



Ayuntamiento de Granada



Comisión Ejecutiva del IV municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

- **Informe de seguimiento del programa de trabajo 2010**

**Comisión Ejecutiva
28 de abril de 2011**



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 2010

- 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

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.

En la reunión de la Comisión Ejecutiva mantenida el 9 de junio, es aprobado por unanimidad el Programa de Trabajo 2010 para el desarrollo del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2009-2014, en esta reunión también es aprobada **la estrategia de implementación, y seguimiento del IV Plan municipal de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009-2014).**

Esta estrategia se fundamenta en el ciclo de mejora continua, cuyo objetivo es realizar la implantación y seguimiento eficaz del IV Plan de Igualdad Municipal.

Para garantizar una adecuada ejecución, es fundamental asegurar el buen funcionamiento de todos los elementos que conforman la estrategia de implantación: contar con un **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), **planificar periódicamente** lo que se va a abordar (los grupos y los programas de trabajo anuales), establecer y poner en marcha un **sistema de seguimiento adecuado** y una **evaluación** que nos permita el aprendizaje sobre lo realizado; son todos ellos elementos que contribuyen a facilitar los avances esperados con el desarrollo del Plan.

En esta fase hay dos momentos básicos: La planificación del programa de trabajo anual y el seguimiento del mismo.



La planificación, además de constituir un factor de garantía en la ejecución efectiva del Plan de Igualdad, constituye la base imprescindible para poder realizar el seguimiento del mismo; así, el seguimiento es básicamente la verificación de lo realizado con respecto a lo previsto en la programación inicial; de la misma manera, la información resultante del seguimiento sirve para establecer el punto desde el que se ha de arrancar para establecer la siguiente programación, en un proceso que se retroalimenta a sí mismo, siguiendo el ciclo de mejora continua.



Conviene insistir que **el seguimiento del Plan de Igualdad** en el modelo de mejora continua, no tiene una función exclusivamente de control, sino de reflexión y visibilización del trabajo realizado, y de obtención de información que nos sirva para identificar elementos que han favorecido la ejecución del Plan, junto con aquellos que son susceptibles de mejora y que requerirán de una mayor atención en los siguientes periodos de programación.

De esta manera el seguimiento se configura como un sistema para el que han de definirse objetivos, ejes de análisis, una metodología para llevarlo a cabo que incluya herramientas de recogida de información, así como la identificación del conjunto de agentes y sus tareas en el proceso de seguimiento, y un calendario de realización.

Este Informe de seguimiento del programa de trabajo 2010 y programa de trabajo 2011, ha sido consensuado en la Comisión técnica del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, celebrada el 24 de marzo de 2011.

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.

La 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.

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

Como puede comprobarse, la disponibilidad de tal información, en los momentos clave del seguimiento, ha de ser asegurada mediante el establecimiento de un **sistema de gestión de la información** de manera previa a la ejecución. Es necesario insistir en este punto, puesto que si no se tiene prevista su recogida con anterioridad, y diseñadas herramientas homogéneas mediante las cuales se vayan registrando los avances a medida que se van produciendo, luego será difícil asegurar tal disponibilidad.

En este sentido queda pendiente la realización de una aplicación informática que permita disponer de toda la información indicada. Esta es una de las claves del seguimiento, y también uno de los mayores obstáculos: la no previsión de un sistema de recogida y gestión de la información de seguimiento, y la no implicación de las personas que tienen responsabilidades en recoger y gestionar dicha información.

En 2010 a la espera de la Aplicación, para la realización del seguimiento 2010 y programa de trabajo 2011 hemos contado con:

- **La estrategia de implementación, y seguimiento del IV Plan municipal de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009-2014).** Es el punto de referencia para las personas implicadas en el establecimiento y desarrollo de las acciones del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, del Ayuntamiento de Granada.
- **Herramienta de Seguimiento volcado de la información en formato Excel:** Es la herramienta diseñada para recoger la información sobre el seguimiento, es cumplimentada por el equipo del Observatorio Municipal de Género quien recoge la información para el seguimiento aportada por cada unidad responsable de la ejecución del plan. Para ello se realizan reuniones de seguimiento con las áreas en las que participan: Por parte del Área responsable en la ejecución de las Actuaciones, o acciones: La persona responsable designada en la Comisión Técnica y/o personal técnico del área que considere oportuno; Por parte del Área de Igualdad: la Jefa de Servicio y/o agentes de igualdad de referencias para las distintas Áreas Municipales.
- **Aplicación para la recogida y análisis de información de las actuaciones comunes**, diseñada por el Centro de proceso de Datos en coordinación con el Servicio de igualdad de oportunidades, que nos permite analizar la información de las actuaciones comunes y realizar el seguimiento de manera sistematizada.
- **Herramienta de Planificación en formato Excel**, Diseñada para la recogida de información de la planificación anual; el procedimiento seguido es el mismo que en el caso del seguimiento, es cumplimentada por el equipo del Observatorio Municipal de Género a partir de la información sobre la planificación 2011 aportada por cada unidad responsable *de la ejecución del plan*.

