



Ayuntamiento de Granada



## **Comisión Ejecutiva del IV Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**

- **Informe de seguimiento del programa de trabajo 2011**

**Comisión Ejecutiva  
24 de abril de 2012**

## ÍNDICE

### 1. PRESENTACIÓN

- 1.1. Contextualización: Ubicación en la estrategia general de implantación
- 1.2. Metodología
  - 1.2.1. Agentes
  - 1.2.2. Mecanismos de coordinación
  - 1.2.3. Herramientas

### 2. Informe de Seguimiento del Programa de trabajo 2011

- 2.1. Nivel de ejecución de Actuaciones.
  - 2.1.1. Nº Total de actuaciones
  - 2.1.2. Estado de ejecución de actuaciones por áreas
- 2.2. Nivel de Ejecución de Acciones
  - 2.2.1. Nº Total de acciones
  - 2.2.2. Acciones por unidad responsable de la ejecución
  - 2.2.3. Acciones según tipología
- 2.3. Análisis de resultados en relación al público y perfiles de las personas destinatarias
  - 2.3.1. Resultados según existencia de público destinatario
  - 2.3.2. Resultados según perfiles de las personas destinatarias
- 2.4. Análisis de resultados por ejes
  - 2.4.1. Resultados Eje I Institucional: Construir Granada en Igualdad.
  - 2.4.2. Resultados Eje II Socializador: Eliminación de roles y estereotipos sexistas.
  - 2.4.3. Resultados Eje III Calidad de Vida: Igualdad es Calidad.
  - 2.4.4. Resultados Eje IV Participación: por una ciudadanía activa de las mujeres.

### 3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

- 3.1. Puntos débiles, fuertes y necesidades detectadas
- 3.2. Propuesta de modificación de objetivos y actuaciones

## 1. PRESENTACIÓN

### 1.1. CONTEXTUALIZACIÓN: UBICACIÓN EN LA ESTRATEGIA GENERAL DE IMPLANTACIÓN

El Pleno del Ayuntamiento de Granada en su sesión ordinaria celebrada el 31 de octubre de 2008, aprobó el IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2009 - 2014. Este plan estratégico marca las líneas de actuación de la agenda política municipal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante los próximos 6 años, su entrada en vigor se produce el 1 de enero de 2009.

La principal novedad de este Plan respecto a los anteriores, radica en la necesaria implicación y corresponsabilidad de todas las Áreas Municipales en el avance de la igualdad, es por ello que el 3 de abril de 2009, se constituyen dos órganos de coordinación, seguimiento y evaluación del Plan: La Comisión Ejecutiva, formada por personal directivo, coordinadores/as generales, directores/as generales o asimilados, de las diferentes Áreas Municipales implicadas en el desarrollo del Plan; y la Comisión Técnica, formada por una representación del personal técnico con responsabilidad de las distintas Áreas Municipales implicadas en la implementación del IV Plan.

Son muchos los factores que hay que tener en cuenta para garantizar una adecuada ejecución del Plan de Igualdad; así tras un periodo de rodaje el año pasado en la **Comisión Ejecutiva celebrada el 28 de Abril de 2011** fue aprobado el **programa de trabajo de 2011**; así como la estrategia de implementación, y seguimiento del IV Plan municipal de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009-2014) que se fundamenta en el ciclo de mejora continua y recoge todos los elementos claves como son el equipo de personas dentro de la organización implicadas y con funciones concretas en el proceso (el Equipo de Igualdad y el Personal Municipal de las distintas Áreas Municipales designado), la planificación periódica de lo que se va a abordar (los grupos y los programas de trabajo anuales), establece el sistema de seguimiento adecuado y una evaluación que nos permita el aprendizaje sobre lo realizado.

El informe de seguimiento sobre el programa de trabajo 2011, ha sido consensuado en la Comisión Técnica celebrada el 18 de abril de 2012. El objetivo del seguimiento del Plan Municipal de Igualdad, desde el modelo de mejora continua en el que trabajamos, no tiene una función exclusiva de control, sino de reflexión para identificar elementos que han favorecido la ejecución del Plan, junto con los que son susceptibles de mejora.

### 1.2 METODOLOGÍA

El principal factor de éxito de la estrategia de implantación es la existencia de una metodología participativa y de colaboración entre las diferentes Áreas Municipales y el Servicio de Igualdad de Oportunidades, así se han generado unos mecanismos de participación que son la **Comisiones Ejecutiva y Técnica que junto con el Servicio de Igualdad de Oportunidades, impulsan la planificación y el seguimiento del programa de trabajo anual.**

### 1.2.1 Agentes:

**Comisión Ejecutiva.** Estructura estable de dirección y seguimiento del Plan de Igualdad, formada por el personal directivo de las diferentes Áreas Municipales entre sus funciones se encuentra:

- Aprobar el Programa de Trabajo Anual.
- Dotar y articular los recursos necesarios para la realización del Plan.
- Coordinar las acciones del Programa que deben desarrollarse desde las diferentes Áreas Municipales.
- Promover y realizar el seguimiento de la ejecución de las actuaciones en sus respectivas Áreas Municipales.
- Realizar la planificación y evaluación del Programa así como aprobar el Informe de Evaluación Anual.

**Comisión Técnica.** Estructura estable de coordinación, en el nivel técnico, compuesta por una representación del personal técnico de las distintas Áreas Municipales implicadas en la implementación del IV Plan, por las responsables técnicas de la Unidad Técnica de Asesoramiento en Género (UTAG), así como por una representación del personal técnico del Observatorio Municipal de Género (OMG). Entre sus funciones se encuentra

Diseñar y proponer el programa de trabajo y su evaluación.

- Realizar las aportaciones técnicas necesarias para adecuar las actuaciones municipales al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Programar y realizar el seguimiento de la ejecución de las actuaciones en sus respectivas áreas municipales.
- Facilitar la información constante sobre la evolución de las actuaciones en cada área municipal.

Destacar en 2011, que tras las elecciones municipales de mayo se han producido cambios en el organigrama municipal que ha llevado a la actualización de la representación de las Comisiones Técnica y Ejecutiva.

### 1.2.2 Mecanismos de coordinación

Los mecanismos de coordinación se realizan a través de:

- **Sesiones presenciales para la Comisión Ejecutiva y la Comisión Técnica.** Los acuerdos adoptados en el seno de estas Comisiones se realizarán mediante consenso de las áreas responsables e implicadas en el desarrollo de cada una de las actuaciones.
- **Grupos de trabajo inter-áreas** de apoyo al desarrollo de las actuaciones transversales aprobadas en el IV Plan: Grupo de trabajo variable sexo; Grupo de trabajo comunicación no sexista; Grupo de trabajo cláusula de igualdad; Grupo de trabajo presupuestos sensibles al género.
- **Reuniones de coordinación entre el personal técnico del servicio de Igualdad y de las distintas Áreas Municipales,** para realizar el seguimiento y planificación de los programas de trabajo y acompañar el proceso de implementación del plan.



### 1.2.3 Herramientas

El IV Plan de igualdad de Oportunidades contempla desde su diseño el establecimiento de un sistema de gestión de la información que nos permita conocer en cada momento los avances en la ejecución del Plan en la medida que se van produciendo. Para ello desde su puesta en marcha se han diseñado una serie de instrumentos y **herramientas que se han ido mejorando y validando.**

- **Herramienta de Planificación y Seguimiento**

En 2011, se ha avanzado en el sistema de recogida de información, se ha unificado en una misma herramienta la planificación y el seguimiento de la información, se trata de una herramienta formato Excel que nos permite analizar la información de las actuaciones comunes y realizar el seguimiento de manera sistematizada, posibilitando conocer el estado de ejecución del Plan de una manera detallada, con información sobre el desarrollo de las distintas actuaciones y acciones relacionándolas con las áreas responsables de su ejecución, la tipología, el logro de indicadores...

- **Herramienta de balance**

Es una herramienta que nos permitirá conocer el estado de ejecución del Plan, sumando los datos de los programas anuales, en principio se ha planteado para conocer el estado de ejecución del plan, en el ecuador de su desarrollo; ha sido propuesta en la última reunión de trabajo de las Comisiones, realizada en diciembre, se validará a lo largo de 2012. Se trata de una herramienta que permite sumar el trabajo que se va realizando anualmente, conocer el estado de ejecución actual desde su puesta en marcha en 2009 y lo que nos resta hasta su finalización en 2014, permitiendo ajustar los programas de trabajo anuales.

Destacar que a lo largo de este año se ha trabajado en la validación de los indicadores de género del IV Plan, que son un campo clave de estas herramientas, pues constituyen la medida de información sobre la repercusión del plan, son los que nos permiten observar y medir los cambios que se producen en materia de igualdad de oportunidades.



## 2. Informe de Seguimiento del Programa de trabajo 2011

### 2.1. NIVEL DE EJECUCIÓN DE ACTUACIONES. TOTAL Y POR ÁREAS

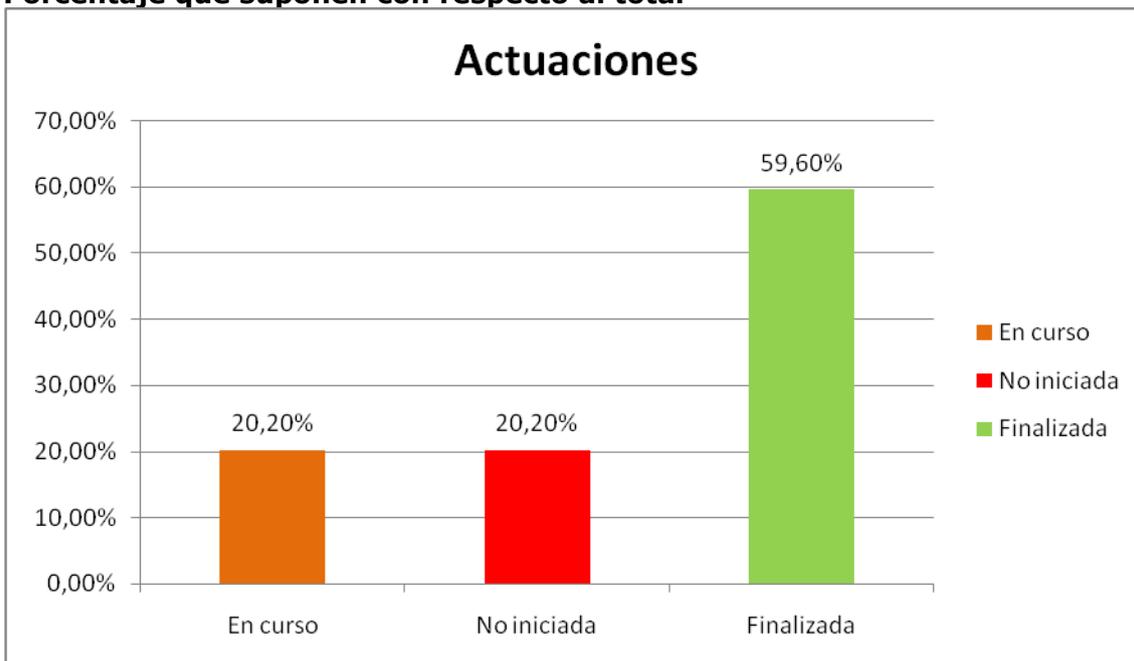
El Programa de Trabajo del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para 2011 contenía 69 actuaciones, de las cuales un 59,6% se han ejecutado durante este año, y un 20,2% se encuentran actualmente en fase de desarrollo. Por lo que la valoración que se hace del grado de ejecución de las actuaciones es positiva, puesto que sólo hay un mínimo de actuaciones, 20,2% que no han llegado a iniciarse.

