

= es

Fundamentación 5

Plan Transversal de Género
2008–2010 de la Diputación de Granada 11

Área Presidencia 19

Área Cultura, Juventud y Cooperación local 23

Área Obras, Servicios y Desarrollo 27

Área Bienestar y Derechos de la Ciudadanía 31

Delegación de Igualdad 35

Área Economía, Hacienda y Personal 39

Estructura organizativa

Comisión Transversal de Género (CTG) 45

Subcomisiones 46

Equipo Transversal de Género 47

Consejo Provincial de Igualdad 48

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, plantea la necesidad de acciones normativas dirigidas a combatir **“todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y a promover la igualdad real, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”**.

Además, la Ley establece como principio fundamental y como seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio **la dimensión transversal de la igualdad** que se implementará en todas las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales.

Por ello, la Diputación de Granada ha diseñado el **Plan Transversal de Género 2008–2010** como instrumento renovado, que le permitirá seguir avanzando en el camino hacia la plena igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en la provincia de Granada.

Antonio Martínez Caler
Presidente de la Diputación de Granada

= es

La Delegación de Igualdad asume un papel clave en la implantación del Plan como órgano encargado de impulsarlo, orientarlo y coordinarlo.

El Plan Transversal de Género de la Diputación de Granada se plantea como objetivos generales fundamentales la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos y competencias de la Diputación y el impulso de las políticas integradas de género en la provincia. Para conseguirlos, hemos diseñado 38 objetivos y 108 medidas estructuradas en torno a 5 Áreas de trabajo que se dirigen tanto a la propia Institución como a los Ayuntamientos de la provincia.

La puesta en marcha del **Plan Transversal de Género 2008–2010** llevará consigo una primera fase de sensibilización y formación para todas las Áreas y Delegaciones de la Diputación y los Ayuntamientos de la provincia. En una segunda fase se trabajará para incorporar la perspectiva de género en cada una de las actuaciones y programas de estas Delegaciones.

La tarea no es fácil pues requiere la modificación de actitudes y estereotipos profundamente enraizados. Sin embargo nuestro planteamiento es implementarlo teniendo en cuenta una visión plural que incluya al conjunto del personal de la Diputación, lo que supondrá un cambio en la cultura organizativa de la Diputación que, a su vez, enriquecerá previsiblemente el desarrollo del **Plan Transversal**.

El Plan Transversal de Género de la Diputación de Granada supone la renovación de nuestro compromiso, asumido hace ya muchos años, con la provincia de Granada de alcanzar una sociedad más igualitaria y por tanto más justa y democrática.

Josefa Caballero Cabrerizo
Diputada Delegada de Igualdad

= es

Fundamentación

La Diputación de Granada, en su continuo esfuerzo por conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, afronta el diseño y la puesta en marcha del **Plan Transversal de Género** para el período 2008-2010.

Al incorporar la estrategia de transversalidad o *“mainstreaming de género”*, el Plan Transversal de Género supone un gran avance en el desarrollo de las políticas de igualdad que esta Diputación viene realizando. La Delegación de Igualdad además mantiene su línea de trabajo en políticas específicas de igualdad.

Esto supone aplicar un enfoque dual, en el trabajo de la Diputación de Granada, por la igualdad entre mujeres y hombres.

1 . MARCO LEGAL

La normativa y las prácticas desarrolladas por las instancias internacionales, estatales y autonómicas, confirman la necesidad de que las políticas de igualdad se lleven a cabo incorporando la estrategia de *mainstreaming*, es decir “desarrollando un enfoque integrado de género”.

Esta estrategia fue establecida por Naciones Unidas en 1995, en la IV Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en Beijing. Se observa que, aún siendo necesarias, las políticas específicas no son suficientes para eliminar las barreras de género. Se hace necesario desarrollar políticas globalizadoras, como el *mainstreaming* o enfoque integrado de género, para abordar, desde un punto de vista estratégico, la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Es una estrategia de apoyo a medio y largo plazo y supone eliminar las barreras estructurales sobre las que se asientan las desigualdades de género.