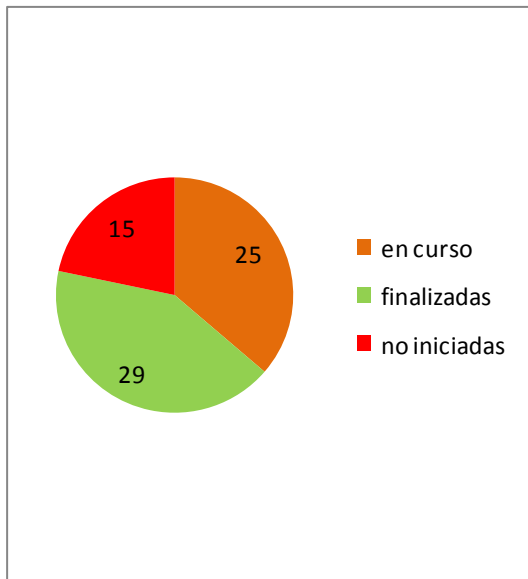


2. Informe de Seguimiento del Programa de trabajo 2010

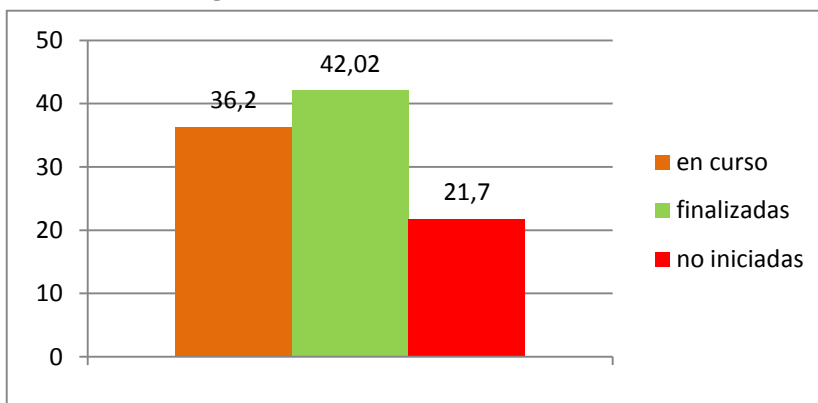
2.1. NIVEL DE EJECUCIÓN DE ACTUACIONES. TOTAL Y POR ÁREAS

El Programa de Trabajo del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para 2010 **contiene 69 actuaciones**, de las cuales un 42,02% se han ejecutado durante este año, y un 36,2% se encuentran actualmente en fase de desarrollo. Por lo que la valoración que se hace del grado de ejecución de las actuaciones es positiva, ya que sólo permanecen como no iniciadas el 21,7% de las actuaciones, las cuales se iniciarán durante el año 2011.

2.1.1 Nº TOTAL DE ACTUACIONES: TOTAL: 69



PORCENTAJE QUE SUPONEN CON RESPECTO AL TOTAL

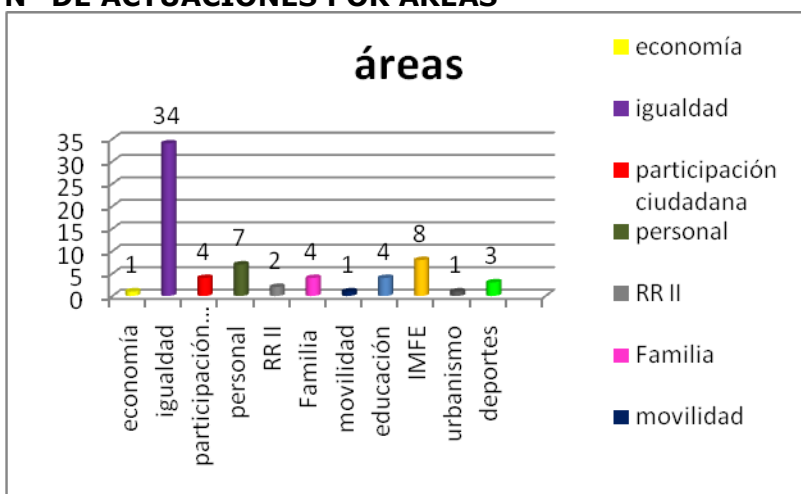




2.1.2. ESTADO DE EJECUCIÓN DE ACTUACIONES POR ÁREAS

AREA responsable	en curso	finalizada	no iniciada	Total general
Área de Economía, Hacienda – Intervención		1		1
Área de Igualdad de Oportunidades	11	17	6	34
Área de Participación Ciudadana	2		2	4
Área de Personal	4	2	1	7
Área de Relaciones Institucionales – Fiestas Mayores	1		1	2
Área de Familia y Bienestar Social	3		1	4
Área de Movilidad	1			1
Área de Educación	2	2		4
Instituto Municipal de Formación y Empleo	1	6	1	8
Área de Deportes			3	3
Área de Planificación urbanística y obras municipales		1		1
Total general	25	29	15	69

Nº DE ACTUACIONES POR ÁREAS





Con respecto a la carga global de actuaciones por Áreas Municipales, la mayor parte de ellas (34) son responsabilidad de Igualdad de Oportunidades, seguida del Instituto Municipal de Formación y Empleo (8) y el Área de Personal (7).