#### 2.1.1. Número Total de Actuaciones

**Total de actuaciones: 69**



**Porcentaje que suponen con respecto al total**



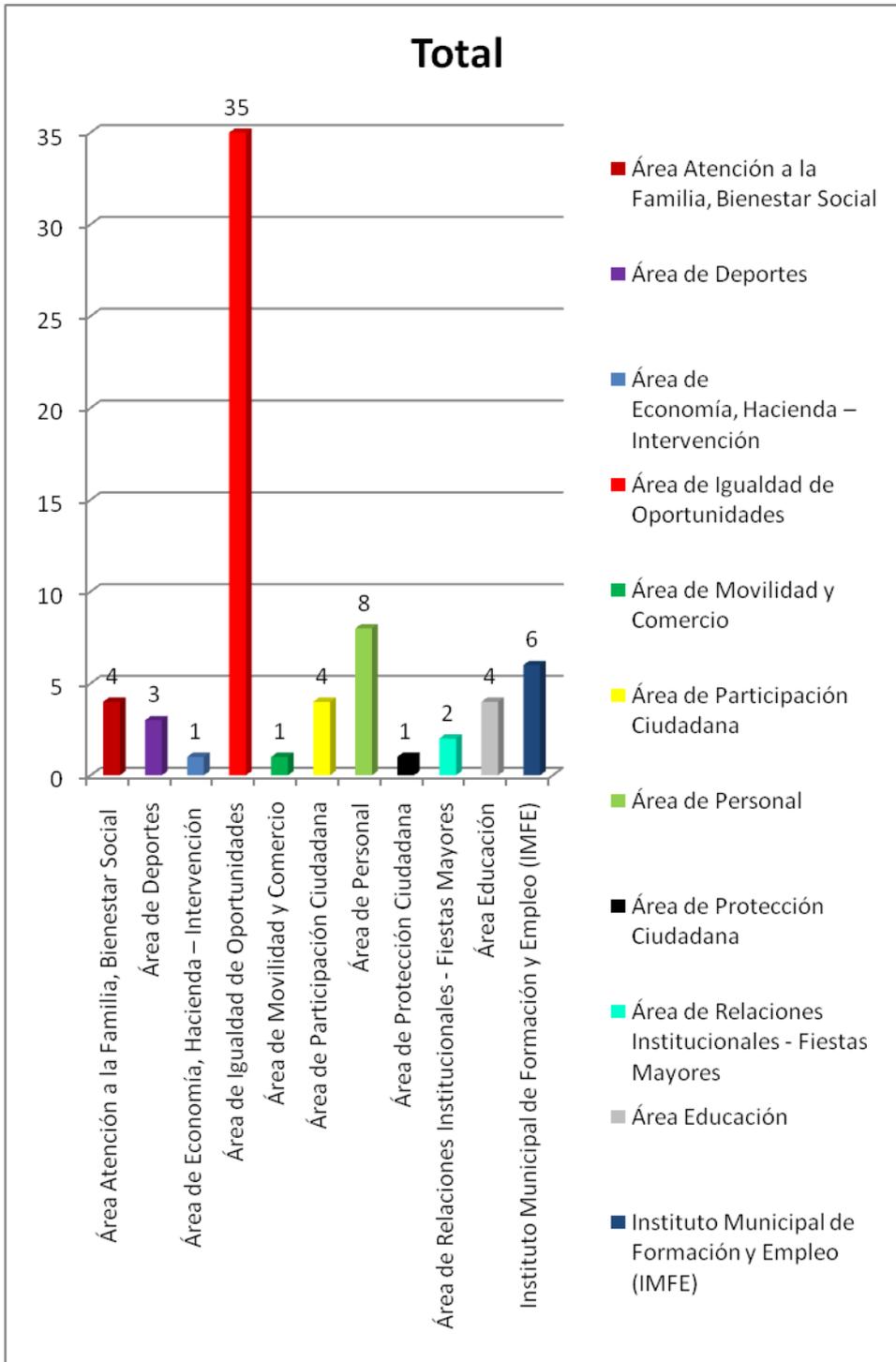
**2.1.2. Estado de ejecución de actuaciones por Áreas**

AREA responsable	en curso	finalizada	no iniciada	Total general
Área Atención a la Familia, Bienestar Social	2	2		4
Área de Deportes			3	3
Área de Economía, Hacienda – Intervención	1			1
Área de Igualdad de Oportunidades	3	26	6	35
Área de Movilidad y Comercio		1		1
Área de Participación Ciudadana	1	1	2	4
Área de Personal	5	2	1	8
Área de Protección Ciudadana		1		1
Área de Relaciones Institucionales - Fiestas Mayores	1	1		2
Área Educación	1	1	2	4
Instituto Municipal de Formación y Empleo (IMFE)		6		6
<b>Total general</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>14</b>	<b>69</b>

Con respecto a la carga global de actuaciones por Áreas Municipales, la mayor parte de ellas (35) son responsabilidad de Igualdad de Oportunidades, seguida del Área de Personal (8) y del Instituto Municipal de Formación y Empleo (6).



## Estado de ejecución de actuaciones por Áreas



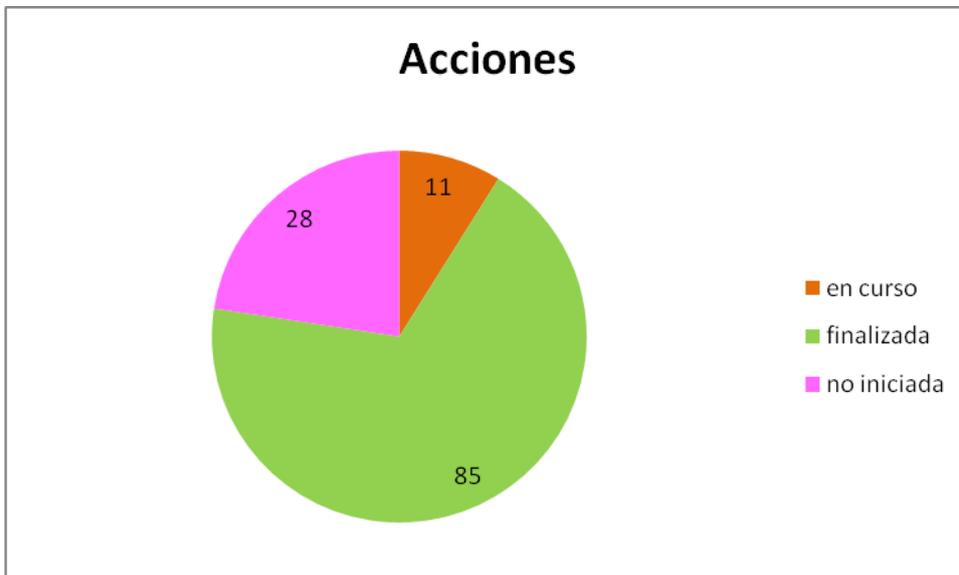


## 2.2. NIVEL DE EJECUCIÓN DE ACCIONES. TOTAL, POR UNIDAD RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN Y POR TIPOLOGÍA DE LAS ACCIONES

### 2.2.1. Nº total de acciones

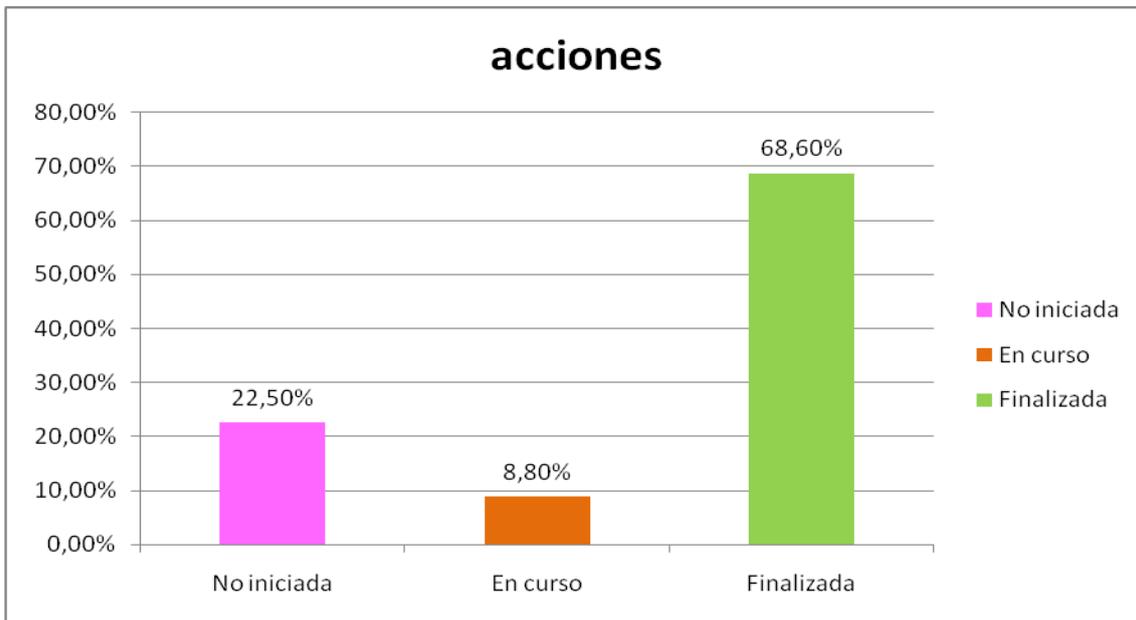
Cada año, se hace la planificación anual, concretando las diferentes acciones con las que se va a dar desarrollo a las actuaciones. Estas acciones planifican el trabajo a realizar durante el año, suponiendo una concreción mayor en cuanto a tareas y responsabilidades que deben asumir las áreas. Debido a que las acciones especifican tareas más concretas, su responsabilidad en la ejecución está más ligada a Unidades de Ejecución, más pequeñas que las Áreas, ya que las funciones y responsabilidades se encuentran claramente delimitadas. Durante el año 2011 se planificaron un total de 124 acciones, de las cuales un 68,6% están finalizadas, el 8,8% están ejecutándose y el 22,5% aún no se han iniciado.

Observamos que el porcentaje de acciones que se han ejecutado es superior al de actuaciones, esto es así debido a que cualquier actuación que no tenga todas sus acciones finalizadas no se considera ejecutada, pero es un indicador muy positivo, ya que nos dice que hay un gran trabajo avanzado en la realización de las actuaciones, aunque en algunos casos quedan acciones a las que será necesario dar un impulso.





