



Diputación de Granada  
*Igualdad de Oportunidades y Juventud*

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO. PRESUPUESTOS 2013**  
**DIPUTACIÓN DE GRANADA**



## INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
- <b>La Diputación de Granada .....</b>	<b>5</b>
<b>2. ESTRATEGIA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS EN EL AÑO 2013 .....</b>	<b>7</b>
- <b>Antecedentes .....</b>	<b>8</b>
- <b>Contexto actual .....</b>	<b>11</b>
- <b>Identificación de la situación .....</b>	<b>12</b>
- <b>Definición de la Estrategia .....</b>	<b>13</b>
o <b>Líneas estratégicas .....</b>	<b>13</b>
o <b>Objetivos del proceso .....</b>	<b>13</b>
o <b>Medidas generales de igualdad .....</b>	<b>14</b>
o <b>Análisis del Impacto de Género .....</b>	<b>15</b>
o <b>Comisión de Igualdad y Valoración del impacto .....</b>	<b>16</b>
<b>ANEXO: .....</b>	<b>17</b>
- <b>Diagnóstico Provincial de Igualdad .....</b>	<b>18</b>
- <b>Encuesta .....</b>	<b>52</b>
- <b>Tablas de Niveles de Igualdad de los Municipios de la Provincia</b>	<b>56</b>



## INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en todos los textos internacionales que tratan sobre derechos humanos.

Nuestro texto constitucional propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, comprometiendo a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

Sin embargo, un análisis social de la igualdad entre mujeres y hombres pone de manifiesto la persistencia de las llamadas brechas de género. Esta diferencia existente entre la igualdad legal y la igualdad real hace necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, se ha demostrado la efectividad de las políticas públicas que incorporan la igualdad entre mujeres y hombres como un eje transversal en todas sus actuaciones.

En el ámbito de la Unión Europea, diferentes tratados y resoluciones parlamentarias establecen como uno de los objetivos la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, e indica que ha de integrarse en las políticas y acciones de todos los Estados pertenecientes a la Unión Europea.

Así mismo, la normativa actual en materia de igualdad desarrollada por el Gobierno de la Nación y la Junta de Andalucía establece un conjunto de medidas encaminadas a conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad en todos los ámbitos en que se desarrolla su vida.

**La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**, en el artículo 14 y 15 hace referencia a los criterios de actuación que los poderes públicos deben seguir y señala:



*Art. 14.2 “La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas...”*

*Art. 15 “El principio de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará con carácter transversal la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.*

Esta misma Ley, señala en su art. 21 la necesidad de que las entidades locales integren el principio de igualdad en la puesta en marcha de sus políticas.

Siguiendo estos criterios, por una parte, y tras la experiencia desarrollada por diferentes administraciones, por otro lado, podemos señalar que una de las herramientas más eficaces para erradicar las discriminaciones consiste en integrar el enfoque de género en los presupuestos públicos por ser éste un elemento transversal a todas las áreas y centros gestores, y reflejo concreto de las prioridades políticas. El presupuesto es la expresión más clara de la voluntad y compromiso político en este ámbito por lo que el análisis de los presupuestos y la incorporación de la perspectiva de género a los mismos es la expresión máxima de la transversalidad: envuelve todo el proceso de elaboración de las políticas públicas en todas las fases y niveles del mismo.

Existe normativa específica que legitima el desarrollo de este tipo de iniciativas públicas. Siendo importante reseñar las más significativas:

El Parlamento Europeo en su Resolución sobre elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género **(2002/2198 (INI))**, insta a la Comisión, a los Estados miembros y a los gobiernos locales a que apliquen “los presupuestos sensibles al género”.

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



El **Real Decreto 1083/2009**, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo, establece en su disposición adicional segunda que, en relación con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la documentación que deberá acompañar al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado será la establecida en el artículo 37.2 de la Ley 47/2003, de 26 de diciembre, General Presupuestaria y que, anualmente, en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, se incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

A su vez, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, en su artículo 8, incide de manera específica en la necesidad de introducir el enfoque de género en los presupuestos públicos. Igualmente, dentro de la Comunidad Autónoma, la **Ley 18/2003, de medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía**, establece la necesidad de llevar a cabo una asignación equitativa de los recursos así como la elaboración de informes de impacto de género.

### La Diputación de Granada

El compromiso de la Diputación de Granada con la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres es uno de los principios que orienta nuestras actuaciones integrándose en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas provinciales puestas en marcha en las últimas décadas. Un compromiso que se ha ido materializando a través de las diferentes estrategias y herramientas implementadas que, según el contexto socioeconómico, la evolución del marco legislativo y las necesidades sociales de cada momento, se han visto más adecuadas. Hasta la fecha se han puesto en marcha dos Planes de Igualdad, siendo el segundo de éstos<sup>1</sup> el que ha incorporado la estrategia de transversalidad del principio de igualdad de manera clara además de incluir como uno de sus objetivos prioritarios incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de la institución.

Está en fase de diseño el que será el tercer Plan de Igualdad de la Diputación de Granada y el compromiso de esta institución con la consecución de la igualdad real sigue firme y claro

---

<sup>1</sup> *Plan Transversal de Género 2008-2010*



Diputación de Granada

*Igualdad de Oportunidades y Juventud*

ya que se basa en el profundo convencimiento de los beneficios sociales y económicos que aporta. A su vez, supone encaminarse hacia el desarrollo de un modelo basado en la eficiencia, que potencia nuestros recursos y apoya la gran diversidad de talentos y capacidades de nuestras mujeres y hombres de la provincia.



## 2. ESTRATEGIA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA EL AÑO 2013

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

La clave para elaborar presupuestos con enfoque de género es entender que ello supone realizar una evaluación del impacto de género, es decir, tener en cuenta las consecuencias que las políticas públicas diseñadas y ejecutadas tiene en mujeres y hombres, y las diferencias en las respuestas de unas y otros a los asuntos económicos. La idea principal es la de prever y medir los efectos que las políticas públicas puedan tener sobre la situación de las mujeres y los hombres, identificar el potencial impacto que tendrán y si se producirán cambios positivos desde la perspectiva de la igualdad de género en dichas situaciones y, según los resultados obtenidos, modificar las políticas a desarrollar introduciendo medidas correctoras para conseguir eliminar situaciones de desigualdad.

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

La novedad y especificidad de la estrategia requiere diseñar una metodología abierta y participativa así como combinar diferentes herramientas que faciliten a todo el personal de esta administración la incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario, al tiempo que ha de conseguir promover el cambio cultural que esta iniciativa demanda.



### **Antecedentes:**

Producto de la implementación del Plan Transversal de Género 2008-2010, la Diputación de Granada ha desarrollado un proyecto piloto para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de la institución y ha iniciado un proceso de cambio en la cultura organizativa de la entidad.

Este proyecto parte de una premisa fundamental según la cual el **informe de impacto de género es una pieza clave de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género**, y tiene como principal objetivo valorar la incidencia de las políticas públicas en la situación de mujeres y hombres, así como visibilizar las medidas que, a través de dichas políticas, se ponen en marcha desde la Diputación de Granada cada año para corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la puesta en marcha del proceso ha requerido el desarrollo de una metodología común secuenciada en diferentes etapas. Una primera etapa de compromiso político y técnico de todas las personas implicadas en la elaboración del presupuesto, la sensibilización y la formación en género aplicada a los presupuestos públicos de dicho personal, la creación de estructuras específicas de coordinación del proceso, así como el análisis y diagnóstico de la situación de partida para comprobar cómo se reparten y estructuran los recursos públicos.

Tras analizar diferentes modelos tanto de ámbito estatal, autonómico, como locales, la Diputación de Granada definió su propio proceso metodológico que incluía una serie de actuaciones secuenciadas en una fase preliminar y 3 fases de trabajo estructuradas del siguiente modo:

- Fase preliminar 2008:
  - Creación de la Comisión técnica de Presupuestos y Género
  - Formación y sensibilización a personas responsables de elaboración de presupuestos
- 1ª Fase: 2009/2010
  - **Análisis, clasificación e identificación** de los diferentes programas presupuestarios (no se incorporan organismos autónomos) en función de la sensibilidad al género, es decir, si afectan directa o indirectamente a





personas; y su relevancia al género en cuanto a su capacidad para transformar la realidad y su potencial de impacto sobre las personas. Se definieron 3 categorías de programas: **P o, P, P=es**<sup>2</sup>

- Puesta en marcha de un **Proyecto piloto** con varios programas presupuestarios previamente identificados como **P=es** o **“programas presupuestarios motores de igualdad”**
- Realización de un **1º Informe de impacto de género** para los presupuestos de 2010 con los programas presupuestarios seleccionados para el proyecto piloto.
  
- 2ª Fase: 2010/2011
  - **Seguimiento y evaluación** de los programas objeto del proyecto piloto. Evaluación del cumplimiento de compromisos para promover la igualdad de género.
  - **Elaboración de instrumentos metodológicos comunes.** Documento COGE *P=es* (Criterios para orientar hacia el género)
  - Realización del **2º Informe de impacto de género** que incorpora la evaluación de los retos planteados en el año anterior así como nuevos compromisos para el año 2011.
  
- 3ª Fase: 2011/2012
  - **Incorporación de la experiencia** al resto de programas presupuestarios
  - **Normalización del proceso** con informes anuales de impacto de género

Tras el desarrollo de todo este proceso, hemos conseguido una serie de logros importantes en esta materia entre los que podemos señalar por su alcance los siguientes:

- Sensibilización del personal con la igualdad de género.

---

<sup>2</sup> **P=es:** Programas presupuestarios de gran interés por su poder transformador, capacidad de impacto sobre la población, relevancia funcional, existencia de datos desagregados por sexo y que contemple medidas que promuevan o favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

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



- Reflexión y análisis sobre cómo detectar situaciones de discriminación y en qué medida los proyectos o acciones que engloba el programa presupuestario incluyen elementos que pueden contribuir a mantener o aumentar las desigualdades existentes.
- Elaboración de una estrategia y documentos metodológicos para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios de la Diputación de Granada.
- Clasificación de programas presupuestarios en base a criterios de relevancia y sensibilidad al género.

Por otra parte, tras la evaluación de todo el proceso desarrollado somos conscientes de que esta nueva estrategia avanza lentamente. Podemos resumir algunos aspectos como los siguientes: todavía se encuentra en un proceso de experimentación, el personal tanto político como técnico aún no lo ha incorporado en su rutina diaria, se han utilizado las herramientas y metodología facilitadas aunque de manera desigual, y la mayoría de los cambios y modificaciones planificadas no han llegado a finalizar.

A lo anterior debemos añadir circunstancias concretas del año 2011 así como del 2012 entre las que destacamos:

- La situación general de crisis económica e inestabilidad financiera ha requerido una reorganización del gasto a la vez que la aplicación de medidas orientadas a la racionalización y mejora de la eficiencia.
- Reducción generalizada del presupuesto en todas las áreas y administraciones.
- Cambio de legislatura y renovación de todo el equipo de gobierno así como los cargos directivos y puestos de responsabilidad.
- Finalización de la vigencia del Plan Transversal de Género 2008-2010 y evaluación del mismo.
- Adaptación de toda la organización a nuevos procesos de trabajo y prioridades políticas. Paralelamente, todos los centros gestores de la Diputación han tenido que realizar un balance de acciones anteriores, analizar y establecer un diagnóstico de situación así como diseñar/readaptar nuevas líneas y programas de actuación.

Consecuencia de todo lo expuesto, la estrategia de incorporación de la perspectiva de género a los presupuestos no ha podido desarrollarse en condiciones óptimas suponiendo el 2012 un año de transición en lo que se refiere a esta materia.



### **Contexto actual:**

Partiendo del compromiso firme que la Diputación de Granada mantiene con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la provincia de Granada, debemos señalar varios factores que condicionan la estrategia de trabajo que se plantea para el año 2013 en relación a la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos de la Diputación de Granada.

El primer factor que determina nuestra propuesta es la evaluación de dicha estrategia tras 4 años de implementación. Otro factor destacado a tener en cuenta es que la Diputación está terminando el proceso de elaboración del Plan de Igualdad de la institución en que se definirán claramente compromisos y objetivos para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en la provincia. Así mismo, en el último trimestre de 2011 y primer trimestre de 2012 (Septiembre 2011-Marzo 2012), la Delegación de Igualdad de Oportunidades y Juventud realizó un diagnóstico provincial para analizar la realidad de las políticas locales de igualdad que se desarrollan en la provincia con la finalidad de obtener una información general sobre la situación de las políticas de igualdad desarrolladas a escala provincial y municipal.

Con estas premisas, creemos adecuado plantear el año 2013 de modo global, es decir, establecer un conjunto de líneas estratégicas, compromisos y medidas generales compartidos por todas las áreas, realistas y concretos, y adecuados a la realidad que atravesamos.



## Identificación de la situación

La evaluación del Plan Transversal de Género 2008-2010 así como el *Diagnóstico Provincial de Igualdad*<sup>3</sup> revelan la necesidad de incidir en algunos puntos a la hora de abordar el trabajo de los próximos años en materia de igualdad entre mujeres y hombres:

- Es fundamental seguir trabajando en esta línea, es decir, transversalizar el trabajo de igualdad incorporando la perspectiva de género en la Diputación de Granada y, especialmente, modificando los sistemas de trabajo y la cultura organizativa.
- Es imprescindible diseñar un sistema de indicadores que permita realizar un seguimiento y evaluación de los programas y actuaciones. Sería conveniente formular un diseño temporalizado, pero flexible. Un diseño temporalizado permite distribuir el esfuerzo de manera homogénea. Un diseño flexible permite incorporar las nuevas ideas y responder a las nuevas necesidades. Igualmente, se deben definir indicadores generales y también indicadores de género, tanto cuantitativos como cualitativos, que permitan medir la situación de mujeres y hombres, y los cambios que se producen.
- Tras la elaboración del *Diagnóstico Provincial de Igualdad* se comprueba que existen diferentes niveles en cuanto a desarrollo y consolidación de políticas de igualdad en cada municipio. En este sentido, de cara a aumentar la calidad y eficacia de las actuaciones debería incidirse de forma diferencial en cada territorio, en función de sus necesidades y demandas. Sería interesante establecer un plan de trabajo para transversalizar la perspectiva de género a nivel provincial, en cada uno de los municipios y entidades locales de la provincia, realizando asesoramientos técnicos específicos en función de la trayectoria, recursos disponibles (humanos, materiales, técnicos y económicos), intereses y necesidades en materia de igualdad. Este aspecto se podría canalizar a través de los programas que se ofertan a través de *Granada es Provincia*.
- También muestran diferente desarrollo de acciones en materia de igualdad de género las propias áreas en que se estructura la Diputación.

En consecuencia, establecemos las siguientes líneas estratégicas, objetivos y medidas a desarrollar por toda la institución de cara a 2013:

---

<sup>3</sup> Se adjunto en ANEXO I



## Definición de la estrategia

### Líneas estratégicas:

**1.-Consolidar y profundizar** en las acciones en materia de igualdad y presupuestos llevadas a cabo hasta la fecha, incluyendo la normativa aprobada por Acuerdos de Pleno de la Diputación: Plan de Igualdad de Recursos humanos, Carta Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres en la vida local, Criterios para un uso no sexista del lenguaje, anteriores Informes de Impacto de Género a los presupuestos de la Diputación de Granada.

**2.-Promover el desarrollo de las competencias locales en materia de igualdad** entre mujeres y hombres aplicadas a los presupuestos a través del asesoramiento técnico, material y económico que la Diputación de Granada presta a los municipios.

**3.-Incluir medidas que contribuyan a la integración de la perspectiva de género en los presupuestos dentro de los programas que se ofertan a los Ayuntamientos a través del Convenio Marco “Granada es Provincia”.**

### Como objetivos del proceso nos planteamos:

- Redefinir la situación de partida en que se encuentra cada área respecto a programas y actuaciones que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres
- Incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario reestructurando la asignación de ingresos y gastos con el objetivo de impulsar la igualdad de género.
- Mejorar los sistemas de información de la Diputación de Granada, orientándolos hacia la inclusión de indicadores de evaluación general, con especial atención a los de género.
- Desarrollar estrategias de fácil aplicación para determinar el impacto de género de los programas presupuestarios de la Diputación de Granada.



- Identificar, mediante una metodología participativa, los programas presupuestarios que pueden ser “motores” a la hora de avanzar en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Redefinir el actual mapa presupuestario y clasificar los programas presupuestarios atendiendo a los criterios de sensibilidad y relevancia al género.

*Medidas de igualdad generales a incorporar por parte de todas las áreas:*

Con el transcurso de los años y la experiencia desarrollada, podemos establecer una serie de acciones básicas para poder avanzar en este terreno que deben ser desarrolladas por todas las áreas y sus diferentes delegaciones, centros y servicios:

1. **Utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas** en toda la documentación que se elabore y/o se maneje en los subprogramas presupuestarios.
2. **Utilización de un sistema de recogida de información a través del cual se conozca el perfil de las personas beneficiarias** (sexo, edad, formación, situación laboral, etc).
3. **Desagregación de los datos por sexo** en toda la información con la que se trabaje.
4. **Manejo de estos datos desagregados por sexo para llevar a cabo un seguimiento de la información que se recoge a través de la realización de informes**, análisis, etc. que nos permitan conocer si se cubren las necesidades y expectativas de mujeres y hombres y saber, realmente, si el subprograma está respondiendo a los objetivos marcados y de qué forma incide en mujeres y en hombres.
5. **Realización de estudios sociales cuantitativos y cualitativos**, según el ámbito de intervención, que permitan conocer la realidad específica de mujeres y hombres de la provincia y la incidencia que tiene las actuaciones en unas y otros.
6. **Partir de las diferencias sociodemográficas y económicas de mujeres y hombres** a la hora de diseñar y planificar las actuaciones que se pretenden realizar.



7. **Conocimiento de la normativa vigente en materia de género e igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, y aplicación de la misma en todas las actuaciones a realizar.
8. **Establecimiento de objetivos que ayuden a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres** en el ámbito de actuación correspondiente y que fomenten la participación equilibrada de ambos sexos en las actuaciones puestas en marcha.
9. **Implantar actuaciones que ayuden a corregir las desigualdades entre mujeres y hombres** en el ámbito de actuación correspondiente.
10. **Hacer un seguimiento y evaluar el efecto que han tenido las actuaciones realizadas en mujeres y hombres** a través del establecimiento, entre otros, de indicadores de género: indicadores de recursos, de realización, de resultados y de calidad, que cuenten con datos desagregados por sexo.
11. **Formar al personal técnico y administrativo de todas las Áreas, Delegaciones y Centros Gestores** en género e igualdad de oportunidades así como adquirir material didáctico/pedagógico específico según el ámbito de intervención.

*Análisis del Impacto de Género:*

Las medidas descritas están encaminadas a implantar un nuevo enfoque de trabajo que introduce el principio de igualdad como eje orientador de todas las políticas que se desarrollan en la Diputación de Granada. Su principal objetivo es el modificar procesos y sistemas de información de modo general para sentar unas bases sólidas que permitan, en los próximos años, mejorar las situaciones de discriminación que sufren las mujeres en la provincia. La aplicación de medidas se centra en la propia institución para que, posteriormente, los cambios y mejoras realizadas repercutan en toda la provincia



Comisión de Planificación para la Integración de la Igualdad Real entre Mujeres y Hombres de la Diputación de Granada.

