas programadas. Sin embargo no existen datos sobre los deportes practicados, edad de los y las participantes, horarios en los que se planifican las actividades...

Como conclusión no se puede realizar un diagnóstico que permita establecer las desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto al subprograma Condición Física para Adultos, puesto que harían falta más datos que nos permitan establecer una serie de actuaciones y acciones para la consecución de los objetivos de igualdad y reducción de las brechas de género existentes.

2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha presupuestaria no aparecen actividades, ni objetivos que el subprograma desarrolle que puedan dar respuesta e incidir sobre desigualdades existentes.

3. VALORACIÓN DEL SUBPROGRAMA

3.1 CONSIDERACIONES PREVIAS

En la ficha presupuestaria no aparecen actividades, ni objetivos que el subprograma desarrolle que puedan dar respuesta e incidir sobre desigualdades existentes. Ni siquiera en el apartado indicadores de dicha ficha, que aparece vacío de contenido.

3.2 RESULTADOS ESPERADOS

Como se ha referido anteriormente, la ficha presupuestaria no establece actividades ni objetivos que hagan referencia a una mejora en cuanto a desigualdades existentes, ni siquiera establece unos indicadores de género. Sin embargo existe una relación de normas, señaladas en el punto 2.3 Normativa, aplicables con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres que derivan a la puesta en práctica de una serie de acciones que se pueden llevar a cabo.

3.3 VALORACION DEL IMPACTO

Poder transformador: este subprograma podría tener poder transformador puesto que está vinculado a una normativa aplicable.

➔ **Obligatoriedad:** existe mandato normativo específico de igualdad, sectorial y programática que obliga a tener en cuenta la igualdad en el ámbito de intervención del subprograma.

Puntuación: 3

➔ **Interés estratégico:** permite cambiar formas de hacer que incidirán en el rol de género.

Puntuación: 2

➔ **Alcance:** este subprograma incide directamente e indirectamente sobre personas, por lo que puede contribuir a la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en este sector.

Puntuación: 3

➔ **Dotación económica:** 340.525,00€.

Puntuación: 1

➔ **Sostenibilidad:** el efecto del subprograma es anual con posibilidades de mantenerse en el tiempo, mejorando las condiciones de vida de las mujeres.

Puntuación: 1

Grado previsible de impacto: el grado de impacto es negativo en el sentido de que no cambia el rol por lo que perpetúa las desigualdades.

Grado de impacto potencial: 10

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA:

Entre los objetivos del subprograma no se incluye ninguno que haga referencia a la consecución de igualdad de género, es por lo que habría que plantear los mismos objetivos bajo una perspectiva de igualdad de género, como sería por ejemplo:

- ➔ Realizar un análisis a partir del diagnóstico realizado teniendo en cuenta las brechas de género existente a pesar de la mayor participación de mujeres en las actividades deportivas.
- ➔ Establecer el diseño y la planificación del subprograma con perspectiva de género,.
- ➔ Información y difusión en igualdad de género.

- ➔ Elaboración de estudios, informes y estadísticas sobre deporte de adultos con desagregación de datos por sexo.

4.2 ACTUACIONES.

Al igual que en el apartado anterior, habría que hacer incidir en las actuaciones a llevar a cabo, modificándolas para la consecución de los objetivos de igualdad y reducción de las brechas de género existentes, como por ejemplo establecer cuotas paritarias en cuanto a la participación de las actividades deportivas programadas.

4.3 HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

En relación a la ficha presupuestaria, debe revisarse el lenguaje empleado en la redacción de la misma, para ello se podría establecer un corrector ortográfico informático que lo realizara.

Además de datos estadísticos que contribuyeran al conocimiento del número de mujeres / hombres participantes y usuarios de cada una de las actuaciones a llevar a cabo.

4.4 INDICADORES.

Respecto a los indicadores que midan el impacto de género la ficha presupuestaria no cuenta con ninguno, por lo que en función de los objetivos y actuaciones a llevar a cabo habría que diseñarlos con objeto de detectar las desigualdades y establecer unos medidores que ayuden a visualizar los avances y logros en la reducción de las desigualdades. Como serían:

- ➔ N° de mujeres y hombres participantes.
- ➔ N° de monitoras y monitores.
- ➔ Relación actividad deportiva / participación mayor número de mujeres y hombres.
- ➔ Relación horario actividad deportiva /participación número de mujeres y hombres.
- ➔ Contenidos de igualdad en oferta y publicidad de las actividades deportivas.

PROGRAMA: 169A0. Oficina de responsabilidad social.

ÓRGANOS GESTORES: Presidencia.

ÁREA: Área de Organización y Gobierno Interior.

DOTACION PRESUPUESTARIA: 30.000,00 €.

2.- ANALISIS DEL PROGRAMA

2.1. FINALIDAD

- Promocionar la responsabilidad social (integración voluntaria de los problemas sociales y medio ambientales) entre la estrategia de las empresas malagueñas, encomendando parte de la gestión de la oficina a la SOPDE.
- Reconocimiento de las mejores prácticas empresariales en responsabilidad social concediendo un premio.

2.2. ESTRUCTURA

Persigue como principal objetivo el fomento de prácticas socialmente responsables de las empresas a través de:

- Mejorar la calidad del empleo.
- Favorecer la incorporación y promoción de la mujer en el trabajo remunerado.
- Mejorar la calidad medio ambiental.
- Medidas que contribuyan al desarrollo cultural de las artes y la conservación del patrimonio histórico.

Que pretende alcanzarse mediante:

- Celebración de jornadas y seminarios.
- Asesoramiento para la implantación de medidas de conciliación, sostenibilidad e inserción.
- Elaboración de contenidos de página web gestión concesión premio “Empresa socialmente responsable”.

2.3. NORMATIVA

2.3.1. VINCULACIÓN NORMATIVA Y PROGRAMÁTICA.

Tratado de Lisboa

Art.23: La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Artículo 10. Los estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres: a) las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional.

Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, 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 profesional.

Ley 45/2007, de desarrollo sostenible del medio rural.

Art.22.5. Creación y mantenimiento del empleo. Con el fin de impulsar la creación y el mantenimiento del empleo en el medio rural, en especial para mujeres.

Art.28. Educación. Para intensificar la prestación de una educación pública de calidad, el Programa podrá incluir medidas que tengan por objeto: la potenciación de la formación profesional de los jóvenes y las mujeres, mediante programas adecuados de formación reglada complementados con formación ocupacional, especialmente en nuevas tecnologías y en técnicas de empleo deslocalizado, y con prácticas incentivadas en empresas del medio rural.

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

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.

Art.35, sobre subvenciones públicas posibilita que se incluyan en las bases reguladoras valoraciones de actuaciones que incidan en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes, incluyendo como posibles medidas la conciliación y de responsabilidad social.

Art.42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres. 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 permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. 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.

Art.73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

Ley 12/07, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género.

Art. 4. Igualdad de trato entre mujeres y hombres, que superen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los ámbitos económicos, políticos, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

Art.12. La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

En su Art.13. Señala que incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

Capítulo II. Título II. De la igualdad en el empleo. Art.22 y ss. Destacando, entre otros:

Art.22.1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo.

Art.24. Incentivos a la contratación de mujeres.

Art.25. Promoción empresarial.

Art.26. Calidad en el empleo.

Art.27. Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial.

Art.35. Marca de excedencia en la igualdad, que persigue como objetivo incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

III Plan Transversal de Igualdad 2010-2013

Eje 4. Medida 4.6. Potenciación de los programas de diversificación profesional de mujeres y hombres, para disminuir paulatinamente la segregación horizontal del mercado de trabajo.

Eje 7. Igualdad en la empresa.

Eje 8. Igualdad entre mujeres y hombres.

8.1. Desarrollo de las intervenciones específicas del servicio de políticas de igualdad de género para la mejora de la calidad de vida y participación activa de las mujeres en la sociedad malagueña, fomentando la creación de empresa, el autoempleo y el crecimiento empresarial.

8.12. Creación de un distintivo de reconocimiento de “buenas prácticas en igualdad” a las empresas de la provincia que desarrollen planes de igualdad o medidas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.3.2. IMPLICACIONES DERIVADAS DEL CONTEXTO NORMATIVO.

De las normas enumeradas se desprende que el marco de intervención de este programa presupuestario respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe destinar fondos para la realización de:

- Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas para potenciar la incorporación y promoción en el ámbito de la empresa.
- Conciliación y corresponsabilidad mediante la generación de recursos públicos que permitan conciliar la vida profesional, familiar y personal.
- Política subvencionadora: para favorecer la incorporación de las mujeres en el terreno empresarial, reflejado anteriormente en la medida 8.1 del III Plan transversal de género.
- Contratación pública, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo
- Transversalidad: incluyendo la igualdad como uno de los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, en sus actuaciones.

2.4. DIAGNÓSTICO.

Se recogen en este apartado las desigualdades más relevantes que subyacen al programa presupuestario y sobre las que éste debería incidir.

Situación social e identificación de desigualdades en los ámbitos de intervención del programa.

Los datos disponibles de actividad, desempleo y ocupación de la población entre 16 y 64 años, en la provincia de Málaga durante el primer trimestre del año 2010, conforme al Instituto Andaluz de Estadística de Andalucía son los siguientes:

1. Respecto a la tasa de actividad en Málaga, el paro para los hombres supone una tasa de actividad de 80,62%, frente al 61,70% de las mujeres.
2. El paro registrado por los hombres representa el 31,10%, frente al 29,01% de las mujeres.
3. La tasa de empleo de los hombres abarca el 55,55% de los hombres frente al 43,80% de los hombres.

En cuanto a la situación de la mujer en la empresa en España, un estudio realizado con los datos disponibles en el año 2009, refleja una mejora del 3,45% en el número de empresas que tienen al menos una mujer en su Consejo de Administración, mientras hay un descenso del 0,56% en la proporción femenina sobre el total de cargos de administradores durante 2009.

En las empresas sujetas al Plan de Igualdad, aquellas que tienen más de 250 empleados el número de administradoras es del 20,09 %, la mitad del 40% que recomienda la ley.

La encuesta ha sido realizada por INFORMA D&B, que ha tomado la información de más de 1,5 millones de Sociedades Anónimas y Limitadas, con un total de 2,7 millones de cargos de Administradores, y además ha analizado los datos de las empresas del IBEX y de aquellas Compañías con participación estatal.

El número de mujeres en las empresas sujetas al Plan de Igualdad es de 177.272 en 2009, es decir un 20,09 %, la mitad del 40% que recomienda la ley. Con respecto a 2008, la información recogida en este estudio refleja una mejora del 3,45% en el número de empresas que tienen al menos una mujer en su Consejo de Administración, mientras que en la proporción femenina sobre el total de cargos de administradores se observa un descenso del 0,56% durante 2009.

Por otro lado se analizan las Sociedades Anónimas y Limitadas que tienen obligación de aplicar la Ley de Igualdad, es decir, aquellas con más de 250 empleados, que representan un 26,28% del total de sociedades estudiadas. En estos casos el número de empresas con al menos una Consejera ha aumentado casi 3 puntos pasando del 28,70% en 2008 al 31,33% en 2009.

Sobre el total de Cargos de Administradores, el número de mujeres en las empresas sujetas al Plan de Igualdad es de 177.272 en 2009, es decir un 20,09 %, la mitad del 40% que recomienda la ley.

En el caso de las sociedades que componen el IBEX, la evolución del número de Consejeras es positiva, ya que ha pasando de un 5,01% en 2006 a un 8,68% en 2008, aunque esta cifra está muy lejos del objetivo del 40% que ha fijado el gobierno

En las empresas con participación estatal, aunque la proporción femenina continúa situándose en el 25%, el número de mujeres miembro de Consejos ha aumentado de 133 en 2008 a 146 durante este año 2009.

Factores diferenciales

En el estudio se observan importantes diferencias en cuanto a presencia femenina en los Consejos en función del tipo de sociedad. Mientras que en las S.A. la representación de la mujer es del 44,44%, en las S.L. alcanza el 29,56%, proporción similar en las empresas que han de aplicar el Plan de Igualdad.

En las empresas que cuentan con un Administrador Único, el 59,96% del total, la proporción de hombres es del 72,63% frente al 21,68 de mujeres mientras que en el resto de empresas que cuentan con más de un administrador (un 40,04% del total) el número de Consejos formados exclusivamente por hombres es del 47,48% frente a un 4,78% compuesto exclusivamente de mujeres.

Si observamos a las empresas en función del tipo de Órgano de administración se ve que en España continúa existiendo un escaso número de empresas que son administradas por mujeres, tan sólo un 14,91% frente al 62,55% de compañías en las que los hombres ocupan los altos cargos.

Al norte, mejor que al sur

La realidad nacional estaría dividida entre norte y sur, ya que las Comunidades situadas al Norte tienen mayor presencia de mujeres en sus Consejos.

a) Empresas sin ninguna mujer en su Consejo de Administración: Ceuta con un 78,26%, Melilla con un 76,92%, Murcia con un 75,28% y Extremadura con un 75,15%, superan claramente la media nacional.

b) Por el contrario, La Rioja con un 65,78%, Asturias con un 65,93% y Navarra con un 66,03% lideran el ranking de las Comunidades donde hay menor porcentaje de empresas sin presencia de mujeres.

2.5. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha del subprograma si aparece como uno de los objetivos de la misma la incorporación y promoción de la mujer en el trabajo remunerado, contemplando actuaciones relativas a la igualdad de género.

3. VALORACION DEL PROGRAMA.

3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

El programa tiene, como se ha demostrado, un explícito mandato de género, aunque no dispone este programa alta relevancia en la planificación del gasto.

Por otro lado, no dispone de indicadores de género, ni de otros indicadores sobre los que poder hacer referencia explícita al género, aunque si se encuentra la perspectiva de género entre sus objetivos.

3.2. RESULTADOS ESPERADOS.

Como mencionamos, si bien se atiende al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al no tener ningún tipo de indicador, no es posible hacer una previsión sobre su efecto en la igualdad de género, aunque entendemos que al ser uno de sus objetivos el efecto será de mantenimiento o disminución de las brechas de género.

3.3. VALORACION DEL IMPACTO.

Obligatoriedad: Puntuación: 3

Este subprograma tiene alto poder transformador, dado que existen mandatos normativos y programáticos que obligan a integrar la dimensión de género en su contenido, tal y como se ha puesto de manifiesto en el punto 2.3.1.

Interés estratégico: Puntuación: 3.

El programa puede cambiar los roles sociales y las relaciones de poder existentes, al procurar que mujeres y hombres participen activamente en la toma de decisiones.

Alcance: Puntuación: 2

Incide de manera directa en las personas que trabajan en la empresa así como indirecta para reducir las brechas de género.

Dotación económica: Puntuación: 0

Dispone de una dotación económica baja (30.000,00 €) para la consecución de sus objetivos.

Sostenibilidad: Puntuación: 2

El efecto del programa parece duradero.

Grado de impacto potencial: 10, positivo ya que por las acciones, objetivos y finalidades, si se adoptan las acciones necesarias se puede incidir de manera positiva en las acciones a favor de la igualdad.

4.1. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA.

El programa incluye entre sus objetivos la igualdad entre mujeres y hombres, unidos a otros más generales pero que también tienen una incidencia indirecta como la mejora de la calidad del empleo, la calidad medio ambiental, o medidas que contribuyan al desarrollo cultural de las artes y la conservación del patrimonio histórico.

4.2. ACTUACIONES.

Las actuaciones contempladas (celebración jornadas y seminarios, asesoramiento para la implantación de medidas de conciliación, sostenibilidad e inserción socio-laboral y mecenazgo cultural, elaboración de contenidos páginas web gestión concesión premio -empresa socialmente responsable) podrían completarse con otras mencionadas con anterioridad tales como becas formativas, de carácter económico, atendiendo a las necesidades del territorio y su posible inserción profesional, correspondencia con la oferta, disponibilidad y usos de recursos...

4.3. HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

En relación a la ficha presupuestaria, debe incidir en los indicadores de género, objeto de análisis en el punto siguiente.

Analizar los medios de difusión e información que se realiza del programa para que llegue a un amplio colectivo de personas.

Sería conveniente tener un registro de las personas que participan en las diversas actividades programadas.

4.4. INDICADORES.

En cuanto a los indicadores para medir el impacto de género, no se incluyen ninguno en la ficha presupuestaria, recomendando:

- Indicadores de inserción laboral por sexo y por tipo de puesto de trabajo y actividad.

PROGRAMA: 241 B0 PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN

CENTRO GESTOR: SERVICIO POLÍTICAS EMPLEO

DOTACIÓN ECONÓMICA: 26.388,41 €

ÁREA: DERECHOS SOCIALES

2. Análisis del Programa:

2.1 Finalidad:

- Promover la presentación de proyectos de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo dentro de los distintos municipios de la provincia conforme a la normativa vigente.
- Incorporar a los proyectos de formación y capacitación para el empleo, estrategias de desarrollo a nivel comarcal de cara a la mejora de la inserción laboral de los participantes.
- Profundizar en el estudio de recursos generadores de empleo de cada comarca.
- Potenciar acciones de formación que mejoren la empleabilidad en la provincia de Málaga.
- Favorecer la capacitación y formación de aquellos colectivos más desfavorecidos de la provincia.

2.2 Estructura:

Se establecen dos objetivos:

- Prestar apoyo técnico a las entidades locales en el marco del programa de escuelas taller, casas de oficios, y talleres de empleo.
- Desarrollar acciones de capacitación y formación en los diferentes municipios de la provincia, y en especial, aquellas que redunden en el beneficio de los colectivos más desfavorecidos.

A alcanzar con una serie de actividades:

- Asesoramiento y elaboración de proyectos-memoria para la solicitud de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

- Asesoramiento y redacción de anteproyectos técnicos de las escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.
- Asistencia técnica global al funcionamiento de escuelas talleres, casas de oficio y talleres de empleo de la entidad local.-
- Material divulgativo en relación a la formación y capacitación para el empleo, organización en municipios de jornadas de difusión y formación sobre capacitación para el empleo.
- Elaboración de planes de inserción laboral básicos, dirigidos a mejorar los niveles de inserción del alumnado trabajador de los distintos programas.

No existe ninguna referencia en las finalidades, objetivos y actividades a la igualdad de género.

2.3 Vinculación normativa

2.3.1 Repertorio de normas y planes

Tratado de Lisboa

Art. 23: La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Artículo 10. Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: a) las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, 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,

Ley 45/2007 desarrollo sostenible medio rural. Artículo 22.5 Creación y mantenimiento del empleo. Con el fin de impulsar la creación y el mantenimiento del empleo en el medio rural, en especial para mujeres, el artículo 28.Educación. Para intensificar la prestación de una educación pública de calidad, el Programa podrá incluir medidas que tengan por objeto: la potenciación de la formación profesional de los jóvenes y las mujeres, mediante programas adecuados de formación reglada complementados con formación ocupacional, especialmente en nuevas tecnologías y en técnicas de empleo deslocalizado, y con prácticas incentivadas en empresas del medio rural.

Ley Orgánica 3/2007 22 de marzo igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

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.

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

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres. 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. 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 des-empleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Ley 12/2007 de 26 noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. El artículo 4, 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...el Art. 52. 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.

Orden de 5 de diciembre de 2006, que regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo. Establece en el artículo 4 como colectivo preferente a las mujeres. El artículo 32. 4 Independientemente de la especialidad del proyecto, al menos el 50% de las personas integrantes del alumnado trabajador seleccionado habrán de ser mujeres.

