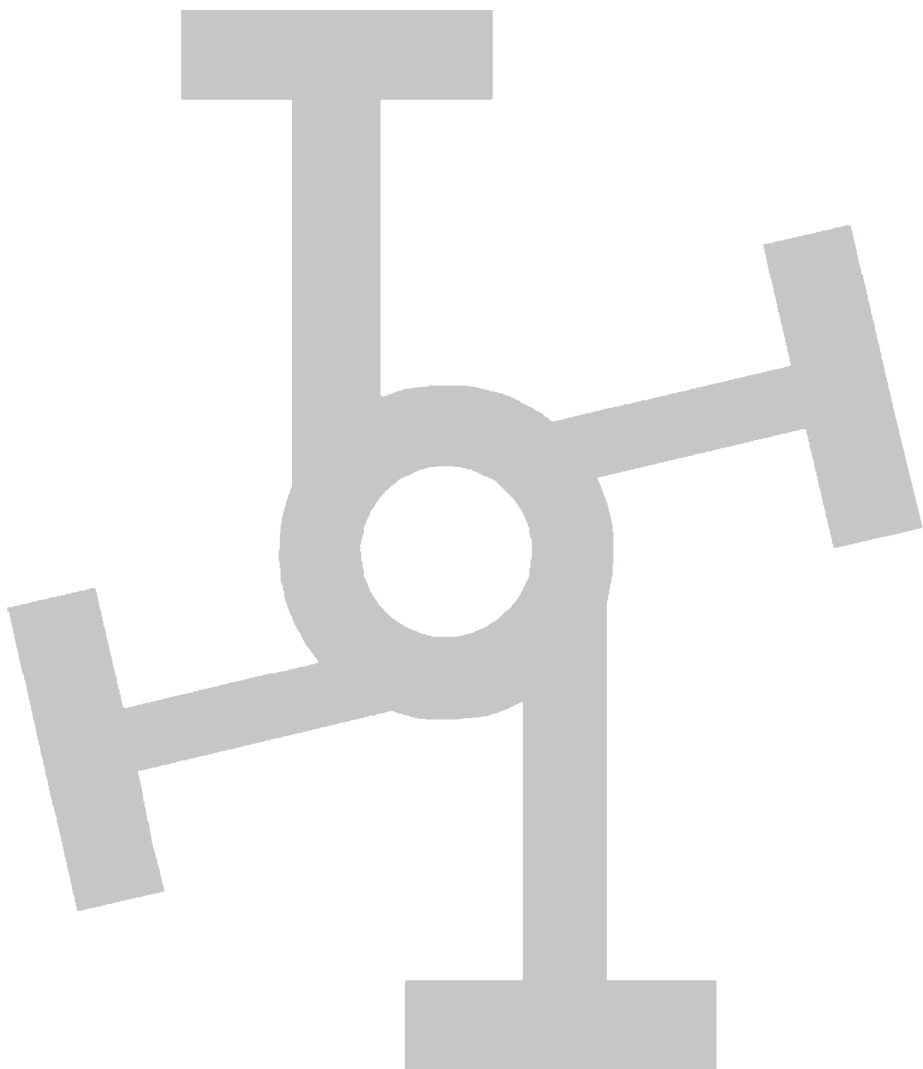


III PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO:  
**PLAN ESTRATÉGICO 2010 - 2013**

diputación de Málaga





### III PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO



## PRESENTACIÓN

---

### I. INTRODUCCIÓN

---

- I.1. Desarrollo de las políticas de igualdad en la Diputación y contexto normativo 6
- I.2. El Plan Transversal como proceso: metodología de elaboración y agentes 9

### II. EL PLAN

---

- II.1. Principios rectores del Plan..... 11
- II.2. Finalidad y objetivos..... 12
- II.3. Estructura del Plan..... 13

**EJE 1.** RELACIONES INSTITUCIONALES. COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN

**EJE 2.** CIUDADANÍA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

**EJE 3.** GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

**EJE 4.** DESARROLLO LOCAL, EMPLEO E INNOVACIÓN

**EJE 5.** CULTURA, EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE

**EJE 6.** URBANISMO, MEDIO AMBIENTE E INFRAESTRUCTURAS

**EJE 7.** IGUALDAD EN LA EMPRESA

**EJE 8.** IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### III. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

---



- III.1. COORDINACIÓN para la Implementación del Plan Transversal de Género..... 29
- III.2. Metodología del proceso de SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN..... 32
- 2.1. Seguimiento del Plan Transversal de Género..... 32
- 2.2. Evaluación del Plan Transversal de Género..... 33
- 2.3. Indicadores de seguimiento y evaluación por ejes..... 33



## PRESENTACIÓN

---

Es una gran satisfacción poder presentarles el "**III Plan Transversal de Género: Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres**", que recoge y establece la estrategia de Igualdad de nuestra Institución y, además, remarca significativamente el compromiso adquirido por la Diputación de Málaga. Incorporando, por primera vez, las acciones que se ejecutan desde el Servicio de Políticas de Igualdad de Género.

En un desarrollo diferenciado, no obstante, queda el Plan de Igualdad de Empresa, al tener que ser incorporado al Convenio Colectivo, a través de su asunción por la mesa de negociación.

Con la actual Corporación, la Igualdad de Oportunidades ha llegado a la acción de Gobierno de la Diputación, mediante la creación del Área de Igualdad y Participación Ciudadana y su vinculación a una Vicepresidencia, lo que nos permite y obliga, en el desarrollo del concepto de Gobernanza, a contar también con la mitad de la población malagueña para la toma de decisiones. Esto ocurre, además, en un momento de grandes cambios y avances, propiciados por la aprobación de importantes Leyes Estatales y Autonómicas a favor de la Igualdad de Género.

Cabe resaltar el carácter participativo que ha marcado el proceso de elaboración de este III Plan Transversal, una tarea en la que se ha implicado de forma loable el personal de la Diputación.

Sus principios básicos son la coordinación inter-áreas dentro de la Institución y el establecimiento de mecanismos de colaboración con los Ayuntamientos de nuestra provincia, a fin de asegurar que el principio de igualdad entre mujeres y hombres se convierta en un valor central de la cultura organizativa de la Diputación, así como un elemento de transferencia y negociación en la relación con los municipios y entidades locales, aunando los esfuerzos para avanzar hacia una igualdad real en la provincia de Málaga.

**Salvador Pendón Muñoz**  
Presidente Diputación de Málaga

## 1.1. Desarrollo de las políticas de igualdad en la Diputación y Contexto Normativo

Desde sus comienzos la Diputación viene fomentando, a través de sus políticas, la participación social, económica, cultural y política de las mujeres malagueñas. Evolucionando, en los últimos tiempos, hacia estrategias más transversales y participativas que favorecen la implicación del conjunto de las Áreas de Gobierno y Delegaciones de la Diputación.

Si hacemos un poco de historia, veremos como la evolución de la Diputación en la planificación y gestión de políticas de igualdad corre en paralelo con el desarrollo de las políticas europeas, estatales y autonómicas, convirtiéndose el actual Servicio de Políticas de Igualdad de Género, de la Diputación de Málaga, en un referente estatal indiscutible.

El desarrollo de las competencias de la Diputación en materia de igualdad se inicia con la creación del **Centro Asesor de la Mujer**, en **1978**. Fue uno de los primeros del país, siendo su principal cometido el asesoramiento de las mujeres en materia de planificación familiar, atención social y jurídica. Por aquel entonces, se limitaba a desarrollar medidas encaminadas a reducir los obstáculos sociales que impedían a las mujeres participar de la vida pública en igualdad de condiciones con los hombres. Medidas de acción positiva, reconocidas y avaladas por la Constitución Española, instando a todos los poderes públicos en la obligación de promover las condiciones necesarias para avanzar en el logro de la igualdad<sup>1</sup>.

A partir de los años 90 se produjo un cambio en la forma de concebir las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El desarrollo de **medidas de acción positiva** era (y sigue siendo) necesario para superar obstáculos específicos de las mujeres, pero sus consecuencias son a corto plazo, sin que logren calar en las estructuras sociales sobre las que se asientan las desigualdades que provocan dichos obstáculos. Por lo tanto se vio la necesidad de adoptar otro tipo de estrategia, que fuese más allá y lograra calar en la base de la desigualdad, modificando la estructura social. El punto de inflexión hacia la adopción de una **estrategia más "estructural"** viene de la mano de las conclusiones de la **IV Conferencia Mundial de la Mujer** (Pekín, 1995) promovida por Naciones Unidas. A partir de entonces se han venido produciendo cambios sustanciales en el modelo de gestión de las políticas de igualdad de género. Cambios que tienen que ver con el compromiso y la intervención activa de todas las administraciones públicas, y no sólo del organismo específico de igualdad, para promover y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que suponen la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas. Así, el **mainstreaming de género**<sup>2</sup> o enfoque integrado de género, se convierte en la estrategia prioritaria de la intervención pública, para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres, colocando a las administraciones como agentes responsables de garantizar su cumplimiento.

Responsabilidad asumida y manifestada por la Diputación de Málaga con la incorporación del enfoque dual, que consiste en la planificación conjunta de acciones específicas y transversales y la implicación de todas las áreas de la institución.

Desde 1978 hasta la actualidad, el organismo de igualdad de la Diputación ha ido cambiando su denominación, debido a la ampliación progresiva de sus objetivos, de sus recursos y de su campo de actuación.

---

<sup>1</sup> A nivel internacional, en 1979 se aprueba la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por el estado español en 1983, y que establece, en su artículo 4.1 que los estados partes adoptarán medidas específicas y temporales encaminadas a "acelerar la igualdad de facto".



En 1996 dentro del área de Bienestar Social, se crea el **Servicio Provincial de la Mujer**, con presupuesto propio, que da un nuevo impulso a las políticas de igualdad, apostando especialmente por las mujeres del medio rural, incidiendo en su información, formación, capacitación laboral y participación, a fin de posibilitar su incorporación plena en el desarrollo económico y social de los municipios de la provincia.

En 1999, se crea la **Delegación de Participación de la Mujer**, donde pasa a integrarse este servicio, dotándose de mayor peso político y modificando sus estrategias metodológicas, iniciando el desarrollo de las políticas transversales y reforzando los mecanismos de colaboración y coordinación con diferentes municipios.

En el año 2003, la Delegación de Participación de la Mujer pasó a llamarse **Delegación de Igualdad**, para convertirse finalmente en el 2008, con la creación del **Área de Igualdad y Participación**, en el **Servicio de Políticas de Igualdad de Género**. Propiciando con ello el cambio definitivo hacia su reconocimiento como el "órgano competente para el diseño, planificación, asesoramiento y seguimiento de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres de la Diputación de Málaga".

Desde este servicio varios son los ejes de intervención que se vienen desarrollando para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- En materia de violencia destaca el **Programa de Erradicación de la Violencia de Género**, a través del cual se han desarrollado, en coordinación con otras instituciones, medidas de prevención (campañas de sensibilización, formación, etc.) de acogimiento, de asesoramiento y apoyo a las víctimas.
- En materia de **Innovación y Desarrollo Local** se vienen desarrollando medidas encaminadas a promover la actividad emprendedora entre las mujeres malagueñas (asesoramiento, gestión de ayudas, feria de empresarias, etc.).

Asesoramiento y Financiación de Planes Municipales de Igualdad entre mujeres y hombres.

- En materia de **Participación**, se vienen desarrollando medidas orientadas al fomento de la participación de las mujeres en la sociedad malagueña, como la promoción de asociaciones de mujeres, la escuela de formación feminista, encuentros, jornadas, etc.
- El último eje de intervención del Servicio tiene el objeto de impulsar la **Transversalidad de Género** en la Diputación de Málaga, no centrándose únicamente en el desarrollo de políticas específicas. En este recorrido, es imprescindible destacar la elaboración y ejecución de los dos planes transversales de igualdad desarrollados entre 2002 y 2007:

**El Primer Plan Transversal de Género**, se desarrolla del 2002 al 2004, antes, incluso, de la creación del Servicio de Políticas de Igualdad. Durante ese periodo se llevaron a cabo una serie de proyectos que se concretaron en 140 medidas organizadas en torno a cuatro ejes de intervención<sup>4</sup>. La valoración de los resultados del plan fue positiva, se desarrollaron el 83% de las medidas previstas, en colaboración con el personal de la organización y con la cooperación de las áreas de Diputación.

**El Segundo Plan Transversal de Género**, se planificó para el periodo 2005 - 2007. Se planificó con una estructura similar al anterior, diseñándose 68 medidas en torno a cinco ejes de intervención<sup>5</sup>. La cobertura en este caso fue de un 75%, con un balance en cuanto a cumplimiento de objetivos bastante positivo y el compromiso de incorporar el 25% restante en el próximo Plan Transversal de Género.

<sup>2</sup> El mainstreaming de género implica la reorganización de los procesos habituales de trabajo de los poderes públicos para **incorporar la igualdad de género en todos los campos de actuación**, a todos los niveles y en todas las etapas, por todas las personas implicados en la toma de decisiones y la puesta en práctica de las políticas. Lo que implica integrar, de forma transversal, la perspectiva de género en todas las fases de intervención y gestión, desde el diseño, hasta la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las acciones a desarrollar.