### Porcentaje que suponen respecto al total

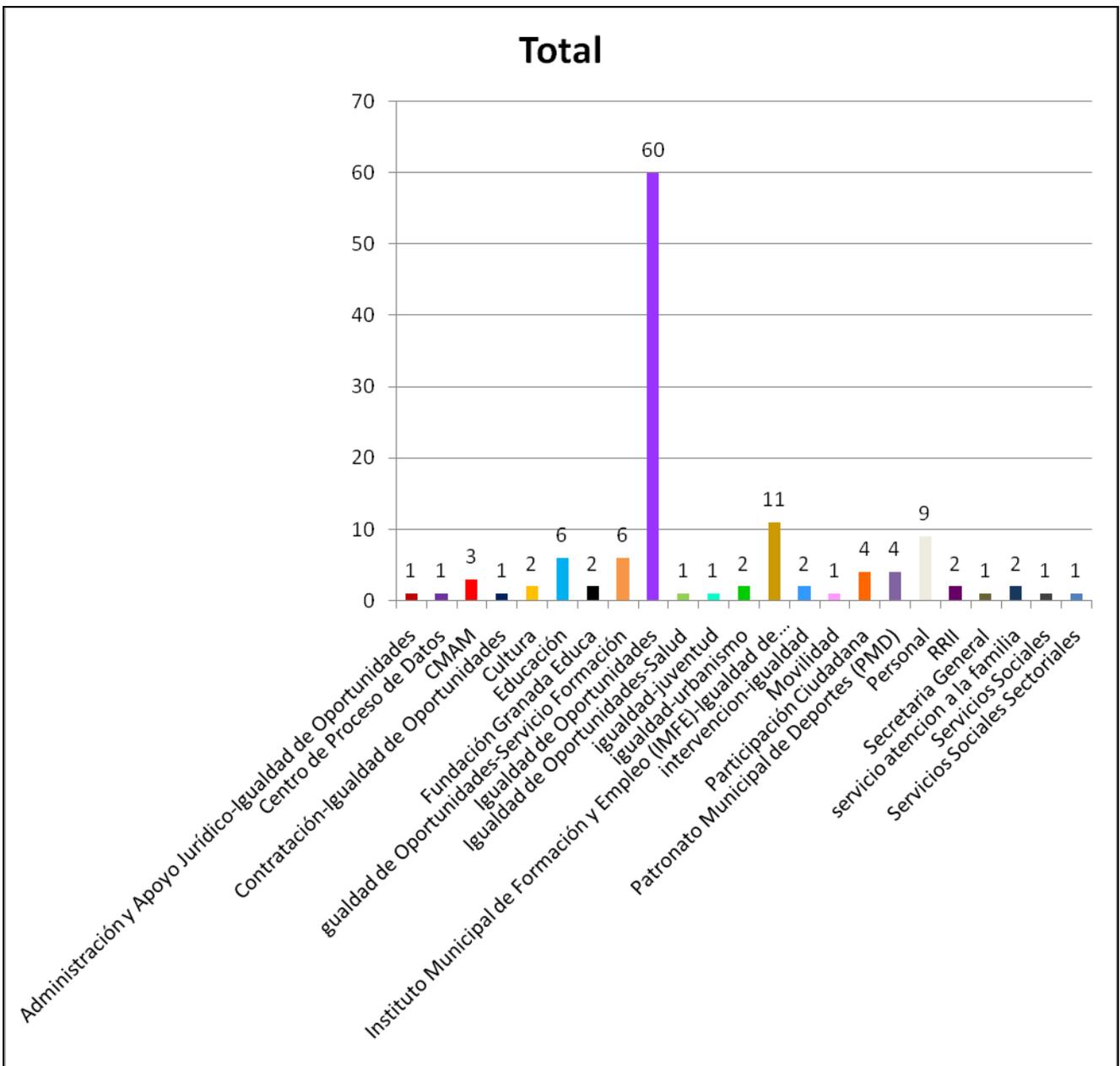


### 2.2.2 Acciones según unidad responsable de ejecución

UNIDAD RESPONSABLE EJECUCIÓN ACCION	en curso	finalizada	no iniciada	Total general
Administración y Apoyo Jurídico-Igualdad de Oportunidades			1	1
Centro de Proceso de Datos	1			1
Igualdad de Oportunidades - Centro Municipal Atención a la Mujer		3		3
Contratación-Igualdad de Oportunidades			1	1
Cultura			2	2
Educación		5	1	6
Fundación Granada Educa			2	2
Igualdad de Oportunidades-Servicio Formación		5	1	6
Igualdad de Oportunidades		50	10	60
Igualdad de Oportunidades-Salud			1	1
Igualdad-juventud			1	1
Igualdad-urbanismo		1	1	2
Instituto Municipal de Formación y Empleo (IMFE)-Igualdad de Oportunidades		11		11
Intervención-igualdad	2			2
Movilidad		1		1
Participación Ciudadana		2	2	4
Patronato Municipal de Deportes (PMD)			4	4
Personal	5	3	1	9
RRII	1	1		2
Secretaría General		1		1
Servicio Atención a la familia	1	1		2
Servicios Sociales	1			1
Servicios Sociales Sectoriales		1		1
<b>Total general</b>	<b>11</b>	<b>85</b>	<b>28</b>	<b>124</b>



**Acciones según unidad responsable de ejecución**

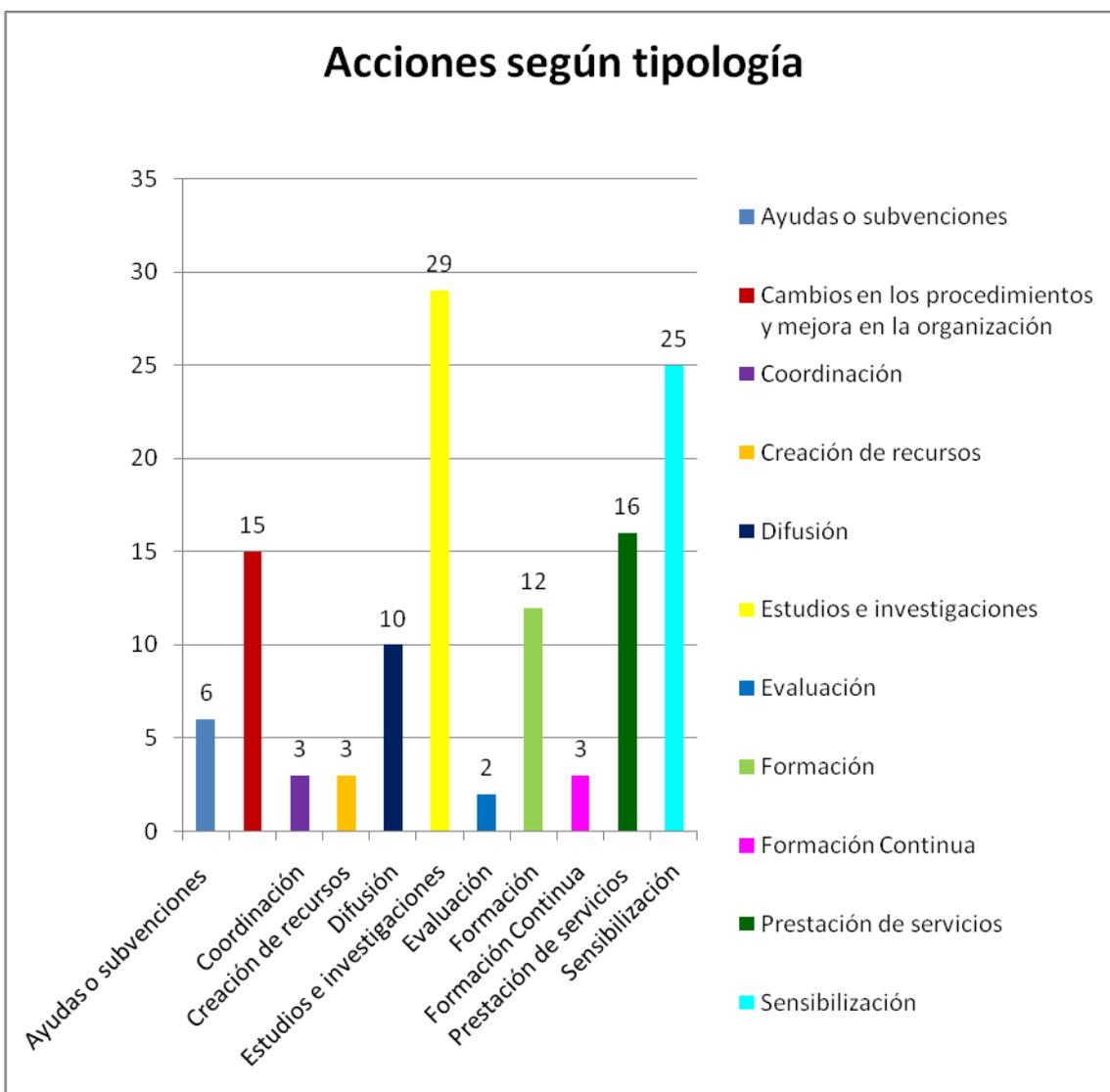


El número de acciones según la Unidad responsable de la ejecución está estrechamente vinculado al número de actuaciones; por lo que el Área de Igualdad de Oportunidades tiene un mayor número de acciones que el resto de las Unidades (un total de 60), seguida del Instituto Municipal de Formación y Empleo (11) y el Área de Personal (9).



### 2.2.3. Acciones según tipología

Ayudas o subvenciones	6
Cambios en los procedimientos y mejora en la organización	15
Coordinación	3
Creación de recursos	3
Difusión	10
Estudios e investigaciones	29
Evaluación	2
Formación	12
Formación Continua	3
Prestación de servicios	16
Sensibilización	25
Total general	124

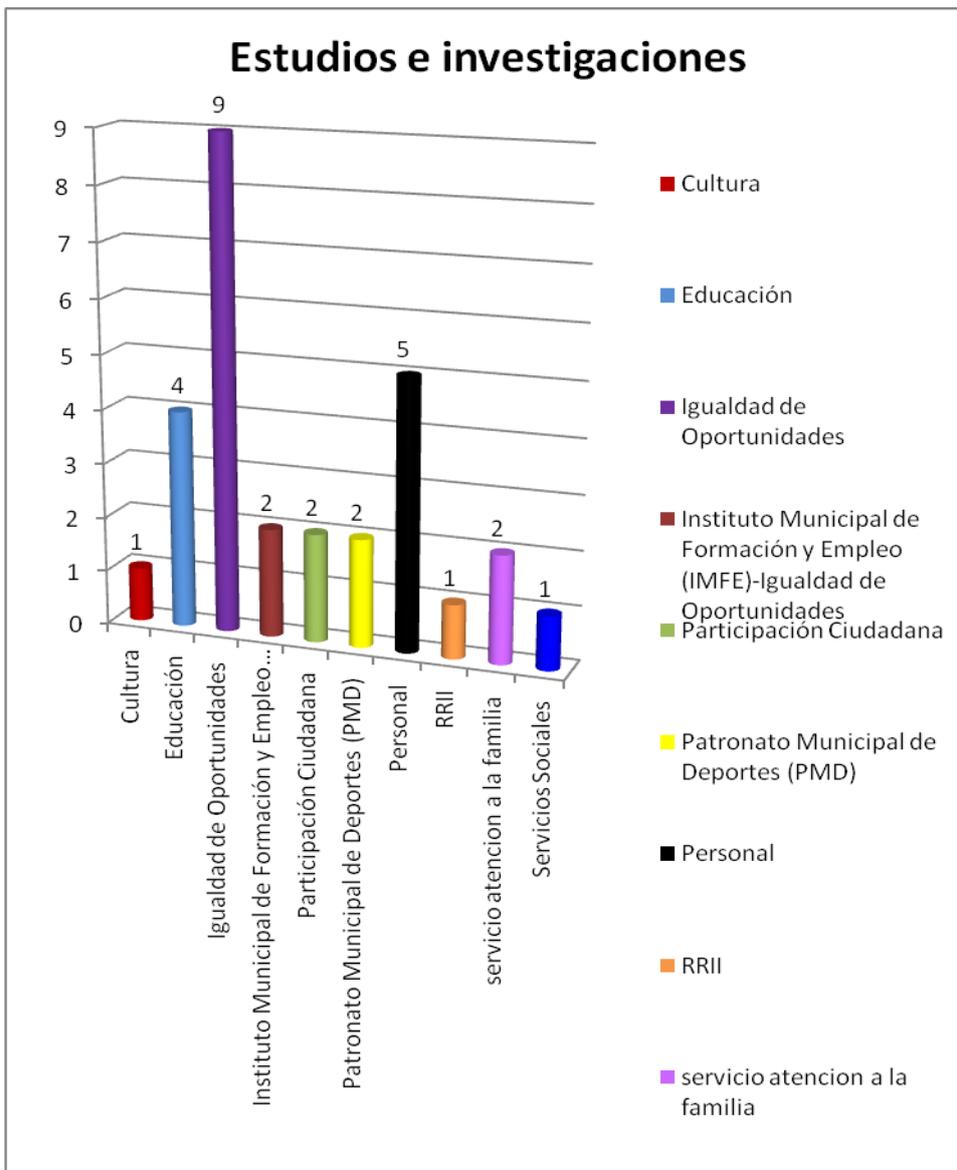




Con respecto a la tipología de las acciones, las más frecuentes, al igual que en el año 2010, son las que corresponden con la categoría estudios e investigaciones, en el anterior informe de seguimiento esto se consideraba un dato positivo ya que al estar en el inicio del proceso de implementación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Granada, se estaba haciendo una amplia labor de análisis que nos permitiese sentar las bases para las futuras modificaciones en los procedimientos. Sin embargo el hecho de que este tipo de actuaciones continúen apareciendo puede estar relacionado con la dificultad de realización de las mismas. De cualquier manera si es un dato positivo que la mayoría de las acciones de estudios e investigación están finalizadas (14) o en curso (7) y solo 8 acciones no iniciadas, por lo que se puede interpretar que se está avanzando en las obtención de datos desagregados por sexo, que nos permite conocer la evolución de participación de mujeres y hombres.