Plan Transversal de Género 2010-2013, Eje 4. Medida 4.6 Potenciación de los programas de diversificación profesional de mujeres y hombres, para disminuir paulatinamente la segregación horizontal del mercado de trabajo.

2.3.2. Implicaciones derivadas del contexto normativo.

Del contexto normativo en el que se desarrolla el programa se deben tener en cuenta las actuaciones relativas a:

Acciones positivas para la participación de mujeres fomentando la presencia equilibrada en actividades que están muy masculinizadas, y para favorecer la inserción.

Transversalidad: como eje vertebrador en la consecución de objetivos.

2.4 Diagnostico

Situación social e identificación de desigualdades en los ámbitos de intervención del programa.

Los programas de escuelas taller y casas de oficio están destinados a personas desempleadas de edad comprendida entre 16 y 25 años, los talleres de empleo se destinan a personas desempleadas de edad superior a 25 años.

Los datos disponibles de **actividad, desempleo y ocupación** que proporciona la encuesta de población activa, no segrega por estos intervalos de edad, si lo hacen las cifras absolutas de paro del servicio público de empleo estatal.

Respecto a la tasa de actividad en Andalucía, para el colectivo de mujeres menores de 25 años, arroja una cifra de 42'38, siete puntos inferior a la de los hombres en este tramo de edad, la brecha se eleva a 20 puntos para las mujeres de edad superior a 25 años, situándose en el 50'26 para las mujeres mientras que los hombres se sitúa en 70'45.

En lo que se refiere la provincia de Málaga, el **paro registrado** de los hombres menores de 25 años en el mes de diciembre de 2009 representaba el 10'4% del total de paro registrado de hombres, para el caso de las mujeres este porcentaje desciende al 8'0%.

El paro registrado para las mujeres mayores de 25 años asciende al 91'97% del total de paro registrado de mujeres en la provincia de Málaga, y para los hombres el 89'6%, el paro se concentra en el sector servicios y en la construcción.

Las mujeres sin experiencia profesional previa son las de mayor dificultad de inserción profesional, si analizamos los datos de personas paradas sin empleo anterior, Málaga tiene en diciembre de 2009 casi 16.000 personas en esta situación, de ellas 11.143 son mujeres lo que representa más del 70%.

Del total de mujeres paradas esta cifra representa el 13'8 %, por grupos de edad es significativo el de mayores de 44 años que aglutina al 54'6% de estas mujeres.

Las **especialidades formativas** de estos programas tienen un gran sesgo de género, las Escuelas Taller y Casas de Oficio se orientan a actividades masculinizadas como electricidad, mantenimiento, carpintería, alicatado, instalaciones en una proporción del 80% de los cursos impartidos, por diferencia los Talleres de Empleo, se orientan a actividades feminizadas como ayuda a domicilio, atención a la infancia, geriatría, cocina entre otras, en una proporción del 65%. Según los datos obtenidos de la programación de 2.008 para Málaga de la Consejería de Empleo.

Debido a ello, la **participación** de las mujeres en estos programas es distinto si analizamos las Escuelas Taller y Casas de Oficio, según datos extraídos del Servicio Público de Empleo Estatal, entre 1995 y 2006, la participación de las mujeres en las Escuelas Taller y Casas de Oficio se ha ido incrementando desde el 32% de 1995 a casi el 40% en 2.003, luego ha tenido un descenso llegando hasta el 30% en 2.006

En lo que se refiere a los Taller de Empleo, la participación de la mujer es más numerosa y siempre ha estado por encima del 50% desde que se iniciaron estos programas en el año 1.999, y ha ido en progresión hasta el año 2.006 que alcanza un 70'55%, con una diferencia de más de 40 puntos en relación con la de los hombres, debido en gran parte a las especialidades de impartición y a que se destina a personas de mayor edad, sería interesante conocer el intervalo de edad de las personas participantes.

En cuanto a la **inserción laboral** en ambos programas es mayor en los hombres que en las mujeres que ha alcanzado incluso veinte puntos de diferencia. En los hombres la inserción en las Escuelas Taller y Casas de Oficio ha variado del 66% en el año 1989 a casi el 83% en el año 2.004, en el caso de las mujeres esta variación ha sido del 45% a casi el 68%.

Hay que señalar que en el caso de los Talleres de Empleo, la diferencia por sexo de la inserción ha sido menos acusada pero siempre ha sido inferior la de las mujeres que la de los hombres, en el último año de que se disponen datos, se ha insertado más de un 70% de hombres, por un 59% de mujeres, pese a que, como habíamos señalado antes, la participación de mujeres en este programa es superior al 70%. Según los datos obtenidos del Servicio Público de Empleo Estatal.

No se tienen datos de resultados de los programas anteriores

Como resumen:

Hay una brecha importante tanto **en la tasas de actividad como en la de paro** entre mujeres y hombres. Importante diferencia en las materias que imparten, con una masculinización y feminización por programas **que supone un alto grado de segregación horizontal**.

Brecha de Género en la inserción de participantes.

2.5 Realizaciones previstas respecto de la igualdad de género

De las actividades que desarrolla el programa no hay ninguna que incida en disminuir las diferencias observadas en la situación de mujeres y hombres.

3. Valoración Del Programa

3.1 Consideraciones previas.

El programa tiene una amplia regulación normativa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres ya que el temas de empleo ha sido un eje de amplia incidencia en la normativa, en el programa (ficha) no se hace ninguna referencia a la igualdad en las finalidades, objetivos, ni en las acciones a desarrollar.

3.2 Resultados esperados.

No existen en el programa objetivos referentes a la igualdad, ni acciones ni actuaciones específicas para cambiar la realidad en relación a la desigualdad de género, por lo tanto, se seguirán manteniendo o aumentando las brechas de género.

3.3 Valoración de Impacto. Puntuación Total 8

Obligatoriedad: Mandato específico de igualdad y sectorial. Puntuación: 3

Es alto por su amplia referencia normativa en materia de igualdad,

Interés Estratégico por que se su ámbito de desarrollo es el medio rural y municipios de pequeña dimensión, donde los estereotipos de género están más arraigados.

Puntuación: 2

Alcance: Por la tipología de personas a que va dirigida y el medio en el que se desarrolla, deben incidir en la reducción de las brechas de género en el empleo.

Puntuación 1

Dotación Económica Baja: Puntuación: 0

Sostenibilidad. Son programas de empleo que se vienen desarrollando desde la década de los 90 con importante repercusión en los municipios, su continuidad parece que no peligrará. **Puntuación 2**

Grado de impacto potencial: por incidir en el empleo rural de las mujeres, en la diversificación profesional de actividades masculinizadas y feminizadas el impacto deber ser positivo siempre que se actúe debidamente.

4. Observaciones, recomendaciones y mejoras a incluir

4.1 Objetivos del Subprograma.

Incluir referencias a la igualdad entre los objetivos del programa, uno de los objetivos del programa que se señala es incidir en colectivos desfavorecidos.

Es un programa relacionado con políticas activas de empleo, que inciden en personas paradas, hombres y mujeres se tendrían que incluir objetivos relativos a disminución de la brecha de paro entre mujeres y hombres y en la empleabilidad de los segmentos de población donde hay mayor incidencia del desempleo sin olvidar la segregación de género de las ocupaciones, que como se vio en el diagnóstico están muy masculinizadas y feminizadas.

4.2 Actuaciones

Es un programa de asistencia técnica para la elaboración de proyectos de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo en la provincia, se tendría que actuar con acciones positivas para la inserción de las mujeres participantes en el mercado laboral.

Especialidades formativas: diversificar las temáticas formativas, atendiendo a las necesidades del territorio y su posible inserción profesional.

Participación: Diversificar la participación de mujeres en sectores masculinizados y de hombres en temáticas feminizadas relativas a cuidados. Sería aconsejable tener datos de participación por sexos de estos programas en los municipios que se han desarrollado.

Elaboración de Planes de Inserción laboral: Según los datos que se han obtenido la inserción laboral de las mujeres es muy inferior a la de los hombres habría que trabajar y elaborar un itinerario y programa específico para procurar la mejora de la inserción de las mujeres, sobre todo con las empresas del sector de actividades masculinizadas a través de acciones de sensibilización.

Organización de Jornadas. Incluir la transversalidad de género y la situación de la mujer en el mercado laboral en sus temáticas.

4.3 Herramientas de trabajo.

Mejora de la recogida de información de las personas participantes para poder obtener un perfil que ayude a mejorar el programa.

Revisión de documentos de información sobre el programa, analizar e lenguaje utilizado.

Analizar los medios de difusión e información que se realiza del programa para que llegue a un amplio colectivo de personas.

4.4 Indicadores.

Incluir: indicadores de alumnado por sexo según especialidad

Indicadores de inserción laboral por sexo y por tipo de puesto de trabajo y actividad.

SUBPROGRAMA: 924C1 PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y DEL VOLUNTARIADO

DOTACIÓN ECONÓMICA: 69.800 €

ÓRGANO GESTOR: SERVICIO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

DELEGACIÓN: IGUALDAD Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

3 ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA

3.3 FINALIDAD

Difundir el conocimiento para incentivar la participación ciudadana, el voluntariado y la creación de redes que estructuren el tejido asociativo con enfoque de género.

3.4 ESTRUCTURA

Se organiza en torno a los siguientes objetivos:

- Potenciar la información y formación dirigida al movimiento asociativo de la provincia de Málaga para mejorar el diseño, gestión y seguimiento de los proyectos de participación ciudadana y del voluntariado.
- Analizar, diagnosticar y difundir actividades de participación ciudadana y del voluntariado, incorporando la perspectiva de género.
- Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la participación ciudadana y del voluntariado.

Que se pretenden conseguir mediante la elaboración de estudios y trabajos sobre participación ciudadana y voluntariado con perspectiva de género; el desarrollo de programas que incentiven la participación ciudadana y el voluntariado, con enfoque de género; así como a través de jornadas informativas y formativas sobre participación ciudadana y voluntariado con perspectiva de género.

3.5 NORMATIVA Y PLANES

Este subprograma está vinculado a un marco normativo en el que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un criterio para el desarrollo de programas como forma indirecta de incentivar la participación ciudadana y el voluntariado con perspectiva de género.

2.3.1 RELACIÓN DE NORMAS Y PLANES

- **Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía:**

Artículo 10. Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma.

Pto. 3: Para todo ello, la Comunidad Autónoma, en defensa del interés general, ejercerá sus poderes con los siguientes objetivos básicos:

19.º La participación ciudadana en la elaboración, prestación y evaluación de las políticas públicas, así como la participación individual y asociada en los ámbitos cívico, social, cultural, económico y político, en aras de una democracia social avanzada y participativa.

Artículo 61. Servicios sociales, voluntariado, menores y familias.

Pto. 2: Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva **en materia de voluntariado**, que incluye, en todo caso, la definición de la actividad y la regulación y la promoción de las actuaciones destinadas a la solidaridad y a la acción voluntaria que se ejecuten individualmente o a través de instituciones públicas o privadas.

Artículo 73. Políticas de género

Pto. 1: Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.ª de la Constitución, incluye, en todo caso:

c) **La promoción del asociacionismo de mujeres.**

Artículo 113. Participación ciudadana en el procedimiento legislativo.

Los ciudadanos, a través de las organizaciones y asociaciones en que se integran, así como las instituciones, **participarán** en el procedimiento legislativo en los términos que establezca el Reglamento del Parlamento.

Artículo 134. Participación ciudadana.

La ley regulará:

a) **La participación de los ciudadanos**, directamente o a través de las asociaciones y organizaciones en las que se

integren, en los procedimientos administrativos o de elaboración de disposiciones que les pueden afectar.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.

Pto. 3: Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y **favorezcan la participación ciudadana** y la transparencia.

- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.**

Artículo 44. Mujeres mayores.

Los poderes públicos de Andalucía, en el contexto de la programación de acciones destinadas a las personas mayores, establecerán programas específicos dirigidos a las mujeres mayores, incidiendo en los aspectos afectivos, emocionales, atendiendo a las necesidades de las que se encuentran en situación de soledad, así como **promoviendo su participación en actividades socioculturales y asociativas.**

Artículo 51. Nuevas tecnologías.

Pto. 1: Los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las nuevas tecnologías, en base a criterios de igualdad, y **promoverán la participación de las mujeres** en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

Artículo 54. Participación social.

Pto. 1: Las Administraciones públicas de Andalucía impulsarán medidas para el fomento de la **participación social de las mujeres.**

Pto. 2: Asimismo, **cooperarán con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género.**

Artículo 55. Fomento de las asociaciones de mujeres.

Pto. 1: Los poderes públicos de Andalucía **impulsarán el movimiento asociativo de mujeres** y establecerán acciones adecuadas para facilitar su participación en la sociedad.

Pto. 2: Asimismo, **potenciarán todas aquellas iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres** con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública y facilitar su participación social.

Pto. 3: Igualmente, **fomentarán la creación de órganos locales de participación** en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su coordinación con otros órganos de ámbito territorial similares.

- **III Plan Transversal de Género: Plan Estratégico 2.010-2.013. Diputación de Málaga.**

Eje 2. Ciudadanía y Participación Social.

Medidas:

2.7. Realización de campañas de movilización de la población femenina, urbana y rural, para fomentar su liderazgo en el tejido asociativo.

2.8. Incorporación del enfoque de género en el trabajo realizado por el Observatorio de Participación Ciudadana, comenzando por la realización de un estudio sobre la participación ciudadana de hombres y mujeres y las consecuencias sociales de dicha participación para ambos sexos.

2.9. Incorporación del enfoque de género en el portal digital de participación ciudadana, garantizando una mayor participación de las mujeres y articulando un espacio con contenidos concretos sobre Igualdad de Género.

2.3.2 MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA

De las normas enumeradas que en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres se desprende del subprograma presupuestario, se deben destinar fondos para llevar a cabo los siguientes mandatos:

- Acciones de buena gobernanza o promoción de la participación de organismos de igualdad y asociaciones de mujeres.
- Conciliación y corresponsabilidad mediante la generación de recursos públicos que permitan conciliar la vida profesional, familiar y personal.

3.6 DIAGNÓSTICO

Para conocer la situación social e identificar las desigualdades en los ámbitos de intervención del subprograma, tendríamos que disponer de datos desagregados de la población a la que se dirigirán la promoción y difusión de la participación ciudadana y del voluntariado.

Se trataría de ver número de mujeres y hombres que asisten a las actividades de participación ciudadana, teniendo en cuenta, además, las especialidades, la duración y lo que influyen las actividades en la promoción profesional.

Así, en la Memoria del Voluntariado elaborada por el Servicio de Participación Ciudadana correspondiente al año 2009, se recogen los distintos cursos que, sobre voluntariado, se han realizado:

- **Curso de Formación Básica Voluntariado en Antequera, Ronda y Marbella.**
- **Curso de Gestión de Voluntariado en Ronda y en Marbella.**
- **Curso e Informática para Asociaciones en la Serranía de Ronda y en la Comarca de Antequera.**
- **Curso de Gestión Asociaciones en Antequera y en Estepona.**

La duración de estos cursos es, mínimo de 2 días y máximo de 15 días.

De los asistentes a estos cursos, entre el 70% y el 85% son mujeres, frente a un 15% - 30% hombres.

Lo cual hace pensar que las mujeres dedican más tiempo en beneficio de la comunidad en la ayuda y participación de las personas que lo necesitan, siempre y cuando el tiempo empleado para formarse no les reste de las tareas a realizar en su quehacer diario.

2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género aparece en la ficha presupuestaria como una finalidad, y transversalizada en las actividades y objetivos. El conjunto de la ficha presupuestaria hace referencia a actuaciones y a intervenciones que dan respuesta a las desigualdades identificadas en el diagnóstico.

4 VALORACIÓN DEL SUBPROGRAMA

4.3 CONSIDERACIONES PREVIAS

El subprograma tiene un mandato explícito sobre la inclusión de la igualdad en las actividades a promocionar y en la necesidad de fomentar la participación ciudadana de mujeres en los proyectos.

La igualdad de género está presente en la redacción del texto del subprograma, tanto en las finalidades, actividades como en sus objetivos.

Dispone de indicadores de género sobre los que poder realizar referencia explícita al género.

4.4 RESULTADOS ESPERADOS

Si se atiende a la ficha presupuestaria con la inclusión de criterios de igualdad en la ejecución del subprograma, los resultados esperados son positivos en la igualdad.

Como he mencionado anteriormente, la ficha presupuestaria recoge referencias a la igualdad de género en todo su conjunto, establece medidas para favorecer la misma. Además, existe una relación de normas, señaladas en el apartado 2.3.1 que serían de aplicación en la puesta en práctica de acciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4.5 VALORACIÓN DEL IMPACTO

- **Obligatoriedad: Mandato normativo general y sectorial. Puntuación: 2**

Este subprograma tiene poder transformador, dado que existen mandatos normativos y programáticos que obligan a integrar la dimensión de género en su contenido, tal y como se ha puesto de manifiesto en el punto 2.3.1.

- **Interés estratégico: Puntuación: 2**

Permite cambiar formas de hacer que incidirán en rol de género.

- **Alcance: Puntuación: 2**

Incide de manera indirecta sobre un número “alto” de personas.

La intención de incidir en asociaciones sin ánimo de lucro sugiere una incidencia sobre un número de personas alto.

- **Dotación económica media: Puntuación:1**

La dotación del subprograma presupuestario puede considerarse media.

- **Sostenibilidad: Puntuación: 0**

El subprograma presupuestario contempla acciones puntuales que no son susceptibles de mantenerse en el tiempo.

- **Grado de impacto potencial: Puntuación: 7**

El hecho de transversalizar la igualdad y tenerla presente en la finalidad hace previsible un impacto muy positivo en la igualdad.

5 OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

5.3 OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA

El subprograma incluye en sus objetivos referencia a la igualdad entre mujeres y hombres.

Recoge objetivos orientados a potenciar la igualdad de género en el ámbito de la participación ciudadana y del voluntariado.

4.2 ACTUACIONES

Como consecuencia de los objetivos anteriormente expuestos en el apartado 2.2, debe incluirse, entre las actuaciones, concienciar a los ciudadanos y ciudadanas de la importancia de la participación en problemas que les son propios; reconocimiento público de las labores realizadas e informarles de las actividades que se realizan en las asociaciones de su municipio, incorporando la perspectiva de género.

Habría que recoger medidas concretas que compatibilicen el tiempo de asistencia a cursos y/o jornadas con otras ocupaciones que puedan dificultar su asistencia (como por ejemplo, guarderías).

4.3 HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Sería conveniente crear un registro tanto de las jornadas realizadas como de las personas participantes en las mismas, desagregados por sexo.

También se tendría que dar a conocer los medios de comunicación que difundan las noticias relacionadas con participación ciudadana y voluntariado, con el objeto de conocer el abanico de posibilidades que se oferta.

Además, se debería adecuar todos los sistemas de generación de información a la normativa vigente, incluyendo el campo sexo en todos ellos.

4.4 INDICADORES

La ficha presupuestaria refleja indicadores que permiten medir el grado de consecución de los objetivos planteados y, por tanto, el impacto de género en el presupuesto:

-
- Número de jornadas realizadas y participantes desagregados por sexo.
 - Número de estudios difundidos con perspectiva de género.
 - Noticias sobre participación ciudadana y voluntariado aparecidas en medios de comunicación.
 - Número de programas desarrollados y participantes desagregados por sexo.