<sup>4</sup> Sensibilización, Estudios y Análisis, Formación al personal de la Diputación y Medidas transversales.

<sup>5</sup> Estudios y Análisis; Comunicación; Educador; Normativo e Institucional y Participación.

A pesar del impacto positivo de los planes anteriores resulta evidente que aún es necesario seguir trabajando en esta línea, con el objetivo de seguir avanzando en el logro de la igualdad real y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, integrando plenamente el enfoque de género en los procesos de trabajo y en la organización de la Diputación.

Proceso que sin duda se realizará al abrigo del **nuevo marco normativo en materia de Igualdad**:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, que establece un marco normativo claro e insta la intervención de las Administraciones Públicas a favor de la igualdad de oportunidades, integrando la dimensión de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas las políticas públicas.
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, que viene a reforzar lo dispuesto en la Ley estatal en la Comunidad Autónoma respecto al cumplimiento de la transversalidad como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género, siendo de aplicación a la Administración de la Junta de Andalucía y a las entidades que integran la Administración Local.
- **Ley Orgánica 2/2007, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía**, que establece que "la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social (Art. 10)". En el marco de sus competencias, respecto al desarrollo de políticas de igualdad de género (Art. 73), establece la facultad de la Comunidad Autónoma para "dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia, así como la planificación y ejecución de normas y **planes** en materia de políticas para la mujer y el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo".

El compromiso de la Diputación de Málaga con la promoción de la igualdad de género se refuerza ahora con la puesta en marcha de este **III Plan Transversal de Género. Estratégico 2010-2013**, así como el desarrollo del **Plan de Igualdad de Empresa**.

## 1.2. El plan Transversal como proceso: metodología de elaboración y agentes

El proceso de elaboración del III Plan Transversal de la Diputación de Málaga se ha basado en una **metodología participativa**, en la que se han visto implicadas tanto las personas responsables de las políticas municipales (Ayuntamientos), como las personas responsables de las políticas llevadas a cabo por la Diputación en cada una de sus áreas de gobierno.

En el proceso de elaboración del Plan participaron diferentes **agentes**, cada uno de ellos con diferentes funciones según sus competencias y responsabilidades en el proyecto:



- **Comisión Transversal de Género:** compuesta por el personal directivo de las Delegaciones de Gobierno, que es quien tiene la responsabilidad de garantizar la aplicación del principio de igualdad en las políticas desarrolladas en la Delegación a la que representa.
- **Subcomisiones Técnicas:** constituidas por personal de todas las Delegaciones, Servicios y Centros designados por la Comisión Transversal. Entre sus funciones está la de establecer propuestas respecto a las medidas a implementar para reducir las desigualdades detectadas.
- **Equipo Transversal:** compuesto por el personal técnico del Servicio de Políticas de Igualdad de Género, su función principal es la de impulsar las políticas de igualdad de la Diputación, prestando el apoyo y asesoramiento necesario a la Comisión y Subcomisiones, dinamizando y coordinando el proceso de transversalización.
- **La asistencia técnica,** encargada de prestar el asesoramiento necesario durante el proceso de elaboración del Plan. Entre sus funciones básicas están la de realizar propuestas, elaborar documentos base de trabajo, guiar y dinamizar las reuniones presenciales, procurando el consenso y la negociación de las propuestas realizadas.

El proceso de participación se ha basado en dos tipos de **técnicas de producción grupal:**

1. La realización de **reuniones de trabajo presenciales**, con el objetivo de, a partir de los documentos base (elaborados por la asistencia técnica) generar procesos de discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del III Plan Transversal de Género.
2. La construcción de un **espacio de discusión "virtual"**, que ha posibilitado la comunicación de resultados y ha dado continuidad a los procesos de discusión abiertos en las sesiones presenciales.

Ambas modalidades son complementarias, y se articulan en un proceso secuencial que comienza con el análisis y la discusión de las implicaciones del diagnóstico y finaliza con la elaboración de este documento. En concreto, el proceso puede definirse en las siguientes fases:

El proceso de elaboración de este III Plan se ha organizado en una secuencia de cuatro **fases**:

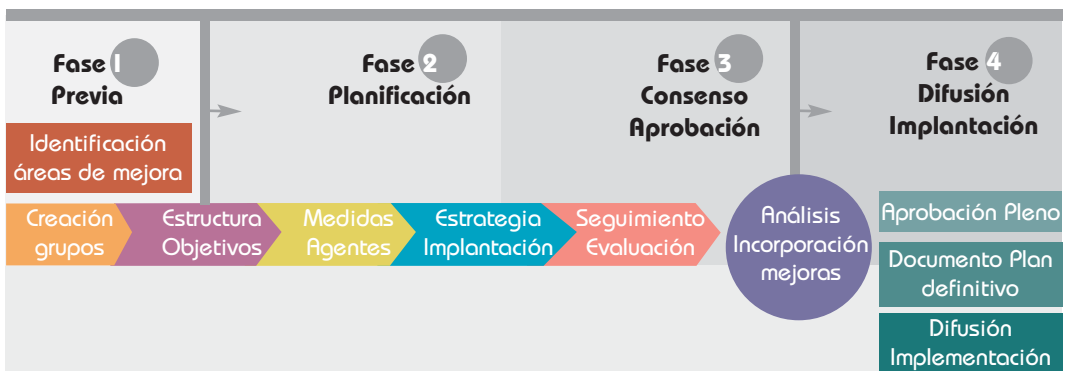
**1º. Fase Previa:** investigación y detección de las necesidades a cubrir con la puesta en marcha del Plan y creación del grupo de trabajo (Comisión Transversal, Subcomisiones) que, junto con la asistencia técnica, participa en todo el proceso de elaboración. La investigación se basó en las siguientes fuentes de información:

- **Diagnóstico Institucional** realizado para conocer el punto de partida.
- **La evaluación de resultados del II Plan Transversal de Género**, con la finalidad de identificar las acciones que podrían tener una continuidad en el plan actual, así como los aspectos susceptibles de ser mejorados.
- **La previsión de acciones** en cada una de las delegaciones de gobierno de la Diputación para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante el periodo de duración del plan.
- La identificación de las **necesidades de los Ayuntamientos** (especialmente los de menos de 20.000 habitantes) para la implementación y desarrollo de las políticas de igualdad de género.

**2º. Fase de planificación.** Partiendo de los resultados de la investigación anterior se deciden las prioridades y la estructura del Plan. Posteriormente se formulan la finalidad y los objetivos, los ejes organizadores del Plan y las áreas involucradas en el desarrollo de cada eje. Una vez consensuada la estructura del Plan y los objetivos a desarrollar en cada eje de intervención, se analizan las distintas propuestas de medidas para desarrollarlo, y se identifican a las y los agentes responsables e implicados en su ejecución. Asimismo, se diseña la estrategia de implantación y el sistema de seguimiento y evaluación del Plan. De este trabajo de análisis y decisión resulta un documento base a modo de primer borrador del Plan.

**3º. Fase de consenso y aprobación.** La Comisión y Subcomisiones valoran y realizan aportaciones al documento del borrador. Una vez incorporadas las nuevas propuestas, el documento del Plan se cuelga en la página Web, a la que pueden acceder los Ayuntamientos para ver el Plan. El documento definitivo, tras su aceptación por parte de la Comisión Transversal, se aprueba en el pleno de 2 de Marzo de 2010 como la estrategia de la institución en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres durante ese periodo, momento tras el cual tiene lugar su presentación ante el personal político y técnico.

**4º. Fase difusión e implantación:** se trata, a lo largo de esta fase, de comunicar, de difundir el plan tanto en la institución como al resto de los agentes locales y organizar la estrategia de implantación a seguir.





## II. EL PLAN

### II.1. Principios rectores del Plan

El III Plan Transversal de Género de la Diputación de Málaga asume la responsabilidad que tienen las administraciones públicas de integrar el enfoque de género en la planificación de sus políticas y acciones, como garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad entre mujeres y hombres garantizando con ello los mismos derechos de participación en el ámbito social a mujeres y hombres.

Este enfoque exige la consideración de los siguientes principios rectores, en los que se fundamentan tanto las líneas de intervención como las medidas recogidas en el Plan:

- **La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica.
- **La adopción de una estrategia dual** que desarrolle, en paralelo, la **Transversalidad de Género**, que implica aplicar e integrar la perspectiva de Género en todas las políticas públicas contemplando todas sus fases (elaboración, ejecución y evaluación) y **la adopción de acciones positivas** por parte de los Poderes Públicos con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad. Medidas que serán específicamente dirigidas a las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto a los hombres.
- **La participación.** Los procesos implicados en el diseño, ejecución y evaluación del III Plan Transversal de Género, han de implicar a todos los y las agentes que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas, servicios y recursos.
- **La coordinación** inter-áreas y el establecimiento de **mecanismos de colaboración con los ayuntamientos** como, uno de los principios básicos que fundamenta este III Plan y que permite avanzar hacia el trabajo en red.

## II.2. Finalidad y objetivos

El III Plan Transversal de Género: Plan Estratégico 2010-2013 nace con la vocación de consolidar los avances realizados en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Diputación de Málaga y constituir, así, un referente claro para las entidades locales a través de la transferencia de su saber hacer y la creación de redes municipales a favor de la igualdad.

En consecuencia su **FINALIDAD** es asegurar que el Principio de Igualdad entre hombres y mujeres se convierta en un valor central de la cultura organizativa de la Diputación, así como un elemento de transferencia y negociación en la relación con los municipios y entidades locales, aunando de este modo los esfuerzos para avanzar hacia una igualdad real en la provincia de Málaga.

Esta finalidad y las prioridades identificadas dan lugar a **dos tipos de objetivos**. En primer lugar los relacionados con un mayor desarrollo interno de las estrategias de igualdad para hacer de la Diputación de Málaga una organización ejemplarizante en el desarrollo de políticas locales de igualdad, y en segundo lugar los externos que permiten expandir sus buenas prácticas y formalizar la consecución de objetivos conjuntos de igualdad. A continuación se describen los objetivos generales y específicos que desarrollan el Plan:

### 1º OBJETIVO GENERAL

---

Conseguir un mayor compromiso político y técnico que garantice impactos positivos en la gestión de las políticas públicas y una mayor responsabilidad institucional con la igualdad real entre mujeres y hombres

#### Objetivo específico:

Consolidar la corresponsabilidad de todas y cada una de las áreas creando una estructura de responsables de igualdad y articulando mecanismos claros de relación institucional, con la coordinación y asesoramiento del Servicio de Políticas de Igualdad de Género

### 2º OBJETIVO GENERAL

---

Fomentar la sensibilización y la cooperación entre los distintos agentes y entidades locales para favorecer la igualdad real entre mujeres y hombres

#### Objetivos específicos:

- 2.1. Promover la participación activa del personal político y técnico de la administración local para establecer mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación que permitan situar las políticas públicas de igualdad en el centro de la política municipal
- 2.2. Formalizar la relación con los municipios a través de la creación de redes de profesionales para el intercambio de experiencias, la reflexión, la acción conjunta y la elaboración de una estrategia común

### II.3. Estructura del Plan

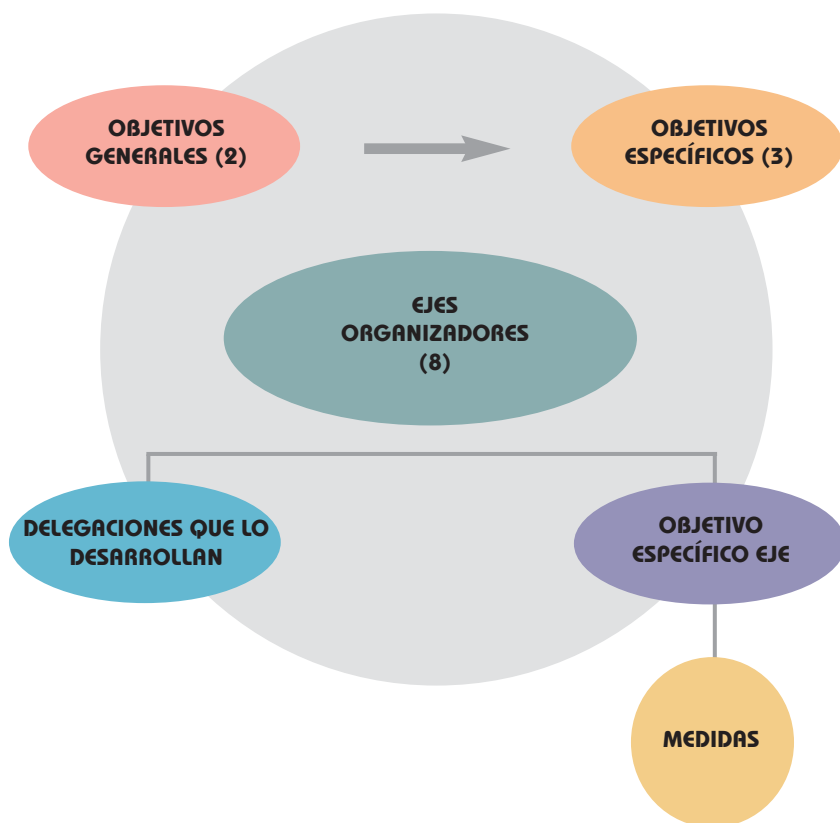
Antes de presentar el Plan, es necesario realizar una breve descripción de la estructura general en que se articula. La información se presenta partiendo del nivel más general; **Ejes Organizadores**, que contiene las Delegaciones de gobierno involucradas directamente en el desarrollo de cada eje y el objetivo marcado en el mismo, hasta el nivel más concreto; las **Medidas** diseñadas para desarrollar el objetivo planificado en cada uno de los ejes:

**Ejes Organizadores:** entendidos como dimensiones que permiten agrupar una finalidad y temática común de intervención, dando así respuesta a las necesidades detectadas en el diagnóstico y definiendo la estructura general del Plan.

