



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PRESUPUESTO 2012

PRESENTACIÓN

El presente documento contiene el resultado del trabajo del año 2011 del **Grupo de Presupuesto y Género** que inició el proceso de elaboración de los presupuestos responsables con el género durante el ejercicio 2009 y con el objetivo de conseguir un impacto positivo en la igualdad a través de los presupuestos de la Institución.

El documento se organiza en los siguientes apartados:

Introducción, en la que se recoge como en el anterior Informe, una síntesis de la trayectoria de la Diputación de Málaga en relación al desarrollo de políticas de igualdad de género, mostrando el compromiso de esta organización con las mismas.

El contexto normativo. En el que se enumera el marco normativo vigente en el que se inscribe esta intervención de presupuestos responsables con el género.

Estrategia de incorporación de la dimensión de género. En el que se describe el proceso iniciado en el año 2009, y continuado durante los años 2010 y 2011 en los que el grupo de trabajo, ha continuado avanzando en la integración de la igualdad en sus programas.

El contexto social, económico y político. En el que se describe, y aportan datos desagregados por sexo, la situación de las mujeres y hombres en la provincia de Málaga correspondiente al año 2010

La organización. En el que se hace un acercamiento a las principales características de la corporación y de la estructura de la plantilla desagregada por sexo.

El análisis del gasto. En el que se refleja el proceso metodológico seguido para hacer:

- Baremación de los programas presupuestarios de acuerdo con unos criterios consensuados por el grupo y priorización de los que tienen más compromiso con la igualdad
- Análisis de los programas seleccionados para identificar el potencial impacto de género y decidir cómo incluir el principio de igualdad
- Propuesta de modificación en las fichas presupuestarias de los programas analizados

Programas analizados y modificados

230J0	Dirección y gestión
232B0	Plan de erradicación de la violencia de género
232D3	Elaboración y ejecución de planes y medidas de igualdad
241B1	Promoción del empleo y desarrollo local.
324A1	Actividades educativas
341A 0	Campaña de Natación
920E0	Dirección y gestión del área de organización y gobierno interior
920E2	Gestión de las personas

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1.- CONTEXTO NORMATIVO.....	3
2.- PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO.....	4
3.- CONTEXTO SOCIAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO.....	12
3.1. SITUACIÓN SOCIAL.....	13
3.2. LA ORGANIZACIÓN.....	75
4.- ANÁLISIS DE GÉNERO DE FICHAS PRESUPUESTARIAS.....	80
4.1. ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA.....	80
4.2. PROPUESTA DE FICHAS MODIFICADAS.....	159
5.- RESULTADOS OBTENIDOS.....	175

INTRODUCCIÓN

La Diputación de Málaga cuenta con una larga trayectoria en la implementación y desarrollo de políticas de igualdad que se inició hace más de treinta años con intervenciones dirigidas a promover la información sobre los derechos de las mujeres. Estas intervenciones se van ampliando hacia la promoción de la participación social, económica, cultural y política de las mujeres malagueñas. Todo ello se lleva a cabo bajo la óptica de las políticas específicas para mujeres.

Con la Delegación de Igualdad (2003) se da un impulso a la igualdad de género de forma transversal en todas las áreas de la Diputación., línea ya iniciada a través del I Plan Transversal de Género (2002-2005), continuado con el II Plan transversal (2005-2007), y ahora con el actual Plan vigente 2010-2013 .

Desde la puesta en marcha del Primer Plan Transversal, uno de los objetivos de la Diputación ha sido la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos, incluyendo medidas relativas a la formación en género para el personal que diseña los presupuestos, elaborando programas pilotos, e incorporando la perspectiva de género en los procedimientos de contratación de la Diputación.

Dentro de este enfoque de transversalidad, la elaboración de presupuestos públicos integrando la dimensión de género o principio de igualdad entre mujeres y hombres no sólo es un mandato normativo sino también un elemento más en el desarrollo de esta óptica de trabajo.

En el año 2009 se plasma el compromiso de la Diputación con unos presupuestos sensibles al género, al incluir en las normas para la elaboración del presupuesto la obligatoriedad de presentar el informe de evaluación de impacto de género, en su criterio 16. Y fruto de ello fue la incorporación en el III Plan Transversal de medidas tendentes a conseguir el objetivo de elaborar unos presupuestos sensibles al género.

El III Plan transversal da un paso cualitativo en esta materia al constituir como Eje III el de Presupuesto y Contratación pública, eje que coincide con el grupo de trabajo “Presupuesto y Género “, y en él se recogen un conjunto de medidas tendentes a la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de una forma mas decidida.

En concreto en este Eje se establece ya el compromiso, a través de sus medidas, de fijar objetivos e indicadores claros y precisos que permitan la realización de informes anuales de impacto de género de los presupuestos.

Así mismo establece en su primera medida el establecimiento de una resolución que recoja el compromiso por parte de la Institución para incluir la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos. Medida que se plasma en las Normas que se dictan para la elaboración de los presupuestos del 2011, donde se recogen expresamente una serie de requisitos que deben reunir la fichas presupuestarias para cumplir con la legalidad vigente en materia de igualdad, y se establece en el anexo II la documentación que cada delegación debe aportar con la memoria explicativa de sus presupuestos para poder realizar el Informe de Impacto de Género.

1.- CONTEXTO NORMATIVO

Si repasamos el marco normativo en esta materia vemos que existe un mandato explícito tanto europeo como estatal y autonómico.

Así:

- ◇ En 1996 la Unión europea aprueba “Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”. Tanto en el Tratado de Ámsterdam y como en los Reglamentos de los Fondos Estructurales se establecen como una de las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas la elaboración de presupuestos públicos responsables con el género.
- ◇ La actual **Estrategia Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2015** insta en su Eje 1, “igualdad en la independencia económica”, a la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas y a la evaluación del impacto de género en los presupuestos.
- ◇ En el ámbito estatal la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, en su artículo 15, de carácter básico, señala que es obligatorio transversalizar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y “...Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y *presupuestación de políticas públicas...*”
- ◇ En el ámbito autonómico la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, establece, en su artículo 2 que el ámbito de aplicación de la misma abarca “A las entidades que integran la Administración Local...” y por ello resulta de aplicación su artículo 6 sobre evaluación de impacto de género: “Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres...”.

Durante la vigencia del **II Plan transversal**, se incorporaron, en los presupuestos de las distintas áreas de la Diputación, partidas presupuestarias específicas para Transversalidad con el fin de desarrollar las medidas establecidas.

Y con la puesta en marcha del III Plan transversal de Género se da un paso más, ya que dentro de este III Plan Transversal, en el Eje 3, Gestión Presupuestaria y Contratación Pública, se establece ya como Objetivo:

“Planificar y elaborar los presupuestos de la Diputación, y su relación con empresas o entidades externas, desde la perspectiva de género, garantizando con ello un impacto positivo en el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y estimulando un proceso similar en la red de municipios”.

Y en su medida 3.2.se establece la *“Integración del principio de igualdad en los programas presupuestarios de la Diputación”.*

2.- PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO

En consonancia con el compromiso de la Diputación con la promoción de la igualdad de oportunidades, desde el año 2009 se inicia un proceso con el fin de introducir la perspectiva de género en los presupuestos de la Corporación. Dicho proceso viene explicitado en las Normas para la elaboración del proyecto de presupuesto general para el ejercicio 2010 y 2011 que se pronuncian en este sentido, y mediante la constitución del grupo de trabajo de Presupuesto y Género.

El grupo de trabajo de Presupuesto y Género, está constituido por las siguientes Delegaciones: Presidencia, Organización y Gobierno Interior, Derechos Sociales, Fomento Local y Red Viaria, Desarrollo y Promoción territorial, Igualdad y Participación Ciudadana, Hacienda y Patrimonio., Juventud y Deporte, y Cultura y Educación.

Desde el inicio el Grupo ha estado liderado por el Área de Hacienda y Patrimonio junto con la Delegación de Igualdad y Participación Ciudadana. El trabajo de este grupo, en su inicio, se centró en la obtención y la puesta en práctica de una metodología que posibilitara tanto conocer el efecto del presupuesto sobre la igualdad como la fórmula más adecuada para la integración de la perspectiva de género en el mismo.

Para ello se realizaron, dos bloques de tareas:

- ◇ Una primera centrada en la **clasificación de los subprogramas presupuestarios** que permitiera en el futuro poder focalizar en los más relevantes la mirada de los próximos ejercicios.
- ◇ Una segunda centrada en la obtención y **puesta en práctica de un modelo de análisis de programas presupuestarios**, con el objetivo de, con los ajustes necesarios, identificar el potencial impacto de género y decidir como incluir el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Desde la puesta en marcha de esta experiencia, el objetivo ha sido el generar una cultura de elaboración presupuestaria en la que paulatinamente cada centro gestor sea consciente de la pertinencia de género y potencial efecto de su programa en la igualdad.

En definitiva, se intenta asentar las bases para desarrollar el siguiente trabajo:

1. Tener identificados el conjunto de programas que por tener un mandato normativo explícito tienen una relación más directa con los objetivos y el desarrollo de las políticas de igualdad frente aquellos que, salvo mandatos generales (contratación, personal, política subvencionadora, generar información desagregada por sexo y lenguaje no sexista), tienen escasa incidencia o la tienen de forma muy indirecta. Los primeros por su relación directa con los objetivos de igualdad, serán objeto de una atención especial en los próximos ejercicios presupuestarios.
2. Ir avanzando anualmente en la elaboración de las fichas de análisis que contengan la previsión de impacto en la igualdad hasta conseguir paulatinamente que ésta óptica esté presente en todos los programas clasificados como G 1 en un primer momento y posteriormente en los clasificados como G 2. Se trata de probar un método de análisis que configure un modelo o ejemplo para que pueda ser utilizado por los diferentes órganos gestores en la elaboración del informe de impacto de género de los programas presupuestarios en próximos ejercicios.

Este proceso de trabajo desarrollado puede sintetizarse del siguiente modo:

A.- Clasificar. Ordenar.

B.-Analizar.

C.- Valorar y modificar.

A.- Clasificar. Ordenar

El sistema de clasificación utilizado ha sido un SISTEMA DE CLASIFICACIÓN EN ESCALA, en función de la pertinencia de género y de acuerdo con los siguientes pasos:

Pertinencia de género, o grado en que el desarrollo, realizaciones y/o resultados del programa pueden tener una incidencia directa sobre la situación social y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Se trata de discernir si es relevante tener en cuenta la dimensión de género.

1. Clasificación de los programas definidos como “pertinentes” :

- ◇ **G1** –Son un conjunto **de subprogramas** que tienen **vinculación** con algún **mandato normativo/programático** en materia de igualdad de género, u obligatoriedad de tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de acuerdo con las normas ya reseñadas. Se trata de discernir si los programas tienen relación o correspondencia con las prioridades políticas en materia de Igualdad y, por tanto, deben asumir dentro de su programación una intervención directa en materia de igualdad de oportunidades. Son los más relevantes desde el punto de vista de su impacto de género.
- ◇ **G2** –**Son los programas pertinentes al género pero sin vinculación normativa.** Son programas con efectos sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres pero en el marco legislativo no tienen un mandato explícito.
- ◇ **G3.-** Son los **subprogramas que no son pertinentes** al género porque de sus objetivos o actividades no se deriva ningún efecto sobre la igualdad de género. No debe olvidarse que, a pesar de esa no pertinencia, estos programas, en el caso de que contengan dotaciones para subvenciones, contratación externa, etc. están sometidos a los mandatos generales de las leyes respecto a estas cuestiones.

De todos los subprogramas presupuestarios, se trabajó con los denominados G1 y G2, programas dotados de mayor poder transformador de la realidad, aplazando para un futuro el análisis de los programas clasificados como G3.

Ante la imposibilidad de clasificar los programas presupuestarios correspondientes al ejercicio de 2012, se ha procedido a baremar los clasificados como G1 y G2 en la clasificación de los programas correspondientes al año 2011.

Posteriormente se ordenaron de mayor a menor siguiendo el criterio de “compromiso con la igualdad de género” y se seleccionaron los programas primeros.

A cada uno de estos criterios se le asignó un valor que, de acuerdo con el resultado obtenido, nos permitirá ordenarlos en función de su impacto de género potencial (de mayor a menor potencial transformador).

Los **criterios** seguidos para la **BAREMACIÓN** y **ORDENACIÓN** de los subprogramas G1 y G2 han sido los siguientes:

1.- Obligatoriedad, Hace referencia al normativa a aplicable.

Carece de mandato normativo y programático

El mandato está contenido sólo en un Plan de Igualdad general o sectorial

El mandato está contenido en una norma

2.-Roles: Hace alusión, si el programa incide en el rol de género:

.-No incide

-Incide indirectamente.

.-Incide directamente.

3.- Contribución al logro de la igualdad: se refiere a si el programa nombra explícitamente la igualdad.

-Nada

-Media: la menciona alguna actividad.

-Alta: Se menciona en los objetivos, actividades e indicadores

4.-Autonomía de las Mujeres. Se refiere a si el subprograma favorece la independencia de las mujeres

-Ninguna

-Indirecta (programas de inserción)

-Directa (empleo, creación de empresas)

5.- Corresponsabilidad: Incide en el aumento de la disponibilidad pública de las mujeres y doméstica de los hombres.

- Ninguna
- La promueve
- La garantiza.

6.- Alcance directo e indirecto:

Directo Es referido al número de personas sobre las que incide el subprograma:

- .-Bajo: menos de 50 personas
- .-Medio: 50-250 personas.
- .-Alto: mas de 250 personas.

Indirecto: En relación a la incidencia en la población en general

- .- Bajo: menos del 10% de la población
- .-Medio: entre 10 y 50% de la población
- .-Alto: mas del 50% de la población.

7-Dotación económica. Cantidad de recursos económicos asignados al Subprograma. Porcentaje del programa respecto al total del presupuesto.

- .-Menos del 0,05% del presupuesto general de Diputación
- .-Entre el 0,05% y el 1% del presupuesto.
- .-Mas del 1% del presupuesto

8.-Sostenibilidad. Grado en que las acciones que contempla el Subprograma pueden mantenerse en el tiempo y/o generar cambios a largo plazo o permanentes.

- .- Puntual.
- .-Mas de un año y menso de cuatro
- .-Mas de cuatro años.

Ello nos da una visión de los programas con los que tendremos que empezar a trabajar para ver su impacto real en la igualdad y modificar sus fichas presupuestarias en el caso que haya que adaptarlas. Es por ello que se realiza ell análisis de algunos de los **programas que** han obtenido mayor puntuación.

B.- Analizar

Una vez seleccionados los programas, se han analizado utilizando los siguientes criterios:

1.- Subprograma: Nombre e identificación.

Órganos gestores implicados en el desarrollo del subprograma y el área o delegación responsable.

2.- Análisis del subprograma:

Finalidad del subprograma según la ficha

Su estructura. Objetivos, actividades que desarrolla

Normativa aplicable respecto a la igualdad, mandatos programáticos aplicables

Diagnóstico: datos que permitan ver la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito donde se desarrolla el programa.

Realizaciones previstas respecto a la igualdad que incluya el subprograma

3.- Valoración del subprograma:

Respecto a los objetivos, actividades y finalidades

Resultados esperados a partir del diagnóstico

Valoración del impacto: de acuerdo con los siguientes criterios con la intención de identificar su **Poder transformador**:

Obligatoriedad: vinculado al mayor o menor mandato normativo y programático de igualdad que ampara sus actividades. A mayor mandato más obligación y capacidad de intervenir

Interés estratégico: o grado en el que pueden incidir o inciden en la modificación de las causas de discriminación y en la transformación del rol de género.

Alcance: grado en el que afecta a personas y reduce la brecha de género.

Sostenibilidad: grado en el que es duradero el efecto del programa.

Grado previsible de impacto: positivo si cambia la situación existente, negativo si perpetúa o aumenta la desigualdad.

Grado de impacto potencial: estará vinculado a la numeración alcanzada en los ítems, y será mayor cuanto mayor sea ésta.

4.- Observaciones, recomendaciones a incluir

En este apartado se incluirán una serie de propuestas de mejora para introducir en la ficha presupuestaria para adaptarlas a la igualdad.

Programas analizados

230J0	Dirección y gestión
232B0	Plan de erradicación de la violencia de género
232D3	Elaboración y ejecución de planes y medidas de igualdad
241B1	Promoción del empleo y desarrollo local.
324A1	Actividades educativas
341A 0	Campaña de Natación
920E0	Dirección y gestión del área de organización y gobierno interior
920E2	Gestión de las personas

C.-Valoración y modificación

La valoración se ha realizado según:

- Impacto de género POTENCIAL
- Impacto de género ACTUAL

A partir del resultado del análisis de los subprogramas analizados, se han propuesto una serie de modificaciones en algunas de las fichas presupuestarias para introducir en los presupuestos que se presentan para el año 2012.

Se modifican los subprogramas seleccionados, introduciendo la perspectiva de género en todos sus parámetros. El documento con las correcciones propuestas a esos subprogramas se incluye en este Informe de Impacto de Género de los presupuestos del año 2012.

Estas fichas, igual que el pasado ejercicio, suponen el referente para la elaboración de las siguientes fichas presupuestarias en el futuro y una muestra de cómo al integrar la igualdad en los programas presupuestarios, el resultado puede llegar a ser muy distinto.

Para promover la participación activa de un mayor número de personas en el proceso se ha organizado desde el servicio de Formación de Diputación y bajo la propuesta del Servicio de Igualdad de Género, un módulo formativo, que bajo el título: “Introducción de la perspectiva de género en los presupuestos de Diputación”, lleva como objetivos:

- ◇ Formar al personal de la Diputación en la elaboración de unos presupuestos públicos bajo la perspectiva de Género.
- ◇ Explicar la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos, con contenidos básicos en esta materia y cómo se ha llevado a cabo el proceso.
- ◇ Dotar de herramientas para la elaboración de las fichas presupuestarias sensibles al género, y facilitadoras de información para la elaboración del Informe de Impacto de género de los presupuestos que se elabora anualmente.

3.- CONTEXTO SOCIAL, ECONÓMICO Y POLÍTICO

En este apartado se trata de dar una visión de la situación de la mujer y del hombre dentro de la provincia de Málaga utilizando datos estadísticos obtenidos de distintas fuentes, fundamentalmente del Instituto Nacional de Estadística, Instituto de Estadística de Andalucía, Ministerio de trabajo e Inmigración y diversas Consejerías, los cuales se han tratado de forma que se haga la información comprensible y posibilitar dar una visión de conjunto y en algunos casos se realizan comparativas y evoluciones con los datos que se han utilizado en los dos informes anteriores.

Así mismo se han elaborado para distintas variables de estudio indicadores relativos al género como el índice de feminización.

Los aspectos que se van a tratar en este apartado son los relativos a la población, educación, mercado laboral, empresa, conciliación y vida laboral y análisis de la plantilla de la organización y en su elaboración se ha seguido la estructura y contenido que utiliza la Junta de Andalucía en los Informes de Impacto de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma

3.1.- SITUACIÓN SOCIAL

POBLACIÓN

El ámbito de actuación de Diputación de Málaga abarca la provincia de Málaga compuesta por 101 municipios y dos entidades locales autónomas, Monte Corto y Serrato, ambas de la Serranía de Ronda, con una distribución comarcal definida en 8 zonas comarcales, donde la heterogeneidad de la población residente es amplia, tanto en dimensión de población, densidad, edad, características naturales, de comunicación, recursos etc.

Conocer la estructura y característica de la población resulta imprescindible para el desarrollo de políticas y especialmente las políticas sociales, ya que de ellas se definirán los programas prioritarios y la evolución y proyección de éstas en el tiempo para la atención del bienestar y necesidades sociales.

Según los últimos datos del censo de población referidos al 1 de enero de 2010 ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística¹, la población de la provincia de Málaga asciende a 1.609.557 personas, representando, al igual que el año anterior, el 19'2% de la población de Andalucía y el 3'4 de la población de España, es la segunda provincia de Andalucía en número de habitantes y la sexta de España.

Población Provincia de Málaga por sexo 2010



Fuente: INE. Censo Población. Elaboración Propia

¹ En los datos ofrecidos por el INE no aparece aún el municipio de Villanueva de la Concepción, cuyos datos se incluyen en Antequera, para nuestro análisis se han solicitados el dato de población al Ayuntamiento a fecha 2 de marzo, disminuyendo en idéntica cantidad la población del municipios de Antequera.

La población femenina de la provincia es superior a la masculina en más de 22.000 personas. En cifras relativas representa el 50'7% de la población total, media superior a la que arroja para el territorio nacional y andaluz (50'6% y 50'5% respectivamente).

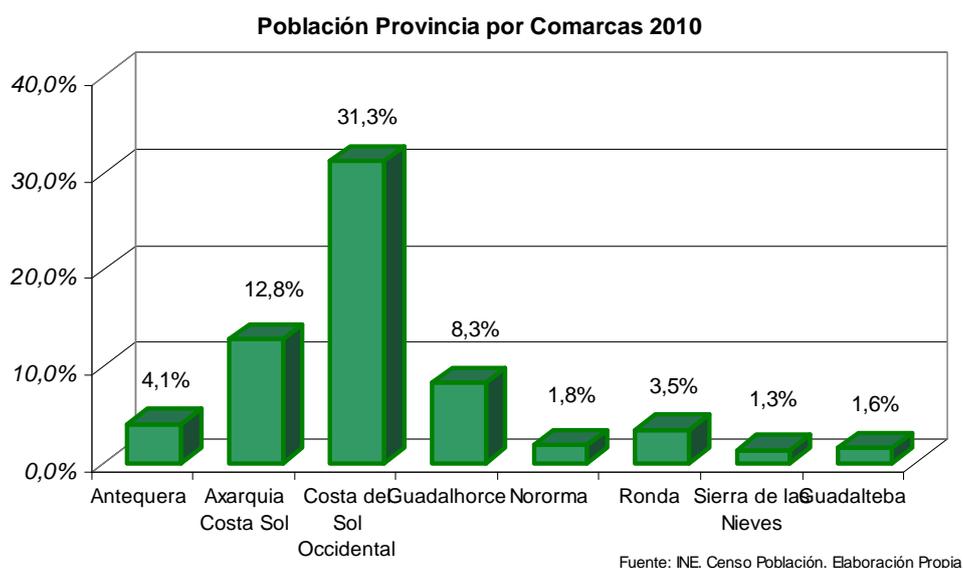
La provincia de Málaga, atendiendo a la estructura comarcal utilizada en Diputación, está conformada por ocho comarcas (excluida la correspondiente a Málaga capital). Estas son: Antequera, Axarquía Costa del Sol, Costa del Sol Occidental, Guadalhorce, Nororma, Ronda, Sierra de las Nieves y Guadálteba.

Las comarcas con mayor porcentaje de mujeres son Ronda, Antequera y Costa Sol Occidental, con un 50'5% y 50'3% respectivamente.

Los municipios de la provincia que tienen mayor porcentaje de mujeres se encuentran en la Comarca de Ronda y son Benadalid con un 54% y Farajan con un 53'6%, las de menores porcentajes se encuentran en la misma comarca, Juzcar con casi 44% y Atajate con casi 45%.

A pesar de que en la Provincia, el número de mujeres es superior al de hombres, entre los nacidos en el último año, el 51'3% han sido niños, al igual que el ejercicio anterior.

La representación de la población por comarcas es la siguiente:



La comarca más poblada es la Costa del Sol Occidental. Tres de cada diez personas habitantes de la provincia lo son de esta comarca, seguida de la Comarca de la Axarquía con casi un 13%, el resto de las Comarcas, a excepción de Guadalhorce que representa el 8'3%, el resto de las comarcas no llegan al 5%.

La Comarca más extensa en número de municipios es Axarquía Costa del Sol, con 31, que representa un tercio de los municipios de la provincia, pero solo con el 12'8% de la población, seguido de la Comarca de Ronda con 21 municipios, con el 3'5% de la población provincial.

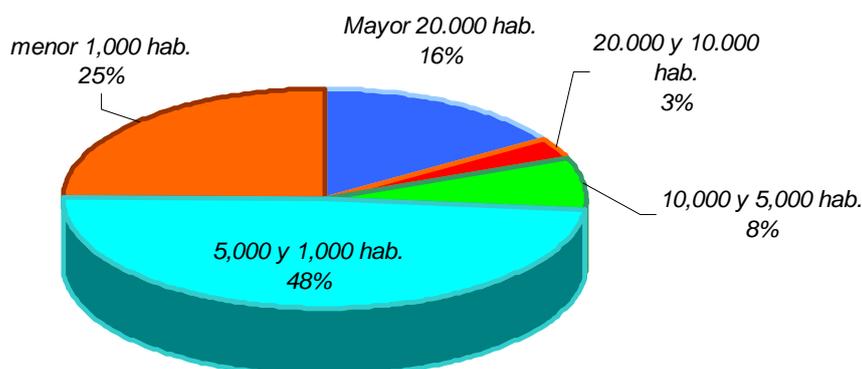
Comarca	nº Municipios	Población	% Población
<i>Axarquía Costa Sol</i>	31	205.883	12,8%
<i>Ronda</i>	21	55.787	3,5%
<i>Costa del Sol Occidental</i>	9	503.239	31,3%
<i>Sierra de las Nieves</i>	9	21.689	1,3%
<i>Guadalhorce</i>	8	133.233	8,3%
<i>Guadalteba</i>	8	25.814	1,6%
<i>Antequera</i>	7	65.667	4,1%
<i>Nororma</i>	7	29.738	1,8%
<i>Málaga Capital</i>	1	568.507	35,3%
Total	101	1.609.557	100,0%

Los municipios de la provincia de mayor tamaño se encuentran en la Costa del Sol occidental, los de menor en la Comarca de Ronda, Atajate, con 127 habitantes y Salares de la Comarca de la Axarquía con 205 personas.

La Provincia de Málaga tiene una estructura demográfica muy definida por el tamaño de sus municipios y caracterizada por ubicarse en el medio rural, hay una variedad de indicadores que definen los entornos considerados rurales, (naturales, culturales, económicos, poblacional), el criterio más utilizado es la densidad de población de los municipios, en España, la Ley 45/2007 de 13 diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural establece la definición para considerar un municipio rural, el Art. 3, "c)

municipio rural el que posea una población residente inferior a los 5.000 habitantes y esté integrado en el medio rural”.

Tamaño Municipios Provincia Málaga 2011



Fuente: INE. Censo Población. Elaboración Propia

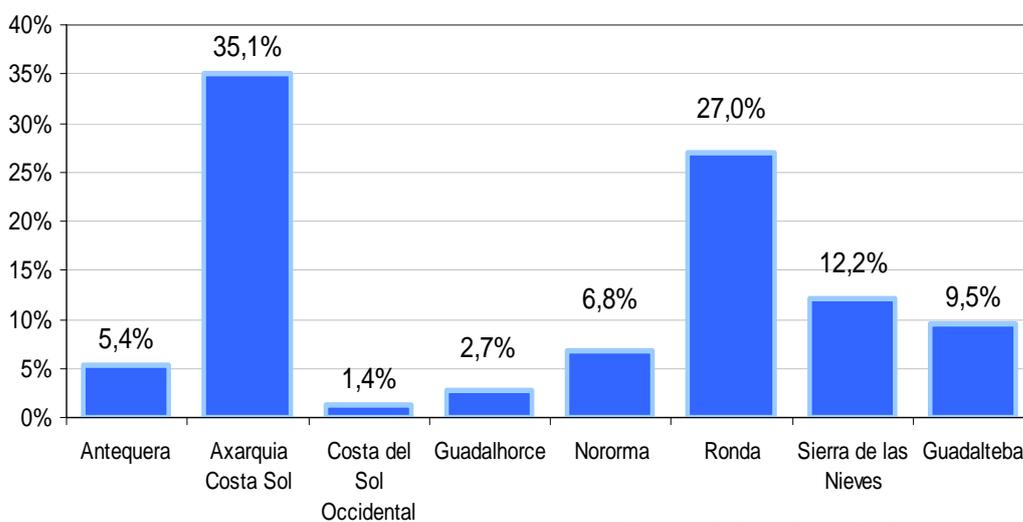
El 25% de los municipios de la provincia tiene menos de 1.000 habitantes, los municipios que tienen entre 1.000 y 5.000 habitantes representa casi el 48%, esto representa que en la provincia de Málaga, hay 74 municipios que, por el número de habitantes son considerados municipios rurales.