ANÁLISIS DEL PROGRAMA 341A

SUBPROGRAMA 341A2 CIRCUITOS DEPORTIVOS

ORGANO GESTOR: Servicio de juventud y deporte 0901

ÁREA: Juventud Deporte y Formación

DOTACION PRESUPUESTARIA: 137.820,00 EUROS.

2.-ANÁLISIS DEL PROGRAMA.

2.1. -Finalidad: Los circuitos deportivos surgen como consecuencia del interés en materia de animación deportiva en los ayuntamientos. Y al objeto de impulsar y difundir el conocimiento de algunos deportes. Todo ello contando con la asistencia técnica de la Diputación y las respectivas federaciones y/o asociaciones deportivas, mediante la contratación de prestación de servicios.

2.2.-Estructura:

Los objetivos que tiene este subprograma son promover la práctica deportiva en la provincia de Málaga, prestando un servicio de apoyo técnico a los ayuntamientos, coordinando el interés de los mismos con las federaciones y otras asociaciones deportivas existentes, impulsando el conocimiento y práctica de algunos deportes minoritarios y facilitando su accesibilidad en localidades menores sobre todo y facilitar el acceso a la competición a alumnos a escuelas municipales y clubes locales.

Todo esto lo desarrolla mediante una serie de actividades de tres tipos:

- A). Práctica deportiva: iniciación a elementos técnicos de base, seguimiento y perfeccionamiento.
- B) Práctica competitiva: con la participación municipal o provincial en pruebas deportivas.
- C). Exhibición: promoviendo el conocimiento de una modalidad deportiva, mediante demostraciones de elementos técnicos a cargo de especialistas.

2.3.- Normativa y Planes:

Este programa está inserto en un marco normativo, en el que se destaca la igualdad en el deporte.

- **L.O 3/2.007 de 22 de Marzo: “Para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.**

En su artículo 29 se establece:

1.-“Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. “El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión “

- **Ley 12 /2.007 de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía.** En su artículo 56. , al hablar de la participación en ámbitos sociales, políticos , económicos, culturales y deportivos, nos dice en su punto 2:

“Las administraciones públicas favorecerán la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.”

- **Plan estratégico andaluz para la igualdad,**

En su objetivo 2 nos habla de promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo

Y en las medidas 2.4, 2.5, y 2.6 establece una serie de actuaciones a llevar a cabo tendentes todas ellas a fomentar la participación equilibrada de mujeres en el ámbito deportivo, romper con estereotipos sociales en el deporte, creando equipos mixtos., incorporando a la mujer en el deporte con campañas que fomente su participación, e incidiendo en aquellos deportes feminizados o masculinizados.

- **III Plan Transversal de Género 2010-2013 de la Diputación de Málaga.**

En el Eje 5 Cultura, educación, juventud y deporte, establece concretamente como su objetivo: Fomentar la presencia de las mujeres en la dirección y participación de actividades culturales, educativas, juveniles **y deportivas**, planificando nuevos programas y modalidades que den respuesta a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres y haciendo visible, a su vez las aportaciones de las mujeres en estos ámbitos en la provincia de Málaga.

Y en sus medidas 5 y 6 se establece como programas a desarrollar durante la vigencia de este III Plan transversal, el hacer campañas para la igualdad de oportunidades de la mujer en el deporte, para fomentar la participación de mujeres y niñas en la práctica deportiva, y modificar el catálogo de actividades deportivas incorporando deportes más habituales en las mujeres para garantizar más pluralidad en la oferta deportiva.

Y en su medida 8, se propone establecer incentivos económicos y reconocimiento público para las federaciones deportivas que promuevan acciones positivas para mujeres y niñas.

2.3.2. Materialización práctica derivada de las normas aplicables.

De las normas citadas, se desprende la obligación en el marco de intervención del programa, de destinar fondos y parte del presupuesto a determinadas actuaciones dirigidas a potenciar la igualdad de mujeres y hombres. En concreto a:

- Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas para potenciar su intervención en el deporte, y sobre todo en las especialidades en que esté menos representada.
- Acciones de buena gobernanza: con acciones dirigidas a la promoción y participación más activa de las mujeres en el ámbito deportivo del municipio, y sobre todo en las direcciones dentro de las federaciones y otros organismos deportivos.
- Contratación pública, a la hora de contratar personal deportivo, de incluir la igualdad como criterio de valoración.
- Política subvencionadora, que potencie la actividades de mujeres, en actividades deportivas.
- Transversalidad: incluyendo la igualdad como uno de los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, en sus actuaciones.

2.4.-Diagnóstico.

Uno de los espacios en los que la **representación femenina** se encuentra **limitada es en el deporte**. Este ámbito está fuertemente marcado por estereotipos que delimitan una configuración muy diferente en esta actividad entre hombres y mujeres. Analizando las licencias femeninas y las masculinas de las Federaciones Andaluzas, resultan llamativos los casos de personas federadas en **deportes como Caza, donde las mujeres representan un 0,03%** o el Fútbol, con una representación **femenina del 3,5%** sobre el total.

En todas las disciplinas predomina el número de hombres. Aquéllas que registran mayor diferencia en el número de mujeres y hombres son la caza (100% hombres), el fútbol (96% hombres), la pesca (94% hombres) y el montañismo (78% hombres). Los deportes donde las diferencias son menores son hípica (49% mujeres) natación (43% mujeres), balonmano (42% mujeres) y baloncesto (38%).

Como detalle debe citarse **que ninguna de las presidencias de las Federaciones Deportivas Andaluzas está actualmente ocupadas por mujeres.**

Así, podemos pensar que las diferencias entre sexos, y la fuerte asociación que **aún predomina del deporte y la masculinidad**, supone una barrera para las mujeres: las modalidades de deportes femeninos son menos difundidas en los medios de comunicación; la presencia de la mujer en la dirección organización y gestión del deporte es prácticamente nula y la consideración social de los deportes femeninos dista considerable

-Según la Encuesta Andaluza de Salud más de la mitad de la población **andaluza realiza actividad física** en su tiempo libre. Los hombres declaran realizar ejercicio físico en una **proporción más elevada que las mujeres**. Si analizamos los motivos por los cuales no realizan el ejercicio físico deseable, podemos observar que, los únicos motivos en los cuales las mujeres representan un porcentaje superior son los referentes a impedimentos de salud (18% mujeres frente a 15% hombres) y a la falta de tiempo (42,5% Mujeres frente a 41,5% hombres).

En términos generales los hombres, desde los modelos tradicionales de masculinidad, **asumen mayores prácticas de riesgo aunque por otra parte también duermen más horas y practican más deporte que las mujeres.**

-Según el Avance de Resultados del estudio llevado a cabo por el Observatorio del Deporte Andaluz, la tasa de práctica deportiva en los 12 meses anteriores al cierre de la encuesta es del 37,6%. Desagregando por sexos, la tasa de hombres que practican deporte es **del 46,9% y la de las mujeres es el 28,7%.**

En ambos sexos se observa una clara tendencia decreciente de la práctica deportiva a medida que aumenta la edad de las personas encuestadas; sin embargo, este decrecimiento es más acusado en los hombres. A partir de los 65 años la tasa de práctica de deporte por los hombres **baja a 13,4% por un 17,8%** de las mujeres.

-En la relación anual de Deportistas de Alto Rendimiento de 2009, incluyéndose sólo deportistas, el número total de deportistas asciende a 464, de los cuales 155 son

mujeres y 309 hombres; lo que supone un 33,4% y un 66,6%, respectivamente, sobre el total.

Con relación al año anterior se ha incrementado en un 1% la participación femenina. Entre las modalidades deportivas significativas, cabe destacar, por ejemplo, que en **Deportes Aéreos el 100% de las licencias federativas corresponde a hombres**, mientras que en **Actividades Subacuáticas casi el 65% de licencias** corresponde a mujeres. Las licencias se reparten al 50% entre ambos sexos en disciplinas como Atletismo, Natación, Vela, Bádminton y Lucha.

En el año 2008, había un total de 61 Federaciones Deportivas Andaluzas con un total de 519.904 licencias federativas, de las cuales, 92.019 licencias corresponden a mujeres y 427.885 a hombres. Esto supone una participación masculina **del 82% frente al 18% de participación femenina**.

No se tienen datos de ejercicios anteriores.

Resumen: Los datos nos muestran que en Andalucía, la práctica del deporte por la mujer sigue estando en minoría, y que hay ramas concretas en las que no esta a penas representada. Bien porque no ha tenido conocimiento o información o bien porque de alguna forma le ha sido limitada su integración.

Y es en concreto en estos aspectos en los que hay que incidir.

2.5.-Realizaciones previstas respecto a la igualdad de género

Ni en los objetivos del programa, ni en las actividades, figura referencia alguna a la igualdad como elemento a tener en cuenta.

Por lo tanto tampoco recoge indicadores para hacer el seguimiento.

Y en la descripción de todas las actividades que se desarrollan, en ningún caso se especifican, cuales van dirigidas a hombres y cuales a mujeres. No aparecen desagregados por sexo ninguno de los datos con los que se trabaja en el programa.

Pero sin embargo, y de acuerdo con el diagnóstico expuesto sobre la situación de la mujer frente al deporte, observamos que algunos de los circuitos que se va a realizar, tratan de deportes en los que la mujer está representada, como es: bádminton, vela, natación, atletismo. Es decir que de 15 circuitos propuestos a desarrollar, en cuatro hay una representación de mujeres significativa, y esto si es de mencionar.

3.-VALORACION DEL PROGRAMA:

3.1.- Consideraciones previas

El poder transformador de este programa es claro porque afecta a personas y la incidencia que puede tener en las mujeres es vital, al modificar comportamientos y actitudes respecto al deporte. Es un programa que puede conseguir un cambio respecto a la igualdad, potenciando la participación más igualitaria en esta materia. Pero de entrada, la ficha presupuestaria no recoge en ninguna parte de su estructura, mención alguna a la igualdad, ni en objetivos, actividades, ni indicadores.

3.2.-Resultados esperados sobre las desigualdades identificadas.

El programa tiene un amplio y explícito mandato de género, lo que supone que las políticas y acciones de igualdad son de alta relevancia en la planificación. Tanto a nivel de Leyes de Igualdad estatal y autonómica, su específica ley de deporte, como también en el III Plan Transversal de género, en el que se adquiere el compromiso de trabajar por la eliminación de desigualdades en los proyectos que se organicen en el ámbito deportivo de la Provincia.

Pero en la ficha presupuestaria no se hace mención al tema de igualdad, ni se refleja la existencia de acciones dirigidas a subsanar desigualdades y a fomentar la participación de las mujeres en el deporte y mucho menos en ramas deportivas donde no está representada o su participación es minoritaria, como es el caso del fútbol, pesca, caza o deportes aéreos. Es por **ello que los resultados esperados no van a cambiar la situación existente.**

3.-VALORACIÓN DEL IMPACTO: Poder transformador:

Obligatoriedad.- Puntuación: 2.

Está obligada tanto por la Ley de igualdad, estatal y autonómica, así como el Plan Transversal de Género

Interés estratégico.- Puntuación: 2

Es un programa que puede cambiar las condiciones de las mujeres, en cuanto a su participación en el deporte, pero además permite cambiar hábitos y formas de hacer que incidirán directamente en el rol de género.

Alcance.- Puntuación: 2

Dado que se trata de circuitos muy variados en deporte, y de competiciones con clubes y federaciones, el alcance puede llegar a ser a muchas personas.

Sostenibilidad.- Puntuación: 2.

Es un programa que incide en procedimientos de trabajo orientados al mantenimiento de una estructura organizativa estable en el tiempo y períodos sucesivos.

Dotación presupuestaria: Alta

Grado previsible de impacto.-

El grado de impacto previsible es medio.

Grado de impacto potencial. Puntuación: 8

Podría ser muy alto positivo, pero cambiando totalmente la ficha y que se recojan tanto objetivos como a acciones a favor de la igualdad., y organizando actividades concretas que incidan en las desigualdades existentes.

4.-OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

• **4-1.-Objetivos:**

En los objetivos generales que se mencionan en la ficha, no hay mención alguna a eliminar desigualdades en relación al deporte . A pesar de que existe un mandato normativo y programático en el que se compromete la corporación a la realización de acciones concretas para este fin.

Habría que recoger alguno en concreto dirigido a potenciar la incorporación de las mujeres en aquellos deportes en los que están menos representadas.

En concreto al hablar de impulsar el conocimiento y práctica de determinados deportes minoritarios, debería hacer mención específica a las ramas en las que las mujeres no están representadas, y potenciar su incorporación.

Otro objetivo podría ir dirigido a potenciar el papel de las mujeres dentro de las directivas de los clubes y organizaciones deportivas.

• **4-2.-Actuaciones:**

En las actuaciones se podría incluir:

-Acciones dirigidas a realizar demostraciones deportivas, de ramas desconocidas para las mujeres o en las que no esta representada, para facilitarles el conocimiento y su posible incorporación.

-Acciones dirigidas a potenciar la incorporación de mujeres al deporte en términos generales

-En cuanto a las actividades a desarrollar, circuitos deportivos, sería conveniente, la organización de circuitos mixtos en algunas ocasiones, y en otros , de circuitos de deportes en los que las mujeres aún no se han incorporado.

-Dado que se ha observado en el diagnóstico un porcentaje de participación de mujeres más alto que de hombres en las prácticas deportivas en edad mas avanzada, habría que diseñar una serie de actividades propias de esa edad.

-Designar en cada una de las categorías de los circuitos deportivos. si es femenina o masculina en la ficha presupuestaria.

• **4-3.- En las herramientas:**

Sería conveniente tener un registro de las personas inscritas en los circuitos deportivos con anterioridad, desagregados por sexo.

Conocer el medio de difusión de la práctica de todos los deportes y de noticias relacionadas con el mundo deportivo que se llevan a acabo en el Municipio o alrededores. Para conocer el abanico de posibilidades que se oferta.

Por ello se debería de partir para la elaboración de la ficha presupuestaria de un conocimiento previo sobre algunos datos de interés. como son :

- Dedicación de la población al deporte.
- Participación de la población del municipio en actividades deportivas .
- -Ocupación de la población en el municipio
- Edades , estado civil.
- -Cualificación, necesidades formativas., disponibilidad de tiempos.

Todos estos datos desagregados por sexos.

▪ **4-4.- Indicadores**

En cuanto a los indicadores de género, no aparece ninguno en la ficha, pero se deberían incluir algunos en relación a los objetivos propuestos en materia de igualdad:

-
- Porcentaje de cargos directivos en clubes y organizaciones de mujeres y hombres.
 - Datos desagregados por sexos sobre el número de personas participantes en los circuitos deportivos y rama de deporte del mismo.
 - Número de mujeres incorporadas en circuitos deportivos en los que antes no estaba representada.
 - Número de acciones destinadas al fomento de la igualdad subvencionadas por el á

1.-EL PROGRAMA

PROGRAMA: 232 A1. Actividades de Juventud.

ÓRGANOS GESTORES: Servicio de Juventud y Deportes.

ÁREA: Área de Juventud, Deportes y Formación.

2.- ANALISIS DEL PROGRAMA

2.1. FINALIDAD

- Crear o reforzar la figura del técnico o dinamizador de juventud.

2.2. ESTRUCTURA

Persigue el siguiente objetivo:

- Dinamizar las estructuras de servicios a los jóvenes en municipios de menos de 10.000 habitantes.

Pretende alcanzarlo mediante:

- Subvenciones para "Programas de Dinamización Municipal" a los ayuntamientos.

2.3. VINCULACIÓN NORMATIVA Y PROGRAMÁTICA.

Este programa no tiene un mandato normativo explícito respecto a la igualdad sin embargo su contenido es pertinente al género porque incide directamente en personas (mujeres y hombres) e incluye en el acceso y control de los recursos por las mismas.

Esto supone que el resultado de las actuaciones puede reducir, perpetuar o aumentar las brechas de género existentes. Por tanto, cualquiera de esos resultados tendrá efectos en la igualdad de género.

Se deduce claramente la pertinencia de este programa al grupo 2.

2.4. DIAGNÓSTICO.

No se dispone de datos, por tanto resulta dificultoso hacer un diagnóstico del programa.

Aún así, debería conocerse la presencia de mujeres y hombres en esta actividad, el tipo de estudios que tienen, los contratos, etc., desagregado por sexo

2.5. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha del subprograma no aparecen actuaciones ni intervenciones relativas a la igualdad de género.

3. VALORACION DEL PROGRAMA.

3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

No existe en el texto del subprograma ninguna referencia explícita ni implícita a la igualdad.

No dispone de indicadores de género, aunque si de otros indicadores, susceptibles de ser desagregados por sexo sobre los que poder hacer referencia explícita al género.

3.2. RESULTADOS ESPERADOS.

Como mencionamos, no hay referencia explícita que obligue a tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por lo que no es posible hacer una previsión sobre su efecto en la igualdad de género. En principio, los resultados que cabría esperar son de perpetuación de las desigualdades existentes.

3.3. VALORACION DEL IMPACTO.

- **Obligatoriedad: Mandato normativo general y sectorial.**
Puntuación: 0

Este programa no tiene un mandato normativo explícito respecto a la igualdad sin embargo su contenido es pertinente al género

- **Interés estratégico: Puntuación: 2**

Permite cambiar formas de hacer que incidirán en rol de género.

- **Alcance: Puntuación: 3**

Puede llegar a tener un alcance elevado, al afectar a la población joven de municipios pequeños por tanto, puede incidir directamente sobre las brechas de género existentes.

- **Dotación económica media: Puntuación:2**

La dotación del subprograma presupuestario puede considerarse económicamente alta.

- **Sostenibilidad: Puntuación: 2**

El efecto del subprograma será, previsiblemente, duradero, dado el objetivo de aquel: consolidar la línea de ayudas a programas de dinamización municipal.

- **Grado de impacto potencial: Puntuación: 8**

Este subprograma puede tener un impacto muy positivo siempre y cuando se adopten las acciones necesarias para la consecución de medidas de igualdad. A tal fin en la ficha presupuestaria debería de definirse un mayor número de finalidades y objetivos dentro del marco de género a fin de poder establecer los indicadores adecuados para llevarlos a cabo.

4. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA.

- El objetivo debería fijar la representación equilibrada y que no existiese discriminación porque puede darse el caso de que en un ayuntamiento apliquen contratos diferentes y eso puede suponer discriminación para un trabajo del mismo valor y responsabilidad.
- El subprograma presupuestario debería orientarse, aún más, hacia la consecución de la igualdad, por tanto, a largo plazo, puede esperarse un impacto positivo, si las finalidades, objetivos y actividades del subprograma se modifican para reducir las brechas de género existentes.
- Es un programa que desde la óptica de la igualdad debería iniciar el proceso de generar información que posibilite conocer con precisión las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en este ámbito.

4.2. ACTUACIONES.

Dada la ausencia de información respecto a variables relevantes para el análisis de género como son: cualificación, necesidades formativas y correspondencia con la oferta así como la disponibilidad y uso de recursos (nuevas tecnologías, recursos de apoyo para el cuidado de personas dependientes, etc) no se puede indicar en que modo deben modificarse las actuaciones y acciones para la consecución de los objetivos de igualdad y reducción de las brechas de género existentes.

4.3. HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Con respecto a la ficha presupuestaria, debe revisarse el lenguaje empleado en la redacción de las mismas e reincidir en los indicadores de género.