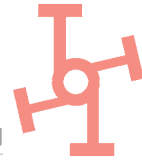
**Delegaciones involucradas en cada eje,** según sus competencias y responsabilidades en el desarrollo de las medidas contempladas en cada eje.

**Medidas:** acciones a poner en marcha para la consecución de los objetivos definidos para cada eje de intervención. En el Plan se identifica además, para cada medida, los servicios responsables e implicados en su ejecución, avanzando así en la concreción del mismo.

En el siguiente gráfico se presenta, de forma esquemática, la estructura general del Plan:



A continuación se presenta el desarrollo del Plan siguiendo la estructura comentada, que se inicia con una breve introducción al eje organizador, identificando las áreas involucradas en su desarrollo y el objetivo que orienta las medidas propuestas en cada uno de ellos. Para cada eje se presentan las medidas especificando agentes responsables e implicados de su puesta en marcha. El III Plan Transversal de Género 2010-2013 de la Diputación de Málaga está integrado por 8 objetivos generales a desarrollar por un total de 80 medidas.



## EJE 1. RELACIONES INSTITUCIONALES. COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN

En este eje se recogen las propuestas encaminadas al desarrollo de las relaciones institucionales de la Diputación. Por lo tanto bajo este epígrafe se agrupan las medidas relacionadas con el sistema de comunicación y coordinación externa e interna de la entidad, así como la incorporación del enfoque de género a las decisiones estratégicas que suponen cambios en los modos de hacer de la institución. Estarán especialmente involucradas en su desarrollo las Delegaciones de **Presidencia, Concertación y Modernización, el Centro de Ediciones de la Diputación y el Servicio de Políticas de Igualdad de Género.**

El objetivo del eje de Relaciones Institucionales lo desarrollan 13 medidas:

### OBJETIVO

Visibilizar el compromiso con la igualdad de género en la cultura organizativa y en las relaciones y negociaciones, garantizando la incorporación sistemática del enfoque de género en los procedimientos de comunicación de la organización

### 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.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

**Agente involucrado:** Presidencia

- 1.2** Incorporación, dentro del protocolo aludido en la medida anterior (nº 1.1), de un conjunto de normas que garanticen el uso del lenguaje y de la imagen no sexista en todos los procesos de comunicación de la Diputación.

**Agente responsable:** Presidencia

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

- 1.3** Revisión, recopilación y difusión de un catálogo de recursos<sup>6</sup> para asegurar la utilización de un lenguaje escrito y visual no sexista en todos los elementos de comunicación externa de la Diputación<sup>7</sup>.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

**Agentes involucrados:** Presidencia y CEDMA

- 1.4** Aplicación de lo dispuesto en el protocolo, sobre la utilización de un lenguaje no sexista, por parte de todos los servicios y unidades administrativas de la Diputación, especialmente por aquellos que tengan una mayor implicación en la producción de material divulgativo.

**Agente responsable:** CEDMA y Prensa

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

<sup>6</sup> En el que se incorporará la guía para un uso igualitario del lenguaje periodístico así como el manual de claves para evitar el sexismo.

<sup>7</sup> Incluiría la Web de la Diputación.



- 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.

**Agentes responsables:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género y Servicio de Formación

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

- 1.6** Realización de jornadas de formación dirigidas a los equipos de comunicación de los Ayuntamientos para la utilización de un lenguaje no sexista.

**Agente responsable:** Oficina de Comunicación del Gabinete de Presidencia

**Agentes involucrados:** Presidencia y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 1.7** Establecimiento de un sistema de responsables de igualdad en cada servicio, coordinado y asesorado por el Servicio de Políticas de Igualdad de Género, para favorecer y consolidar el proceso de transversalización de la igualdad de género en la Diputación.

**Agente responsable:** Comisión Transversal de Género

**Agente involucrado:** Organización y Gobierno Interior

- 1.8** Integración del principio de igualdad de género en los objetivos del Plan de modernización "Málaga Evolucion", identificando previamente las líneas de actuación más pertinentes desde la perspectiva de género de los planes directores del programa.

**Agente responsable:** Concertación

**Agentes involucrados:** Presidencia y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 1.9** Dinamización, desarrollo y consolidación de la Red de Municipios por la Igualdad en la Provincia de Málaga.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

**Agente involucrado:** Presidencia

- 1.10** Organización de encuentros anuales para el intercambio de experiencias sobre el desarrollo de políticas de igualdad y establecimiento de formas de trabajo comunes entre distintos municipios y diputaciones andaluzas.

**Agentes responsables:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 1.11** Establecimiento de un sistema permanente de coordinación, comunicación, difusión y asesoramiento para el desarrollo de las políticas locales de igualdad.

**Agentes responsables:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 1.12** Inclusión, en los pliegos de las bases reguladoras de subvenciones, del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un criterio de valoración para la selección de entidades solicitantes de subvenciones.

**Agentes responsables:** Presidencia

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

- 1.13** Aplicación del principio de representación equilibrada en los órganos de toma de decisiones (jurados para la dotación de premios culturales, etc.) promoviendo la presencia de mujeres en los coloquios, mesas redondas, jornadas, seminarios y eventos que se organicen.

**Agentes responsables:** Presidencia

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

## EJE 2. CIUDADANÍA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL



En este eje se reflejan las propuestas encaminadas a favorecer la participación activa y equitativa de la ciudadanía consolidando con ello la democracia participativa. En consecuencia se refieren en este apartado las medidas relacionadas con la organización de la sociedad civil a favor de la igualdad y el asociacionismo femenino. Se verán implicados en su implementación las Delegaciones y servicios de **Derechos Sociales, Igualdad y Participación ciudadana**, el **Centro Cívico**, la **Oficina de Cooperación Internacional** y la **oficina de Presupuestos Participativos de la Delegación de Medio Ambiente**.

El eje de Ciudadanía y Participación Social se despliega en 15 medidas.

### OBJETIVO

Sensibilizar a la sociedad para desarrollar una ciudadanía responsable con la igualdad entre hombres y mujeres, fomentando una participación equilibrada y corresponsable

### MEDIDAS

- 2.1.** Diseño de una campaña de sensibilización, dirigida a la población, para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito de las responsabilidades familiares y las tareas de cuidado.

**Agente responsable:** Derechos Sociales

**Agente involucrado:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 2.2.** Facilitación y ampliación de los recursos y servicios de apoyo para el cuidado de personas dependientes, con la finalidad de favorecer la participación social a las personas cuidadoras<sup>a</sup>.

**Agente responsable:** Derechos Sociales y Delegación de Atención Especializada

- 2.3.** Formación específica del personal que gestiona las políticas de los Servicios Comunitarios y Especializados, para facilitar la integración de la perspectiva de género en su planificación.

**Agente responsable:** Derechos Sociales

**Agente involucrado:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 2.4.** Diseño de un plan de capacitación de las personas cuidadoras en el uso de las nuevas tecnologías y de actividades de ocio y tiempo libre.

**Agente responsable:** Derechos Sociales y Delegación de Atención Especializada

- 2.5.** Realización de un estudio sobre los usos del tiempo que hacen mujeres y hombres en la provincia de Málaga.

**Agentes responsables:** Derechos Sociales

**Agentes involucrados:** Derechos Sociales, MADECA, SOPDE y Planificación Estratégica

- 2.6.** Organización de actividades dirigidas a fomentar una mayor implicación de los hombres en las responsabilidades domésticas, avanzando con ello hacia una mayor autonomía personal por su parte.

**Agente responsable:** Derechos Sociales

<sup>a</sup> Aumento de plazas de respiro familiar, flexibilización y ampliación del horario de los centros existentes, etc.

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

**Agentes responsables:** Participación Ciudadana y Servicio de Políticas de Igualdad de Género  
**Agentes involucrados:** Derechos Sociales, Cooperación al Desarrollo, Cultura, Juventud

- 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.

**Agente responsable:** Participación Ciudadana  
**Agentes involucrados:** Desarrollo y Promoción Territorial, Recursos Europeos, Servicio Malagueña, Madeca, Unidad de Planificación Estratégica, SOPDE, Empleo del Área de Derechos Sociales e Informática.

- 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.

**Agentes responsables:** Participación Ciudadana y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 2.10.** Continuidad del programa andaluz de formación en género y desarrollo, dirigido a personal técnico de ONG's, personal de la Diputación y entidades locales.

**Agente responsable:** Oficina de Cooperación

- 2.11.** Continuidad en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación al desarrollo, tanto a través de convocatoria de subvenciones a ONG's, como a las gestionadas por cooperación directa.

**Agente responsable:** Oficina de Cooperación

- 2.12.** Difusión de las acciones desarrolladas por el Grupo de Trabajo de Género del Foro de Autoridades Locales para la inclusión social.

**Agentes responsables:** Oficina de Presupuestos Participativos y Oficina de Cooperación

- 2.13.** Organización de jornadas de debate sobre el papel político de las asociaciones de mujeres y su incidencia en las decisiones estratégicas y en la democracia participativa.

**Agente responsable:** Participación y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 2.14.** Establecimiento, con las distintas representantes del tejido asociativo, de una agenda de mínimos para favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres malagueñas, fomentando con ello la creación de redes entre asociaciones.

**Agente responsable:** Participación y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 2.15.** Planificación de acciones formativas sobre organización, gestión y desarrollo del asociacionismo de mujeres para dotar de más peso al movimiento organizado de mujeres.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género





### **EJE 3. GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y CONTRATACIÓN PÚBLICA**

En el tercer eje se agrupan las actividades relacionadas con la distribución de los recursos económicos, esto es, la concreción de las prioridades políticas. Por lo tanto en este se hacen las propuestas referidas a la necesidad de distribuir los recursos económicos teniendo en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres garantizando con ello un impacto positivo en la igualdad. Su desarrollo atañe a todas las Delegaciones pero especialmente a la de **Hacienda y Patrimonio**, **Patronato de Recaudación**, **Oficina de Presupuestos Participativos** y el **Servicio de Políticas de Igualdad de Género**.

El contenido de este eje se articula en 9 medidas:

#### **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

#### **MEDIDAS:**

- 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.

**Agentes responsables:** Presidencia y Hacienda

**Agentes involucrados:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género y todas las Delegaciones

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

**Agente responsable:** Hacienda y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

- 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.

**Agente responsable:** Hacienda y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

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

**Agentes responsables:** Hacienda y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

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

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

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

**Agente responsable:** Hacienda

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

- 3.7.** Integración de la perspectiva de género en el asesoramiento y formación que realiza la Oficina de Presupuestos Participativos a los agentes locales.

**Agentes responsables:** Oficina de Presupuestos Participativos y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 3.8.** Inclusión de cláusulas que garanticen la promoción de la igualdad de género en los pliegos de contratación a entidades externas y mención de las mismas en el protocolo de transversalización al que se hace mención en la medida número 1.1. del Eje I (Relaciones Institucionales)

**Agentes responsables:** Hacienda y Contratación

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones

- 3.9.** Establecimiento de cláusulas que garanticen la colaboración con entidades externas cuyas prácticas respeten el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Agentes responsables:** Presidencia y Contratación

**Agentes involucrados:** Todas las Delegaciones



## **EJE 4. DESARROLLO LOCAL, EMPLEO E INNOVACIÓN**



Desde este cuarto eje de intervención es desde el que se planifican las políticas relacionadas con la promoción económica y el desarrollo territorial de la provincia. Por ello las medidas que se presentan en este apartado irán encaminadas al fomento de la participación de las mujeres en sectores de empleo innovadores, la participación activa de las empresas en el avance de la igualdad y el reconocimiento de la aportación de las mujeres como recurso básico para desarrollar el territorio. Se reparten la responsabilidad de estas medidas **Desarrollo y Promoción, Recursos Europeos, SEFORMA, MADECA, Planificación Estratégica, SOPDE, Políticas de Empleo de Derechos Sociales, Informática y Oficina de Responsabilidad Social Corporativa.**

Este eje se lo configura 11 medidas:

### **OBJETIVO**

Garantizar el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo en condiciones de igualdad con los hombres, reduciendo las discriminaciones existentes e incorporando la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de todas las acciones dirigidas a la promoción, innovación y desarrollo territorial y tecnológico de la Provincia

Este eje se desarrolla en las siguientes 11 medidas:

## MEDIDAS

- 4.1.** Incorporación de la variable "sexo" y del análisis de género en todos los estudios e investigaciones que se lleven a cabo para el conocimiento de la realidad socioeconómica y del desarrollo territorial.

**Agente responsable:** Planificación Estratégica

**Agentes involucrados:** Desarrollo y Promoción, Recursos Europeos, SEFORMA, MADECA, Planificación Estratégica, SOPDE, Políticas de Empleo de Derechos Sociales, e Informática.