Esto supone:

- ✓ El 73'3% del total de municipios
- ✓ 8'8% de la población de la Provincia de Málaga
- ✓ Un 49'15% de población femenina, un punto y medio más bajo que la media de la provincia.

Del total de municipios rurales, menores de 5.000 habitantes, el 35% y 27% respectivamente se encuentran en las comarcas de la Axarquía Costa del Sol y la comarca de Ronda, lo que supone el 62% de los municipios rurales de la provincia.

Municipios menores de 5000 hab. Por comarcas

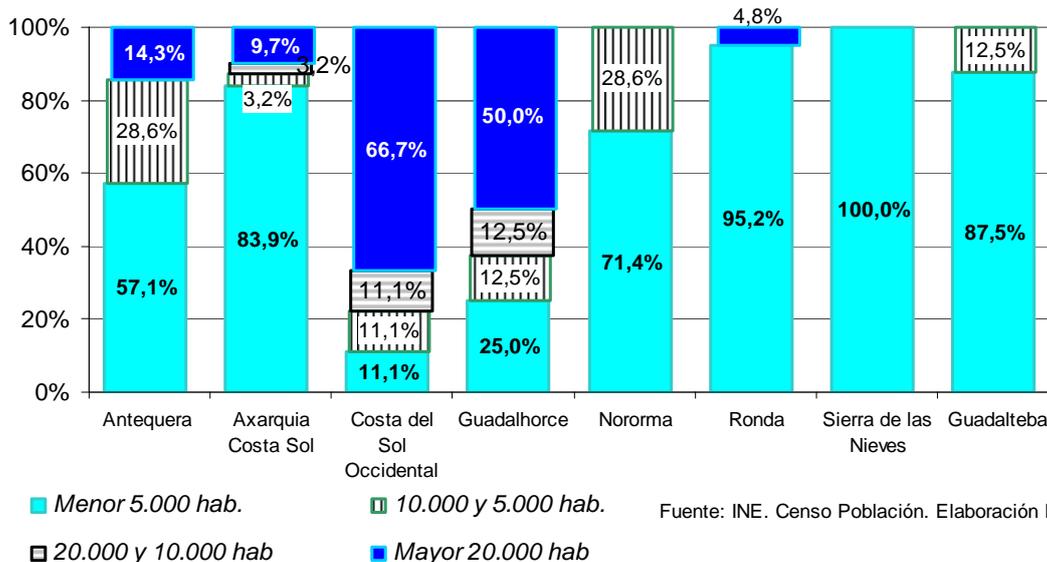


Fuente: INE. Censo Población. Elaboración Propia

Los municipios de menos de 5.000 h. que pertenecen a la Costa del Sol Occidental y al Guadalhorce solo representan el 1'4% el 2'7% respectivamente, del total de municipios menores de 5000 habitantes de la provincia.

Referido a cada comarca, la dimensión de los municipios se representa en la siguiente gráfica:

Comarcas tamaño municipios

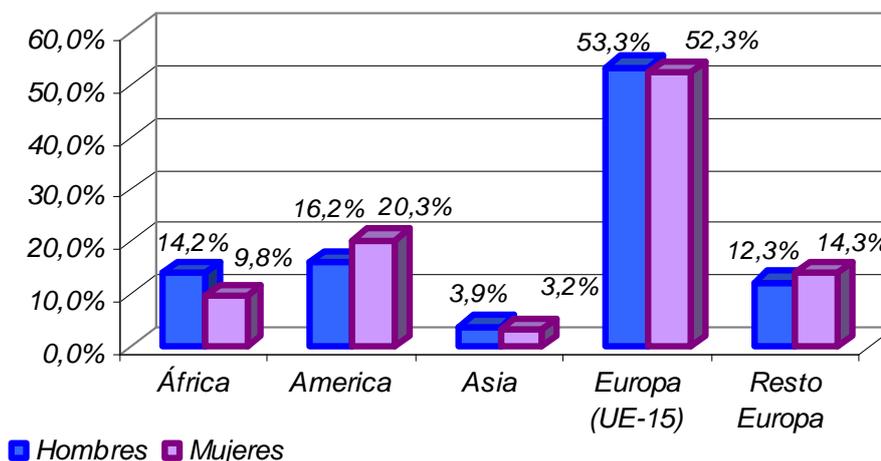


Fuente: INE. Censo Población. Elaboración Propia

Las Comarcas de Sierra de las Nieves y la Comarca de Ronda, prácticamente la totalidad de sus municipios tienen menos de 5.000 habitantes, Guadalteba y Axarquía Costa del Sol, el porcentaje asciende a más del 80%,

Según los últimos datos de padrón municipal y de la explotación que hace el instituto de estadística de Andalucía, la población extranjera alcanza a 251.924 personas, un 15'7% del total de la población malagueña, por procedencia destaca Europa con más de un 52%, seguido de América y África, con respecto a estos dos últimos continentes, hay una mayor proporción de mujeres que de hombres procedentes de América sin embargo el número de inmigrantes masculinos es superior de los países africanos.

Procedencia Población Extranjera Málaga 2010

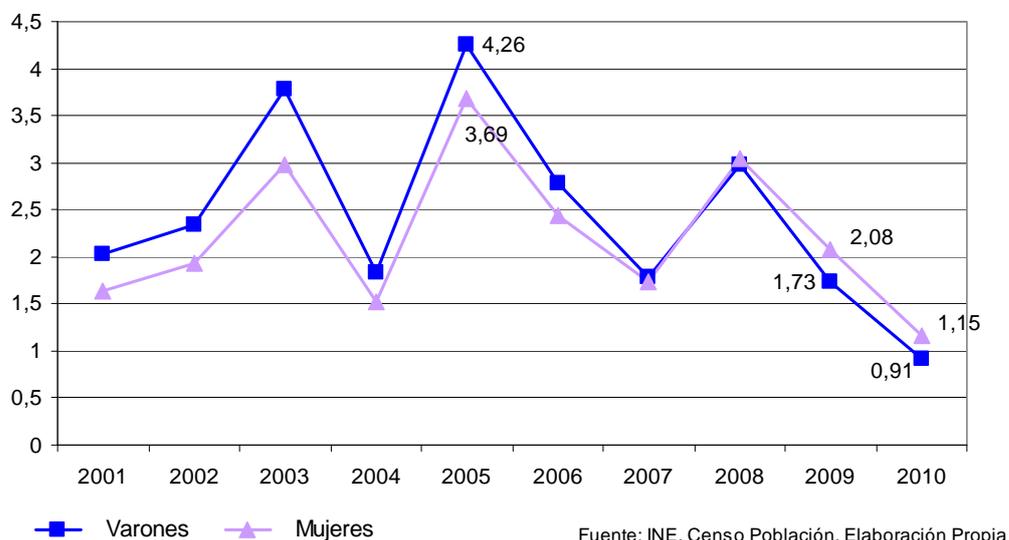


Si analizamos la evolución experimentada por la población malagueña en la última década, observamos que ha sufrido un aumento de población de más de 300.000 personas; no obstante en el último año, de 2009 a 2010 el incremento solo ha sido de 16.000 personas aproximadamente, casi la mitad de lo que aumentó el pasado año, este aumento en cifras absolutas, se traduce en algo más de un 1% de incremento en valores relativos.

En esta década, los años que ha experimentado un mayor incremento de población ha sido 2003, 2005 y 2008 con cifras del 3'37%, 3'97% y 3'01% respectivamente, estas tasas interanuales de incrementos de población han sido correlativas a incrementos de la población extranjera.

En la grafica siguiente, se muestra la evolución de los incrementos interanuales por sexo en la última década, de 2001 a 2010.

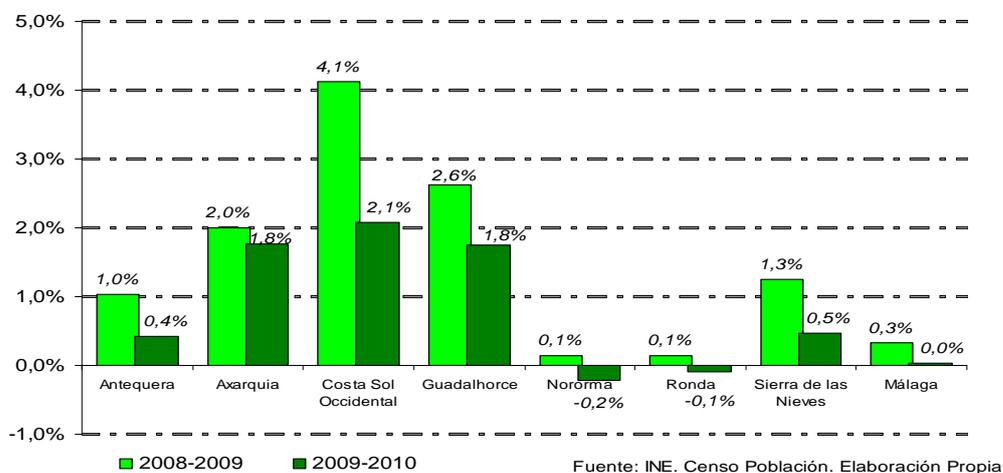
Variación interanual población Málaga por sexo



Las variaciones interanuales de la población masculina, ha sido superior a la femenina hasta el año 2008, a partir de ese año el incremento de la población femenina supera a la masculina.

Según la distribución de las 7 comarcas que se hace de la Provincia (sin contar la ciudad de Málaga), en el año 2008 a 2009 los incrementos de población han sido mas significativos que en el 2009 a 2010, destacando en ambos periodos las comarcas de costa del Sol Occidental y Guadalhorce.

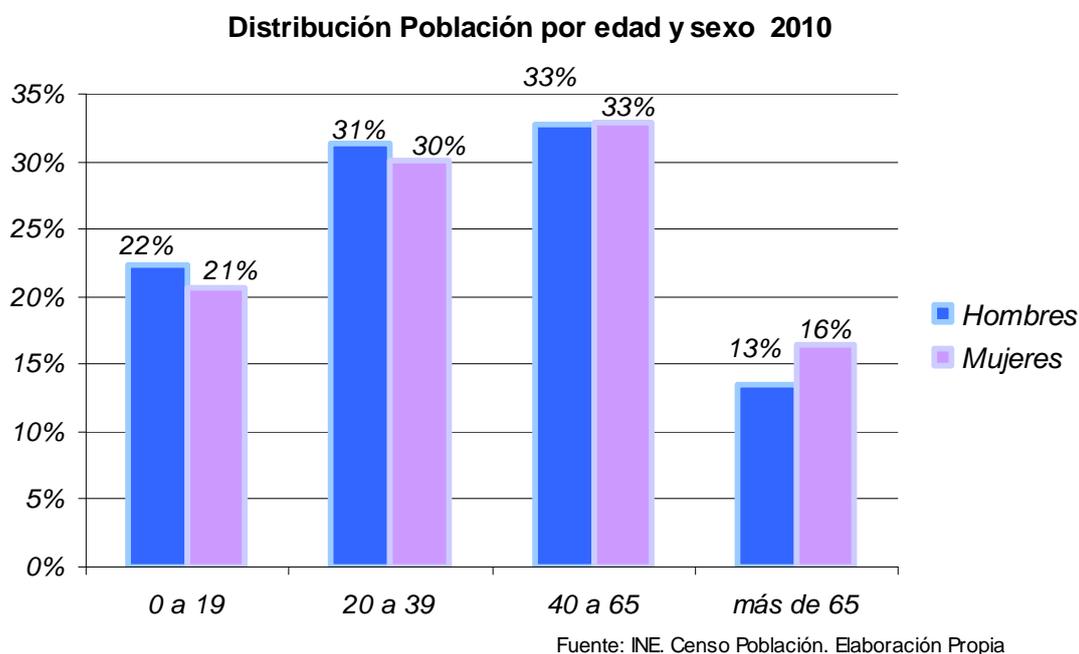
Porcentaje Variación Población por Comarcas



Haciendo un análisis por municipios podemos destacar tres que han experimentado los mayores incrementos de población en este último año, son los siguientes:

- *Benahavis*: Este municipio de la costa del sol, encadena tres incrementos consecutivos de aumento de población, 18'17% de 2007 a 2008, 13'8% de 2008 a 2009 y casi un 13% de incremento de 2009 a 2010.
- *Parauta*: Perteneciente a la comarca de Ronda, es el quinto municipio de la provincia de Málaga que menor número de habitantes tiene, no obstante ha experimentado en el último año, de 2009 a 2010 un incremento del 10%, aunque el año anterior tuvo un descenso de población del 4'5%.
- *Cartajima*: También perteneciente a la comarca de Ronda y con una población inferior a 300 habitantes, arroja un incremento de población importante en este último año del 8'1%.

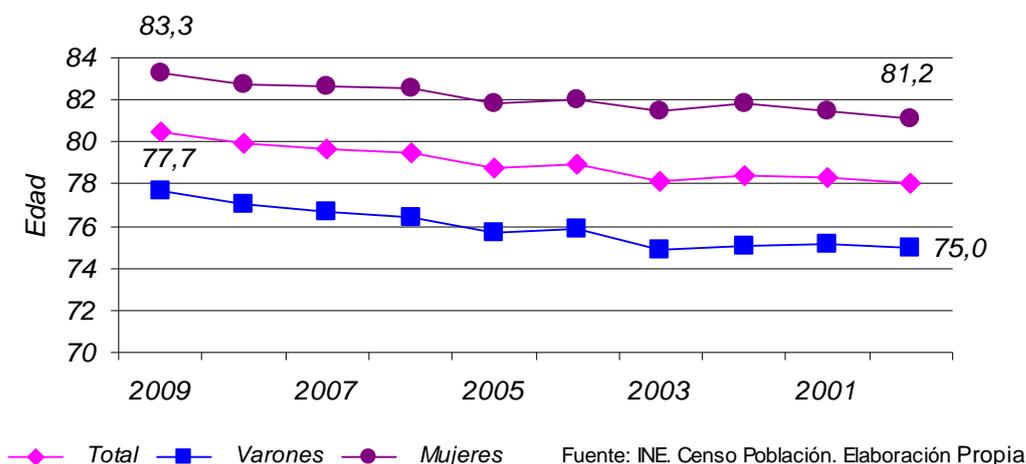
Respecto a la población según su edad y sexo, los valores por grupos de edad, arrojan un resultado muy similar al del ejercicio anterior.



La población femenina malagueña está más envejecida que la masculina, la población femenina mayor de 65 años supera en tres puntos a la población masculina, pero esta diferencia se hace mayor a medida que avanza la edad, en el tramo de mayores de 85 años, la población femenina dobla a la masculina, ello es debido a que la esperanza de

vida de las mujeres es superior a la de los hombres, para el año 2009 (último publicado por el INE) arroja una edad de 83'3 años para las mujeres y de 77'7 años para los hombres, esto supone una diferencia de casi 6 años, no obstante esta media es un punto inferior a la de la media nacional.

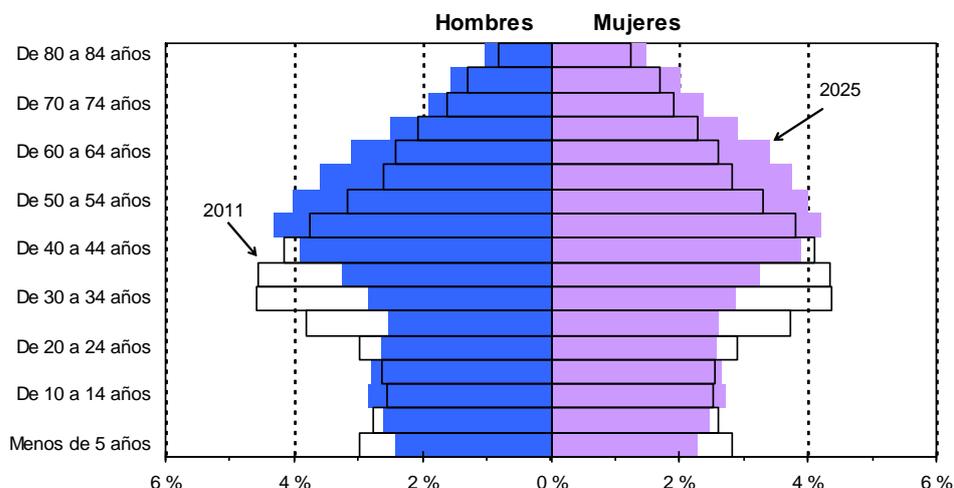
Esperanza de vida al nacimiento Málaga 2000-2009



Entre 2000 y 2009, tanto la esperanza de vida de las mujeres como la de los hombres han aumentado en 2'1 años.

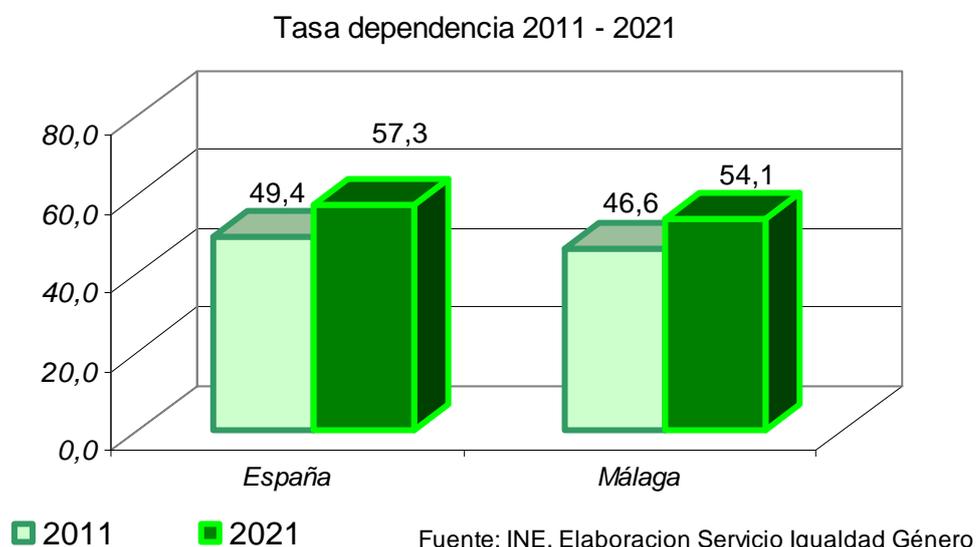
De las proyecciones de población que realiza el instituto de estadística de España y de Andalucía, de 2011 a 2015 se ha obtenido la siguiente pirámide de población.

Proyección Población Málaga 2011 2025



Se observa como la población tanto de hombres como de mujeres menores de 5 años disminuye en 0'5 años para el periodo de 2025, la población para ambos sexos en la franja de edad de 24 a 44 años disminuye considerablemente y como a partir de esta edad la población va aumentando, con un progresivo envejecimiento.

Un indicador demográfico muy significativo es la **tasa de dependencia**, de ella se deduce la relación entre la población en edad no laboral (población menor de 16 y mayor de 65) y la población laboral (población mayor de 16 años y menor de 65), es la media relativa de la población potencialmente inactiva de la potencialmente activa.



Para Málaga en el ejercicio 2010 se situaba en el 45'8%, ahora para el ejercicio 2011 se sitúa casi un punto por encima, en el 46'6%, proyectando la población en 2021, esta tasa se eleva a 54'1% por cada 100 personas activas, habrá 54 inactivas.

EDUCACIÓN

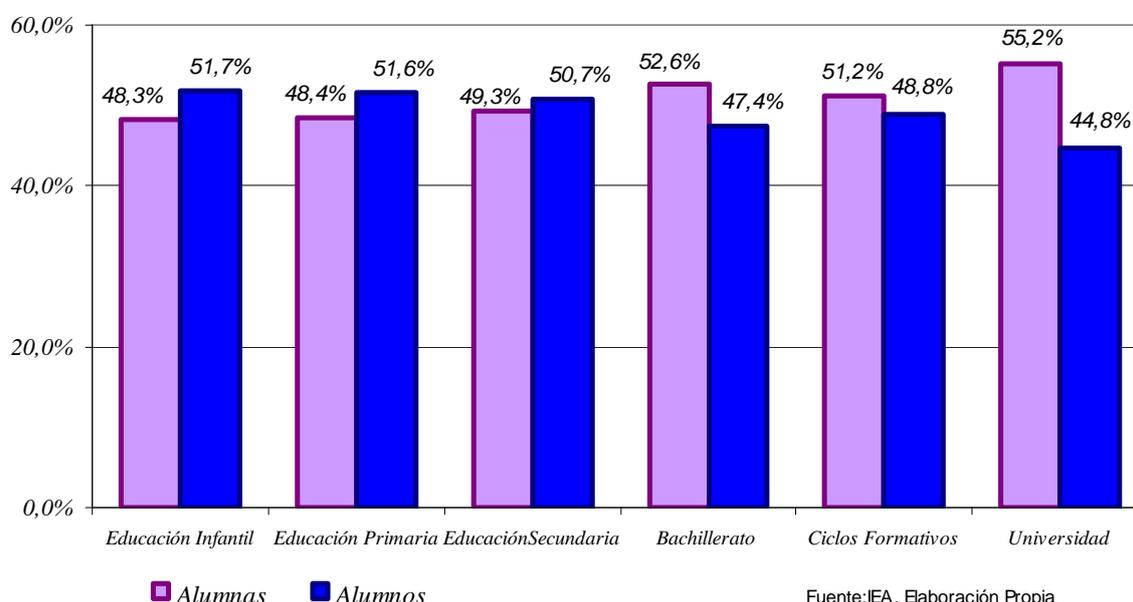
En el presenta apartado se hace un análisis de la población estudiantes en sus diversos niveles formativos, educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato, ciclos formativos y estudios universitarios.

Se hace referencia las ramas profesionales en lo ciclos formativos y a las ramas formativas en bachillerato y estudios universitarios donde la segregación de sexos según la materia es significativa.

Los datos utilizados en el análisis se han obtenido de la de la información última disponible correspondiente al año académico 2009 – 2010, del Instituto Nacional de estadística, del Instituto de Estadística de Andalucía, anuario 2011 y de la Consejería de Educación.

En el curso 2009 – 2010, había 347.539 personas matriculadas en la provincia de Málaga,

Alumnado Málaga Curso 2.008-2.009



En los primeros niveles educativos se observa que las matriculaciones de niñas y niños, mayor número de niños que niñas, van en consonancia con la proporción de población por edades, a partir de las etapas donde la **escolarización no es obligatoria**, bachillerato, ciclos formativos y Universidad, **la población estudiantil femenina es superior** a la masculina en todos los niveles, pero se acentúa más en los niveles universitarios, superando la población femenina nueve puntos a la población masculina.

La variación de la población estudiantil con respecto al curso anterior ha variado en 15323 personas, esto supone un incremento del 4,6%, si analizamos la variación experimentada por cada sexo con los datos del curso anterior, obtenemos el siguiente cuadro:

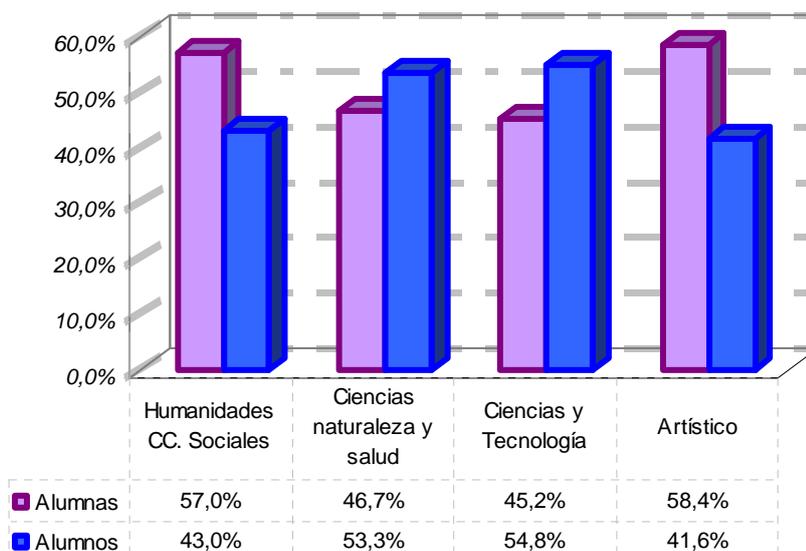
	Variación Mujeres	Variación Hombres
Educación Infantil	5,4%	7,1%
Educación Primaria	4,4%	7,2%
Educación Secundaria	1,2%	3,0%
Bachillerato	4,0%	8,9%
Ciclos Formativos	5,5%	8,8%
Universidad	3,7%	4,4%
Total	3,5%	5,7%

Es significativo que en la educación no obligatoria, los incrementos de matriculaciones con respecto al curso anterior, es superior en los chicos en todos los niveles pero los más acentuados, se han producido en bachillerato y ciclos formativos, que han alcanzado casi un 9%, la causa puede ser debido a las dificultades laborales y el retorno a las aulas como alternativa al desempleo.

Es interesante el análisis en aquellos niveles donde la educación no es obligatoria y la elección de una especialidad determina la segregación horizontal de la población estudiantil, feminización y masculinización de determinadas ramas.

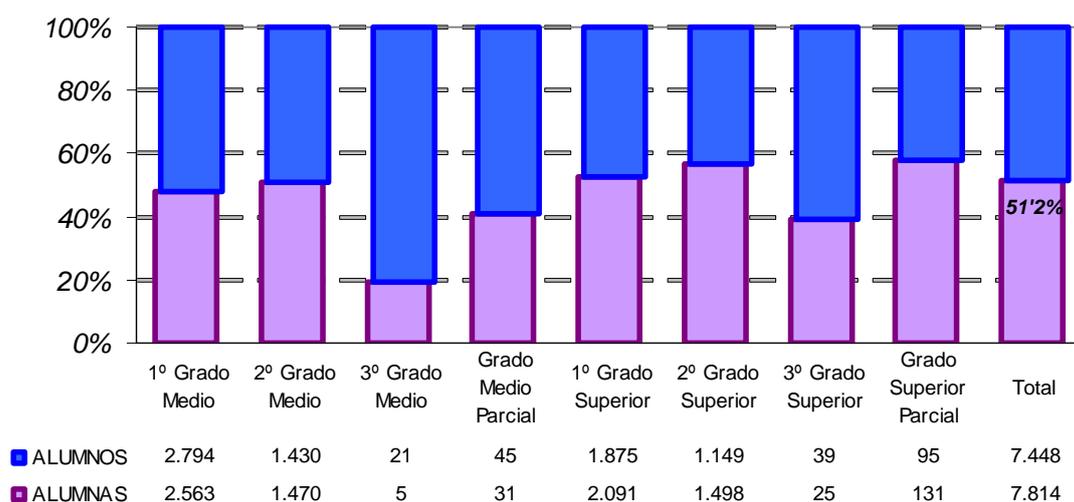
En **Bachillerato**, la especialidad de Humanidades y Artístico están más demandadas por las alumnas, aunque ha habido un ligero ascenso del número de alumnos respecto al curso anterior, no obstante la diferencia se sitúa en 14 y 17 puntos respectivamente, por otra lado en los bachilleratos de Ciencias y Tecnologías hay mayor número de chicos, aunque la brecha es inferior, situándose entre 6 y 9 puntos respectivamente, tal y como se puede apreciar en la gráfica que se adjunta.