4.4. INDICADORES.

En cuanto a los indicadores para medir el impacto de género, no se incluyen ninguno en la ficha presupuestaria, pero se deberían de incluirse:

- **Indicadores de contexto:** por ejemplo, la diferencia porcentual entre la tasa de actividad de las mujeres y de los hombres de los colectivos destinatarios.
- **Indicadores de realización** sobre las actuaciones desarrolladas: por ejemplo, el número de mujeres y hombres que han participado en las diferentes actividades de formación del proyecto según su perfil sociolaboral.
- **Indicadores de resultado** por ejemplo, el porcentaje de mujeres insertadas respecto al total de personas destinatarias, otro respecto al total de mujeres participantes (que se podrá comparar con el porcentaje de hombres insertados respecto al total de hombres participantes);
- **Indicadores de impacto** por ejemplo, si se ha modificado el acceso a recursos por parte de mujeres y hombres de los colectivos destinatarios y cómo tras nuestra intervención.

ANÁLISIS DE PROGRAMA

PROGRAMA: 231C TRATAMIENTO A FAMILIAS CON MENORES.

SUBPROGRAMA: 231COTRATAMIENTO A FAMILIAS CON MENORES.

TIPO: Finalista.

CENTROS GESTORES: 0302 SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS.

DELEGACIÓN: DERECHOS SOCIALES Y CENTROS ESPECIALIZADOS.

FINALIDAD:

Facilitar la inserción social de familias con menores y seguimiento y evaluación de menores en situaciones de riesgo.

ESTRUCTURA:

El objetivo que pretende el programa es la mejora de la calidad de vida de las familias con problemas de inserción y de los menores en situación de riesgo o que habiéndolo estado y tras ser objeto de alguna medida de protección y/o reforma regresan a su Municipio.

Las actividades para alcanzar dicho objetivo suponen un tratamiento psicosocial, educativo, sociofamiliar o de derivación a otras instituciones si no son abordables desde el servicio.

No se visualiza ni realiza una mención explícita en términos lingüísticos al género, aunque de forma implícita el objetivo y las actuaciones recogen medidas que contemplan esta perspectiva.

Tiene elevada incidencia en el género, lo que determina su pertinencia y su poder transformador en los recursos asignados.

NORMATIVA:

Hay un alto vínculo normativo del programa ya que, de un lado responde a mandatos o programas de distintas Administraciones: Estatal, Autonómica y Local, y de otro, a distintos sectores o grupos sociales de alto impacto en las mujeres y en acciones positivas.

RELACIÓN DE NORMAS:

- **Ley Orgánica 7/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que establece como principio general en su Art. 14 los criterios generales de actuación de los poderes públicos y “la integración del principio

de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social y”.

Art.15 : La integración de forma activa de la transversalidad en las políticas y actividades que se desarrollen.

Art. 19 : Informes de impacto de género.

- **Ley 12/2.007 de 26 de Noviembre, para la Promoción de la Igualdad de género en Andalucía.**

Art. 15: Transversalidad de género: los poderes públicos de Andalucía en el marco de sus competencias potenciarán la igualdad de trato entre mujeres y hombres, que superen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los ámbitos económicos, político, social, laboral cultural y educativo. Y hace referencia a la definición de políticas que hagan visible y reconozcan la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad.

- **Orden de 25 de julio de 2006**, que regula las bases para otorgar las subvenciones a las Corporaciones Locales para la progresiva implantación del Programa de Tratamiento a Familias con Menores y su paulatino desarrollo y complejidad conceptual, técnica y profesional. Establece en especial a familias monoparentales:

- el capacitar a las familia para dar una correcta atención a sus hijos e hijas evitando cualquier conducta negligente o maltratante y garantizando su seguridad e integridad personal.
- Lograr que la familia funcione de manera autónoma y adecuada y que los y las menores estén correctamente atendidos.
- Proporcionar a las familias las habilidades y/o recursos técnicos necesarios

IMPLICACIONES DERIVADAS DEL CONTEXTO NORMATIVO

Para el cumplimiento de las normas descritas se hace necesario la destinar fondos y parte del presupuesto a determinadas actuaciones dirigidas a potenciar la igualdad de mujeres y hombres. En concreto a:

- Acciones dirigidas a mujeres para potenciar su intervención, capacitación, apoyo, protección e integración en el ámbito familiar y social.

- Acciones de buena gobernanza: con acciones dirigidas a la promoción y participación integrada y activa de las mujeres en el ámbito sociofamiliar.
- Contratación pública, a la hora de priorizar las familias que se incluirán en tratamiento a menores, a niñas y familias monoparentales que forma una mujer y sus menores.
- Transversalidad: incluyendo la igualdad como uno de los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, en sus actuaciones.

DIAGNOSTICO.

Para conocer el contexto de la situación social y poder identificar las desigualdades en los ámbitos de intervención del programa se debería contar con datos desagregados de la población a la que se dirigirán las actividades del programa Tratamiento a familias con menores y de los cuales carecemos.

Habría que hacer una indagación previa a la actuación del programa, sobre la población objeto del programa y manejar datos desagregados por sexo.

También habría que contar con datos sobre la realidad social de los menores, las familias y de los municipios como serían los equipamientos sociales, lúdicos, terapéuticos, laborales y uso de los mismos.

Así mismo serían muy útiles los datos desagregados de la memoria del Convenio firmado con la Junta en anualidades anteriores.

REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

La ficha presupuestaria no aporta datos explícitos sobre la igualdad de género, no aparece recogida como tal y por tanto habría que incluirla a partir de este momento.

RESULTADOS ESPERADOS SOBRE LAS DESIGUALDADES IDENTIFICADAS.

El programa tiene un amplio y explícito mandato de género, lo que supone que las políticas y acciones de igualdad son de alta relevancia en la planificación, ejecución y evaluación.

En la ficha del programa no menciona la existencia de acciones dirigidas a subsanar desigualdades de género ni en sus objetivos, ni actividades, ni finalidades, por lo que los resultados esperados no van a cambiar la situación existente y si lo hiciese no podríamos visualizarlo.

Los indicadores que establece no están desagregados.

VALORACIÓN DEL IMPACTO

En cuanto al:

Poder transformador: El poder transformador de este programa es claro porque afecta a personas y con mucha incidencia en la mujeres y niñas. Modifica comportamientos y actitudes, apoya y fortalece en situaciones problemáticas y de riesgo o vulnerabilidad alta.

Es un programa que puede conseguir un cambio respecto a la transversalidad por su marcado mandato normativo, de acuerdo con la ley de igualdad, tanto estatal como autonómica, lo que le obliga a integrar la dimensión de género en su contenido.

Alcance: De gran alcance, por tratar el programa directamente a la familia y a la sociedad en general, y desde distintas facetas o desde diferentes disciplinas: psicológica, educativa y social.

Sostenibilidad: El programa incluido en la delegación de Derechos sociales, que mantiene las políticas de tratamiento y prevención y cuya duración en el tiempo es previsible que sea larga.

Grado de impacto potencial. Podría ser de gran impacto si se adoptan una serie de medidas para actuar en positivo, o grandemente perjudicar sobretodo a la visualización de la igualdad.

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Resultado de este análisis se podría recomendar en cuanto a :

OBJETIVOS:

Habría que recoger alguno en concreto dirigido a potenciar las acciones positivas y de igualdad de género.

ACTUACIONES:

Debería recoger las actividades que se deriven del cambio de objetivos de incidir más en acciones positivas y de igualdad como podrían ser:

- Dar puntuación añadida en baremo a mujeres para incluirlas preferentemente en el programa.
- Inclusión preferente en el programa de niñas.

- Formación en género a agentes sociales, educativos y familias.
- Facilitar el acceso y la participación de la mujer.

HERRAMIENTAS:

Sería conveniente una revisión de los documentos de recogida de datos o registro con los que trabajemos y que nos ayudaran a visualizar la perspectiva de género; plantear la segregación de todos los datos recogidos y de los establecidos por los indicadores.

INDICADORES

Los indicadores que establece el programa deben incluir algunos indicadores en relación a las actuaciones y sobre las mejoras propuestos de igualdad:

- N° de personas que componen la familia.
- Edades de las personas que componen la familia.
- Organigrama de la familia.
- N° de acciones de formación en igualdad ha desarrollado.

Por último decir que es importante que los indicadores que plantea presenten los datos desagregados por sexos sobre el número de personas incluidas en programa y sobre la población total.

1.-EL PROGRAMA

PROGRAMA: 335B0. Educación musical.

ÓRGANOS GESTORES: Dirección del Área de Cultura y Educación.

ÁREA: Área de Cultura y Educación.

DOTACION PRESUPUESTARIA: 255.905,85 €.

2.- ANALISIS DEL PROGRAMA

2.1. FINALIDAD

Contribuir a la creación de bandas de música en la provincia.

2.2. ESTRUCTURA

Persigue los siguientes objetivos:

- Fomentar la afición musical.
- Promover la formación de bandas de música municipales mediante la contratación de profesores de música.

Que pretende alcanzarse mediante:

- Colaboración económica.
- Seguimiento comarcal de cada una de las bandas a través del Director de las mismas.
- Organización de encuentros de bandas.

En principio no hay ninguna referencia a la igualdad en este programa.

2.3. NORMATIVA

2.3.1. VINCULACIÓN NORMATIVA Y PROGRAMÁTICA.

Este programa está inserto en un marco normativo en que la igualdad de género es un criterio para la concesión de ayudas como forma directa de fomentar la participación de la mujer en la creación y producción artística e intelectual.

- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Artículo 26. “Las autoridades públicas en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

En su apartado 2º, entre otros, dispone que los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las Administraciones Públicas que de modo directo e indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

- a) adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura, y combatir su discriminación estructural y/o difusa.
- b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de auditoria femenina, traducidos en incentivos de naturaleza económica.
- c) Medidas acción positiva a la creación y producción artística e intelectual.

Art.35, sobre subvenciones públicas posibilita que se incluyan en las bases reguladoras valoraciones de actuaciones que incidan en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres por parte de las entidades solicitantes, incluyendo como posibles medidas la conciliación y de responsabilidad social.

- Ley 12/07, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género.

En su Art.13. señala que incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes.

En el Art.56.1 se explicita que las AAPP de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales... que se desarrollen en la CCAA.

- III Plan Transversal de Igualdad 2010-2013

Dispone el Eje 5, relativo a Cultura, Educación, Juventud y Deporte, como objetivo general, la necesidad de fomentar la presencia de mujeres en la dirección

y participación de actividades culturales, educativas..., planificando nuevos programas y modalidades que den respuesta a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres y haciendo visible, a su vez, las aportaciones de las mujeres en estos ámbitos, debiendo destacar las siguientes medidas de aplicación al programa que estamos analizando:

Medida 5.1, relativa a la reserva de un 25% en las convocatorias de subvenciones de la delegación de Cultura para la promoción de acciones destinadas al logro de la igualdad de Género.

Medida 5.2, de visibilización de la contribución de las mujeres al desarrollo social, científico, político, cultural y deportivo a lo largo de la Historia.

Medida 5.3, de incentivo de las mujeres jóvenes en los programas que estimulen la expresión artística.

2.3.2. IMPLICACIONES DERIVADAS DEL CONTEXTO NORMATIVO.

De las normas enumeradas se desprende que el marco de intervención de este programa presupuestario respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe destinar fondos para la realización de:

- Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas para potenciar su intervención en el ámbito de la cultura.
- Política subvencionadora: para potenciar las actividades de las mujeres en el terreno cultural, reflejado anteriormente en la medida 5.1 del III Plan transversal de género.
- Contratación pública, inclusión de la igualdad de género como criterio de ejecución.
- Transversalidad: incluyendo la igualdad como uno de los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, en sus actuaciones.

2.4. DIAGNÓSTICO.

Se recogen en este apartado las desigualdades más relevantes que subyacen al programa presupuestario y sobre las que éste debería incidir.

Situación social e identificación de desigualdades en los ámbitos de intervención del programa.

Los datos disponibles derivan del proyecto G+ de la Junta de Andalucía, que tiene por objetivo implementar en el presupuesto la perspectiva de género. Dichos datos, que no se han obtenido de estadísticas oficiales al no existir al respecto, son recogidos de las distintas bases de datos que en la gestión del programa, a través de las distintas actividades, se recogen con el fin de disponer de datos desagregados por sexo, con el objeto de poder disponer de ellos para su informe.

- Uno de los ámbitos donde se detecta mayor diferencias respecto a la igualdad de género en el sector productivo cultural, pues si bien el número de trabajadores del sector de las artes escénicas (teatro y danza) es equilibrado aunque no paritario; en el sector musical es eminentemente masculino, siendo un 78,3% hombres los que conforman los grupos musicales andaluces.

En segundo lugar, al analizar los datos de las compañías y grupos de música profesionales que participan en el programa CIRCUITOS ESCENICOS ANDALUCES (en fase de exhibición, no de producción), las diferencias siguen siendo patentes a favor de la mayor participación de hombres que de mujeres, ampliándose mucho la distancia: el porcentaje de hombres que participan profesionalmente como actores/bailarines/músicos de las producciones en gira es del 65,3%. Este porcentaje aumenta considerablemente en el caso del sector musical, donde el 82,2% son hombres.

- Espectadores/as.

El estudio de este colectivo es notablemente complicado, realizando únicamente análisis de datos de ABONADOS DE TEMPORADA, donde se produce una importante paridad.

- Formación.

En el ámbito de la interpretación musical, la presencia de mujeres es menor a la de los hombres, no alcanzando más del 45%. Ocurre lo contrario en el caso de

las voces que participan en el Coro Joven de Andalucía, siendo las voces femeninas el 60,0%.

Además de estos datos, habría que contar con datos concretos de la realidad social de los distintos municipios de la provincia de Málaga, canales de difusión de las actividades, locales para ensayos... Siendo de utilidad recabar con anterioridad los datos sobre la población posible a actuar y manejar datos desagregados por sexos.

Dentro de las personas que componen las bandas de música, sería interesante saber cuantas mujeres y hombres dirigen las bandas y cuál es la representación por sexo de los instrumentos de viento y de percusión.

2.5. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha del subprograma no aparecen actuaciones ni intervenciones relativas a la igualdad de género.

3. VALORACION DEL PROGRAMA.

3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

No existe en el texto del subprograma ninguna referencia explícita ni implícita a la igualdad.

No dispone de indicadores de género, aunque si de otros indicadores sobre los que poder hacer referencia explícita al género.

3.2. RESULTADOS ESPERADOS.

Como mencionamos, no hay referencia explícita que obligue a tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por lo que no es posible hacer una previsión sobre su efecto en la igualdad de género. En principio, los resultados que cabría esperar son de perpetuación de las desigualdades existentes.

3.3. VALORACION DEL IMPACTO.

Obligatoriedad: Puntuación: 2

Este subprograma tiene poder transformador, dado que existen mandatos normativos y programáticos que obligan a integrar la dimensión de género en su contenido, tal y como se ha puesto de manifiesto en el punto 2.3.1.

Interés estratégico: Puntuación: 1.

El programa puede mejorar las condiciones de vida de hombres y mujeres en el sentido de una mayor calidad y cantidad en su tiempo de ocio, pero no estimo que cambie los roles sociales y las relaciones de poder existentes.

Alcance: Puntuación: 2.

Incide de manera directa no solamente en la composición de la banda en si, sino también en todas aquellas personas que estén interesadas en el ámbito del programa.

Dotación económica: Puntuación: 2

Dispone de una dotación económica alta (255.905,85 €) para la consecución de sus objetivos.

Sostenibilidad: Puntuación: 2

El efecto del programa parece duradero al estar dentro del Área de Cultura y dado el objetivo de aquel.

Grado de impacto potencial: 9, positivo siempre y cuando se adopten las acciones necesarias para la consecución de objetivos y finalidades relativos a la igualdad.

4.1. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA.

El programa no incluye entre sus objetivos referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual debería contemplarse como por ejemplo, en las convocatorias de concursos musicales, exhibiciones, conciertos....

4.2. ACTUACIONES.

Las actuaciones contempladas (fomento actuación musical y promoción de bandas de música) podrían completarse con otras mencionadas con anterioridad

tales como concurso de jóvenes talentos, becas musicales, circuitos de conciertos, inclusión de un porcentaje femenino en la contratación de mujeres como directoras de bandas...

4.3. HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

En relación a la ficha presupuestaria, debe revisarse el lenguaje empleado en la redacción de las fichas presupuestarias, e incidir en los indicadores de género, objeto de análisis en el punto siguiente.

Al igual que en la ficha de talleres culturales, sería conveniente tener un registro de las personas inscritas en bandas de música o que participan en las diversas actividades programadas.

4.4. INDICADORES.

En cuanto a los indicadores para medir el impacto de género, no se incluyen ninguno en la ficha presupuestaria, pero se deberían incluir alguno y mencionados con anterioridad:

- Composición por sexo de las bandas de música, especificando dirección, instrumentos de viento y de percusión.
- Número de bandas subvencionadas por el área de Cultura, que incluyan partituras de mujeres.
- Datos desagregados por sexos sobre el número de personas asistentes a los conciertos de las bandas musicales, en caso de que se den entradas para el espectáculo.

1.- EL PROGRAMA

PROGRAMA: 931B2 Presupuestos y economía

ÓRGANOS GESTORES: Servicio de Gestión Económica y Presupuestaria

ÁREA: Hacienda y Patrimonio

2.- ANÁLISIS DEL PROGRAMA

2.1. FINALIDAD

Gestionar la actividad presupuestaria y económica de la organización, propiciando la ejecución de las políticas de la Corporación de esta naturaleza.

2.2. ESTRUCTURA

Los objetivos perseguidos son los siguientes:

- Cumplimiento de la normativa y regulación vigente en materia económico-financiera-presupuestaria.
- Objetivos asociados a indicadores de procesos (plazos, simplificación de trámites,...).
- Continuación en el proceso de descentralización en materia económica-presupuestaria, separando las responsabilidades políticas (planificación y asignación de recursos) de las responsabilidades de gestión, orientadas a la consecución de resultados.
- Mantenimiento de la cohesión interna de la organización en la materia.
- Mejora continuada de la gestión (política de calidad).

Que pretenden alcanzarse mediante las siguientes actividades:

- Elaboración del proyecto de presupuesto anual.
- Tramitar los expedientes de modificación presupuestaria.
- Tramitar los expedientes de aprobación y modificación de ordenanzas fiscales y de precios públicos.
- Resolución diaria de consultas de las áreas gestoras respecto a la gestión presupuestaria y económica.
- Elaboración y emisión de informes de seguimiento presupuestario.
- Tramitación concertación operaciones de crédito y gestión de la deuda.
- Ejecución de resoluciones judiciales con contenido económico.

Como se deduce de la lectura de lo anterior se observa que no existen referencias a la igualdad de género.

2.3. NORMATIVA

2.3.1. RELACIÓN DE NORMAS

- Ley Orgánica 7/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. (...)

2. La **integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica**, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

Artículo 15. *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

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

-Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Artículo 5. Transversalidad de género.

Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en

cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Artículo 6. Evaluación de impacto de género.

2. Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.

1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen

- III Plan Transversal de Género, inciden las siguientes medidas:

1.1 Elaboración de un protocolo de intervención para la incorporación paulatina de la perspectiva de género en la planificación y seguimiento de las políticas y actuaciones que desarrollan las Delegaciones de la Diputación.

3.1. Establecimiento de una resolución que recoja el compromiso por parte de la Institución para incluir la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos.