Este nuevo enfoque implica que la labor igualitaria no sólo se lleve a cabo por los organismos específicos de igualdad de las instituciones sino que se extienda al conjunto de la organización de esas instituciones. En el caso de una entidad local, como la Diputación de Granada, significa trabajar con y desde las distintas Áreas que la componen además de la Delegación de Igualdad.

La Unión Europea (1995) define el concepto de *mainstreaming*, según el Grupo de Especialistas del Consejo de Europa, de la siguiente manera:

“El *mainstreaming* de género es la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que, una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

El Tratado de **Ámsterdam** (1999) establece que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son objetivos que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y sus estados miembros (art. 2.3). La transversalidad de género ha de incorporarse como estrategia de trabajo por todos los estados miembros en el desarrollo de sus políticas.

El IV Programa de Acción Comunitaria asume igualmente esta nueva estrategia.

En España, la legislación ha recogido el interés de la estrategia de la transversalidad de género de forma especial en la siguiente normativa:

- **Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre**, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (BOE nº 251, de 19/10/00).
- **Ley 30/2003 de 13 de octubre**, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones que elabore el Gobierno.
- **Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo**, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

= es

En nuestro país, la gran novedad en materia legal es la **“Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres”** (Ley 3/2007 de 22 de Marzo) que considera la dimensión transversal de la igualdad como principio fundamental y como seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio. En su art. 15 señala: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en las definiciones de las políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de sus actividades”.

El art. 21.2 señala además que: “Las Entidades Locales integrarán el principio de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas”.

El nuevo **Estatuto de Autonomía de Andalucía** establece, en su art. 14, la prohibición de todo tipo de discriminación y en el art. 15 se dice textualmente que: **“Se garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos”**.

Además, el nuevo Estatuto en el art. 37.2 asume como uno de sus principios rectores: **“... La lucha contra el sexismo mediante una educación en valores de igualdad, tolerancia, solidaridad y respeto”**.

La Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, aprobada en el Parlamento andaluz el 14 de noviembre de 2007, tiene por objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos con el cumplimiento efectivo de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

2. LA DIPUTACIÓN DE GRANADA Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

La Diputación de Granada afronta el diseño e implementación del **Plan Transversal de Género 2008–2010** avalada por una larga trayectoria en la planificación y ejecución de las políticas de igualdad y en la consecución de las mismas.

A partir de los años 80, la Diputación incrementa progresivamente sus competencias en materia de igualdad a medida que evoluciona de manera acorde con las necesidades sociales, las reivindicaciones feministas y las políticas desarrolladas por los organismos de igualdad, en el marco legal vigente.

Las actuaciones desarrolladas en la Diputación de Granada evolucionaron así desde la atención directa, social, jurídica, laboral y psicológica al desarrollo de políticas específicas de igualdad de género, con el diseño de planes y programas. Pero la actualidad exige adoptar nuevos enfoques.

En el momento actual, el **Plan Transversal de Género (PTG)** que se propone desarrollar la Diputación de Granada exige la aplicación de **un enfoque dual, que combine el desarrollo de las políticas específicas con la incorporación de la estrategia de transversalidad.**

Este Plan implica:

1. Cambios importantes en la cultura organizativa.

2. La modificación de las actitudes y los valores dentro de la Diputación de forma que las medidas de igualdad se incorporen al trabajo cotidiano de cada una de las Áreas y Delegaciones.

3. Las medidas propuestas se desarrollarán con **personal y presupuestos propios** de cada Área y Delegación.

= es

Plan Transversal de Género 2008–2010 de la Diputación de Granada

1. REQUISITOS

Adoptar un enfoque integrado de género supone realizar un proceso político, a la vez que técnico, que requiere efectuar cambios en la cultura organizativa y en la forma de trabajar de la Diputación de Granada. Supondrá un verdadero salto cualitativo al integrar la perspectiva de género en todas las Áreas y Delegaciones de la Diputación, sin olvidar las acciones específicas y de coordinación que la Delegación de Igualdad seguirá llevando a cabo.