Para la buena marcha de estas medidas así como, en general, para la integración de la igualdad real de mujeres y hombres en la Diputación de Granada, se creará una **Comisión de Igualdad** cuyas funciones son:

- a) Favorecer e impulsar la puesta en marcha de acciones que contribuyan a la integración de la igualdad real entre mujeres y hombres en la provincia de Granada.
- b) Aprobar la evaluación de las acciones desarrolladas en la provincia.
- c) Fijar las directrices y criterios generales para el ejercicio de las funciones encomendadas al Comité Técnico.
- d) Promover y dirigir la participación de las diferentes áreas de la Diputación de Granada, sus organismos autónomos y los municipios, en el desarrollo de las líneas estratégicas establecidas para la integración de la igualdad real entre mujeres y hombres.
- e) Informar a los Grupos políticos con representación en la Diputación de Granada.

A su vez, esta comisión estará asistida por un **Comité Técnico** cuyas funciones serán:

- a) Promover la participación de cada Delegación en el desarrollo de acciones de igualdad que incorporen la perspectiva de género contando para ello con los recursos humanos, técnicos y presupuestarios necesarios.
- b) Elaborar los documentos necesarios para la ejecución y evaluación de las acciones.

Estará integrada por las siguientes personas pertenecientes a las siguientes delegaciones:

<u>DELEGACIÓN</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>CARGO</u>
Patronato de Turismo	M <sup>a</sup> del Mar López Valverde	Técnica
Cultura	Dolores Aguilar España	Técnica
Asistencia a Municipios	Rafael Jiménez Álvarez	Jefe de Sección
Presidencia	Cristina Álvarez Cienfuegos	Técnica
Función Pública	Carmen García Varela	Técnica
Empleo y Desarrollo Provincial	Yolanda Calvo Gamez	Técnica
Familia y Bienestar Social	Ana López Andujar	Directora
CC.SS. y Nuevas Tecnologías	Lucía Soberbio Martín	Administrativa
Fomento y Desarrollo	M <sup>a</sup> Francisca García Lizana	Jefa de Servicio
Deportes	Pablo de Sthexe Nestares	Coordinador
Medio Ambiente	Carmen Lidia Reyes Ruiz	Coordinadora
Economía	María Laborde Fernández-Casas	Técnica

Valoración del Impacto: Positivo





## ANEXO



## **DIAGNÓSTICO PROVINCIAL DE IGUALDAD**

**Informe elaborado por la Delegación de Igualdad de  
Oportunidades  
Diputación de Granada**

**Marzo 2012**

### **1. Objetivos:**



- Analizar la realidad de las políticas locales de igualdad que se desarrollan en la provincia con la finalidad de obtener una información útil de cara a la planificación, la toma de decisiones, y la definición de las líneas de actuación futura de la Delegación de Igualdad de Oportunidades y Juventud de la Diputación de Granada.
- Disponer de un diagnóstico global de la situación de desarrollo de la igualdad de género a escala provincial y municipal

## 2. Metodología desarrollada:

Para poder cumplir nuestros objetivos, se ha considerado oportuno realizar un estudio de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la provincia.

Se han analizado datos cuantitativos y cualitativos recopilados, principalmente, a través de la **elaboración de una encuesta/cuestionario** estructurada en diferentes bloques y preguntas que nos permitirá obtener información relativa a la trayectoria, recursos, compromiso y proceso puesto en marcha a la hora de desarrollar la política de igualdad municipal en los últimos años.

Esta encuesta **se ha enviado a los 178 municipios y entidades locales de la provincia de Granada** y, en la mayoría de los casos, ha sido cumplimentada por personas responsables de la igualdad, bien a nivel político y/o el personal técnico del que dispone cada municipio. (Se ha excluido de este análisis el municipio de Granada capital por no ser ámbito de nuestra competencia)

La recogida de información municipal se ha realizado en dos fases concretas:

- 1ª fase: Envío de encuesta por correo postal a los 178 municipios de la provincia. Se ha recopilado un 60% del total de las encuestas enviadas.
- 2ª fase: Llamadas telefónicas a aquellos municipios que no han remitido la documentación en el plazo establecido para realizar encuesta telefónicamente. En esta fase, se ha recopilado el 40% de los municipios restantes de manera que, finalmente, contamos con el 100% de la información municipal.

En cuanto al contenido de la encuesta y la metodología de análisis de los datos obtenidos podemos señalar lo siguiente:

- Se han establecido 3 niveles de desarrollo de las políticas de igualdad municipales: nivel básico, medio y óptimo.
- Se han definido 6 tramos de población según número de habitantes de los municipios.
  - Municipios menores de 1.000 hab. TRAMO 1
  - Municipios de 1.001 a 5.000 hab. TRAMO 2
  - Municipios de 5.001 a 10.000 hab. TRAMO 3



- Municipios de 10.001 a 20.000 hab. TRAMO 4
- Municipios de 20.001 a 50.000 hab. TRAMO 5
- Municipios mayores de 50.000 hab. TRAMO 6

La encuesta se estructura en 5 bloques y varias preguntas dentro de cada bloque que conforman un total de 35 preguntas y a través de las cuales se pretenden recopilar los aspectos clave objeto de nuestro informe.

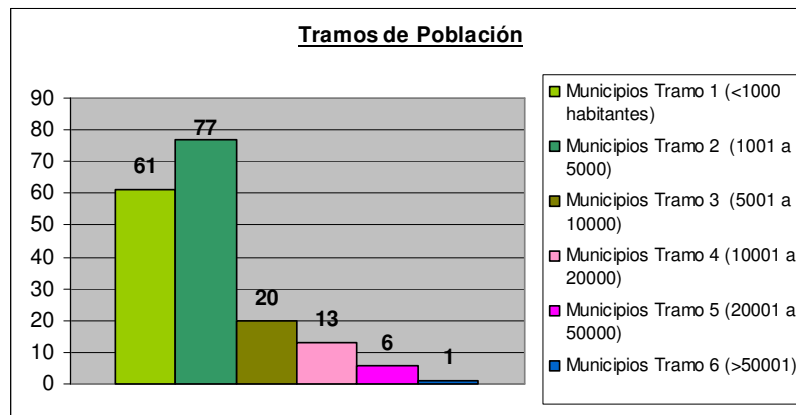
- **Bloque 1** : Estructura, recursos y experiencia de la entidad en materia de igualdad
- **Bloque 2** : Compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres
- **Bloque 3** : Decisión y planificación política desde la perspectiva de género
- **Bloque 4** : Desarrollo y gestión de las políticas
- **Bloque 5** : Evaluación y seguimiento de los programas

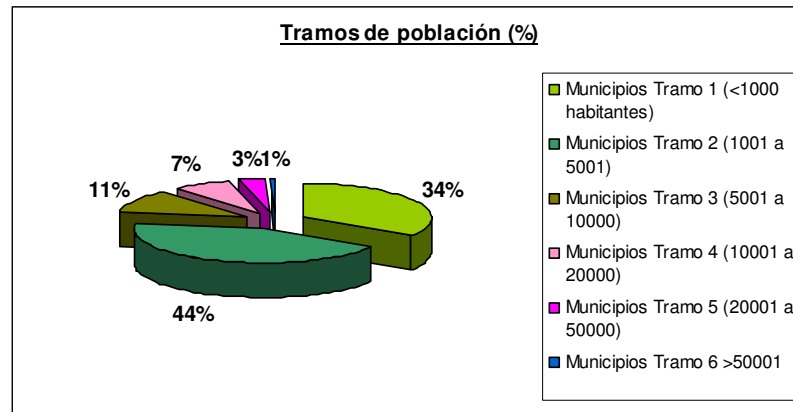
Respecto a las preguntas, en todos los casos cuentan con dos opciones de respuesta a elegir:

SI	NO
----	----

Por otra parte, algunas de éstas cuentan con respuestas más específicas donde se ofrece una “lista de respuestas” para señalar aquella/s más apropiada/s. (Ver ANEXO II “Encuesta”)

De las 178 encuestas recibidas, la distribución según tramos de población es la siguiente:





**De cara a clasificar la información recibida** y establecer una estructura que nos permita plantearnos objetivos de trabajo con los municipios y retos de avance en un futuro próximo, hemos considerado adecuado establecer tres niveles de desarrollo de la igualdad en los municipios. Estos niveles se han establecido en función del total de respuestas afirmativas o negativas que cada municipio ha obtenido. Se han definido los siguientes intervalos:

**Nivel básico:** De 35 preguntas, 30% o menos de respuestas afirmativas. Es decir, municipios que han respondido afirmativamente a menos de 12 preguntas.

Se consideran NIVEL BÁSICO aquellos municipios que en sus respuestas nos han manifestado que **no cuentan** con alguna o todas de las siguientes cuestiones: tener Concejalía de Igualdad, Asociación de Mujeres, Personal técnico para trabajar el tema de igualdad, haber realizado programas de sensibilización en género dirigidos a la ciudadanía, realizar algún tipo de difusión sobre el tema, haber realizado actividades de fomento de igualdad y, en concreto, alguna relacionada con el fomento de la participación de las mujeres, consultar a las organizaciones de mujeres para la toma de decisiones y tener en cuenta sus necesidades y propuestas, contar con presupuesto mínimo para desarrollar medidas de igualdad

**Nivel medio:** De 35 preguntas, entre 31% y 70% de respuestas afirmativas. O lo que es lo mismo, municipios que han respondido afirmativamente a más de 12 cuestiones y menos de 25.

En general, en este NIVEL MEDIO se encontrarían municipios que cuentan con estructuras de igualdad desde hace varios años tanto de carácter político, técnico como asociativo. Llevan una trayectoria de trabajo continuada realizando acciones de igualdad dirigidas tanto a la ciudadanía como a colectivos y sectores de población concretos. Su compromiso con la igualdad de género se refleja en documentos básicos de gestión, sistematizan su trabajo mediante la elaboración de planes y/o programas de igualdad que suelen incluir acciones positivas combinadas, en algunos casos, con alguna medida transversal. Los aspectos en los que más inciden son el fomento del empleo femenino, la prevención de la violencia de género, la coeducación y la sensibilización de la población con estos temas.

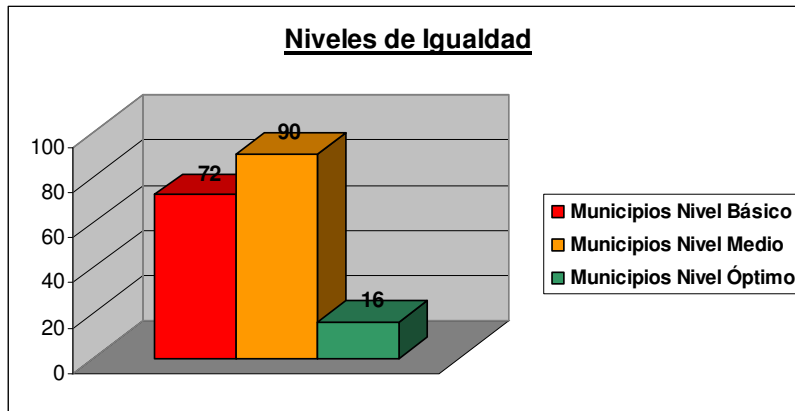
**Nivel óptimo:** más del 71% de respuestas afirmativas equivalente a más de 25 preguntas contestadas de manera positiva.

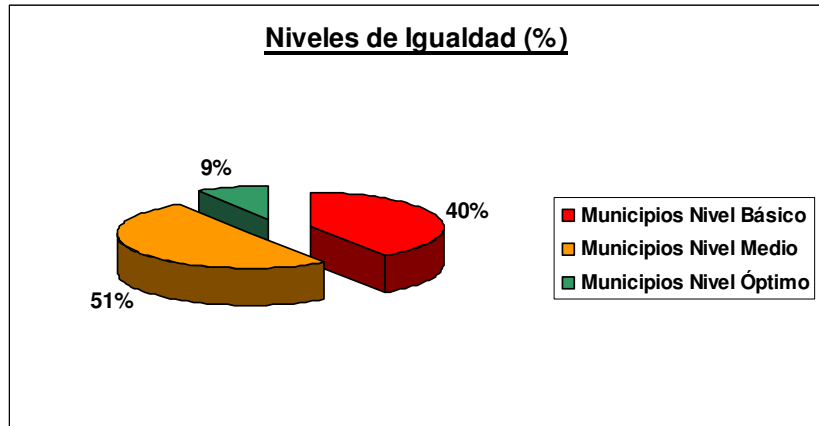


Al definir NIVEL ÓPTIMO se trataría de municipios de la provincia de Granada que, según la encuesta realizada, llevan una larga trayectoria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, han tenido una evolución progresiva que les ha llevado a plantearse la *estrategia de mainstreaming* o transversalización del género como la más adecuada para conseguir modificar pautas y comportamientos sexistas tanto de la población como del propio Ayuntamiento. Por otra parte, éste manifiesta un fuerte compromiso con la igualdad que se materializa en diferentes medidas y acciones en las que toda la administración trabaja por la igualdad entre mujeres y hombres de manera coordinada y conjunta. Suelen ser municipios que han elaborado o creado herramientas y mecanismos concretos para llevar a cabo este proceso de cambio a todos los niveles y en todas las etapas de la gestión política, técnica y ciudadana.

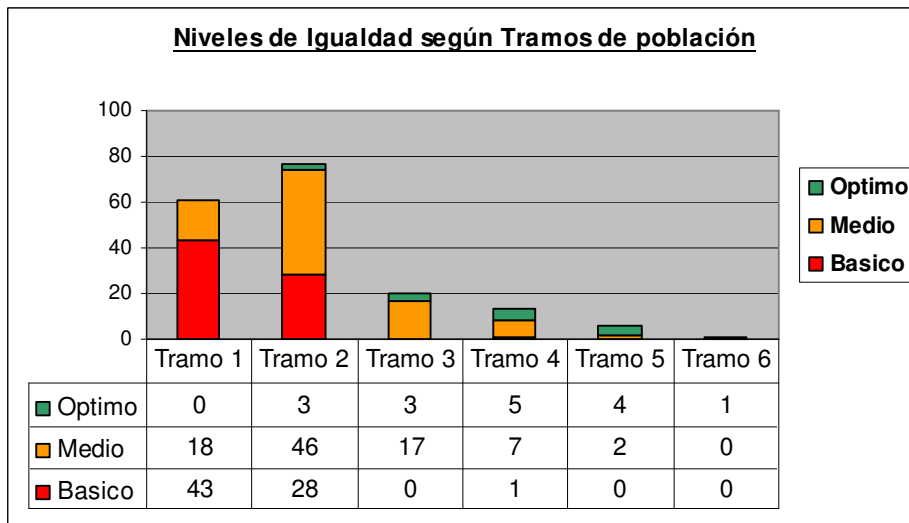
A partir de estas premisas, la provincia presenta la siguiente estructura:

- **72 municipios se sitúan en un nivel básico de igualdad**, es decir, cuenta con recursos mínimos para afrontar el trabajo en esta línea y su experiencia es escasa. Asimismo, determinados municipios ni siquiera cuentan con dichos recursos o experiencia en este ámbito.
- **90 municipios se sitúan en un nivel medio de igualdad** lo que representa el 51% del total. En este sentido, más de la mitad de la provincia cuenta con un grado de desarrollo de la igualdad importante y manifiesta su compromiso con el tema de manera explícita.
- **16 municipios tendrían un nivel óptimo** en materia de igualdad lo que supone un recorrido, experiencia, recursos e infraestructuras importantes. Avanzan hacia la igualdad de mujeres y hombres de modo progresivo y firme.





Si relacionamos los niveles de igualdad con la población con la que cuentan los municipios de la provincia comprobamos que todos aquellos que se enmarcan en un nivel básico de igualdad son menores de 5.000 habitantes excepto uno. Por otra parte, la mayoría de municipios con un nivel medio de igualdad se sitúan entre los tramos 2 y 3, y los municipios de mayor población son aquellos que cuentan con un nivel óptimo respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.



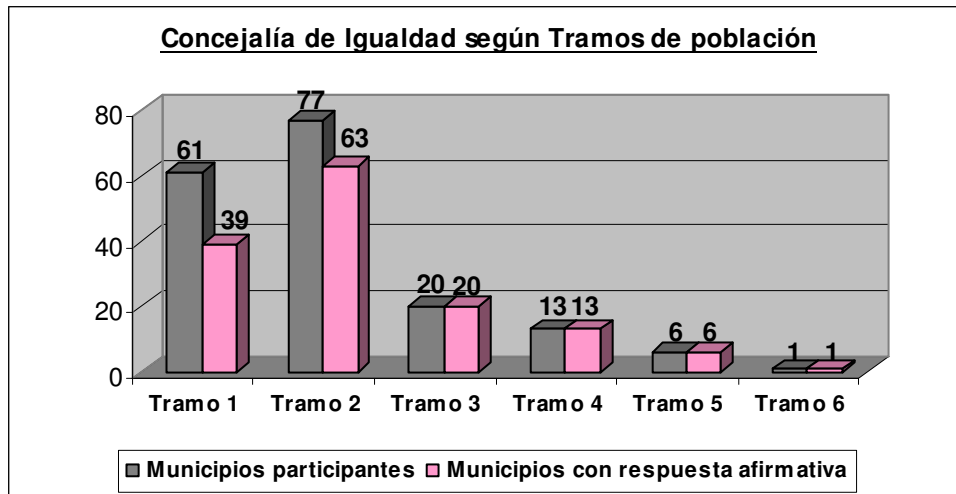


## ASPECTOS MÁS RELEVANTES DEL DIAGNÓSTICO

En función de las cuestiones abordadas y de los datos obtenidos, las políticas locales de igualdad en la provincia de Granada muestran el siguiente grado de desarrollo:

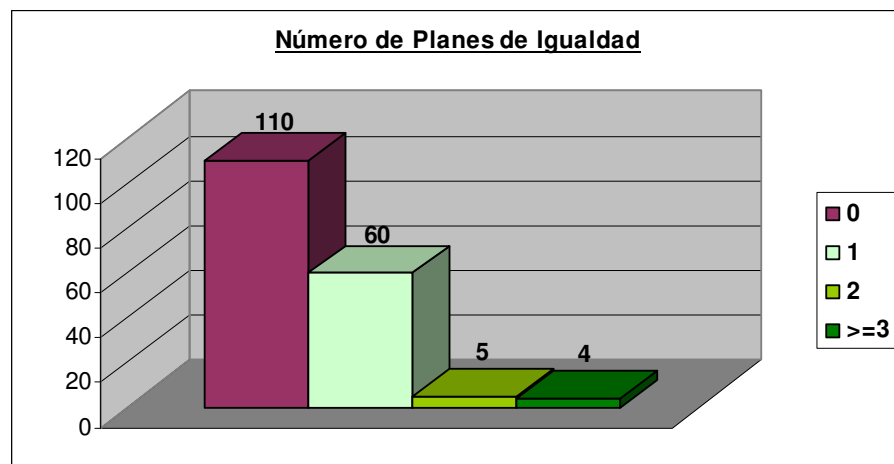
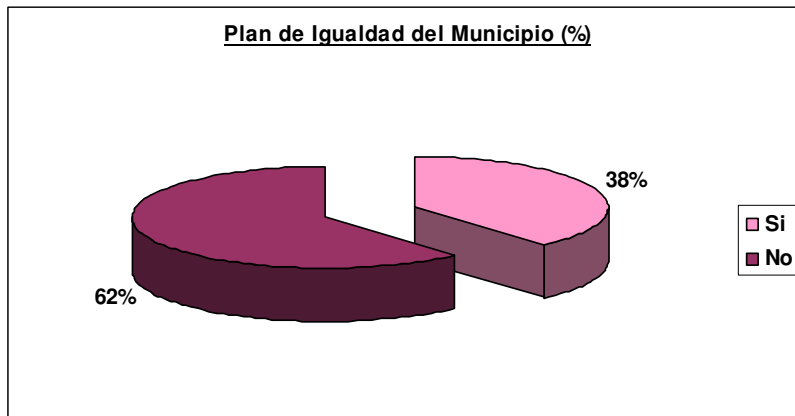
### Estructuras, recursos y experiencia en materia de igualdad

- De los 178 municipios de la provincia, **142 cuentan con Concejalía de Igualdad o Mujer** lo que representa un **80%** del total.