Alumnado Bachillerato Málaga rama sexo 2009 2010



En los **Ciclos Formativos** la participación femenina (51'2%), es ligeramente superior, a la masculina, diferenciándose en los grados medios de los superiores, en los primeros, la participación femenina es ligeramente inferior mientras que en los segundos y sobre todo en los grados 1º, 2º, y parcial la participación femenina es superior.

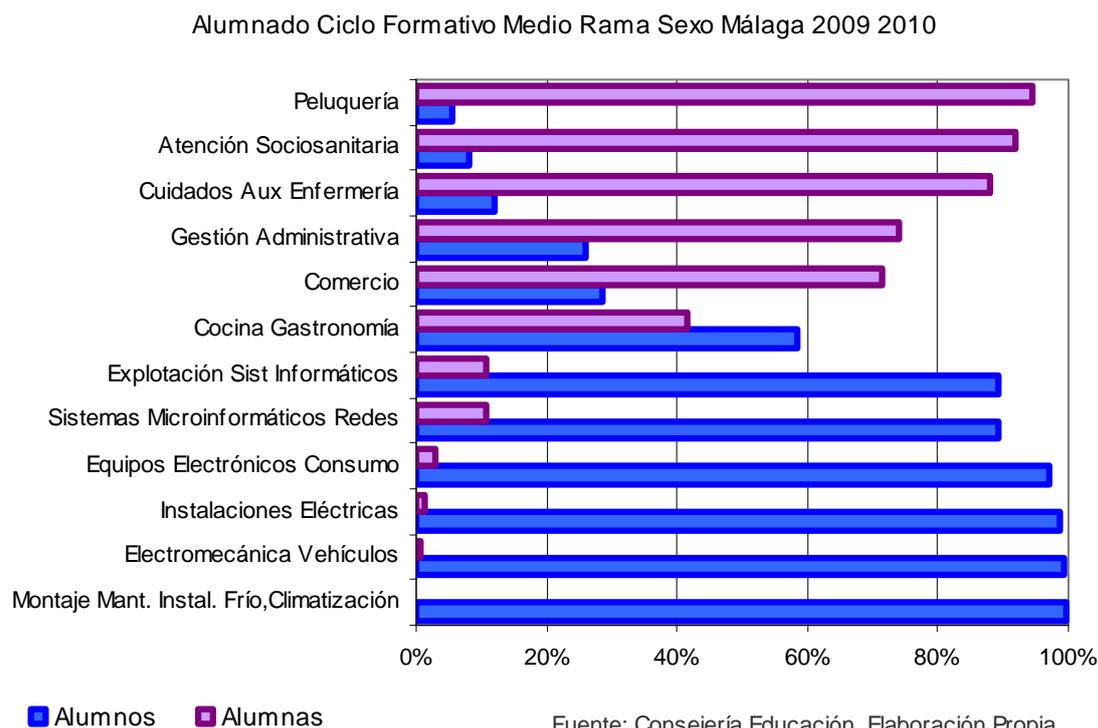
Alumnado Ciclos Formativos según nivel y sexo Curso 2009 2010



Fuente: Cosejería Educación. Elaboración Propia

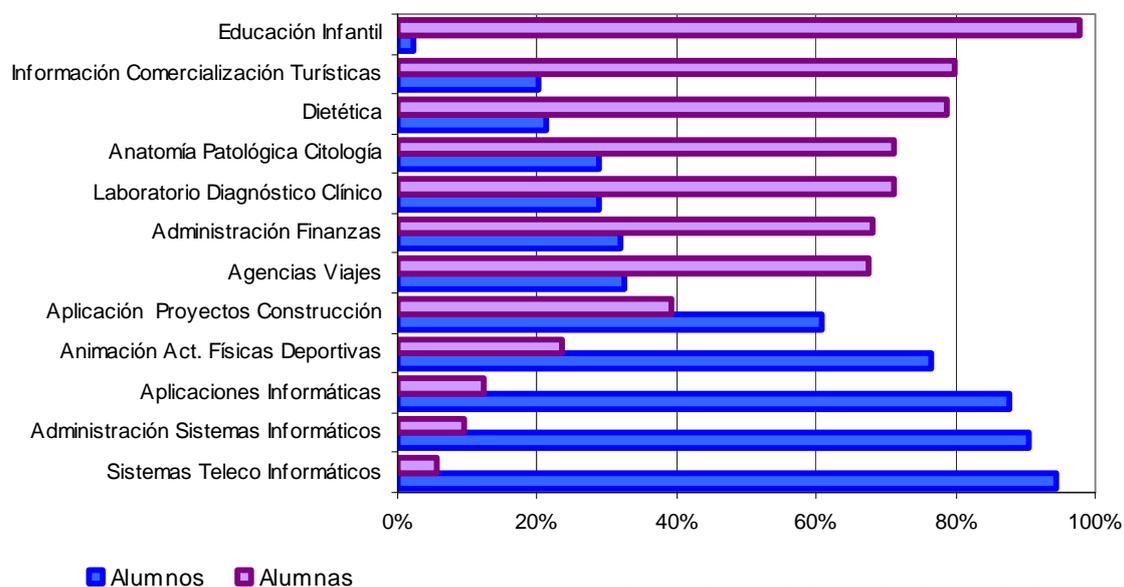
En el Ciclo Formativo Medio, hay 37 ramas o especialidades, se ha analizado aquellos que tienen una representación con porcentajes superiores al 3% de la población estudiantil, por ser más significativos, en relación a la diferencia de sexos en la elección de la materia, así,

las materias de montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas y de climatización, sistemas informáticos, electromecánica de vehículos, están masculinizadas, con porcentajes que alcanzan prácticamente el 100%, las ramas con mayor concentración de alumnas son las de Peluquería, Atención Sociosanitaria, Auxiliares de enfermería, con porcentajes que rondan el 90%, seguido de Gestión Administrativa y Comercio con porcentaje cercanos al 75%.



El Ciclo Formativo de grado superior lo conforman 46 ramas, se analizan las que tiene un porcentaje de alumnado superior al 2% del total del ciclo, como en el caso del ciclo formativo de grado medio, hay especialidades que están feminizadas como es el caso de educación infantil, información y comercialización turísticas, dietética y otras especialidades o ramas como sistemas de telecomunicaciones, informática y actividades física deportivas que tienen una mayor concentración de alumnos, no obstante en este ciclo, las diferencias no son tan acentuadas como en el caso del ciclo medio, en la que la brecha por rama es mayor.

Alumnado Ciclo Formativo Superior Rama Sexo Málaga 2009 2010

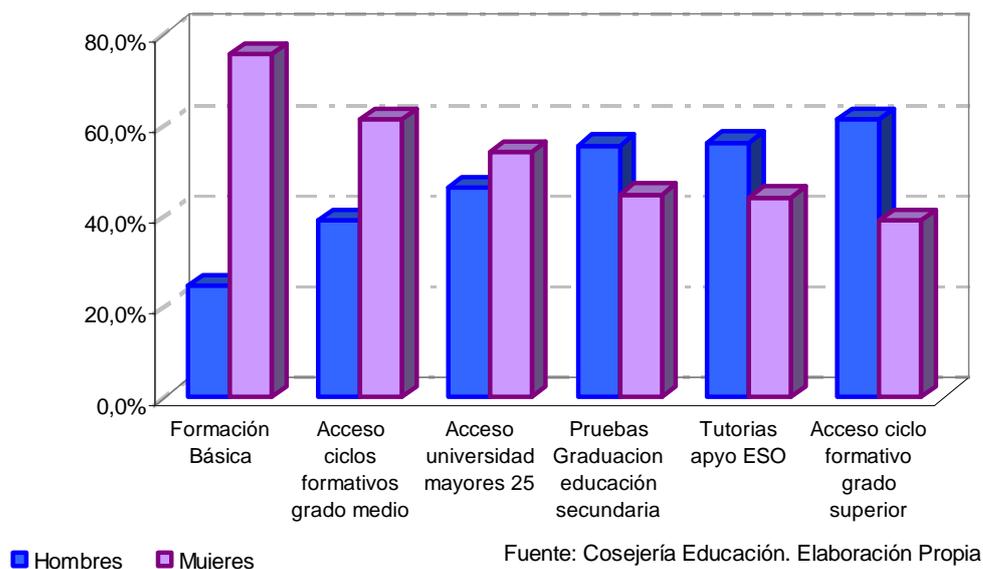


Fuente: Consejería Educación. Elaboración Propia

Según los datos de la Consejería de Educación para el curso 2009 – 2010, en la **Educación de Personas Adultas** de la provincia de Málaga, el número de mujeres es superior al de hombres y el porcentaje se sitúa en el 53'7% de la población que realiza esta clase de estudios, es el porcentaje más bajo de Andalucía, cuya media alcanza el 60%, el porcentaje más alto de participación femenina en Andalucía, está en la provincia de Granada que se sitúa en el 69'4%.

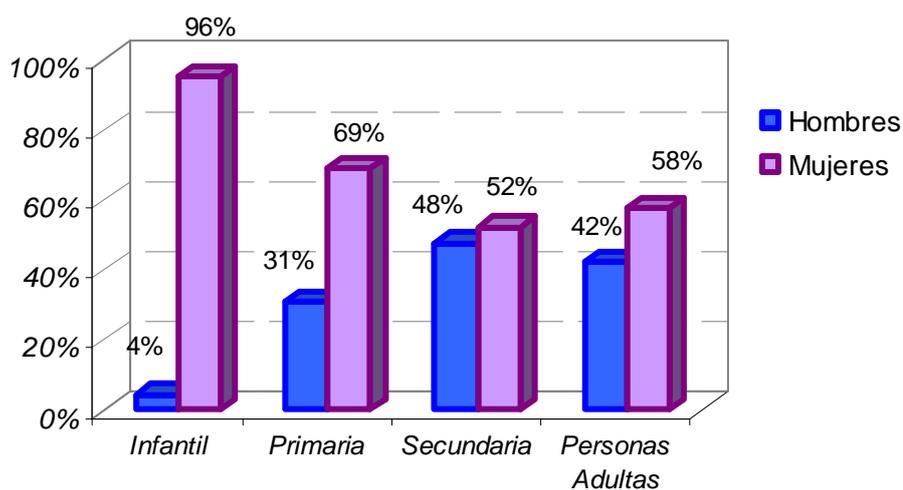
En la siguiente gráfica, se analiza la participación de hombres y mujeres en la educación de personas adultas según los grupos de preparación, podemos destacar la participación de alumnas la formación básica donde el porcentaje de mujeres es algo más del 75%, seguido de ciclos formativos de grado medio con un 61% y en tercer lugar el acceso a universidad para mayores de 25 años, donde la mujer representa casi el 54% de este colectivo, en los restantes grupos formativos, la participación masculina es superior a la femenina

Alumnado Educación Adulta por sexo grupo Málaga 2009 2010

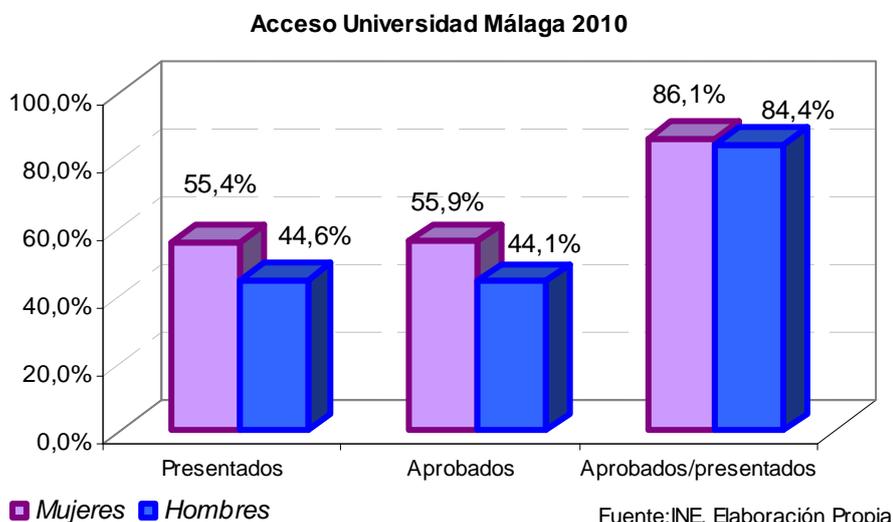


El profesorado de los niveles educativos no universitario (éste se tratará en el análisis de la población universitaria), se encuentra muy feminizado en los niveles formativos inferiores de infantil y primaria, en el primero más de nueve de cada diez docentes son mujeres, en el segundo esta proporción se sitúa en 7 de cada diez en secundaria y educación de personas adultas los sexos están más igualados.

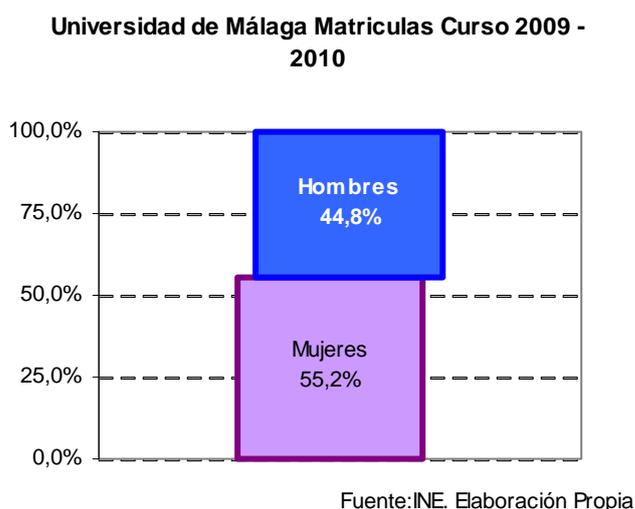
Profesorado Málaga curso 2009 2010



En las pruebas de **acceso a la universidad** de Málaga realizadas en 2010, las mujeres presentadas representan más del 55%, once puntos superiores a hombres,



De los aprobados las mujeres superan a los hombres en casi 12 puntos, situándose estas en el 56%, en la proporción de aprobados sobre los presentados, también la proporción de mujeres es superior, el 86'1% de las mujeres que se presentaron a la convocatoria lo aprobaron por un 84'4% de hombres.

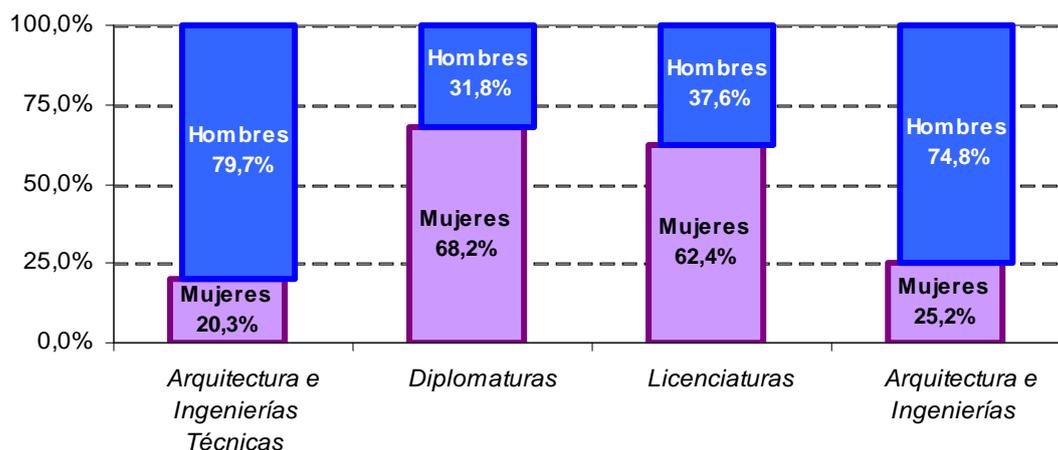


La población que ha cursado **estudios universitarios** en Málaga ha ascendido a 33.367 personas en el curso 2009 -2010, casi 200 personas más que el curso anterior, esto supone solo un incremento del 0'5%, la distribución entre hombres y mujeres arroja un porcentaje superior en más de 10 puntos, situándose en el 55'2% de la

población universitaria, ésta es la proporción mas alta de alumnado femenino de todos los niveles educativos, a medida que el nivel de estudios aumenta, la proporción de mujeres también, no obstante este porcentaje es ligeramente inferior al arrojado en el anterior curso académico que se situaba en el 55'9%.

Según el **Tipo de Estudios**, se diferencia entre las diplomaturas, licenciaturas, y las arquitecturas e ingenierías, la segregación más destacada se encuentra en estas últimas donde la mujer solo alcanza entre el 20% y 25% del alumnado, en las diplomaturas y licenciaturas, la participación de la mujer aumenta alcanzando valores superiores al 60%.

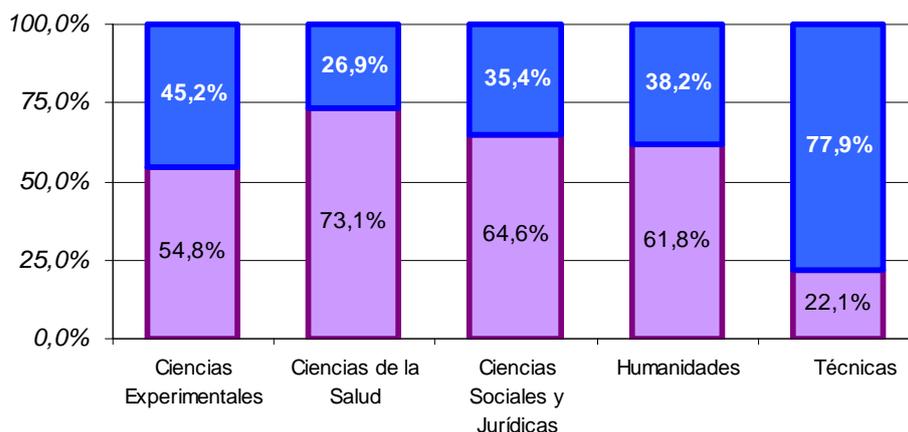
Alumnado Tipo estudio sexo Málaga curso 2009 - 2010



Fuente:INE. Elaboración Propia

Analizando las **ramas de conocimiento** se aprecia la segregación en la elección de éstas.

Alumnado Universidad Málaga rama sexo curso 2009 - 2010



■ Mujeres ■ Hombres

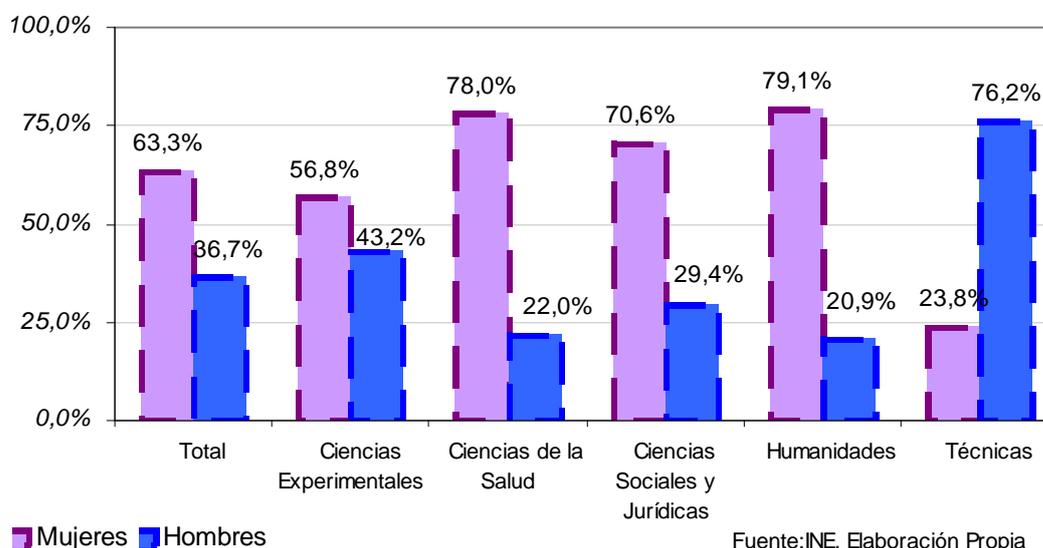
Fuente:INE. Elaboración Propia

Las diferencias más notables las encontramos en la rama de ciencias de la salud donde 7 de cada 10 personas que cursan estos estudios son mujeres, en el otro extremo la rama técnica en la que solo hay una participación femenina del 22%.

Si comparamos este análisis con los datos de cursos anteriores, no existen diferencias resaltables, se puede decir que esta distribución se ha mantenido en las tres últimas series.

Hemos comprobado que la población universitaria femenina es más numerosa que la masculina, también podemos afirmar que los resultados académicos son superiores, según los datos del alumnado que ha **finalizado los estudios** en la Universidad de Málaga en el curso 2010, seis de cada diez personas son mujeres, esta diferencia se hace superior en las ramas de conocimiento en la que la presencia de mujeres es mayor, como se muestra en la gráfica que se adjunta.

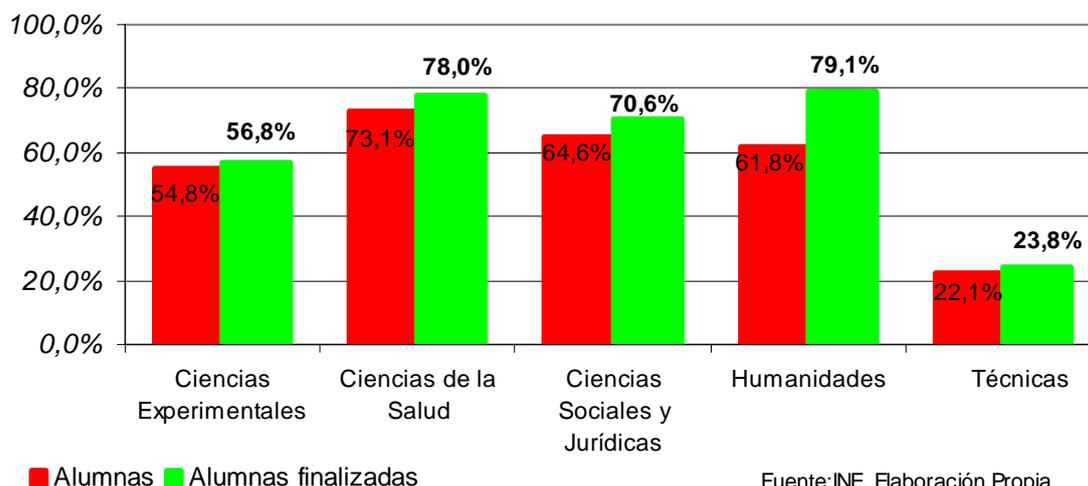
Alumnado Málaga Fin Estudios Rama sexo 2010



En las ramas de ciencias jurídicas y humanidades casi el 80% del alumnado que ha finalizado son mujeres, en el otro extremo encontramos las carreras técnicas en la que las alumnas finalizadas supone casi el 24%, no obstante la proporción de alumnas terminadas es superior a la proporción de matriculas en todas las ramas de conocimiento, esta comparativa se expone en la gráfica adjunta.

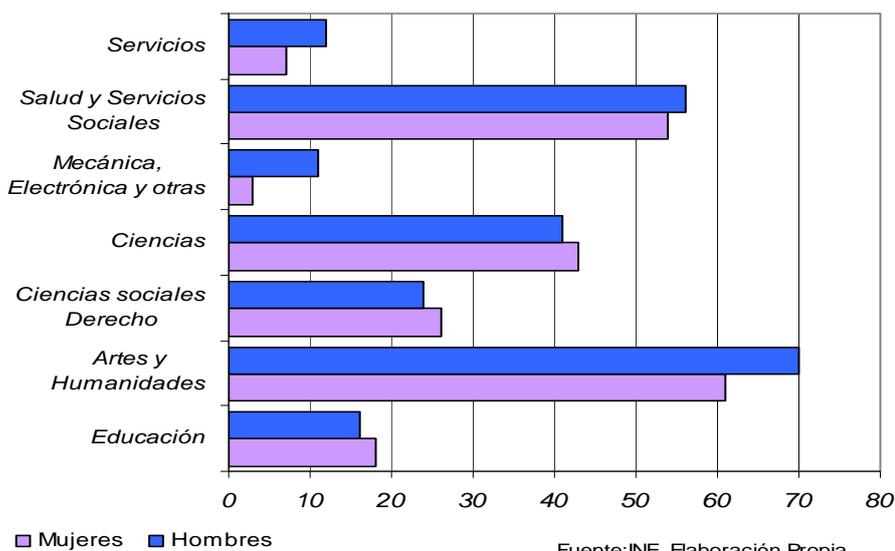
La mayor diferencia la encontramos en la rama de humanidades donde las alumnas representan casi el 62% y las que han finalizado los estudios son el 79%.

Comparativa alumnas matriculadas - finalizadas Universidad Málaga 2010



En los cursos de doctorado de la Universidad de Málaga en el periodo 2009 – 2010 de investigación participan 212 mujeres, lo que representa el 48% del total, un porcentaje inferior en 2 puntos respecto al curso anterior.

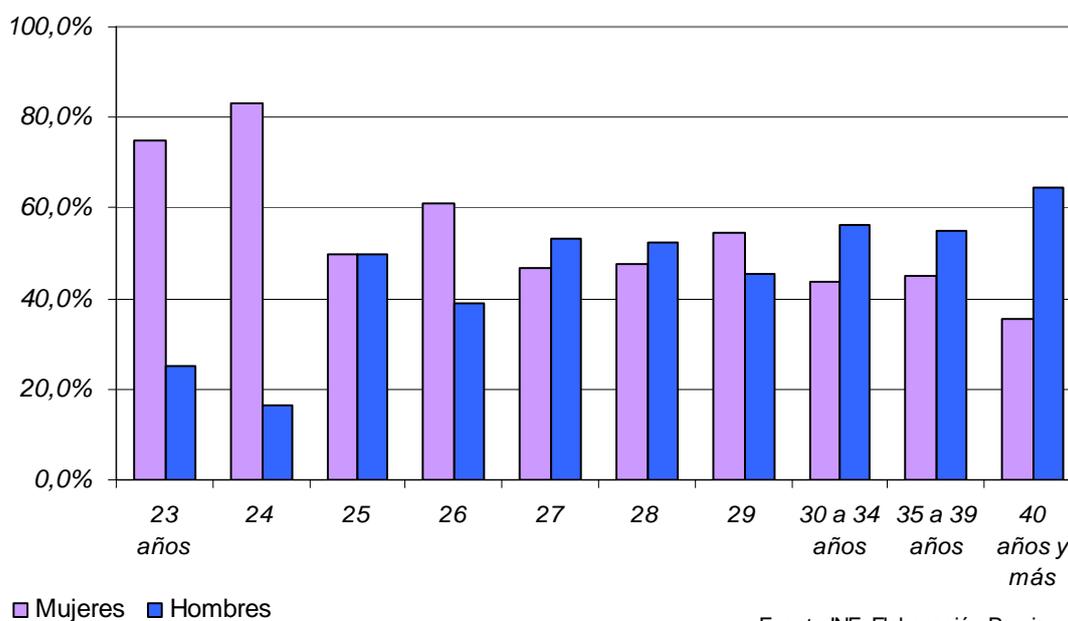
Alumnado Doctorado Universidad Málaga sexo sector
Curso 2009 2010



Por sector, la participación masculina y femenina está muy igualada, únicamente materias relacionadas en Servicio, Salud y Humanidades la proporción de mujeres es algo superior que la de hombres, no estando en consonancia con la segregación y feminización que habitualmente hay en estas materias de conocimiento.