Si realizamos este análisis por Ejes, en el Eje I: Institucional que contiene las actuaciones fundamentalmente transversales del IV Plan, el Área de Igualdad de Oportunidades tiene muchas actuaciones de su competencia, ya que es responsable de las actuaciones comunes realizadas a través de los grupos de trabajo y del *Programa Municipal de Nuevos Usos Sociales del Tiempo*, en el que participan gran número de Áreas Municipales.

Así mismo, el Área de Personal, Servicios Generales y Organización tiene encomendado el desarrollo de las actuaciones y acciones relacionadas con el Objetivo específico 3.1 *elaborar e implementar el plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento*, se ha iniciado el análisis de los datos está pendiente el diagnóstico y cierre de datos.

Por su parte, el Área de Economía y Hacienda ha iniciado la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales, actuación de gran relevancia.

Otras Áreas con una gran responsabilidad, ya que desarrollan las actuaciones transversales comunes a todas las Áreas Municipales son: Contratación, Intervención, Gabinete de Comunicación, Secretaría General y Centro de Proceso de Datos.

Si analizamos el Eje II: Socializador, que está más encaminado a provocar cambios en los roles y estereotipo de género, las Áreas responsables en la ejecución de estas actuaciones han sido Educación, Salud y Consumo, el Instituto Municipal de Formación y Empleo y el Servicio de Igualdad de Oportunidades; ya que desde el Eje II, se trabajan fundamentalmente actuaciones relacionadas con la educación para la igualdad y la diversificación profesional.

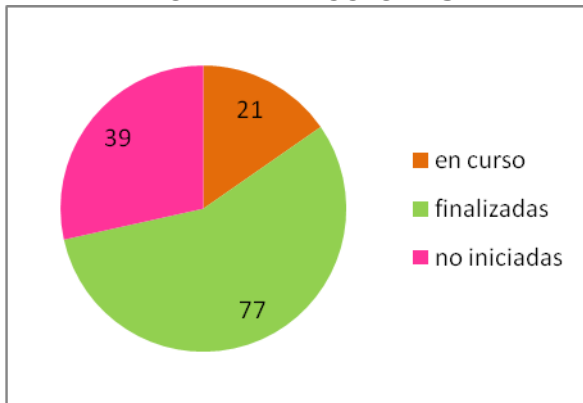
En el Eje III: Calidad de Vida, en el que aparecen reflejadas actuaciones relacionadas con la prestación de servicios; las Áreas que más peso tienen en la realización de las actuaciones de este Eje, son en primer lugar Igualdad de Oportunidades con 11, Instituto Municipal de Formación y Empleo con 6, seguidas de Deportes con 3, Familia y Bienestar Social con 2 y Planificación Urbanística y Obras Municipales con 1.

En el Eje IV: Participación, las áreas responsables de llevar a cabo las actuaciones del son Igualdad de Oportunidades y Participación Ciudadana.

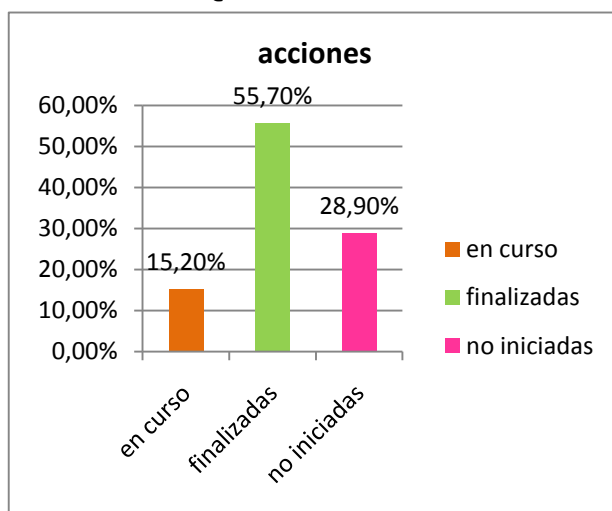


2.2. NIVEL DE EJECUCIÓN DE ACCIONES. TOTAL, POR UNIDAD RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN Y POR TIPOLOGÍA DE LAS ACCIONES

2.2.1. Nº TOTAL DE ACCIONES



PORCENTAJE QUE SUPONEN CON RESPECTO AL TOTAL



Los resultados referentes al número de acciones están muy ligados a los obtenidos por actuaciones. Aunque cabe destacar que hay un porcentaje mayor de acciones no iniciadas que de actuaciones, y también un mayor porcentaje de acciones finalizadas que actuaciones finalizadas.

Estos resultados indican que aunque más de la mitad de las acciones se han finalizado, al existir un porcentaje de 28,9% de acciones no iniciadas, las actuaciones no se pueden dar por finalizadas al no haber concluido todas sus acciones.

En general se observa que en casi todas las actuaciones previstas, se han llevado a cabo alguna de las acciones, aunque no ha dado tiempo a finalizarlas completamente. Estos resultados se han tenido en cuenta al hacer la planificación del año 2011.