Estas acciones son eminentemente transversales, como se aprecia en el segundo gráfico, en el que aparece la responsabilidad de las Áreas Municipales en la realización de acciones de *estudio e investigación*, como se observa, casi todas las Áreas tienen encomendadas la realización de este tipo de acciones.



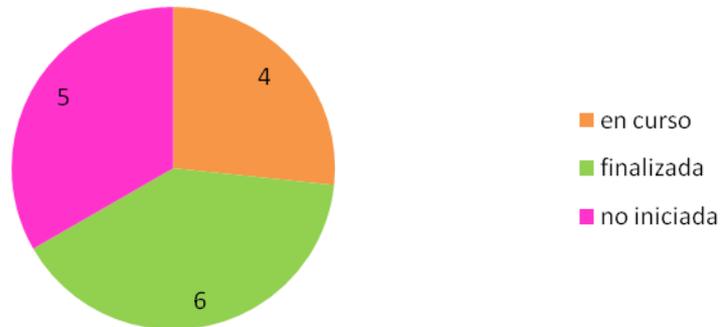
Lo mismo ocurre con la categoría "cambios en los

procedimientos", estas acciones representan medidas de alto calado estructural estables en el tiempo, que suponen una mejora en la organización así como un mayor beneficio de la ciudadanía. Si observamos el nivel de ejecución de estas acciones vemos que aunque hay más acciones finalizadas (6), existen aún 4 que están en curso y otras 5 que no han sido iniciadas. Este tipo de acciones tienen su efecto a largo plazo, por lo que es imprescindible comenzar a desarrollar las no iniciadas para que haya tiempo suficiente para implementarlas a lo largo del período de vigencia del IV Plan.

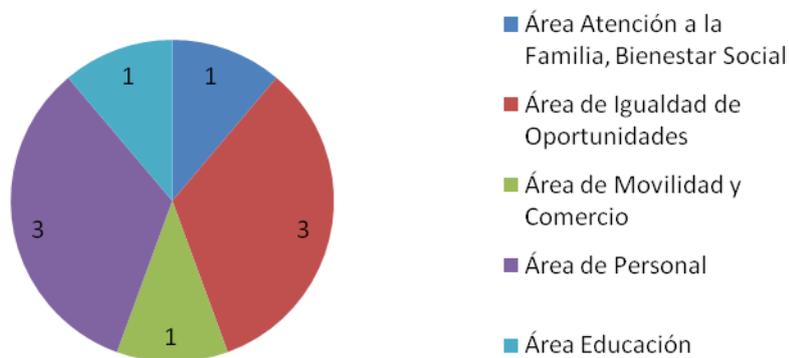
Estas acciones las están desarrollando principalmente las áreas de Igualdad de Oportunidades (3), Personal (3), Familia y Bienestar Social (1), Movilidad (1) y Educación (1).



### Cambios en los procedimientos y mejora en la organización



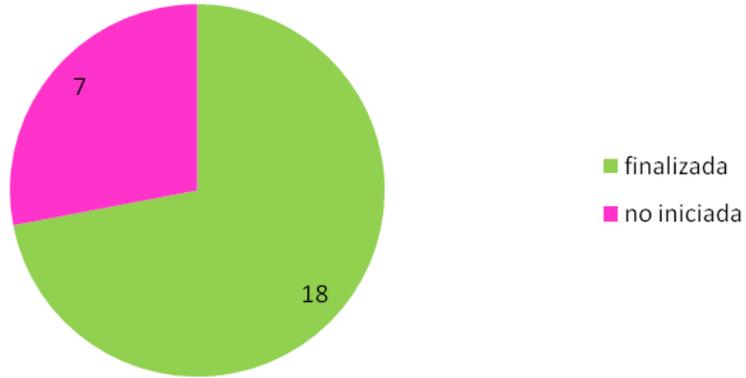
### Cambios en los procedimientos y mejora en la organización



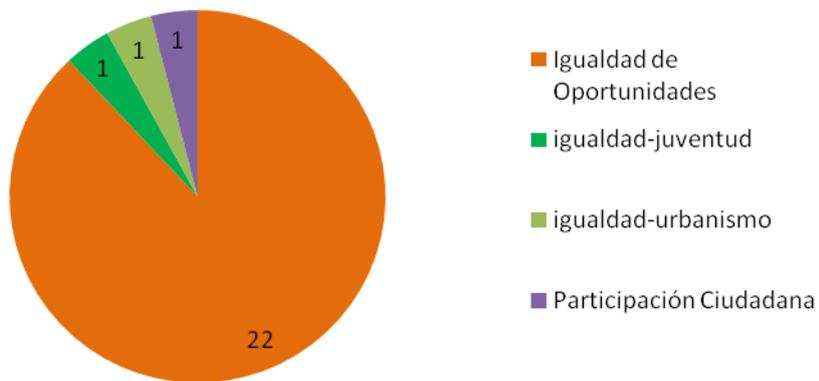
Por otra parte otra de las acciones más frecuentes son las de sensibilización, ya que constituyen uno de los pilares fundamentales en los que se asientan las políticas de igualdad, puesto que suponen un elemento transformador para luchar contra los estereotipos y roles de género. Estas acciones sin embargo, sí que están en su mayoría finalizadas. Así mismo, vemos que la mayoría de estas acciones son responsabilidad del Área de Igualdad de Oportunidades.



### Sensibilización



### Sensibilización

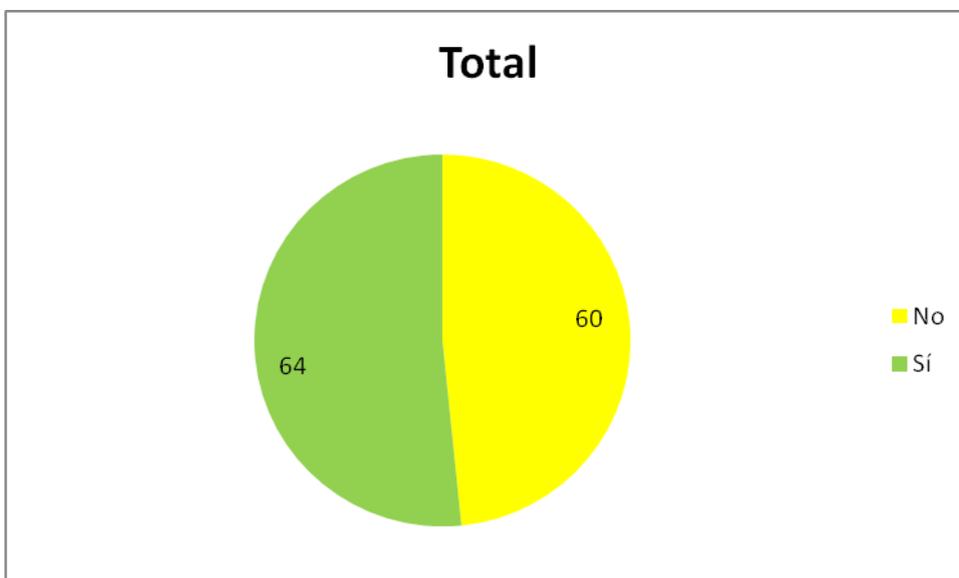


## 2.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS EN RELACIÓN AL PÚBLICO Y PERFILES DE LAS PERSONAS DESTINATARIAS

### 2.3.1. Resultados según existencia de público destinatario

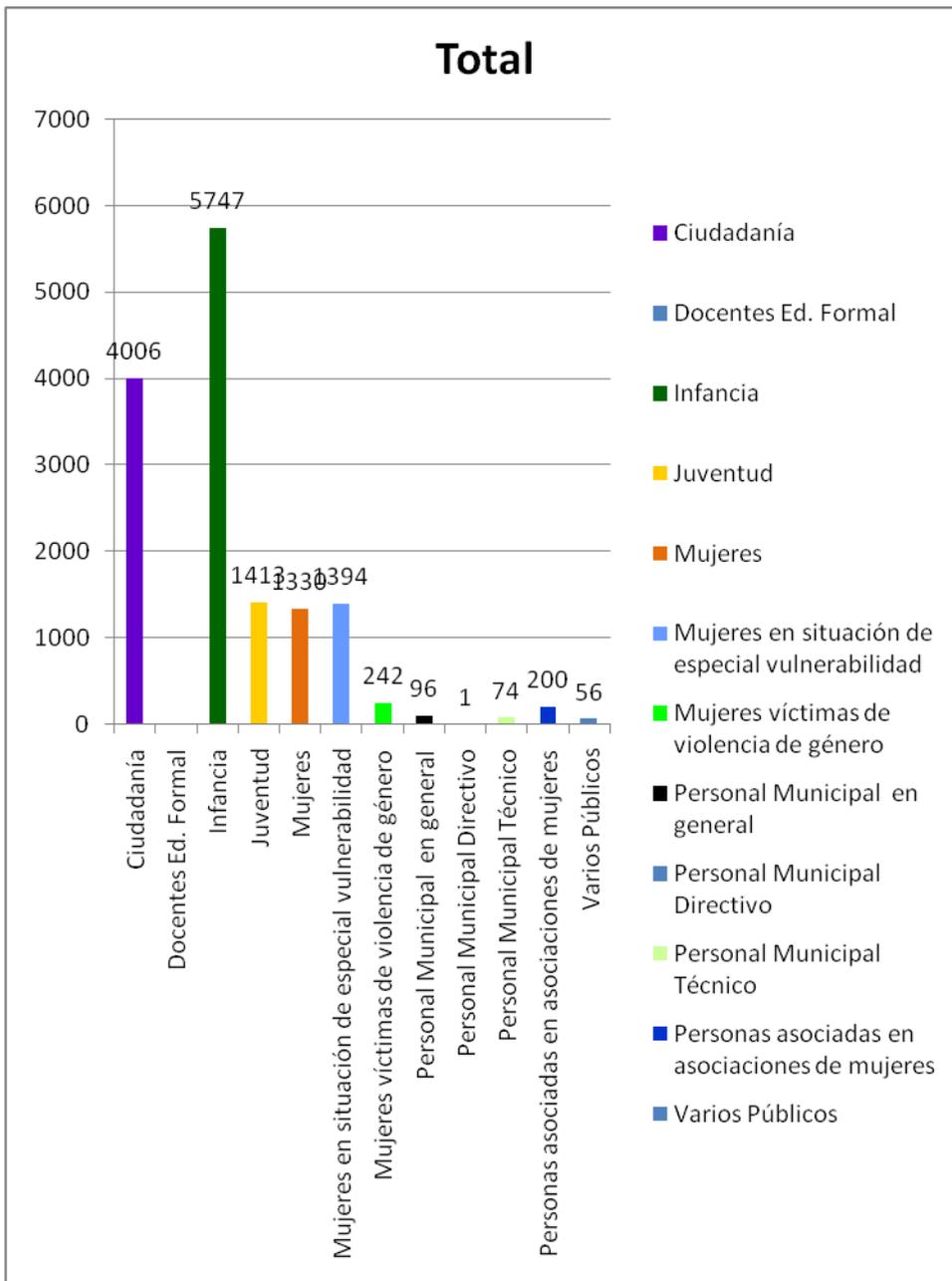
La existencia o no de público destinatario está relacionada con la tipología de acciones a desarrollar, así las acciones de *cambios en los procedimientos y estudios* (mayoritarias en el desarrollo del Programa Anual de Trabajo de 2011) no tienen público destinatario; sin embargo otras como la *prestación de servicios*, la *difusión* y la *sensibilización* sí tienen público.