En las edades de los menores de 26 años que cursan Doctorado, más del 75% son mujeres, a medida que avanza la edad la proporción de mujeres y hombres se iguala, superando el 60% de hombres en el intervalo de los mayores de 40 años, como se observa en la grafica adjunta.

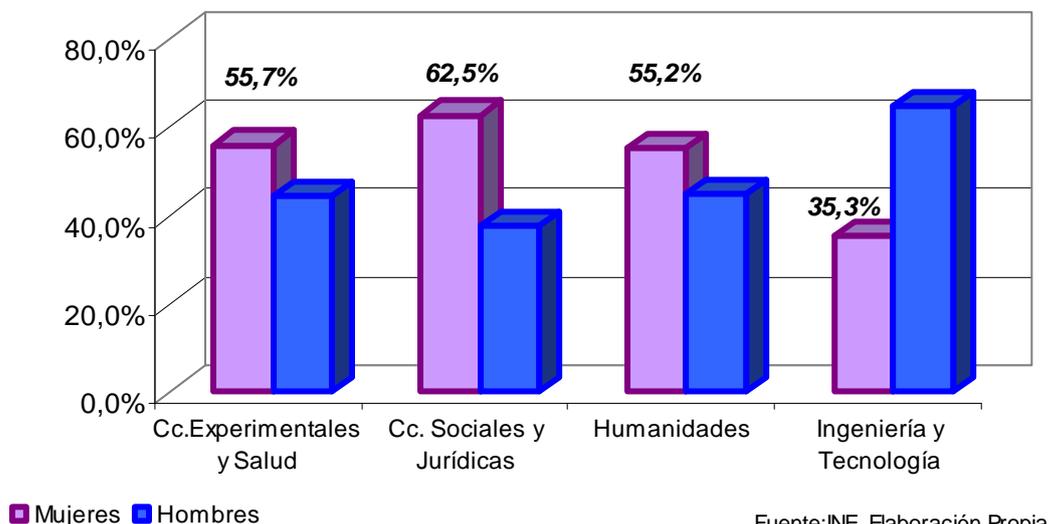
Alumnado Doctorado Universidad Málaga sexo edad Curso 2009 2010



Para finalizar con el análisis del alumnado lo hacemos en lo referente a las Tesis Doctorales aprobadas en el curso 2009 -2010, en total han sido 164, correspondiendo a mujeres el 55'5%, comparándolo con el curso anterior ha habido una inversión puesto que las mujeres representaron el 46%.

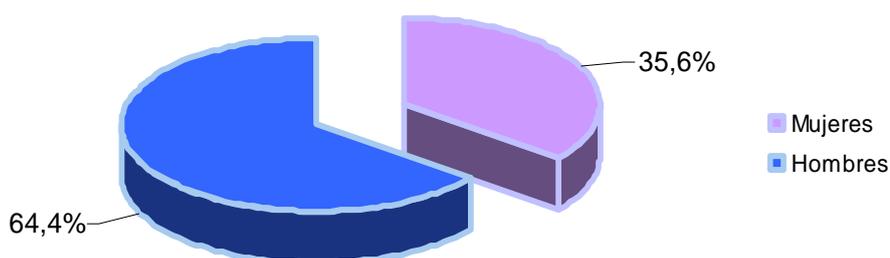
El dato de participación femenina en este curso se sitúa 8 puntos por encima de la media de España, por ramas, se mantiene la proporción mayoritaria femenina en aquellas materias relacionadas con las Humanidades, Ciencias Sociales y Salud, y masculinización en la rama de Ingeniería y Tecnología

Tesis Doctorales aprobadas Universidad Málaga área sexo Curso 2009 2010



A continuación analizamos la participación de la mujer en el **profesorado de la Universidad de Málaga**, este asciende a 2.328 personas, el 35'6% son mujeres, un porcentaje de participación muy inferior al que arroja en el profesorado de los niveles académicos inferiores donde la presencia femenina es bastante superior.

Profesorado Universidad Málaga Curso 2009 - 2010



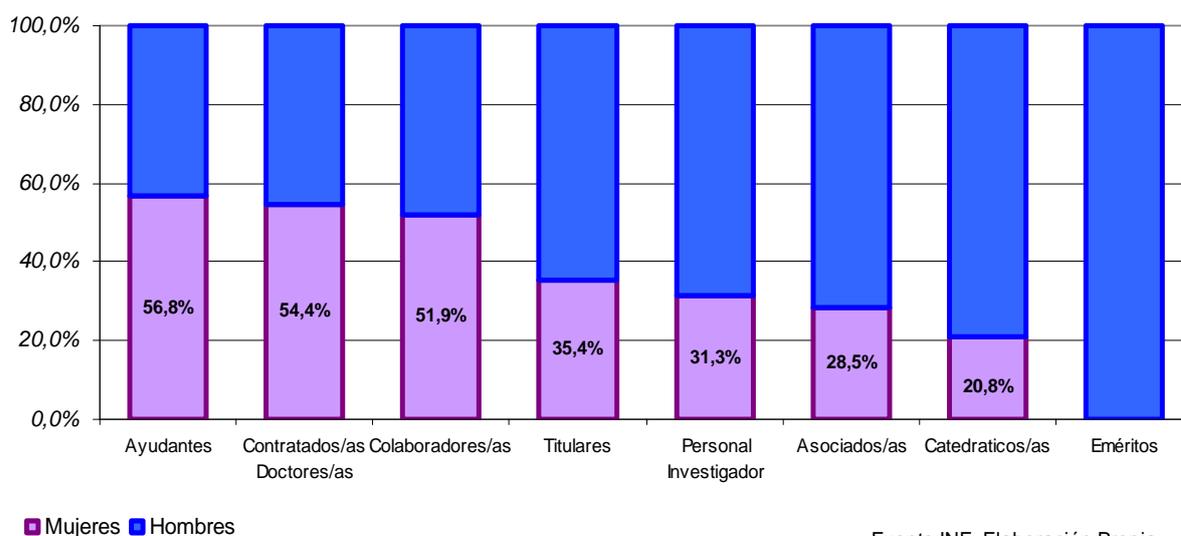
Fuente: INE. Elaboración Propia

El porcentaje de mujeres docentes que arroja para la Universidad de Málaga, es muy similar a los porcentajes medios en las Universidades públicas andaluzas y españolas, aunque si las comparamos con las Universidades Privadas españolas y andaluzas, en

éstas la participación femenina en la docencia es superior situándose en el 41% y 49% respectivamente.

Analizando el posicionamiento de la mujer en la docencia de la Universidad de Málaga, se observa, como a medida que el nivel de la categoría docente aumenta su presencia va disminuyendo gradualmente.

Profesorado Universitario Categoría sexo Málaga 2009 2010

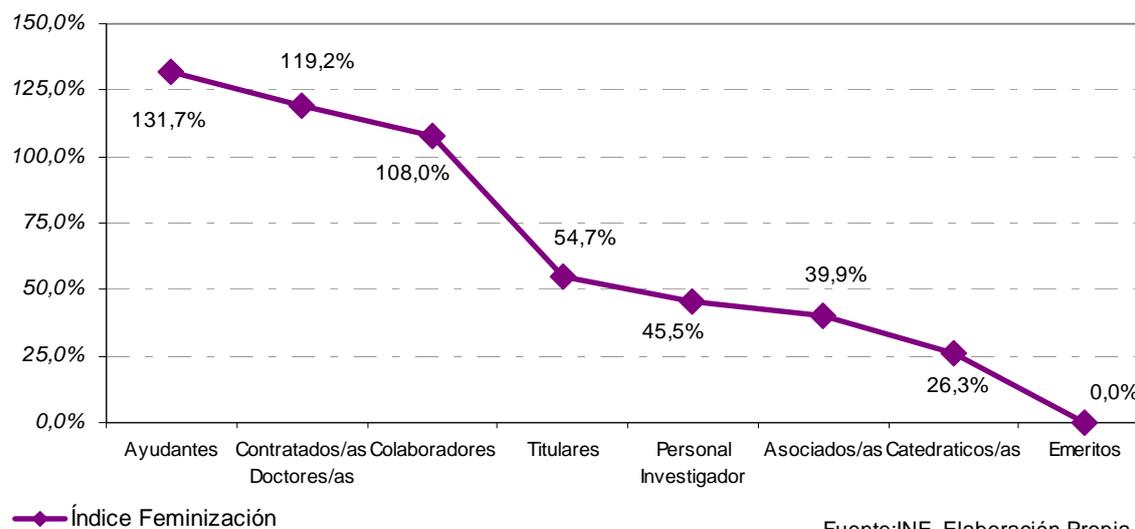


Fuente:INE. Elaboración Propia

Tiene una presencia superior al 50% como Ayudante, Contratadas Doctoras y como colaboradoras, como Asociada y Catedrática solo representa el 28'5 y 20'8% respectivamente, no existiendo mujeres como docentes Emérito.

Es muy gráfico ver la representación de Índice de Feminización en la docencia en sus categorías,

Índice Feminización Profesorado Málaga Curso 2009 - 2010



Este expresa la proporción de mujeres que hay en una categoría determinada por cada cien hombres, en la categoría de ayudantes por cada 100 hombres hay casi 132 mujeres, sin embargo, en cátedras por cada 100 hombres solo hay 26'3 mujeres, el índice de feminización va disminuyendo a medida que la categoría profesional va aumentando

MERCADO LABORAL

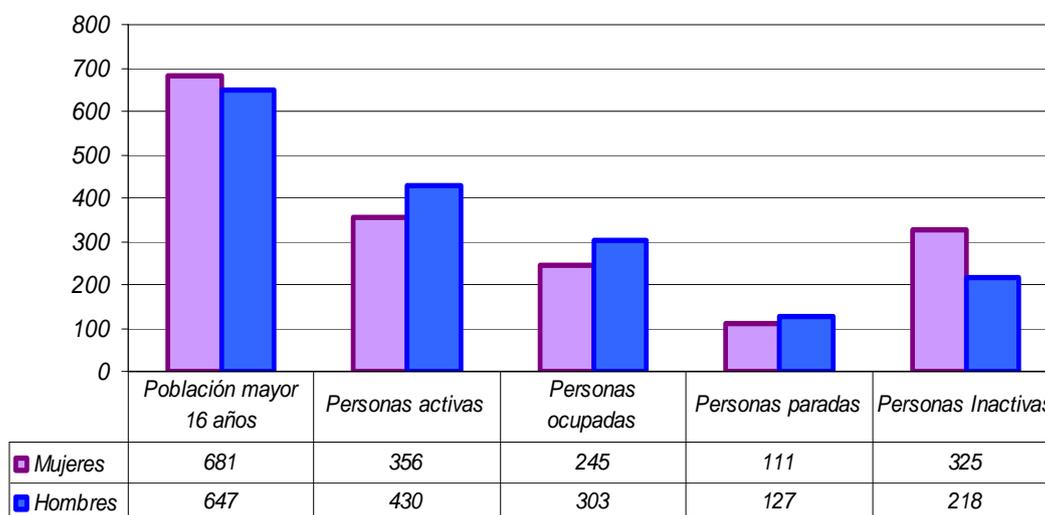
En este apartado se trata de mostrar la situación de mujer y hombres en el ámbito laboral en la provincia de Málaga haciendo una comparativa con lo que sucede en Andalucía y en España, todo ello enmarcado en las condiciones de dificultad económica por la que atraviesa las economías locales, en un entorno globalizado.

Para este análisis se utilizan los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, en lo referente a las Encuestas de Población Activa trimestrales, la explotación de estos datos que hace la Comunidad Andaluza a través del Instituto de Estadística de Andalucía, datos del Servicio Público de Empleo Estatal para el paro registrado y los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Seguridad Social para las afiliaciones a los distintos regímenes de cotización.

Analizaremos los últimos datos disponibles relativos al tercer trimestre del año 2011, comparándolo con el ejercicio anterior y los datos de evolución desde el año 2008.

La primera gráfica que exponemos muestra la situación de la población malagueña en relación al mercado laboral.

Población Provincia Málaga por sexo según situación mercado laboral 3Tr 2011



Miles de personas

Fuente: INE. Elaboración Servicio Igualdad Género

Según la Encuesta de Población Activa² en el tercer trimestre del 2011, la población activa³ en la Provincia de Málaga agrupa a 786.000 personas de esas el 45% son mujeres.

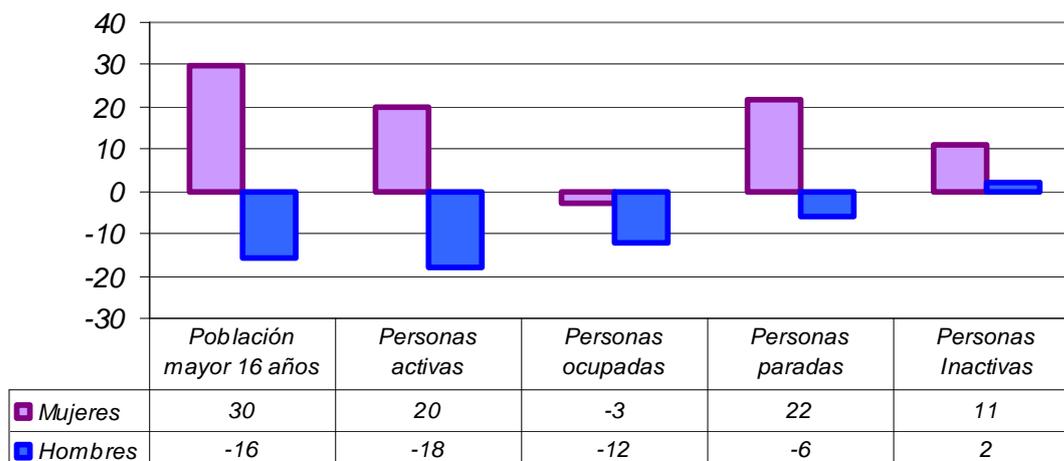
La población ocupada supone el 69,7% de la población activa y de ésta son mujeres el 44'7%, la población parada representa el 30'3 de la población activa y de estas son mujeres el 46'6%.

Comparando los datos con el tercer trimestre de 2010, las personas ocupadas han descendido en 15.000, de estas han sido hombres el 80%, las personas paradas han aumentado en un ejercicio en 16.000, no obstante los hombres en esta situación ha mejorado en 6.000 personas con un aumento de mujeres de 22.000.

²EPA: es una investigación continua, de periodicidad trimestral dirigida a las familias, se obtienen datos de la fuerza de trabajo en sus diversas categorías, ocupados, parados, así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La muestra es de aproximadamente 60.000 familias entrevistadas que equivalen a unas 180.000 personas.

³ Población activa: Personas de 16 y más años en situación ocupada o parada.

Variación 3 Trimestre 2010 2011 Situación Laboral Málaga



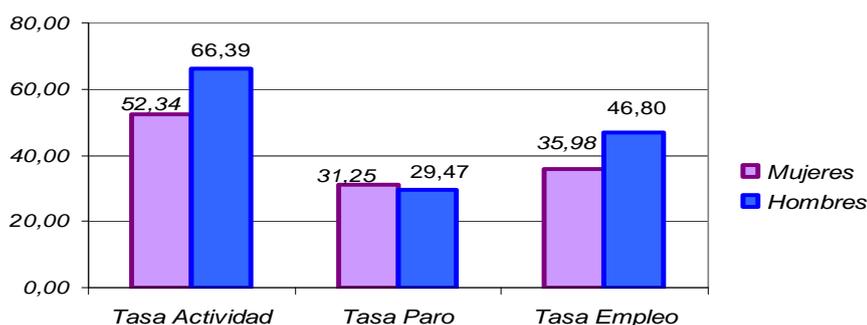
Miles de personas

Fuente: INE. Elaboración Servicio Igualdad Género

Los indicadores básicos del mercado laboral son la Tasa de Actividad⁴, la Tasa de Paro⁵ y la Tasa de Empleo⁶, a través de ellos podemos comprobar la distinta situación existente entre hombres y mujeres en relación al trabajo, esta diferencia la obtenemos a través del indicador de la brecha de género⁷.

En la provincia de Málaga hay aún una gran diferencia entre la población femenina y la masculina que está incorporada al mercado laboral, esta situación ésta definida por la tasa de actividad, en la mujer sitúa en el 52%.

Indicadores Empleo Málaga 3 trimestre 2,011



Fuente: EPA Elaboración Servicio Igualdad Género

⁴ Tasa de Actividad. Recoge la relación porcentual entre la población activa y la población total.

⁵ Tasa de Paro. Cociente entre el número de personas paradas y personas activas

⁶ Tasa de Empleo. Cociente entre el número de personas ocupadas y la población total

⁷ Brecha de Género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable

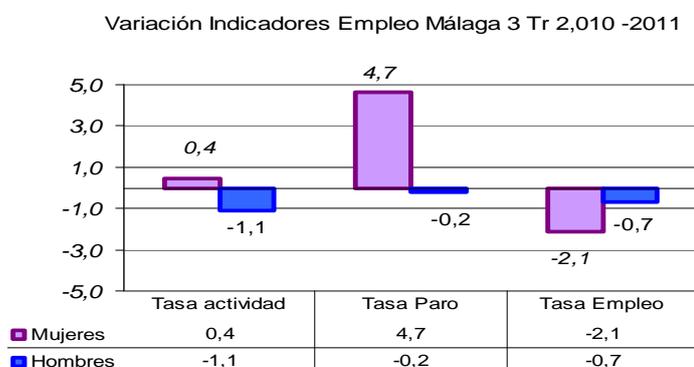
- ✓ Tasa de Actividad: Femenina un 52'34%, Brecha de Género, 14 puntos
- ✓ Tasa de Paro: Femenina 31'2%, Brecha de Género casi dos puntos
- ✓ Tasa de Empleo: Femenina 36%, Brecha de Género 10'8 puntos.

Para saber que ha ocurrido en el mercado laboral en este último año, de 2010 a 2011, para ello calculamos la variación interanual de los indicadores de empleo antes expuestos, podemos ver como a diferencia de lo que ocurrió entre el 2009 y 2010 en el que el paro afectó de forma singular y especial a la población masculina, en este último año, ha sido la población femenina la que está sufriendo la crisis económica en sus expectativas de empleo.

En la gráfica que se expone a continuación destaca de forma especial el incremento sufrido en este último año la tasa de paro femenina y la disminución de la tasa de empleo femenina.

En el caso de las mujeres, la tasa de paro ha sufrido un aumento muy brusco, ha aumentado en un solo año casi 5 puntos porcentuales, en cambio la tasa de paro masculina ha tenido una leve mejora. El mercado laboral, en los primeros años de crisis económica expulsó del mercado mayoritariamente a hombres debido a los sectores de ocupación a los que afectó, una vez estabilizado estos sectores de actividad, el efecto recae sobre el empleo de la mujer.

Ello lo corrobora también el comportamiento de la Tasa de Empleo en éste último año, ésta ha sufrido una disminución más acusada nuevamente en la población femenina con un 2'1, mientras que para los hombres el descenso ha sido del 0'7.

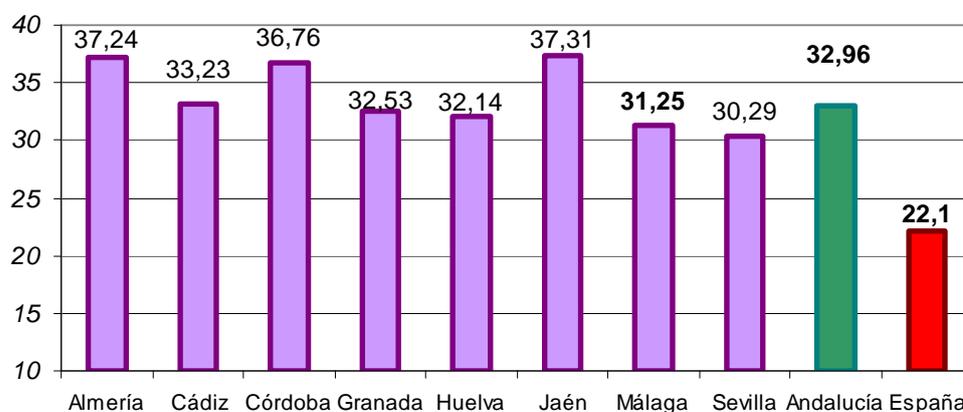


Fuente: EPA Elaboración Servicio Igualdad Género

Comparando la tasa de paro femenina en la provincia de Málaga, con la media Andaluza y con la del resto de las provincias andaluzas en el tercer trimestre de 2011, vemos como la tasa de paro femenina en Málaga es la segunda más baja de Andalucía después de la de Sevilla, las provincias con la tasa de paro más elevada son Jaén y Almería.

Comparando la tasa de paro de Málaga con la media de Andalucía, Málaga está por debajo de ésta en más de dos puntos porcentuales, no obstante es muy significativa la diferencia que alcanza con la tasa de paro femenina media de España, ésta se sitúa en un 22% por tanto Málaga la supera en más de 9 puntos porcentuales.

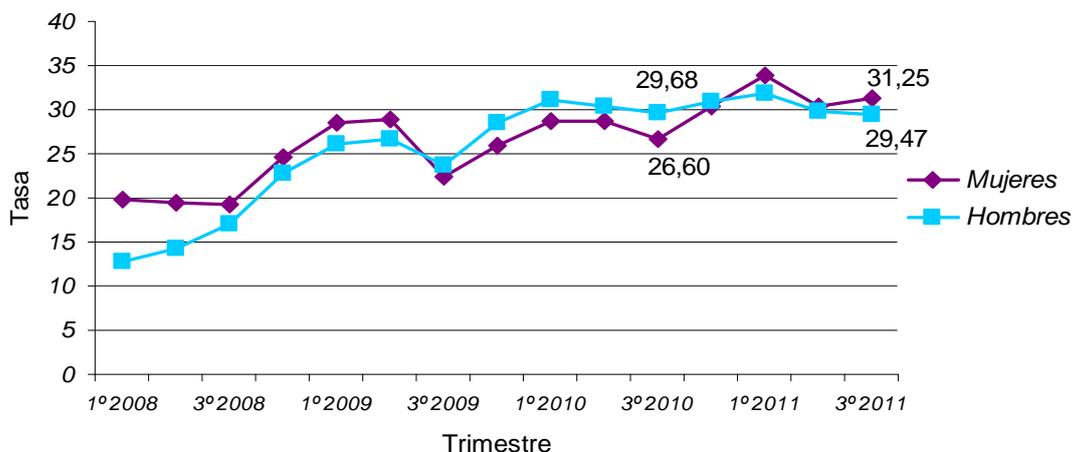
Tasa paro femenina comparativa 3 trimestre 2011



Fuente: EPA Elaboración Servicio Igualdad Género

En un histórico de la Tasa de Paro por sexos en la Provincia de Málaga desde 2008, apreciamos la evolución experimentada por este indicador en los últimos tres años, hasta el tercer trimestre de 2009, la tasa de paro femenina ha sido superior a la masculina, en ese trimestre se igualan, a partir de ese punto de inflexión la tasa de paro masculina se sitúa por encima de la femenina pero no por la mejora de la situación de empleo de la mujer, sino por el empeoramiento del empleo de la población masculina.

Tasa Paro por sexo Málaga 2008 -2011



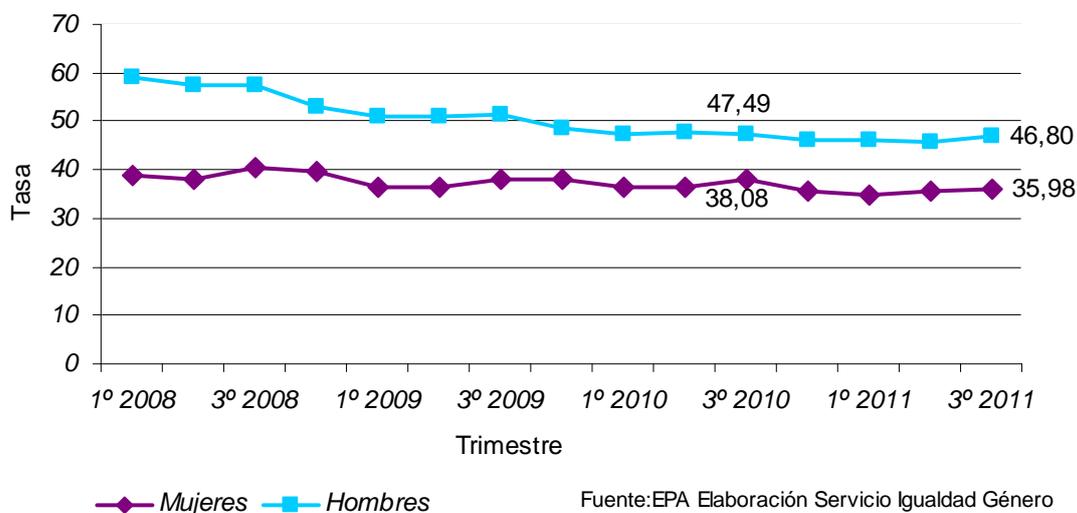
Fuente: EPA Elaboración Servicio Igualdad Género

A partir de 2011, la tasa de paro femenina recupera su situación habitual, por encima de la tasa de paro masculina, toda vez que se ha estabilizado la destrucción de empleo en un sector que habitualmente lo han ocupado los hombres, como es el caso de la construcción y sus actividades auxiliares.

Desde 2010 la tasa de paro muestra un comportamiento más estable, con variaciones entre uno y dos puntos, en el caso de los hombres, no sucediendo esto en el caso de la población femenina, en el intervalo de los últimos tres años, la tasa de paro de cada sexo ha aumentado alrededor de 12 puntos porcentuales.

A lo largo de este intervalo temporal, la tasa de empleo ha tenido un comportamiento más estable, con menos altos y bajos, sobre todo en la de la población femenina, no obstante se ha partido de una brecha de género de 20 puntos en el primer trimestre de 2008 hasta reducirla a la mitad, a 10'85% en el tercer trimestre de 2011.

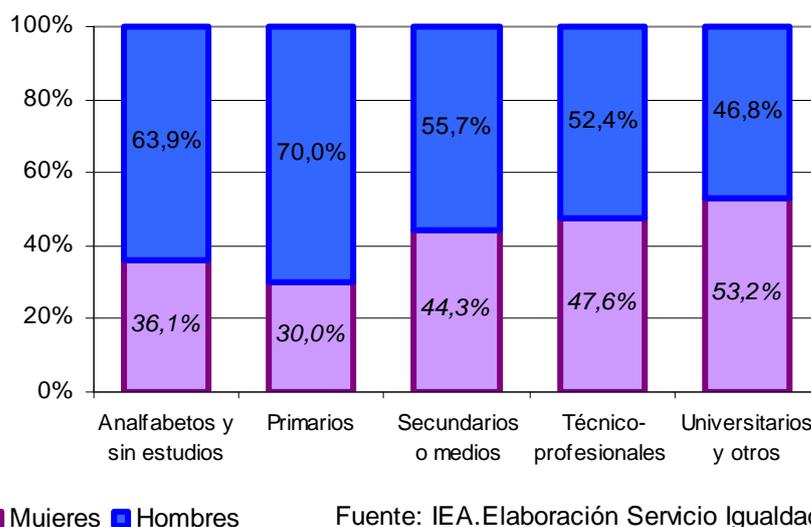
Tasa Empleo por sexo Málaga 2008-2011



Desde un análisis de género, es interesante ver la relación entre ocupación y formación, según la explotación de datos de la EPA que hace el Instituto de Estadística de Andalucía, vemos que el nivel de formación influye de muy diversa forma según el sexo.