Este planteamiento requiere una reorganización completa de la Diputación de Granada lo que supone:

- **El compromiso de todas las estructuras políticas y sus responsables**, mujeres y hombres.
- **Que se tenga en cuenta y se incorpore el principio de igualdad de oportunidades en todos los procesos de toma de decisiones.**
- **Que se incluya la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las etapas del ciclo de las políticas:** planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.
- **La implicación de responsables del ámbito político, técnico y de las organizaciones sociales.**
- **La creación de instrumentos de apoyo y coordinación** para llevar a cabo la puesta en marcha del Plan.

2. FINALIDAD

“Avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la provincia de Granada”.

3. PRINCIPIOS GENERALES

- Incorporar la perspectiva de género en la Diputación de Granada.
- Impulsar políticas integradas de género en la provincia.

= es

4. EJES

Este Plan gira en torno a **seis ejes** de trabajo que ordenan todo su desarrollo:

1. Un detallado sistema de recogida de información con los datos desagregados por sexo.

2. La sensibilización de todo el personal de la Diputación en la idea de que las políticas no son neutras.

3. Una formación específica sobre perspectiva de género aplicada al puesto de trabajo.

4. El conocimiento del impacto diferencial que las actuaciones desarrolladas por las distintas Delegaciones, tienen en mujeres y hombres.

5. El conocimiento y análisis de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres así como las necesidades específicas de ambos sexos.

6. Una imagen corporativa y un lenguaje no sexista.

Incorporar estos ejes en el día a día de cada Delegación y sus Áreas implica cambios que se harán de forma progresiva y atendiendo a las características y necesidades estructurales, ya que los puntos de partida en materia de igualdad son diferentes.

La puesta en marcha del **Plan Transversal de Género** llevará consigo una **primera fase de sensibilización y formación** para todas las Áreas y Delegaciones de la Diputación. En una **segunda fase se trabajará para incorporar la perspectiva de género** en cada una de las actuaciones y programas de esas Delegaciones.

5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Es requisito imprescindible, para que este Plan pueda llevarse a cabo, la creación de estructuras de planificación, coordinación y participación de las que formará parte y en las que se involucrará directamente el personal político y técnico de todas las Áreas y Delegaciones de la Diputación. Son necesarias tres nuevas estructuras, además del ya existente Consejo Provincial de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- Comisión Transversal de Género, de carácter político (CTG).
- Subcomisiones, de carácter técnico.
- Equipo Transversal de Género, de carácter técnico (ETG).
- Consejo Provincial, de carácter social.

6. ÁREAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS

El Plan Transversal de Género se estructura en torno a cinco áreas de trabajo; engloba un total de 38 objetivos y 108 medidas.

= es

Áreas	Objetivo general
Presidencia	Avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en la provincia de Granada.
Cultura, Juventud y Cooperación local	
Obras, Servicios y Desarrollo	Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas del Área, sus Centros, Servicios y Delegaciones.
Bienestar y Derechos de la Ciudadanía	
Economía, Hacienda y Personal	
Delegación de Igualdad	Promover la igualdad de género en la Diputación y en la provincia de Granada.

Partiendo del doble enfoque que se pretende aplicar, y teniendo en cuenta que la **Delegación de Igualdad** asume un **papel clave** tanto en el desarrollo de medidas específicas de igualdad como en la orientación de la estrategia de *mainstreaming* o transversalidad, sus objetivos y medidas quedan también especificadas en el **Plan Transversal de Género**.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación de este **Plan Transversal de Género** se plantea de forma que ayude a:

- Conocer el desarrollo de las medidas del Plan.
- Detectar los cambios producidos en las distintas Áreas de actuación definidas en el Plan.
- Tomar decisiones sobre la necesidad de reajustes en el desarrollo de las medidas idóneas.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

- Los objetivos propuestos.
- Las medidas desarrolladas.
- La gestión llevada a cabo.

= es

El proceso de evaluación comenzará concretando los **indicadores de género** correspondientes y elaborando las herramientas necesarias para su evaluación.

El uso de indicadores de género se hará siguiendo las recomendaciones al respecto de los organismos internacionales.

Se elaborarán indicadores cualitativos y cuantitativos.