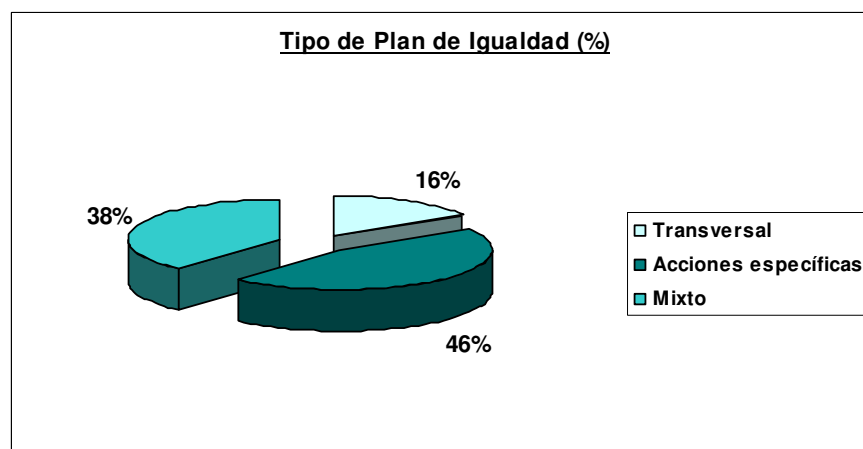


- **El 50% de los municipios cuenta con personal técnico encargado de la promoción de políticas locales de igualdad.** De éstos, sólo el 29% cuentan además con infraestructura estable tanto a nivel material como respecto a recursos humanos. Suelen contar con un Centro de Información a la Mujer Municipal y/o Comarcal en el que trabaja personal técnico encargado de desarrollar funciones relacionadas con la promoción de la participación de las mujeres y el desarrollo de políticas de igualdad de género. A su vez, cuentan con personal para la atención a mujeres víctimas de violencia de género (atención jurídica, social y psicológica), y con personal para fomentar el empleo y empresariado femenino. **El 50% restante de los municipios analizados no cuenta con personal** especializado de manera que estas tareas son realizadas por otro tipo de personal que asume estas funciones además de las que desarrolla habitualmente lo que supone un 'plus añadido' a su trabajo diario.
- En cuanto a planificación y desarrollo de las políticas locales de igualdad, **68 (38%) municipios han elaborado y puesto en marcha, al menos, un Plan Municipal de Igualdad.** De éstos, **4 municipios** han elaborado y puesto en marcha 3 o más Planes de Igualdad. Por otra parte, **110 (62%) de ellos no han realizado plan de igualdad** si bien es cierto que el total de municipios de la provincia reconoce realizar actividades de igualdad en algún momento del año, tengan o no Plan elaborado.





- En cuanto al tipo de Planes de Igualdad que se están implementando, de los 68 que se han realizado: **31 (46%) se centran en el desarrollo de acciones específicas** dirigidas, principalmente, a **fomentar la participación política y social de las mujeres y la sensibilización y concienciación de la ciudadanía**. **26 municipios**, que representan el 38% del total, cuentan con un **Plan mixto** que combina medidas de acción positiva con medidas de carácter más transversal. **Por último, el 16%** de éstos son planes transversales, en concreto **11 municipios** los están implementando coincidiendo en todos ellos que se han elaborado después de haber realizado otros anteriores.

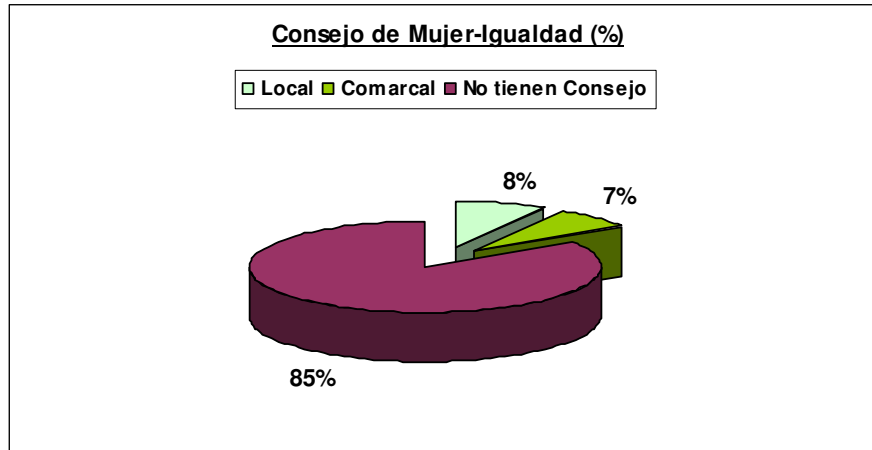


- 3 municipios** han elaborado un **Plan de Igualdad de Gestión de RRHH** o de relaciones laborales siendo uno de éstos mayor de 50.000 habitantes (Motril) y los



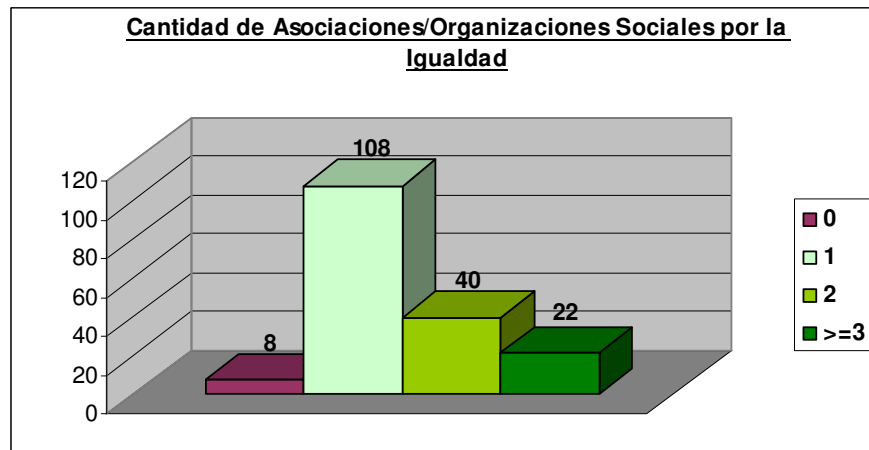
dos restantes de entre 1.001 y 5.000 habitantes. Es importante señalar que, según la Ley vigente, el único municipio que debe hacerlo de forma obligatoria es Motril pues su plantilla supera los 250 trabajadores/as mientras que en el caso del resto es una medida voluntaria y que muestra el grado de compromiso con la incorporación de la igualdad de género de forma transversal.

- **Solo un 15%**, es decir, 28 de los 178 municipios **han creado Consejo Local de Igualdad** o de Mujer. De estos 28, 13 son comarcales y 15 son locales.

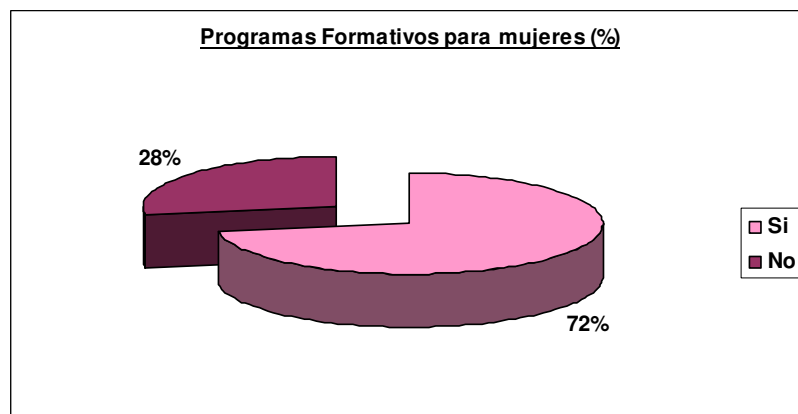


- **La práctica totalidad de municipios cuenta, al menos, con 1 Asociación de Mujeres** encargada de promover la participación social de las mujeres. En concreto, 108 municipios tienen 1 asociación, una minoría cuentan con 2 asociaciones por municipio, en particular 40, e incluso algunos tienen 3 o más como es el caso de 22 municipios. Porcentualmente, hablamos de un 96% (170) de municipios que tienen 1 o más asociaciones que trabajan por la igualdad frente a un 4% (8 municipios) que no cuentan con ningún tipo de organización o asociación de mujeres que promueva la igualdad entre mujeres y hombres (suelen ser anejos, o núcleos de población con escasa población).

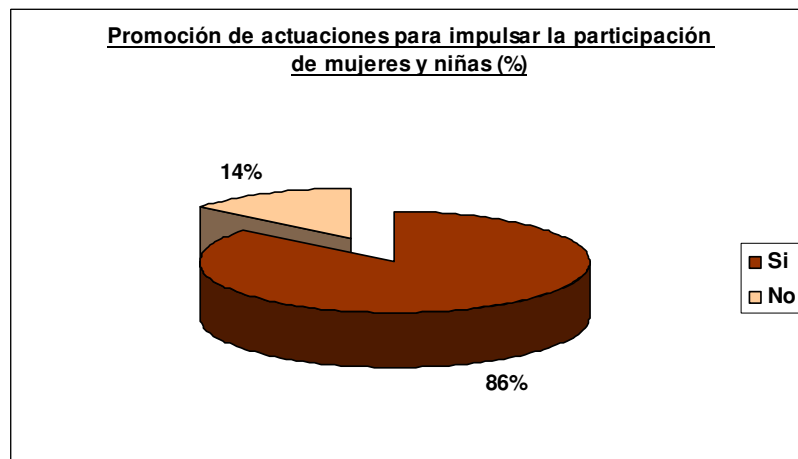
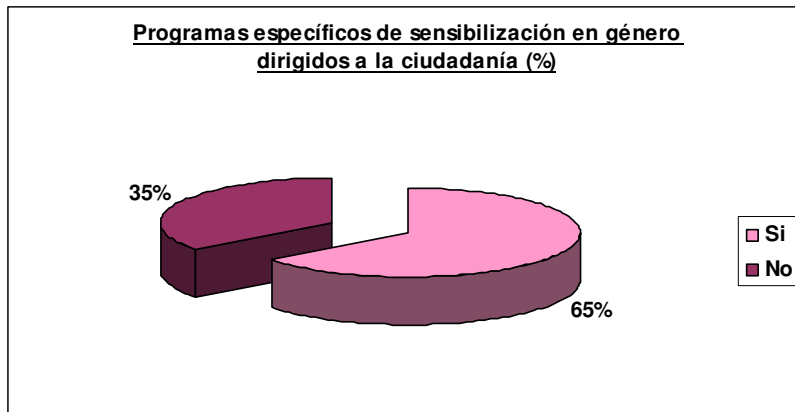




- **9 Municipios** (entre ellos Deifontes, Maracena, Illora, Motríl, Alhendín, Almuñecar,...) cuentan con una **Comisión Municipal para incorporar la Igualdad** y en prácticamente todos los casos es Mixta, es decir, compuesta por personal político y técnico y centrada en abordar asuntos relacionados con la violencia contra las mujeres. Esto supone un 5% de municipios frente a un 95% (169) que no cuentan con una estructura de este tipo.
- En cuanto a **experiencias desarrolladas**, el **72%** (129 frente a 49) **de municipios realiza actividades formativas de igualdad** siendo que la gran parte se dirigen a mujeres de diferentes edades. **A su vez, un 58% de municipios** (75 de los 178) **llevan a cabo programas formativos dirigidos específicamente a fomentar el tejido empresarial femenino** tanto de mujeres empresarias como emprendedoras. Aquellos municipios que no llevan a cabo estos tipos de actividades suelen ser aquellos que cuentan con escasos recursos tanto humanos, materiales como infraestructuras, y además tienen muy poca población compuesta por, en gran parte, por personas mayores.

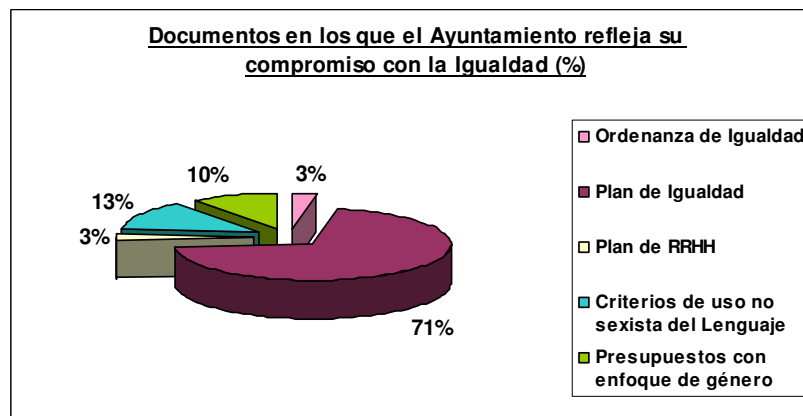


- Un porcentaje importante de **las actividades que los municipios desarrollan se dirigen a concienciar y sensibilizar a la población** en temas de igualdad (un 65% de municipios lo trabajan) así como **fomentar la participación de las mujeres** en todos los ámbitos de la vida pública (86% de municipios).



### Compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres

- Los Ayuntamientos suelen reflejar su compromiso con la igualdad en algún tipo de documento como les ocurre a 60 de los 178 municipios de la provincia (34%) El tipo de documento más utilizado para este fin suele ser la elaboración de un *Plan Municipal de Igualdad* (71% de los casos), seguido de la elaboración de algún tipo de guía, criterios o normas para evitar el uso sexista del lenguaje (13%). Muy pocos señalan que están incorporando la perspectiva de género en los presupuestos (10%, es decir, 7 municipios), y sólo 2 municipios (3%) han elaborado una Ordenanza de Igualdad.

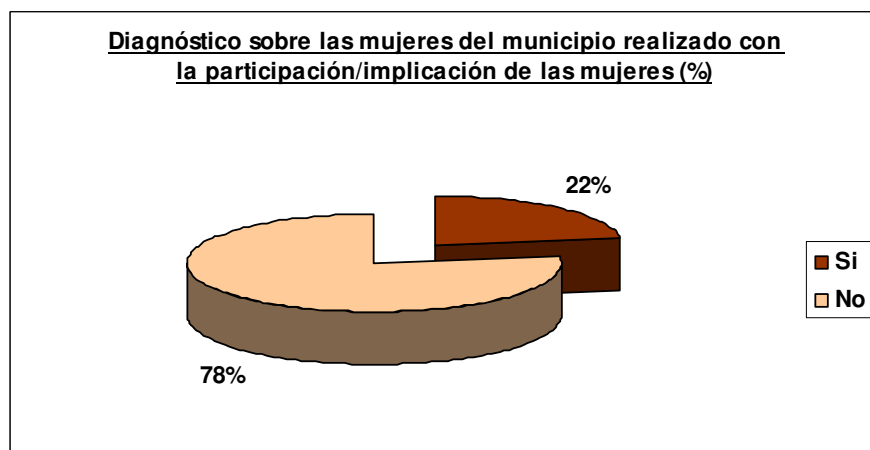
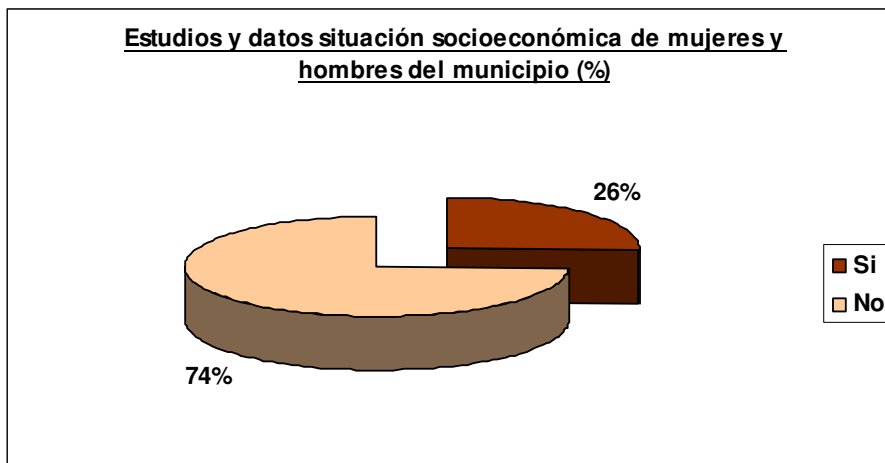


- Son 128 los municipios que afirman haber realizado o realizar algún tipo de medida de difusión dirigida a informar a la ciudadanía de las acciones y



**medidas que desarrollan** en materia de igualdad de género. Sólo un 28% declaran no haber realizado ningún tipo de difusión en este sentido.

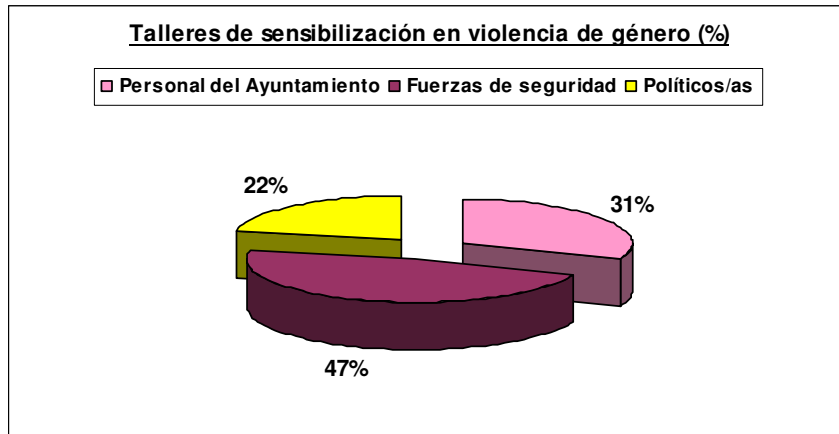
- En la mayoría de los casos, los municipios declaran que **las acciones y medidas de igualdad se han puesto en marcha sin haber realizado previamente estudios socioeconómicos de la situación de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la realidad local ni tampoco diagnósticos participativos**. Estadísticamente hablando, sólo un 26% de los municipios ha realizado estudios diferenciados por sexo de la realidad local, y un 22% diagnósticos de la situación dónde se tenga en cuenta la voz y opinión de las mujeres del municipio. Es importante señalar que estos estudios son, en ocasiones, difíciles de realizar pues se necesita contar con un mínimo de personal técnico para coordinarlo. Por otra parte, suele ocurrir que los estudios elaborados desde otras Concejalías o Áreas no desagregan por sexo la información de manera que los datos y resultados que se obtienen no se pueden aprovechar para abordar cuestiones de igualdad.