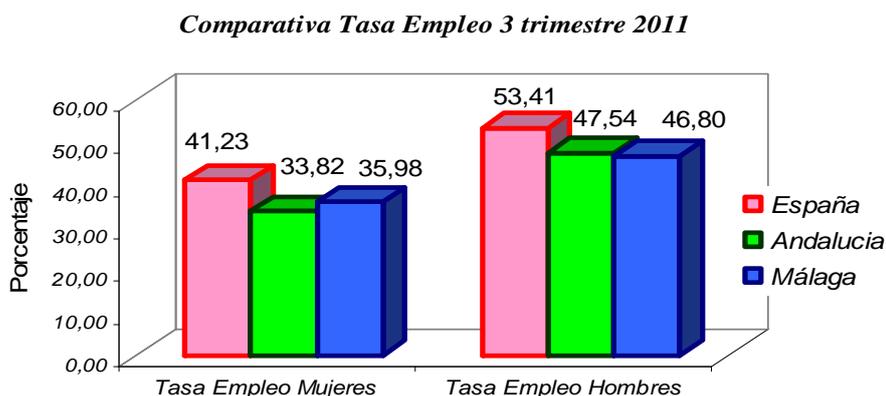
Del total de personas ocupadas según nivel de formación, la proporción de hombres es superior a la de las mujeres en todos los niveles salvo en el nivel superior de estudios universitarios, la diferencia más sobresaliente es en los estudios primarios en la que la proporción de hombres llega a ser del 70%

Ocupados Málaga según nivel formación por sexo 3 trimestre 2011



De todo ello se deduce que la mujer necesita un mayor nivel de formación para la obtención de un puesto de trabajo.

A continuación comparamos la tasa de empleo de la provincia de Málaga con la media de Andalucía y la de España.



Fuente: EPA Elaboración Servicio Igualdad Género

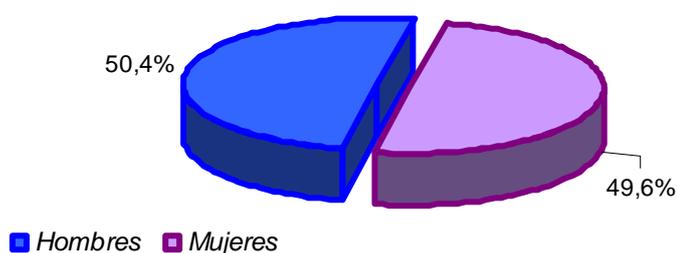
La tasa de empleo femenina de Málaga se ha situado por encima de la andaluza en más de dos puntos, sin embargo en relación con la tasa de empleo media para el conjunto de las provincias españolas, está cinco puntos por debajo.

A demás de la Encuesta de Población Activa, para completar el análisis del mercado laboral, incluimos los datos del paro registrado que ofrece el Servicio de Empleo Estatal por provincia y municipios de provincias

En septiembre de 2011, el paro registrado⁸ en la provincia de Málaga ascendía a 181.055 personas, de estas son mujeres el 49'6%.

⁸ Paro Registrado: Personas desocupadas inscritas en la oficina pública de empleo el último día del mes

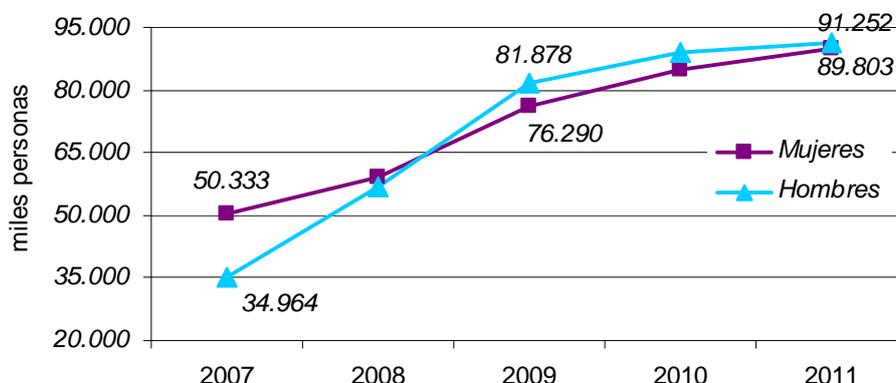
Paro registrado Málaga Septiembre 2011



Fuente: SEPE. Elaboración Servicio Igualdad Género

La variación interanual de las cifras del paro ha supuesto un incremento del 4% en relación al anterior ejercicio, este incremento del paro ha sido menos brusco que en otros ejercicios como se puede ver en la siguiente gráfica, el incremento más pronunciado se ha producido del 2007 al 2009 donde el paro casi se ha duplicado.

Málaga Evolución Paro registrado interanual mes septiembre

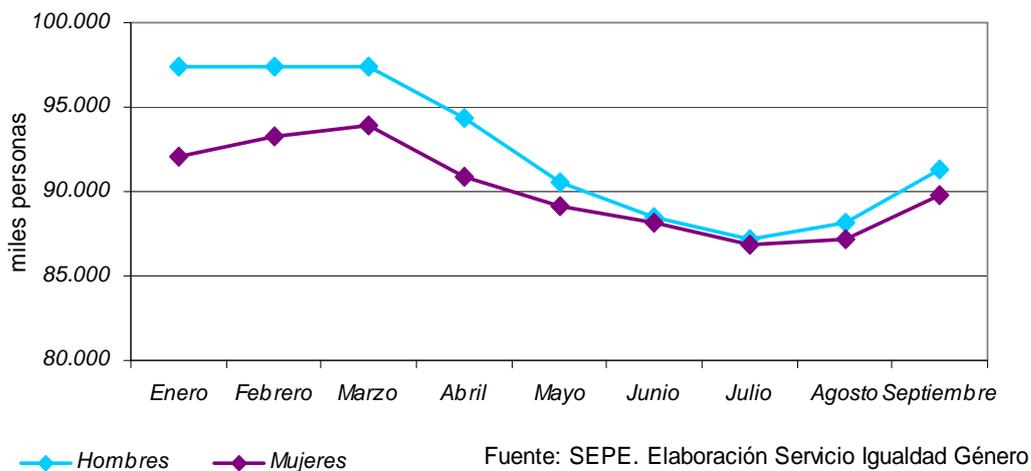


Fuente: SEPE. Elaboración Servicio Igualdad Género

En fechas anteriores a 2007, el paro de la población femenina siempre ha estado por encima de la población masculina, en el año 2009 esta tendencia se invierte y el paro masculina pasa a tener valores superiores, una vez que se ha estabilizado la perdida de empleo en la construcción el paro entre mujeres y hombres se ha ido igualando estando actualmente en valores muy próximos

La evolución del paro en los meses de este año, por sexo y mes, se muestra en la siguiente gráfica:

Evolución Paro registrado Sexo Málaga Provincia 2011



Desde marzo tanto los datos de paro registrado de la población femenina malagueña como de la masculina han tenido una tendencia a la baja hasta el mes de julio en la que ha comenzado nuevamente el ascenso.

La población parada masculina y femenina tiene una distribución por tramos de edades muy similar, el intervalo donde se acumula más de la mitad de las personas desempleadas es entre 25 y 44 años, seguida de los mayores de 45 años, estos dos tramos tienen algo más de peso en el caso de las mujeres.

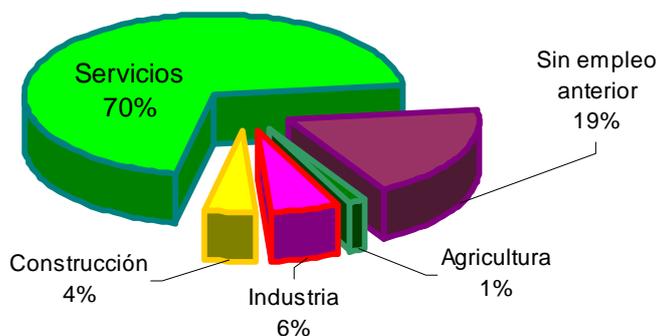
Paro por edad y sexo	Hombres	Mujeres
Menores 25 años	11,2%	9,8%
Entre 25 y 44 años	51,8%	52,2%
Mayores 45	37,1%	37,9%

Por sectores de actividad la diferencia por sexos tiene una gran segregación, es muy diferente el comportamiento en el caso de los hombres y de las mujeres, en los primeros la población parada se reparte prácticamente en dos sectores, en la construcción y en el de servicios, con un porcentaje cada una de ellos del 41%, le sigue los que no han tenido un empleo anterior que representan algo mas del 8% de los hombres en desempleo.

Paro sectores y sexo	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior	Total
Hombres	2,2%	6,9%	41,0%	41,6%	8,3%	100%
Mujeres	1,4%	5,9%	4,3%	69,7%	18,7%	100%

La distribución del paro en la población femenina por sectores, se expone en la gráfica adjunta:

Mujeres paradas por sector actividad septiembre 2011



Fuente:SEPE.Elaboración Servicio Igualdad Género

El sector servicio concentra el 70% de paro para este sexo, seguido de las que no han tenido empleo anterior con un 19%, en este caso las mujeres dobla las cifras de la de los varones, y por edad tienen más de 25 años 7 de cada 10 mujeres que no han tenido empleo anterior.

A continuación analizamos las **contrataciones** realizadas en la provincia de Málaga, a través de la información ofrecida por el observatorio Argos, el sistema de prospección permanente del mercado de trabajo de Andalucía.

En el mes de septiembre de 2011 se han suscrito en la provincia de Málaga 47.834 contratos de trabajo, con una variación interanual del -1'68%.

Del listado de contratos por municipios que edita el servicio público de empleo estatal, podemos extraer aquellos municipios que en números absolutos han realizado mayor número de contratos correspondiendo a Málaga capital con más del 42% del total de contratos, seguido de Marbella y Antequera con el 8'7% y el 4'5% respectivamente, esto va en consonancia con la población existente en los municipios.

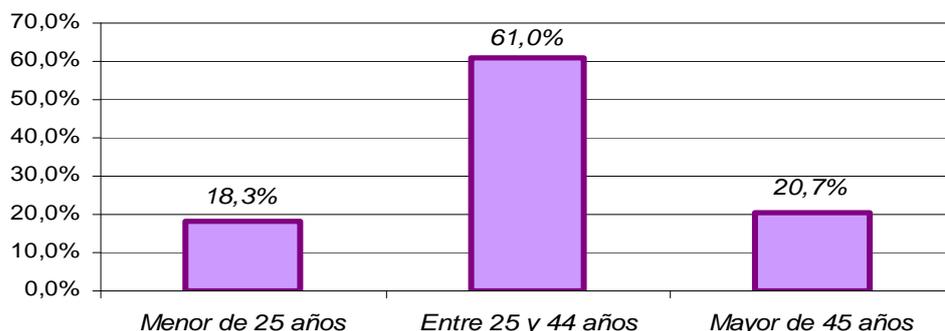
Del total de los contratos firmados el 50'4% han correspondido a mujeres, por municipios también podemos saber en cuáles de estos hay una mayor proporción de mujeres, superan la media 40 municipios, destacamos los que tienen una proporción superior al 71%, todos ellos son municipios de muy pequeña dimensión.

Municipio	Porcentaje contratos
Parauta	91%
Faraján	82%
Totalán	80%
Benadalid	78%
Almachar	78%
Salares	71%

El municipio de Parauta, es el que tiene el porcentaje más elevado con un 91%, en el mes de septiembre se han realizado 11 contratos, de estos 10 han sido contratos temporales a mujeres.

Por tramos de edad el 61% de los contratos realizados a mujeres se encuentra en el intervalo entre 25 y 44 años, porcentaje algo mayor que el arrojado en el pasado ejercicio para el mismo mes, en el caso de los hombres este porcentaje es superior en un punto.

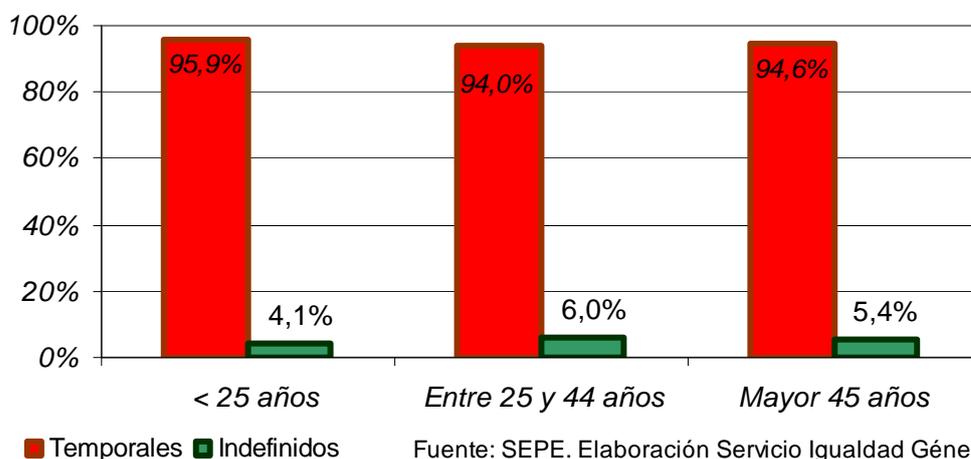
Contratos Mujeres edad septiembre 2011



Fuente: Argos. Elaboración Servicio Igualdad Género

En cuanto a la estabilidad de los contratos laborales registrados en el mes de septiembre, han sido temporales en el 94'7% de los casos, solo el 5'3% de los contratos han sido indefinidos, con respecto al anterior ejercicio y mismo mes, ha descendido en 7 décimas, por sexo los contratos indefinidos a mujeres corresponden el 5'5%, dos décimas superior a la media entre ambos sexos.

Contratos Mujeres Málaga Septiembre 2011 edad



Fuente: SEPE. Elaboración Servicio Igualdad Género

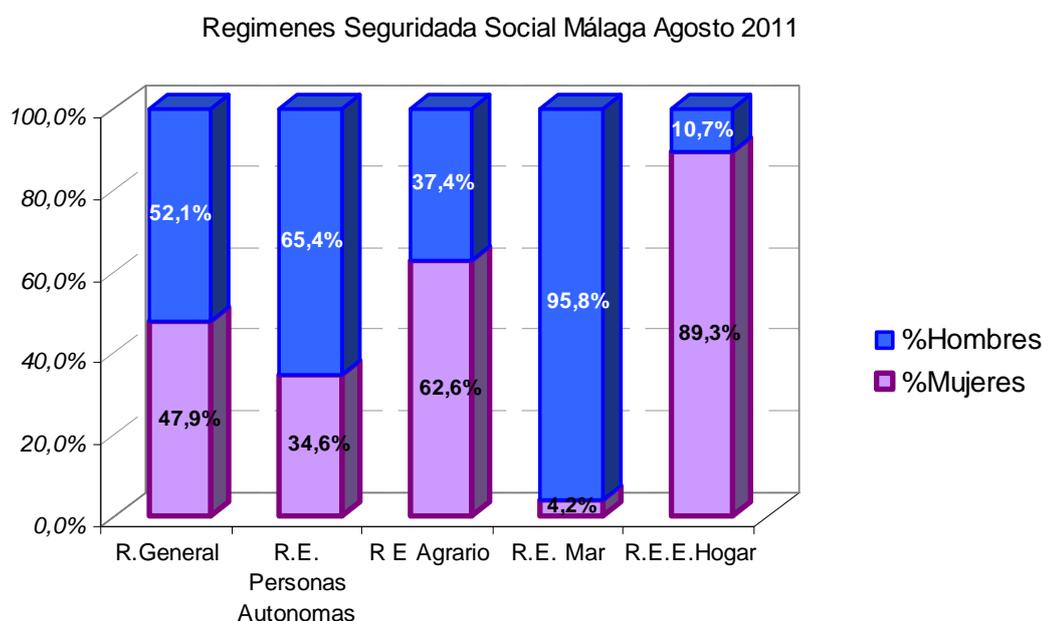
Por tramos de edad es en el intervalo entre 25 y 44 años donde hay una mayor proporción de contratos indefinidos, un 6%, del total de contrataciones.

En la provincia de Málaga las personas afiliadas a los distintos **Regímenes de la Seguridad Social** asciende a 521.649 personas, esto representa el 3'02% del total del sistema y el 18'6% de las afiliaciones de Andalucía. Con respecto a las cifras del pasado

ejercicio y mismo mes, ha descendido en algo más de 5.000 personas, esto supone una variación interanual del -0'96%.

De las afiliaciones en la provincia de Málaga el 47'6% son mujeres, en el transcurso de este año, ha habido un mejor comportamiento de las afiliaciones de mujeres que de hombres, las afiliaciones a la seguridad social de mujeres han aumentado en algo más de 1.200 personas, esto significa una variación interanual del 0'5%, sin embargo los hombres han experimentado una variación interanual de - 2'26%

En el siguiente gráfico aparece la participación que cada sexo tiene en los distintos regímenes de la seguridad social.



Fuente: S.S. Elaboración Servicio Igualdad Género

Está muy feminizado el Régimen de Empleados de Hogar con una participación superior al 89% de mujeres, casi 9 de cada diez personas afiliadas son mujeres, le sigue el Régimen Agrario con 6 de cada diez personas, está muy masculinizado el Régimen Especial del Mar con más de un 95% de afiliaciones masculinas.

EMPRESAS

En el análisis de la participación femenina en el ámbito de la actividad económica y de la empresa, hacemos un repaso por la participación en el empleo autónomo, en la constitución de empresas mercantiles y en las empresas de economía social.

La fuente de los datos utilizados en este apartado se ha obtenido del Instituto de Estadística de Andalucía, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría de Estado de la Seguridad Social y de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia.

La participación en la actividad empresarial como **Persona Física** se desarrolla a través de la inclusión en el Régimen Especial de Trabajo Autónomo.

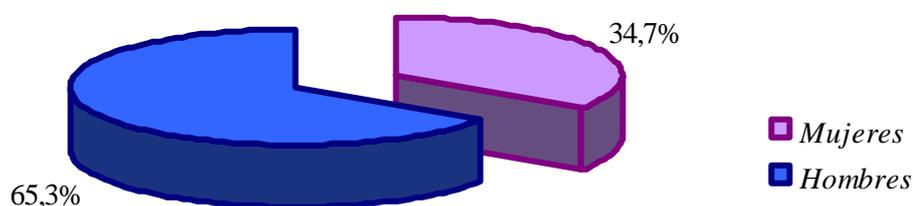
Esta forma jurídica asociada al Régimen de la Seguridad Social de la que toma su nombre, se caracteriza principalmente por la facilidad en los tramites para la puesta en marcha, no requiere capital mínimo de constitución y por tener una responsabilidad ilimitada, por ello es conveniente para aquellas iniciativas de poca envergadura y que requieren poca inversión y poco endeudamiento.

Para el análisis tomamos los datos de afiliación en alta el último día del mes y referido a la provincia de Málaga que para el mes de septiembre arroja una cifra absoluta de 92.964 personas, esta participación provincial representa el 3'3% de afiliaciones a este régimen en el conjunto de España, y el 21'15 de Andalucía.

Málaga es la segunda provincia de Andalucía en número de personas en el Régimen Especial de Trabajo Autónomo, solo superada por la provincia de Sevilla.

Por sexo la participación femenina en la provincia de Málaga representa el 34'7%.

**Regimen Especial Trabajo Autónomo Málaga por sexo
Septiembre 2011**

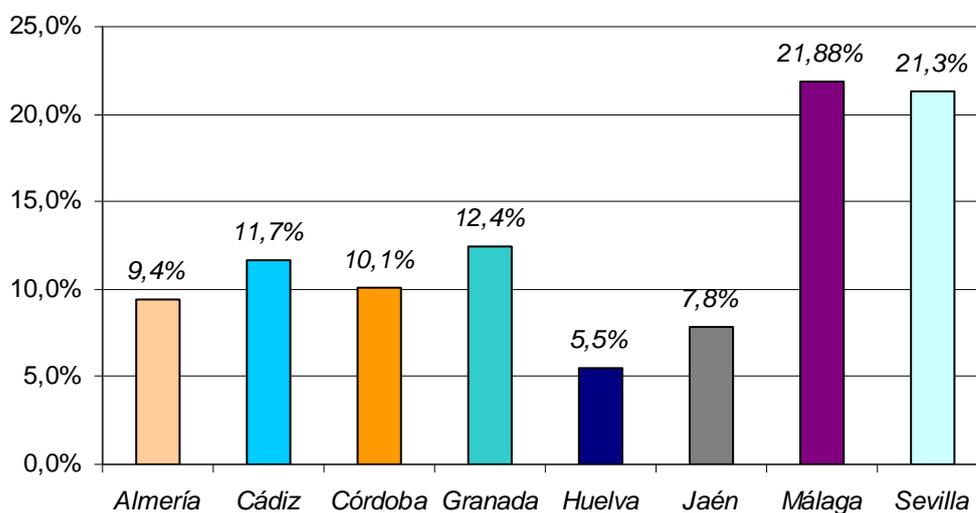


Fuente: M^o Trabajo e Inmigración. Elaboración Servicio Igualdad Género

En Andalucía la provincia que tiene una mayor proporción de trabajadoras autónomas es Almería con un 35'6% del total de ese régimen en la Provincia.

Del total de mujeres autónomas de Andalucía, destaca Málaga y Sevilla, de 100 mujeres autónomas en Andalucía, 21'8 son de Málaga, y 21'3 de Sevilla la provincia que tiene menor participación es Huelva con un 5'5%.

Autónomas por provincia respecto Andalucía Septiembre 2011



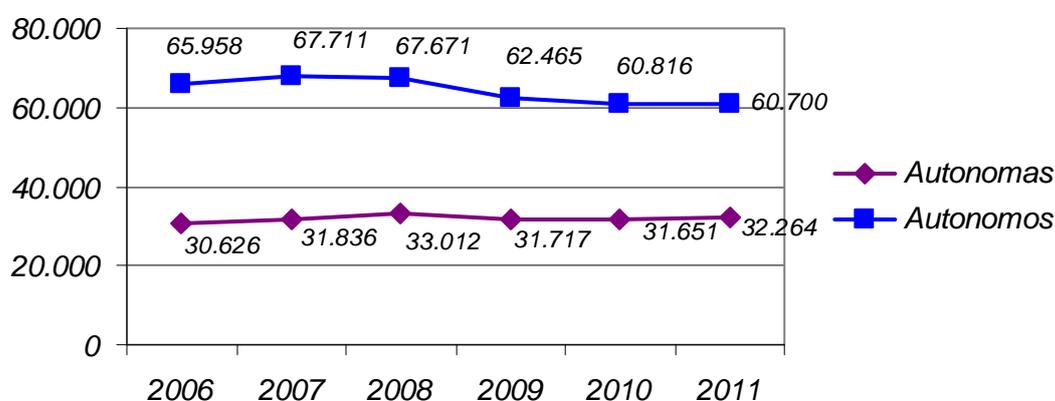
Fuente: M^o Trabajo e Inmigración. Elaboración Servicio Igualdad Género

En este último año, el número de personas en este Régimen se ha incrementado en casi 500 nuevas afiliaciones, ahora bien este incremento ha sido debido a las nuevas iniciativas de mujeres, que han aumentado en 613 personas mientras que los hombres han

disminuido en 116, en situaciones de dificultades económicas, falta de opciones en el mercado laboral la mujer encuentra solución a la falta de empleo por cuenta ajena proporcionándose su propio puesto de trabajo.

El comportamiento de las afiliaciones al régimen por sexo se muestra en la siguiente grafica en la que se muestra un intervalo de los últimos cinco años de los meses de septiembre, vemos como las empresas de mujeres han tenido un mejor comportamiento.

Autónomas Málaga Septiembre. Evolución

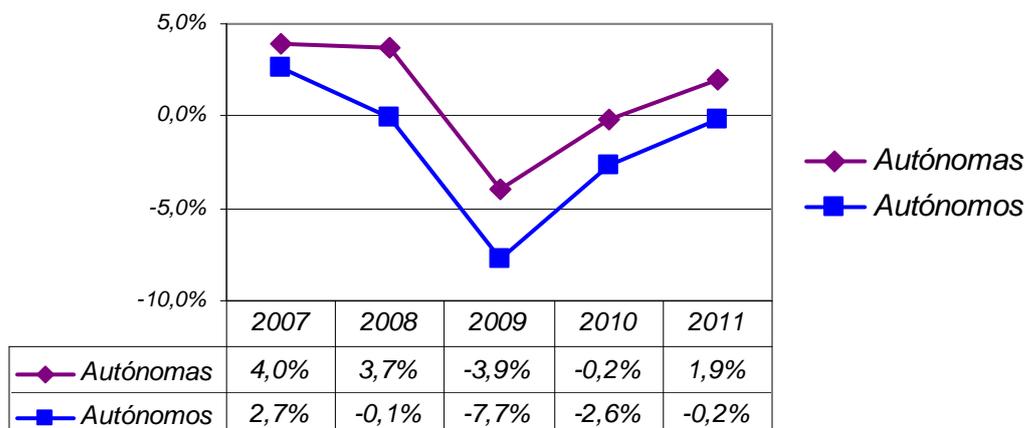


Fuente: M^o Trabajo e Inmigración. Elaboración Servicio Igualdad Género

En los últimos cinco años, se han perdido más de 5.000 empleos autónomos de hombres, sin embargo de mujeres, se han ganado más de 1.600 nuevas afiliaciones a éste régimen.

Las diferencias interanuales de 2007 a 2011 para cada uno de los sexos, se muestra en la siguiente gráfica donde se puede apreciar como a partir de 2008, los autónomos han ido perdiendo presencia, de 2.008 a 2009 llegó a perder un 7'7%, el doble de lo que perdieron las mujeres, y este último intervalo de 2010 a 2011, mientras que los hombres han perdido los mujeres han ganado un 1'9%.

Incremento/disminución Málaga Septiembre 2007 - 2011

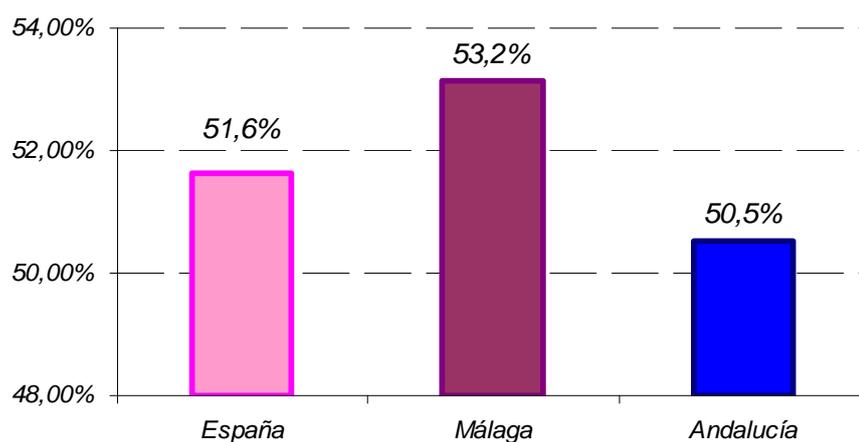


Fuente: M^p Trabajo e Inmigración. Elaboración Servicio Igualdad Género

En la comparación del porcentaje de participación de mujeres del total nacional y de Andalucía, Málaga con un 34'71% está un punto por encima del porcentaje de Andalucía y 0'6 del de España

A continuación se muestra, comparativamente con España y Andalucía el Índice de Feminización de las trabajadoras autónomas: por cada 100 trabajadores autónomos, número de trabajadoras autónomas.