Un indicador es un señalador que mide los cambios de una situación o de una condición dada a través del tiempo. Los indicadores de género señalan los cambios que se van produciendo en la posición y rol de las mujeres y de los hombres en distintos momentos, es decir, miden si la igualdad de oportunidades se está consiguiendo a través de las medidas planificadas para ello.

Anualmente cada **Subcomisión** elaborará una memoria. El **Equipo Transversal de Género (ETG)**, analizará dichas memorias para elaborar un informe anual que será trasladado a la **Comisión Transversal de Género (CTG)**.

Con estos documentos se pretende llevar a cabo un seguimiento del Plan y realizar posibles ajustes en la planificación de las medidas anuales.

Finalizada la vigencia del Plan, se realizará una evaluación final que mostrará los cambios producidos en las relaciones de género.

Ésta servirá de punto de partida para la elaboración del **II Plan Transversal de Género**.



es ^{Área}Presidencia

Presidencia

OBJETIVO GENERAL

Avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la provincia de Granada.

OBJETIVO 1. Promover y difundir el Plan Transversal de Género dentro y fuera de la Institución.

MEDIDAS

- 1.1. Creación de la Comisión Transversal de Género.
- 1.2. Campaña divulgativa interna y externa del Plan Transversal de Género.
- 1.3. Convocatoria de un concurso de ideas, sobre un lema consecuente con la Transversalidad.
- 1.4. Difusión del lema en toda la correspondencia de la Diputación de Granada.

OBJETIVO 2. Impulsar la sensibilización y la formación sobre la necesidad de aplicar políticas transversales desde, y en, la Diputación de Granada.

MEDIDAS

- 2.1. Organización de sesiones informativas para el personal político y técnico de la institución.
- 2.2. Propuesta de inclusión de la perspectiva de género en las acciones formativas de los distintos organismos con competencias en formación.

= es

OBJETIVO 3. Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Concertación y en las convocatorias públicas.

MEDIDAS

- 3.1. Promover la inclusión de una cláusula fija relativa a la perspectiva de género en la redacción de los Convenios, Acuerdos y Subvenciones, promovidos desde cualquiera de las Áreas y Delegaciones de Diputación.

OBJETIVO 4. Impulsar la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista dentro de la Diputación.

MEDIDAS

- 4.1. Estudio y análisis detallado del lenguaje, imágenes y contenidos utilizados en toda la documentación y en el sistema de comunicación corporativa.
- 4.2. Elaboración de directrices de género aplicables en todas las publicaciones y material divulgativo así como en los documentos administrativos.
- 4.3. Elaboración y divulgación de un “Manual de Estilo de la Corporación”, para la utilización de un lenguaje no discriminatorio ni sexista.
- 4.4. Promover la incorporación sistemática de la variable sexo en todos los documentos, formularios, encuestas, estudios y memorias de las distintas Áreas y Delegaciones.

OBJETIVO 5. Promover una imagen y un lenguaje no-sexista en los medios de comunicación.

MEDIDAS

- 5.1. Realización de Jornadas con los Medios de Comunicación sobre la importancia de su papel en la consecución de la igualdad.
- 5.2. Creación y puesta en marcha del “Observatorio provincial de género”.



es Área
Cultura, Juventud
y Cooperación local

Cultura, Juventud y Cooperación local

OBJETIVO GENERAL

Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas del Área, sus Centros, Servicios y Delegaciones.

OBJETIVO 1. Sensibilizar y formar en perspectiva de género al personal del Área.

MEDIDAS

- 1.1. Detección de las necesidades formativas del personal del Área.
- 1.2. Organización de Jornadas provinciales sobre transversalidad en las distintas Delegaciones.

OBJETIVO 2. Introducir la perspectiva de género en los contenidos de los distintos proyectos y programas de las Delegaciones.

MEDIDAS

- 2.1. Introducir la variable sexo en las fichas, documentos y estadísticas.
- 2.2. Incorporación de Indicadores de género.
- 2.3. Introducción de contenidos sobre transversalidad de género en los cursos y jornadas organizados por el Área y sus Delegaciones.
- 2.4. Análisis de género de los contenidos transmitidos en los programas y actividades.