2.2.2. ACCIONES SEGÚN UNIDAD RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN

UNIDAD RESPONSABLE EJECUCIÓN ACCION	en curso	finalizada	no iniciada	Total general
Centro de Proceso de Datos	1			1
Contratación-Igualdad de Oportunidades			1	1
Educación-Participación- Juventud-Bienestar Social-Igualdad de Oportunidades			2	2
Igualdad de Oportunidades	5	43	15	63
Igualdad de Oportunidades-Intervención			1	1
Participación Ciudadana	2		2	4
Personal	4	5	3	12
RRII	1		1	2
Secretaria General	1			1
Servicio Formación		1		1
Servicio Formación-Igualdad de Oportunidades		1		1
Educación	1	4	1	6
Fundación Granada Educa	2	2	2	6
Instituto Municipal de Formación y Empleo		18	3	21
Movilidad	1	1	1	3
Cultura			1	1
Salud-Igualdad de Oportunidades	1			1
Emuvyssa		1		1
Patronato Municipal de Deportes			3	3
Servicios sociales	2		1	3
Servicios sociales atención a la familia			1	1
Servicios sociales comunitarios			1	1
Servicios sociales sectoriales		1		1
Total general	21	77	39	137

El número de acciones según la unidad responsable de su ejecución está estrechamente vinculado al número de actuaciones; así Igualdad de Oportunidades presenta un número muy superior de acciones de su responsabilidad al resto de las unidades responsables (un total de 63); seguida nuevamente del Instituto Municipal de Formación y Empleo (21) y el Área de Personal (12).



En el Eje I: Institucional, son acciones mayoritariamente de estudios e investigaciones y de cambio en los procedimientos y mejora de la organización de alto calado estructural que implicará a medio y largo plazo un cambio en la cultura de la organización. El peso recae fundamentalmente en las Área de Igualdad de Oportunidades y Personal, Servicios Generales y Organización.

Por su parte en el Eje II Socializador, las principales Unidades de Ejecución son, la Fundación Granada Educa, el Servicio de Educación, Salud y Consumo e Igualdad de Oportunidades.

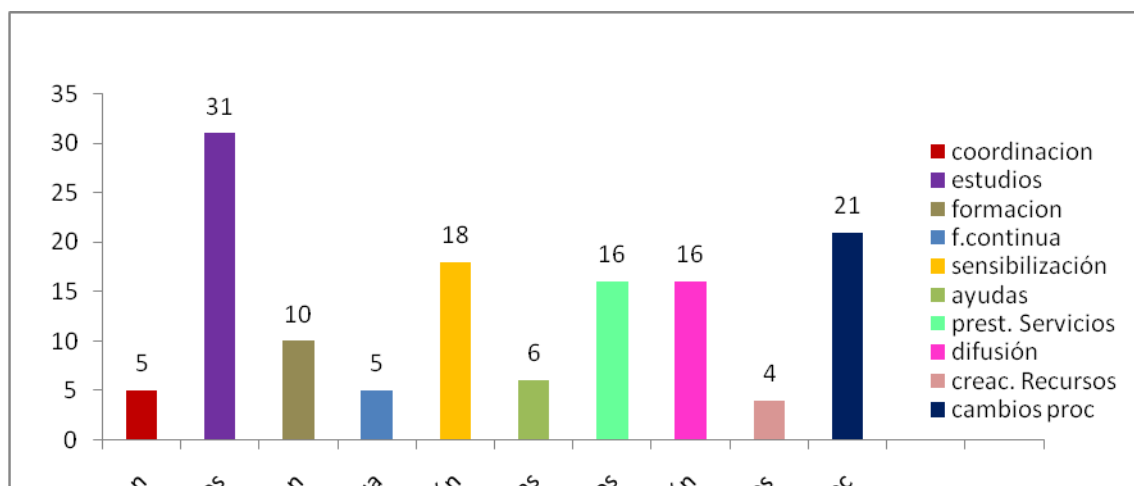
En el Eje III: Calidad de Vida, el 51% corresponde a Igualdad de Oportunidades, el 32% al Instituto Municipal de Formación y Empleo, el 8.5% a los diferentes servicios del Área de Bienestar Social, un 6.3% a Deportes y el 2% restante a Emuvysa.

Finalmente en el Eje IV Participación, las acciones son responsabilidad de las Áreas de Igualdad y Participación Ciudadana.

2.2.3. ACCIONES SEGÚN TIPOLOGÍA

Coordinación	5
Estudios	31
Formación	10
Formación continua	5
Sensibilización	18
Ayudas o subvenciones	6
Evaluación	1
Prestación de servicios	16
Difusión	16
Creación de recursos	4
Evaluación	4
Cambios en los procedimientos	21
Total	137

ACCIONES SEGÚN TIPOLOGÍA





Según la tipología de acciones, las más realizadas se corresponden con la categoría "**estudios**". Esto no quiere decir que se hayan realizado grandes investigaciones durante el año 2010, si no que al estar al inicio del proceso de implementación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Granada, se ha hecho una amplia labor de análisis de la situación existente en relación a la igualdad entre mujeres y hombres; así mismo se han llevado a cabo muchas acciones de cambios en los procedimientos, lo cual representa un dato muy positivo de cara a la incorporación de la transversalidad de género en la acción municipal, que se concreta en este tipo de acciones.

Las acciones de **cambios en los procedimientos** son importantes, ya 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; y sientan las bases de la aplicación de dinámicas transversales de trabajo. Este tipo de acciones se han llevado a cabo mayoritariamente el *Eje I: Institucional*.