La existencia de un porcentaje similar de acciones que conllevan público destinatario y las que no, nos indica que el Programa Anual de Trabajo está perfectamente equilibrado entre las acciones que están dirigidas a las personas, y aquellas que conllevan cambios estructurales en la organización.



### 2.3.2. Resultados según perfiles de las personas destinatarias

Ciudadanía	4.006
Infancia	5.747
Juventud	1.413
Mujeres	1.330
Mujeres en situación de especial vulnerabilidad	1.394
Mujeres víctimas de violencia de género	242
Personal Municipal en general	96
Personal Municipal Técnico	74
Personas asociadas en asociaciones de mujeres	200
Varios Públicos	56
<b>Total general</b>	<b>14.559</b>



Con respecto al número de personas destinatarias hay que decir que sólo se han tomado datos en aquellas acciones en las que era posible medir el público destinatario, ya que existen muchas acciones que están dirigidas a la ciudadanía en general, y es muy difícil contabilizar el público destinatario que efectivamente ha realizado la acción.

Las categorías con más personas destinatarias son Infancia (5.747), Ciudadanía (4.006), Juventud (1.413), Mujeres en situación de especial vulnerabilidad (1.394), Mujeres en general (1.330); Mujeres víctimas de violencia de género (242).

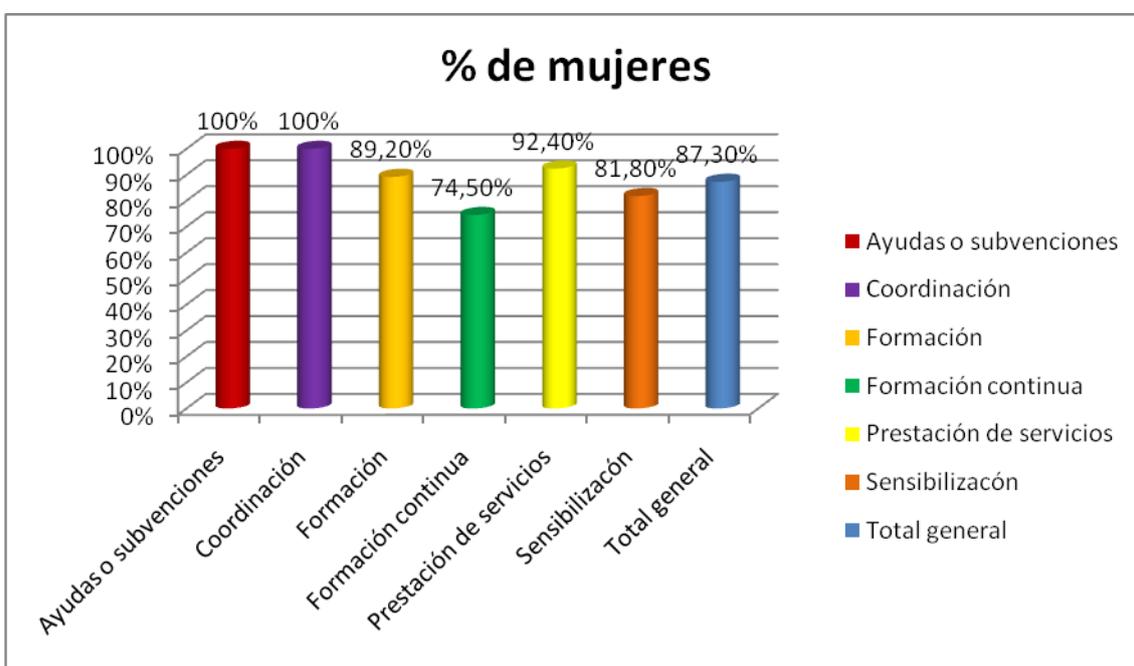
Al ser el Servicio de Igualdad de Oportunidades la Unidad con más acciones, estas categorías están relacionadas con los programas de coeducación e igualdad de oportunidades que se dan en el marco del programa "Granada, Ciudad Educadora" y que están dirigidas a infancia y juventud, y con las diferentes

acciones positivas que se desarrollan desde Igualdad y desde el Instituto Municipal de Formación y Empleo (categorías de “mujeres” y “mujeres en situación de especial vulnerabilidad”) también aparecen un gran número de personas en la categoría “ciudadanía” que se corresponde con las acciones de sensibilización que se dirigen a toda la población con la finalidad de eliminar roles y estereotipos de género.

### Porcentaje de mujeres según tipo de acción

Con respecto al porcentaje de mujeres según tipo de acción, hay que tener en cuenta que la inmensa mayoría de las actuaciones corresponden a Igualdad de Oportunidades, por lo que las acciones positivas que se desarrollan desde este Servicio hacen que hay un porcentaje superior de mujeres en las estadísticas, dando como resultado un total del 87,3% de mujeres en las acciones que se han desarrollado.

Ayudas o subvenciones	100%
Coordinación	100%
Difusión	80%
Formación	89,2%
Formación Continua	74,5%
Prestación de servicios	92,4%
Sensibilización	81,8%
Total general	87,3%



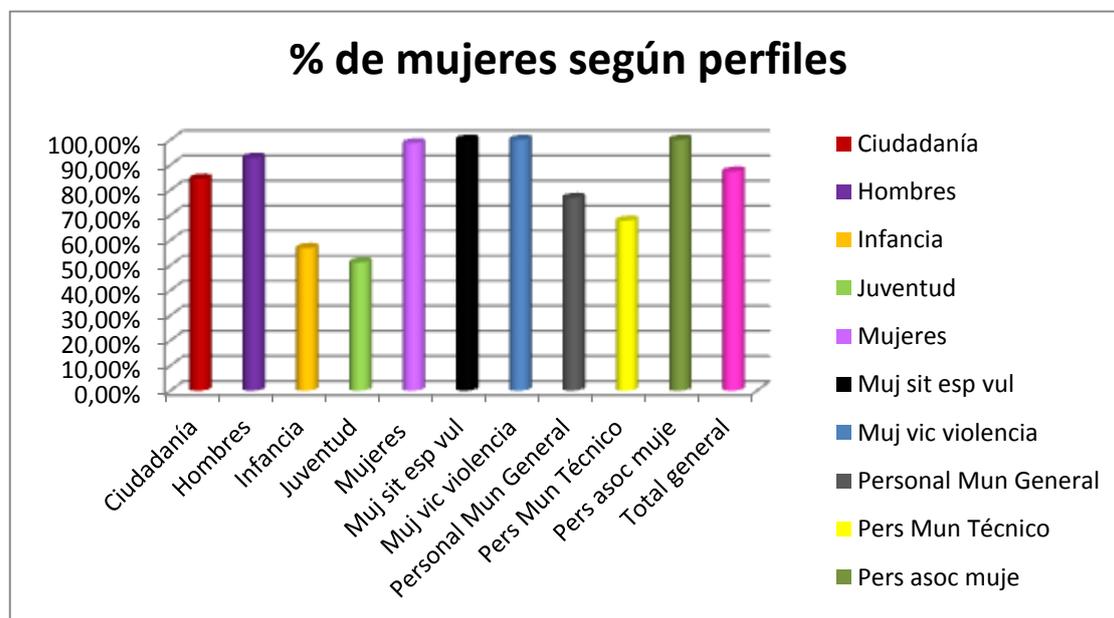
Las acciones que tienen un mayor porcentaje de mujeres son las de “ayudas y subvenciones” que se corresponden con el programa de *Becas a Madres Jóvenes Estudiantes* de la Concejalía de Igualdad de Oportunidades.



Las actuaciones de prestación de servicios, que tienen un porcentaje de mujeres del 92,4% también son mayoritariamente del Área de Igualdad de Oportunidades, y son en su mayoría acciones positivas: prestación de servicios a *mujeres víctimas de violencia de género (Centro Municipal de Atención a la Mujer)*, o a *mujeres en situación de especial vulnerabilidad (Unidad Móvil de Atención a la Prostitución)*, también destacan las desarrolladas por el Instituto Municipal de Formación y Empleo dirigidas a favorecer la empleabilidad de las mujeres granadinas . Hay otros servicios que se prestan desde Igualdad que son tanto para mujeres como para hombres, sobre todo aquellos que tienen que ver con la infancia (*Programa de ludotecas en centros infantiles y atención a hijas/os de víctimas de violencia de género*).

### Porcentaje de mujeres destinatarias según perfiles

Ciudadanía	84,4%
Hombres	92,8%
Infancia	56,8%
Juventud	51,1%
Mujeres	98,6%
Mujeres en situación de especial vulnerabilidad	100%
Mujeres víctimas de violencia de género	100%
Personal Municipal en general	76,8%
Personal Municipal Técnico	67,7%
Personas asociadas en asociaciones de mujeres	100%
Total general	87,3%



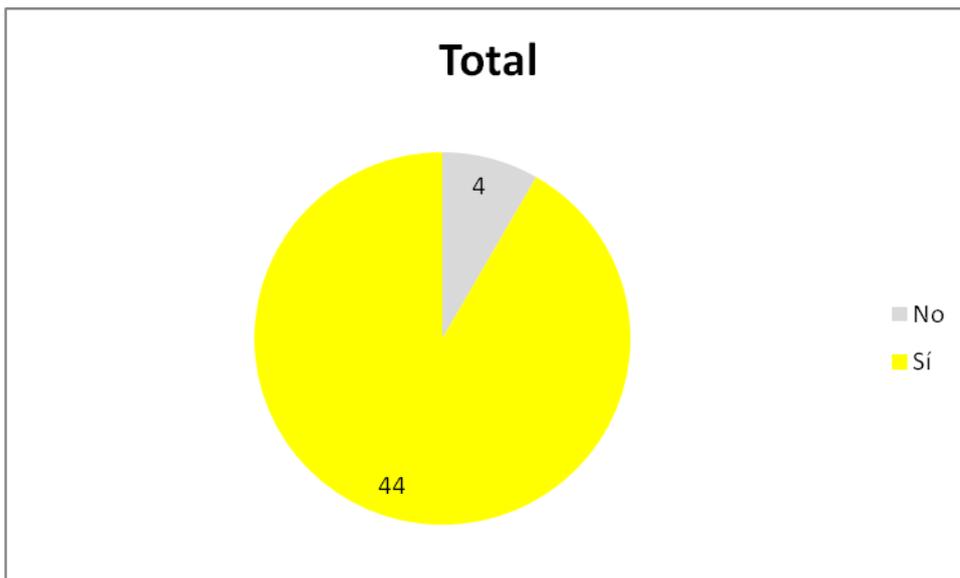
Las categorías que mayor porcentaje de mujeres tienen son obviamente las específicas (*mujeres en general, mujeres víctimas de violencia, mujeres en situación de especial vulnerabilidad, personas asociadas en asociaciones de mujeres*), también observamos que la categoría *hombres* tiene un alto porcentaje de mujeres, esto es así porque una acción de formación que en principio estaba diseñada para hombres finalmente tuvo como público mayoritario las mujeres.



Otra de las acciones que presenta mayor porcentaje de mujeres como público destinatario es *ciudadanía*, ya que hace fundamentalmente referencia a acciones de sensibilización y formación que están abiertas a toda la ciudadanía, pero a las que acuden mayoritariamente mujeres.