3.2. Integración del principio de igualdad en los programas presupuestarios de la Diputación.

3.3. Fijación de objetivos y de indicadores claros y precisos que permitan la realización de informes anuales del impacto de género de los presupuestos gestionados por la Diputación y por cada una de sus Delegaciones.

3.4. Realización de una guía metodológica que pautе y proporcione orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos.

3.5. Capacitación/formación del personal que elabora los presupuestos para que planifiquen los mismos desde la perspectiva de género.

3.6. Desagregación por sexo de todos los indicadores calculados en los programas que se lleven a cabo (indicadores de gasto, etc.)

2.3.2. MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA.

De las normas enumeradas se desprende que el marco de intervención de este programa presupuestario respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe destinar fondos para llevar a cabo los siguientes mandatos:

- Transversalidad. La integración de la igualdad de género en los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, así como en los procesos de trabajo. Supone la implantación de metodologías que integren la dimensión de género, de forma transversal, en todas las líneas de trabajo que subyacen al programa presupuestario.
- Generación y emisión de información y criterios de análisis. La visibilización de las mujeres mediante el uso de un lenguaje inclusivo de ambos sexos. Supone también la inclusión de la variable sexo en todos los registros administrativos y operaciones estadísticas en que sea pertinente, así como utilizar la perspectiva de género como modelo de interpretación de la realidad.

2.4. DIAGNÓSTICO

No existe ámbito de intervención concreto y por tanto, las desigualdades en sentido amplio serían todas las existentes en la sociedad de la provincia de Málaga. Tampoco se dispone por tanto, de datos de realización del subprograma en ejercicios anteriores. El diagnóstico de este subprograma debe hacerse, por tanto, desde el punto de vista de la capacidad del presupuesto de la Diputación para reducir desigualdades, que en este momento no es demasiado alto pero se deberá ir mejorando a lo largo de los distintos ejercicios.

2.5. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha del subprograma no aparecen actuaciones ni intervenciones que persigan dar respuesta a desigualdades concretas identificadas, ni tampoco sobre la desigualdad en general.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

Se trata de un programa de carácter instrumental sin incidencia directa sobre personas ni sobre distribución de recursos sobre las mismas, por tanto, no cabe esperar resultados específicos sino únicamente influencias sobre el resto de programas presupuestarios orientadas a la toma en consideración y reducción de las desigualdades de género.

3.2. RESULTADOS ESPERADOS.

La ficha presupuestaria no recoge referencias a la igualdad de género ni a medidas para favorecer la misma, por tanto, en principio los resultados que cabría esperar son de perpetuación de las desigualdades existentes.

3.3. VALORACIÓN DEL IMPACTO.

- Obligatoriedad: la obligatoriedad queda reflejada en la normativa relacionada más arriba. Puntuación: 2.

- Interés estratégico: el subprograma permite cambiar formas de hacer que incidirán en el rol de género. Por tanto, su puntuación es 2.

- Alcance: el programa no incide directamente sobre personas, sin embargo, indirectamente sí afecta a las personas ya que puede contribuir a propiciar que el resto de subprogramas adopten medidas favorecedoras de la igualdad de género, y permitan reducir las brechas de género existentes en los distintos ámbitos de intervención, pudiendo llegar a afectar indirectamente a un número elevado de personas, por tanto su puntuación sería 2.

- Dotación económica: la dotación del programa es baja en términos absolutos pero dada la dotación de medios humanos que no se reflejan en el presupuesto, podría considerarse media. Puntuación: 1.

- Sostenibilidad: dado que la presupuestación es algo continua e indefinidamente presente en las administraciones públicas el efecto del subprograma será duradero.

Se trata de un subprograma que tiene incidencia sobre procedimientos de trabajo, por tanto, su puntuación sería 2.

- Grado de impacto potencial: 9, potencialmente este programa puede tener un impacto positivo si se adoptan las medidas oportunas considerando objetivos y finalidades relativos a la igualdad y se realizan las actividades oportunas para alcanzarlos.

Aunque el programa no tendrá efectos directos sobre la igualdad sí puede propiciar que el resto de programas presupuestarios se orienten hacia la consecución de la misma, con lo cual puede esperarse a largo plazo un impacto positivo, aunque indirecto, sobre la igualdad, si se realizan las oportunas correcciones sobre las finalidades, objetivos y actividades del subprograma.

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1. OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA

Lo que debería pretender este programa es propiciar la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos y la toma de conciencia de la importancia de la misma y, consecuencia de lo anterior, conseguir orientar en mayor medida el gasto de la entidad a la reducción de las desigualdades de género.

Por tanto, entre las finalidades debería incluirse la introducción del enfoque de género en los presupuestos.

En cuanto a los objetivos debería incluirse la valoración de un número creciente de subprogramas que integren la perspectiva del género, y la mejora de los subprogramas analizados para que su impacto sobre la igualdad sea positivo.

4.2. ACTUACIONES

Entre las actividades debe incluirse la elaboración del informe de impacto de género y el fomento de la toma en consideración de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de los subprogramas presupuestarios.

4.3. HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Deberá revisarse el lenguaje empleado en la redacción de las fichas presupuestarias, y podría pensarse en disponer de herramientas que faciliten la recogida de información para el informe de impacto de género.

4.4. INDICADORES

Deberían establecerse indicadores para medir el impacto de género del presupuesto:

- Porcentaje de programas con alto potencial transformador.
- Porcentaje de programas con alto potencial transformador y que incluyen el enfoque de género.
- Evolución de las medidas anteriores.
- Porcentaje del gasto en programas G1, G2 y G3.
- Evolución del porcentaje anterior a lo largo de los distintos ejercicios.

ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA

2. SUBPROGRAMA

NOMBRE E IDENTIFICACIÓN: SUBPROGRAMA 432A1 PLAN DE DINAMIZACIÓN DEL PRODUCTO TURÍSTICO SERRANIA DE RONDA (PDSR).

ÓRGANOS GESTORES: SERVICIO DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN TERRITORIAL

ÁREA: DESARROLLO Y PROMOCIÓN TERRITORIAL

DOTACION ECONÓMICA: 1.044.500,00€

2. ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA

2.2 FINALIDAD: Acelerar el crecimiento turístico de la zona y asegurar su sostenibilidad. Tiene una duración de 5 años. El territorio beneficiado lo componen 20 municipios.

2.2 ESTRUCTURA

Objetivos:

Los objetivos de este subprograma son la realización de un análisis de la situación turística, así como la realización y gestión de proyectos de planificación e inversión en infraestructura turística. Objetivos a conseguir a través de la puesta en marcha de una serie de actuaciones de infraestructuras, informativas y formativas.

En ninguno de los objetivos señalados, ni en las actividades desarrolladas de este subprograma se puede identificar la presencia de términos como igualdad, género, sexo, transversalidad,...aun teniendo objetivos y actividades tales como formación de personas, elaboración de estudios, informes y estadísticas.

2.3 NORMATIVA

2.3.1 Relación de normas

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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.

(...)

Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.

1. (...) Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

(...)

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes. A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

Artículo 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre

mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

(...)

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Artículo 12. Contratación pública.

1. La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

(...)

Artículo 13. Ayudas y Subvenciones.

1. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

(...)

Artículo 50. Planeamiento urbanístico y vivienda.

(...)

2. Asimismo, los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

(...)

Artículo 52. Mujeres del medio rural.

1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

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. Asimismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.

Artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos, económicos, culturales y deportivos.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, culturales, lúdicas y deportivas que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

(...)

Artículo 57. Imagen de la mujer y del hombre.

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y las normas específicas que les sean de aplicación.

(...)

III Plan Transversal de Género: Plan Estratégico 2010 – 2013. Diputación de Málaga.

EJE 6. Urbanismo, Medio Ambiente e infraestructuras. Objetivo: Avanzar en la construcción de un "modelo de ciudad igualitaria" en el que hombres y mujeres participen activamente en la planificación urbanística de las ciudades y de los pueblos, haciendo de éstos espacios habitables y confortables para la población y fomentando con ello la movilidad y el desarrollo sostenible.

2.3.2 Materialización práctica.

De las normas enumeradas se desprende que el marco de intervención de este subprograma presupuestario respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe destinar fondos para llevar a cabo los siguientes mandatos:

- ➔ Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo.
- ➔ Acciones de buena gobernanza a la hora, por ejemplo, de la concesión de subvenciones al objeto de que incluyan la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.
- ➔ Generación y emisión de información y criterios de análisis, en informes, formación, estudios, análisis,...

→ Comunicación e imagen: en todas las actuaciones de señalización y difusión turística.

2.4 DIAGNÓSTICO.

Para la realización de un diagnóstico, habría que disponer de datos que permitan una visualización de la situación entre mujeres y hombres en el ámbito de desarrollo de este subprograma. Este subprograma denominado Plan de Dinamización del producto turístico Serranía de Ronda es el cuarto plan que, de estas características, se ejecuta por la Diputación de Málaga con destino a un territorio del interior, por lo que se debería ya de disponer de datos que identificase las desigualdades en los ámbitos de intervención del subprograma. Datos que se desconocen.

Según el Instituto de Estadística de Andalucía, Málaga es la provincia andaluza que mayor porcentaje de turistas rurales presenta, siendo las personas de edad más avanzada las que tienen una mayor presencia en la provincia.

Existe un gran volumen de documentación respecto al turismo rural, así como informes estadísticos, que recogen indicadores como procedencia, perfil sociodemográfico, edad, destino, actividades realizadas, gastos realizados, tipos de alojamientos utilizados, medios de transporte y organización del viaje, estancia media, grado de fidelidad, ...sin embargo no aparecen datos desagregados por sexo, que permitan visualizar la situación de mujeres y hombres respecto al subprograma que nos ocupa, el turismo rural.

Por otro lado, en lo que se refiere a profesionales en el sector turístico, la presencia femenina en este ámbito supera el 50% (según AMUPEMA, Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Málaga) y casi la mitad de los usuarios y dos tercios del alumnado de estas materias son mujeres, sin embargo no se disponen de informes ni de estudios actualizados sobre esta materia.

Aunque el sector de la hostelería y del turismo es la segunda actividad más demandada por las mujeres que se deciden a poner en marcha un negocio, el porcentaje de ocupación de puestos directivos por parte de las féminas sólo llega al 10% en este sector.

Como conclusión no se puede realizar un diagnóstico que permita establecer las desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a turismo rural se refiere, que nos permitan establecer una serie de actuaciones y acciones para la consecución de los objetivos de igualdad y reducción de las brechas de género existentes.

2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha presupuestaria no aparecen actividades, ni objetivos que el subprograma desarrolle que puedan dar respuesta e incidir sobre desigualdades existentes.

3. VALORACIÓN DEL SUBPROGRAMA

3.1 CONSIDERACIONES PREVIAS

En la ficha presupuestaria no aparecen actividades, ni objetivos que el subprograma desarrolle que puedan dar respuesta e incidir sobre desigualdades existentes. Ni siquiera en el apartado indicadores de dicha ficha, que aparece vacío de contenido.

3.2 RESULTADOS ESPERADOS

Como se ha referido anteriormente, la ficha presupuestaria no establece actividades ni objetivos que hagan referencia a una mejora en cuanto a desigualdades existentes, ni siquiera establece unos indicadores de género. Sin embargo existe una relación de normas, señaladas en el punto 2.3 Normativa, aplicables con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres que derivan a la puesta en práctica de una serie de acciones que se pueden llevar a cabo.

3.3 VALORACION DEL IMPACTO

Poder transformador: este subprograma podría tener un poder transformador puesto que está vinculado a una normativa aplicable.

➔ **Obligatoriedad:** Existe mandato normativo específico de igualdad, sectorial y programática que obliga a tener en cuenta la igualdad en el ámbito de intervención del subprograma.

Puntuación : 3

- ➔ **Interés estratégico:** Podría mejorar las condiciones de vida de mujeres y hombres (el subprograma es sobre turismo rural), sin embargo no parece que permita una modificación en el rol de género.

Puntuación: 1

- ➔ **Alcance:** Este subprograma incide directamente e indirectamente sobre personas, por lo que puede contribuir a la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en este sector.

Puntuación: 2

- ➔ **Dotación económica:** 1.044.500,00€. La baremación de la dotación económica es muy relativa, puesto que para establecer si es baja, media o alta, hay que establecer un criterio, en relación a qué.

Puntuación: 2

- ➔ **Sostenibilidad:** El efecto del subprograma tiene una duración de 5 años, y es el cuarto plan de dinamización llevado a cabo por la Diputación de Málaga.

Puntuación: 2

Grado previsible de impacto: El grado de impacto es negativo, ya que en la ficha del subprograma que se está analizando no se establecen objetivos, actividades e indicadores encaminados a cambiar la situación de desigualdad.

Grado de impacto potencial: 10

4. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

4.1 OBJETIVOS:

Entre los objetivos del subprograma no se incluye ninguno que haga referencia a la consecución de igualdad de género, es por lo que habría que plantear los mismos objetivos bajo una perspectiva de igualdad de género, como sería por ejemplo:

- ➔ realizar el análisis de la situación turística teniendo en cuenta las brechas de género existente,
- ➔ establecer el diseño y la planificación de proyectos de infraestructura turística con perspectiva de género,
- ➔ la señalización e información turística teniendo en cuenta realizarla con un lenguaje no sexista,

- ➔ formación, calidad y difusión, cursos de formación y sesiones informativas,...formando e informando en igualdad de género,
- ➔ elaborar estudios, informes y estadísticas sobre el turismo de interior con desagregación de datos por sexo.

4.2 ACTUACIONES.

Al igual que en el apartado anterior, habría que hacer incidir en las actuaciones a llevar a cabo, modificándolas para la consecución de los objetivos de igualdad y reducción de las brechas de género existentes, como por ejemplo establecer cuotas paritarias en cuanto al alumnado.

4.3 HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

En relación a la ficha presupuestaria, debe revisarse el lenguaje empleado en la redacción de la misma, para ello se podría establecer un corrector ortográfico informático que lo realizara.

Incluir la variable sexo en todas las herramientas de recogida de información. Además de datos estadísticos que contribuyeran al conocimiento del número de mujeres / hombres participantes y usuarios de cada una de las actuaciones a llevar a cabo.

4.4 INDICADORES.

Respecto a los indicadores que midan el impacto de género la ficha presupuestaria no cuenta con ninguno, por lo en función de los objetivos y actuaciones a llevar a cabo habría que diseñarlos con objeto de detectar las desigualdades y establecer unas medidores que ayuden a visualizar los avances y logros en la reducción de las desigualdades. Se podrían establecer indicadores como:

- ➔ N° de mujeres y de hombres formadas y formados.
- ➔ Contenidos de igualdad en folletos, revistas, indicadores, ...
- ➔ Estadísticas con inclusión de la variable sexo sobre turismo rural.
- ➔ Estadística con inclusión de la variable sexo sobre profesionales del sector.

1.-EL SUBPROGRAMA

SUBPROGRAMA: 454 A0 CAMINOS RURALES.

ÓRGANOS GESTORES: Dirección del Área de Servicios Intermunicipales.

ÁREA: Área de Servicios Intermunicipales

2.- ANALISIS DEL SUBPROGRAMA

2.1. FINALIDAD

- Mejora de las comunicaciones rurales de sus municipios.

2.2. ESTRUCTURA

Se organiza en torno a tres objetivos:

- Mejora de los caminos rurales
- Accesibilidad a las explotaciones agrarias.
- Accesibilidad a los pequeños núcleos de población rural.

Que pretende alcanzar mediante un conjunto de actividades relacionadas con:

- El seguimiento y control de las realizaciones de los planes
- Comprobación de la ejecución de proyectos.
- Tramitación de la aprobación y abono de las subvenciones.

De lo anteriormente expuesto, se observa que no existe referencia al género en el objetivo relativo a mejora de caminos rurales.

2.3. VINCULACIÓN NORMATIVA Y PROGRAMÁTICA.

Este programa está inserto en un amplio marco normativo en el que la igualdad de género y las acciones dirigidas a mujeres ocupan un lugar relevante

2.3.1 RELACIÓN DE NORMAS Y PLANES

- **Decisión del Consejo de 20 de febrero de 2006 sobre las directrices estratégicas comunitarias de desarrollo rural (período de programación 2007-2013).** En la directriz 3.3., señala a las mujeres como destinatarias preferentes de la formación, la información y el espíritu empresarial, y en el apartado i de la misma señala como actuación básica fomentar la entrada de las mujeres en el mercado laboral.
- **Reglamento (CE) nº 1698/2005 del Consejo de 20 de septiembre de 2005 relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).** En el considerando 7, señala la necesidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres. En el artículo 6, recoge la necesidad de que los organismos de igualdad sean agentes participantes activos. En el Artículo 8, dedicado expresamente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, plantea la óptica transversal como método de trabajo. El Artículo 62 pone de manifiesto la necesidad de que las mujeres rurales sean elementos activos en los Grupos de Desarrollo Rural.
- **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** En el Artículo 30 se fijan mandatos sobre cotitularidad de las explotaciones, mejora del nivel educativo y formación de las mujeres, acciones para el logro de la conciliación, acceso de las mujeres rurales al empleo y a la sociedad de la información.
- **Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.** En el **Artículo 7**, señala a las mujeres como uno de los grupos de atención prioritaria. En el Artículo 8, específico para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, plantea la posibilidad de realizar acciones positivas. En el Artículo 17, señala a las mujeres como destinatarias de los planes nacionales de fomento empresarial. El **Artículo 20** plantea también a las mujeres como uno de los grupos prioritarios en las acciones LEADER, y el **Artículo 22**, como beneficiarias de las intervenciones para la creación y el mantenimiento del empleo. El **26** señala a las mujeres como grupo prioritario a la hora de potenciar el uso de la tecnología de la información y comunicación. En el **Artículo 27**, se plantea la prevención de la violencia de género y el maltrato hacia las mujeres; en el **28**, la potenciación de la formación profesional de las mujeres, y en el **33** el acceso a la vivienda. En la **Disposición adicional cuarta**, se incide en la cotitularidad de las explotaciones.
- **Marco nacional de desarrollo rural 2007-2013.** El apartado 10 está dedicado a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

- **Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias.** Se reconoce el acceso de las mujeres a la cotitularidad de las explotaciones agrarias y se señala que las Administraciones Públicas podrán establecer ayudas públicas, subvenciones, preferencias en apoyos y otras medidas incentivadoras a fin de promover el acceso y permanencia de las mujeres a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias.
- **Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural.** Los objetivos de este Plan de Igualdad están dirigidos específicamente a lograr que las mujeres que viven y/o trabajan en medio rural no sufran una doble discriminación, a través de las medidas de política agraria y de desarrollo rural. Para ello, y en cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se recogen una serie de medidas orientadas a:
 - Impulsar la puesta en marcha de los mecanismos necesarios para introducir la perspectiva de género en las políticas del Ministerio.
 - Introducir acciones positivas en las medidas de política agraria del MAPA en las que sea aconsejable, “de modo que se vaya eliminando progresivamente la discriminación indirecta que aún sufren las mujeres en el sector agrario”.
 - Poner en marcha medidas para la formación de profesionales, como instrumento fundamental para la integración de las mujeres en el medio laboral; la superación del tradicional “techo de cristal” en organizaciones y empresas vinculadas al medio rural; la representatividad de las organizaciones de mujeres rurales; y otras medidas de revalorización de las aportaciones de las mujeres del medio rural.
 - Aplicar las medidas horizontales del Marco Nacional relativas a la interposición de acciones positivas en la concesión de las diferentes ayudas.
 - Impulsar acciones específicas dentro de las Actuaciones de la Red Rural Nacional, de promoción de las mujeres rurales.
 - Por último, se mencionan otra serie de medidas de cooperación con otras administraciones públicas, con las CC.AA. y con organizaciones privadas, para la promoción de la igualdad de género en el medio rural.