= es

OBJETIVO 3. Incorporar la perspectiva de género en los programas de Cooperación.

MEDIDAS

- 3.1. Análisis de la participación de mujeres y hombres en los programas de formación ocupacional, así como su impacto en los niveles de inserción laboral.
- 3.2. Elaboración de un cuestionario sobre igualdad/desigualdad, dirigido a las empresas.
- 3.3. Elaboración y publicación de un inventario de empresas comprometidas en las Buenas Prácticas Igualitarias.

OBJETIVO 4. Incorporar la perspectiva de género en las políticas de Juventud y Cultura.

MEDIDAS

- 4.1. Potenciar la participación igualitaria en las asociaciones.
- 4.2. Asesorar en la planificación y gestión de actividades desde la perspectiva de género.
- 4.3. Promover encuentros de Jóvenes por la igualdad.
- 4.4. Formación a las asociaciones en materia de igualdad.
- 4.5. Programas específicos de prevención:
 - Nuevos modelos familiares.
 - Corresponsabilidad familiar.
 - Prevención de la violencia.
 - Roles masculinos–femeninos.
 - Conciliación de la vida familiar.
 - Nuevos modelos de masculinidad.
- 4.5. Transmisión de mensajes y valores no sexistas en eventos, exposiciones y circuitos culturales.
- 4.6. Composición paritaria de comisiones o jurados.
- 4.7. Elaboración de un directorio paritario de artistas de Granada y provincia.



es Área
Obras, Servicios
y Desarrollo

Obras, Servicios y Desarrollo

OBJETIVO GENERAL

Incorporar la perspectiva de género en las políticas del Área, sus Servicios y Delegaciones.

OBJETIVO 1. Sensibilizar y formar en perspectiva de género al personal del Área.

MEDIDAS

- 1.1. Detección de las necesidades formativas del personal del Área.
- 1.2. Organización de Jornadas Provinciales sobre “Urbanismo, Planificación y Ordenación del Territorio”.
- 1.3. Organización de Jornadas sobre “Inversión y Desarrollo”.

OBJETIVO 2. Realizar análisis, valoración e incorporación de la perspectiva de género en las encuestas de infraestructuras locales.

MEDIDAS

- 2.1. Incorporación de Indicadores de género en las encuestas de Infraestructura.
- 2.2. Valoración y análisis de las nuevas encuestas de infraestructuras.

OBJETIVO 3. Incorporar la perspectiva de género en los programas de Desarrollo.

MEDIDAS

- 3.1. Análisis desde una perspectiva de género de los contenidos de los programas.
- 3.2. Estudio para conocer la contribución de mujeres y hombres al desarrollo rural de la provincia de Granada.
- 3.3. Introducción de contenidos sobre transversalidad de género en los cursos y jornadas.
- 3.4. Introducción de cuotas en el baremo de adjudicación de viviendas de oferta pública que favorezcan el acceso de mujeres en riesgo de exclusión.

= es



es

Área

Bienestar y Derechos
de la Ciudadanía

Bienestar y Derechos de la Ciudadanía

OBJETIVO GENERAL

Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas del Área de Bienestar, sus Centros, Servicios y Delegaciones.

OBJETIVO 1. Incorporar la perspectiva de género en todos los programas y actividades que se realicen desde el Área.

MEDIDAS

- 1.1. Análisis de los contenidos de los proyectos, programas y actividades.
- 1.2. Detección de las necesidades formativas del personal del Área, en materia de Igualdad y Transversalidad.
- 1.3. Introducción de una variable que permita diferenciar entre la persona tramitadora y la beneficiaria de la demanda.
- 1.4. Jornadas de debate sobre la aplicación de las políticas de transversalidad.
- 1.5. Introducción de ponencias y talleres sobre Transversalidad de género en los cursos y Jornadas.

OBJETIVO 2. Promover la perspectiva de género entre las asociaciones y colectivos sociales relacionados con el Área y sus Centros, Servicios y Delegaciones.