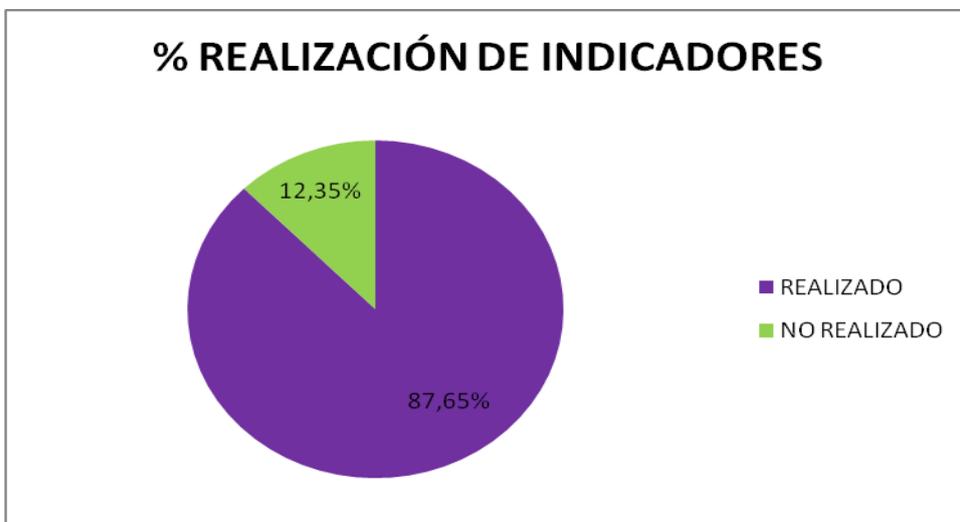
### Adecuación al tipo de público real

Como hemos visto anteriormente, muchas de las acciones inicialmente se programan para un tipo de público destinatario concreto, que luego no es el que recibe la acción. En el caso del Programa de Trabajo 2011, la adecuación entre el público destinatario inicialmente previsto y el público real de la acción es mayoritaria, coincidiendo en 44 acciones, y siendo diferentes en 4.



### Porcentaje de realización de los indicadores

El porcentaje de realización de los indicadores es un dato muy importante, ya que nos dice si estamos alcanzando o no los resultados previstos con nuestras acciones. Este año tenemos un dato muy positivo, ya que el 87,65% de los indicadores se ha realizado, siendo este un porcentaje superior al del año pasado, que era del 76,6%.



## 2.4. ANÁLISIS DE RESULTADOS POR EJES

### 2.4.1. Resultados Eje I Institucional: Construir Granada en Igualdad.

En este Eje se **engloban los objetivos dirigidos a la incorporación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento**, tanto en su estructura interna como en la acción política, incluyendo una nueva organización del tiempo y el espacio. El Eje lo desarrollan los siguientes objetivos generales:

- Incorporar el principio de igualdad en la acción municipal
- Reorganizar los espacios y los tiempos de mujeres y hombres y fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Consolidar la igualdad en el Ayuntamiento

La actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres exige el abordaje de medidas transversales, y su puesta en marcha implica no sólo hacerlo desde algunas Áreas o departamentos, sino desde y hacia toda la organización. En el modelo de mejora continua, la planificación y ejecución coordinada de las actuaciones juega un papel fundamental, ampliando el círculo de responsabilidades y enfatizando la necesidad de generar estructuras que permitan la acción coordinada de agentes con responsabilidad en los procesos de mejora.

Es precisamente en este Eje, donde se incorporan las actuaciones comunes, a realizar por todas las Áreas Municipales, que son de carácter transversal y que representan medidas de alto calado estructural estables en el tiempo, que suponen una mejora en la organización así como un mayor beneficio de la ciudadanía. Estas actuaciones se están llevando a cabo a través de los grupos de trabajo del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y son de nivel de dificultad de realización medio-alto, debido a la complejidad que supone cambiar procedimientos que llevan muchos años instaurados en la institución, y a la novedad que representa la incorporación de la perspectiva de género en los mismos.

Así mismo, cabe destacar que este Eje presenta dos objetivos específicos, en forma de Planes o Programas, que incluyen numerosas actuaciones, y que aparecen por primera vez reflejados en este IV Plan, no habiéndose desarrollado nunca antes políticas de igualdad en este sentido, son:

- La elaboración e implementación del Programa Municipal de Nuevos Usos Sociales del Tiempo
- La elaboración e implementación de un Plan de Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento de Granada.

**El número de actuaciones planificadas en este eje son 25**, lo primero que cabe destacar, es que a pesar de ser un eje que presenta una gran novedad en cuanto a su contenido, y dificultad en la aplicación práctica de las actuaciones, hay pocas (11%) que no se hayan iniciado, lo que ya de por sí es algo positivo.

Del **88%** restante, la mitad se distribuyen entre aquellas que están **finalizadas** y las **en curso**. Las actuaciones comunes, a desarrollar por todas las Áreas Municipales, se encuentran en su inmensa mayoría en curso, lo que implica que aunque se han sentado las bases para los cambios en los procedimientos en esta línea, el proceso aún no está concluido, lo que impide ver resultados objetivos.



Por su parte, las actuaciones que tienen que ver con el uso de los tiempos y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, referidas a servicios de conciliación como Ludotecas, Escuelas en vacaciones, Campamentos, Aulas de verano o Escuelas infantiles, sobre las que el IV Plan Municipal de Igualdad plantea un diagnóstico se encuentran consolidadas, lo mismo que la comunicación no sexista y la elaboración del plan de igualdad de empresa están en gran parte finalizadas o en curso.

Aquellas actuaciones que presentan una mayor resistencia a su implementación son la participación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de representación, la incorporación de la perspectiva de género en todas las campañas y actividades que realizan las Áreas Municipales.

Con respecto a las Áreas responsables de la Ejecución, destacan el Área de Personal, con 8 actuaciones a realizar en 2011, se han acometido 8, estando 3 finalizadas y 5 en curso. Las actuaciones finalizadas están relacionadas con la capacitación, la formación del personal municipal, y la referida a incluir y evaluar contenidos de igualdad de oportunidades y perspectiva de género en los temarios de oposiciones. La ejecución de estas actuaciones se valora muy positivamente pues el conocimiento en materia de igualdad es necesario para poder incorporar la transversalidad de género. Sobre las acciones relacionadas con el objetivo específico 3.1. elaborar e implementar del Plan de Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento de Granada, se ha dado continuidad al trabajo iniciado, a través de la Comisión de Igualdad, como del grupo de trabajo constituido para su desarrollo, hay acciones que están finalizadas y que se han incorporado en la estructura de la organización, son las que suponen un cambio de procedimiento y se vienen realizando como la incorporación en los temarios de contenidos de igualdad; hay otras que están en curso relacionadas con los estudios y análisis sobre la segregación horizontal y vertical de la plantilla, análisis de los permisos de conciliación, en este sentido un dato a destacar es el porcentaje de hombres que solicitan el permiso de lactancia 69.8% y la licencia por enfermedad infectocontagiosa, 60.2% ; aunque las reducciones de jornadas siguen siendo solicitadas mayoritariamente por las mujeres.

**El Área de Igualdad de Oportunidades, que tiene la responsabilidad en la puesta en marcha y desarrollo de las actuaciones comunes** que deben ser implementadas por todas las Áreas Municipales. Otras Áreas con responsabilidad en este Eje son, Relaciones Institucionales, con responsabilidad en la coordinación de fiestas institucionales como el día de Mariana Pineda, y el Área de Bienestar Social en lo que respecta a la consideración de la situación de monoparentalidad en los recursos municipales de su ámbito competencial.

Con respecto a las acciones, hay que tener en cuenta que para que una actuación se dé por finalizada, precisa que todas las acciones que la componen previstas para ese año se encuentren también finalizadas. Lo que nos indica que aunque el porcentaje de acciones que se encuentran finalizadas es mayor al de actuaciones, aquellas que se encuentran en curso o no iniciadas impiden que las actuaciones se den por finalizadas.

En las Unidades responsables de la ejecución de las acciones, al igual que ocurría con las actuaciones, las que más carga global tienen son Igualdad de Oportunidades (15) y Personal (9), con la diferencia de que a pesar de que el Área de Personal tenía más actuaciones que Igualdad de Oportunidades, ahora es Igualdad la que tiene un número mayor de acciones a desarrollar. Esto nos indica que en general, las actuaciones que son responsabilidad de Igualdad de Oportunidades, presentan más acciones en su desarrollo que las de Personal.



Debido a la eminente transversalidad de este Eje, las acciones más desarrolladas son las de estudios e investigaciones, seguidas de las de cambios en los procedimientos. Efectivamente las actuaciones transversales generalmente deben implicar cambios en los procedimientos de trabajo, pero previamente a la realización de estos cambios es imprescindible un análisis de la situación real existente, para ver qué líneas estratégicas han de seguirse.

Sí que hay que destacar, que las acciones de análisis debieran darse en los primeros años de vigencia del Plan, para pasar con posterioridad a las de cambios en los procedimientos; teniendo en cuenta que estamos ya a más de la mitad del Plan, en años posteriores, la categoría de cambios en los procedimientos debiera superar a la de estudios e investigaciones.

En general, no hay una existencia alta de personas destinatarias, debido a que las actuaciones que más predominan en este Eje son las de cambios en los procedimientos y estudios e investigaciones, y ninguna de ellas tiene público destinatario. Las categorías con mayor público destinatario son el Personal Municipal (acciones de formación en transversalidad de género), infancia (acciones correspondientes al establecimiento de servicios para la conciliación como las ludotecas), mujeres en situación de especial vulnerabilidad (becas dirigidas a madres jóvenes estudiantes con la finalidad de que no abandonen sus estudios) y ciudadanía (acciones sensibilización y difusión sobre usos sociales del tiempo).

Existe un amplio porcentaje de mujeres en casi todas las acciones, situándose la media en un 77,8% de mujeres.

Todas las acciones se han adecuado al público destinatario inicialmente previsto, es decir, no ha habido modificaciones en las mismas, y todo ha salido según se había planificado.

Finalmente el dato de **realización de los indicadores**, que nos ofrece una visión global sobre los resultados alcanzados es muy positivo, ya que es de un **95,8%**.

#### **2.4.2. Resultados Eje II Socializador: Eliminación de roles y estereotipos sexistas.**

El Eje Socializador **plantea como principal objetivo fomentar un cambio de valores y modelos en nuestra sociedad educando para la igualdad.** Integra por tanto, las actuaciones del IV Plan Municipal de Igualdad que inciden en el mundo de las mentalidades, dirigidas a personas de todas las edades, especialmente a aquellas que se encuentran en proceso de formación, por lo que tienen en este eje un peso importante aquellas actuaciones desarrolladas con infancia y juventud, además de las que se realizan con personas adultas en procesos de búsqueda de empleo, o aquellas actuaciones, principalmente de carácter cultural, dirigidas a toda la ciudadanía y que pretenden visibilizar la contribución de las mujeres en las manifestaciones artísticas, analizar su papel y potenciar la participación de las granadinas en la vida cultural y social de nuestra ciudad.

Este Eje se estructura a partir de tres objetivos específicos. El primero de ellos: "Favorecer la eliminación de estereotipos y los roles de género", impulsa aquellas actuaciones dirigidas a infancia y juventud fundamentalmente, lo mismo que a familias y a hombres, específicamente, con el propósito de analizar, cuestionar y proponer alternativas respecto a los valores, papeles y modelos

asignados tradicionalmente a mujeres y hombres a través de los procesos de socialización diferenciada.

El segundo de estos objetivos: "Diversificar las opciones profesionales de las mujeres", plantea actuaciones para promover la presencia de las mujeres en ámbitos laborales y académicos en los que están subrepresentadas, a través de acciones de sensibilización y revisión de criterios dirigidos a profesionales de la orientación laboral.