- El trabajo de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión diaria de los ayuntamientos (en todas las áreas, etapas y niveles y a lo largo de todo el proceso) es todavía un camino por recorrer. **En el mejor de los casos, entre un 30 y un 40 % de los Ayuntamientos han realizado algún tipo de medida dirigida al personal del Ayuntamiento y a modificar la cultura organizativa de la entidad de manera que se consiga incorporar la igualdad de manera transversal.**

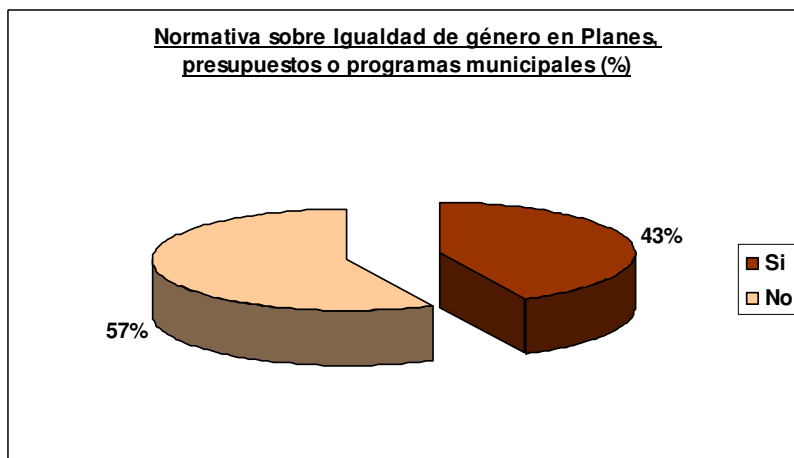


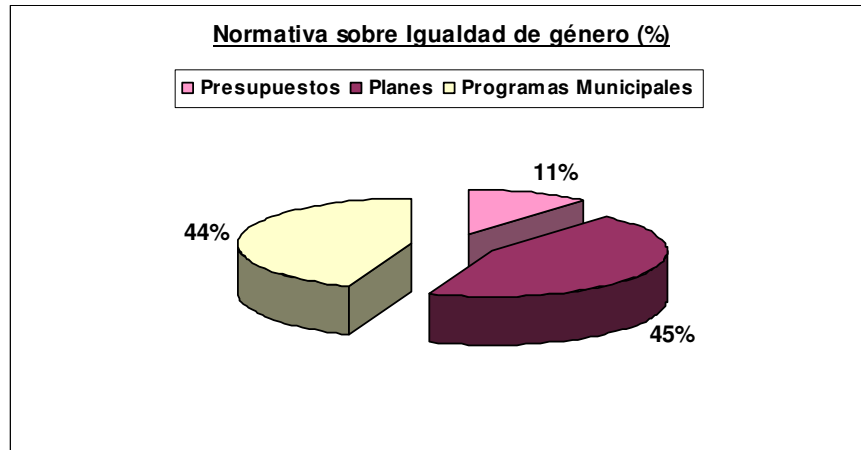
En concreto, 56 Ayuntamientos afirman haber realizado sensibilización y formación en materia de violencia contra las mujeres dirigida principalmente a las fuerzas de seguridad (47% de las realizadas se dirigen a estos profesionales), al personal al servicio del Ayuntamiento (31%), y/o a responsables políticos/as (22%). Por otra parte, cabe destacar en este sentido que gran parte de los 178 municipios de la provincia han realizado actividades centradas en prevenir la violencia de género dirigidas a población infantil, juvenil y mujeres principalmente.



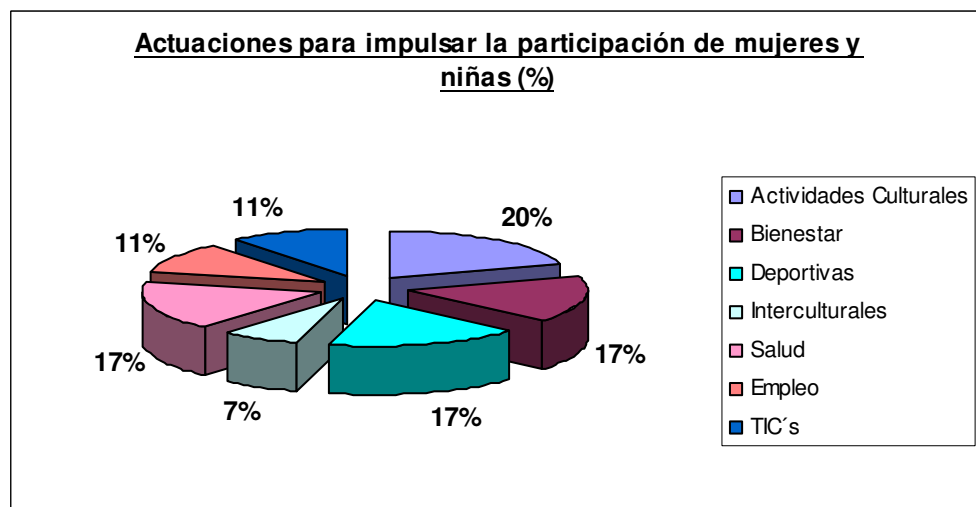
Un 34%, es decir, **61 municipios han puesto en marcha algún tipo de medida encaminada a fomentar el empleo de las mujeres** dentro de su Ayuntamiento y mejorar sus condiciones de trabajo eliminando sesgos sexistas.

Destacar también que 76 municipios (43%) afirman que incorporan la normativa de igualdad en Planes, programas o presupuestos respecto a 102 (57%) que indican que, actualmente, no la incorporan de manera sistemática. De aquellos que si incorporan la igualdad, un 44% señalan hacerlo en sus programas municipales, un 45% en los Planes que elaboran (que mayoritariamente se refieren exclusivamente a los de igualdad), y un 11% en los presupuestos municipales.





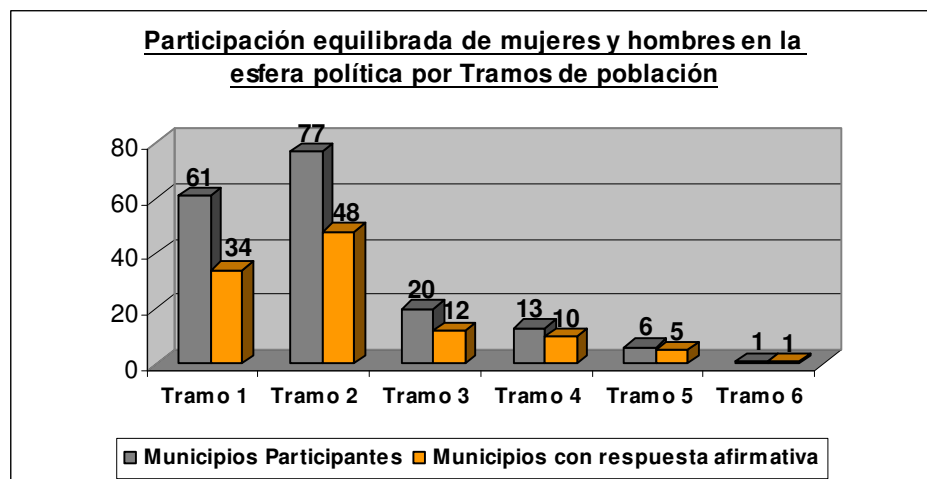
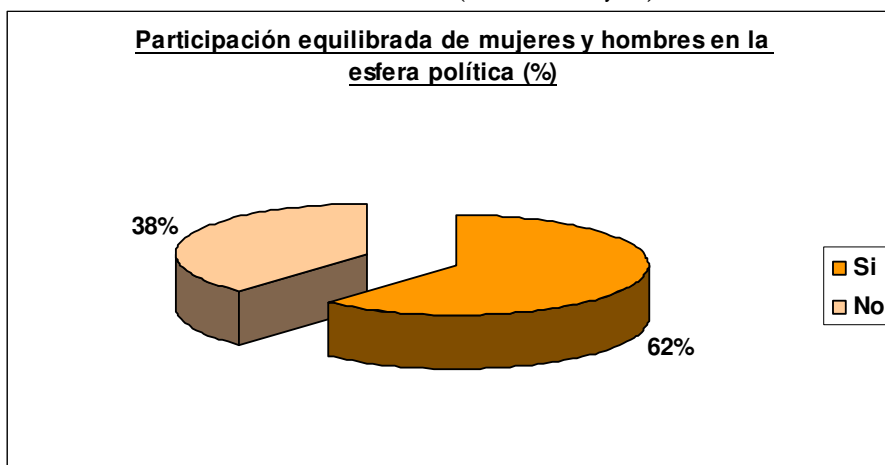
- El eje central de las políticas locales de igualdad consiste en la **planificación y organización de medidas/ acciones cuyo objetivo es promover la participación de mujeres y niñas**. Concretamente, el **86% de municipios** de la provincia así nos lo manifiestan. De lo anterior se constata que un escaso 14% de municipios no realiza acciones de este tipo lo que significa que no lleva a cabo ninguna medida de otro tipo relacionada con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Coincide en este último caso que se trata de municipios con poca población. En concreto, de los 25 municipios 18 son menores de 1.000 habitantes.
- Estas actividades de igualdad dirigidas a mujeres y niñas son de muy distinta índole. **Suelen programar actividades relacionadas con el Bienestar (17%) y la Salud de las mujeres (17%)**, actividades Deportivas (17%) y, sobre todo, actividades Culturales (20%). En menor proporción, también llevan a cabo actividades para promover entre las mujeres el uso y manejo de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (11%), así como de fomento y orientación hacia el empleo femenino (11%).





## Decisión y Planificación política

- El 74% de los municipios de la provincia afirman que tienen en cuenta las necesidades y situación de mujeres y hombres a la hora de priorizar su intervención y tomar decisiones sobre las políticas a realizar. De los 46 municipios restantes (26%) que reflejan que no es posible poder hacerlo de esta forma, 26 pertenecen a núcleos de población muy pequeños.
- La participación equilibrada de mujeres y hombres en la esfera política es una realidad en el 62% de los municipios de la provincia lo que supone 110 municipios que designan sus cargos políticos con criterios de paridad frente a 68 que no lo tienen en cuenta y que corresponde mayoritariamente a municipios menores de 5.000 habitantes (TRAMO I y II).



- La participación equilibrada en los órganos de carácter técnico y toma de decisiones es menor aunque alcanza al 47% de los municipios, es decir, 83 municipios señalan que si existe esta paridad en los órganos de carácter técnico mientras los 95 restantes afirman que se producen desequilibrios tanto por exceso de participación femenina en unos casos o de masculino en otros. Suelen existir más mujeres en áreas de carácter social, cultural y de participación ciudadana , y más hombres en áreas de economía, control y gestión de la administración e infraestructuras y equipamientos.

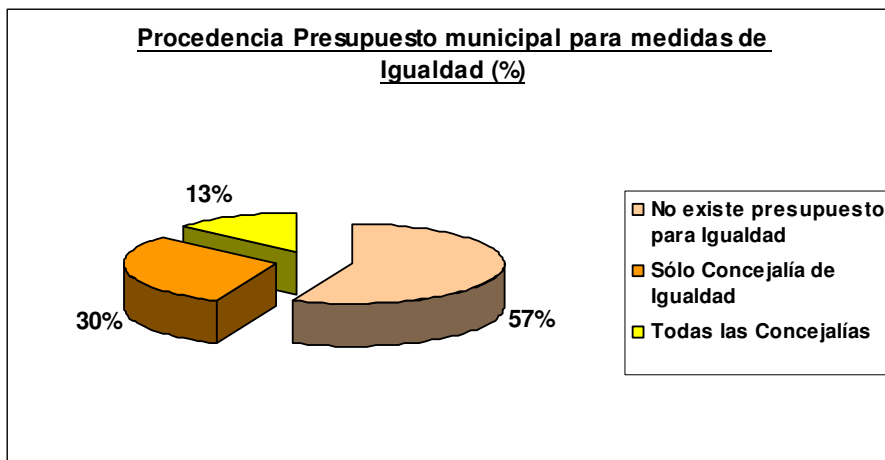


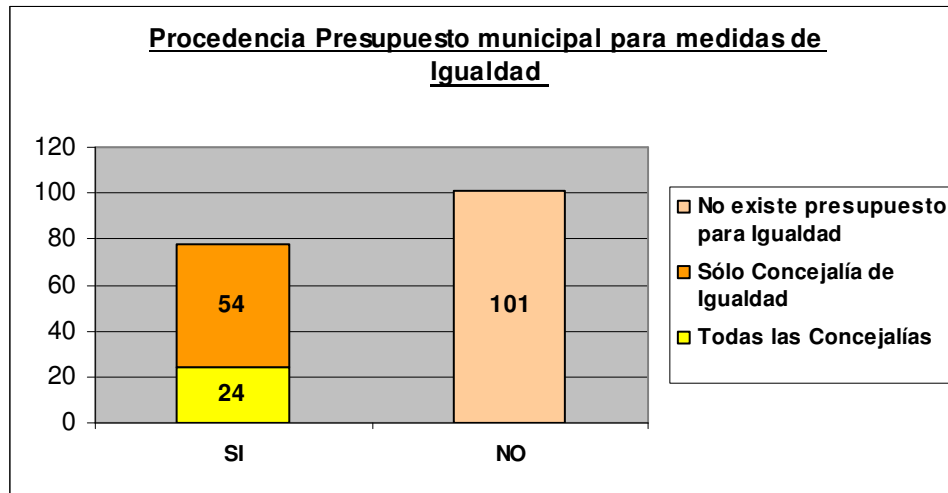


- **Los Ayuntamientos tienen en cuenta a las organizaciones de mujeres a la hora de planificar sus actuaciones.** Esto se manifiesta en el **84%** de éstos si bien es cierto que suelen consultarles para un perfil concreto de actividades relacionadas con lo social, voluntariado y el fomento de la participación local.



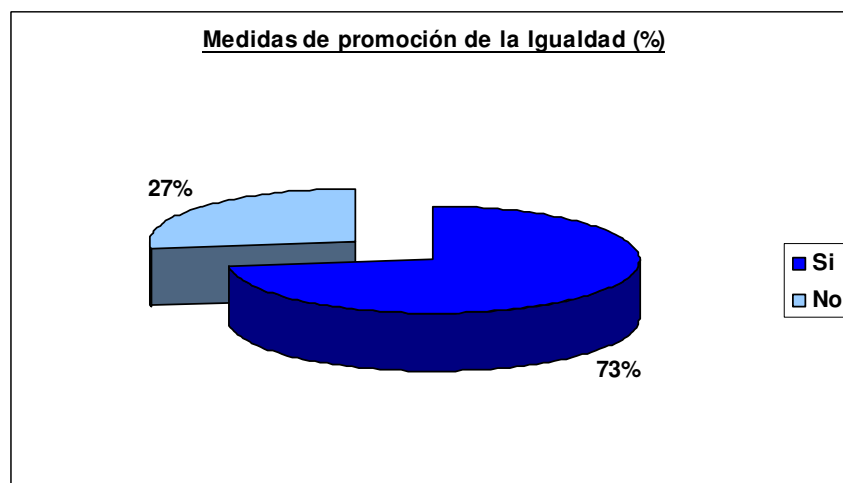
- **La igualdad entre mujeres y hombres se incorpora en Planes o programas específicos de igualdad pero no es un tema que se incorpore en el resto de Planes o programas** sectoriales (deportivos, de infraestructuras, juveniles). Un 43% de los municipios nos trasladan que sí lo hacen aunque no de manera sistemática.
- En cuanto a la organización y distribución de los presupuesto municipales, **el 57% de los Ayuntamientos de la provincia manifiesta que cuentan con un presupuesto general no teniendo partidas específicas para las medidas y acciones de igualdad** que realizan. Cuentan con una “ bolsa común“ de la que tiran cuando llega el caso. Un 30% de los Ayuntamientos señalan que cuentan con un presupuesto propio gestionado desde la Concejalía de Igualdad. El 13 % restante cuenta con presupuesto para medidas de igualdad aportado y gestionado por todas las Concejalías.

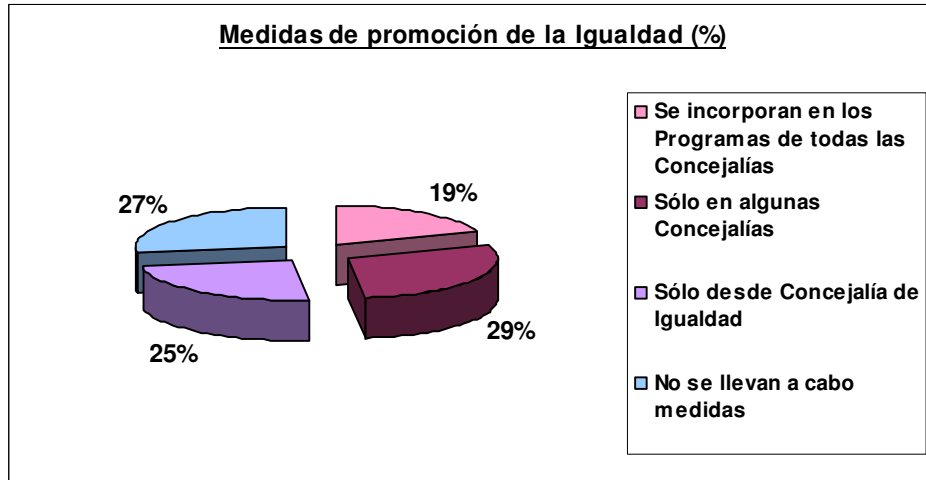




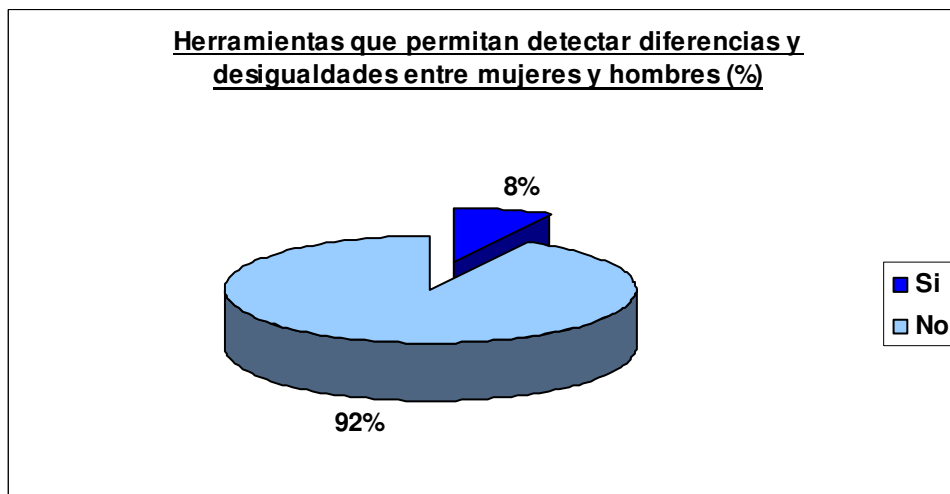
### Desarrollo y gestión de las políticas en el propio Ayuntamiento

- En cuanto a **desarrollo y gestión de las políticas de igualdad**, si hablamos de la/s Concejalía/s que diseñan, planifican, y ponen en marcha las acciones de igualdad que lleva a cabo el Ayuntamiento (gestión, coordinación y seguimiento), se comprueba lo siguiente: un **25 % de los municipios señala que es a través de la Concejalía de Igualdad** exclusivamente, un 29% manifiesta que se lleva a cabo contando con la implicación de algunas Concejalías que suelen ser las de carácter más sociocultural, y un 19% realiza medidas de igualdad de manera transversal coordinándose todas las Concejalías. Por otro lado, un 27% de municipios declara no realizar medidas de igualdad pues existen otras prioridades de intervención.