MEDIDAS

- 2.1. Recomendación de que, en los Estatutos y los Reglamentos de Régimen Interno, se fomente la paridad.
- 2.2. Inclusión, en la Convocatoria Pública de la Concertación con el movimiento asociativo, de una cláusula que contemple el principio de transversalidad de género.
- 2.3. Prioridad en los programas dirigidos a la superación de estereotipos tradicionales femeninos y masculinos que propicien el cambio de valores, actitudes y comportamientos.

OBJETIVO 3. Impulsar y promover la corresponsabilidad familiar en la provincia.

MEDIDAS

- 3.1. Campañas de sensibilización.
- 3.2. Realización de programas específicos:
 - Talleres que potencien la autonomía doméstica de los hombres.
 - Talleres de intercambio de tareas dentro del hogar.
- 3.3. Programa de apoyo y asesoramiento a personas cuidadoras.

OBJETIVO 4. Promover la mejora de la situación de las mujeres en riesgo de exclusión social.

MEDIDAS

- 4.1. Identificación de las situaciones de riesgo de estas mujeres.
- 4.2. Elaboración y desarrollo de programas específicos que responden a esas situaciones.

OBJETIVO 5. Análisis, valoración y adecuación, en su caso, en el ámbito de sus competencias, del desarrollo de las Leyes sensibles al género.

MEDIDAS

- 5.1. Ley de Violencia.
- 5.2. Ley de Dependencia.
- 5.3. Ley de Uniones de Hecho y Matrimonios Homosexuales.
- 5.4. Ley de Igualdad.

= es



es

Delegación
de Igualdad

Delegación de Igualdad

OBJETIVO GENERAL

Promover la igualdad de género en la Diputación y en la Provincia de Granada.

OBJETIVO 1. Poner en marcha el Plan Transversal de Género.

MEDIDAS

- 1.1. Desarrollo del Programa de Trabajo de la Delegación de Igualdad.
- 1.2. Diseño de las funciones del Equipo técnico y administrativo de la Delegación.
- 1.3. Detección de las necesidades de formación.

OBJETIVO 2. Impulsar la nueva estrategia de transversalidad de género.

MEDIDAS

- 2.1. Creación del Equipo Transversal de Género (ETG) y de las Subcomisiones de las Áreas y Delegaciones.
- 2.2. Desarrollo de las funciones del Equipo Transversal de Género y las Subcomisiones de las Áreas y Delegaciones.
- 2.3. Desarrollo de las medidas propuestas en el Plan Transversal.
- 2.4. Asesoramiento técnico a la Comisión Transversal de Género, a través del ETG.
- 2.5. Asesoramiento, a través del ETG y las Subcomisiones correspondientes, al conjunto de Áreas y Delegaciones sobre la forma de incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones.
- 2.6. Programación de acciones informativas y formativas para la Comisión Transversal de Género y las Subcomisiones.

OBJETIVO 3. Sensibilizar y difundir la estrategia de transversalidad de género en la Provincia de Granada.

MEDIDAS

- 3.1. Sesiones informativas a Responsables Polític@s y Agentes Sociales de la Provincia de Granada.
- 3.2. Impulso y coordinación con las Entidades Públicas y/o Privadas que incorporen la perspectiva de género en sus ámbitos competenciales.

OBJETIVO 4. Impulsar políticas integradas de género en los Ayuntamientos de la provincia.

MEDIDAS

- 4.1. Asesoramiento técnico en Igualdad.
- 4.2. Formación en Políticas de Igualdad.
- 4.3. Diseño, elaboración, puesta en marcha y evaluación de planes y proyectos municipales de igualdad.
- 4.4. Ejecución de Acciones por la igualdad.
- 4.5. Línea de concertación y apoyo económico a iniciativas innovadoras que fomenten la igualdad.
- 4.6. Asesoramiento técnico y formación de agentes socioculturales.

OBJETIVO 5. Consolidar y mejorar la actividad de las Asociaciones y Grupos de Mujeres para que participen en la construcción de un nuevo modelo de sociedad más igualitario.