Otras de las acciones que más se han llevado a cabo son las de **sensibilización**, aquí se incluyen tanto las campañas de sensibilización más amplias, como aquellas actividades que por su corta duración no se consideran formativas (talleres, charlas) pero que cumplen una importante labor en la concienciación de la sociedad sobre las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Este ha sido el caso del *Eje II: socializador*, ya que el mayor peso recae en la tipología de sensibilización y formación.

En el *Eje III: Calidad de Vida*, destacan: **prestación de servicios, difusión y sensibilización**. Estas últimas categorías, se corresponden fundamentalmente con las acciones llevadas a cabo por el servicio de Igualdad de Oportunidades.

Por su parte en el *Eje IV: Participación* destacan las acciones de sensibilización.



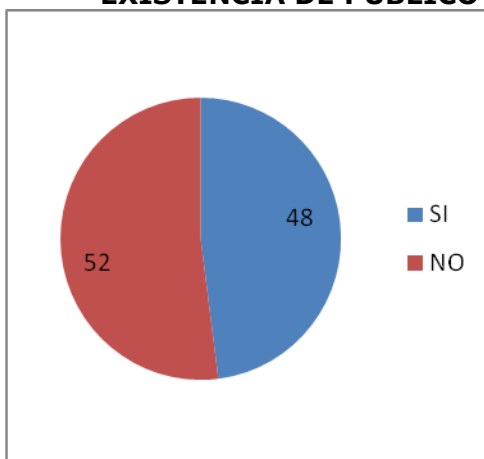
2.3 ANÁLISIS DE RESULTADOS EN RELACIÓN AL PÚBLICO Y PERFILES DE LAS PERSONAS DESTINATARIAS

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 por ejemplo de cambios en los procedimientos y estudios (mayoritarias en el desarrollo del programa anual de trabajo 2010) no tienen público destinatario; sin embargo otras como la prestación de servicios, la difusión o 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 estaba perfectamente equilibrado entre las acciones que están dirigidas a las personas, y aquellas que conllevan cambios estructurales en la organización.

EXISTENCIA DE PÚBLICO DESTINATARIO

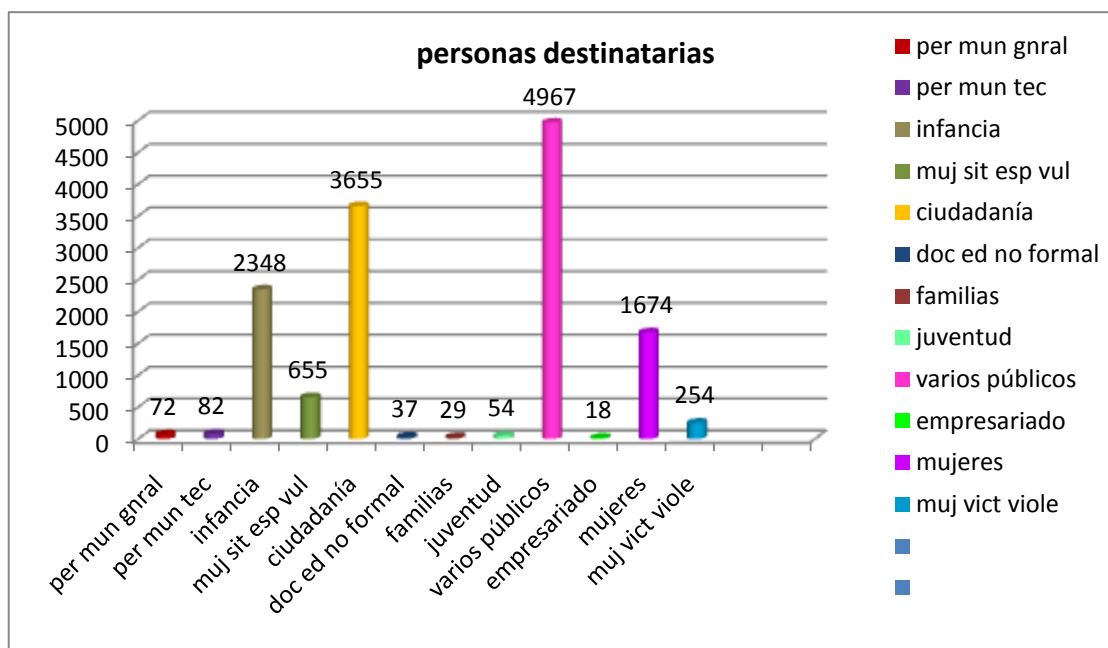


2.3.2 RESULTADOS SEGÚN PERFILES DE LAS PERSONAS DESTINATARIAS

Nº DE PERSONAS DESTINATARIAS SEGÚN PERFILES

Personal municipal en general	72
Personal municipal técnico	82
Infancia	2.348
Empresariado	18
Ciudadanía	3.655
Docentes Ed. No formal	37
familia	29
Juventud	54
Varios Públicos	4.967
Mujeres en situación de especial vulnerabilidad	655
Mujeres	1.674
Mujeres víctimas de violencia de género	254

Nº DE PERSONAS DESTINATARIAS SEGÚN PERFILES



Con respecto al **número de personas destinatarias** hay que destacar que sólo se han tomado datos en aquellas acciones en las que era posible medir el público destinatario (**formación, coordinación, pequeñas acciones de sensibilización, prestación de servicios, ayudas, etc.**); ya que en la inmensa mayoría de las acciones (**difusión, sensibilización, etc.**) **es muy difícil concretar el alcance** puesto que se dirigen a toda la ciudadanía; siendo éste tipo de acciones las que mayoritariamente se realizan