- Son pocos los Ayuntamientos que han realizado algún tipo de **acción formativa de igualdad** para su personal de cara a concienciar y sensibilizar sobre este tema. **Se confirma que un 24% (42 ayuntamientos) si las ha realizado** frente a un 76% que no lo ha hecho hasta la fecha aunque en algunos casos nos manifiestan su intención de realizarlas en un futuro.
- **Los equipos de trabajo suelen ser paritarios en un 53% de los casos.** Aquellos municipios en que los equipos están desequilibrados en cuanto a presencia de mujeres y hombres manifiestan que la tendencia es que existan más mujeres trabajando en la administración pública tanto en los equipos intermedios de tipo técnico como administrativo, y especialmente si nos referimos al personal que trabaja en el área/concejalía/centro de igualdad. Los hombres se concentran, principalmente, tanto en áreas económicas, urbanísticas como de planificación, gestión y control
- **En la mayoría de los municipios, es decir, el 70% no se utilizan herramientas de información y gestión que permitan generar datos desagregados por sexo.** El porcentaje aumenta si nos centramos en instrumentos o herramientas para detectar **diferencias entre mujeres y hombres**, y evaluar el impacto de género de las actuaciones que llevan a cabo donde son un **92% los municipios que no cuentan con ellas.**

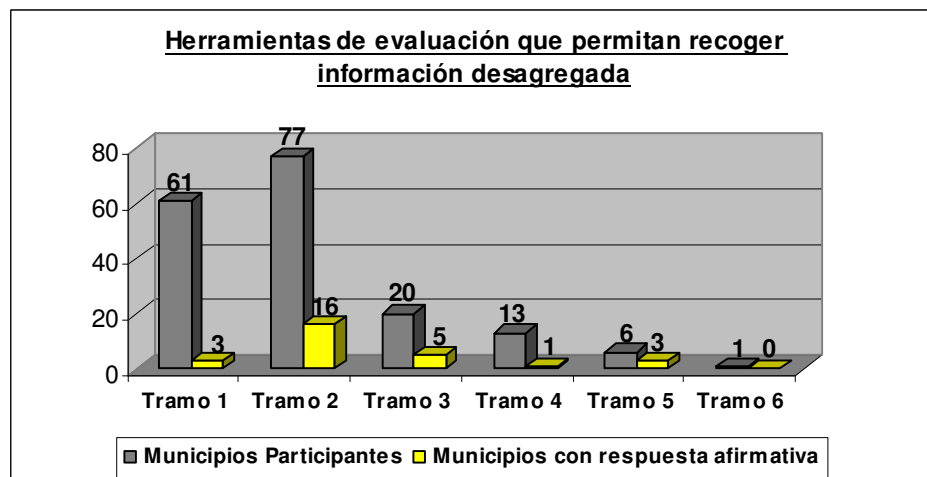
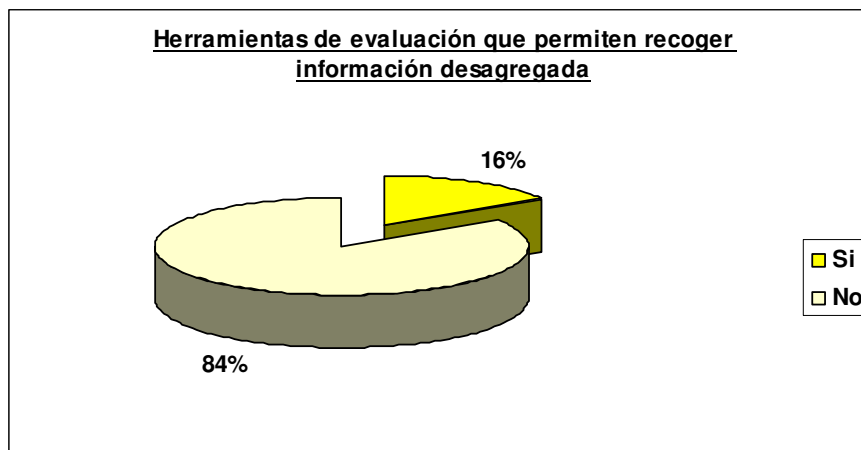




- **43 de los 178 municipios de la provincia han puesto en marcha algún tipo de mecanismo para evitar el uso sexista del lenguaje suponiendo un 24% del total.** Las medidas o mecanismos son de muy distinta índole siendo lo más frecuente la formación y sensibilización del personal del Ayuntamiento, la elaboración de criterios o normas de carácter interno para un uso no sexista del lenguaje, etc.

## Evaluación y seguimiento de los programas

- **La igualdad forma parte de los contenidos de los informes de seguimiento y evaluación de los programas que se ejecutan en 60 municipios** representando un 34% del total. En los TRAMOS I y II de población es dónde se concentran el mayor número de municipios que no la incorporan.
- **Entre un 13% y un 16% de los municipios han diseñado y utilizan herramientas de evaluación y seguimiento que incorporen la perspectiva de género** lo que supone entre 23-28 municipios que coincide que son aquellos que cuentan con mayores recursos humanos, económicos y materiales. El resto de municipios, 84-87% no cuentan actualmente con este tipo de herramientas de análisis.





## CONCLUSIONES:

En líneas generales, se comprueba que en muchos casos los Ayuntamientos han dado pasos importantes en materia de igualdad entre mujeres y hombres aunque, principalmente, desarrollando acciones específicas.

Prácticamente, todos los municipios realizan actividades de promoción de la igualdad de género, bien de manera puntual o bien de manera planificada a través de un Plan Municipal de Igualdad.

Gran parte de las actividades que se programan se centran en tres cuestiones: promoción de la participación de las mujeres, prevención de la violencia de género, sensibilización de la población con la igualdad entre mujeres y hombres. A su vez, algunos municipios realizan acciones que incorporan la transversalidad de género siendo las más frecuentes de tipo formativo, de sensibilización y de concienciación del personal del Ayuntamiento en cuanto a lo que se significa aplicar la igualdad de manera transversal.

En cuanto a estructuras de coordinación de los temas de igualdad, se han creado tanto de carácter social, técnico como político. De carácter social, en la provincia existen gran cantidad de 'Asociaciones/Federaciones' en prácticamente todos los municipios. Los Consejos Locales de Igualdad o Mujer son una estructura que todavía no tiene mucha implantación en la provincia. De carácter técnico, se cuenta con perfiles profesionales específicos para abordar los temas de igualdad pero abarcan un 50% del total de municipios. Las estructuras de coordinación de carácter político y con una finalidad más transversal son muy escasas.

El compromiso de los municipios con la igualdad se suele plasmar por escrito. Por otra parte, en la mayoría de los casos aparecen obstáculos y barreras de muy distinta índole a la hora de llevarlo a la práctica que impiden su plena implementación. Algunos obstáculos se refieren a cuestiones como la falta de recursos e infraestructuras.

En general, se han producido avances importantes relacionados con los siguientes aspectos:

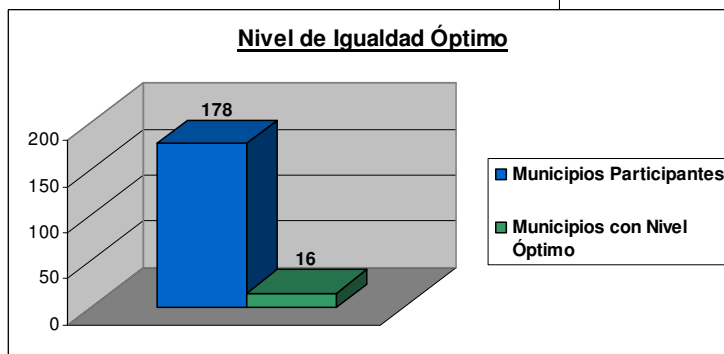
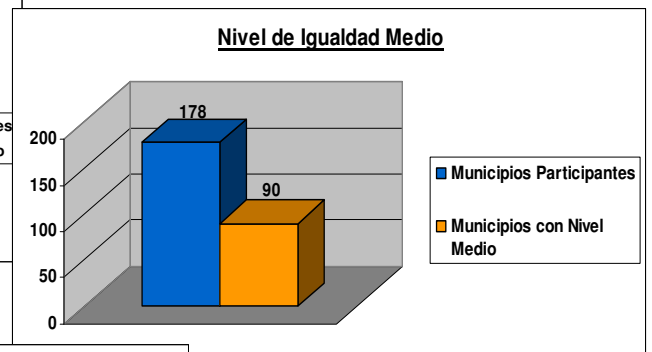
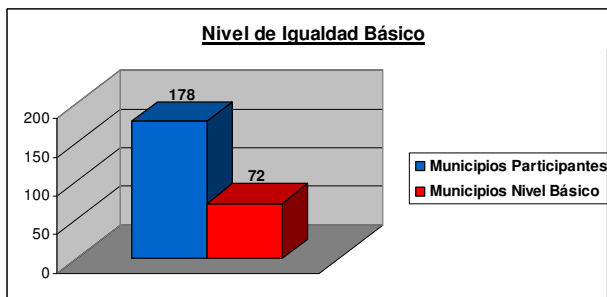
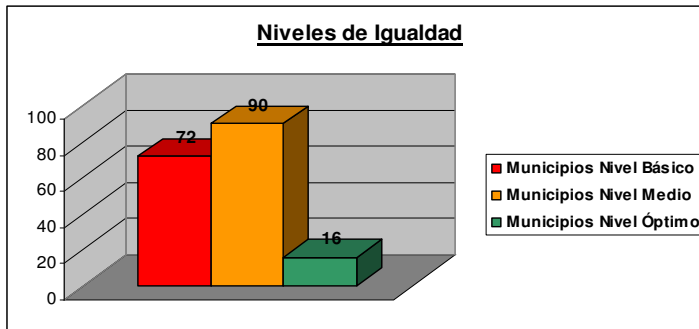
- Mayor participación de las mujeres en cargos públicos y órganos de toma de decisiones
- Aumento de la paridad en los equipos técnicos
- Formación en igualdad a personal de los Ayuntamientos
- Utilización de herramientas e instrumentos que permiten incorporar la perspectiva de género y por tanto *transversalizar la igualdad* (Datos desagregados, indicadores de género de seguimiento y evaluación, introducción de la igualdad en planes y programas de otras concejalías, presupuesto para medidas de igualdad aportado y gestionado por todas las Concejalías, criterios para evitar uso sexista del lenguaje).

Estos datos muestran la necesidad de seguir trabajando en materia de igualdad incorporando la estrategia de transversalidad. Es fundamental consolidar las medidas que se ponen en marcha y lograr que se incorpore la perspectiva de género en todas las concejalías, en todo el proceso de la gestión, ejecución, seguimiento y coordinación de las políticas locales, y en todas las etapas. Además, el compromiso explícito de los ayuntamientos, la implicación de todo el personal a su servicio, y la participación ciudadana son requisitos imprescindibles para provocar estos cambios que nos permitirán avanzar hacia un modelo social con mayores índices de democracia, justicia e IGUALDAD.



## ANEXO I: GRÁFICOS COMPLETOS

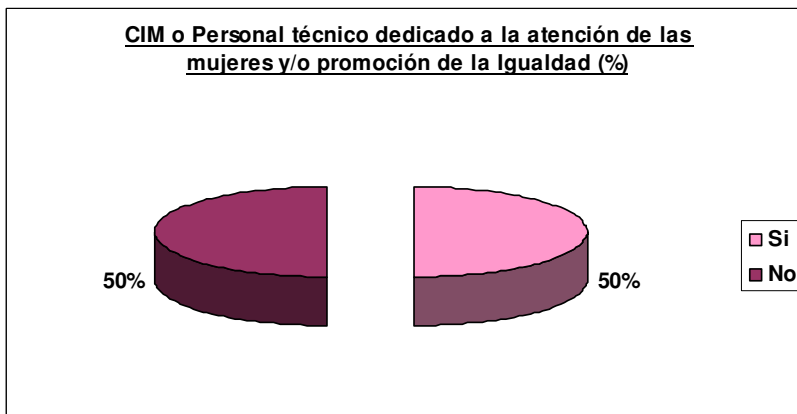
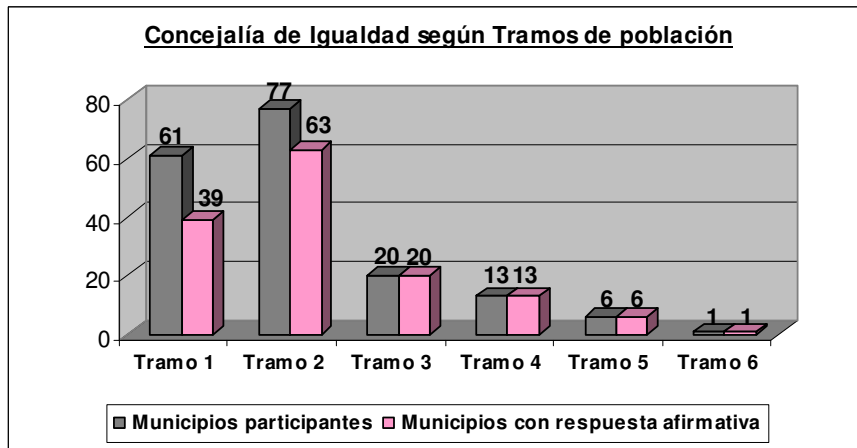
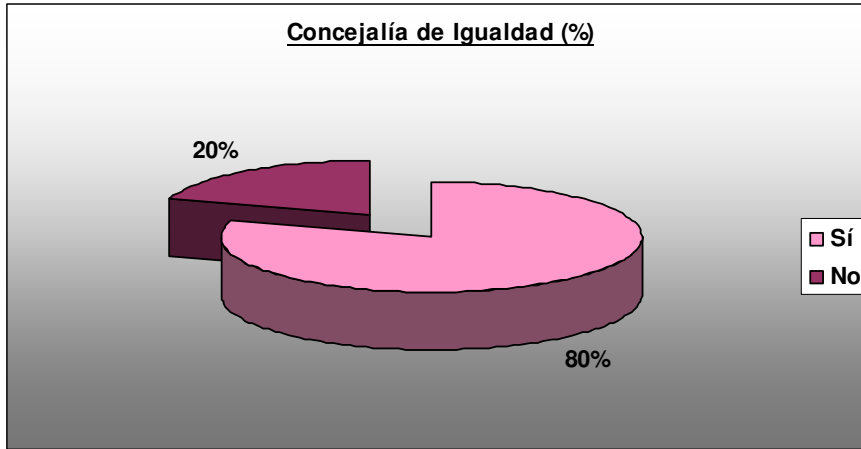
### Niveles de Igualdad

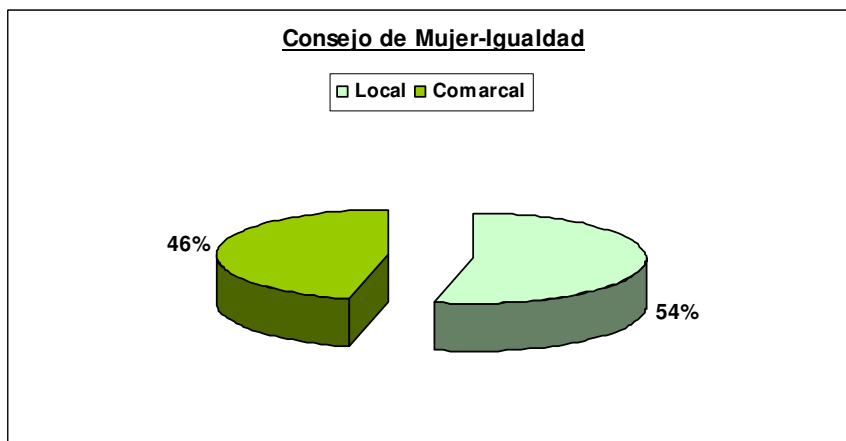
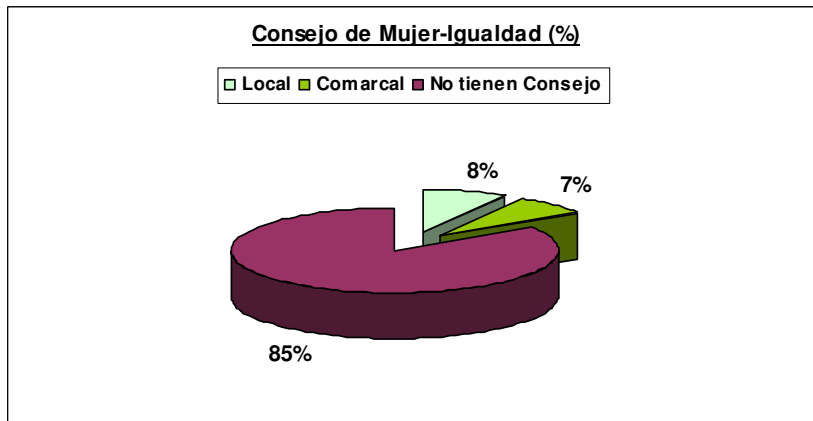
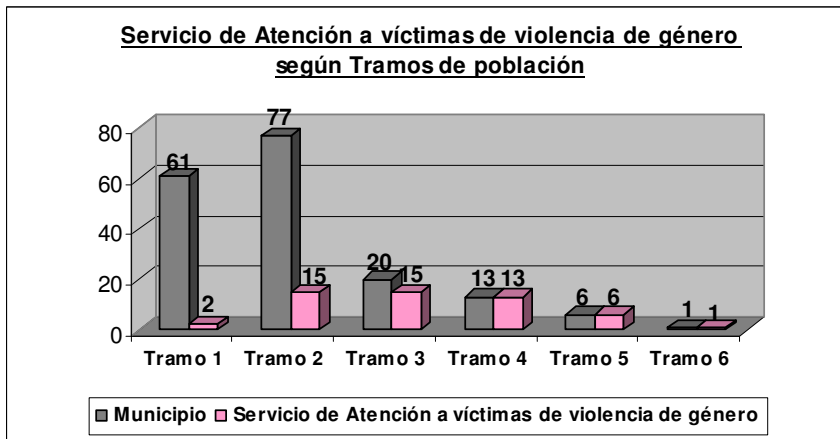
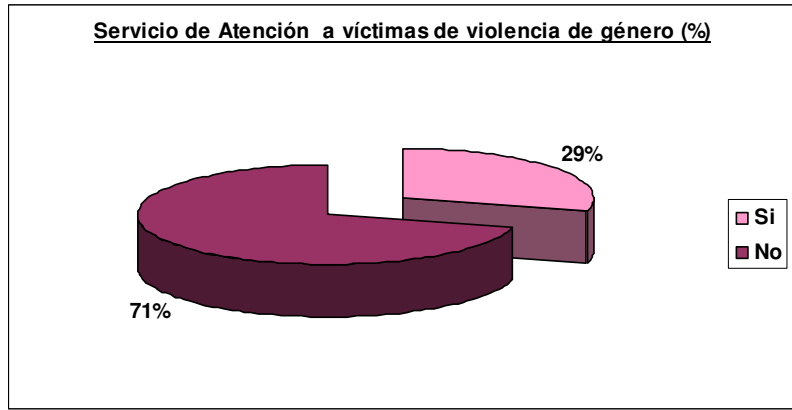