Índice de Feminización Trabajadoras Autónomas Septiembre 2011



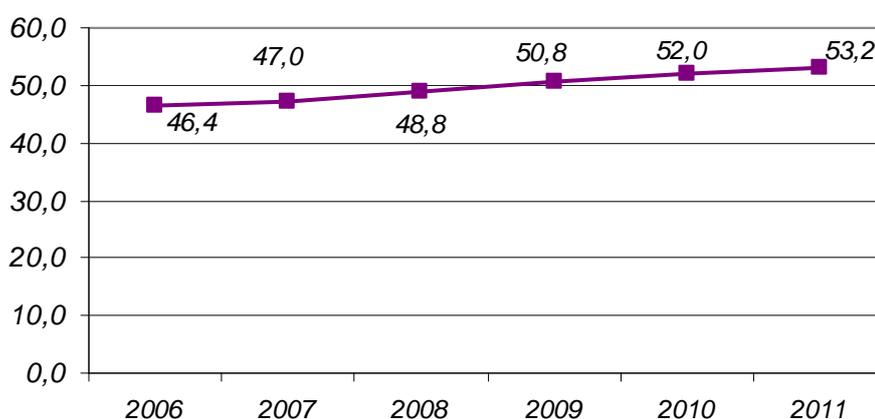
Fuente: M^p Trabajo e Inmigración. Elaboración Servicio Igualdad Género

Para el caso de Málaga el índice de feminización es 53'2%, por cada 100 trabajadores autónomos hay 53'2 trabajadoras, es más igualitario cuanto más se acerca a 100,

comparándolo con el de España y el de Andalucía, el de Málaga está en mejor posición, sobre pasa al de Andalucía en casi 3 puntos y al de España en 1'6 puntos.

La evolución experimentada en Málaga por este indicador de género en los últimos 6 años y tomando como referencia el mes de septiembre de cada año, se muestra en la siguiente gráfica

*Evolución Índice feminización Trabajadoras Autónomas
Septiembre Málaga*



Fuente: M^o Trabajo e Inmigración. Elaboración Servicio Igualdad Género

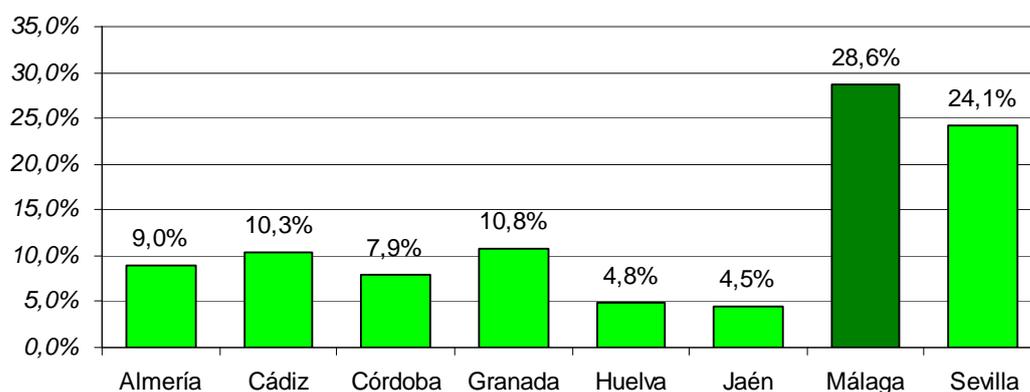
Se observa como en cada periodo ha habido un progresivo incremento, el año que este índice ha experimentado un mayor incremento es del 2008 a 2009 con un aumento de 2 puntos porcentuales, la presencia de mujeres en la actividad económica y en el mundo de la empresa es continua pese a las dificultades económicas y en momento de crisis que estamos atravesando, va tomando cada vez más consistencia con este crecimiento continuado y sostenido.

En el análisis de género de las **Sociedades Mercantiles** constituidas en la Provincia de Málaga, la dificultad de este apartado radica en que se trata de conocer la titularidad del capital social por sexo, el instituto de estadística de Andalucía IEA, ofrece algunos datos sobre la constitución de sociedades por provincia, forma jurídica y sexo de las personas fundadoras.

Durante el ejercicio 2010, último dato disponible en el IEA, en Málaga se han constituido 3.585 sociedades, sufriendo una disminución del 3'47% con respecto a las sociedades que se crearon el pasado ejercicio.

El número de sociedades constituidas en Málaga coloca a esta provincia en la más dinámica de Andalucía, representando el 28'6% de total, seguida de Sevilla que con 3.024 representa el 24'1%

Andalucía 2010 Sociedades Mercantiles constituidas por Provincia

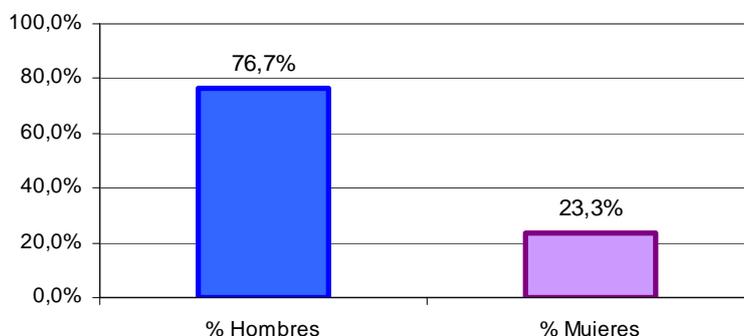


Fuente:IEA. Elaboración Servicio Igualdad Género

En Málaga la forma jurídica de constitución adaptada ha sido en un 99'1% de los casos la sociedad limitada, el resto de sociedades mercantiles tiene una participación muy residual.

Las personas que fundaron sociedades mercantiles en Málaga en el ejercicio 2010, fueron 4.425 de estas son mujeres el 23'3%, este porcentaje ha disminuido en más de un punto respecto a 2009 que se situó en 24'6%.

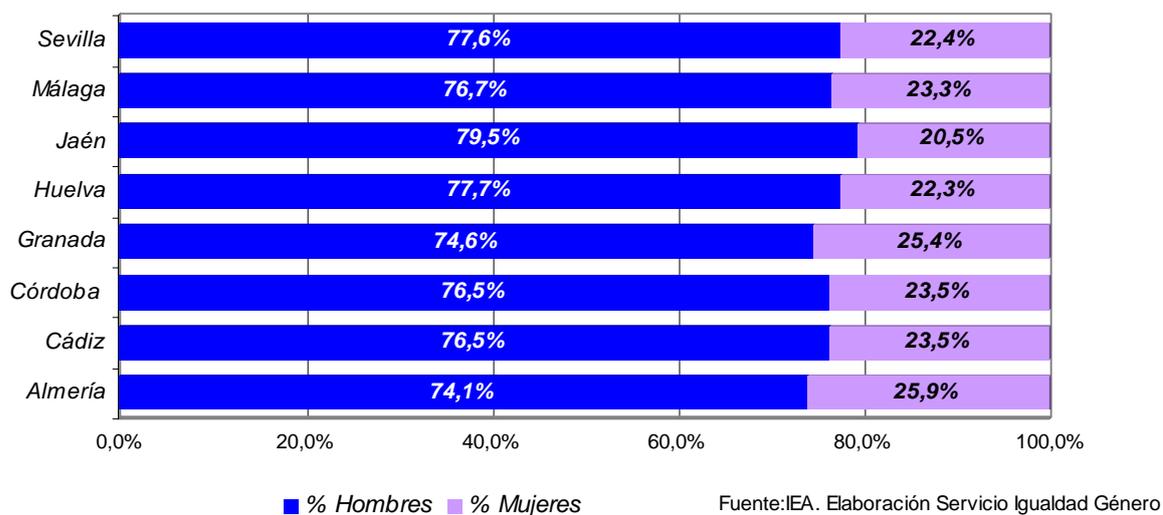
Personas Fundadoras Sociedades Mercantiles Málaga 2010



Fuente:IEA. Elaboración Servicio Igualdad Género

La provincia que arroja un mayor porcentaje de mujeres fundadoras de empresas mercantiles en Andalucía es Almería con un 25'9%, como ocurría en el Régimen Especial de Trabajo Autónomo, la provincia con menor proporción de mujeres fundadoras es Jaén con un 20'5%.

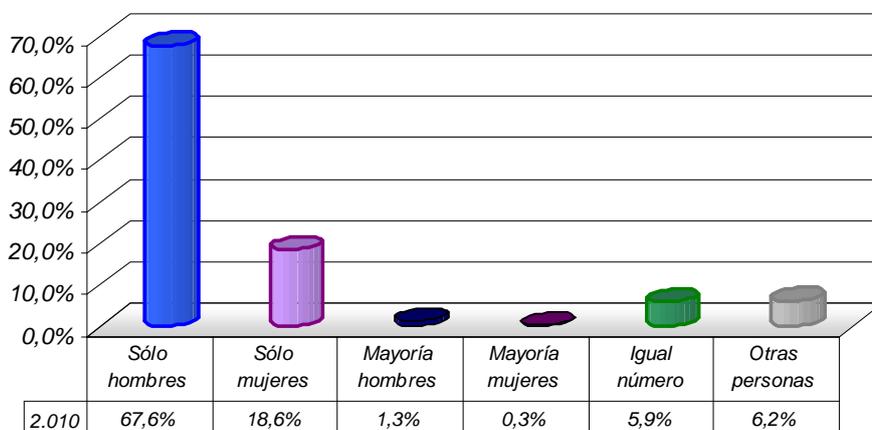
Sociedades Mercantiles 2010 Andalucía creadas según sexo fundación



El Indicador del Índice de Feminización para las personas fundadoras de sociedades mercantiles en Málaga se sitúa en 30'4%, por cada 100 hombres que fundan sociedades mercantiles, hay 30 mujeres.

Según el número de personas fundadoras de sociedades mercantiles en Málaga, se muestra la siguiente gráfica.

Sociedades Mercantiles constituidas 2010 Málaga según sexo fundación

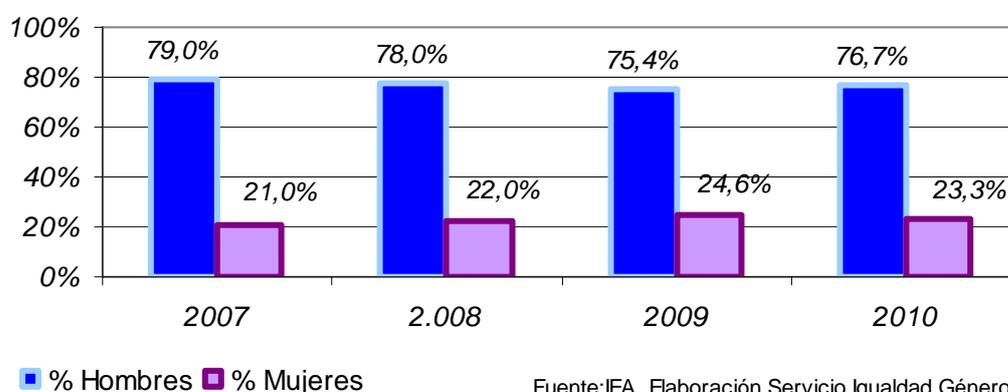


Fuente: IEA. Elaboración Servicio Igualdad Género

Es alto el porcentaje de sociedades que solo están constituidas por hombres casi siete de cada diez, esto representa el 67%, mientras que solo por mujeres se han constituido el 18'6% de las sociedades.

La evolución de la participación de la mujer en las sociedades mercantiles no ha variado en exceso en estos últimos cuatro años, de 2007 ha 2009 hubo un breve incremento de algo más de tres puntos, pero en éste último ejercicio ha habido un descenso de más de un punto porcentual.

Málaga Sociedades Mercantiles Socias/os Fundadoras/es



Por último analizaremos la participación de la mujer en las empresas de **Economía Social**, estas son definidas como el conjunto de actividades económicas y empresariales, que persiguen el interés colectivo de las personas integrantes y el interés general económico o social. En estas empresas las personas y el fin social tienen primacía sobre el capital.

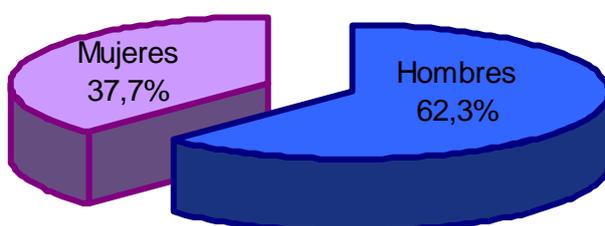
Son empresas de economía social, las sociedades limitadas laborales, sociedades anónimas laborales y las cooperativas de trabajo asociado, entre otras.

En Andalucía en 2010, último dato ofrecido por la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, se crearon 460 empresas de economía social (Sociedades Limitadas Laborales, Sociedades Anónimas Laborales y Cooperativas de Trabajo Asociado, Málaga ha sido la provincia más activa con la constitución de 85 empresas de este tipo, lo que representa el 18'5% de Andalucía.

De estas sociedades constituidas han correspondido a sociedades limitadas laborales el 75'3% y a cooperativas de trabajo asociado el 24'7%.

En Málaga han formado parte de estas sociedades, 228 personas socias de trabajo, repartiendo por sexo en un 62'3% de hombres por el 37'7% de mujeres.

Economía Social sexo personas fundadoras Málaga 2010



Fuente: Consejería Economía, Innovación y Ciencia. Elaboración SIG

Este 37'7% de participación es la media entre los dos tipos de sociedades, sin embargo para el caso de las sociedades limitadas laborales la participación de mujeres asciende al 40'3%.

Málaga 2010	% Hombres	% Mujeres
Soc.Limitada Laboral	59,7%	40,3%
Coop.Trabajo Asociado	67,1%	32,9%

Comparando con las sociedades mercantiles, en las sociedades de economía social la participación femenina tiene bastante más peso, supera en 14'4 puntos.

A continuación analizamos la participación femenina (según las personas socias iniciales al inscribir la cooperativa en el Registro), en las cooperativas de trabajo asociado constituidas en Málaga según el tipo de actividad económica que desarrollan.

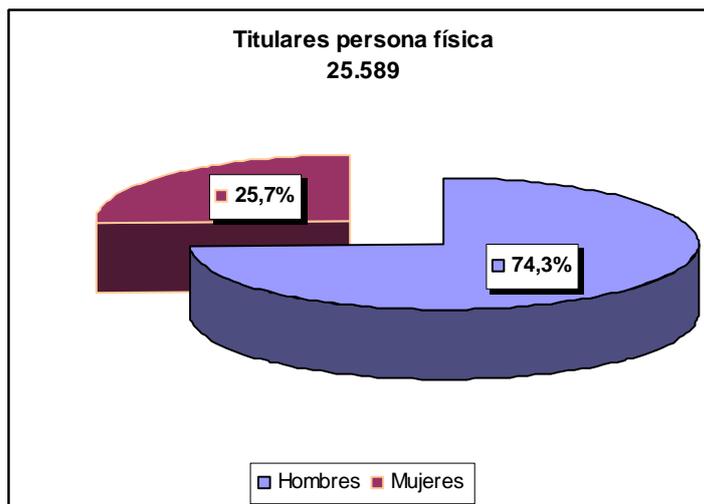
Hay un mayor número de actividades que se encuentran masculinizadas y en la que los hombres son absoluta mayoría como el caso de la Industria Manufacturera Construcción, Transporte y Comunicación e Información, con una clara segregación.

Actividad Económica Coop. Trabajo Asociado Málaga	Mujeres	Hombres
Otros servicios	100,0%	0,0%
Educación	66,7%	33,3%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	62,5%	37,5%
Com.mayor y menor; repar. vehículos. de motor	55,6%	44,4%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	40,0%	60,0%
Hostelería	33,3%	66,7%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	30,0%	70,0%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	25,0%	75,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	25,0%	75,0%
Industria manufacturera	0,0%	100,0%
Construcción	0,0%	100,0%
Transporte y almacenamiento	0,0%	100,0%
Información y comunicaciones	0,0%	100,0%
Total	32,9%	67,1%

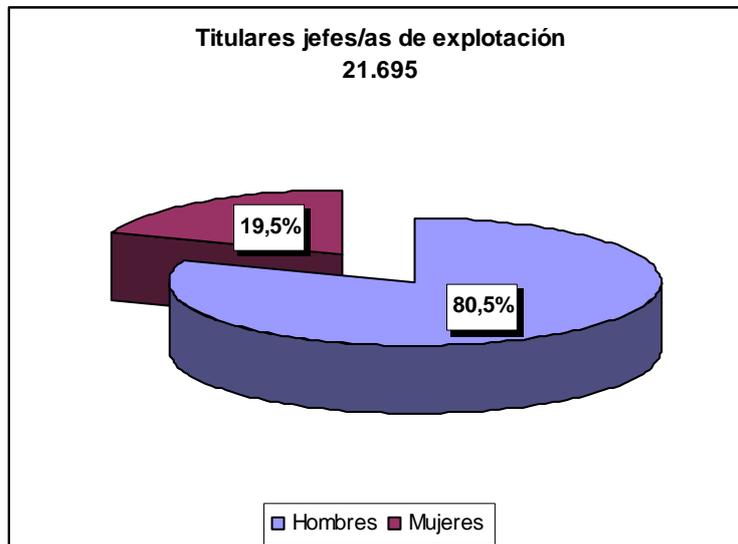
Solo en tres actividades, la participación femenina supera a la masculina, con es el caso de actividades relacionadas con la educación y con la sanidad, actividades muy asociadas a los roles de género.

SECTOR AGRARIO

En el sector agrario hemos extraído los datos del Censo agrario del 1999 y de 2009, realizando la comparativa de esta década, en la provincia de Málaga el número de titulares se han reducido a casi la mitad, así como las explotaciones existentes en la actualidad, en consonancia con el progresivo y paulatino abandono del sector primario, que las del Censo de 2009, en el que existen 25.589 titulares personas físicas, de los cuales el 25,7% son mujeres, pero este porcentaje es menor en la titularidad de jefes/as de explotación, donde sólo el 19,5% son mujeres del total de 21.695 de explotaciones agrarias.



Se observa también la comparativa de los datos de esta década, en los que las mujeres titulares personas físicas del 1999 eran 4,5 puntos más que en la actualidad, pero como dato positivo se produce un aumento de 5,4 puntos en el porcentaje de titulares de la explotación agraria, aunque son hechos que indican la lentitud del avance, producida por la masculinización de las zonas rurales por el mayor abandono de las mujeres en busca de oportunidades en las zonas urbanas.

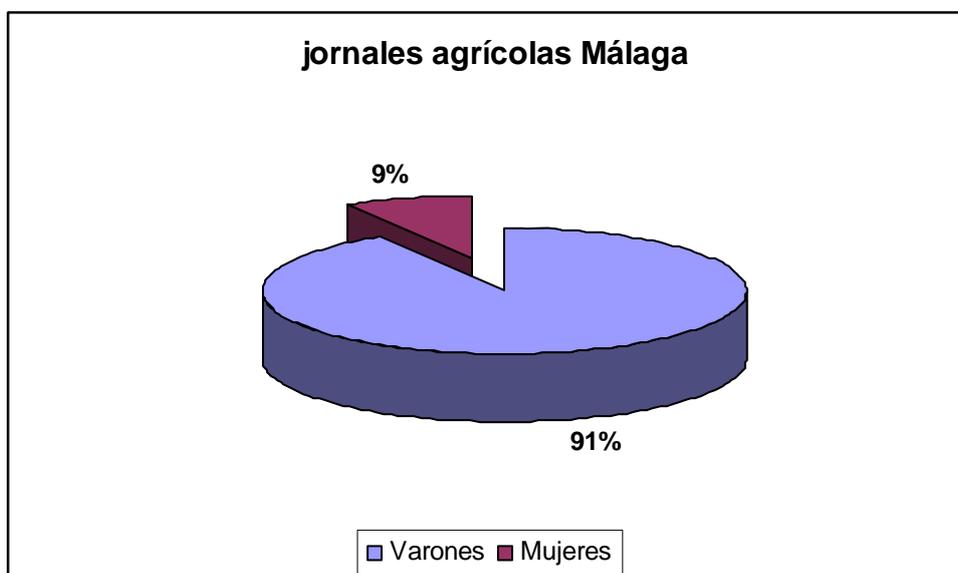


En cuanto a los tramos de edad, el número de titulares de explotaciones agrarias aumenta, para ambos sexos según la edad, sobre todo en las mujeres mayores de 65 años, producto del envejecimiento de las zonas rurales y de la mayor esperanza de vida de las mujeres.



La ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias Ley 35/2011 de 4 de octubre es una oportunidad para cambiar estos datos de forma considerable, no sólo en cuanto a reflejar la realidad del trabajo invisible de las mujeres en las explotaciones agrarias y las ayudas familiares, sino también de cara a la generación de derechos y prestaciones futuras, de carácter contributivo.

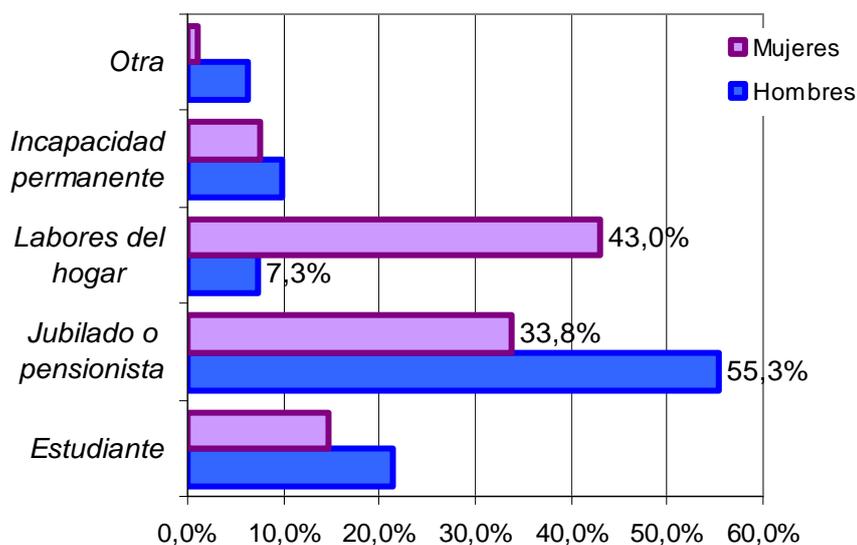
En cuanto al trabajo asalariado en el total de explotaciones agrarias de Málaga se han realizado un total de 198.374 jornadas agrícolas, por un 1717 trabajadores/as de los cuales son 148 jornaleras y 1569 jornaleros, datos que reflejan la diferencias entre ambos sexos.



LA POBLACIÓN INACTIVA

Si analizamos la **Población Inactiva**⁹, que es aquella que no forma parte del mercado laboral. En este último año ha aumentado ligeramente, para el tercer trimestre de 2011 la conforman 543.000 personas, de éstas son mujeres el 60%, es interesante el análisis por sexo según el tipo de inactividad.

Poblacion Inactiva Málaga por tipo y sexo 3 Tr 2011



Fuente: IEA. Elaboración Servicio Igualdad Género

Del total de la población femenina que no se encuentra en el mercado laboral, es por causa de las labores del hogar en el 43% de las mujeres mientras que por esta razón solo están el 7'3% de los hombres, éstos se encuentran sobre todo en los que están en situación de jubilación o pensionistas.

En el aumento experimentado en la población inactiva, por tipo de inactividad, en la población femenina destaca las que se han dedicado al estudio y las que están en situación de jubilación, sin embargo en los hombres el aumento con respecto al anterior ejercicio más significativo se ha producido en los que se han dedicado a las labores del hogar, según los datos del Instituto de Estadística de Andalucía, en el tercer trimestre de 2010, en Málaga los hombres inactivos por labores del hogar en cifras absolutas sumaban

⁹ Población Inactiva: Aquella población que no está ni ocupada ni parada

10.300 en el mismo trimestre de 2011 la cifra se sitúa en 16.000, esto supone un incremento del 55%.

En el apartado de pensionistas vemos que el número de mujeres es inferior al de hombres pensionistas y la pensión media anual es inferior en casi 3.000 €uros.

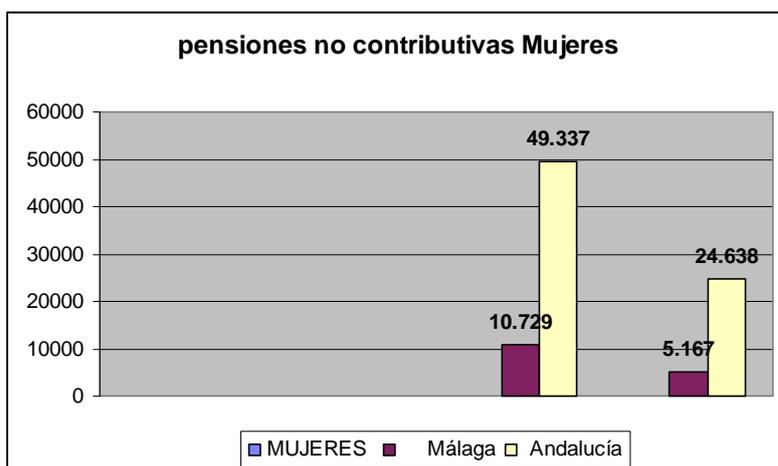
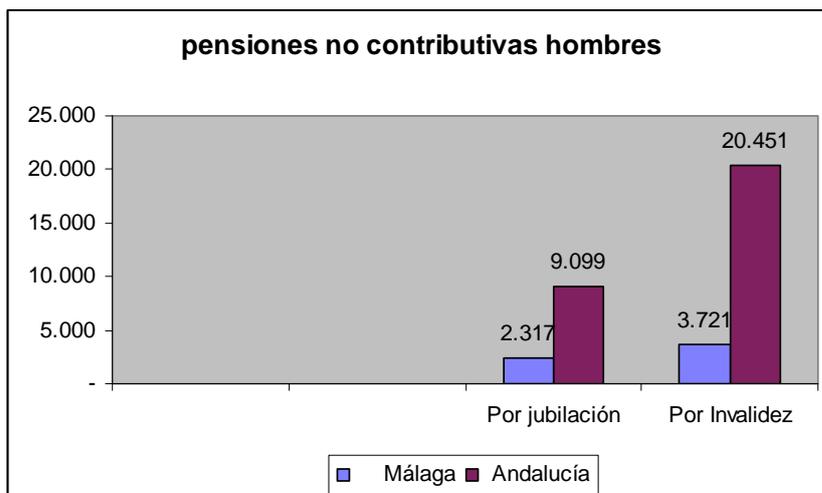
Pensiones en Andalucía 2009		
MUJERES		
	Pensionistas	Pensión media anual
Andalucía	769.363	8.732
VARONES		
	Pensionistas	Pensión media anual
Andalucía	813.752	11.947

En las Pensiones no contributivas sin embargo el número de mujeres es mayor, casi el triple que el de los hombres en el caso de Málaga, aunque es mayor la proporción según el sea por jubilación y por invalidez, lo que se explica por el menor nivel adquisitivo de las mujeres, además de la falta de cotización que les impide acceder a las pensiones contributivas.