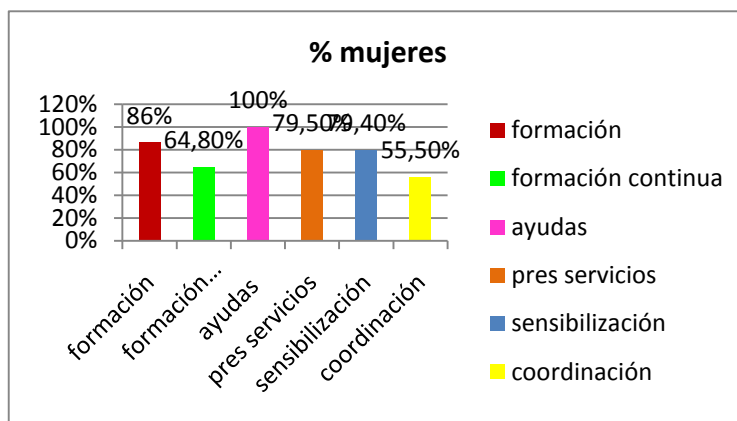
Lo que sí se observa es que las categorías con más público destinatario son “varios públicos” que hace referencia a aquellas acciones que no se concretan en un único público destinatario, ya que son acciones más globales.

Otra categoría a destacar es la ciudadanía, puesto que de manera genérica a ella van dirigidas todas las actuaciones.

Y en particular destacan las acciones con infancia y mujeres en general. No debemos olvidar la carga de responsabilidad y las mayores competencias atribuidas a Igualdad de Oportunidades en el desarrollo de este programa anual de trabajo, por lo que hay muchas acciones positivas, dirigidas a mujeres.

% DE MUJERES SEGÚN TIPO DE ACCIÓN

Formación	86%
Formación continua	64,8%
Ayudas o subvenciones	100%
Prestación de servicios	79,5%
Sensibilización	79,4%
Coordinación	55,5%



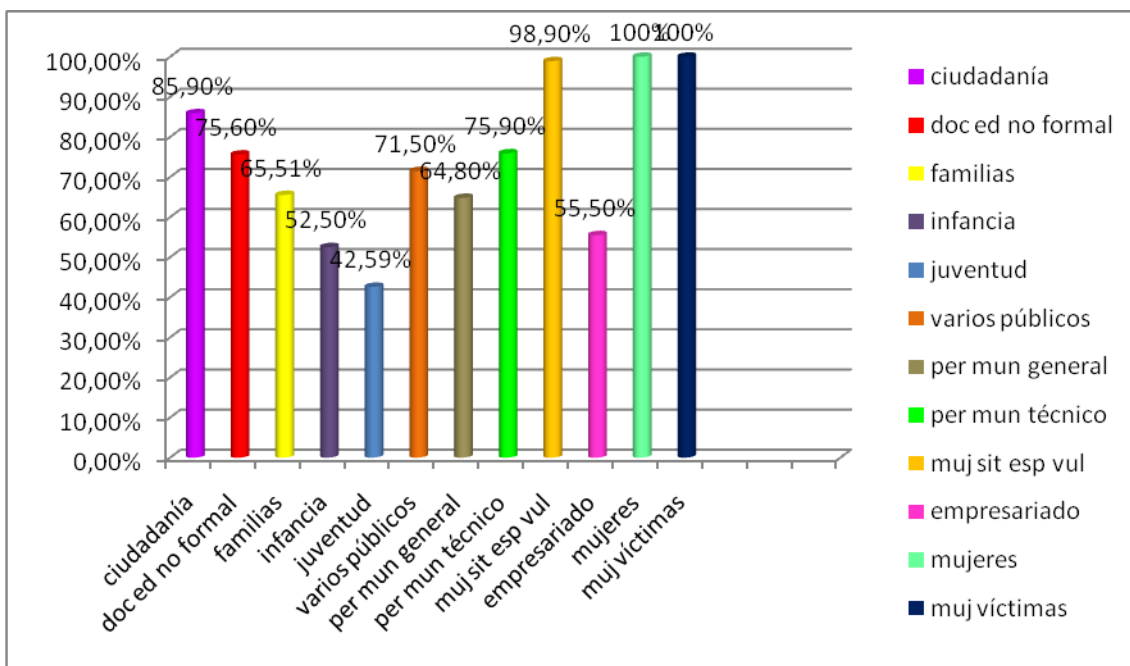
Para hacer una interpretación de estos datos, hay que tener en cuenta, que la información sobre público destinatario se corresponde mayoritariamente con las acciones de Igualdad de Oportunidades, que como hemos dicho incluyen acciones positivas, dirigidas únicamente a mujeres, así como acciones dirigidas a toda la ciudadanía, personal técnico, etc. a las que acuden mayoritariamente mujeres.

El tipo de acciones que mayor número de mujeres registran son “ayudas y subvenciones” que se corresponde con el Programa de Becas a Madres Jóvenes; “prestación de servicios” por ejemplo el Centro Municipal de Atención a la Mujer, y sensibilización (charlas y talleres sobre igualdad de oportunidades a las que acuden fundamentalmente mujeres).