- 4.2.** Fomento de la participación de empresarias y emprendedoras en todos los actos de promoción empresarial que se organicen.

**Agentes responsables:** Desarrollo y Promoción, Recursos Europeos, SEFORMA, MADECA, Planificación Estratégica, SOPDE, Políticas de Empleo de Derechos Sociales, e Informática.

- 4.3.** Establecimiento de la igualdad de género como un criterio de valoración en las líneas de subvenciones otorgadas a las empresas, fomentando así mismo una mayor participación de las mujeres.

**Agentes responsables:** Políticas de Empleo de Derechos Sociales, Desarrollo y Promoción

- 4.4.** Promoción de una participación activa del empresariado en el desarrollo de las políticas de igualdad para favorecer la inserción profesional de las mujeres y la elaboración y el desarrollo de planes o acciones de igualdad en la empresa.

**Agente responsable:** Oficina de Responsabilidad Social Corporativa y Políticas de Empleo de Derechos Sociales

**Agente involucrado:** Desarrollo y Promoción

- 4.5.** Establecimiento de cauces de colaboración con el tejido empresarial de la provincia para favorecer la inserción profesional de las mujeres.

**Agentes responsables:** Políticas de Empleo de Derechos Sociales, Desarrollo y Promoción y SEFORMA

**Agente involucrado:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

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

**Agentes responsables:** Políticas de Empleo de Derechos Sociales, UPD y SEFORMA

- 4.7.** Establecimiento de incentivos para estimular la actividad emprendedora de las mujeres, especialmente aquellos proyectos empresariales que fomenten la innovación y la diversificación en sus ideas de negocio.

**Agente responsable:** Desarrollo y Promoción

**Agentes involucrados:** Políticas de Empleo de Derechos Sociales, UPD, SEFORMA y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 4.8.** Potenciación y continuidad del "foro de cultura emprendedora"<sup>9</sup> integrando la perspectiva de género en la planificación de sus actividades.

**Agente responsable:** Desarrollo y Promoción

<sup>9</sup> Dirigido a Ayuntamientos y entidades locales de la provincia, a emprendedores/as, a profesionales de desarrollo local, al alumnado y profesorado de la Universidad y al tejido empresarial de la provincia.

- 4.9.** Incorporación, en el Observatorio Socioeconómico Provincial, de un eje de análisis sobre la situación y evolución de mujeres y hombres de la provincia en el mercado de trabajo

**Agente responsable:** Planificación Estratégica

**Agentes involucrados:** MADECA Y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 4.10.** Consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como factor prioritario en la designación de empresas socialmente responsables.

**Agente responsable:** Oficina Responsabilidad Social Corporativa

- 4.11.** Fomento del uso igualitario de la administración electrónica en la provincia, como medio para habilitar nuevas vías de relación de la administración con la ciudadanía

**Agente responsable:** Informática

**Agente involucrado:** Servicio de políticas de igualdad de género



## **EJE 5. CULTURA, EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE**

En este eje se agrupan los objetivos e intervenciones que guardan relación con el fomento de la vida cultural y educativa de la provincia. Desarrollándose por lo tanto actividades focalizadas hacia una mayor diversidad y pluralidad, cultural y deportiva, posibilitando con ello una mayor participación de las mujeres en dichos ámbitos y enriqueciendo, consecuentemente, el catálogo de actividades previstas. Resulta obvio que la realización de estas le corresponde a **Educación, Deporte, Juventud y Cultura**.

Este eje se organiza en 11 medidas:

### **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

### **MEDIDAS**

- 5.1.** 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.

**Agente responsable:** Delegación de Cultura

- 5.2.** Visibilización de la contribución de las mujeres al desarrollo social, científico, político, cultural y deportivo a lo largo de la Historia.

**Agentes responsables:** Educación, Cultura, Juventud y Deportes

- 5.3.** Incentivo de la participación de las mujeres jóvenes en los programas que estimulen la expresión artística.

**Agente responsable:** Juventud

**Agente involucrado:** Cultura

- 5.4.** Integración de la perspectiva de género en la planificación de los programas del Plan Provincial de Juventud, y en los que se desarrollan desde las políticas locales de Juventud.

**Agente responsable:** Juventud

**Agente involucrado:** Entidades Locales

- 5.5.** Redifusión de la Campaña para la igualdad de oportunidades de la Mujer en el deporte, dirigida al fomento de la participación de mujeres y niñas en la práctica deportiva y difundiendo entre el personal responsable de la planificación deportiva la Guía de "Buenas Prácticas de Igualdad de Género en el deporte"

**Agente responsable:** Juventud y Deporte

- 5.6.** Modificación y ampliación del catálogo de actividades deportivas incorporando los deportes más habituales en las prácticas deportivas femeninas, para garantizar la existencia de una pluralidad clara en la oferta.

**Agente responsable:** Deporte

- 5.7.** Establecimiento de una reserva de plazas para mujeres y niñas en los deportes en los que se encuentran infrarepresentadas acompañadas de campañas de sensibilización y actividades como la carrera de obstáculos para la igualdad, difusión y reedición del certamen de Premios Mujer y Deporte.

**Agente responsable:** Deporte

- 5.8.** Establecimiento de mayores incentivos económicos y reconocimiento público para las federaciones deportivas que promuevan acciones positivas para mujeres y niñas, tanto en actividades deportivas como en el acceso a la dirección de las mismas.

**Agente responsable:** Deporte

- 5.9.** Organización de un Foro Internacional sobre Igualdad de género en el deporte.

**Agente responsable:** Deporte

- 5.10.** Realización de una campaña para fomentar el sentido de la corresponsabilidad entre la población joven, promoviendo a su vez una elección académica libre de sesgos de género y una educación sexual responsable y saludable.

**Agente responsable:** Juventud

**Agente involucrado:** Educación

- 5.11.** Análisis del uso que hacen las mujeres y los hombres de la Provincia de las nuevas tecnologías de la información.

**Agentes responsables:** Educación y Nuevas Tecnologías

**Agente involucrado:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género







El sexto eje agrupa los objetivos relacionados con la mejora en el planeamiento urbanístico, la articulación territorial, las infraestructuras y equipamientos. En consecuencia integra las intervenciones encaminadas a hacer del territorio provincial un entorno de vida confortable, igualitario y participativo. La gestión de este eje será responsabilidad de **Fomento Local y Red Viaria, Medio Ambiente y Articulación Territorial, Servicios Intermunicipales y EMPROVIMA**.

Este eje lo desarrollan 9 medidas.

### 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.

### MEDIDAS

**6.1.** Identificación y elaboración de un mapa de espacios urbanos, recursos y uso de los mismos<sup>10</sup> por parte de hombres y mujeres de los distintos municipios de la provincia que lo soliciten, para analizar el impacto que estas estructuras tienen en la calidad de vida de ambos así como en la articulación de los tiempos de trabajo, cuidado y ocio.

**Agentes responsables:** Fomento Local y Red Viaria (Oficina de Planeamiento+ SIT)

**Agente involucrado:** SOPDE

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

**Agentes responsables:** Fomento Local y Red Viaria y Medio Ambiente

**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.

**Agentes responsables:** Oficina de Planeamiento, SIT

**Agentes involucrados:** SOPDE

**6.4.** Incorporación de un apartado, en las memorias de los planes y proyectos urbanísticos que se desarrollen en colaboración con las entidades municipales, donde se explicita la inclusión sistemática de la perspectiva de género en los mismos.

**Agente responsable:** Fomento Local y Red Viaria

<sup>10</sup> Uso de transporte público, uso de espacios funcionales (servicios de salud, de ocio, supermercados, etc.), etc. así como la estructura y distribución de los diferentes espacios (dónde se sitúan los centros de trabajo, los lugares de ocio, los centros comerciales, los centros de salud, los centros educativos, etc., cómo es la red de transportes y cuál es su recorrido).

**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 y planes urbanísticos y medioambientales.

**Agentes responsables:** Fomento Local y Red Viaria, Medio Ambiente

**Agente involucrado:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

**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.

**Agente responsable:** Oficina de Planeamiento

**Agentes implicados:** Fomento Local y Red Viaria, SOPDE y Empresas Consultoras

**6.7.** Análisis del impacto de género de la planificación de la infraestructura de la red viaria, rodada y peatonal, impulsando la accesibilidad dentro del núcleo urbano, a través del transporte público, la intermodalidad y vías amables intermunicipales, hacia lugares de interés general (sectores comerciales, tecnológicos industriales, de ocio, deportivos, etc.) para avanzar hacia la movilidad sostenible.

**Agente responsable:** Fomento Local y Red Viaria

**6.8.** Identificación de puntos negros y redes inseguras y agresivas para la movilidad de las mujeres en la infraestructura viaria, (peatonal y rodada); y modificación en su caso para asegurar una accesibilidad segura a todos los lugares públicos, dentro del municipio.

**Agente responsable:** Fomento Local y Red Viaria

**6.9.** Fomento, a través de los instrumentos de planeamiento urbanístico, de la aplicación de nuevos modelos de eficiencia y ahorro energético, así como la mejora ambiental del medio urbano, fomentando la incorporación de las mujeres en este sector económico.

**Agente responsable:** Fomento Local y Red Viaria



## **EJE 7. IGUALDAD EN LA EMPRESA**

El Plan para la Igualdad de género en la empresa de la Diputación de Málaga se ha elaborado en un proceso participativo con el personal de **Organización y Gobierno Interior, Igualdad y Participación ciudadana y representantes sindicales**.

Tras el proceso de negociación colectiva pasa a su aprobación definitiva y su implementación por las delegaciones implicadas y la Comisión del Plan encargada de su seguimiento y evaluación.

### **OBJETIVO**

Garantizar la disponibilidad de información para detectar las desigualdades entre trabajadores y trabajadoras de la plantilla, en la cultura organizacional y dar seguimiento a la evolución de las medidas propuestas para corregir las desigualdades de género en el personal de la Diputación, así como integrar sistemáticamente la igualdad de género en:

- Los procedimientos habituales de gestión de la información relativa a la organización interna de la Diputación en el ámbito laboral.
- En la dirección y política de personal referente a:
  - . Definición, clasificación y valoración de puestos de Trabajo
  - . Selección y Acceso
  - . Formación de personal
  - . Desarrollo de carrera
  - . Condiciones laborales
  - . Promoción de la salud y la seguridad en el entorno laboral
  - . Negociación colectiva

**Las medidas** desarrolladas en este Plan se recogen en otro documento específico.

**Agente responsable:** Organización y Gobierno Interior

**Agentes involucrados:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género, Representantes Sindicales y todas las Delegaciones



## **EJE 8. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Este último eje refleja las dos funciones básicas que tiene encomendadas el **Servicio de Políticas de Igualdad de Género**: el desarrollo de las políticas específicas de igualdad y la responsabilidad que esta Delegación tiene en la estimulación y coordinación de los procesos de transversalidad. Por lo tanto en este se explicitan las acciones orientadas a favorecer la igualdad de oportunidades para las mujeres en la sociedad así como las enfocadas a la incorporación del principio de igualdad en la gestión de la política local para hacer de la igualdad un principio transversal.

Este lo desarrollan 12 medidas:

### **OBJETIVO**

Impulsar el desarrollo de políticas específicas de Igualdad de género, tanto en la Diputación de Málaga como en las entidades locales con las que se colabora, así como liderar y coordinar el proceso de integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas desarrolladas por la Diputación.

### **MEDIDAS**

- 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.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

**Agentes involucrados:** Empleo, Cultura y Juventud

- 8.2.** Fomento del conocimiento y del uso de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres de la Provincia.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 8.3.** Potenciación del fortalecimiento del movimiento asociativo de mujeres y fomento del liderazgo de éstas en el tejido asociativo.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 8.4.** Desarrollar el plan de erradicación de la violencia de género mediante los recursos de atención y de asistencia a mujeres que sufren violencia, potenciando la formación y sensibilización de los cuerpos de seguridad ciudadana de la Provincia, así como de agentes sociales, de la juventud y de la población en general.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 8.5.** Potenciación de la actividad de la escuela de formación en feminismo, creando conciencia social sobre la desigualdad, e incorporando a los hombres al movimiento por la igualdad entre sexos.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 8.6.** Sistematización y difusión de la información y documentación especializada en género.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 8.7.** Asesoramiento para el diseño y puesta en marcha de medidas de acción positiva y de fomento de la igualdad de género en las políticas desarrolladas por las delegaciones de gobierno de la Diputación.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 8.8.** Asesoramiento y financiación a las entidades locales en la elaboración y ejecución de planes y medidas de igualdad.

**Agentes responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 8.9.** Establecimiento de mecanismos de coordinación, asesoramiento y apoyo técnico a las comisiones, subcomisiones o grupos de trabajo creados en la diputación en sus procesos de aplicación de la transversalidad de género.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 8.10.** Diseño de planes y acciones de formación en políticas de igualdad de género al personal técnico y político de la Diputación, y a agentes locales.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 8.11.** Creación de una red de profesionales locales en materia de igualdad como medida de apoyo y consolidación de la figura profesional de experta/o en igualdad.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

**Agentes Implicados:** Oficina de Responsabilidad Social Corporativa, y Servicio de Políticas de Igualdad de Género

- 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.