**Beneficiarios de pensiones no contributivas
según tipo y cuantía de la prestación**

De 84,08 € a 336,33 €

HOMBRES	Málaga	Andalucía	MUJERES	Málaga	Andalucía
Por jubilación	2.317	9.099	10.729	49.337	
Por Invalidez	3.721	20.451	5.167	24.638	



CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es todavía uno de los grandes retos al que nos enfrentamos en una sociedad en que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado, es un hecho imparable y las tasas de actividad, como hemos visto anteriormente han ido en aumento progresivo, pero no se ha avanzado en la misma medida en la incorporación de los hombres a las tareas de conciliación de la vida familiar y personal, así lo muestran las estadísticas de este apartado, que sin ser exhaustivas, nos reflejan ampliamente la situación general.

En este apartado se analizan las prestaciones por maternidad y paternidad y las excedencias por cuidados de hijos/as y familiares.

Según los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el 2010 en Málaga 10.810 madres disfrutaron del permiso de maternidad, frente a 139 padres, que lo disfrutaron con el permiso cedido por las madres, que en su totalidad comparado con los datos del años anteriores han sufrido un importante descenso, debido a la caída del empleo.

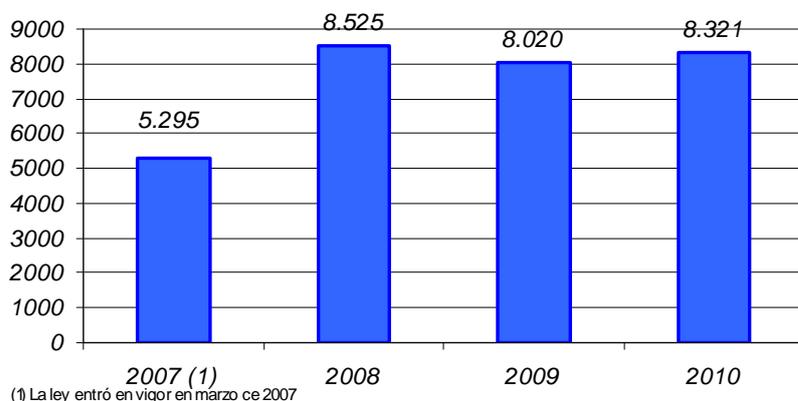
El ligero descenso de permisos cedidos del 1,3 %, suponen una décima menos que el año pasado, siendo más alto que la media andaluza (1,1%), pero inferior a la media de España (1,8%), este dato se puede considerar positivo, teniendo en cuenta los datos de prestaciones de paternidad exclusiva que si han aumentado considerablemente.



Fuente: M^e Trabajo e Inmigración. Elaboración Servicio Igualdad Género

Las Prestaciones de Paternidad exclusiva fueron disfrutadas por 8.321 padres, representando el 77% de los permisos maternos, lo que supone un importante aumento de 5 puntos con respecto al año anterior.

Prestaciones de Paternidad Málaga

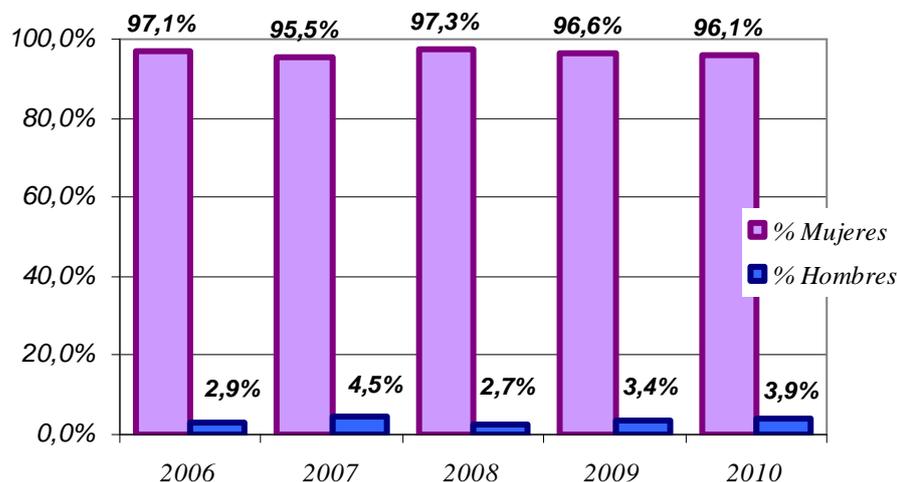


(1) La ley entró en vigor en marzo de 2007

Fuente: M^e Trabajo e Inmigración. Elaboración Servicio Igualdad Género

En referencia a las excedencias por cuidados de hijas e hijos, de las 948 solicitadas en Málaga, observamos una ligera bajada del porcentaje de trabajadoras 96% y una subida de los trabajadores 3,9% , medio punto más, siguiendo la tendencia del año anterior, que podemos considerar también positiva, aunque todavía muy lejos de la igualdad, en la misma línea que la media andaluza, y con diferencia con los datos a nivel nacional, que muestran una subida de las solicitudes de excedencias por ambos sexos.

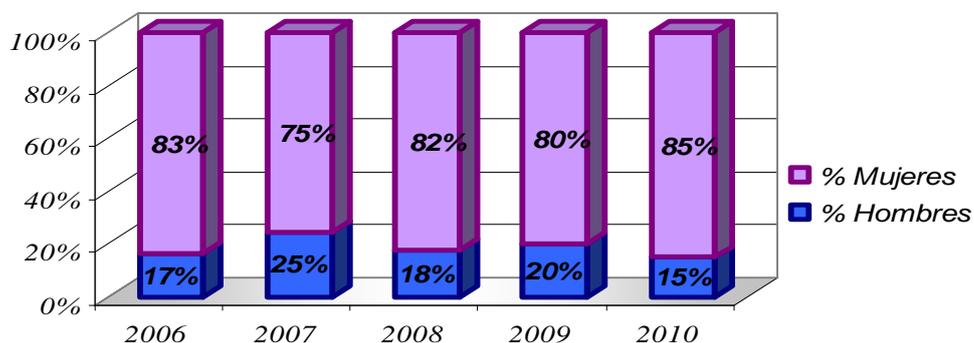
Excedencia cuidados hijas/os Málaga



Fuente: M^e Trabajo e Inmigración. Elaboración Servicio Igualdad

Pero si tenemos en cuenta las 173 excedencias solicitadas en Málaga para cuidados de familiares, la tendencia es inversa, aumentando de nuevo el porcentaje de mujeres con respecto al de hombres en 5 puntos porcentuales, y bajando el de los hombres en la misma proporción, comportamiento diferente a la media andaluza y nacional, en que ambos sexos aumentan el número de solicitudes con respecto al año anterior.

Excedencia Cuidado Familiares Málaga



Fuente: Ministerio Trabajo e Inmigración. Elaboración Servicio Igualdad Género

En conclusión, podemos decir que la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las personas trabajadoras, tanto en el cuidado de hijos e hijas, como el de familiares, continúa recayendo mayoritariamente en las mujeres. Si bien el disfrute de las prestaciones de maternidad y paternidad se van acercando en cuanto al número de las mismas, si tenemos en cuenta las grandes diferencias de días disfrutados entre una y otra, no podemos tampoco deducir de este dato una mayor corresponsabilidad, aunque a nivel simbólico es un gran logro el contar con la prestación exclusiva para padres, y nos indica el camino a seguir en las políticas públicas encaminadas a la corresponsabilidad.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA

De los comicios municipales celebrados en mayo de 2011, se han configurado las nuevas Corporaciones Locales y la Diputación de la Provincia, a continuación analizamos como ha repercutido la participación femenina en estos nuevos gobiernos municipales,

La disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y hombres modifica la Ley Orgánica de Régimen General Electoral en lo relativo a garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

También el artículo 3 de la Ley para la Promoción de la igualdad género en Andalucía, se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

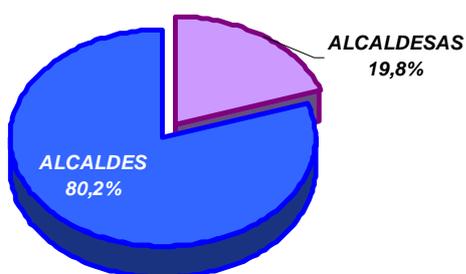
Para la elaboración de este análisis se han obtenido los datos de los anuarios estadísticos del Instituto de Estadística de Andalucía, los datos editados del Ministerio de Política Territorial y Administraciones Públicas en lo relativo a las alcaldías de comunidades autónomas y provincias, los resultados publicados por la Junta Electoral Central.

El análisis que aquí realizamos se refiere a la participación de mujeres y hombres en los gobiernos municipales analizando tres bloques, alcaldías, concejalías y el gobierno de la diputación de Málaga, y su estudio comparativo con los comicios anteriores, por el ámbito territorial de comarcas y tamaño de municipios y por partidos políticos.

Alcaldías

En las últimas elecciones municipales celebradas en 2011, se han elegido en la provincia de Málaga 101 alcaldías y 1.101 concejalías, del resultado de estos comicios la presencia de mujeres en las alcaldías no alcanza la representación equilibrada, ya que no alcanza el 40%, se ha situado en el **19'8%** de los gobiernos municipales, aunque ha mejorado respecto a las pasadas corporaciones en casi tres puntos.

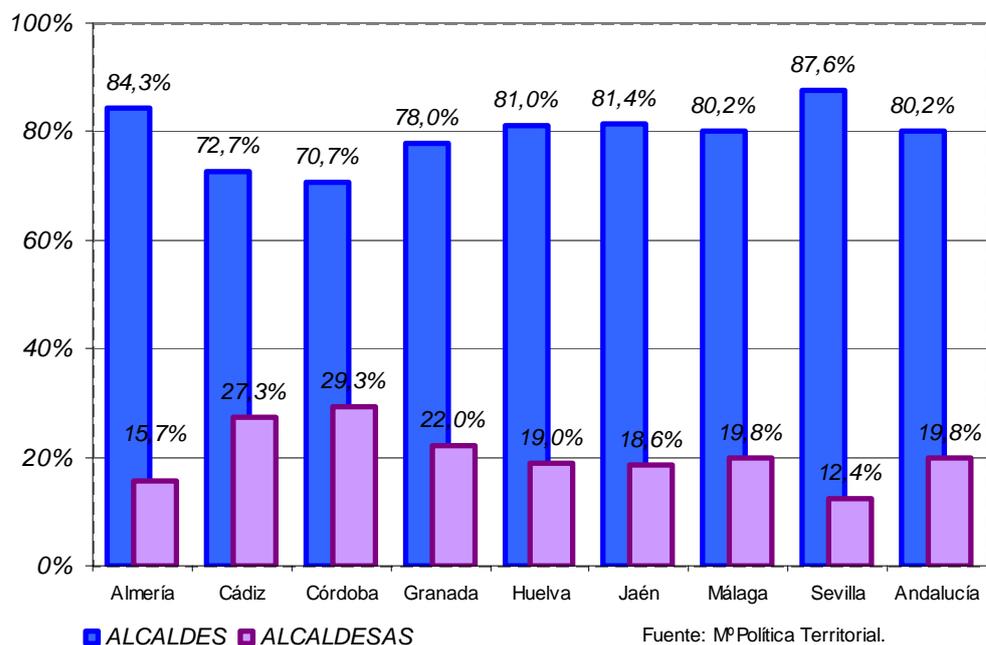
Alcaldes/as 2011 - 2015 Provincia Málaga



Fuente: M^o Política Territorial. Elaboración Servicio Igualdad Género

Comparándolo con el porcentaje que arroja España (16'7%), la Provincia de Málaga está tres puntos por encima de la media, pero en relación con la comunicada autónoma de Andalucía, el dato es similar, ocupando el tercer puesto en número.

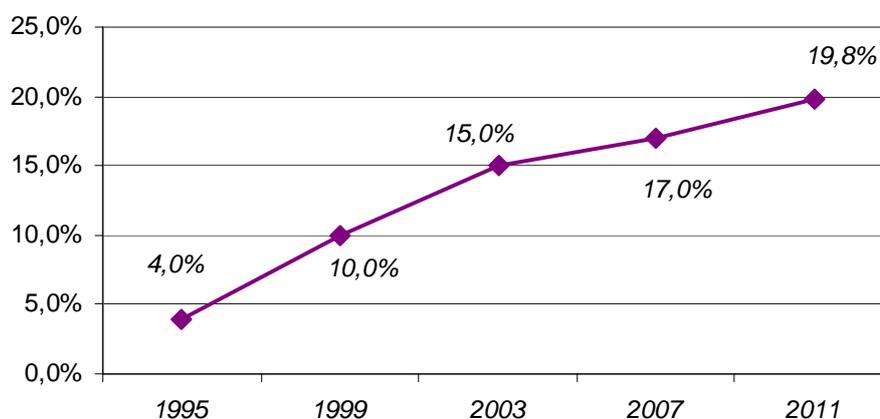
Alcaldesas Andalucía 2011-2015



Córdoba y Cádiz son las provincias andaluzas que tienen el porcentaje de alcaldesas más elevado de Andalucía con un 29'3% y 27'3% respectivamente, la provincia con mayor desequilibrio es Sevilla donde solo hay un 12'4% de alcaldesas.

Aunque la Provincia de Málaga esta muy distante de alcanzar la paridad, se ha producido un aumento considerable en los últimos 10 años en los que casi ha duplicado las cifras, como se puede apreciar en la gráfica siguiente en la que se muestra la evolución experimentado en el número de alcaldesas desde 1.995.

Evolución Alcaldesas Provincia Málaga 1995 2011



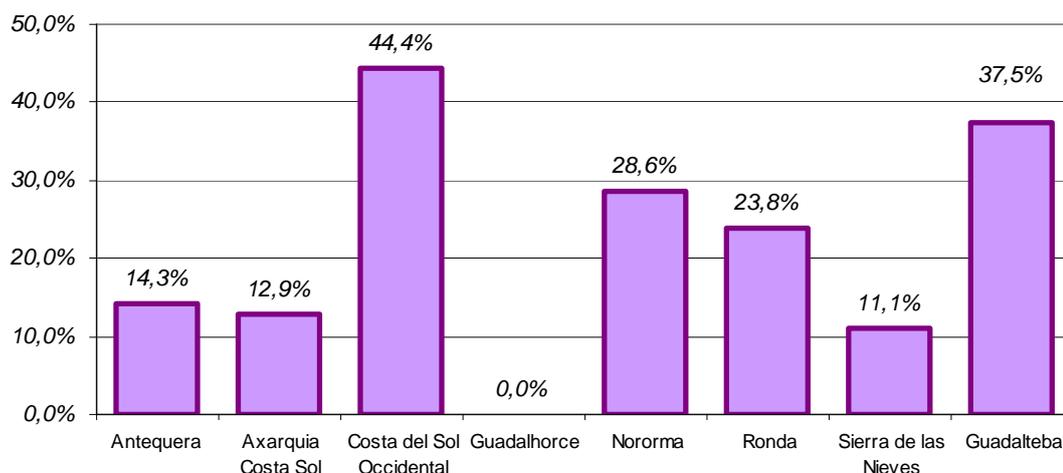
Fuente: M^a Política Territorial. Elaboración Servicio Igualdad Género

Un Indicador de Género clarificador para mostrar la diferencia entre mujeres y hombres es Índice de Feminización¹⁰, calculado éste para las Alcaldías de la provincia en estos últimos comicios arroja un valor de 24'7%, por cada 100 Alcaldes en la provincia, hay 24'7% Alcaldesas, este indicador ha mejorado en 4 puntos respecto a las elecciones municipales anteriores que se encontraba en el 20'5%

En su distribución por comarcas, es la Comarca de la Costa del sol la que alcanza una representación equilibrada con el 44'4% de las alcaldías de sus municipios regidas por mujeres, le sigue en número las Comarcas de Guadalteba y Nororma, si embargo la Comarca del Guadalhorce hay total ausencia de alcaldesas.

¹⁰ Índice de Feminización. Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable, se calcula dividiendo número de mujeres entre número de hombres.

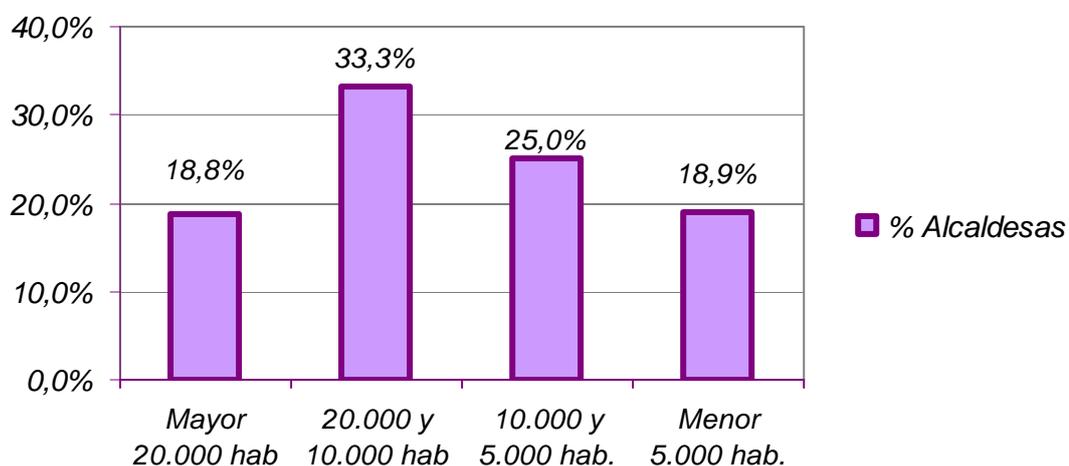
Alcaldesas por Comarcas 2011 - 2015



Fuente:Elaboración Servicio Igualdad Género

Según el tamaño del municipio, se muestra la gráfica adjunta en la que apreciamos como no por tener los municipios de mayor tamaño de población hay un mayor número de alcaldesas.

Alcaldesas según población municipio 2011-2015

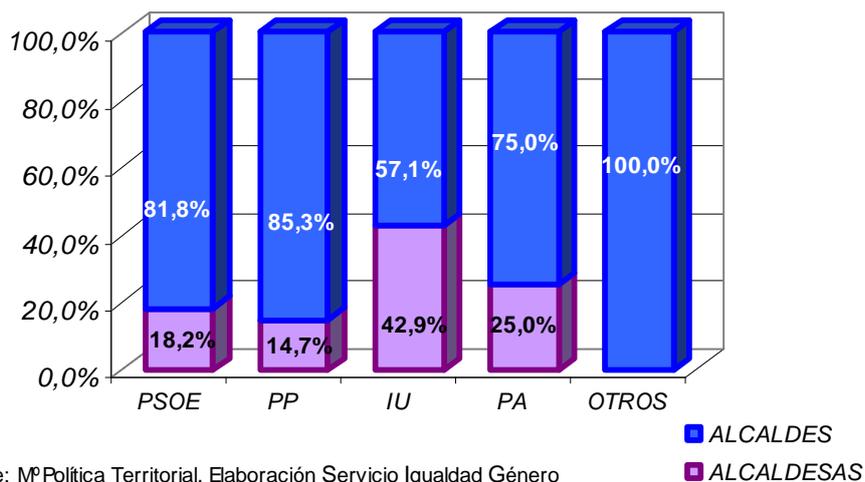


Fuente: M^PPolítica Territorial. Elaboración Servicio Igualdad Género

En los municipios de población entre 10.000 y 20.000 habitantes, uno de cada tres ayuntamientos está regentado por una mujer, los municipios menores de 5.000 habitantes, los considerados rurales, el porcentaje de alcaldesas que arroja es prácticamente similar a la media provincial.

Analizando las alcaldías según el partido político a la que están adscritos, y su análisis por sexo, es Izquierda Unida con 14 alcaldías, la formación política que tiene una mayor proporción de alcaldesas, le sigue el Partido Andalucista con un 25%, a continuación PSOE y en último lugar el Partido Popular con un 14,7%.

Alcaldesas/Alcaldes por Partidos Políticos Provincia Málaga 2011-2015



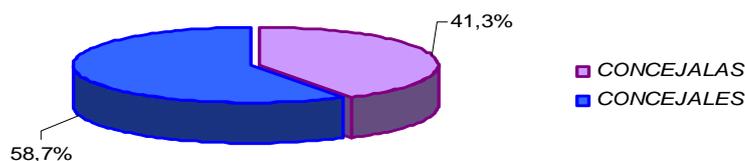
Fuente: M^P Política Territorial. Elaboración Servicio Igualdad Género

Concejalías

A continuación se realiza el análisis de las concejalías, teniendo en cuenta que en estas cifras no se incluyen las/os concejalas y concejales que han sido elegidas alcaldesas o alcaldes.

En esta legislatura se han elegido 1.101, correspondiendo a concejales 646 y 455 concejalas. Aquí la representación se considera equilibrada, teniendo en cuenta la definición de representación equilibrada que se realiza en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, ya que las mujeres tienen una representación del 41'3 y los hombres un 58'7, como se refleja en el siguiente gráfico.

Concejalas/les Provincia Málaga 2011 - 2015



Fuente: M^P Política Territorial. Elaboración Servicio Igualdad Género

El Índice de Feminización de Concejalías para estas elecciones se sitúa en 70'4%; en la provincia de Málaga por cada 100 concejales hay 70'4 concejalas. Este indicador ha mejorado en 10 puntos respecto a los datos que mostraba en los anteriores comicios.

De los municipios de la provincia que arrojan un menor porcentaje de concejalas son Almáchar y Arenas, ambos en la comarca de la Axarquía que alcanzan un 12'5%, en el otro extremo, se encuentran, los municipios de Júzcar, Fuente de Piedra y Alcaucín con un 75% el primero y un 70% los dos últimos.

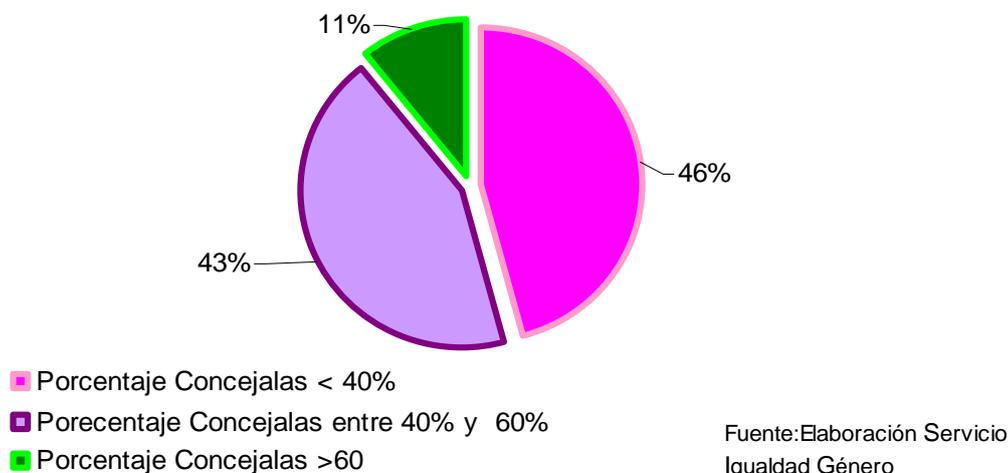
Lo municipios de la provincia que tienen una representación menor del 40% de concejalas son 45 (representan un 44%), mientras que los que tienen una representación igual o mayor al 40% son 56 (representan el 55% de los municipios de la provincia).

En el siguiente cuadro, relacionamos el porcentaje de municipios de la provincia que tiene una representación de concejalas por debajo de la representación equilibrada, menor del 40%, son casi 4 de cada 10 municipios, tienen una representación equilibrada más del 46% y una representación por encima del 60% casi el 9% de los municipios.

Porcentaje de Concejalas	Nº Municipios	% Municipios
Menor 40%	45	44'6%
Entre 40% y 60%	47	46'5%
Mayor del 60%	9	8,9%

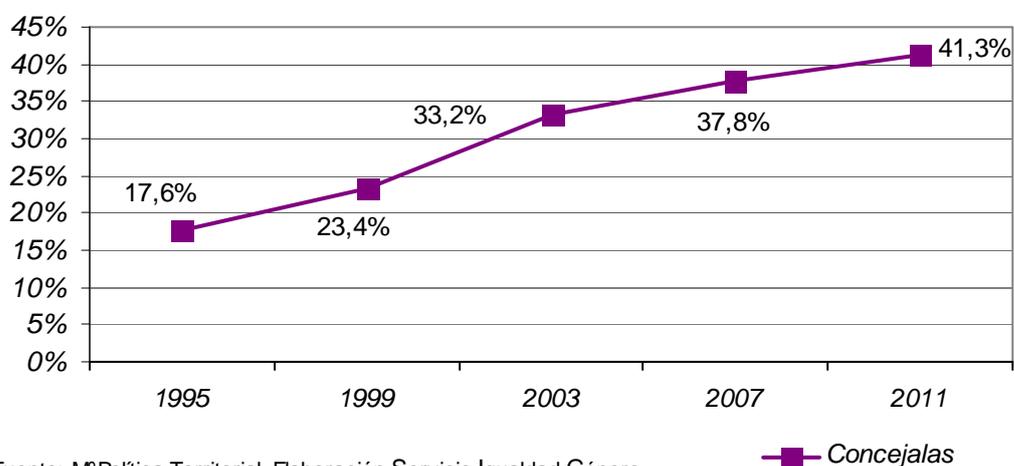
Con respecto al tamaño de los municipios, nos fijamos en los que son menores de 5.000 habitantes, que representan el 73'3% de los municipios de la provincia, en estos municipios hay una representación equilibrada en menos de la mitad, en el 43%, sin embargo no alcanzan el 40% de concejalas en el 46% de los municipios.

Porcentajes Concejales en Municipios Menores de 5.000 hab.



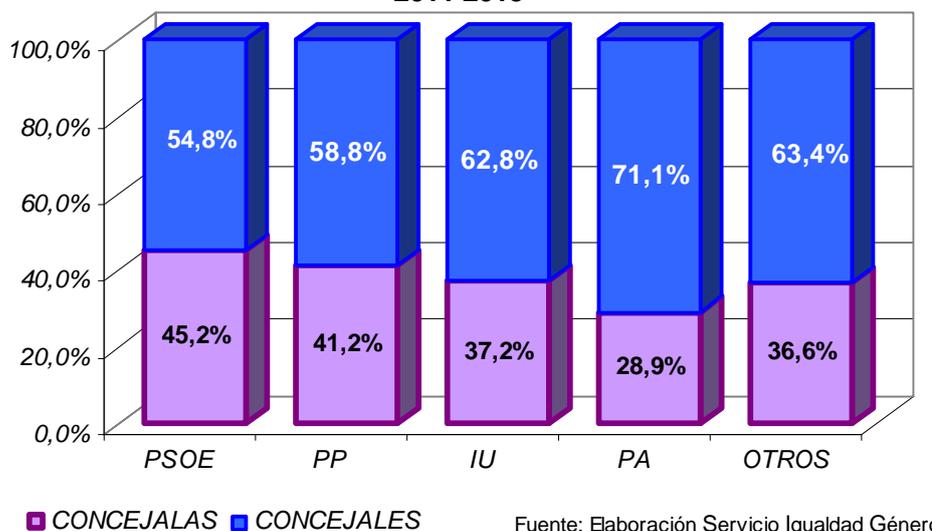
Con respecto a los anteriores comicios, la participación femenina se ha incrementado en casi 4 puntos, la evolución desde 1995, se muestra en la gráfica siguiente, en la que vemos como en cinco comicios la participación femenina se ha duplicado.