Por último, el tercer de los objetivos: "Potenciar la igualdad y valorar las aportaciones de las mujeres", incluye actuaciones en dos direcciones. Por una parte persigue apoyar y promover la participación de las mujeres en la vida pública a través de la cultura, visibilizando sus aportaciones y valorando la contribución que las granadinas han realizado en todos los ámbitos. Y por otra, incorporar la perspectiva de la igualdad en entidades significativas en el ámbito educativo formal, como el Consejo Escolar Municipal, o en la acción educativa de carácter no formal que desde el Ayuntamiento de Granada se realiza.

En el año 2011 en este Eje II, Socializador, **se planificaron 14** actuaciones impulsadas por el Área de Educación, el Instituto Municipal de Formación y Empleo y el Servicio de Igualdad de Oportunidades. De éstas **han finalizado el 50 %**, mientras que el 42'8 % no se han iniciado y el 7'14 % restante se encuentran en curso.

El análisis pormenorizado de acciones contenidas en cada una de las 14 actuaciones planificadas y de sus correspondientes unidades responsables de ejecución explica el proceso de ejecución de este Eje II en el año 2011. Así, podemos constatar que han finalizado aquellas acciones planificadas relacionadas con programas ya consolidados y de carácter continuado como son las relativas a Programas educativos -Granada, ciudad educadora-, Casa Escuela, el Centro Europeo de Mujeres o las intervenciones en órganos como el Consejo Escolar Municipal o los Consejos escolares de centros educativos. En todas ellas han intervenido para su cumplimiento el Servicio de Educación y/o el Servicio de Igualdad de Oportunidades. Igualmente han finalizado las previstas por el Instituto Municipal de Formación y Empleo, realizando la revisión de los criterios de orientación laboral desde la dimensión de género de acuerdo con los certificados profesionales aprobados en el año 2010.

Sin embargo, otras acciones como "la incorporación de la educación para la igualdad como contenido transversal en las actividades educativas municipales" por su envergadura y por el número de unidades responsables de su ejecución, han precisado de una planificación previa, iniciarán su ejecución en el año 2012. Lo mismo ocurrirá con la "formación del personal que trabaja en el ámbito de la educación no formal y que imparte talleres en las distintas áreas municipales", actuación que se retoma en el año 2012, ya que en el año 2011 la empresa contratada para este tipo de servicios del Área de Juventud -con la que se había previsto la formación- se encontraba en periodo de finalización de contrato y se valoró más conveniente iniciar la formación en el año 2012 con la empresa adjudicataria del nuevo contrato.

Respecto a las actuaciones responsabilidad del Área de Cultura, ésta y el Servicio de Igualdad de Oportunidades han debido aclarar, previa la realización de las actuaciones, cuestiones de carácter práctico que no se encontraban debidamente ajustadas. De este modo, el Área del Cultura tenía asignadas actuaciones que excedían su competencia, como la *"Impartición de talleres para la detección de contenidos sexistas en las tradiciones y manifestaciones culturales*

*para la supresión de los estereotipos de género en las actividades festivas de los barrios” que correspondería al Área Participación y la “Realización de campañas de sensibilización para recuperar la historia de las mujeres y su contribución al progreso social”, que correspondería en exclusiva al Servicio de Igualdad. En ambos casos las acciones se desarrollarán en el año 2012.*

Por tanto, el grado de ejecución de las actuaciones del Eje Socializador se encuentra en un nivel medio, ya que algo más del 64% de las actuaciones se han iniciado, debiendo abordarse las acciones propuestas para el año 2012 puesto que se durante 2011 se han resuelto los obstáculos que condicionaban su ejecución.

En relación a la tipología de las acciones que se han desarrollado en este Eje, constatamos que la mayoría lo son de sensibilización. De las 26 acciones propuestas, 10 son de esta tipología, lo que está de acuerdo con el carácter educativo y divulgativo de las actuaciones que se proponen y que necesariamente se ha valido de estas acciones de sensibilización para cuestionar, reflexionar y analizar los roles y estereotipos de género tradicionalmente asignados; lo mismo que para visibilizar y poner en valor la contribución de las mujeres en todos los ámbitos y promover la participación y producción artística de las granadinas. Igualmente son representativas las acciones relacionadas con los estudios e investigaciones, 6 de las 26 planificadas, puesto que ha sido necesario realizar una revisión de nuestros recursos, estrategias y materiales.

Al analizar el público destinatario de las acciones propuestas en este Eje podemos considerar que es el que a un mayor número de personas alcanza. Han participado 10.224 personas en las actuaciones planificadas en el año 2011. De éstas, más de 8.000 son niños, niñas y jóvenes que se encuentran escolarizados o en procesos de formación y/o búsqueda de empleo. En este caso la representación por sexo es equilibrada. Igualmente es significativa la participación en acciones dirigidas a toda la ciudadanía, 3122 adultas y adultos, aunque en este particular la participación de las mujeres es mucho mayor, representando el 82´5 %.

Las acciones de este Eje II están diseñadas para que cuenten con la participación tanto de mujeres como de hombres, puesto que para lograr el cambio en las mentalidades que perseguimos es necesario que tanto unos como otras realicemos un cuestionamiento de los valores, modelos y estereotipos asignados; Sin embargo, también contamos con actuaciones dirigidas de modo independiente a cada sexo, para promover la participación y reforzar la autonomía de las mujeres o para buscar nuevos modelos de referencia en el caso de los hombres. Tenemos que hacer constar que no hemos logrado en el año 2011 realizar acciones con hombres exclusivamente, se ha realizado formación en nuevas masculinidades, sin embargo han asistido tanto hombres como mujeres, por lo que únicamente en esta actuación no se ha adecuado el tipo de público previsto.

Por último, los **indicadores de realización** nos informan que el grado de realización de los objetivos propuestos con cada acción es alto, alcanzando un **80%**.

### **2.4.3. Resultados Eje III Calidad de Vida: Igualdad es Calidad.**

Este eje da cuenta de los objetivos y medidas específicas, es decir de aquellas actuaciones que se dirigen a proporcionar iguales condiciones y oportunidades para las mujeres en el acceso a los recursos, propiciando un tratamiento integral de las desigualdades. Se desarrolla a partir de un objetivo general, seis específicos y treinta actuaciones.

El **objetivo general** de este eje "impulsar un tratamiento integral de la desigualdad dando a conocer las distintas discriminaciones por razón de género y favoreciendo el acceso a los servicios y recursos". Este objetivo define las áreas con mayor peso, así como la tipología de actuaciones y la presencia de público destinatario, en su mayoría mujeres.

En 2011 se han abordado 21 actuaciones, de las cuales 17 han finalizado, 1 está en curso y 3 no se han iniciado, lo que supone un porcentaje de ejecución del 82,8%.

Destacar que en este Eje las **Áreas que más peso tienen** en la realización de las actuaciones son: Igualdad de Oportunidades con 11, seguida del Instituto Municipal de Formación y Empleo con 5, de Deportes con 3, Familia y Bienestar Social con 2.

Hay que tener en cuenta que en este eje es en el que **se incluye las actuaciones contra la violencia de género y aquellas dirigidas al resto de colectivos de mujeres en riesgo de exclusión; las que favorecen la empleabilidad; la de promoción de la salud y la práctica deportiva**. De esta manera destacan las actuaciones con mujeres como público destinatario, y entre ellas las mujeres en situación de especial vulnerabilidad y víctimas de violencia de género, en cuanto a la tipología las más numerosas son de prestación de servicios, seguidas de las de sensibilización.

Respecto al **porcentaje de ejecución** de las actuaciones programadas por Áreas responsables: Igualdad de Oportunidades ha finalizado el 100% de sus actuaciones, al igual que el Instituto Municipal de Formación y Empleo, el Área de Familia y Bienestar Social tiene en ejecución el 100%, Deportes no ha iniciado las actuaciones prevista para este año. Hay que puntualizar que desde el Área de Deportes, se viene trabajando para la incorporación de la transversalidad de género, de esta manera remiten los datos desagregados por sexos de la utilización de las instalaciones del Patronato Municipal de Deportes y de las modalidades deportivas; tras reuniones mantenidas, entre personal técnico del Patronato y la Agente para la Igualdad, (hay que tener en cuenta que ha habido cambios de responsables en ambas Áreas) se ha producido un retraso en el inicio de las actuaciones y se pondrán en marcha en 2012.

Sobre **la tipología de acciones** destacan: prestación de servicios, difusión, sensibilización. Aclarar que en la tipología de sensibilización se han incluido aquellas acciones que tienen que ver tanto con la realización de grandes campañas de sensibilización, como la realización de talleres de prevención dirigidos a la ciudadanía en general y a las mujeres en particular.

**El público destinatario en este Eje del Plan que tiene que ver con el acceso a los recursos, han sido mujeres en general, mujeres en situación de vulnerabilidad** y mujeres víctimas de violencia de género, seguidas de varios públicos, infancia y empresariado.

**Sobre el porcentaje de realización de los indicadores**, que ha sido de un 91.4 %.

### Elementos a destacar del Eje

- El Área de Igualdad de oportunidades es responsable del **Programa Municipal contra la Violencia de Género 2009- 2014**, que se incluye en este eje, cuya finalidad es dar una respuesta integral a la violencia de género previniendo su aparición y actuando eficazmente ante los casos que se produzcan en la ciudad de Granada, entre otras medidas se presta una atención especializada a través del Centro Municipal de Atención a la Mujer ofreciendo atención social, psicológica y jurídica, además ofrece un servicio de atención psicoeducativa a menores a cargo de mujeres víctimas de violencia de género, son 413 mujeres víctimas de violencia de género las que han sido atendidas a lo largo de 2011, incluyendo las que han recibido atención jurídica.
- Las actuaciones cuyo objetivo específico es “Promocionar la salud integral de las mujeres granadinas”, son también responsabilidad del Área de Igualdad de Oportunidades, durante el año 2011 se ha diseñado y puesto en marcha un **programa** formativo (charlas y talleres) **sobre salud y género**, que ha tenido una gran acogida entre las asociaciones de granada, realizándose numerosas peticiones.
- El Instituto Municipal de Formación y Empleo es responsable de dar respuesta al objetivo “**favorecer la empleabilidad a las mujeres granadinas**”. Se han desarrollado 5 actuaciones, 10 acciones, todas ellas finalizadas; la mayoría relacionadas con las tipologías de formación y prestación de recursos, ambas tienen como público destinatario mujeres en situación de vulnerabilidad y mujeres en general, son 1.341 las mujeres que han pasado por distintos programas de formación y empleo. Se observa que la situación de crisis actual ha provocado cambios en la participación de hombres y mujeres en los programas de formación; se ha incrementado la participación de los hombres, debido fundamentalmente a que los programas de formación específicos de mujeres han quedado fuera de resolución y por otro lado el aumento del paro masculino ha propiciado una mayor participación de hombres en los programas formativos.

#### 2.4.4. Resultados Eje IV Participación: por una ciudadanía activa de las mujeres.

En este último Eje se **engloban los objetivos y medidas relacionados con la participación social y política de las mujeres** para fortalecer su liderazgo social, desarrollándose el siguiente objetivo general: “Fortalecer el liderazgo social de las mujeres fomentando con ello el ejercicio de una ciudadanía activa”.

Así mismo, cabe destacar que para llevar a cabo este objetivo general, el Eje IV presenta dos objetivos específicos dirigidos a promocionar el asociacionismo de las mujeres y a promover el liderazgo y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de poder y toma de decisiones.

Este eje engloba un total de **16 actuaciones**, de las cuales en el año 2011 se programaron acciones específicas en nueve de ellas, estando un **77,7%** de las actuaciones **finalizadas o en curso**, frente a un 22,2 % que aún no están iniciadas.