**Agente responsable:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género

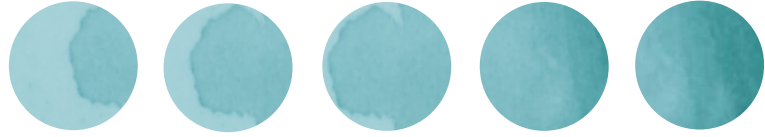
**Agente implicado:** Servicio de Políticas de Igualdad de Género







# III. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN



Una vez diseñado el Plan, es preciso articular mecanismos que aseguren su ejecución de forma óptima, basados en un modelo de *mejora continua*. Así, cada acción emprendida será el punto de partida de una nueva acción, avanzando con ello hacia el logro de los objetivos marcados en el Plan.

Para posibilitar este proceso de mejora continua debemos tener en cuenta una serie de factores imprescindibles, que tienen que ver con la necesidad de organizar, en primer lugar, un **sistema de coordinación**, en el que las partes implicadas en la implementación de las medidas tendrán un papel protagonista, así como de planificar un adecuado **sistema de seguimiento** de la ejecución de las medidas y de **evaluación de sus resultados**.

La articulación del sistema de coordinación y del sistema adoptado para realizar el seguimiento y evaluación del Plan, se describen a continuación.

## III.1. COORDINACIÓN para la Implementación del Plan Transversal de Género

Para garantizar la ejecución óptima del Plan y el logro de los objetivos marcados, es preciso articular una serie de mecanismos de coordinación entre las partes implicadas en la implementación de las medidas. Por tanto, será imprescindible el papel de la Comisión Transversal de Género, de las Subcomisiones de Trabajo y del Equipo Transversal.

En cuanto a la **composición**, cada grupo estará formado por las siguientes personas:

 **Comisión Transversal de Género:** titulares de las Direcciones y Coordinaciones Generales de cada una de las áreas.

 **Subcomisiones de Trabajo:** personal representante de las diferentes Delegaciones de Gobierno de la Diputación.

 **Equipo Transversal:** personal técnico del Servicio de Políticas de Igualdad de Género.

Una de las condiciones para garantizar la puesta en marcha del Plan y la ejecución óptima del mismo es que el personal implicado en el desarrollo de las medidas disponga de tiempo suficiente para realizar su seguimiento y poder evaluar su marcha. Motivo por el cual es imprescindible la participación activa del personal responsable de la toma de decisiones en cada delegación, garantizando la disponibilidad del personal técnico de las subcomisiones para la realización de las tareas de seguimiento y evaluación.

Además, con la implicación del personal político y del personal técnico que ha participado en el proceso de planificación y diseño del Plan se da continuidad al proceso en esta nueva fase y se dota de una mayor legitimidad al Plan.

En cuanto a la coordinación y **funcionamiento** de las personas implicadas se estima necesaria la planificación de **sesiones de trabajo** entre el Equipo Transversal y las Subcomisiones. Reuniones que serán **presenciales**, pudiendo ser como mínimo cada seis meses, pudiendo completarse con sistemas de comunicación on-line o los que se estimen necesarios. En cuanto a la responsabilidad de convocar y coordinar estas reuniones de trabajo, será el Servicio de Políticas de Igualdad quien se encargue de ello.

Este proceso se divide en diferentes fases:

1. Planificación y ejecución de las medidas.
2. Seguimiento y evaluación de las medidas y del logro de los objetivos.

Cada uno de los grupos o personas implicadas tendrá unas funciones diferentes en cada fase:



### 1. Comisión Transversal:

#### Planificación y Ejecución:

- Concertar los esfuerzos y recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de los objetivos de cada uno de los ejes de intervención del Plan y la ejecución de las medidas que los integran.
- Designar a las personas representantes de las Subcomisiones, dotando así de legitimidad a las decisiones tomadas por las mismas.
- Aprobar los planes anuales de trabajo y las actuaciones derivadas del III Plan.

#### Seguimiento y Evaluación:

- Impulsar el compromiso de las delegaciones, supervisar y coordinar la buena marcha del Plan y garantizar la articulación del sistema de seguimiento que se establezca y la aportación de información relevante por parte de los servicios (agentes) responsables en la ejecución de las medidas.
- Conocer los informes de seguimiento que se vayan realizando, analizar las propuestas de cambio del modelo de intervención derivadas de la evaluación del Plan y priorizar nuevas áreas de mejora de cara al futuro.



### 2. Subcomisiones:

#### Planificación y Ejecución:

- Analizar las necesidades y los recursos necesarios para la puesta en marcha del Plan.
- Establecer la programación anual de las medidas y actuaciones derivadas junto con el Equipo Transversal.

#### Seguimiento y Evaluación:

- Recogida y análisis de la información que se genere para el seguimiento y evaluación del Plan.
- Realizar propuestas de reajuste de los informes de seguimiento anuales y del informe de evaluación final.



### 3. Equipo Transversal

#### Planificación y Ejecución:

- Impulsar la puesta en marcha de actuaciones planificadas.
- Dinamizar y asesoramiento en género a las Subcomisiones.
- Emitir a la Comisión transversal los planes anuales de trabajo y las actuaciones derivadas del III Plan.

#### Seguimiento y Evaluación:

- Establecer y definir el sistema de seguimiento anual<sup>11</sup>, elaborar los informes de seguimiento e informar sobre sus resultados a las Subcomisiones.
- Identificar necesidades de información y formación a partir de los resultados obtenidos.
- Establecer el sistema de evaluación, realizar el informe de evaluación final e informar a Subcomisiones.
- Impulsar la difusión y comunicación de los resultados derivados de la ejecución y evaluación del Plan a las áreas implicadas y a la Comisión Transversal, y a nivel externo.

<sup>11</sup> Es importante tener en cuenta que algunas funciones variarán en función del modelo de seguimiento y evaluación que se establezca (externo: consultora, interno, mixto).

#### **ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN:** Planificación de la ejecución

Para garantizar la ejecución óptima del Plan se establecerá un mecanismo de planificación gradual. Es decir, un sistema de planificación anual, en el que los servicios responsables de la ejecución de las medidas del Plan definirán, al inicio de cada ciclo de implantación, los siguientes aspectos:

1. Las **acciones** a desarrollar para implementar las medidas asignadas
2. Las personas o servicios **responsables** de su ejecución.
3. El público, hombres y mujeres, **destinatario** de esas acciones.
4. Los **plazos** de ejecución de las mismas.
5. **Indicadores** y valor previsto o esperado tras la implementación.
6. **Recursos** que se van a invertir en el desarrollo de la medida.
7. **Necesidades** de capacitación, asesoramiento o asistencia técnica percibidas por el servicio responsable para poder ejecutar la medida que tiene prevista.

En cuanto al **procedimiento de planificación**:

- Cada Subcomisión deberá planificar el diseño de los Programas de Trabajo Anuales, en función de las medidas que se vayan a poder desarrollar en cada eje de intervención del Plan anualmente.
- Serán la Comisión y el Equipo Transversal quienes recojan todas las propuestas de planificación realizadas por las Subcomisiones y aprueben el Programa anual de trabajo para la implementación del mismo.
- Para articular este procedimiento de programación, se pondrá a disposición de los servicios responsables de ejecución una herramienta común: la Ficha de Planificación del trabajo anual. Configurada como un instrumento de programación que contendrá los campos de información identificados anteriormente para cada una de las medidas (acciones - responsables - personas destinatarias - plazos - indicadores - recursos - necesidades).

La planificación, además de pautar la ejecución de las medidas del Plan, será la base para el seguimiento de la misma. De igual manera, los resultados del seguimiento constituirán el punto de partida sobre el que establecer la siguiente programación, en un proceso que se retroalimenta a sí mismo, siguiendo el ciclo de mejora continua.

### III.2. Metodología del proceso de SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN

---

#### Seguimiento del Plan Transversal de Género

Con la finalidad de reflexionar sobre los resultados del trabajo realizado, detectar posibles desajustes y permitir con ello un proceso constante de mejora, se establecerá un **sistema de seguimiento anual** para la evaluación continua del Plan. De esta forma podremos definir en qué grado se están cumpliendo los objetivos planteados para cada periodo de la programación, así como identificar aquellos aspectos de nuestro trabajo que necesitan ser mejorados, y tenerlos en cuenta en los sucesivos periodos de planificación. Por tanto, el sistema de seguimiento nos permitirá:

- Analizar y verificar el proceso de implementación del Plan.
- Identificar nuevas necesidades y dar una mejor respuesta (en su caso) a las ya identificadas.
- Identificar información relevante para la evaluación final del Plan.

El diseño del sistema de seguimiento y evaluación será establecido por el Equipo Transversal, que será quien concrete cómo, qué y cuándo se hará la recogida de información que necesitamos para dar cuenta del avance del Plan.

La Comisión Transversal deberá garantizar la articulación del sistema de seguimiento, asegurando que los servicios responsables en la ejecución de las medidas recojan toda la información necesaria en las **fichas de seguimiento** de las mismas. A su vez, será el Equipo Transversal quien coordine el proceso de recogida de información para cada Eje de Intervención (cada Subcomisión su Eje).

La información que debe recogerse en estas fichas es la siguiente:

1. **Grado de ejecución** de las acciones durante el periodo de planificación considerado.
2. **Público destinatario real** de cada acción ejecutada, con información acerca del perfil de las personas o grupos a los que realmente se destinó cada acción, así como de la cobertura alcanzada.
3. **Presupuesto** ejecutado y valoración del grado en que ha sido suficiente para cubrir los gastos generados por la ejecución de las acciones.
4. Información acerca de los **Indicadores**, comparando los valores previstos en la programación de referencia y los realmente alcanzados durante el periodo de ejecución del Plan.
5. **Dificultades** encontradas para el desarrollo de la acción, **propuestas** de mejora o ajustes que se estiman necesarios para una ejecución más eficaz, así como nuevas **necesidades** generadas/derivadas del desarrollo del Plan.

El Equipo Transversal recogerá y gestionará toda esta información de seguimiento, aportada por cada servicio responsable, y elaborará el Informe de Seguimiento correspondiente a cada periodo anual. El informe debe centrarse en el análisis de los indicadores marcados en la programación anual de trabajo para cada una de las medidas, e incluirá, además del grado de ejecución del Plan, los resultados obtenidos y el grado de cumplimiento de los objetivos. Los resultados del informe servirán de base para que las diferentes Subcomisiones aporten propuestas de mejora o reajuste para el próximo periodo de programación. Propuestas que, finalmente, serán analizadas por la Comisión Transversal, quien priorizará las nuevas áreas de mejora de cara a futuras programaciones.




Una vez finalizado el periodo de ejecución del III Plan Transversal se evaluarán sus resultados. Dicha evaluación tiene un valor de aprendizaje, aportando información sobre el propio proceso de desarrollo del Plan, los resultados y el impacto obtenido. Como tal, se incardina en el proceso de mejora continua (planificación, ejecución, seguimiento y evaluación), considerándola no como el "final" del proceso sino el punto de partida para la toma de decisiones sobre la necesidad de un nuevo proceso de planificación. Por tanto, ha de tener un carácter aplicado, aportando información útil para futuras intervenciones en este campo.


La finalidad a la que responde este sistema de evaluación es, por tanto:

- La mejora de la planificación y la gestión del Plan.
- La medición de los resultados y la estimación del impacto del Plan sobre las mujeres y sobre el avance de la igualdad.
- El fortalecimiento organizativo y el aprendizaje institucional.

En cuanto al **procedimiento** de evaluación se abordarán los siguientes pasos:

- El Equipo Transversal establecerá el sistema de evaluación que considere oportuno, especificando la metodología a seguir, los agentes responsables, los indicadores que servirán de referencia para medir los avances y los momentos en que se despliega.
- La fuente principal de información para la evaluación son los informes de seguimiento anuales, que pueden completarse con información complementaria de tipo cualitativo y cuantitativo.
- En cuanto a la información que debe recoger el informe se estima la siguiente:

 El **proceso** de ejecución del Plan, con información de tipo más cualitativo acerca de las dificultades encontradas y las soluciones aportadas, la capacidad de adaptación y flexibilidad del Plan, la participación e implicación de los diferentes agentes, etc.

 Los **resultados** alcanzados, medidos a partir de indicadores que nos permitan conocer si se han cumplido los objetivos planteados en el Plan -en qué medida se han corregido las desigualdades de género en cada uno de los ejes de intervención del mismo-, y valorar el grado de avance de las políticas desarrolladas en materia de igualdad de género.

- Será el Equipo Transversal quien analice la información resultante de la evaluación del Plan y elabore el Informe de Evaluación Final, que habrá de difundirse entre las personas responsables e implicadas en la ejecución de las medidas del Plan. Dicho informe, se centrará en el análisis y valoración de los indicadores de evaluación e incluirá propuestas acerca de la continuidad de la estrategia iniciada con el Plan Transversal y áreas de mejora a abordar en un nuevo ciclo de planificación.