2.4. DIAGNÓSTICO.

- La *heterogeneidad* de la información disponible, apunta a la necesidad de usar indicadores de género básicos comunes a todos los organismos implicados en la gestión de la información relativa a este ámbito de intervención.
- La no *desagregación* por sexo de gran parte de la información manejada por estos organismos, que impide su posterior tratamiento y anula su utilidad para un análisis de género.
- La dificultad de contar con datos de *evolución*, que nos permitan observar tendencias e identificar impactos de género en las actuaciones puestas en marcha, que sirvan de base para futuras programaciones.

2.5. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha del subprograma no aparecen actuaciones ni intervenciones relativas a la igualdad de género.

3. VALORACION DEL PROGRAMA.

3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

No existe en el texto del subprograma ninguna referencia explícita ni implícita a la igualdad.

No dispone de indicadores de género

3.2. RESULTADOS ESPERADOS.

Como mencionamos, no hay referencia explícita que obligue a tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por lo que no es posible hacer una previsión sobre su efecto en la igualdad de género. En principio, los resultados que cabría esperar son de perpetuación de las desigualdades existentes.

3.3. VALORACION DEL IMPACTO.

➤ **Obligatoriedad: Mandato normativo general y sectorial. Puntuación:2**

Este subprograma tiene poder transformador, dado que existen mandatos normativos y programáticos que obligan a integrar la

dimensión de género en su contenido, tal y como se ha puesto de manifiesto en el punto 2.3.1.

➤ **Interés estratégico: Puntuación: 2**

Permite cambiar formas de hacer que incidirán en rol de género.

➤ **Alcance: Puntuación: 3**

Incide de manera directa sobre un número “bajo” de personas.

➤ **Dotación económica media: Puntuación:1**

La dotación del subprograma presupuestario puede considerarse media.

➤ **Sostenibilidad: Puntuación: 2**

El efecto del subprograma será, previsiblemente, duradero, dado el objetivo de éste (mejorar los caminos rurales y la accesibilidad a las explotaciones agrarias y pequeños núcleos de población).

➤ **Grado de impacto potencial: Puntuación: 8**

Este subprograma puede tener un impacto positivo si en la ficha presupuestaria se definieran un mayor número de finalidades y objetivos dentro del marco de género y, así, establecer las actividades y los indicadores adecuados para conseguir llevarlos a cabo.

El subprograma presupuestario debería orientarse, aún más, hacia la consecución de la igualdad, por tanto, a largo plazo, puede esperarse un impacto positivo, si las finalidades, objetivos y actividades del subprograma se modifican para reducir las brechas de género existentes.

4. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA.

- Es un programa que desde la óptica de la igualdad debería iniciar el proceso de generar información que posibilite conocer con precisión las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en este ámbito.
- Debería marcar indicadores de personas desagregados por sexo.

4.2. ACTUACIONES.

En el apartado dedicado al diagnóstico de situación, se han evidenciado algunas carencias desde el punto de vista de la disponibilidad de datos para el análisis de género. Estas carencias guardan relación con: la no *desagregación* por sexo y la dificultad de contar con datos de *evolución*

Por tanto: la *ausencia de información* respecto a variables relevantes para el análisis de género de las actuaciones orientadas al desarrollo del medio rural, como son: cualificación, necesidades formativas y correspondencia con la oferta; disponibilidad y uso de recursos (nuevas tecnologías, recursos de apoyo para el cuidado de personas dependientes, etc.) por parte de las mujeres del medio rural, entre otras.

Subsanar estas carencias debe ser una prioridad de los programas de desarrollo rural, que, con información más completa y precisa de las características, necesidades y potencialidades de la población a que se destinan (hombres y mujeres), mejorarán la eficacia y aprovechamiento de las medidas que se arbitren en este ámbito.

4.3. HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Con respecto a la ficha presupuestaria, debe reincidir en los indicadores de género así como en la *desagregación* por sexo y la posibilidad de contar con datos de *evolución*

4.4. INDICADORES.

En cuanto a los indicadores para medir el impacto de género, no se incluyen ninguno en la ficha presupuestaria, pero se deberían de incluirse:

- **Indicadores de contexto:** por ejemplo, la diferencia porcentual entre la tasa de actividad de las mujeres y de los hombres de los colectivos destinatarios.
- **Indicadores de realización** sobre las actuaciones desarrolladas: por ejemplo, el número de mujeres y hombres que han participado en las diferentes actividades de formación del proyecto según su perfil sociolaboral.
- **Indicadores de resultado** por ejemplo, el porcentaje de mujeres insertadas respecto al total de personas destinatarias, otro respecto al total de mujeres participantes (que se podrá comparar con el porcentaje de hombres insertados respecto al total de hombres participantes);

-
- **Indicadores de impacto** por ejemplo, si se ha modificado el acceso a recursos por parte de mujeres y hombres de los colectivos destinatarios y cómo tras nuestra intervención.

FICHAS PRESUPUESTARIAS MODIFICADAS

En este apartado se incluyen **quince fichas modificadas**, que integran la igualdad en todos sus parámetros en consonancia con la legalidad vigente.

Resultado del trabajo llevado a cabo durante el presente año por el grupo de trabajo, y de acuerdo con la información que nos viene dada en la ficha, se han propuesto una serie de modificaciones, a introducir en algunas de ellas para los sucesivos ejercicios.

Estas fichas a modo de ejemplo, van a poder ser el referente para la elaboración de las siguientes fichas presupuestarias en el futuro en otros subprogramas y una muestra de cómo al integrar la igualdad en los programas presupuestarios, el resultado puede llegar a ser muy distinto.

El ejemplo ya ha sido seguido en algunas delegaciones, como la Organización y Gobierno interior, que ha introducido estas indicaciones en el proceso de elaborar seis de las fichas presupuestarias de los subprogramas correspondientes a su ámbito, y las ha modificado bajo el enfoque de género para el ejercicio presupuestario de 2011

Estas fichas son :

- 931B2. Presupuestos y economía.
- 931C0. Asistencia económica a municipios.
- 432A1. Plan de dinamización del producto turístico serranía de Ronda
- 232A1. Dinamización de Juventud.
- 241B0 Promoción del empleo y la formación
- 341A2. Circuitos Deportivos
- 335A0. Educación Musical
- 334AA. Actividades Culturales, festivales, jornadas y talleres culturales
- 920E0. Dirección y gestión del área de organización y gobierno interior.
- 920E1. Gestión de la organización y de los recursos humanos.
- 920E2. Gestión de las personas.
- 920E3. Formación de recursos humanos.
- 920E4. Prevención de riesgos laborales.
- 920G0. Gestión de la movilidad.
- 920G1. Gestión logística

SUBPROGRAMA 931C0: ASISTENCIA ECONÓMICA A MUNICIPIOS

CENTRO GESTOR: 1405 Gestión Económica y Presupuestaria

FINALIDADES

- Propiciar que los ayuntamientos de la provincia dispongan de los medios de gestión económica, presupuestaria y contable adecuados.
- Introducir el enfoque de género en los presupuestos de las entidades beneficiarias del subprograma..

ACTIVIDADES

- Formación continua a los usuarios y usuarias de sicalwin y responsables de los programas de los ayuntamientos.
- Mantenimiento del programa de gestión contable.
- Dar soporte técnico a los usuarios y usuarias del programa de contabilidad sicalwin de las entidades locales.
- Resolución de consultas telefónicas en materia presupuestaria y contable.
- Asistencia en materia presupuestaria y contable mediante visita a los ayuntamientos o bien citándolos en nuestras instalaciones.
- Asesoramiento en elaboración del informe de impacto de género.
- Fomento de la toma en consideración de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de los presupuestos municipales.

OBJETIVOS

- Asistencia técnico informática y técnico económica destinada a la satisfacción de las necesidades informativas y formativas de las diferentes categorías de usuarios de sicalwin (entidades locales).

- Incremento del número de municipios que incluyen la perspectiva de género en la elaboración de sus presupuestos.

- Incremento de los conocimientos del personal técnico sobre la perspectiva de género.

INDICADORES

- Número de entidades concertadas.

- Número de solicitudes de asistencia atendidas, especificando las de género.

- Número de consultas telefónicas atendidas.

- Porcentaje de municipios que incorporan la perspectiva de género a los presupuestos sobre el total de municipios adheridos al programa

- Evolución del porcentaje anterior a lo largo de los distintos ejercicios.

SUBPROGRAMA 931B2: PRESUPUESTOS Y ECONOMÍA

CENTRO GESTOR: 1405 GESTIÓN ECONÓMICA Y PRESUPUESTARIA

FINALIDADES

- Gestionar la actividad económica y presupuestaria de la organización, propiciando la ejecución de las políticas de la corporación de esta naturaleza .
- Introducir el enfoque de género en los presupuestos de la diputación.

ACTIVIDADES

- Elaboración del proyecto de presupuesto anual, transversalizando el género en una serie de subprogramas presupuestarios.
- Tramitar los expedientes de modificación presupuestaria.
- Tramitar los expedientes de aprobación y modificación de ordenanzas fiscales y precios públicos.
- Resolución diaria de consultas de las áreas gestoras respecto a la gestión presupuestaria y económica.
- Elaborar y emitir informes de seguimiento presupuestario incluyendo cuestiones relativas al género.
- Tramitar los expedientes de devolución de ingresos y reintegro de subvenciones.
- Tramitación concertación operaciones de crédito y gestión de la deuda.
- Liquidación de tasas.
- Ejecución de resoluciones judiciales con contenido económico.
- Supervisar la elaboración del informe de impacto de género.

- Fomentar la toma en consideración de la perspectiva de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de los subprogramas presupuestarios.

OBJETIVOS

- Cumplimiento de la normativa y regulación vigente en materia económico-financiera-presupuestaria, entre ella la relativa al género.
- Objetivos asociados a indicadores de procesos (plazos, simplificación de trámites...)
- Continuación en el proceso de descentralización en materia económica-presupuestaria, separando las responsabilidades políticas (planificación y asignación de recursos) de las responsabilidades de gestión, orientadas a la consecución de resultados.
- Mantenimiento de la cohesión interna de la organización en la materia.
- Mejora continuada de la gestión (política de calidad).
- Valoración de un número creciente de subprogramas que integren la perspectiva de género.
- Mejora de los subprogramas analizados para que su impacto sobre la igualdad sea positivo.

INDICADORES

- Plazos efectivos en la elaboración del presupuesto, así como en la tramitación y resolución de expedientes de nuestra competencia.
- Número de documentos tramitados en la materia.
- Coste total/número de documentos.
- Inmediatez de respuesta en materia de consultas y resoluciones de problemas en la gestión económico-financiera-presupuestaria.

-
- Porcentaje de programas con alto potencial transformador en materia de igualdad.

 - Porcentaje de programas con alto potencial transformador y que incluyen el enfoque de género.

 - Evolución de las medidas anteriores.

 - Porcentaje del gasto en programas g1, g2 y g3.

 - Evolución del porcentaje anterior a lo largo de los distintos ejercicios.

PROGRAMA: 334A ACTIVIDADES CULTURALES,
SUBPROGRAMA: 334AA FESTIVALES, CERTAMENES, JORNADAS Y
TALLERES CULTURALES

Tipo: CONCERTADO . 2.04.C.U.08/C

Responsable:

CENTROS GESTORES

4401 SERVICIO DE CULTURA

FINALIDADES

Las actividades culturales, donde se incluyen: festivales, certámenes, jornadas y talleres culturales están enfocadas a la promoción de la cultura en las diferentes disciplinas aplicando el enfoque integrado de género.

ACTIVIDADES

- Asesoramiento técnico a los ayuntamientos incluyendo la perspectiva de género.
- Inclusión de un porcentaje femenino en la contratación de monitores y monitoras o profesorado con titulación para los talleres culturales.
- Adaptación de las infraestructuras existentes y creación de otras nuevas, que posibiliten la asistencia a personas con cargas familiares a cualquier acto cultural.
- Difusión mediante internet de las ofertas culturales y encuesta sobre preferencias prestando especial atención al uso no sexista del lenguaje.

OBJETIVOS

- Colaboración económica, vinculada a la demostración del compromiso con la igualdad, en las actividades relacionadas con la celebración de festivales, certámenes, talleres y jornadas culturales.
- Promoción de la adquisición de conocimientos y destrezas en actividades relacionadas con la cultura. y en especial incorporar a las mujeres al ámbito de la cultura de forma activa:
 - Potenciando actividades culturales donde la representación femenina sea más escasa.

Promover actividades artísticas y culturales que contribuyan a romper los estereotipos de género.

INDICADORES

- Nº de actividades culturales desarrolladas en el municipio y contenido de las mismas
- numero de participantes desagregado por sexo.
- numero de talleres y actividades culturales que visibilicen la aportación de mujeres en el ámbito cultural.
- numero de acciones destinadas al fomento de la igualdad subvencionadas por la delegación de cultura, respecto al total de proyectos.

PROGRAMA: 341A. CIRCUITOS DEPORTIVOS

SUBPROGRAMA: 341A2

Tipo: Concertado. 2.09.DE .07/C

Responsable: Concepción Berzal Martín

CENTROS GESTORES

3202 Juventud y deportes

FINALIDADES /

FINALIDADES / DESCRIPCIÓN:

Los circuitos deportivos surgen como consecuencia del interés y competencias comunes en materia de promoción y animación deportiva de los ayuntamientos y la propia diputación, al objeto de impulsar, difundir el conocimiento y la práctica de algunos deportes en su ámbito, con una función intermunicipal o supramunicipal contando con la asistencia técnica de la diputación y las respectivas federaciones y/o asociaciones deportivas, mediante la contratación de prestación de servicios.

Constituyen una amplia oferta de promoción itinerante (abierta y en confluencia) de diferentes modalidades deportivas, en la práctica totalidad de nuestra provincia, desde localidades con gran entidad de población e infraestructuras, que facilitan la celebración de actividades de determinada complejidad, hasta las localidades más pequeñas en las que se posibilita una práctica deportiva basada en fundamentos técnicos.

Tienen un carácter estacional y por ciclos, desarrollándose en periodos vacacionales, en unas modalidades o en temporada deportiva, en otras

ACTIVIDADES

CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

Desde el punto de vista técnico-organizativo, se consideran dos aspectos:

1. Aspectos técnicos: podríamos diferenciar 3 tipos de actividad en general:

a) Práctica deportiva: iniciación a elementos técnicos de base, seguimiento o perfeccionamiento, potenciando la participación de mujeres.

b) Práctica competitiva: con participación intermunicipal o provincial, en pruebas de carácter abierto o cerrado.

Se trata de ofrecer una experiencia de competición a alumnos y alumnas de escuelas municipales y clubes locales y facilitar la continuidad en la misma a aquellos/as que elijan esta vertiente.

c) Exhibición: promover el conocimiento de una modalidad deportiva mediante demostraciones de elementos técnicos a cargo de especialistas y/o practicantes aventajados., y utilizando alguna mujer como referente.

2. Aspectos organizativos:

A. Ayuntamientos sede: aquellos que asumen la celebración en su municipio de uno de los eventos constitutivos de un circuito. Además, estos ayuntamientos son en general participantes en el resto de las celebraciones del circuito como asistentes en las demás sedes

B. Ayuntamientos participantes: aquellos que realizan desplazamientos a las sedes, con un desplazamiento a cada celebración.

En ambos casos priorizando los que tengan mayor compromiso con la igualdad.

ACTIVIDADES

Las actividades a desarrollar serían las que se exponen a continuación, entendiendo que cada una de ellas tiene su propio programa y existen grandes variaciones en cuanto a formulación de objetivos concretos, organización y desarrollo:

1.-VIII circuito provincial de atletismo popular: 7 encuentros. noviembre 2010 a marzo 2011 / noviembre 2011 a marzo 2012.

2. XIX circuito provincial de campo a través: 8 pruebas. noviembre 2010 a marzo 2011 / noviembre 2011 a marzo 2012

3. v circuito de natación de invierno: 5 pruebas. enero a mayo/2011.

4. circuito provincial de kárate 2011: 8 pruebas. enero a junio/2011
 5. XIV Circuito provincial de tenis de mesa: 9 pruebas. febrero a octubre 2011
 6. XII circuito provincial de bicicleta de montaña (btt): 16 pruebas. febrero a septiembre/2011
 7. XIV Circuito provincial de voley-plaza: 10 pruebas. mayo-junio/2011
 8. campus provincial de baloncesto 2011: 8 aytos. junio/2011
 9. XVII Circuito provincial de baloncesto 3 x 3: 34 torneos. junio a octubre/2011
 10. XVII Circuito provincial de ajedrez: 21 torneos. junio a septiembre/2011
 11. XXVI Circuito provincial de natación: 13 pruebas julio, agosto/2011
 12. XIV Circuito provincial de vela: 12 aytos. agosto/2011
 13. XI Circuito provincial de triatlón 5 ayuntamientos.
 14. VII Circuito provincial de orientación: 5 ayuntamientos
 15. Circuito provincial de bádminton 2011: 8 aytos. fecha pendiente. actividades de carácter abierto y sujeto a los proyectos y a las posibilidades de los organizadores y de carácter no competitivo.
 - proyecto de actividades según el organizador de sede y participación.
 - fases: subcomarcal y comarcal.
- cooperación para sufragar los gastos derivados de: - en los municipios que se van
- 16.-circuitos mixtos de vela-
 - 17.-circuitos mixtos de tenis de mesa
 18. demostraciones deportivas en la rama de pesca y caza

OBJETIVOS

Cooperación para sufragar los gastos derivados de:

- En los municipios que se van a constituir en sede.: la prestación de servicios con las federaciones deportivas de los circuitos que se ofertan, la coordinación de los trabajos de los circuitos de natación de verano y de invierno, y el material que se pone a disposición de los municipios para la celebración de dichos circuitos.
- En los municipios que no se constituirán en sede: los gastos derivados del transporte (opcional), así como la coordinación de los trabajos de los circuitos de natación de verano y de invierno.
- Visibilizar el compromiso con la igualdad de los Ayuntamientos.
- Potenciar la incorporación de las mujeres en aquellos deportes en los que está menos representada.

- Potenciar y facilitar el acceso a puestos de decisión de las mujeres en las directivas de los clubes y organizaciones deportivas

INDICADORES

Evaluación:

- Informes realizados en base a toma de datos de campo.(por personal técnico de diputación)
- Memoria de la respectiva federación o entidad
- Informe/memoria de ayuntamientos involucrados

Indicadores / marcadores de gestión:

Cuantitativos:

- Número de participantes (ayuntamientos y otras entidades, deportistas, técnicos, espectadores)
- Número de participantes en los circuitos deportivos desagregado por sexo.
- porcentaje de cargos directivos en clubes y organizaciones de mujeres y hombres
- Número de mujeres incorporadas a circuitos deportivos en ramas donde no estaba representada.
- Número de acciones destinadas al fomento de la igualdad subvencionadas por la delegación de deportes respecto al total de proyectos.
- Número de informes que recojan datos desagregados.
- Número de informes que recojan acciones de igualdad.
- Cualitativos:
 - Grado de cumplimiento de objetivos técnicos propuestos.
 - Satisfacción de los distintos sectores implicados: participantes, organizadores (ayuntamientos, diputación, federación), asistentes.