### BLOQUE 1:

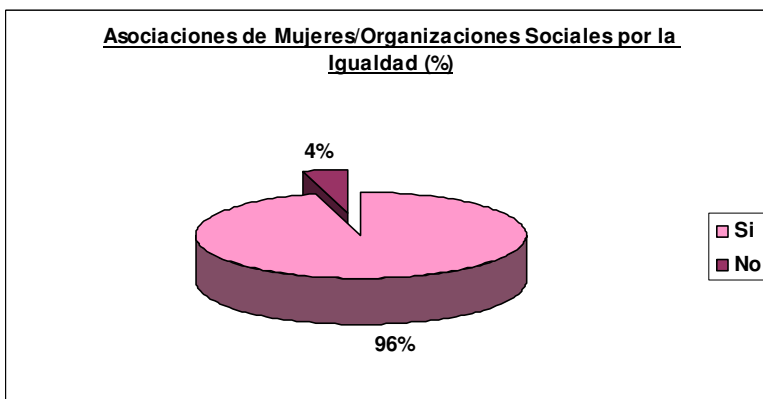
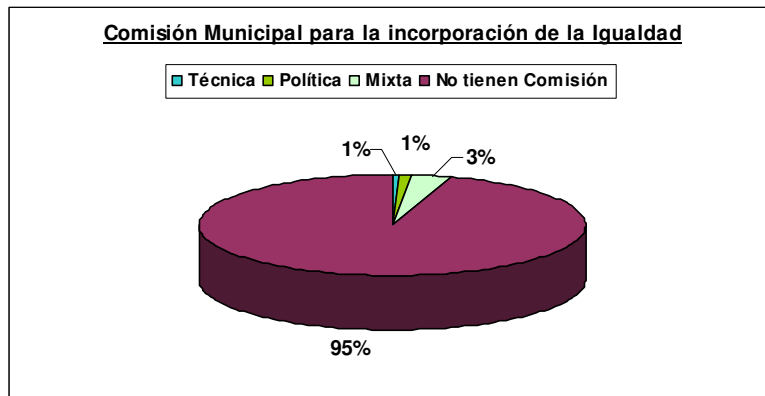
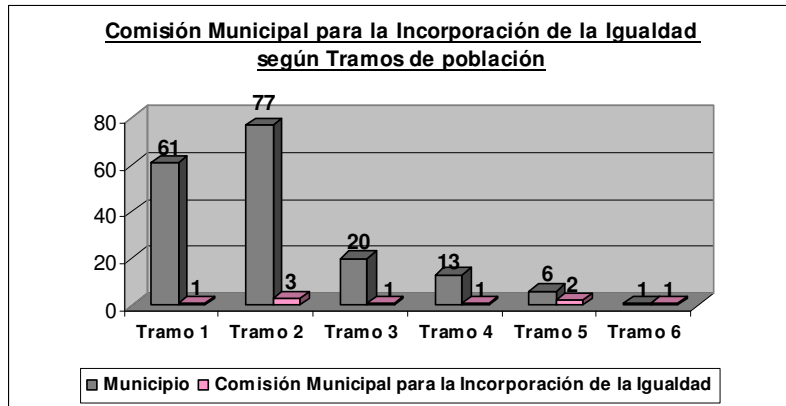
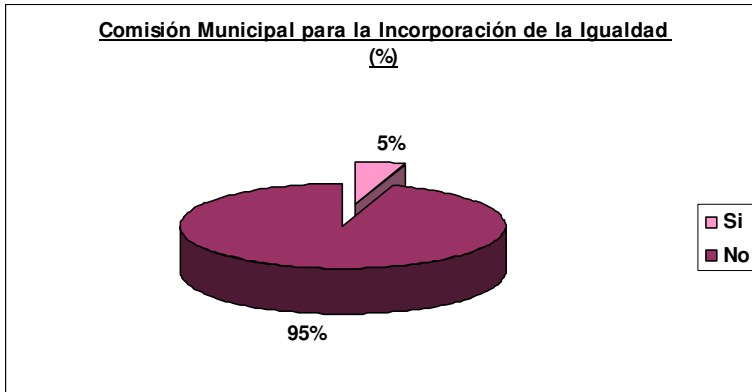


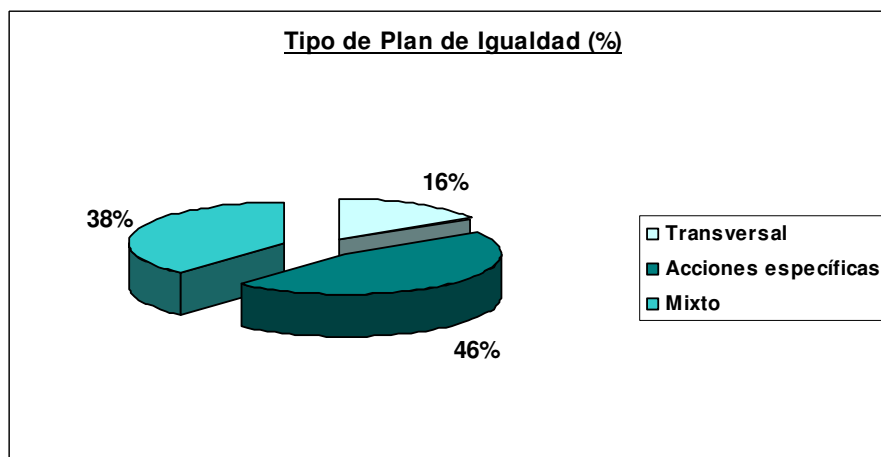
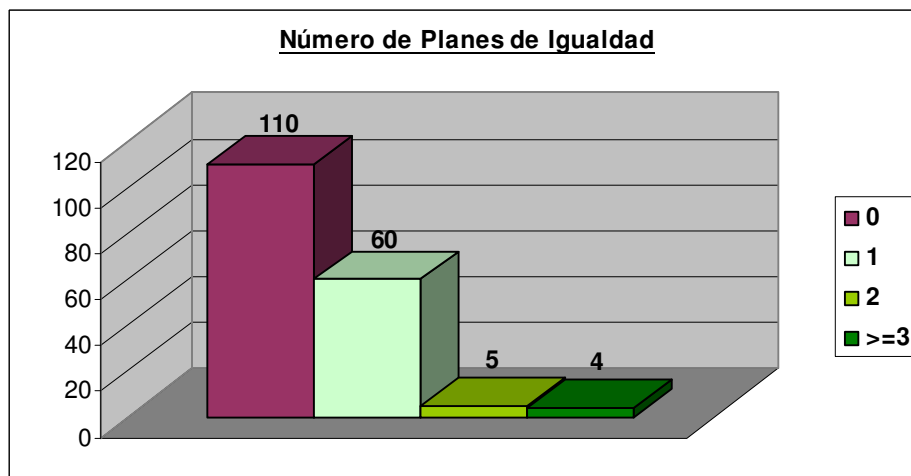
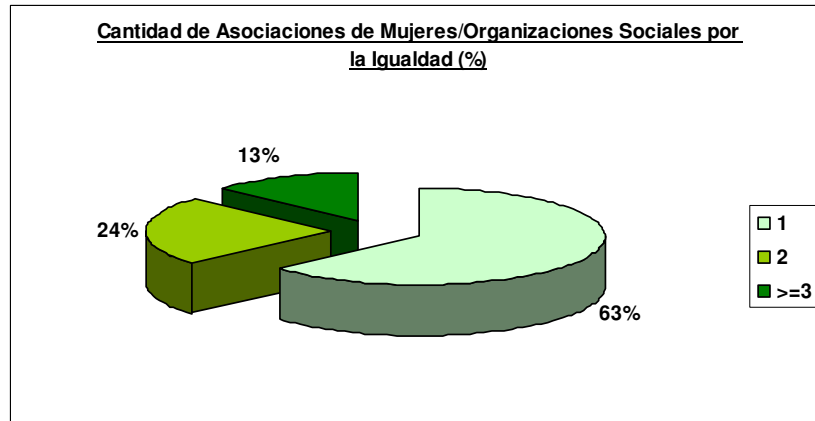
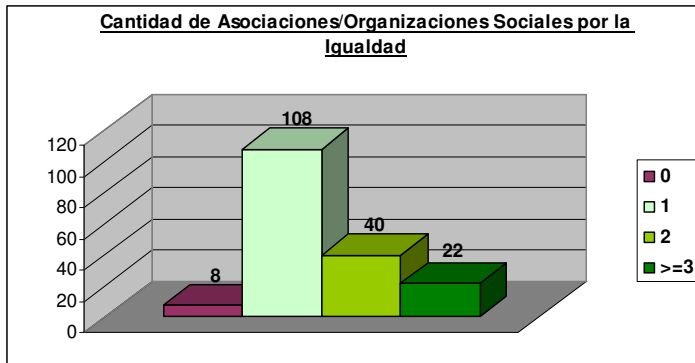
**ESTRUCTURAS, RECURSOS Y EXPERIENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD**

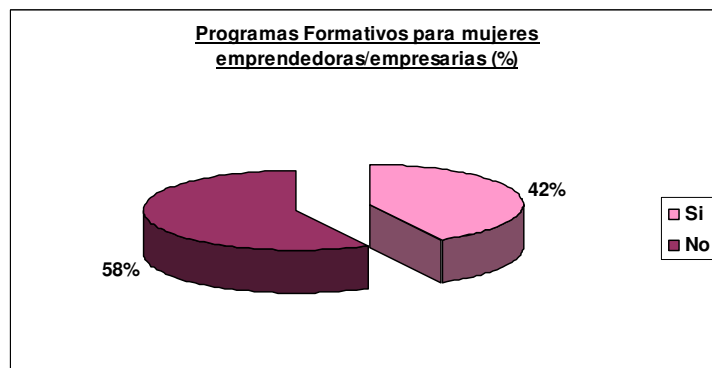
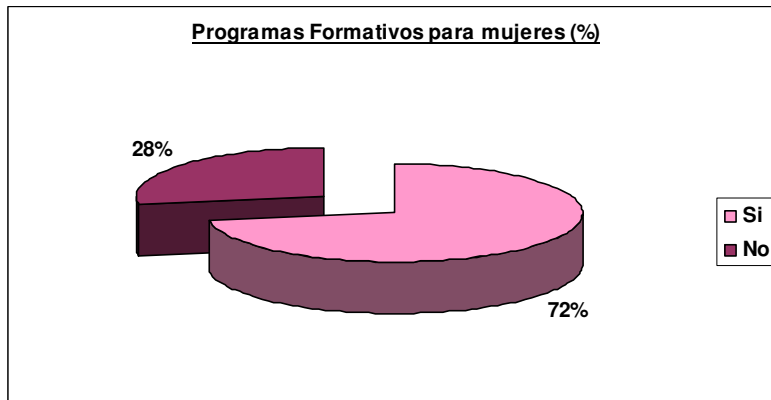
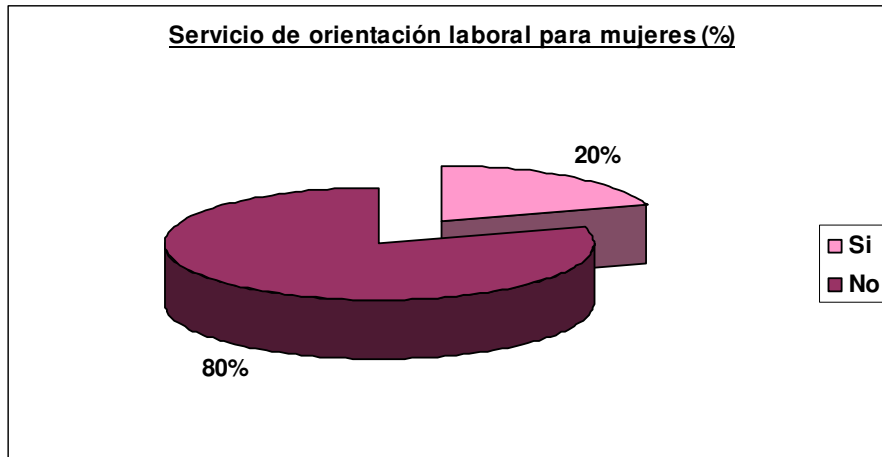








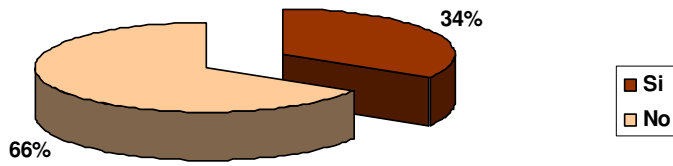




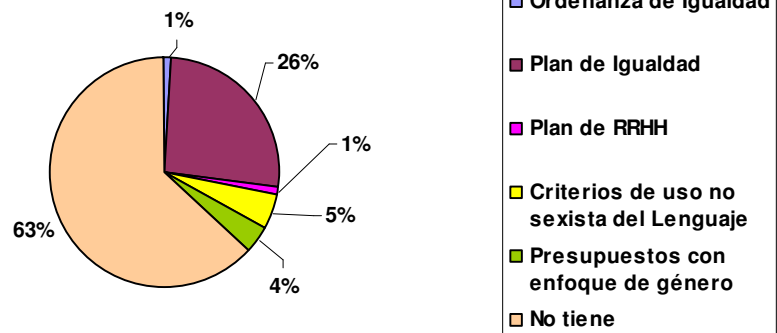
**BLOQUE 2:**  
**COMPROMISO POLÍTICO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**



**Compromiso del Ayuntamiento con la Igualdad reflejado en documentos básicos de gestión municipal (%)**

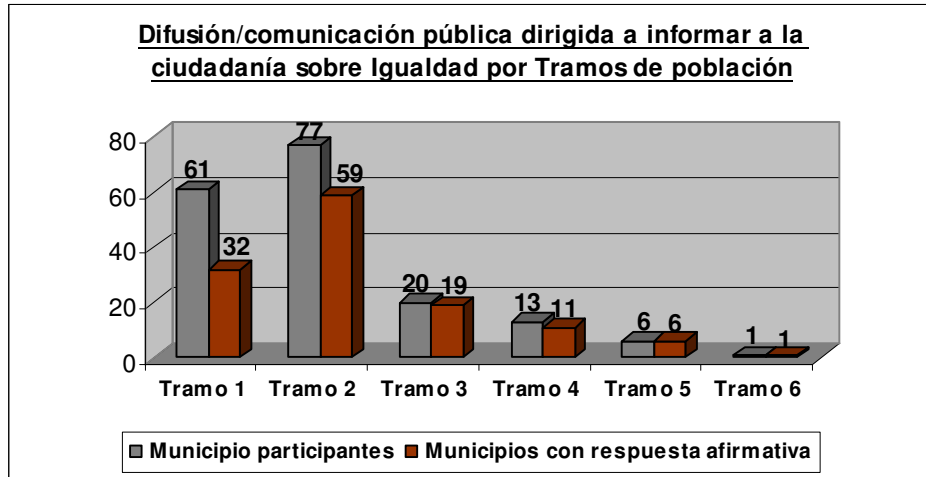


**Documentos en los que el Ayuntamiento refleja su compromiso con la Igualdad (%)**

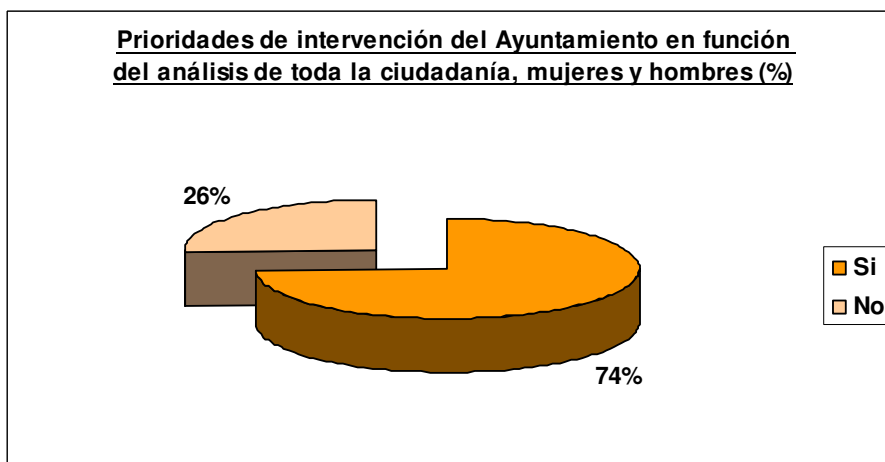


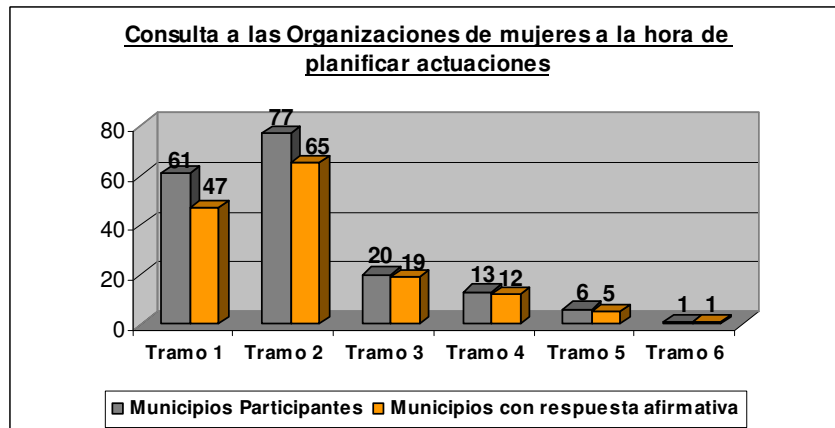
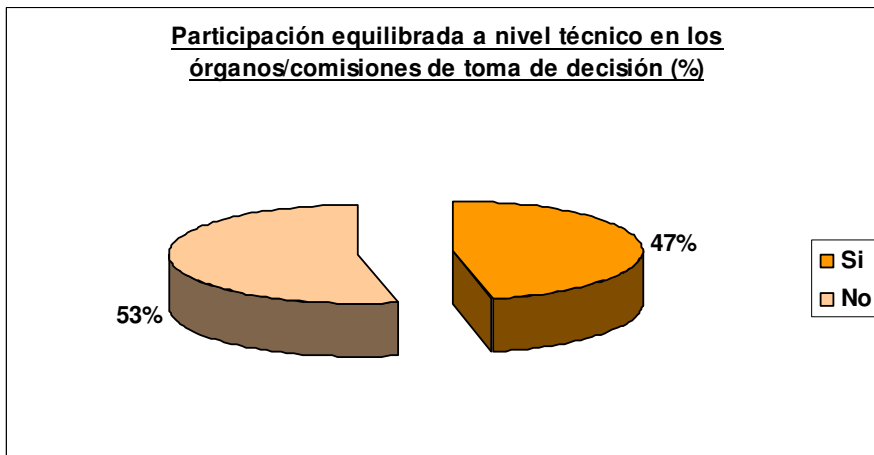
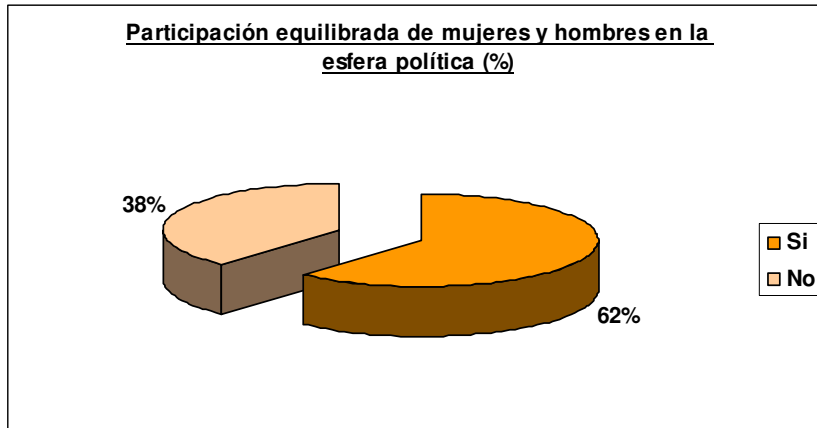
**Difusión/comunicación pública dirigida a informar a la ciudadanía sobre Igualdad (%)**