## Indicadores de seguimiento y evaluación del Plan



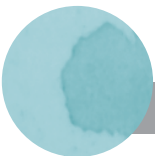
Para el seguimiento y evaluación de las medidas contempladas en el III Plan Transversal de Género se plantea, al igual que en el II Plan, el uso de indicadores para su seguimiento y evaluación. Indicadores que no hacen sino señalar los cambios producidos respecto a una situación o condición a través del tiempo, proporcionándonos una visión global de los resultados de cada una de las acciones desarrolladas.

En este apartado se especifican los indicadores propuestos para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las medidas contenidas en el Plan. La intención es dar una aproximación para el seguimiento de cada una de las medidas, facilitando a los agentes implicados en su ejecución la buena marcha de las mismas.

Se van a contemplar tres tipos de indicadores:

- 1. INDICADORES DE REALIZACIÓN:** con ellos, se trata de obtener información acerca del uso de los recursos (humanos, económicos y materiales) asignados a la puesta en marcha del III Plan Transversal. La ejecución de cada una de las medidas contempladas en el Plan será medida por los mismos indicadores de realización, que son los que se especifican en la próxima tabla.
- 2. INDICADORES DE RESULTADOS:** se trata de medir los resultados que se obtienen con la ejecución de las medidas propuestas sobre la población beneficiaria de las mismas. Estos indicadores miden el alcance (inmediato) de las medidas del Plan para hombres y mujeres. El objetivo es conocer si las medidas planteadas han "llegado" a las mujeres y hombres que tenían que llegar y si lo han hecho equitativamente. Estos indicadores, al igual que los de realización, están referidos a las medidas del Plan y son los que se especifican en el cuadro adjunto.
- 3. INDICADORES DE IMPACTO:** nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan.

A continuación recogemos, en la siguiente tabla, la propuesta de indicadores para el seguimiento y evaluación del Plan, clasificados según la tipología arriba propuesta.



INDICADORES DE REALIZACIÓN	PAUTAS
Porcentaje ejecutado de la medida (% ejecución)	<b>Han de recogerse para todas las medidas del Plan</b>
Recursos económicos destinados a la ejecución de la medida. En números absolutos (euros) y en porcentaje de variación con respecto al total asignado (% del previsto).	
Número y perfil (puesto) de las personas participantes en la ejecución de la medida (y público destinatario de la misma) desagregado por sexo. En números absolutos, y % de mujeres.	
Número y tipo de acciones desarrolladas para la ejecución de la medida.	



# EJES

---

**EJE 1.** RELACIONES INSTITUCIONALES. COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN

**EJE 2.** CIUDADANÍA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

**EJE 3.** GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y CONTRATACIÓN PÚBLICA

**EJE 4.** DESARROLLO LOCAL, EMPLEO E INNOVACIÓN

**EJE 5.** CULTURA, EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE

**EJE 6.** URBANISMO, MEDIO AMBIENTE E INFRAESTRUCTURAS

**EJE 7.** IGUALDAD EN LA EMPRESA

**EJE 8.** IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES





## EJE 1. RELACIONES INSTITUCIONALES. COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN

### OBJETIVO

Visibilizar el compromiso con la igualdad de género en la cultura organizativa y en las relaciones y negociaciones, garantizando la incorporación sistemática del enfoque de género en los procedimientos de comunicación de la organización

### INDICADORES DE IMPACTO

- Incremento del % de menciones explícitas al compromiso de fomentar la igualdad de género en los objetivos, procedimientos de trabajo, actuaciones y documentos de comunicación establecidos por la Diputación
- Incremento del % de menciones al compromiso de la igualdad en los sistemas de comunicación establecidos con entidades externas
- Incremento de la documentación generada por la Diputación que utiliza un lenguaje no sexista

### 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 áreas de la diputación.

### INDICADORES RESULTADOS

- Nº y perfil del personas<sup>12</sup> a las que se difundió el protocolo
- Normativas y/o regulaciones que incluye el protocolo relativas a: cambios en procesos habituales de trabajo (lenguaje, desagregación datos, indicadores, etc.) y cambios en la planificación y gestión de políticas públicas desarrolladas (identificación acciones pertinentes, aplicación del enfoque de género, etc.)
- Nº de referencias al protocolo en la documentación administrativa

#### 1.2

Incorporación, dentro del protocolo aludido en la medida anterior (nº 1.1), de un conjunto de normas que garanticen el uso del lenguaje y de la imagen no sexista en todos los procesos de comunicación de la Diputación de Málaga.

### INDICADORES RESULTADOS

- Nº de referencias a normas sobre utilización de un lenguaje no sexista en la documentación administrativa
- Número y tipo de medidas adoptadas para garantizar su cumplimiento

<sup>12</sup> Todos los indicadores que estén referidos a personas deberán recogerse desagregados por sexo (nº total de mujeres y hombres y % de mujeres y hombres)

### 1.3

Revisión, recopilación y difusión de un catálogo de recursos<sup>13</sup> para asegurar la utilización de un lenguaje escrito y visual no sexista en todos los elementos de comunicación externa de la Diputación<sup>14</sup>.

#### INDICADORES RESULTADOS

- Nº y perfil de personal a quien se difunde el catálogo de recursos
- % de acciones referidas a comunicación externa que utilicen un lenguaje no sexista
- Nº de espacios reservados en la página Web de la Diputación para la difusión de contenidos de igualdad y visibilidad de los mismos (facilidad de encontrar los espacios, nº de "Clicks" que hay que dar hasta llegar a la información)

### 1.4

Aplicación de lo dispuesto en el protocolo, sobre la utilización de un lenguaje no sexista, por parte de todos los servicios y unidades administrativas de la Diputación, especialmente por aquellos que tengan una mayor implicación en la producción de material divulgativo.

#### INDICADORES RESULTADOS

- Nº y tipo de medidas tomadas para garantizar su cumplimiento
- Nº y perfil del personal de los servicios y unidades administrativas a los que se ha difundido
- % del material divulgativo producido que incorpora un lenguaje visual y escrito no sexista

### 1.5

Colaboración, con el área de 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.

#### INDICADORES RESULTADOS

- Nº y perfil de personas que han participado en dichas acciones.
- Tasa de cobertura. % de mujeres y de hombres

### 1.6

Realización de jornadas de formación dirigidas a los equipos de comunicación de los Ayuntamientos para la utilización de un lenguaje no sexista.

#### INDICADORES RESULTADOS

- % de Ayuntamientos que han participado
- Nº y perfil del personal de los equipos de comunicación que han participado en las acciones realizadas.
- Tasa de cobertura. % de mujeres y de hombres

### 1.7

Establecimiento de un sistema de responsables de igualdad en cada servicio, coordinado y asesorado por el Servicio de Políticas de Igualdad de Género, para favorecer y consolidar el proceso de transversalización de la igualdad de género en la Diputación.

#### INDICADORES RESULTADOS

- % de servicios con personal responsabilizado en igualdad de género
- Nº y perfil de personas designadas en cada servicio
- Nº de servicios (y frecuencia) que han solicitado asesoramiento al SPIG en materia de igualdad y en qué tema en concreto

<sup>13</sup> En el que se incorporará la guía para un uso igualitario del lenguaje periodístico así como el manual de claves para evitar el sexismo.

<sup>14</sup> Incluiría la Web de la Diputación.



## 1.8

Integración del principio de igualdad de género en los objetivos del Plan de modernización "Málaga Evoluciona", identificando previamente las líneas de actuación más pertinentes desde la perspectiva de género de los planes directores del programa, e incorporación del principio de igualdad de género en los criterios de negociación establecidos en los sistemas de concertación con las entidades locales.

### INDICADORES RESULTADOS

- Nº de acciones derivadas de los planes directores de Málaga Evoluciona que incorporan la igualdad de género
- Nº y tipo de negociaciones establecidas con entidades locales para que incorporen el principio de igualdad de género, % sobre el total de entidades concertadas
- Nº y tipología de cláusulas incorporadas en los criterios de negociación
- % de entidades locales que han incorporado el principio de igualdad en la documentación y % sobre el total de entidades concertadas

## 1.9

Dinamización, desarrollo y consolidación de la Red de Municipios por la Igualdad en la Provincia de Málaga.

### INDICADORES RESULTADOS

- % de Municipios que participan en la Red
- Nº y perfil de personas integrantes de la Red

## 1.10

Organización de encuentros anuales para el intercambio de experiencias sobre el desarrollo de políticas de igualdad y establecimiento de formas de trabajo comunes entre distintos municipios y diputaciones andaluzas.

### INDICADORES RESULTADOS

- % de Municipios y Diputaciones que participan en el encuentro.
- Nº y perfil de personas de cada organización que han participado. % de mujeres y de hombres.

## 1.11

Establecimiento de un sistema permanente de coordinación, comunicación, difusión y asesoramiento para el desarrollo de las políticas locales de igualdad.

### INDICADORES RESULTADOS

- Nº y perfil de personas que han solicitado asesoramiento, especificando servicio (y área) y motivo
- Nº y tipo de acciones realizadas para la difusión de la existencia del sistema de coordinación permanente
- Nº y perfil de personas a quienes se ha difundido

## 1.12

Inclusión, en los pliegos de las bases reguladoras de subvenciones, del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un criterio de valoración para la selección de entidades solicitantes.

### INDICADORES RESULTADOS

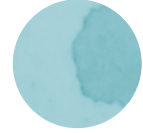
- Nº y tipología de subvenciones en cuyas bases reguladoras se incluye el principio de igualdad de género como criterio de valoración
- Nº y tipología de entidades beneficiarias que integran el principio de igualdad en los proyectos subvencionados. % sobre el total de entidades beneficiarias

### 1.13

Aplicación del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos de toma de decisiones (jurados para la dotación de premios culturales, etc.), promoviendo la presencia de mujeres en los coloquios, mesas redondas, jornadas, seminarios y eventos que se organicen.

#### INDICADORES RESULTADOS

- % de órganos de toma de decisiones que tienen una composición equilibrada entre mujeres y hombres
- % de de coloquios, mesas redondas, jornadas, seminarios y eventos organizados que tienen presencia equilibrada de mujeres y hombres



## EJE 2. CIUDADANÍA Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

### OBJETIVO

Sensibilizar a la sociedad para desarrollar una ciudadanía responsable con la igualdad entre hombres y mujeres, fomentando una participación equilibrada y corresponsable

#### INDICADORES DE IMPACTO

- % de disminución de las brechas de género en la participación social y en las responsabilidades familiares y tareas de cuidado
- Incremento del grado de sensibilización y concienciación con la igualdad de género entre la población

### MEDIDAS

#### 2.1

Diseño de una campaña de sensibilización, dirigida a la población, para fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito de las responsabilidades familiares y las tareas de cuidado.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- % de Municipios a los que se ha dirigido la campaña
- % de población y grupos de personas a la que se ha dirigido la campaña

#### 2.2

Facilitación y ampliación de los recursos y servicios de apoyo para el cuidado de personas dependientes, con la finalidad de favorecer la participación social a las personas cuidadoras<sup>15</sup>.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- % de aumento de plazas de respiro familiar, % de centros que ampliaron horarios, etc. % de recursos ampliados sobre el total de recursos existentes. Y % de recursos y servicios creados en relación a los que ya existían.
- % de personas dependientes y cuidadoras beneficiarias (tasa de cobertura)
- Grado de satisfacción de las personas cuidadoras beneficiadas<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Aumento de plazas de respiro familiar, flexibilización y ampliación del horario de los centros existentes, etc.

<sup>16</sup> El grado de satisfacción puede evaluarse mediante la elaboración de una encuesta aplicada a la población beneficiaria.

### 2.3

Formación específica del personal que gestiona las políticas de los servicios comunitarios y especializados, para facilitar la integración de la perspectiva de género en su planificación.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° de servicios comunitarios y especializados que han recibido la formación y % respecto al total
- N° y perfil de personal que ha sido formado por tipo de servicio, % respecto al total

### 2.4

Diseño de un plan de capacitación de las personas cuidadoras en el uso de las nuevas tecnologías y de actividades de ocio y tiempo libre.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y perfil de personas beneficiarias del Plan. Tasas de cobertura: % respecto al total de personas cuidadoras
- Grado satisfacción de las personas cuidadoras respecto a la ejecución del Plan de capacitación

### 2.5

Realización de un estudio sobre los usos del tiempo que hacen mujeres y hombres en la provincia de Málaga.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Visibilización de los resultados del estudio: medios de difusión, n° y perfil de personas a quienes se difunde

### 2.6

Organización de actividades dirigidas a fomentar una mayor implicación de los hombres en las responsabilidades domésticas, avanzando con ello hacia una mayor autonomía personal por su parte.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y % de hombres beneficiados % respecto total de la población masculina mayor de 16 años (tasa de cobertura)
- Grado satisfacción de personas participantes

### 2.7

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

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y tipo de asociaciones que han colaborado en las campañas, especificando tipo de acciones realizadas
- Tasa cobertura mujeres, % beneficiadas (rurales y urbanas)

### 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.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Indicadores desagregados por sexo sobre participación ciudadana incorporados al Observatorio
- Visibilización de los resultados del estudio: medios de difusión, n° y perfil de personas a quienes se difunde

## 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.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Aumento en el % de hombres y mujeres que participan en el Portal (concentración por sexo...) Número de entradas realizadas al portal por sexo.
- Aumento de contenidos sobre igualdad de género, Imagen y lenguaje no sexistas. Grado de visibilidad de los contenidos de igualdad en el Portal y de facilidad de acceso (nº de "clicks" antes de llegar a la información)
- Grado satisfacción ciudadana con el Portal

## 2.10

Continuidad del programa andaluz de formación en género y desarrollo, dirigido a personal técnico de ONG's, personal de la Diputación y entidades locales.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- ONG's y entidades locales participantes.
- Nº y perfil de personas beneficiarias: personal técnico que ha participado de ONG's, Diputación y Entidades Locales, especificando tipo de organización

## 2.11

Fomento y continuidad de planificación y ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo con perspectiva de género, tanto a través de convocatorias para la concesión de subvenciones a ONG como a través de convocatorias gestionadas por cooperación directa.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº de proyectos planificados (y ejecutados) que integren la perspectiva de género
- Nº y tipología de ONG's beneficiarias de subvenciones para proyectos de cooperación y % de los mismos que integran enfoque de género
- Nº de cláusulas relativas a la integración del enfoque de género en las bases reguladoras de subvenciones.