Las áreas responsables de llevar a cabo las actuaciones del IV Eje son Igualdad de Oportunidades y Participación Ciudadana. De las nueve actuaciones



planificadas para este año, Igualdad de Oportunidades debía de llevar a cabo seis, estando cinco de ellas finalizadas y una no iniciada. De las tres actuaciones de Participación Ciudadana, una está finalizada, otra en curso y otra no iniciada.

En cuanto a la actuación no iniciada responsabilidad de Participación Ciudadana, es la relacionada con la capacitación a las asociaciones mixtas en el desarrollo de políticas de igualdad, habiéndose programado para ello, la realización de talleres dirigidos a asociaciones vecinales, no habiéndose podido llevar a término en este año y habiendo pasado a ser una de las actuaciones prioritarias para el año 2012, en coordinación con Igualdad de Oportunidades. Así mismo, la actuación en curso de esta área estaba comprendida dentro de estos talleres, a través de la impartición de un módulo específico sobre la participación de las mujeres en los órganos de decisión de las entidades, estando planificada de nuevo para este año.

En lo referente a la actuación no iniciada responsabilidad de Igualdad de Oportunidades consistente en la realización de jornadas de intercambio de buenas prácticas, organizada por el Consejo Municipal de la Mujer de Granada, aún estando programada dentro del Plan de Trabajo del Consejo para este año, no se ha podido llevar a término ya que la carga de trabajo del Consejo para el último trimestre de 2011 se ha visto incrementada con una Jornada de gran envergadura no programada inicialmente, por lo que esta actuación ha quedado aplazada.

El total de acciones programadas para el año 2011 han sido diecisiete, de las cuales, catorce se han finalizado y tres no están iniciadas. Esto supone que el 82,30% de las acciones programadas se han llevado a cabo, frente a un 17,30 que no se han iniciado.

Centrándonos en la Unidad responsable de ejecución, para llevar a cabo las acciones programadas en este eje ha sido necesaria la coordinación entre Igualdad de Oportunidades y Participación Ciudadana a través de reuniones de planificación, seguimiento y evaluación. En este sentido, la coordinación con el personal técnico del Área de Participación Ciudadana ha sido muy positiva, llevándose a cabo todas las acciones programadas con ella.

En cuanto a la tipología de cada acción, destacan en primer lugar las de formación, sensibilización y difusión, seguidas de las acciones encaminadas a la elaboración de estudios e investigaciones y la de ayudas y subvenciones.

En relación a la acción de ayudas y subvenciones hay que destacar que este año se ha reanudado la convocatoria del Fondo Iniciativas Mujer, una vez realizado en 2010 un proceso de revisión de sus bases para adecuarse a la Ley de Subvenciones y a la legislación vigente en materia de Igualdad, aprobándose las nuevas bases reguladoras del Fondo Iniciativas Mujer a primeros de 2011.

Las acciones desarrolladas en colaboración con el Consejo Municipal de la Mujer de Granada, vienen programadas en el Plan de Trabajo del Consejo para 2011, habiéndose llevado a cabo la mayoría de ellas, destacando las reuniones periódicas para el seguimiento del IV Plan y la participación del Consejo en el apoyo a las iniciativas del movimiento asociativo de mujeres en la celebración del 8 de Marzo y en la conmemoración del 25 de Noviembre.

Por último hay que destacar que, debido a la convocatoria de elecciones tanto sindicales como municipales, este año se han realizado dos acciones concretas dirigidas a la adecuación de los procesos electorales a la nueva normativa de composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de poder y decisión; por una parte la información sobre este término al personal responsable

en las elecciones sindicales y municipales, y por otra el seguimiento de las lista electorales tanto sindicales como municipales.

Del total de acciones planificadas en 2011 dentro de este eje, más de la mitad tenían público destinatario; entre las acciones que no tenían público destacan las referidas a estudios e investigaciones y las de evaluación.

En referencia al número de personas destinatarias según perfiles, más de la mitad de las acciones desarrolladas han ido dirigidas exclusivamente a mujeres, a través, principalmente, de la realización de acciones formativas sobre nuevas tecnologías con la impartición de 70 cursos de alfabetización digital para mujeres con la finalidad de reducir la brecha digital aún existente por razón de género y edad, participando en esta acción positiva un total de 753 mujeres y destacando que el grado de satisfacción de las mujeres que han recibido estos cursos se ha aproximado mucho a lo previsto, habiendo sido alto o muy alto en la mayoría de los casos.

Finalmente el dato de **realización de los indicadores**, que nos ofrece una visión global sobre los resultados alcanzados es bastante positivo, ya que es de un **75,5%**.

### 3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El Programa de Trabajo del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para 2011 contenía 69 actuaciones, de las cuales un 59,6% se han ejecutado durante este año, y un 20,2% se encuentran actualmente en fase de desarrollo, un 20,2% no han llegado a iniciarse; si realizamos una comparativa con el año anterior, vemos que se han incrementado el porcentaje de actuaciones ejecutadas un 17,58% y reducido las actuaciones que se encuentran en fase de desarrollo pasando de un de un 36,2 al 20.2%, igualmente se ha reducido en un 1,5% las actuaciones no iniciadas. Por lo que **la valoración que se hace del grado de ejecución de las actuaciones es positiva.**

Estos datos nos indican que en 2011, se ha producido un mayor ajuste entre planificación y realización, esto ha sido indica que la concreción de la estrategia de implementación, y seguimiento del IV Plan municipal de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009-2014), junto con las herramientas diseñadas para el tratamiento de la información y el buen funcionamiento de los mecanismos de coordinación, están teniendo resultados. **Los mecanismos de coordinación, de planificación y de seguimiento están dando resultados.**

Con respecto a la carga global de actuaciones por Áreas Municipales, la mayor parte de ellas (35) son responsabilidad de Igualdad de Oportunidades, seguida del Área de Personal (8) y del Instituto Municipal de Formación y Empleo (6). Observamos que siguen el mismo funcionamiento que en el año anterior, el mayor desarrollo se produce en las Áreas Municipales que ya tenían experiencia en el desarrollo de medidas y programas transversales, en el resto de Áreas siguen ritmos diferentes, destacar la participación del Área de Juventud que sin tener actuaciones propias, están aplicando la transversalidad, han participado en la realización de varias acciones con el Servicio de Igualdad de Oportunidades y están desarrollando e incorporando medidas en el Plan de Juventud, tanto en el actual como en el que se está diseñando. **Las Áreas siguen distintos ritmo de incorporación de la transversalidad, aunque todas están trabajando en ello y se ven los resultados.**

Sobre la tipología **destacar como dato positivo la realización de acciones de "sensibilización"**, con 25 ejecutadas, **que** constituyen uno de los pilares fundamentales en los que se asientan las políticas de Igualdad, puesto que **suponen un elemento transformador** para luchar contra los estereotipos y roles de género; así como el desarrollo de **acciones de "cambios en los procedimientos"**, con 10 acciones en ejecución, estas acciones representan medidas de alto calado estructural estables en el tiempo, que **suponen una mejora en la organización** así como un mayor beneficio de la ciudadanía. También indicar que **la categoría "estudios e investigaciones"** con 14 acciones realizadas, y 7 en curso, **ha supuesto un avance en el análisis de género** al proporcionar la información desagregada por sexo, **sin embargo que está categoría siga siendo la más frecuente en esta fase de ejecución del Plan** y que 8 actuaciones no se hayan iniciado, **nos indica la dificultad de realizar este tipo de análisis.**

En relación al **público destinatario**, no todas las acciones conllevan público destinatario, depende de la tipología, este **está presente en aquellas actuaciones específicas dirigidas a proporcionar iguales condiciones y oportunidades para mujeres y hombres.** Las categorías con más personas destinatarias son Infancia (5.747), Ciudadanía (4.006), Juventud (1.413), Mujeres en situación de especial vulnerabilidad (1.394) y Mujeres en general (1.330), mujeres víctimas de violencia de género (413), incluidas las que reciben atención jurídica. **Es Igualdad de Oportunidades, la Unidad que tienen el mayor peso** en el desarrollo de actuaciones específicas estando relacionadas: con el Programa Municipal contra la Violencia de Género 2009- 2014, las actuaciones dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad, con los programas de coeducación e igualdad de oportunidades que se dan en el marco del programa "Granada, Ciudad Educadora", con los programas de Salud y Género, de Participación activa de las mujeres y con las diferentes acciones positivas que se desarrollan desde otras Áreas como el Área de Empleo para favorecer la empleabilidad a las mujeres.

En cuanto al **promedio de realización de los indicadores en 2011 se han realizado un 87,65%** de los valores previstos, es un dato a destacar, ya que nos dice si estamos alcanzando o no los resultados previstos con nuestras acciones; se ha producido un **incremento de 11.5% en relación al año anterior.**

### 3.1. PUNTOS DÉBILES, FUERTES Y NECESIDADES DETECTADAS

#### Puntos Fuertes

- La **sistematización de los procedimientos**, con la aprobación de la estrategia de implementación, y seguimiento del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, tras su validación, documento que recoge la metodología de trabajo, así como las funciones de agentes implicados en su desarrollo y facilita la incorporación de personal nuevo a las comisiones.
- **La participación del personal técnico y directivo**, así como la implicación de las Áreas Municipales se valora muy positivamente.
- Los **mecanismos de coordinación** que facilitan el trabajo tanto desde lo global, a través de las Comisiones Ejecutiva y Técnica; como desde lo específico, a través de los grupos de trabajo y reuniones entre el personal técnico de las distintas Áreas.



- **Capacitación de las personas que integran la Comisión Técnica.** Se han realizado distintas acciones formativas: Jornada con las personas que se incorporan en las comisiones, realizada el 13 de diciembre abordando conceptos básicos de género e igualdad, así como la metodología de trabajo y funciones a desarrollar; una sesión sobre presupuestos responsables con el género; y una sesión sobre el Plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento. Estas dos sesiones específicas se han realizado en marzo.
- Concreción del sistema de recogida y análisis de la información, con la unificación de la herramienta de planificación y seguimiento en formato Excel y el cierre de indicadores de realización, resultados e impacto.

### Puntos Débiles

- La imposibilidad de tener una **aplicación informática para la planificación y el seguimiento**, hace que esta responsabilidad recaiga en el equipo de igualdad de oportunidad, teniendo las áreas menor participación. Aunque se está solventando con las reuniones de coordinación entre las áreas
- Se mantiene la **escasa participación de alguna de las áreas**, lo cual origina diferencias en los niveles de incorporación de la perspectiva de género entre las Áreas.
- Los cambios en las personas participantes en las comisiones, en principio podrían suponer un retraso, sin embargo esta dificultad no se ha producido, debido a la sensibilización de las personas que se han incorporado y a la jornada de formación que se ha realizado para facilitar su incorporación.
- **La asignación presupuestaria por parte de las distintas áreas**, continúa sin concretar, en el programa de trabajo 2011 el peso recae en el servicio de igualdad de oportunidades.
- **El retraso en la puesta en marcha de algunas actuaciones**, son 14 las actuaciones no iniciadas.

### Necesidades detectadas:

- Seguir **consolidando y mejorando la coordinación** entre las Áreas; habrá que avanzar en este sentido mejorando la participación de aquellas Áreas que muestran mayor resistencia, mediante un mayor acompañamiento.
- **Avanzar en el trabajo de los grupos** para el desarrollo de las actuaciones comunes.

## 3.2. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y ACTUACIONES

En el Eje IV, se plantea un **cambio en la redacción de la actuación 1.2.8**, para adecuarla a las competencias municipales. Pasaría de: "Establecimiento de un plazo para que las asociaciones se adecuen, en su reglamentación interna y proyectos, al Principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, según el nuevo marco normativo de igualdad" al siguiente redactado **1.2.8: "Información a las asociaciones de la existencia de un marco normativo de igualdad que obliga a la adecuación de su reglamentación interna y proyectos, al Principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"**.