MEDIDAS

- 5.1. Asesoramiento técnico y formación al tejido asociativo de la provincia.
- 5.2. Favorecer la creación de redes de asociaciones de mujeres.
- 5.3. Asesoramiento técnico y formación al Consejo Provincial de Igualdad.
- 5.4. Jornadas provinciales, dirigidas a grupos y asociaciones de mujeres, para la elaboración de propuestas en sus municipios.

OBJETIVO 6. Fomentar la cooperación en materia de Igualdad con instituciones y entidades europeas, nacionales, andaluzas y locales.

MEDIDAS

- 6.1. Firma de convenios y acuerdos para la puesta en marcha de programas y proyectos.
- 6.2. Coorganización y colaboración en acontecimientos significativos relacionados con la promoción de las Políticas de Igualdad.



es

Área

Εκονομία,
Hacienda y Personal

Economía, Hacienda y Personal

OBJETIVO GENERAL

Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas del Área, sus Centros, Servicios y Delegaciones.

Aplicar la Perspectiva de Género en las Políticas de Personal.

OBJETIVO 1. Diagnóstico, desagregado por sexos, de la situación diferencial del personal de la Diputación.

MEDIDAS

- 1.1. Estudio detallado de la plantilla.
- 1.2. Análisis de la solicitud de sistemas de permisos.
- 1.3. Análisis de la temporalidad y la precariedad laboral.
- 1.4. Uso de las nuevas tecnologías.

OBJETIVO 2. Incorporar la Transversalidad de género en la gestión del personal.

MEDIDAS

- 2.1. Detección de las necesidades formativas del personal del Área en materia de Igualdad y Transversalidad.
- 2.2. Evaluación del impacto de género en la valoración de puestos de trabajo y RPT.
- 2.3. Establecimiento de criterios de género en la selección de personal, concursos de traslados, provisión de puestos de trabajo y jefaturas.
- 2.4. Estudio, desde la perspectiva de género, de las medidas de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2.5. Incorporación de la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y estadísticas que se realicen o adquieran.
- 2.6. Aplicación del principio de paridad en todos los órganos colegiados.
- 2.7. Incorporación de la formación en género como criterio de valoración en los baremos de los concursos.
- 2.8. Inclusión de un módulo sobre Igualdad de oportunidades en los temarios de la OPE anual.

OBJETIVO 3. Integrar la perspectiva de género en la Formación Continua del personal de la Diputación.

MEDIDAS

- 3.1. Módulos de Transversalidad de Género dentro de la formación continua.
- 3.2. Elaboración de propuestas de cursos para la Formación Continua en colaboración con las Subcomisiones del PTG.
- 3.3. Inclusión de la formación en género, como mérito en la selección del personal docente, para los planes y programas de formación.
- 3.4. Formación teórico-práctica sobre enfoque integrado de género en relación con el puesto de trabajo.
- 3.5. Realización de cursos de formación sobre negociación colectiva no discriminatoria para representantes políticos, sindicales y personal técnico y directivo.

OBJETIVO 4. Impulsar la conciliación y la corresponsabilidad familiar.

MEDIDAS

- 4.1. Puesta en marcha, con carácter permanente, de la “Mesa para la Conciliación”, formada por representantes políticos, sindicales y personal técnico.
- 4.2. Impulsar la creación de medidas y servicios tendentes a mejorar la conciliación y la corresponsabilidad.
- 4.3. Proponer, en el programa de Formación Continua, un curso sobre los usos del tiempo.
- 4.4. Consolidación de la “Red provincial por la conciliación de la vida laboral y personal”.

Aplicar la Perspectiva de Género en las Políticas de Economía.

OBJETIVO 1. Promover la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la Diputación de Granada.

MEDIDAS

- 1.1. Detección de las necesidades formativas del personal en materia de Igualdad y Transversalidad.
- 1.2. Elaboración de un programa piloto sobre Transversalidad de género en el presupuesto.
- 1.3. Identificación de las partidas de gastos con incidencia en igualdad/desigualdad.
- 1.4. Realización de una Jornada sobre “Presupuestos y Género”.

OBJETIVO 2. Realizar un diagnóstico, desagregado por sexo, de la distribución del presupuesto en el Capítulo Uno.

MEDIDAS

- 2.1. Estudio y análisis detallado de la distribución del presupuesto.