## 2.12

Difusión de las acciones desarrolladas por el Grupo de Trabajo de Género del Foro de Autoridades Locales para la inclusión social.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y perfil de personas destinatarias de la difusión de las acciones

## 2.13

Organización de jornadas de debate sobre el papel político de las asociaciones de mujeres y su incidencia en las decisiones estratégicas y en la democracia participativa.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Tasa de cobertura respecto a la difusión de las jornadas (¿ha llegado la información a todas las asociaciones de mujeres de la provincia? ¿a través de qué medios?)
- Nº de asociaciones que han participado en las diferentes jornadas organizadas. % respecto al total de asociaciones existentes (de mujeres)
- Nº y perfil de personas asistentes a las jornadas

## 2.14

Establecimiento, con las distintas representantes del tejido asociativo, de una agenda de mínimos para favorecer la igualdad de oportunidades de la mujeres malagueñas, fomentando con ello la creación de redes entre asociaciones.

### INDICADORES DE RESULTADOS

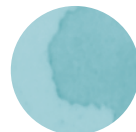
- Nº y tipo de asociaciones comprometidas con la agenda
- Nº de redes creadas entre asociaciones de mujeres

## 2.15

Planificación de acciones formativas sobre organización, gestión y desarrollo del asociacionismo de mujeres, para dotar de más peso al movimiento organizado de mujeres.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y tipo de asociaciones que participan en las acciones formativas según tipo de formación.
- % sobre total de asociaciones de mujeres.



## EJE 3. GESTIÓN PRESUPUESTARIA Y CONTRATACIÓN PÚBLICA



### 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

### INDICADORES DE IMPACTO

- Incremento del % de indicadores de género utilizados para la elaboración y planificación del presupuesto
- Incremento del % de empresas y entidades externas con las que se relaciona la Diputación que respetan el principio de igualdad y desarrollan medidas para su logro
- Porcentaje de Ayuntamientos que han iniciado actuaciones de sensibilización para integrar el enfoque de género en sus presupuestos

### MEDIDAS

#### 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.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Medios de difusión de lo dispuesto en esta resolución, Nº, perfil y % de personas destinatarias de la información y publicación de la misma
- Forma en la que se explicita el compromiso en los presupuestos elaborados: ¿mención entre objetivos? ¿metodología concreta?

#### 3.2

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

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº de programas presupuestarios pertinentes a la integración del enfoque de género y % de los mismos que lo incorporan
- % del presupuesto que suponen los programas que incluyen el principio de igualdad de género, respecto al total del área y respecto al total global

### 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 áreas.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y tipo de indicadores de gasto incluidos en los informes anuales que permitan un análisis de género
- Nº de áreas que realiza informe anual de gestión con análisis de impacto de género

### 3.4

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

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y perfil del personal que han recibido la guía

### 3.5

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

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y perfil de personas formadas. % de asistentes respecto al total de personal que elabora los presupuestos y % de asistentes respecto a total de demandantes

### 3.6

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

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº de indicadores desagregados por sexo respecto a total de indicadores utilizados pertinentes a la desagregación

### 3.7

Integración de la perspectiva de género en el asesoramiento y formación que realiza la Oficina de Presupuestos Participativos a los agentes locales.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- % de las acciones de asesoramiento que integran la perspectiva de género (formaciones específicas para planificar presupuestos desde el enfoque de género)
- Nº y perfil de agentes locales beneficiados del asesoramiento y la formación para integrar perspectiva de género en presupuestos
- Nº y tipo de demandas de asesoramiento realizadas por los agentes locales a la Oficina de Presupuestos participativos en materia de igualdad

### 3.8

Inclusión de cláusulas que garanticen la promoción de la igualdad de género en los pliegos de contratación a entidades externas y mención de las mismas en el protocolo de transversalización al que se hace mención en la medida número 1 del Eje I (Relaciones Institucionales).

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y tipología de cláusulas incorporadas en los pliegos de contratación
- Nº de entidades contratadas que cumplen con las cláusulas relativas a la promoción de la igualdad de género. % sobre el total de entidades contratadas y % sobre el total de entidades valoradas

### 3.9

Establecimiento de cláusulas que garanticen la colaboración con entidades externas cuyas prácticas respeten el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y tipología de cláusulas
- N° y tipología de entidades externas colaboradoras que explicitan su compromiso con la igualdad de género y que desarrollan medidas para fomentarla. % respecto a total de entidades colaboradoras



## EJE 4. DESARROLLO LOCAL, EMPLEO E INNOVACIÓN

### OBJETIVO

Garantizar el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo en condiciones de igualdad con los hombres, reduciendo las discriminaciones existentes e incorporando la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de todas las acciones dirigidas a la promoción, innovación y desarrollo territorial y tecnológico de la Provincia

#### INDICADORES DE IMPACTO

- % de disminución de la brecha de género en el mercado de trabajo: tasas de empleo y actividad, distribución profesional en los diferentes sectores de actividad económica, autoempleo, etc.
- Incremento del % de proyectos de empleo (promoción, innovación, etc.) entre cuyos objetivos está el de fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Incremento del % de inversión en acciones para fomentar la igualdad de género en el mercado de trabajo

### MEDIDAS

#### 4.1

Incorporación de la variable "sexo" y del análisis de género en todos los estudios e investigaciones que se lleven a cabo para el conocimiento de la realidad socioeconómica y del desarrollo territorial.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° de estudios e investigaciones realizadas, especificando la delegación o/y servicio que lo realiza.
- % de los mismos que desagregan los datos por sexo, disponen de indicadores de género e interpretan los resultados desde la perspectiva de género

#### 4.2

Fomento de la participación de mujeres empresarias y emprendedoras en todos los actos de promoción empresarial que se organicen.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° de mujeres emprendedoras que han participado en los mismos. % respecto a hombres y respecto al total de mujeres empresarias de la provincia
- N° de mujeres emprendedoras a las que se ha solicitado su participación en estos actos (¿se han difundido a todo el tejido empresarial femenino?)

### 4.3

Establecimiento de la igualdad de género como un criterio de valoración en las líneas de subvenciones otorgadas a las empresas, fomentando así mismo una mayor participación de las mujeres empresarias.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- % de líneas de subvención que incorporan cláusulas relativas al fomento de la igualdad de género en sus bases reguladoras
- % de empresas subvencionadas que cumple con los criterios de valoración establecidos para fomentar la igualdad
- % que suponen los criterios de igualdad establecidos en el baremo de valoración (puntos)
- Nº de mujeres empresarias beneficiarias. % respecto a total de mujeres y hombres solicitantes.

### 4.4

Promoción de una participación activa del empresariado en el desarrollo de las políticas de igualdad para favorecer la inserción profesional de las mujeres y la elaboración y el desarrollo de planes o acciones de igualdad en la empresa.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y tipología de empresas que han participado en las diferentes actividades (desagregación de datos por sexo)
- Grado de satisfacción y compromiso de las empresas participantes para fomentar la igualdad de género (% de empresas que elaboran planes de igualdad, etc.)

### 4.5

Establecimiento de cauces de colaboración con el tejido empresarial de la provincia para favorecer la inserción profesional de las mujeres.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y tipo de empresas a las que se ha pedido colaboración y que han participado
- Nº de empresas comprometidas con la contratación de mujeres

### 4.6

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

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- % de programas de diversificación profesional entre cuyos objetivos está el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres
- Nº y perfil de las personas que planifican y desarrollan los programas de diversificación profesional entre mujeres y hombres (¿tienen conocimientos en género? ¿han pedido asesoramiento?...)
- Nº y tipo de indicadores de género utilizados en los programas de diversificación profesional

### 4.7

Establecimiento de incentivos para estimular la actividad emprendedora de las mujeres, especialmente aquellos proyectos empresariales que fomenten la innovación y la diversificación en sus ideas de negocio.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y perfil de mujeres beneficiarias. % sobre total de mujeres demandantes
- Criterios establecidos para incentivar la actividad emprendedora de las mujeres



#### 4.8

Potenciación y continuidad del "foro de cultura emprendedora<sup>17</sup>" integrando la perspectiva de género en la planificación de sus actividades.

##### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y tipología de actividades realizadas que integran la perspectiva de género en su planificación. % sobre el total de acciones realizadas (teniendo en cuenta grado de pertinencia al género)
- N° y perfil de personas y entidades beneficiarias (Ayuntamientos, entidades locales de la provincia, emprendedores/as, profesionales de desarrollo local, alumnado y profesorado de la Universidad)

#### 4.9

Incorporación, en el Observatorio Socioeconómico Provincial, de un eje de análisis sobre la situación y evolución de mujeres y hombres de la provincia en el mercado de trabajo

##### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y tipo de indicadores de género utilizados. % de indicadores desagregados por sexo, respondiendo a la pregunta ¿se interpretan los mismos desde la perspectiva de género?
- Grado de visibilidad de este eje de análisis en el Observatorio Provincial y de accesibilidad a los estudios en él contemplados

#### 4.10

Consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como factor prioritario en la designación de empresas socialmente responsables.

##### INDICADORES DE RESULTADOS

- Criterios incorporados relativos a la inclusión del principio de igualdad de género en los pliegos de regulación para la designación de empresas socialmente responsables
- N° y tipología (rama actividad) de entidades que reciben la designación de empresas socialmente responsables. % de empresas de mujeres y de hombres, % sobre el total de unas y de otras y % que incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

#### 4.11

Fomento del uso igualitario de la administración electrónica en la provincia, como medio para habilitar nuevas vías de relación de la administración con la ciudadanía

##### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y perfil de las personas que han hecho uso de la administración electrónica y motivo. % de mujeres y de hombres.

<sup>17</sup> Dirigido a Ayuntamientos y entidades locales de la provincia, a emprendedores/as, a profesionales de desarrollo local, al alumnado y profesorado de la Universidad y al tejido empresarial de la provincia.





### 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

#### INDICADORES DE IMPACTO

- Incremento del % de participación y dirección de mujeres en actividades culturales, educativas, juveniles y deportivas
- Incremento del % de actividades culturales que visibilizan la aportación de las mujeres al desarrollo social
- Incremento del % de inversión en actividades encaminadas a fomentar la participación de las mujeres en estos ámbitos sociales

### MEDIDAS

#### 5.1

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.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº de acciones destinadas al fomento de la igualdad subvencionadas por la delegación de Cultura y % que supone respecto al total de proyectos subvencionados por esta delegación

#### 5.2

Visibilización de la contribución de las mujeres al desarrollo social, científico, político, cultural y deportivo a lo largo de la Historia

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y perfil de las personas a quienes se difunden estas acciones y que participan en las actividades desarrolladas

#### 5.3

Incentivo de la participación de las mujeres jóvenes en los programas que estimulen la expresión artística.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Programas que incorporan entre sus objetivos el fomento de la participación de las mujeres
- Porcentaje de mujeres jóvenes que han participado en programas de expresión artística respecto del total de los programas artísticos

#### 5.4

Integración de la perspectiva de género en la planificación de los programas del Plan Provincial de Juventud, y en los que se desarrollan desde las políticas locales de Juventud.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- % de programas que incorporan la perspectiva de género en su planificación y tipo de indicadores utilizados (¿se parte de un diagnóstico de género? ¿se menciona explícitamente la igualdad en los objetivos? ¿se han desarrollado medidas encaminadas al fomento de la igualdad? ¿cuántas mujeres y cuántos hombres se van a beneficiar (nº absolutos y %)? ¿dispone el programa de sistema de seguimiento y evaluación desde la perspectiva de género?)

## 5.5

Redifusión de la Campaña para la igualdad de oportunidades de la Mujer en el deporte, dirigida al fomento de la participación de mujeres y niñas en la práctica deportiva y difundiendo entre el personal responsable de la planificación deportiva la Guía de "Buenas Prácticas de Igualdad de Género en el deporte".

### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y perfil de personas destinatarias de la campaña
- N° de guías de buenas prácticas difundidas y n° y perfil del personal que las ha recibido

## 5.6

Modificación y ampliación del catálogo de actividades deportivas incorporando los deportes más habituales en las prácticas deportivas femeninas, para garantizar la existencia de una pluralidad clara en la oferta.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- % que supone las referencias a actividades deportivas más practicadas entre las mujeres respecto al resto de actividades
- N° de catálogos publicados y difundidos (con los cambios incorporados)
- N° y perfil de personas entre quienes se distribuye

## 5.7

Establecimiento de una reserva de plazas para mujeres y niñas en los deportes en los que se encuentran infra representadas acompañadas de campañas de sensibilización y actividades como la carrera de obstáculos para la igualdad, difusión y reedición del certamen de Premios Mujer y Deporte.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- % de plazas reservadas para mujeres y niñas en cada actividad deportiva en la que se encuentran infra representadas
- N° de mujeres y niñas apuntadas a estas actividades deportivas. % que suponen respecto a hombres y niños
- N°, perfil y % de personas beneficiarias de las acciones desarrolladas

## 5.8

Establecimiento de mayores incentivos económicos y reconocimiento público para las federaciones deportivas que promuevan acciones positivas para mujeres y niñas, tanto en actividades deportivas como en el acceso a la dirección de las mismas.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° de federaciones deportivas que promueven acciones para el fomento de la igualdad de género, propiciando la participación de mujeres en actividades deportivas y/o en la dirección y gestión de las mismas
- N° y % de mujeres (respecto a hombres) que tienen un cargo en la dirección y gestión de actividades deportivas
- N° de federaciones beneficiadas directamente por la dotación de incentivos económicos y reconocimiento público por su contribución al desarrollo de la igualdad de género

## 5.9

Organización de un Foro Internacional sobre Igualdad de género en el deporte.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y tipo de entidades que colaboran y participan activamente en el Foro (asociaciones de mujeres, federaciones deportivas, etc.) y de profesionales especialistas en género
- N° y perfil de personas asistentes y % de las mismas entre cuyas responsabilidades está la de planificar y gestionar programas deportivos

## 5.10

Realización de una campaña para fomentar el sentido de la corresponsabilidad entre la población joven, promoviendo a su vez una elección académica libre de sesgos de género y una educación sexual responsable y saludable.

### INDICADORES DE RESULTADOS

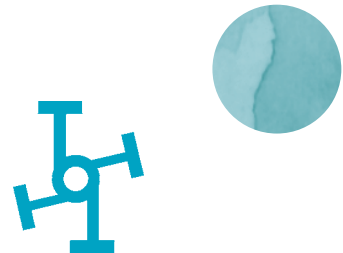
- N° de personas destinatarias de la campaña. % de chicos y chicas que se han beneficiado de la campaña y que han participado en las acciones desarrolladas

## 5.11

Análisis del uso que hacen las mujeres y los hombres, de todas las edades, de la Provincia de las nuevas tecnologías de información.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Indicadores de género utilizados
- Difusión de los resultados del análisis (¿a través de qué medios? ¿personas que reciben la información?)



## 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.

### INDICADORES DE IMPACTO

- Incremento del % de medidas y planes urbanísticos que incorporan la perspectiva de género
- Incremento del % de participación de las mujeres en la planificación urbanística de las ciudades y de los pueblos
- Incremento del % de infraestructuras que garanticen el acceso a todos los espacios urbanos en condiciones seguras y de equipamientos públicos orientados al cuidado de personas dependientes

### MEDIDAS

## 6.1

Identificación y elaboración de un mapa de espacios urbanos, recursos y uso de los mismos<sup>18</sup> por parte de hombres y mujeres de los distintos municipios de la provincia que lo soliciten, para analizar el impacto que estas estructuras tienen en la calidad de vida de ambos así como en la articulación de los tiempos de trabajo, cuidado y ocio.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- % de Municipios que solicitan disponer de un mapa de espacios urbanos, recursos y usos de los mismos por hombres y mujeres
- Indicadores utilizados y utilidad de los mismos para hacer un análisis de género
- N° y tipo de entidades a las que se ha pedido colaboración (asociaciones vecinales, de mujeres, etc.) y % de mujeres que han participado en la elaboración del recurso

<sup>18</sup> uso de transporte público, uso de espacios funcionales (servicios de salud, de ocio, supermercados, etc.), etc. así como la estructura y distribución de los diferentes espacios (dónde se sitúan los centros de trabajo, los lugares de ocio, los centros comerciales, los centros de salud, los centros educativos, etc., cómo es la red de transportes y cuál es su recorrido).

## 6.2

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

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y tipo de instrumentos para la recogida de información
- % de mujeres y hombres que han participado en la aportación de propuestas en función de sus necesidades
- Difusión de los resultados del estudio y propuestas de mejora puestas en marcha a partir de estos resultados

## 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.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y tipo de indicadores de género incorporados en la base de datos relacionados con el uso de los espacios y de las infraestructuras existentes
- Nº y tipo de medidas a adoptadas como resultado del análisis de estos datos  
Personas que utilizan la base de datos

## 6.4

Incorporación de un apartado, en las memorias de los planes y proyectos urbanísticos que se desarrollen en colaboración con las entidades municipales, donde se explicita la inclusión sistemática de la perspectiva de género en los mismos.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y % de planes y proyectos urbanísticos desarrollados en colaboración con entidades municipales que integran la perspectiva de género

## 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 y planes urbanísticos y medioambientales.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y perfil de agentes locales a los que se les ha formado y asesorado para integrar la perspectiva de género en los proyectos urbanísticos. % de agentes formados respecto al total responsabilizado de la planificación y gestión de los proyectos
- Grado de satisfacción de los agentes formados y asesorados y utilidad de lo aprendido para el desempeño de su trabajo

## 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.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Informes de diagnóstico previos sobre las necesidades diferenciales de las mujeres y los hombres (incluyendo las y los pertenecientes a diferentes colectivos: discapacidad, etc.)
- Nº y tipo de indicadores de género utilizados en los informes
- Nº de infraestructuras destinadas al cuidado de personas dependientes (guarderías, residencias, centros, etc.) % respecto al total de equipamientos urbanos, tanto en zonas residenciales como en zonas de actividad económica y productiva

## 6.7

Análisis del impacto de género de la planificación de la infraestructura de la red viaria, rodada y peatonal, impulsando la accesibilidad dentro del núcleo urbano, a través del transporte público, la intermodalidad y vías amables intermunicipales, hacia lugares de interés general (sectores comerciales, tecnológicos industriales, de ocio, deportivos, etc.) para avanzar hacia la movilidad sostenible.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y tipo de indicadores de género utilizados para analizar el impacto de la planificación de la infraestructura de la red viaria, rodada y peatonal
- Nº y tipo de medidas tomadas a partir de los resultados del análisis para impulsar la accesibilidad de las mujeres, dentro del núcleo urbano, a zonas comerciales, de ocio, deportivas, industriales, etc.

## 6.8

Identificación de puntos negros y redes inseguras y agresivas para la movilidad de las mujeres en la infraestructura viaria, (peatonal y rodada); y modificación en su caso para asegurar una accesibilidad segura a todos los lugares públicos, dentro del municipio.

### INDICADORES DE RESULTADOS

- % de propuestas de modificación de puntos negros puestas en marcha

## 6.9

Fomento, a través de los instrumentos de planeamiento urbanístico, de la aplicación de nuevos modelos de eficiencia y ahorro energético, así como la mejora ambiental del medio urbano, fomentando la incorporación de las mujeres en este sector económico

### INDICADORES DE RESULTADOS

- Participación de las mujeres en este sector
- Nº de proyectos urbanísticos que incorporen nuevos modelos de eficiencia y ahorro energético



## EJE 7. IGUALDAD EN LA EMPRESA

### Plan para la Igualdad de Género en la Empresa de la Diputación de Málaga

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad de Empresa, y la implicación de las y los agentes cuya participación es imprescindible para el buen desarrollo del mismo, se crea la **Comisión Técnica para la Coordinación y Seguimiento del Plan de Igualdad**.

En cuanto a su composición, dicha Comisión, estará formada por un representante de cada una de las delegaciones o entidades de la Diputación con competencias en las materias afectadas por el Plan de Igualdad.

#### Agente responsable: La delegación de Organización y Gobierno Interior

- Servicio de Personal
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- Unidad Técnica de Formación y Asesoramiento en Recursos Humanos
- Servicio de Organización
- Representación del Servicio de Políticas de Igualdad de género
- Representación de las organizaciones sindicales

Los **INDICADORES** de las medidas de este Plan se recogerán en otro documento específico.



## **EJE 8. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

### **OBJETIVO**

Impulsar el desarrollo de políticas específicas de Igualdad de género, tanto en la Diputación de Málaga como en las entidades locales con las que se colabora, así como liderar y coordinar el proceso de integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas desarrolladas por la Diputación de Málaga

### **INDICADORES DE IMPACTO**

- Incremento del % de inversión en acciones destinadas al fomento de la igualdad de género respecto al total de presupuesto de la Diputación
- Incremento del % de inversión en acciones destinadas al fomento de la igualdad de género desarrolladas por los Ayuntamientos, respecto al total de presupuesto del mismo
- Incremento del nº y del % de medidas para fomentar la igualdad
- Incremento del porcentaje del presupuesto asignado al servicio de políticas de igualdad de género

### **MEDIDAS**

#### **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.

### **INDICADORES DE RESULTADOS**

- Nº y perfil de mujeres beneficiarias de cada una de las acciones. % sobre el total
- Grado de satisfacción de las mujeres a las que se dirigen las acciones

#### **8.2**

Fomento del conocimiento y uso de las nuevas tecnologías por parte de las mujeres de la Provincia.

### **INDICADORES DE RESULTADOS**

- Nº y perfil de mujeres formadas en el ámbito rural y el urbano
- Nº y perfil de mujeres que tienen acceso a nuevas tecnologías y uso que hacen de las mismas

#### **8.3**

Potenciación del fortalecimiento del movimiento asociativo de mujeres y fomento del liderazgo de éstas en el tejido asociativo.

### **INDICADORES DE RESULTADOS**

- Nº de acciones de formación realizadas a asociaciones de mujeres
- Nº y tipo de asociaciones a las que se dirigen las acciones. % respecto al total de asociaciones de mujeres

#### 8.4

Desarrollar el plan de erradicación de la violencia de género mediante los recursos de atención y de asistencia a mujeres que sufren violencia, potenciando la formación y sensibilización de los cuerpos de seguridad ciudadana de la Provincia, así como de agentes sociales, de la juventud y de la población en general.

##### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° de mujeres atendidas y/o que han solicitado atención
- N° y perfil de personal de cuerpos de seguridad ciudadana formado y sensibilizado. % respecto al total
- N° y perfil de agentes sociales formados y sensibilizados
- N°, perfil y % de población sensibilizada

#### 8.5

Potenciación de la actividad de la escuela de formación en feminismo, creando conciencia social sobre la desigualdad, e incorporando a los hombres al movimiento por la igualdad entre sexos.

##### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y perfil de personas que se han formado en la escuela. % de mujeres y de hombres

#### 8.6

Sistematización y difusión de información y documentación especializada en género.

##### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° y tipo de documentación sobre género e igualdad difundida
- % del personal que recibe toda esta información

#### 8.7

Asesoramiento para el diseño y puesta en marcha de medidas de acción positiva y de fomento de la igualdad de género en las políticas desarrolladas por las áreas de gobierno de la Diputación

##### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° de áreas que solicitan asesoramiento. Frecuencia y motivo
- % de Áreas que planifican acciones de positivas y de igualdad en sus políticas desarrolladas

#### 8.8

Asesoramiento a las entidades municipales en la elaboración y ejecución de planes y medidas de igualdad.

##### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° de entidades municipales que solicitan asesoramiento para la elaboración y ejecución de medidas y/o planes de igualdad. Frecuencia y motivo
- % de entidades municipales que han desarrollado planes de igualdad

#### 8.9

Establecimiento de mecanismos de coordinación, asesoramiento y apoyo técnico a las comisiones, subcomisiones o grupos de trabajo creados en la diputación en sus procesos de aplicación de la transversalidad de género.

##### INDICADORES DE RESULTADOS

- N° de veces que la Comisión y las subcomisiones demandan asesoramiento. Frecuencia y motivo
- Actuaciones puestas en marcha por las Comisiones para la aplicación de la transversalidad



### 8.10

Diseño de planes y acciones de formación en políticas de igualdad y género al personal técnico y político de la Diputación y a los agentes locales.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y perfil de participantes en los cursos específicos de igualdad
- % del personal de la Diputación que ha participado en estos cursos específicos sobre el total de la plantilla, según su perfil

### 8.11

Creación de una red de profesionales locales en materia de igualdad como medida de apoyo y consolidación de la figura profesional de experta/o de igualdad.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº de profesionales que componen la Red
- % de entidades locales que participan en la Red de profesionales
- Mecanismos de coordinación establecidos

### 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.

#### INDICADORES DE RESULTADOS

- Nº y tipo de empresas que tienen plan de igualdad o medidas para fomentar la misma
- Nº de empresas beneficiarias del distintivo de reconocimiento de buenas prácticas
- Nº de empresas que han recibido información sobre este distintivo



**Edita**

Servicio de Políticas de Igualdad de Género  
Delegación de Igualdad y Participación Ciudadana  
Diputación de Málaga

**Equipo de Elaboración y Redacción**

Comisión Transversal de Género  
Subcomisiones y Equipo Transversal de Género

**Consultora**

LIKADI

**Diseño y maquetación**

Lancha & Azorín

**Imprime**

By Print Málaga





**málaga.es** diputación