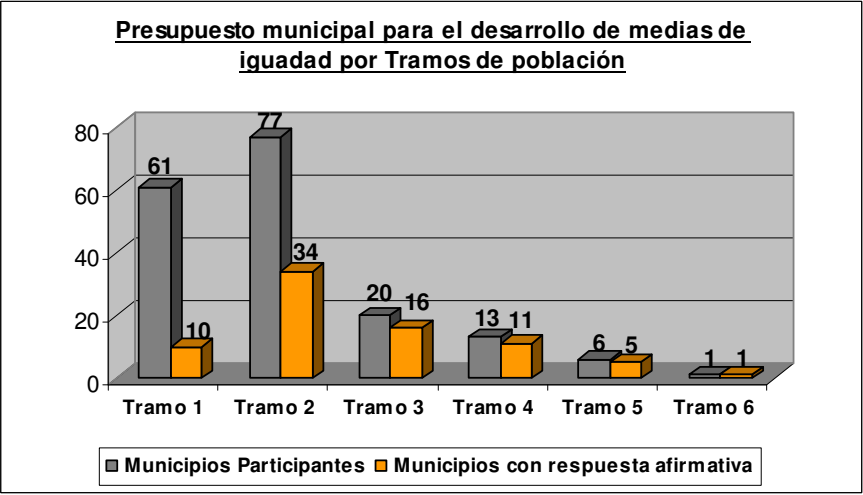
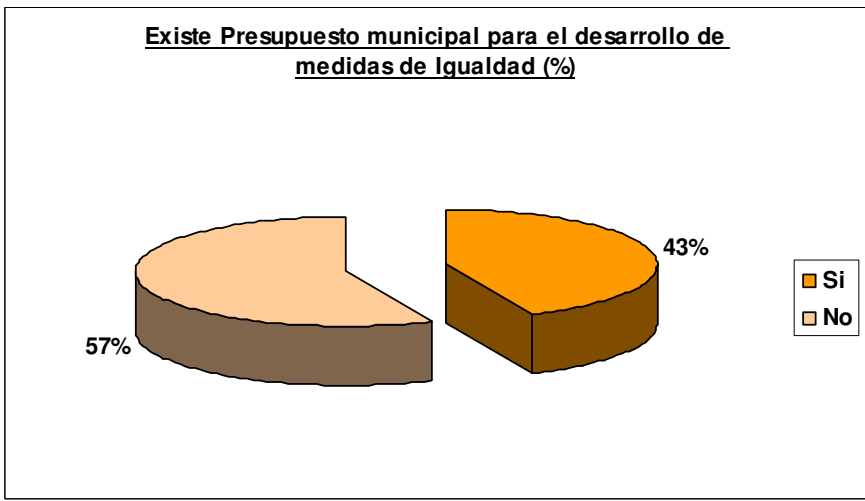
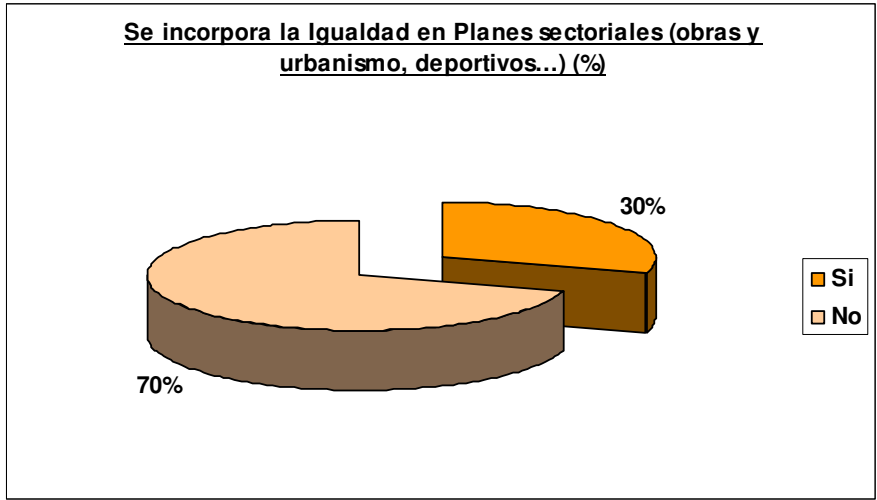




**BLOQUE 3:**  
**DECISIÓN Y PLANIFICACIÓN POLÍTICA**

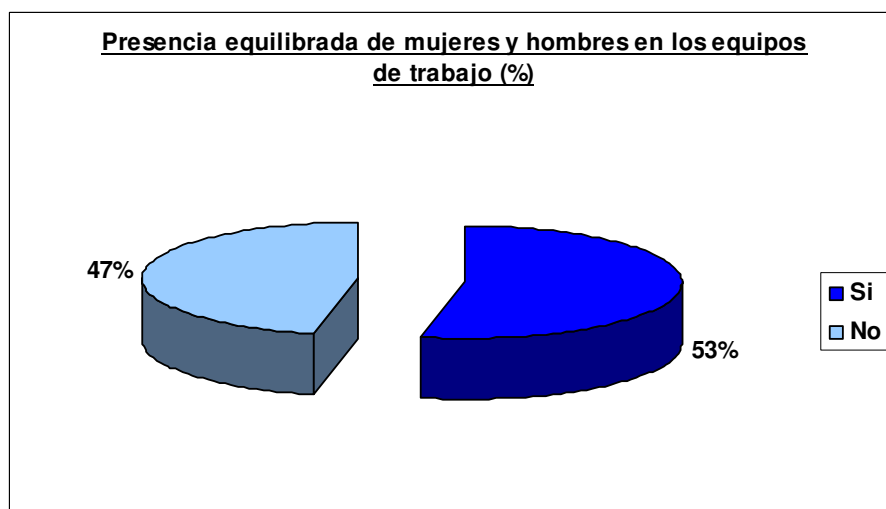
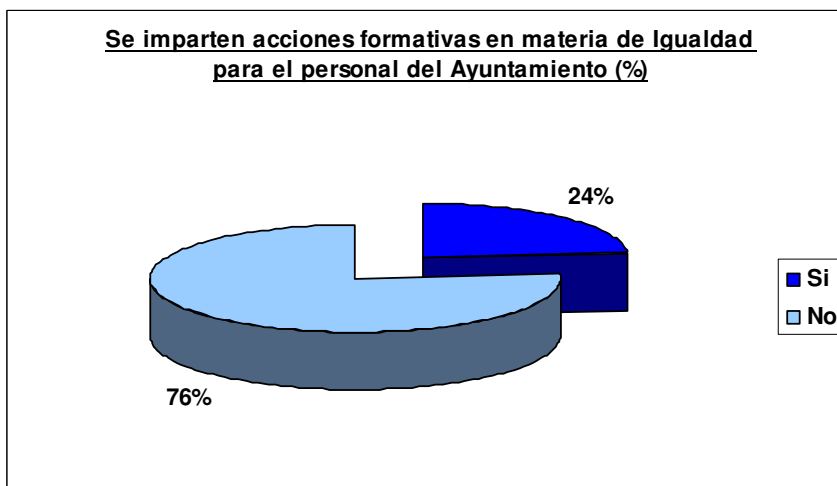
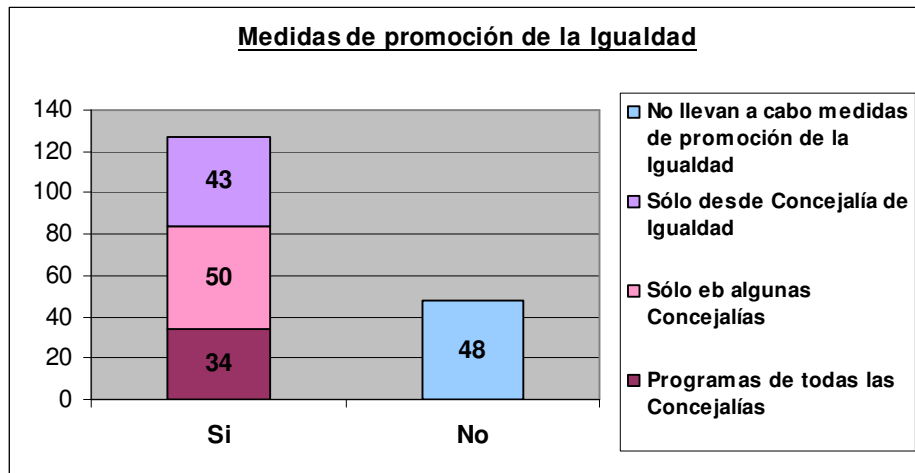




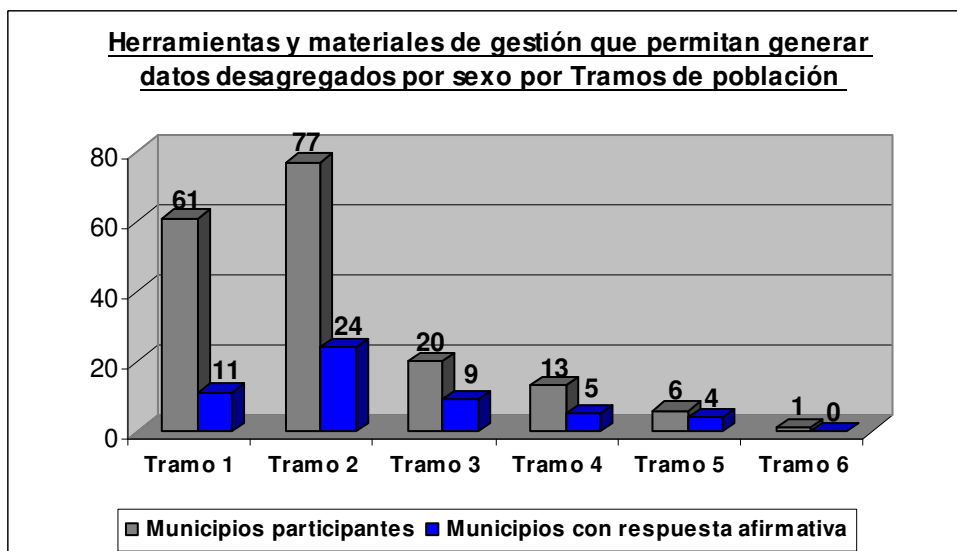
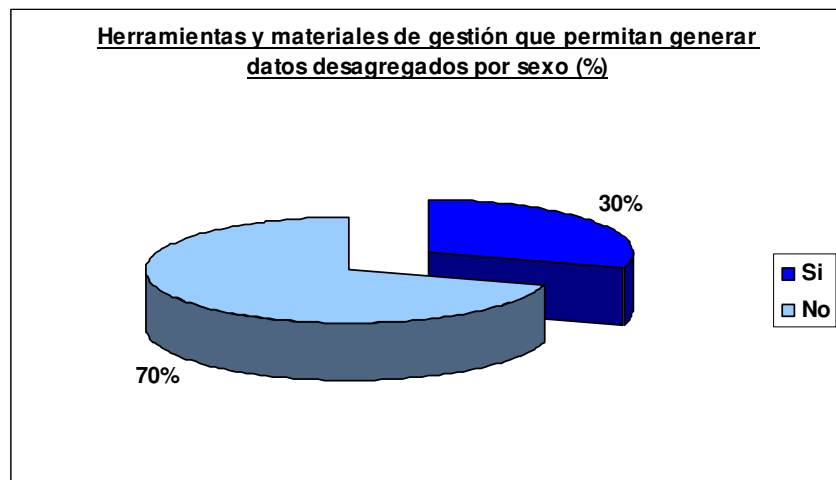
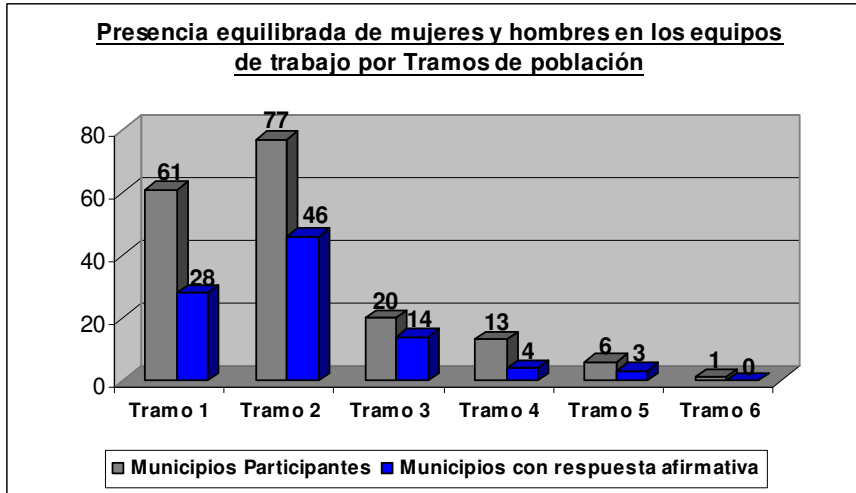


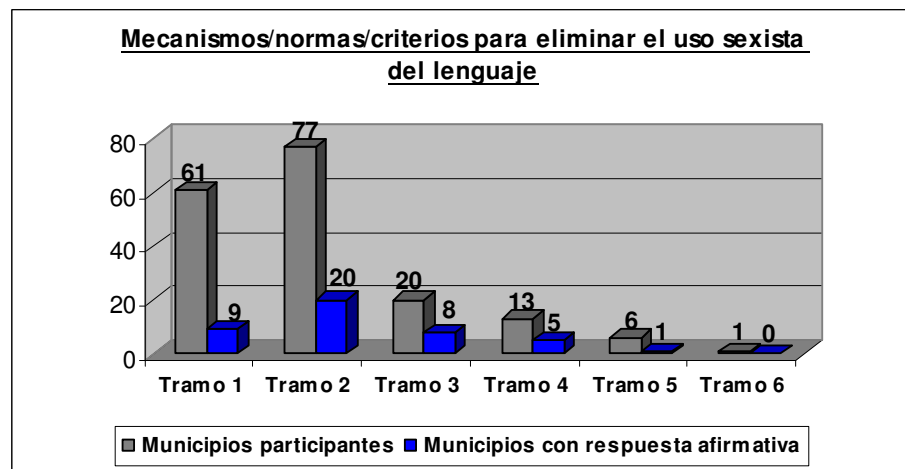
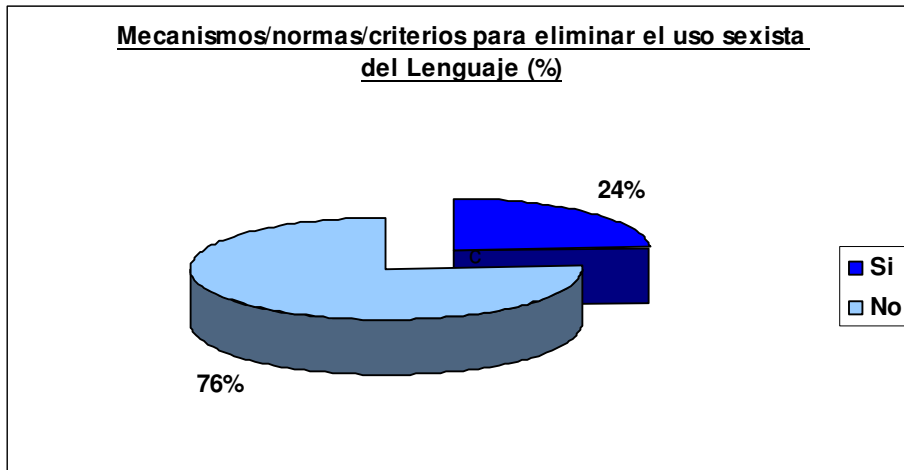


**BLOQUE 4:**  
**DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS POLÍTICAS EN EL PROPIO AYUNTAMIENTO**

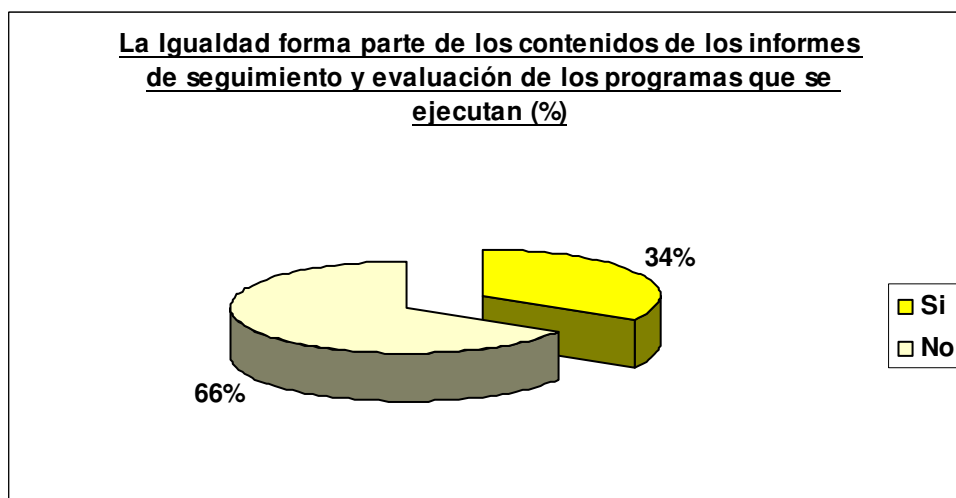


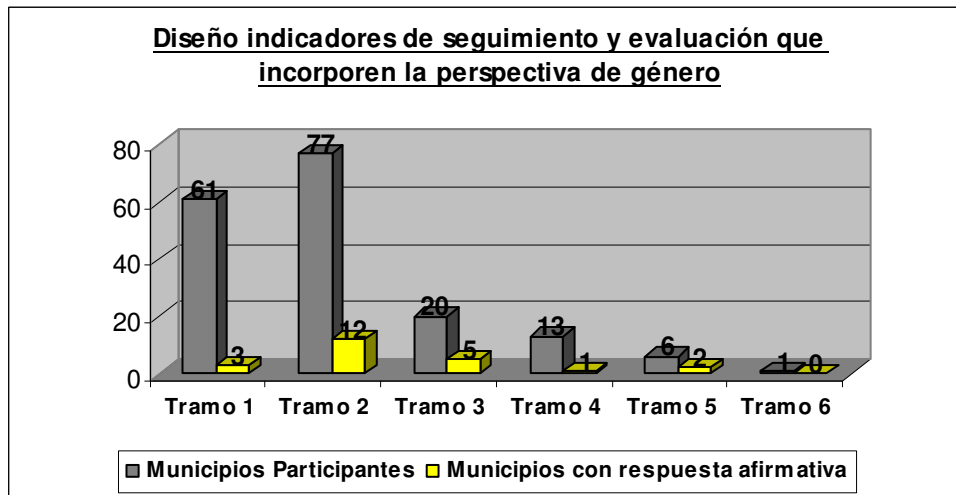
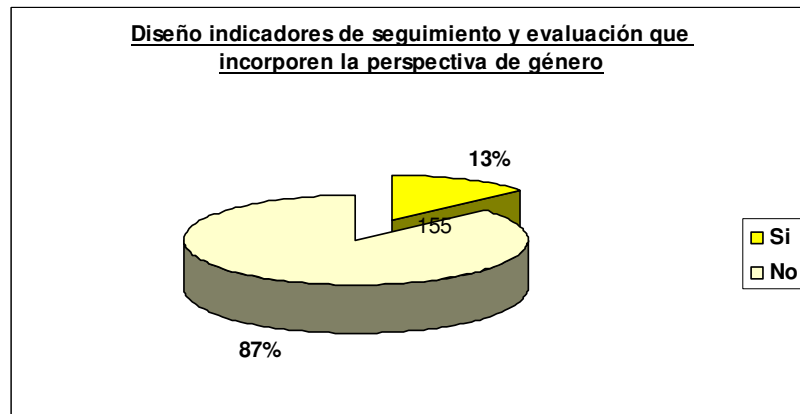
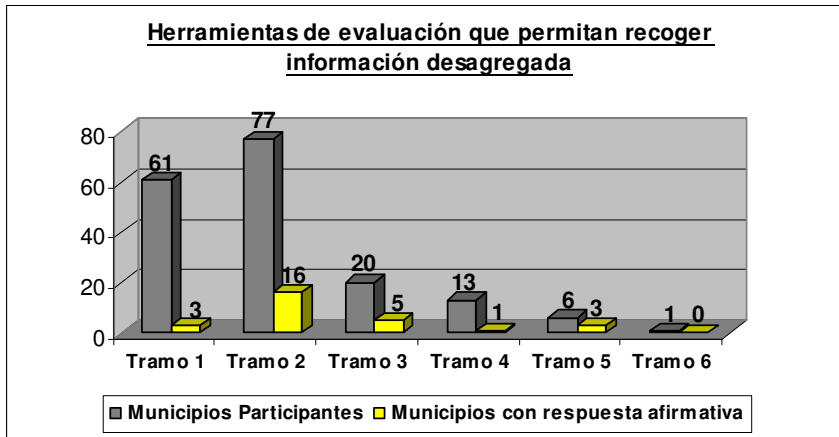