Todo ello desagregado por sexo

RECURSOS:

Humanos:

- Diputación: 1 persona técnica superior con apoyo en ocasiones puntuales por otros.

- Ayuntamientos: personal técnico deportivo y, puntualmente, servicios operativos y/o Administrativos.
-
- **Otros:**
- Personal de la respectiva federación, clubes y/o asociaciones involucrados. también, puntualmente, personal de empresas contratadas para realizar cometidos técnicos de evaluación externa de las actividad.
- **Coordinados:**
- Imprenta provincial
- Unidad de mantenimiento (puntualmente)

HERRAMIENTAS:

- Recursos económicos, humanos y materiales e instalaciones procedentes de diputación, ayuntamientos participantes en el programa y varios (colaboraciones, patrocinios).
 - Actividades propias de cada circuito: torneos, ligas, exhibiciones, demostraciones, encuentros, según características técnicas de cada modalidad deportiva.
 - Conexión con competiciones oficiales federadas en algunos circuitos.
 - Continuidad en la dinámica de organización, posibilitando la participación de ayuntamientos vinculados a los distintos circuitos con anterioridad.
 - Nuevas adhesiones, incorporando más ayuntamientos para ir dando satisfacción a la demanda (en base al plan básico de apoyo al deporte municipal), entradas y salidas en la organización de los circuitos.
 - Vinculación de los ayuntamientos con compromiso de organización.
 - Elaboración de un registro de las personas inscritas en los circuitos deportivos , desagregados por sexo.
 - Estudio de un diagnóstico que recoja información sobre:
 - dedicación de la población al deporte
 - ocupación de la población del municipio: edades, estado civil...
 - necesidades formativas, disponibilidad de tiempo.
 - participación de la población en actividades deportivas.
- todo ello desagregado por sexo.

PROGRAMA: 432 A TURISMO: PLANIFICACIÓN

SUBPROGRAMA: 432 A1 PLAN DE DINAMIZACION DEL PRODUCTO

TURÍSTICO SERRANIA DE RONDA (PDSR)

Tipo: Finalista

Responsable:

CENTROS GESTORES

0801 Servicio de desarrollo y promoción territorial

FINALIDADES

- La finalidad de este plan es acelerar el crecimiento turístico de la zona y asegurar su sostenibilidad, integrando el principio de igualdad, siendo el cuarto plan que, de estas características, se ejecuta por la Diputación de Málaga con destino a un territorio de interior. Tiene una duración de 5 años y cuenta con una financiación de 4.530.100 euros.

- El territorio beneficiado lo componen 20 municipios. Algatocín, Alpandeire, Atajate, Benadalid, Banalauría, Benarrabá, Cartajima, Faraján, Gaucín, Genaguacil, Igualeja, Jubrique, Júzcar, Parauta, Pujerra, Arriate, Benaolán, Cortés de la Frontera, Jimera de Libar, Montejaque. Además forman parte de la Serranía de Ronda, a efectos del PDSR las entidades locales autónomas de Montecorto y Serrato, ambas dependientes del municipio de Ronda.

ACTIVIDADES

- ➔ Dotación OT turismo comarcal (dos fases).
- ➔ PIT en hoteles / establecimientos municipales.
- ➔ Adecuación zonas avistamiento aves (plurianual).
- ➔ Equipamiento museo artes populares y del aguardiente en Jubrique, mostrando las aportaciones de las mujeres y potenciando su participación.
- ➔ Restauración museo arte Genaguacil (museo abierto pueblo).

- ➔ Red de miradores (plurianual).
- ➔ Cubre contenedores de madera.
- ➔ Iluminación Castillo de Gaucín.
- ➔ Infraestructura de oferta turística en Faraján, con actividades que fomenten la participación de las mujeres.
- ➔ Centro de interpretación micológico y turístico en Júzcar.
- ➔ Mirador de Fray Leopoldo en Alpandeire.
- ➔ Monumento de Fray Leopoldo de Alpandeire.
- ➔ Dotación Casa moros y cristianos en Benalauría.
- ➔ Dotación sala turismo reuniones congresos.
- ➔ Embellecimiento acequias en Montecorto.
- ➔ Museo etnográfico en Benalauría, mostrando las aportaciones de las mujeres y potenciando su participación.
- ➔ Iluminación artística junto acequias en Montecorto.
- ➔ Remodelación del entorno “Doce Pilares” en Montecorto.
- ➔ Señalización integral (plurianual), utilizando una señalética que contribuya a romper los estereotipos de género..
- ➔ Modelo de aproximación a la calidad turística (MACT): implantación.
- ➔ Modelo de aproximación a la calidad turística (MACT): consolidación.
- ➔ Formación empresarios/as turísticos/as: conoce tu entorno turístico, potenciando la participación de las mujeres.
- ➔ Concurso Red de informadores/as turísticos/as. Formación, potenciando la participación de las mujeres.
- ➔ Diseño para el desarrollo del producto “Red de Miradores”. Proyectos.
- ➔ Diseño para el desarrollo del producto “La gran senda de la Serranía de Ronda”.
- ➔ Diseño para el desarrollo del producto “Patrimonio de fuentes y lavaderos”
- ➔ Diseño para el desarrollo del producto “Complejo especializado Almazara (museo – restaurante, centro de interpretación y PIT) en Jimera de Líbar. Proyectos.
- ➔ Edición mapas – folletos Plan dinamización (plurianual).
- ➔ Edición carpetas Plan dinamización cuidando que tanto el lenguaje escrito como el icónico sea igualitario
- ➔ Sistema información, banco imágenes. Web, cuidando que tanto el lenguaje escrito como el icónico sea igualitario
- ➔ Gastos operativos y difusión del plan.
- ➔ Centro turístico estación ferrocarril en Arriate.
- ➔ Complejo especializado Almazara (museo – restaurante, centro interpretación y PIT) en Jimera de Líbar (plurianual).

- ➔ La gran senda de la Serranía de Ronda (plurianual).
 - ➔ Ruta de los Riscos: Cartajima – Júzcar (plurianual).
 - ➔ El agua en la Serranía. Acondicionamiento elementos interés rutas (plurianual).
 - ➔ Museo del Corcho, en Cortes de la Frontera (plurianual), mostrando las aportaciones de las mujeres y potenciando su participación.
 - ➔ Museo de la Castaña, en Pujerra, mostrando las aportaciones de las mujeres y potenciando su participación.
 - ➔ Mejora entorno de la Cueva del Gato, en Benaolán.
 - ➔ Ruta El Chorrillo, en Serrato.
 - ➔ Adecuación El Chorrillo, en Serrato.
 - ➔ Adecuación área recreativa en Montecorto.
 - ➔ Ruta Camino molino en Faraján.
 - ➔ Museo del Cañón en Gaucín (plurianual).
 - ➔ Acceso y adecuación a “Doce Pilares” en Montecorto.
 - ➔ Ruta circular el Concoste – La Portá, en Benarrabá.
 - ➔ Adecuación centro recepción visitantes en Arboreto en el Colmenar, Cortes de la Frontera.
 - ➔ Diseño producto “Vías ferratas”.
 - ➔ Guía recursos oleoturísticos en Serranía de Ronda.
-
- ➔ Actividades dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo.
 - ➔ Concesión de subvenciones al objeto de que incluyan la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.
 - ➔ Generación y emisión de información y criterios de análisis, en informes, formación, estudios,....
 - ➔ Comunicación e imagen: en todas las actuaciones de señalización y difusión turística.

OBJETIVOS

- ➔ Análisis de la situación turística, diagnosticando brechas de género.
- ➔ Elaboración de proyectos de planificación turística, con enfoque de género.
- ➔ La gestión de estos proyectos de inversión para la planificación turística de la provincia, integrando la igualdad.

- ➔ La gestión de inversiones en infraestructuras turísticas.
- ➔ Ampliación y mejora de la información turística: señalización integral de la comarca, centros, oficinas y puntos de información turística, material divulgativo (folletos – mapas turísticos, guías de paseos rurales), aplicaciones para las TIC`S. cuidando que la señalética contribuya a romper el rol y los estereotipos de género..
- ➔ Puesta en valor de recursos de interés turístico.
- ➔ Creación y mejora de productos turísticos: centros de interpretación y recepción, senderos y rutas, miradores, museos.
- ➔ Adecuación de espacios urbanos de interés turístico: recuperación y acondicionamiento de zonas verdes, embellecimiento núcleos urbanos, mejora y restauración de patrimonio, iluminación monumental y urbana.
- ➔ Formación, calidad y difusión: implantación del modelo de aproximación a la calidad turística, cursos de formación y sesiones informativas y de difusión.
- ➔ Estudios de consultoría y direcciones de obra.
- ➔ Organizar actividades de promoción.
- ➔ Elaborar estudios, informes y estadísticas sobre el turismo de interior.
- ➔ Realización de análisis de la situación turística teniendo en cuenta las brechas de género existente.
- ➔ Establecer el diseño y la planificación de proyectos de infraestructura turística con perspectiva de género.
- ➔ Diseños de señalización e información turística teniendo en cuenta el lenguaje no sexista.
- ➔ Formación, calidad y difusión, cursos de formación y sesiones informativas, jornadas,.... formando e informando en igualdad de género.
- ➔ Elaboración de estudios, informes y estadísticas sobre turismo de interior con desagregación de datos por sexo.

INDICADORES

- ➔ N° de mujeres y de hombres formadas y formados.
- ➔ Contenidos de igualdad en folletos, revistas, indicadores,...
- ➔ Número de folletos, revistas, indicadores con lenguaje escrito y visual no sexista
- ➔ Estadísticas con inclusión de la variable sexo sobre turismo rural.
- ➔ Estadística con inclusión de la variable sexo sobre profesionales del sector.
- ➔ N° de señales que representan mujeres y hombres en plano de igualdad y rompen con el mandato de género.
- ➔ N° museos que incorporan políticas de género.

PROGRAMA: 241 B PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN

SUBPROGRAMA: 241B0 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO

TIPO: FINALISTA

RESPONSABLE:

CENTROS GESTORES

Servicio Políticas de Empleo

FINALIDADES

- Promover la presentación de proyectos de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo dentro de los distintos municipios de la provincia conforme a la normativa vigente sobre integración del principio de igualdad de género
- Incorporar a los proyectos de formación y capacitación para el empleo, estrategias de desarrollo (que incluyan el enfoque de género) a nivel comarcal de cara a la mejora de la inserción laboral de las personas participantes.
- Profundizar en el estudio de recursos generadores de empleo de cada comarca, prestando atención en la detección de huecos de empleo vinculados al cuidado.
- Potenciar acciones de formación, que integren la perspectiva de género para mejorar la empleabilidad de mujeres y de hombres en la provincia de Málaga.
- Favorecer la capacitación y formación de aquellos colectivos más desfavorecidos de la provincia, en especial de las mujeres que sufran múltiples discriminaciones.

ACTIVIDADES

Todas y cada una las actividades que se enumeran, en consonancia con los objetivos que se han formulado tienen que integrar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Elaboración de proyectos-memoria para la solicitud de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.
- Redacción de anteproyectos técnicos de las escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.

- Asesoramiento en la elaboración de proyectos y memoria para la solicitud de escuelas talleres, casas de oficio y talleres de empleo.
- Asistencia técnica global al funcionamiento de escuelas talleres, casas de oficio y talleres de empleo de la entidad local.
- Acciones positivas para la inserción de mujeres en el mercado laboral.
- Asesoramiento específico a la entidad local sobre algún aspecto concreto de escuelas talleres, casas de oficio y talleres de empleo: asesoramiento jurídico sobre la obra y servicio, formativo, económico, gestión, prevención de riesgos laborales, inserción laboral por cuenta ajena, autoempleo, etc.
- Asesoramiento técnico para especialidades formativas en sectores masculinizados y feminizados.
- Material divulgativo en relación a la formación y capacitación para el empleo.
- Organización en municipios de jornadas de difusión y formación sobre capacitación para el empleo. Jornadas sobre situación de las mujeres en el mercado laboral. Formación al personal técnico en transversalidad de género.
- Elaboración de planes de inserción laboral básicos, dirigidos a mejorar los niveles de inserción del alumnado trabajador de los distintos programas. Con especial referencia a para incrementar la inserción de mujeres realizando acciones de sensibilización en empresas de los sectores específicos de las especialidades.
- Mejora de la recogida de información de las personas participantes para obtener un perfil de la persona usuaria de los programas.
- Revisión de documentos de información y difusión de los programas formativos en relación al lenguaje utilizado.
- Analizar los medios de difusión e información del programa para que llegue de forma similar a los distintos colectivos.

OBJETIVOS

- Prestar apoyo técnico, incluido el de integrar la perspectiva de género, a las entidades locales en el marco del programa de Escuelas Taller, Casas de Oficio, y Talleres de Empleo.

- Desarrollar acciones de capacitación y formación en los diferentes municipios de la provincia y en especial, aquellas que redunden en el beneficio de los colectivos más desfavorecidos y siguiendo los criterios enumerados en las finalidades.
- Disminución de la brecha de paro entre mujeres y hombres, aumento de la empleabilidad de las mujeres en sectores y ocupaciones masculinizadas y de los hombres en sectores y ocupaciones feminizadas.

INDICADORES

- Número de municipios beneficiarios de las actividades de la upd.
- Número de proyectos de et/co/te asistidos durante su redacción, funcionamiento y tipo de asistencia.
- Número de alumnos/as beneficiarios/as de los proyectos et/co/te a los que se ha prestado alguna asistencia.
- Número de entidades locales asistidas para la homologación de centros colaboradores y petición de et/co/te.
- Número de asistentes por sexo a las diferentes jornadas.
- Número de empresas con las que se contacta de cara a la inserción laboral de los/as alumnos/as de et/co/te.
- Número de empresas contactadas con compromiso con la igualdad
- Número de alumnos por sexo de et/co/te insertados por cuenta ajena/propia y ámbito de actividad del puesto de trabajo.
- Número de asistencias vinculadas a la integración de la igualdad
- Número de alumnos/as por especialidad formativa y duración
- Número de alumnos/as insertados por tipo de actividad y puesto de trabajo

PROGRAMA: 232A.- ACTIVIDADES DE JUVENTUD**SUBPROGRAMA: 232 A1 TECNICO DINAMIZADOR (TECODIM)****TIPO: CONCERTADO 2.09 JU.11/C. TÉCNICO DINAMIZADOR (TECODIM)**

Responsable : M^a Dolores Luque Aguilera

CENTROS GESTORES

3202 Juventud y deportes

FINALIDADES:

Descripción y finalidades:

Dentro del plan Málaga evoluciona (programas para la concertación) y en el plan provincial de juventud se contemplaba un área de infraestructuras y recursos, que abre la vía de actuación a una persona del municipio, personal especializado que ponga en marcha las actividades o servicios para la juventud conectando con programas de la diputación y otras administraciones.

Se pretende ayudar a los ayuntamientos al desarrollo de competencias y actividades en materia de juventud.

Está dirigida a los ayuntamientos de municipios que pretendan crear estructuras para atender las demandas de su municipio o deseen ofertar un servicio mínimo para la atención a la juventud.

ACTIVIDADES

Funciones del personal técnico especializado en juventud.

Se entiende que pueden existir diferentes tipos de técnicos con múltiples funciones que están sujetas, en la organización, a la envergadura del municipio, grupo o entidad a la que pertenece.

Interviene en:

- Propiciar e informar sobre actividades o servicios.
- Orientar o motivar a los jóvenes y grupos objetivo (centros escolares, clubes deportivos, centros fitness, universidad, etc.) sobre actividades o servicios.
- Cuida y solicita material o infraestructuras para actividades.

- Relaciones con entidades o grupos de jóvenes.
- Organización de actividades y coordinación.
- Relaciones con el público.
- Relaciones con los grupos-objetivo.
- Formación del personal técnico
- Documentación y administración.
- Infoasistencia: portal o plataforma informática de coordinación con la diputación y personal técnico
- Investigación en un sentido amplio (pulsa la opinión y las demandas de la juventud para reorientar programas).
- Gestión de servicios.

RECURSOS

Económicos: Según lo aprobado en el presupuesto del plan de concertación 2010 con el conjunto de ayuntamientos de la provincia adheridos a la concertación de servicios.

Humanos: dirección técnica desde el servicio de juventud y deportes de la diputación a través de personal técnico para el desarrollo de las actividades

Coordinados:

- Con otras áreas de diputación:
- Imprenta provincial.
- Servicio de reprografía.
- Servicio de informática.
- Parque móvil.
- Salas nueva sede de diputación.
- Centro cívico.
- Unidad de mantenimiento.
- Oficina de comunicación (prensa).
- Unidad técnica de formación y asesoramiento rr.hh.

Con otras entidades colaboradoras: asociaciones, fundaciones o empresas prestadoras de servicios.

OBJETIVOS

- Colaboración económica para la contratación de una persona técnica dinamizadora en actividades y servicios de juventud.

INDICADORES

La evaluación del programa se determinará cuantitativamente y cualitativamente en función de los siguientes indicadores de control:

- **Cuantitativos:**

- Número de ayuntamientos adheridos.
- Número de jóvenes que participan en actividades y eventos desagregado por sexo.
- Número de actividades o eventos organizados específicamente para la participación de jóvenes.
- Inversión económica en patrocinio o subvenciones.
- Número de reuniones de trabajo convocadas.
- Número de visitas de asistencia técnica.

- **Cualitativos:**

- Nivel de satisfacción alcanzado en ayuntamientos, participantes y familias.
- Quejas o sugerencias recibidas.

PROGRAMA: 335B0. EDUCACIÓN MUSICAL.

ÓRGANOS GESTORES: DIRECCIÓN DEL ÁREA DE CULTURA Y EDUCACIÓN.

ÁREA: ÁREA DE CULTURA Y EDUCACIÓN.

DOTACION PRESUPUESTARIA: 255.905,85 €.

FINALIDADES

Contribuir a la creación de bandas de música en la provincia, aumentando en un 10% la participación de mujeres, con especial incidencia en la dirección de las bandas de música municipales y en la promoción de las partituras creadas por las mismas.

ACTIVIDADES

- Colaboración económica, siempre que garanticen la presencia de mujeres.
- Seguimiento comarcal de cada una de las bandas a través del Director o directora de las mismas.
- Organización de encuentros de bandas.
- Acciones positivas que potencien la intervención de las mujeres en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual, destinadas a combatir su discriminación estructural (concursos de jóvenes talentos, becas musicales, circuitos de conciertos...)
- Incentivos de naturaleza económica dirigidos a actividades de promoción divulgativa de las bandas, en particular de la labor efectuada tanto por las mujeres directoras como por las compositoras.

OBJETIVOS

- Fomentar la afición musical entre las mujeres y hombres de los municipios.
- Promover la formación de bandas de música municipales mediante la contratación de profesoras de música, incrementando a aquellas al menos en un 10%.

-En relación a la ficha presupuestaria, debe revisarse el lenguaje empleado en la redacción de las fichas presupuestarias, e incidir en los indicadores de género.

Llevar un registro de las personas inscritas en bandas de música o que participan en las diversas actividades programadas, así como un diagnóstico que recoja información sobre la dedicación de las personas que conforman aquellas, ocupaciones de sus componentes, disponibilidad de tiempo...

-Analizar los medios de difusión e información del programa.