% DE MUJERES DESTINATARIAS SEGÚN PERFILES

Tipo de público REAL ACCION	Total general
Ciudadanía	85,9%
Docentes Ed. No formal	75,67%
familia	65,51%
Infancia	52,5%
Juventud	42,59%
Varios Públicos	71,5%
Personal Municipal general	64,8%
Personal Municipal Técnico	75,9%
Empresariado	55,5%
Mujeres en sit de espec. vuln	98,9%
Mujeres	100%
Mujeres víctimas de violencia	100%

% DE MUJERES DESTINATARIAS SEGÚN PERFILES

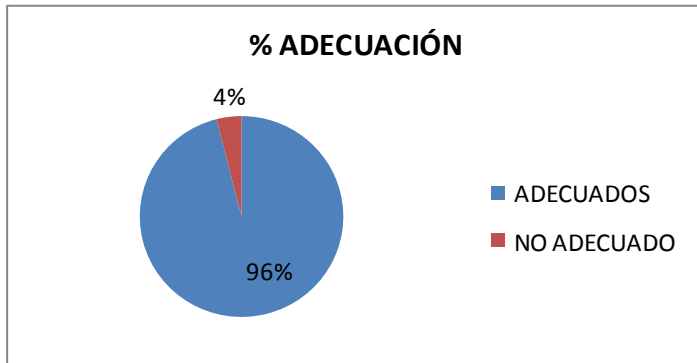


Con respecto a los perfiles, hay que diferenciar entre las categorías de mujeres (en general, víctimas de violencia y en situación de especial vulnerabilidad) que obviamente suponen un 100% de mujeres **y el resto**.

Quitando las categorías de mujeres; **las acciones de igualdad** en las que se observa una mayor presencia de mujeres son *ciudadanía* (por la propia afluencia de un público mayoritariamente femenino); *personal municipal técnico* (lo cual se explica por la feminización de la propia Comisión Técnica del IV Plan) y *docentes de la educación no formal* (ya que el ámbito de la docencia está feminizado, más aún cuando es más baja la categoría y un trabajo más inestable, en este caso monitoras/es).

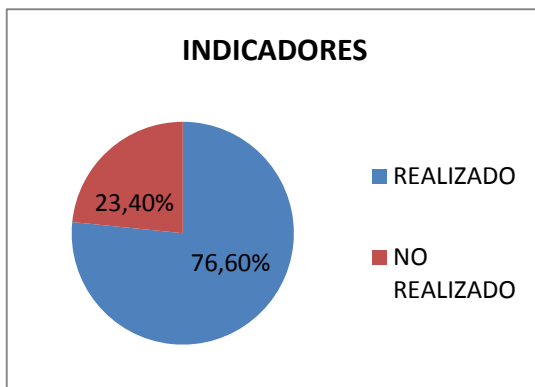


% DE ADECUACIÓN AL TIPO DE PÚBLICO REAL



El porcentaje de adecuación del tipo de público destinatario muestra una gran eficiencia en la planificación, puesto que sólo existe una desviación del 4% con respecto a los perfiles previstos.

% DE REALIZACIÓN DE LOS INDICADORES



Por último, tenemos el porcentaje promedio de realización de los indicadores, que para el año 2010 ha sido del 76,6%. Esto es un dato muy positivo contando con que es el segundo año de vigencia del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, y que estamos iniciando un proceso de cambio a muy diferentes niveles estructurales y organizativos; y sentando las bases para la consecución de una auténtica transversalidad de género en el Ayuntamiento de Granada.

3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El Programa de Trabajo del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para 2010 contiene 69 actuaciones, de las cuales un 42,02% se han ejecutado durante este año, y un 36,2% se encuentran actualmente en fase de desarrollo. Por lo que la valoración que se hace del grado de ejecución de las actuaciones es positiva, ya que sólo permanecen como no iniciadas el 21,7% de las actuaciones, las cuales se iniciarán durante el año 2011.

Con respecto a la carga global de **actuaciones por Áreas Municipales**, la mayor parte de ellas (34) son responsabilidad de Igualdad de Oportunidades, seguida del Instituto Municipal de Formación y Empleo (8) y el Área de Personal (7); los resultados referentes al número de acciones están muy ligados a los obtenidos por actuaciones. En general se observa que en la mayoría de actuaciones previstas, se han llevado a cabo alguna de las acciones, aunque no se han finalizado, estos resultados se han tenido en cuenta al hacer la planificación del año 2011.

Debemos destacar que el trabajo de las Áreas Municipales es diferente en función de la trayectoria de las mismas en el desarrollo de medidas o programas transversales, las Áreas que ya tenían experiencia son las que más actuaciones han desarrollado, otras Áreas requieren un mayor acompañamiento y van incorporando las medidas transversales.

En relación a la **tipología de acciones**, destacar las que se corresponden con la categoría de **"cambios en los procedimientos"** (21), lo cual representa un dato muy positivo de cara a la incorporación de la transversalidad de género en la acción municipal, ya que son medidas de alto calado estructural, suponen una mejora en la organización así como un mayor beneficio de la ciudadanía y sientan las bases de la aplicación de dinámicas transversales de trabajo.