**BLOQUE 5:**  
**EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS**







## ENCUESTA

**En color ROJO se marcan las preguntas que definen los criterios de NIVEL BÁSICO**

**En color NARANJA se señalan las preguntas que, conjuntamente con las de nivel básico, definen criterios para NIVEL MEDIO.**

**En color VERDE aparecen las preguntas que sumadas con el resto definen el NIVEL ÓPTIMO**

### *DATOS DE IDENTIFICACIÓN:*

**Municipio:**

Nº de habitantes                      Nº Mu                       Nº Hom                      

Nº de personal al servicio del Ayuntamiento	Nº Mujeres	Nº Hombres
Político	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Técnico	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Administrativo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Este cuestionario nos permitirá establecer la situación de partida de su municipio respecto a la política de igualdad desarrollada. A continuación, se relacionan un conjunto de cuestiones estructuradas por bloques temáticos y que le pedimos nos responda señalando con una X la opción más adecuada

#### BLOQUE 1. Estructuras, recursos y experiencia en materia de igualdad

1. Cuentan con Concejalía de Igualdad o Mujer                      **BÁSICO**                      S     N

2. Tiene CIM o Personal Técnico dedicado a la atención a las mujeres y/o promoción de la Igualdad                      **BÁSICO**                      SI     NO

3. Dispone de servicio de atención a víctimas de violencia de género                      SI     NO

4. Se ha creado Consejo Local/Comarcal de Mujer-Igualdad (en caso afirmativo marcar el tipo)                          SI   
 NO

Local                       Comarcal

5. Existe Comisión Municipal para incorporación de la igualdad (en caso afirmativo marcar el tipo)                      **ÓPTIMO**                            
 SI                      NO

Técnica                       Política                       Mixta

6. Hay Asociaciones de Mujeres/organizaciones sociales por la igualdad                      **BÁSICO**                      SI     N   
 Cantidad:

7. Ha elaborado Plan de Igualdad del Municipio (en caso afirmativo)



Nº de planes elaborados hasta la fecha y tipo del último plan) SI  
 NO

Nº de planes elaborados

Transversal  Acciones específicas  Mixto

8. El Ayuntamiento ha diseñado un Plan de Igualdad de Relaciones Laborales y de Gestión de RRHH **ÓPTIMO** SI  NO

9. Se imparten Programas formativos para mujeres desde el Ayuntamiento SI  NO

10. El Ayuntamiento desarrolla Programas formativos para mujeres emprendedoras/ empresarias. SI  NO

11. Existe un Servicio de orientación laboral específico para mujeres SI  NO

12. Se desarrollan Programas específicos de sensibilización en Género dirigidos a la ciudadanía **BÁSICO** SI  NO

**BLOQUE 2. Compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres**

1. Existe compromiso del Ayuntamiento con la igualdad reflejado en documentos básicos de gestión municipal y se ha comunicado al personal del Ayuntamiento (en caso afirmativo marcar el tipo o tipos) SI  NO

Ordenanza de Igualdad  Plan de Igualdad  Plan de RRHH  
 Criterios de uso no sexista del lenguaje  Presupuestos con enfoque de género

2. Se ha realizado algún tipo de difusión o comunicación pública dirigida a informar a la ciudadanía sobre la igualdad **BÁSICO** SI  NO

3. Se han elaborado estudios y datos sobre la situación socioeconómica de mujeres y hombres del municipio SI  NO

4. Existe un diagnóstico sobre la situación de las mujeres del municipio realizado con la participación/implicación de las mujeres **ÓPTIMO** SI  NO

5. Se imparten talleres de sensibilización en violencia de género (en caso afirmativo marcar la opción/es más adecuada) SI  NO

Dirigidos al personal del Ayuntamiento  Fuerzas de seguridad Políticos/as

6. Se desarrollan Programas y acciones de fomento de empleo específico a mujeres SI  NO

7. Se incorpora la normativa sobre igualdad de género SI  NO

En los presupuestos  En Planes  En programas municipales

8. Promoción de actuaciones para impulsar la participación de mujeres y niñas SI  NO



(en caso afirmativo marcar tipo/s)

**BÁSICO**

- Actividades culturales     De Bienestar     Deportivas     Interculturales     de salud     Empleo    TIC'S

**BLOQUE 3. Decisión y planificación política**

1. Las prioridades de intervención del Ayuntamiento se toman en función del análisis de la situación de toda la ciudadanía, mujeres y hombres    **BÁSICO**    SI     NO
2. Existe participación equilibrada de mujeres y hombres en la esfera política    **ÓPTIMO**    SI     NO
3. Existe participación equilibrada a nivel técnico en los órganos/comisiones de toma de decisión    **ÓPTIMO**    SI     NO
4. Se consulta a las organizaciones de mujeres a la hora de planificar actuaciones    **BÁSICO**    SI     NO
5. Se incorpora la igualdad en planes sectoriales (de obras y urbanismo, Deportivos, etc.)    **ÓPTIMO**    SI     NO
6. Existe presupuesto municipal para el desarrollo de medidas de igualdad (en caso afirmativo marcar la procedencia)    **BÁSICO**    SI     NO
- Aportado exclusivamente por Concejalía de Igualdad  
 Aportado y gestionado por todas las Concejalías

**BLOQUE 4. Desarrollo y gestión de las políticas en el propio Ayuntamiento**

1. Se llevan a cabo medidas de promoción de la igualdad (en caso afirmativo, marcar dónde se incorporan)    **BÁSICO**    SI     NO
- Se incorporan en los programas de todas las Concejalías  
 Sólo en algunas Concejalías  
 Sólo desde Concejalía de Igualdad
2. Se imparten acciones formativas en materia de igualdad para el personal del Ayuntamiento    **ÓPTIMO**    SI     NO
3. Existe presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de trabajo    **ÓPTIMO**    SI     NO
4. Cuenta con herramientas y materiales de gestión que permitan generar datos desagregados por sexo    **BÁSICO**    SI     NO
5. Se han diseñado herramientas que permitan detectar diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres    **MEDIO**    SI     NO
6. Se han puesto en marcha mecanismos/normas/criterios para eliminar el uso sexista del lenguaje    **ÓPTIMO**    SI     NO

**BLOQUE 5. Evaluación y seguimiento de los programas**



1. La igualdad forma parte de los contenidos de los informes de seguimiento y evaluación de los programas que se ejecutan **ÓPTIMO** SI  NO
2. Cuentan con herramientas de evaluación elaboradas de forma que permitan recoger información desagregada **MEDIO** SI  NO
3. Se diseñan indicadores de seguimiento y evaluación que incorporen la perspectiva de género **ÓPTIMO** SI  NO

**OBSERVACIONES:** (Para especificar cualquier cuestión no reflejada en el cuestionario)

.....  
.....  
.....  
.....



**TABLA NIVELES DE IGUALDAD DE LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA**

MUNICIPIO	RESPT SI	RESPT NO	NIVEL IGUALDAD	HAB.	TRAMO POBL
Agrón	14	21	MEDIO	357	1
Alamedilla	7	28	BÁSICO	699	1
Albolote	17	18	MEDIO	17637	4
Albondón	20	14	MEDIO	905	1
Albuñán	19	16	MEDIO	442	1
Albuñol	17	18	MEDIO	6986	3
Albuñuelas	20	15	MEDIO	1131	2
Aldeire	16	19	MEDIO	687	1
Alfacar	27	8	ÓPTIMO	5784	3
Algarinejo	23	12	MEDIO	3552	2
Alhama de Granada	19	16	MEDIO	6303	3
Alhendín	21	14	MEDIO	6298	3
Alicún de Ortega	21	14	MEDIO	526	1
Almegíjar	15	20	MEDIO	401	1
Almuñécar	19	16	MEDIO	27703	5
Alpujarra de la Sierra	13	22	BÁSICO	1119	2
Alquife	9	26	BÁSICO	692	1
Arenas del Rey	24	11	MEDIO	2256	2
Armillá	20	15	ÓPTIMO	23440	5
Atarfe	20	15	MEDIO	15945	4
Bacor Olivar	7	28	BÁSICO	570	1
Baza	24	11	MEDIO	24795	5
Beas de Granada	10	25	BÁSICO	1035	2
Beas de Guadix	7	28	BÁSICO	406	1
Benalúa	24	11	MEDIO	3473	2
Benalúa de las Villas	15	20	MEDIO	1394	2
Benamaurel	13	22	MEDIO	2417	2
Bérchules	5	30	BÁSICO	822	1
Bubión	8	27	BÁSICO	396	1
Busquístar	9	26	BÁSICO	298	1
Cacín	10	25	BÁSICO	618	1
Cádiar	13	22	MEDIO	1637	2
Cájar	21	14	MEDIO	4690	2





Calahorra La	9	26	<b>BÁSICO</b>	786	1
Calicasas	13	22	<b>MEDIO</b>	701	1
Campotéjar	5	30	<b>BÁSICO</b>	1509	2
Cáñar	2	33	<b>BÁSICO</b>	527	1
Caniles	16	19	<b>MEDIO</b>	4970	2
Capileira	5	30	<b>BÁSICO</b>	541	1
Carataunas	8	27	<b>BÁSICO</b>	285	1
Carchuna - Calahonda	10	25	<b>BÁSICO</b>	3646	2
Cástaras			<b>BÁSICO</b>	282	1
Castilléjar	9	26	<b>BÁSICO</b>	1683	2
Castril	14	21	<b>MEDIO</b>	2451	2
Cenes de la Vega	19	16	<b>MEDIO</b>	7085	3
Chauchina	23	12	<b>MEDIO</b>	5829	3
Chimeneas	7	28	<b>BÁSICO</b>	1520	2
Churriana de la Vega	20	15	<b>MEDIO</b>	13183	4
Cijuela	16	19	<b>MEDIO</b>	3269	2
Cogollos de Guadix	13	22	<b>MEDIO</b>	736	1
Cogollos Vega	3	32	<b>BÁSICO</b>	2427	2
Colomera	14	21	<b>MEDIO</b>	1492	2
Cortes de Baza	8	27	<b>BÁSICO</b>	2259	2
Cortes y Graena	18	17	<b>MEDIO</b>	1096	2
Cuevas del Campo	14	21	<b>MEDIO</b>	2193	2
Cúllar	11	24	<b>BÁSICO</b>	4703	2
Cúllar Vega	23	12	<b>MEDIO</b>	7550	3
Darro	12	23	<b>BÁSICO</b>	1467	2
Dehesas de Guadix	2	33	<b>BÁSICO</b>	503	1
Dehesas Viejas	6	29	<b>BÁSICO</b>	800	1
Deifontes	20	15	<b>MEDIO</b>	2741	2
Diezma	6	29	<b>BÁSICO</b>	786	1
Dílar	10	25	<b>BÁSICO</b>	1727	2
Dólar	32	3	<b>BÁSICO</b>	642	1
Domingo Pérez	14	21	<b>MEDIO</b>	1113	2
Dúdar	16	19	<b>MEDIO</b>	389	1
Dúrcal	24	11	<b>MEDIO</b>	7387	3
Escúzar	8	27	<b>BÁSICO</b>	804	1
Ferreira	18	17	<b>MEDIO</b>	339	1
Fonelas	8	27	<b>BÁSICO</b>	857	1
Fornes	10	25	<b>BÁSICO</b>	700	1
Freila	23	12	<b>MEDIO</b>	1109	2
Fuente Vaqueros	17	18	<b>MEDIO</b>	5259	3



Galera	22	13	MEDIO	1437	2
Gobernador	5	30	BÁSICO	286	1
Gójar	18	17	MEDIO	5613	3
Gor	7	28	BÁSICO	1182	2
Gorafe	10	25	BÁSICO	479	1
Guadahortuna	11	24	BÁSICO	2241	2
Guadix	27	8	ÓPTIMO	20603	5
Guajares Los	6	29	BÁSICO	1238	2
Gualchos	14	21	MEDIO	5594	3
Güéjar Sierra	21	14	MEDIO	3183	2
Güevéjar	13 (2 dudosas)	22	BÁSICO	2604	2
Huélago	10	25	BÁSICO	485	1
Huéneja	16	19	MEDIO	1214	2
Huéscar	25	10	OPTIMO	8204	3
Huétor Santillán	19 (3 dudosas)	16	MEDIO	2132	2
Huétor Tájar	22	13	MEDIO	10267	4
Huétor Vega	25	10	OPTIMO	11911	4
Íllora	24	11	ÓPTIMO	10386	4
Itrabo	14	21	MEDIO	1167	2
Iznalloz	17	18	MEDIO	7019	3
Játar	9	26	BÁSICO	769	1
Jayena	18	17	MEDIO	1345	2
Jérez del Marquesado	17	18	MEDIO	1107	2
Jete	21	14	MEDIO	890	1
Jun	25	10	ÓPTIMO	3702	2
Juviles	10	25	BÁSICO	238	1
La Peza	16	19	MEDIO	1326	2
Láchar	25	10	OPTIMO	3221	2
Lanjarón	22	13	MEDIO	3874	2
Lanteira	15	20	MEDIO	605	1
Las Gabias	24	11	ÓPTIMO	17415	4
Lecrín	9	26	BÁSICO	2322	2
Lentegí	20	15	MEDIO	352	1
Lobras	9	26	BÁSICO	160	1
Loja	27	8	ÓPTIMO	21757	5



Lugros	4	31	BÁSICO	350	1
Lújar	10	25	BÁSICO	462	1
Mairena	5	30	BÁSICO	289	1
Malahá La	22	13	MEDIO	1917	2
Maracena	31	4	ÓPTIMO	21097	5
Marchal	23 (2 dudosas)	12	MEDIO	495	1
Moclín	14 (3 dudosas)	21	MEDIO	4339	2
Molvizar	12	23	BÁSICO	3269	2
Monachil	24	11	MEDIO		3
Montefrío	23	12	MEDIO	6409	3
Montejícar	21	14	MEDIO	2413	2
Montillana	10	25	BÁSICO	1509	2
Moraleda de Zafayona	11	24	BÁSICO	3076	2
Morelábor	2	33	BÁSICO	790	1
Motril	25	10	ÓPTIMO	60884	6
Murtas	9	26	BÁSICO	643	1
Nevada	8	27	BÁSICO	1179	2
Nigüelas	28	7	ÓPTIMO	1169	2
Nívar	15	20	MEDIO	1184	2
Ogíjares	19	16	MEDIO	14322	4
Orce	16	19	MEDIO	1354	2
Órgiva	22	13	MEDIO	5789	3
Otívar	13	22	MEDIO	907	1
Otura	27	8	ÓPTIMO	6423	3
Padul	19	16	BÁSICO	8840	3
Pampaneira	8	27	MEDIO	298	1
Pedro Martínez	23	12	MEDIO	1404	2
Peligros	22	13	MEDIO	11000	4
Picena	5	30	BÁSICO	271	1
Píñar	15	20	MEDIO	1314	2
Pinar El	19	16	MEDIO	1097	2
Pinos Genil	6	29	BÁSICO	1484	2
Pinos Puente	18	17	MEDIO	13461	4
Polícar	8	27	BÁSICO	227	1
Polopos	16	19	MEDIO	2149	2
Pórtugos	10	25	BÁSICO	401	1
Puebla de Don Fadrique	11	24	BÁSICO	2474	2
Pulianas	18	17	MEDIO	5187	3
Purullena	6	29	BÁSICO	2785	2
Quéntar	18	17	MEDIO	1072	2
Rubite	8	27	BÁSICO	613	1



Salar	10	25	BÁSICO	2816	2
Salobreña	9	26	BÁSICO	12764	4
Santa Cruz del Comercio	6	29	BÁSICO	597	1
Santa Fe	24	11	ÓPTIMO	15459	4
Soportújar	16	19	MEDIO	337	1
Sorvilán	3	32	BÁSICO	625	1
Tahá La	8	27	BÁSICO	902	1
Torre-Cardela	8	27	BÁSICO	955	1
Torrenueva	14	21	MEDIO	2617	2
Torvizcón	12	23	BÁSICO	812	1
Trevélez	6	29	BÁSICO	832	1
Turón	5	30	BÁSICO	295	1
Ugíjar	5	30	BÁSICO	2681	2
Valderrubio	17	18	MEDIO	2232	2
Valle del Zalabí	11	24	BÁSICO	2304	2
Valle El	21	14	MEDIO	1130	2
Válor	9	26	BÁSICO	1111	2
Vegas del Genil	14	21	MEDIO	9931	3
Vélez Benaudalla	18	17	MEDIO	2988	2
Ventas de Huelma	16	19	MEDIO	730	1
Ventas de Zafarraya	15	20	MEDIO	1229	2
Villamena	22	13	MEDIO	1031	2
Villanueva de las Torres	20	15	MEDIO	718	1
Villanueva Mesía	13	22	MEDIO	2132	2
Víznar	6	29	BÁSICO	1001	2
Zafarraya	17	18	MEDIO	2377	2
Zagra	18	17	MEDIO	1094	2
Zubia La	33	2	ÓPTIMO	18592	4
Zújar	18	17	MEDIO	3020	2