INDICADORES

- Número de bandas de música que participan en el programa y composición por sexo de las mismas.
- Número de actuaciones y encuentros.
- Composición por sexo de las bandas de música, especificando dirección, instrumentos de viento y de percusión.
- Número de bandas subvencionadas por el área de Cultura, que incluyan partituras de mujeres.
- Datos desagregados por sexos sobre el número de personas asistentes a los conciertos de las bandas musicales, en caso de que se den entradas para el espectáculo (en los casos que se vendan o den entradas para el espectáculo).

PROGRAMA: GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS RECURSOS

HUMANOS

SUBPROGRAMA: 920E0 DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL ÁREA DE ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO INTERIOR

Tipo:

Responsable:

CENTROS GESTORES

1202 Servicio de personal

1205 Unidad de formación y asesoramiento en rr.hh.

1209 Organización

1204 Prevención de riesgos laborales

1291 Dirección de la delegación de organización y gobierno interior

FINALIDADES

Dirigir y coordinar la prestación de los servicios del área tanto a la ciudadanía como al personal de la administración pública. y las demás áreas de la diputación, bajo los principios de calidad y eficiencia, incorporando el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en la prestación de estos servicios como criterio de calidad y modernización organizacional.

ACTIVIDADES

- Formación de competencias dirigidas a un enfoque de calidad y gestión.
- Comunicación fluida entre el personal y el área de organización y gobierno interior.
- Participación de todas las personas implicadas en la gestión y dirección del área.
- Reconocimiento del desarrollo personal y profesional en el área.
- Desarrollo de meta 4., desagregando por sexo los datos en él contenidos.
- Reuniones periódicas y puntuales con los diversos órganos: mesa general de negociación, mesas sectoriales, comisión de personal, comité de salud y seguridad en el trabajo, comisión de formación, mesas de trabajo...
- Reuniones con la representación de: junta de personal, comité de empresa, secciones sindicales...

OBJETIVOS

INDICADORES

- Nº de reuniones con los diversos órganos. datos desagregados por sexo
- Porcentaje de acuerdos por unanimidad

PROGRAMA: GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS RECURSOS

HUMANOS

SUBPROGRAMA: 920E1 GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LOS

RR. HH.

Tipo:

Responsable:

CENTROS GESTORES

1209 ORGANIZACIÓN

FINALIDADES

- Incorporar la perspectiva de género en la gestión y procesos de los recursos humanos de la diputación, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su logro.
- Mejorar los procesos del área de organización y gobierno interior, atendiendo a las necesidades/expectativas de los clientes internos y externos.
- Gestionar y organizar los recursos humanos de la corporación, procurando su optimización y prestando asesoramiento técnico a las distintas unidades organizativas.
- Mejorar los niveles de información y comunicación con el personal empleado.
- Portal del personal.

ACTIVIDADES

- .-Implementación del plan de igualdad de empresa.
- Aplicación de criterios de calidad a la gestión del área de organización y gobierno interior.
- Identificación y descripción del mapa de procesos del área de organización y gobierno interior.
- Modelaje y desarrollo de procesos.
- Diseño y planificación de la plantilla.
- Descripción de funciones de los puestos de trabajo. atendiendo a una valoración con criterios de igualdad y equidad.
- Gestión de rpt.
- Gestión de la comunicación interna al empleado/a.
- Coordinación con los responsables del sistema integral informático de rr.hh.
- Potenciar la carrera y promoción profesional.
- Gestionar las convocatorias de concursos para la promoción de puestos de trabajo.

OBJETIVOS

INDICADORES

- Número de procesos descritos y documentados.
- Número de procesos por unidades organizativas.
- Número de procesos modelados y desarrollados.
- Reuniones mantenidas con las unidades organizativas (propuestas recibidas, plazas creadas, plazas Amortizadas, modificaciones realizadas sobre la plantilla en el año...)
- Número de puestos genéricos y específicos. número de hombres y mujeres diferenciados.
- Puestos y plazas creados o modificados. número de hombres y mujeres diferenciados.
- Número de demandas recibidas en la unidad de atención al empleado. número de hombres y mujeres diferenciados
- Número de empleados/as que realizan gestiones en el portal del empleado/a. número de hombres y mujeres diferenciados
- Número de personas usuarias de la aplicación. . número de hombres y mujeres diferenciados
- Nivel de satisfacción manifestado, a través de encuestas de seguimiento, por nuestros usuarios/as. . número de hombres y mujeres diferenciados
- Informes solicitados/realizados.
- Nº de concursos de promoción interna por grupos profesionales. número de hombres y mujeres diferenciados

PROGRAMA: GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS RECURSOS

HUMANOS

SUBPROGRAMA: 920E2 GESTIÓN DE LAS PERSONAS

Tipo:

Responsable:

CENTROS GESTORES 1202 SERVICIO DE PERSONAL

FINALIDADES

- Supervisión general, coordinación y asesoramiento en las materias incardinadas en el servicio de personal y delegación de la secretaría general en el área.
- Proporcionar a las unidades personal para el cumplimiento de sus objetivos a través de la selección y tras su contratación o nombramiento.
- Desarrollo de la carrera profesional del personal, facilitando su ascenso a puestos más cualificados, mediante la superación de procesos selectivos, incorporando el compromiso de la igualdad como garantía de promoción y desarrollo de carrera de forma equitativa para mujeres y hombres en la organización laboral.
- Gestión del control de jornadas y horarios del personal y de las autorizaciones de transportes y alojamientos, así como el abono o compensación de horas, guardias...
- Tramitación de nóminas, con sus variables y descuentos y la cotización a la seguridad social.
- Tramitación de las solicitudes de prestaciones y ayudas especificadas en el vigente capítulo iii del acuerdo marco y convenio colectivo.
- Tramitación de todos los aspectos relacionados con el seguro de vida y accidentes y desarrollar convenios con entidades que ofrezcan servicios en mejores condiciones.
- Prestar apoyo administrativo a la comisión de control del plan de pensiones.
- Tramitación de los expedientes de los planes de ahorro y de pensiones.

ACTIVIDADES

- Coordinación con las unidades del área. contactos con secciones sindicales. asistencia como secretario a la comisión informativa delegada.
- Bases y convocatoria de selección. publicación. control y realización de ejercicios. propuestas de contratación o nombramiento. alta en seguridad social. registro de contratos laborales en el sae.
- Bases y convocatorias de concursos internos y del turno de promoción interna dentro de la oferta de empleo público. supervisión y control del proceso selectivo y propuestas para ocupar los puestos convocados.

- Control de jornadas y horarios. expedición y control de tarjetas de identificación. autorización de viajes y alojamientos. control de facturas de la agencia de viajes.
- Datos para la elaboración de la nómina. listados e informes y remisión correspondiente. decreto de aprobación de nómina. registro de bajas y altas médicas y remisión correspondiente. informes y certificados de cotización y pago de cotizaciones a la seguridad social.
- Concesión y abono de préstamos, minusvalías a personal jubilado, prestaciones, ayuda escolar y premios por jubilación.
- Control y tramitación de los distintos planes y reparto de la diputación a los distintos planes
- Información y tramitación de siniestros.
- Negociación con las compañías aseguradoras.

OBJETIVOS

INDICADORES

- Nº propuestas decretos, propuestas acuerdos de juntas de gobierno, propuestas acuerdos pleno, de informes jurídicos, de actas de comisión informativa y de contratos realizados, en calidad de secretario/a delegado/A.
- Nº de procesos selectivos realizados, de contratos efectuados, de nombramientos de personal funcionario interino y de personal funcionario de carrera. diferenciado los datos por sexo.
- Nº de concursos para la provisión de puestos de trabajo, de puestos ofertados y de personal promocionado. convocatoria de promoción interna incluida en la correspondiente oferta de empleo público. número de hombres y mujeres diferenciados
- Índice de absentismo laboral y número de viajes de empleados/as por destino, motivo, duración.
- Número de hombres y mujeres diferenciados
- Nº de incidencias en nóminas, de variables mensuales, de registros en la aplicación red de la seguridad social y de informes y certificados de cotización.
- Nº de tramitaciones por actuación, importes por actuación y tiempo medio de tramitación por actuación.
- Nº de tramitaciones en los planes de ahorro y pensiones y tiempo medio de tramitación por actuación
- Nº de tramitaciones por compañías aseguradoras y tiempo medio de duración de la tramitación por actuación.

PROGRAMA: GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS RECURSOS HUMANOS

SUBPROGRAMA: 920E3 FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tipo:

Responsable:

CENTROS GESTORES

1205 Unidad de formación y asesoramiento en rr.hh.

1203 Servicios generales (reprog. fotoc. enc)

FINALIDADES

- Identificar las competencias que debe poseer el personal en relación con los objetivos de la administración y el perfil de las personas en relación con los requisitos, funciones y tareas de los puestos. proyectar las necesidades detectadas a los planes de formación.

- Formación permanente y de perfeccionamiento en el puesto. formación para el fomento de la promoción profesional. desarrollo de itinerarios formativos, incorporar la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de los programas e itinerarios de formación.

Conocer el impacto de las acciones formativas tanto en los/as perceptores/as como en los objetivos de las entidades.

ACTIVIDADES

- Entrevistas de detección. análisis y tratamiento de la información. propuesta de plan propio y plan agrupado.

- Planificación, divulgación, selección del alumnado y desarrollo de las acciones formativas incluidas en los distintos programas formativos.

- Encuestas a participantes. memoria final del curso, por parte de personal docente. valoración del impacto formativo. memoria, por parte de la unidad, en la que se realice análisis de los elementos valorados.

OBJETIVOS

INDICADORES

- Nº de encuestas/entrevistas realizadas. datos desagregados por sexo

- Nº de solicitudes recibidas en relación a otros años

.- Nº DE variaciones del plan propio y agrupado.

-
- Nº de mujeres y hombres.
 - Nº de acciones formativas ofertadas.
 - Nº de mujeres y hombres participantes en estas acciones.
 - Nº de cursos solicitados.
 - Nº de mujeres y hombres que los han solicitado.
 - Nº de participantes.
 - Nº de mujeres y hombres
 - Coste del plan general/cursos. coste de cursos/participantes. coste hora.
 - Diversificación de materias ofertadas.
 - Nº de materias específicas en género.
 - Valoración de los distintos apartados de la encuesta.

PROGRAMA: GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS RECURSOS

HUMANOS

SUBPROGRAMA: 920E4 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tipo:

Responsable:

CENTROS GESTORES

1204 Prevención de riesgos laborales

FINALIDADES

- Cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del personal de la diputación de Málaga.
- Prevenir los daños a la salud del personal de la diputación, colaborando con los responsables de los centros y servicios en las mejoras de las condiciones de cada puesto de trabajo.

ACTIVIDADES

- Evaluaciones de riesgos, revisiones, planes de medidas correctoras, planes de emergencia y autoprotección, planes de prevención.
- Formación al personal en factores de riesgo y su prevención.
- Informes específicos.
- Investigación de accidentes e incidentes, análisis de siniestralidad.
- Control de coordinadores de obras.
- Reconocimientos médicos / vigilancia de la salud.
- Asistencia facultativa / farmacéutica / primeros auxilios.
- Campañas vacunaciones preventivas (hepatitis b y c, tétanos, gripe) .
- gestión del absentismo / control salidas.

OBJETIVOS

INDICADORES

- Accidentes de trabajo: índices de frecuencia-incidencia-gravedad, índices de absentismo por accidentes de trabajo-enfermedades profesionales, índices por causas e índices por centro de trabajo.

-
- Índices de control microbiológico: por centros, índices por tipos de microbios.
 - Informes técnicos: por actividades.
 - Coordinación de seguridad y salud en las obras: por zonas y por tipos.
 - Actividades formativas: por actividad laboral y por centro de trabajo.
 - Reconocimientos vigilancia de la salud: por actividad laboral, características o por centro de trabajo.
 - Vacunas: por su tipología o por centro de trabajo.
 - Absentismo laboral: por centro de trabajo o por contingencia.
 - Consultas médicas/dues: prestaciones farmacéuticas-urgencias.
 - Consultas médicas/dues.
 - Informes: permisos enfermedad familiar- valoraciones productividad - permisos salida por enfermedad.

PROGRAMA: SERVICIOS GENERALES

SUBPROGRAMA: 920G0 GESTIÓN DE LA MOVILIDAD

Tipo:

Responsable:

CENTROS GESTORES

1301 Parque móvil

FINALIDADES

Prestar servicio de transporte a la actuación general de la diputación de Málaga.

ACTIVIDADES

- Transporte de miembros de la corporación.
- Transporte, en su caso, de personal técnico y de enseres y materiales.
- Puesta a disposición del personal de vehículos para su movilidad en el desempeño de sus funciones.
- Mantenimiento propio, o control del mismo, de la flota de vehículos.
- Informe y gestión de la adquisición o puesta a disposición de nuevos vehículos.
- Coordinación de transporte externo (alquiler de vehículos).
- Transporte originado por las actividades de los centros asistenciales.

OBJETIVOS

INDICADORES

- Coste / Nº de vehículos. diferenciar su uso por mujeres y hombres.
- Horas de uso efectivo/horas de capacidad de uso.
- Actuaciones de mantenimiento correctivo.
- Actuaciones de mantenimiento preventivo.
- Tasa de renovación.
- Kilómetros realizados en vehículos con / sin conductor.

PROGRAMA: SERVICIOS GENERALES

SUBPROGRAMA: 920G1 GESTIÓN LOGÍSTICA

Tipo:

Responsable:

CENTROS GESTORES

1203 Servicios generales (Reprog. Fotoc. Enc)

FINALIDADES

- Gestión administrativa, control de asistencia del personal a su cargo, gestión de compras, gestión de los concursos y adjudicaciones de las empresas de servicios, gestión de servicios extraordinarios, gestión de salas, valoración de eventos, control de facturación y gestión de pedidos de almacén.
- Promover y garantizar la seguridad en la sede provincial y en los distintos centros e instalaciones de la diputación.
- Gestionar los servicios internos y externos de vigilancia y seguridad.
- Promover una cultura de seguridad corporativa.
- Gestionar la prestación de los servicios de limpieza para la sede provincial, asesorando en esta materia a los centros y/o servicios que lo demanden.
- Proveer un servicio de reprografía al nivel de los requerimientos técnicos exigidos para la atención de las funciones de la diputación.
- Colaborar y agilizar las labores administrativas que se soliciten relacionado con el tratamiento documental.
- Garantizar la custodia de los materiales almacenados, gestionando su recepción y entrega.
- Inventariar por áreas los materiales almacenados.
- Reponer aquellos materiales de uso administrativo que se soliciten para el normal funcionamiento de la gestión administrativa.
- Prestar apoyo a los centros administrativos de los servicios generales.

ACTIVIDADES

- Servicio de vigilancia, de limpieza, de reprografía, de archivo administrativo, de almacén de materiales a los diferentes centros.
- Gestión de correos y reparto de documentación, servicios generales.
- Dirección de los servicios de vigilancia y seguridad internos y externos.
- Elaboración de protocolos en materia de protección y seguridad.
- Formación del personal en materia de seguridad a través de seminarios manuales, etc.

- Contratación y seguimientos de los diversos servicios externos.
- Colaboración con el servicio de prevención de riesgos laborales en la elaboración de planes de emergencia, evaluación, simulacros, etc.
- Supervisar las actuaciones de la empresa externa de limpieza.
- Asesorar a los centros y/o servicios con limpieza propia en tal materia, recabando la información y conocimiento de la empresa adjudicataria.
- Efectuar seguimiento de las tareas contratadas mediante sistema planificado del mismo.
- Controlar la adecuación de las condiciones laborales del personal ajeno a las cláusulas establecidas o a establecer en materia de responsabilidad social y de prevención de riesgos.
- Reproducción de documentos, encuadernación rústica y artesanal, diseño gráfico, escaneado, digitalización y tratamiento.
- Recepción y suministro de materiales diversos según demanda, inventario, limpieza y custodia.
- Atención, vigilancia y custodia de centros en colaboración con el servicio de seguridad.
- Comunicación e información.
- Entrega y recogida de documentos, envíos por correo y paquetería y todas aquellas específicas al puesto de trabajo.
- Colaboración en sistemas preventivos (seguridad).

OBJETIVOS

INDICADORES

- Nº Y volumen de contrato de limpieza en ejecución. Nº de mujeres y hombres contratados.
- Nº y volumen de contrato de vigilancia en ejecución. Nº de mujeres y hombres contratados.
- gestión económica en la compra de material de oficina.
- gestión de contratos de sustitución del personal.
- gestión de costes en reprografía.
- gestión de costes en envíos de correos y mensajería.
- coste de seguridad/personal.
- coste de seguridad/personal acogido.
- coste de seguridad/visitas.
- superficie contratada de limpieza en relación con el personal/hora trabajada.

-
- personal por máquinas.
 - grado de cumplimiento de entrega.
 - ahorro en costes frente al mercado.
 - costes totales de los materiales y tiempo empleado.
 - costes personal, coste inmovilizado, coste envíos.
 - plazo medio de entrega de pedidos.
 - N° de oficiales por centro.
 - costes en servicios extraordinarios.

RESULTADOS OBTENIDOS.

Siguiendo con el compromiso adquirido por esta Corporación de la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, hemos seguido avanzado y asentado dentro de la Institución una metodología de trabajo para el diseño de las fichas presupuestarias y la elaboración de los presupuestos de la Diputación sensibles al género

A partir de la primera clasificación realizada en el ejercicio anterior, se ha profundizado y revisado para afinar aún más en los programas más pertinentes al género, y con los que lógicamente hay que trabajar más de cerca.

Los avances logrados han sido tanto cuantitativamente como cualitativamente, ya que:

- El modelo de análisis de los programas presupuestarios, utilizado en el año anterior, se ha perfeccionado a lo largo de este año por el grupo de trabajo, añadiendo una baremación para poder ir identificando los programas que mas cumplen con la legalidad vigente en materia de igualdad.
- Por otro lado el pasado año se realizó el análisis de tres subprogramas presupuestarios y en este período se incluyen el análisis de 15

Como novedad importante en este período, y del resultado del análisis realizado sobre los 15 subprogramas citados, se han incluido unas correcciones sobre las fichas presupuestarias de **quince subprogramas**.

Estas fichas presupuestarias han sido modificadas y elaboradas bajo el enfoque de género en su presentación a los presupuestos del 2011.

Además de constituir un avance cuantioso en la integración de la perspectiva de género a la hora de la elaboración de los presupuestos, ya que de los 300 subprogramas, que se presentan, 15 fichas han sido modificadas en este sentido.; proporcionan una guía fácil para el diseño de posteriores fichas del resto de subprogramas de toda la Diputación en consonancia con la igualdad.

El siguiente objetivo que tiene el grupo de trabajo para el próximo ejercicio presupuestario, es la ordenación de los 20 subprogramas más pertinentes al género y más consecuentes con la igualdad, de acuerdo con unos criterios de baremación que durante este año se han trabajado en el grupo de presupuesto y género, y que han sido consensuados para su aplicación.

Estos criterios van a posibilitar ordenar los subprogramas G1 y G2 de Diputación, de mayor a menor y de acuerdo con el que más compromiso mantiene con la Igualdad.

A partir de esa ordenación de subprogramas, queda un trabajo enfocado básicamente en considerar el esfuerzo de esos subprogramas mas comprometidos con la igualdad y el papel de la Corporación para con ellos dentro del conjunto de todos los presupuestos



Fdo.: Sagrario Nieto Vera
Coordinadora General de
Igualdad y Participación Ciudadana