El porcentaje similar de acciones que conllevan público destinatario y las que no, nos indica que el programa anual de trabajo estaba perfectamente equilibrado entre las acciones que están dirigidas a las personas, y aquellas que conllevan cambios estructurales en la organización. Por otro lado se da un 96 % de adecuación del tipo de público destinatario, lo que muestra una gran eficiencia en la planificación, puesto que sólo existe una desviación del 4% con respecto a los perfiles previstos.

En cuanto al promedio de realización de los indicadores, en el año 2010, ha sido del 76,6%. Esto es un dato muy positivo contando con que es el segundo año de vigencia del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades, y que estamos iniciando un proceso de cambio a muy diferentes niveles estructurales y organizativos; y sentando las bases para la consecución de una auténtica transversalidad de género en el Ayuntamiento de Granada.

3.1. PUNTOS DÉBILES, FUERTES Y NECESIDADES DETECTADAS

Puntos Fuertes

- **La participación del personal técnico**, así como la implicación de las Áreas Municipales se valora muy positivamente, mejorando los canales de comunicación.
- Se afianzan los **mecanismos de participación** que son las Comisiones Ejecutiva y Técnica, se consolida una metodología de trabajo.
- 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
- **La creación de los grupos de trabajo**, instrumento fundamental en el desarrollo del Eje I: Institucional.
- **Capacitación de las personas que integran la Comisión Técnica**, con un programa diseñado según las necesidades detectadas. En 2010 se han realizado las siguientes actuaciones: Capacitación básica en Igualdad de Oportunidades y transversalidad de Género. 26 y 27 de enero; Análisis y Elaboración de presupuestos responsables con el género. I Edición. 15 y 16 de marzo; Uso de un lenguaje inclusivo. 13 de mayo; Análisis y Elaboración de presupuestos responsables con el género. II Edición. 10 y 11 de junio; Pertinencia e Impacto de Género: 30 de noviembre y 1 de diciembre, con esta acción se ha iniciado una de las actuaciones comunes, la "realización de evaluaciones de impacto de género de las políticas municipales, así como de informes de impacto de género en las disposiciones municipales de relevancia económica y social".
- Realización de **aplicación informática** para la recogida de información de los **grupos de trabajo**.

Puntos Débiles

- La **demora de la aplicación informática para la planificación y el seguimiento**, hace que la responsabilidad recaiga en el equipo de igualdad de oportunidad, teniendo las áreas menor participación
- La **escasa participación de alguna de las áreas**, que implica diferencias en los niveles de incorporación de la perspectiva de género entre las Áreas.
- **La asignación presupuestaria por parte de las distintas áreas**, se está abordando, pero aún **no se ha concretado**. En el programa de trabajo 2010 el peso recae en el servicio de igualdad de oportunidades. Para llevarlo a cabo será necesario abordar la asignación presupuestaria por programas municipales, mediante la cumplimentación de la ficha y la memoria de presupuestos por programas.
- **El retraso en la puesta en marcha de algunas actuaciones**, son 16 las actuaciones no iniciadas que se pondrán en marcha en el próximo periodo, otras que están en curso tendrán continuidad en 2011.

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.
- En relación a las herramientas **es necesaria la aplicación que permita la recogida y gestión de la información de planificación y seguimiento** y con ello se mejorará la implicación del personal técnico que tiene responsabilidades en recoger y gestionar dicha información de las distintas Áreas municipales.



- Con respecto a algunas acciones e indicadores, ha sido necesaria la **mejora o cambio de alguna de las acciones e indicadores**, para que sea posible su ejecución y medición, estos cambios se tendrán en cuenta en las próximas planificaciones.

3.2. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y ACTUACIONES

Una vez analizados en profundidad, se proponen reajustes en relación al redactado de algunas actuaciones y objetivos:

- El Eje I: Construir Granada en Igualdad
 - Analizado el Objetivo específico 3.1. Elaborar e implementar el Plan de Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento de Granada. Se propone cambiarla denominación por Plan de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de Granada.
 - La actuación 2.1.15 cambia la redacción ““Establecimiento de criterios para la inclusión de la dimensión de género en los proyectos” de movilidad urbana” quedando “Establecimiento de criterios para la inclusión de la dimensión de género en las actuaciones de movilidad urbana”
- En el Eje II: Eje Socializador analizadas las actuaciones 1.2.9 “Elaboración y edición de herramientas didácticas, adaptadas a diferentes edades, y grupos profesionales, para evidenciar el análisis de las consecuencias de los sesgos de género en la elección académica y profesional” y 1.2.10 “Elaboración de un cuaderno de referentes de mujeres en profesiones diversificadas, como material de apoyo en sesiones de orientación laboral y en la acción tutorial del ámbito educativo”, el Servicio de Igualdad de Oportunidades y el Área de Educación, proponen, la modificación de las mismas. Se trata de un Cambio redactado, implica cambio en la tipología de actuación quedando:
 - 1.2.9. Difusión de herramientas didácticas, adaptadas a diferentes edades y grupos profesionales para evidenciar el análisis de las consecuencias de los sesgos de género en la elección académica y profesional
 - 1.2.10. Difusión de material con referentes de mujeres en profesiones diversificadas, como apoyo en las sesiones de orientación laboral y en la acción tutorial del ámbito educativo