= es

OBJETIVO 3. Incorporar la perspectiva de género en los órganos de contratación de la Diputación de Granada.

MEDIDAS

- 3.1. Propuesta de recomendaciones de prácticas igualitarias en los pliegos de contratación pública.
- 3.2. Elaboración de un cuestionario sobre igualdad/desigualdad dirigido a las empresas.
- 3.3. Elaboración y publicación de inventario de empresas comprometidas en las Buenas Prácticas igualitarias.

Estructura organizativa

= es

Comisión Transversal de Género (CTG)

COMPOSICIÓN

Presidencia: Presidente de la Diputación o persona en quien delegue.

Vocales: Diputadas y Diputados de Área asistidos/as técnicamente por la dirección de cada Área siempre que se considere oportuno.

Secretaría: Personal técnico designado por la CTG.

Asesoría: La CTG contará con el asesoramiento de la responsable de la Delegación de Igualdad.

FUNCIONES

- Planificar el desarrollo del Plan Transversal de Género (PTG) de la Diputación de Granada.
- Solicitar de todas las Áreas y Delegaciones de la Diputación de Granada que aporten medidas para el desarrollo del PTG.
- Proponer las acciones que estime convenientes para el desarrollo y la ejecución del PTG.
- Velar por el cumplimiento de los objetivos y medidas previstas en el PTG.
- Establecer las Subcomisiones necesarias para la ejecución del PTG; designar a sus componentes y facilitarles los medios necesarios para la consecución de los objetivos propuestos.
- Fomentar la colaboración con los Ayuntamientos y las Instituciones públicas que muestren su disposición a llevar a cabo políticas transversales en su municipio o comarca.
- Emitir informes, a la Comisión de Gobierno, en los que se valoren las medidas desarrolladas al finalizar cada ejercicio.
- Seguimiento de la aplicación del PTG, en su conjunto, en la Diputación de Granada.

Subcomisiones

COMPOSICIÓN

Las subcomisiones estarán integradas por el personal técnico designado por la CTG y, en todo caso, estarán formadas por: Personal técnico de cada Área y/o Delegación e Integrantes del Equipo Transversal de Género.

FUNCIONES

- Realizar un informe de impacto de género de los programas y los proyectos de cada Delegación.
- Detectar las barreras y los obstáculos en la implementación de los objetivos y medidas del PTG en su Área y/o Delegación.
- Establecer los mecanismos correctores.
- Constituirse en personas dinamizadoras de Igualdad en su Área y/o Delegación.
- Sensibilizar y fomentar la formación en perspectiva de género en su Área y/o Delegación.
- Hacer propuestas a la Comisión Transversal de Género.
- Realizar el seguimiento de las medidas acordadas.
- Evaluar cuantitativa y cualitativamente las medidas realizadas.
- Detectar las necesidades formativas del personal de su Delegación y establecer, conjuntamente con el ETG, las correspondientes propuestas formativas para elevarlas a la Comisión de Formación Continua de la Delegación de Recursos Humanos.

Equipo Transversal de Género

COMPOSICIÓN

Agentes de Igualdad y personal técnico de la Delegación de Igualdad coordinadas por una experta en Transversalidad de género.

FUNCIONES

- Asesorar en Transversalidad a la CTG.
- Programar y planificar la ejecución del PTG con la CTG.
- Diseñar y planificar las acciones formativas con las Subcomisiones.
- Elaborar, para la CTG, la documentación emitida por las Subcomisiones: informes de seguimiento y de evaluación.
- Coordinación y seguimiento de las Subcomisiones; unificación de resultados.

= es

Consejo Provincial de Igualdad

Órgano de participación ciudadana en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

COMPOSICIÓN

El Consejo Provincial de Igualdad está integrado por Asociaciones y/o Federaciones de Mujeres de la provincia de Granada que tienen como objetivo la consecución del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

FUNCIONES

- Aportar información, sobre las actuaciones realizadas en la provincia, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Proponer actuaciones, en materia de igualdad de oportunidades, en la provincia.
- Informar sobre la situación, demandas y necesidades de las mujeres de la provincia.