Evolución porcentaje Concejales Provincia Málaga 1.995 2011



Por partidos políticos, es el PSOE, el que tiene mayor número de concejalas en su formación con más del 45%, seguido del PP con un 41%, el resto de partidos no tiene una representación equilibrada.

**Porcentaje concejalas partido político Provincia Málaga
2011 2015**



3.2.- LA ORGANIZACIÓN: DIPUTACIÓN DE MALAGA

De los comicios electorales municipales de 2011 ha resultado una nueva configuración del Pleno de la diputación, el reparto por sexos se representa en la gráfica siguiente.

Pleno Diputación Málaga 2011 2015



Elaboración: Servicio Igualdad Género

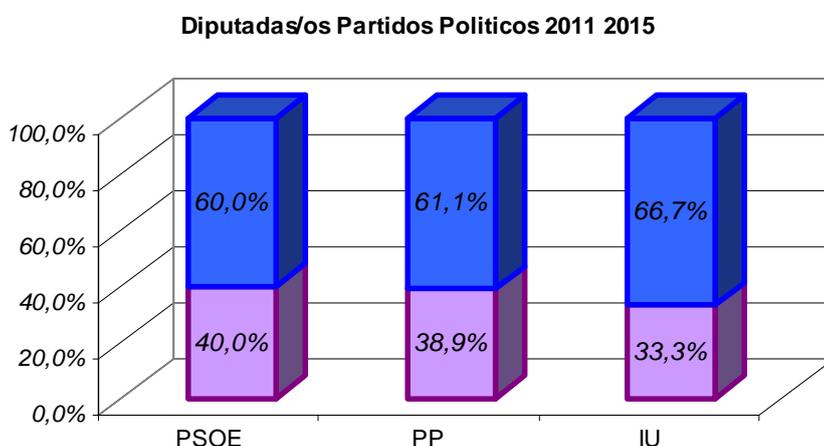
Las mujeres representan el 38'7%, se podría decir que no hay una representación equilibrada puesto que es menor del 40% que se establece en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En Andalucía la media de Diputadas presentes en los plenos de las diputaciones arroja un dato inferior al de Málaga, se sitúa en el 36'8%, casi do puntos por debajo.

Referente al ámbito de poder político de la Diputación, en las Vicepresidencias el porcentaje de participación femenina es del 33%, las dos grandes Áreas de Gobierno se reparten al 50% entre los sexos, de las 13 Delegaciones de Área, el 53'8% la dirigen mujeres.

Ámbito Político	Mujeres	Hombres
Presidencia	0,0%	100,0%
Vicepresidencias	33,3%	66,7%
Áreas	50,0%	50,0%
Diputadas/os Delegaciones	53,8%	46,2%
Pleno	38,7%	61,3%

Por partidos políticos, el Partido Socialista Obrero Español, tiene 4 mujeres en el pleno lo que representa el 40% de su formación, le sigue el Partido Popular tiene 7 mujeres, un 38'9 y por último Izquierda Unida con 1 mujer que representa el 33% de esta formación.

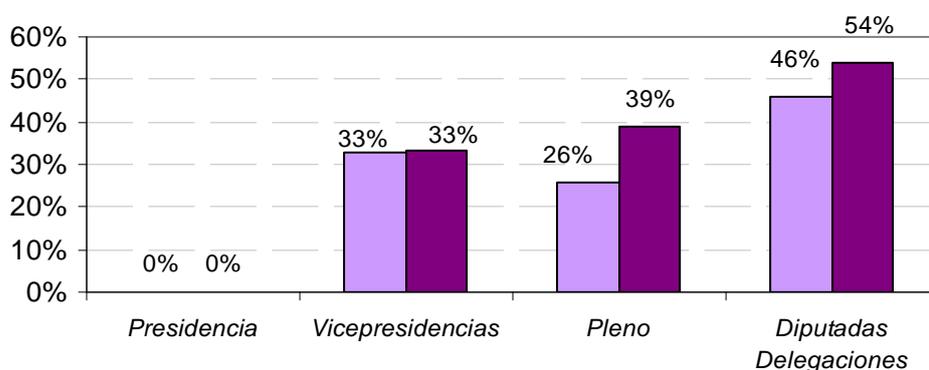


■ DIPUTADAS ■ DIPUTADOS

Elaboración: Servicio Igualdad Género

Comparando los datos de la presente legislatura 2011-2015, con los datos de la anterior, 2007-2011 observamos como ha mejorado la representatividad de la mujer, en el pleno ha ascendido en 13 puntos, y en las Delegaciones de Área ha mejorado en 8 puntos.

Diputación Málaga Participación Mujer Ámbito político comparativa 2011/2015



■ Mujeres 2007 ■ Mujeres 2011

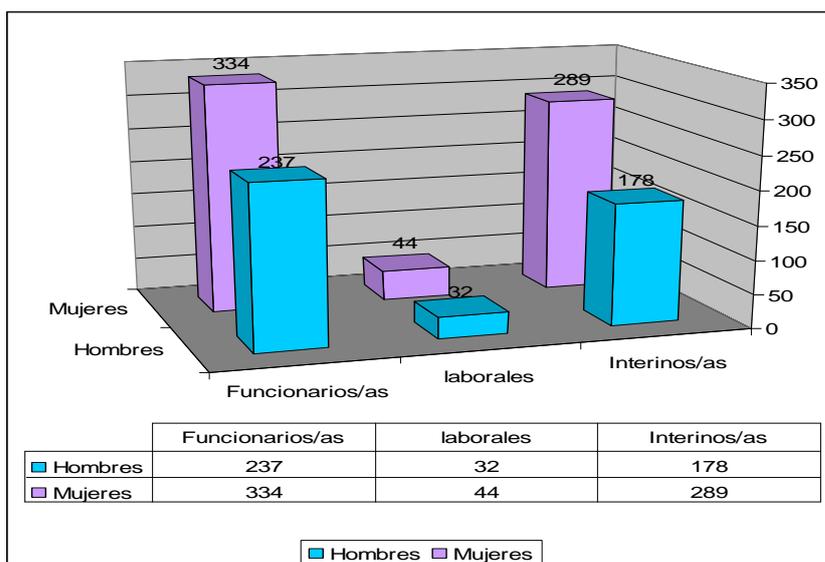
Elaboración: Servicio Igualdad Género

Si bien los datos son de un aumento importante hacia la representación equilibrada, hemos de hacer hincapié, que para que haya avances en la igualdad entre mujeres y hombres, también es necesario que este objetivo esté en la Agenda política y que se integre en todas las áreas y delegaciones de forma transversal, en todas las etapas y a todos los niveles.

La Diputación de Málaga

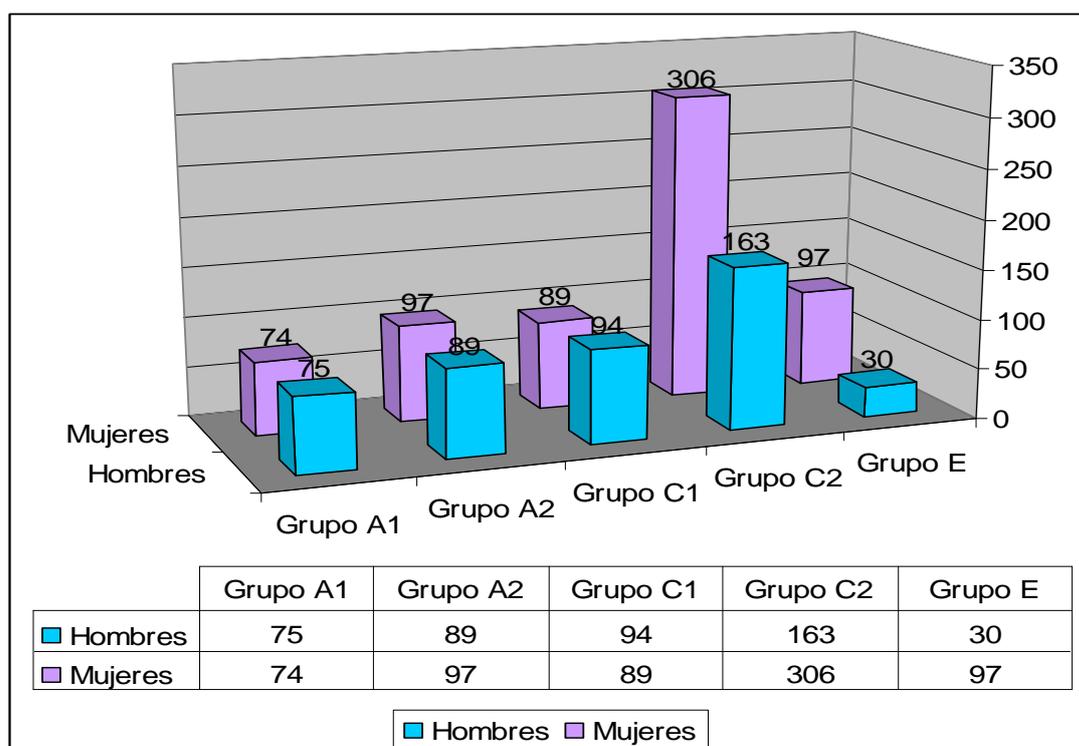
(Según datos del Servicio de Organización y gobierno interior)

La plantilla de la Diputación de Málaga está compuesta por un total de 1.114 personas, excluyendo al personal contratado y el eventual.



Si desagregamos los datos por sexo vemos tal como se refleja en la tabla de arriba que las mujeres suman un total de 667 y los hombres 447, es decir un 40,1% de hombres con respecto a un 59,9% de mujeres, de lo cual podemos deducir que hay una tendencia a la feminización.

Analizando más detenidamente el personal funcional en relación con el grupo al que pertenecen según sexo, observamos como en los grupos inferiores, E y sobre todo el C2, la presencia de mujeres es muy superior a la de hombres, a estos grupos corresponden puestos de personal técnico auxiliar, administrativo y personal operario, en este último caso la práctica totalidad del grupo E, más del 95% son personal operario.



Con respecto al personal laboral podemos decir que está feminizado, el 65% de este colectivo son mujeres, los grupos se han asimilado a los grupos de personal funcionario para poder trabajar de forma más efectiva, por grupos el 1, 7 y 8 no son referencia significativa por tener una sola persona, los grupos 2, 6 y 12 están equilibrados, están feminizados los grupos 4, 5, 9, 10 y 13, este último junto con el 12 aglutina a más del 70% de la plantilla laboral, corresponden a personal administrativo, técnico auxiliar y personal operario, todas ellas categorías inferiores.

Con respecto a los puestos directivos , los datos con que contamos con del análisis del 2010, los cuales presentamos a continuación, así del colectivo de mujeres, las directivas y mandos intermedios representan casi el 11% de estas, mientras que en los hombres alcanza algo más del 25%, la plantilla femenina se concentra en el personal técnico y técnico auxiliar con porcentaje muy similares a los hombres, si embargo es en la categoría de administrativas donde la diferencia es superior, representando el 20% de mujeres por tan solo un 9% de hombres.

4.- ANÁLISIS DE GÉNERO DE FICHAS PRESUPUESTARIAS

4.1.- ANALISIS DE LOS SUBPROGRAMAS

El presente apartado recoge, los análisis vinculados a los principales programas presupuestarios de gasto.

A continuación se relacionan los los subprogramas sobre los que se ha realizado el análisis de impacto de género, y que se han seleccionado entre los que han obtenido una mayor puntuación, después de aplicarles los criterios de baremación, ya vistos y que se consideran con una mayor capacidad de incidencia a la hora de dar cumplimiento a los objetivos planteados en materia de igualdad de oportunidades, tanto por la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

Del análisis y de la valoración, en próximos ejercicios presupuestarios, del impacto previsto de los programas se podrá extraer el impacto global previsible del Presupuesto global de la Diputación de Málaga.

Este modelo constituye un instrumento clave para el avance y logro de la igualdad de género ya que el análisis previo que hace de lo planificado permite controlar los procesos e introducir reajustes en el caso de que sea necesario por preverse un resultado no acorde con el mandato normativo vigente. El método de trabajo se organiza mediante el análisis del programa presupuestario desde los cuatro ejes citados.

En este apartado se muestra, en primer lugar la ficha presupuestaria que aparece en la aplicación de los presupuestos para 2012, el análisis de esa ficha y las propuestas de mejora y por último se incluyen las fichas modificadas, que integran la igualdad en todos sus parámetros en consonancia con la legalidad vigente y modificada según las propuestas acordadas.

Programa: 230J PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN: ADMINISTRACIÓN GENERAL

SubPrograma: 230J0 DIRECCIÓN Y GESTIÓN

Tipo: Instrumental

Responsable:

CENTROS GESTORES

4203 POLÍTICAS DE EMPLEO

FINALIDADES

- GESTIONAR Y COORDINAR LOS DIFERENTES PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEL SERVICIO DE POLÍTICAS DE EMPLEO.
- DISEÑAR LAS LÍNEAS ESTRATEGICAS Y ACTUACIONES DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LA DIPUTACIÓN DE MÁLAGA.
- COORDINAR AL EQUIPO TÉCNICO QUE COMPONEN LOS DIFERENTES PROGRAMAS DEL SERVICIO DE POLÍTICAS DE EMPLEO.
- GESTIONAR LOS PRESUPUESTOS DEL SERVICIO DE POLÍTICAS DE EMPLEO.
- PRESTAR SOPORTE TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO A LOS DIFERENTES PROYECTOS DEL SERVICIO.

ACTIVIDADES

- DISEÑO, ELABORACIÓN, SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES DEL SERVICIO DE POLÍTICAS DE EMPLEO.
- COORDINACIÓN DE TODAS LAS ACTUACIONES DEL SERVICIO.
- DESARROLLO DE LAS LÍNEAS ESTRATEGICAS Y ACTUACIONES DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO DE LA DIPUTACIÓN DE MÁLAGA.
- ELABORACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES DEL SERVICIO DE POLÍTICAS DE EMPLEO.
- COORDINACIÓN CON OTRAS ADMINISTRACIONES Y ENTIDADES PARA LA EJECUCIÓN DE LOS DIFERENTES CONVENIOS DE COLABORACIÓN.
- INTERLOCUCIÓN CON LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES, ENTIDADES Y ORGANIZACIONES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA EN MATERIA DE EMPLEO.
- ELABORACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA MEMORIA ANUAL DEL SERVICIO.

OBJETIVOS

INDICADORES

- GRADO DE EJECUCIÓN DE LOS PRESUPUESTOS.
- NÚMERO DE ACTUACIONES PROGRAMADAS LLEVADAS A CABO.
- NÚMERO DE ACTUACIONES NO PROGRAMADAS LLEVADAS A CABO.
- NÚMERO DE ACTUACIONES PROGRAMADAS NO EJECUTADAS.
- PORCENTAJE DE INTERVENCIÓN DE CADA UNO DE LOS PROFESIONALES EN EL CONJUNTO DE TIEMPO, DEDICADO A LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE ESTE SERVICIO.
- COSTE TOTAL/EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA.
- NÚMERO DE PROYECTOS ELABORADOS Y PRESENTADOS A LAS DIFERENTES ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.
- NÚMERO DE PROYECTOS GESTIONADOS.
- NÚMERO DE ACTUACIONES EJECUTADAS DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO.
- NÚMERO DE PERSONAS QUE TRABAJAN EN EL SERVICIO DE POLÍTICAS DE EMPLEO.
- COSTE REALIZADO DE RECURSOS MATERIALES Y FINANCIEROS/COSTE TOTAL EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA.

1.- ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA 230J0

1.1.- FINALIDAD

Las finalidades de este subprograma son:

- Gestionar y coordinar los diferentes programas y actividades del Servicio de Políticas de Empleo.
- Diseñar las líneas estratégicas y actuaciones de las políticas de empleo de la Diputación de Málaga.
- Coordinar al equipo técnico que compone los diferentes programas del Servicio de Políticas de Empleo.
- Gestionar los presupuestos del Servicio de Políticas de Empleo.
- Prestar soporte técnico y administrativo a los diferentes proyectos del Servicio.

Debería corregirse la ficha incluyendo como finalidades únicamente las dos primeras.

1.2.- ESTRUCTURA

Las actividades a través de las cuales se desarrolla el subprograma son:

- Diseño, elaboración, seguimiento, control y evaluación de los programas, proyectos y actividades del Servicio de Políticas de Empleo.
- Coordinación de todas las actuaciones del servicio.
- Desarrollo de las líneas estratégicas y actuaciones de las políticas de empleo de la Diputación de Málaga.
- Elaboración y evaluación de las diferentes convocatorias de subvenciones del Servicio de Políticas de Empleo.
- Coordinación con otras administraciones y entidades para la ejecución de los diferentes convenios de colaboración.
- Interlocución con las distintas administraciones, entidades y organizaciones de la Provincia de Málaga en materia de empleo.
- Elaboración y publicación de la memoria anual del servicio.

De la lectura de lo anterior se deduce que la ficha del subprograma no contiene referencias a la igualdad de género.

Para una mejor redacción de la ficha deberían dejarse las actividades en:

- Diseño elaboración, seguimiento, control y evaluación.
- Coordinación.
- Desarrollo de las líneas estratégicas y actuaciones.
- Coordinación.

1.3.- NORMATIVA Y PLANES.

1.3.1.- RELACIÓN DE NORMAS Y PLANES.

Ley Orgánica 7/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, (...) se garantizará, (...), en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo,

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

2. (...) evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino (...).

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (...) lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. (...) aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, (...)

2. (...) se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Artículo 4. Principios generales.

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo. (...)

14. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

Artículo 5. Transversalidad de género.

Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

1. (...) fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva (...).

Artículo 23. Políticas de empleo.

1. Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de (...).

2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, (...)

3. La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a colectivos de mujeres en los que se unan varias causas de discriminación.

4. El Servicio Andaluz de Empleo no podrá tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. (...)

5. Asimismo, posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades(...)

6. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (...)

8. La Administración de la Junta de Andalucía realizará estudios sobre las estimaciones del valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado de las personas que se realiza en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El resultado de dichos estudios será difundido, con el fin de dar a conocer su contribución a la economía y a la sociedad andaluza.

Artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres.

Se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres(...).

Artículo 25. Promoción empresarial.

Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo.

Artículo 26. Calidad en el empleo.

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 28. Negociación colectiva.

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.

Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.

Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Artículo 46. Inclusión social.

1. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de garantías para la inclusión social, desarrollarán acciones dirigidas a quienes se encuentren en situación de especial vulnerabilidad, estableciendo estrategias que contemplen el enfoque de género en las políticas de intervención, especialmente en las relativas al acceso al empleo y a la formación.

2. Se tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes, niñas, mujeres con discapacidad y mujeres prostituidas.

III Plan Transversal de Género: Plan Transversal 2010-2013 Diputación de Málaga.

Eje 4: “Desarrollo local, empleo e innovación”, medidas:

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

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

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

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

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

1.3.2.- MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA.

De las normas enumeradas se desprende que el marco de intervención de este programa presupuestario respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe destinar fondos para llevar a cabo los siguientes mandatos:

- Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas en los ámbitos de la formación, el empleo, la actividad empresarial, el acceso a la sociedad de la información.
- Política subvencionadora: consideración de la igualdad de género como criterio de valoración.
- Transversalidad: inclusión de la igualdad en los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, así como en los procesos de trabajo o implantación de metodologías transversales que integren la dimensión de género en todas las líneas de trabajo que subyacen al programa presupuestario.
- Generación y emisión de información y criterios de análisis: la variable sexo, perspectiva de género, lenguaje.
- Presencia equilibrada horizontal y vertical.
- Conciliación y corresponsabilidad.

1.4. DIAGNÓSTICO.

La situación del empleo en el momento actual y de acuerdo con los últimos datos del INE relativos al primer trimestre de 2011, revela que para el conjunto del país la tasa de actividad femenina es bastante inferior a la masculina, 52,67% frente al 67,43%. Sin embargo, las tasas de paro, tradicionalmente mucho más elevadas para las mujeres, se han aproximado, de manera que entre los hombres alcanza el 20,76% y entre las mujeres es del 21,94%. Dicho acercamiento parece deberse en gran medida a que los sectores productivos más fuertemente golpeados por la crisis estaban bastante masculinizados.

En cuanto a Andalucía los datos más significativos respecto del empleo revelan de nuevo una menor tasa de actividad para las mujeres 50,84% frente a 67,49% y la tasa de paro, que es superior a la nacional, se sitúa en un 28,05% para los hombres frente a un 31,77% para las mujeres.

Por último en la provincia de Málaga, que es el ámbito al cual se extiende la actuación de este subprograma los datos revelan que la tasa de actividad de los hombres es del

67,46% y las de las mujeres un 52,24%, por tanto la brecha entre ambas es inferior a la del conjunto de la comunidad andaluza. En cuanto al paro, la tasa se sitúa en un 33,89% para las mujeres y un 31,82% para los hombres.

De todo lo anterior, se deduce que existen grandes diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al acceso al mercado laboral. Estas diferencias se dan en dos sentidos: por un lado la mayor tasa de paro femenina pero sobre todo la gran diferencia existente entre las tasas de actividad masculina y femenina.

No existen datos de la ejecución de este subprograma porque además debe tenerse en cuenta que el subprograma es de carácter instrumental, sirviendo de apoyo al resto de subprogramas del servicio y por tanto, no tiene objetivos concretos en este sentido en relación con el empleo.

1.5. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha del subprograma no aparecen actuaciones ni intervenciones que persigan dar respuesta a desigualdades concretas identificadas, ni tampoco sobre la desigualdad en general.

2. VALORACIÓN DEL PROGRAMA.

2.1. CONSIDERACIONES PREVIAS.

Se trata de un subprograma instrumental, luego a pesar de que se ve afectado por una amplia regulación normativa sus efectos no son directos sobre la realidad, además de la lectura de la ficha presupuestaria se observa que no contiene referencias a la igualdad.

En caso de contenerlas sí podría tener efectos positivos sobre la igualdad.

2.2. RESULTADOS ESPERADOS.

En la ficha no aparecen referencias a la igualdad ni tampoco medidas específicas tendentes a favorecer la misma, por tanto, en principio lo que cabría esperar del desarrollo del subprograma es la perpetuación de las desigualdades existentes.

2.3. VALORACIÓN DEL IMPACTO.

Obligatoriedad: queda reflejada en la normativa recogida más arriba, por tanto, su puntuación es 2.

Roles y estereotipos:

- Incidencia previsible: el subprograma no recoge la intención de forma explícita de incidir sobre los roles y estereotipos. Por tanto su puntuación sería 0.
- Incidencia potencial: el subprograma podría tener la capacidad de incidir de forma directa ya que se encuentra relacionado con el empleo, aunque como he señalado es de tipo instrumental pero sí podría definir líneas en este sentido para los subprogramas en cuyo soporte actúa. En consecuencia, su puntuación será de 4.

Contribución al logro de la igualdad:

- Contribución previsible: en la ficha no se nombra la igualdad de género ni se recoge explícitamente ningún aspecto que permita avanzar hacia ella, por tanto la puntuación en este aspecto sería de cero.
- Contribución potencial: este subprograma por sus contenidos, tiene margen de contribución a la igualdad alto. Por tanto, la puntuación sería de 4.

Autonomía económica de las mujeres: este subprograma puede incidir de forma directa en el logro de la independencia económica de las mujeres. Su puntuación en este aspecto sería de 4.

Corresponsabilidad: este subprograma promueve la corresponsabilidad pero se limita a sensibilizar sobre este tema, por tanto, su puntuación sería de 2.

Alcance:

- Alcance directo: este subprograma tiene incidencia directa a través de los subprogramas que sirven de apoyo a este. Por tanto, la puntuación será 2.
- Alcance indirecto: de acuerdo a lo señalado en el punto anterior este subprograma incide sobre las personas a través de los subprogramas finalistas a los que este sirve de apoyo. Por tanto, la puntuación será 1.

Dotación económica: es inferior al 0,05% respecto al total del presupuesto. Por tanto, su puntuación será cero.

Sostenibilidad: el subprograma lleva varios años ya realizándose luego la puntuación será de 1.

Grado de impacto sobre la igualdad: del análisis realizado se desprende que el programa tendrá, en el mejor de los casos, un resultado perpetuador de la realidad existente y por lo tanto negativo en la igualdad.

3. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR.

3.1. OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA.

En cuanto a las finalidades se debería añadir, “Orientar la actividad del servicio al avance del empleo contribuyendo simultáneamente a la consecución de la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo”.

En la ficha del subprograma no aparece ningún objetivo por tanto, no solo deberían incluirse objetivos relativos a la igualdad sino también los propios de las actividades del subprograma:

Objetivos genéricos:

- Mejorar la situación laboral de las personas de la provincia de Málaga reduciendo las brechas de género.

Objetivos relativos a la igualdad:

- Reducir las desigualdades de género existentes en el ámbito laboral en la provincia de Málaga

3.2. ACTUACIONES.

Deberíamos añadir al menos las siguientes actividades:

- Evaluación de las distintas actividades y subprogramas desarrollados por el servicio desde el punto de vista del impacto diferencial que los mismos producen sobre mujeres y hombres.
- Introducción en las actividades y subprogramas desarrollados por el Servicio, de medidas tendentes a reducir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

3.3. HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

El lenguaje empleado en la redacción de la ficha presupuestaria es correcto desde el punto de vista del género, en cuanto a herramientas empleadas para el desarrollo del subprograma dado que se trata de un subprograma instrumental no procede aquí la revisión de herramientas para la recopilación de información que más bien deberán

analizarse en cada uno de los subprogramas desarrollados por el Servicio a los cuales éste sirve de soporte.

3.4. INDICADORES.

A los ya incluidos en la ficha presupuestaria añadiría:

- Número de actuaciones realizadas que incluyen medidas tendentes a reducir las desigualdades de género.

Programa: 232B VIOLENCIA DE GÉNERO Y DERECHOS DE LAS MUJERES
SubPrograma: 232B0 PLAN DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
Tipo: Finalista
Responsable:

CENTROS GESTORES

4101 POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

FINALIDADES

- DESARROLLAR EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA EL PLAN DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
- LUCHAR POR LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN TODAS SUS MANIFESTACIONES.
- DIFUNDIR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES.

ACTIVIDADES

- ATENCIÓN JURÍDICA, PSICOLÓGICA Y SOCIAL A LAS MUJERES DE LA PROVINCIA.
- ATENCIÓN PSICOLÓGICA A MUJERES DE LA SERRANÍA DE RONDA (INDIVIDUAL Y GRUPAL)
- ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA A TRAVÉS DEL TELÉFONO 900 771 177.
- COORDINACIÓN CON LAS ABOGADAS QUE ATIENDEN DICHO TELÉFONO.
- DOTACIÓN DE MÓVILES DE SEGURIDAD CON SISTEMA GPS CONECTADOS CON LA GUARDIA CIVIL PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN SITUACIÓN DE ALTO RIESGO.
- COMISIONES DE SEGUIMIENTO. (GUARDIA CIVIL, POLICÍA LOCAL Y SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS).
- AYUDAS ECONÓMICAS A MUJERES CON RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.
- ACOGIMIENTOS URGENTES PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
- JORNADAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA EN JÓVENES.
- JORNADAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA LA POBLACIÓN EN GENERAL.
- FORMACIÓN ON LINE PARA POLICÍA LOCAL DE LA PROVINCIA EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
- CAMPAÑAS DIVULGATIVAS SOBRE RECURSOS DE LA DIPUTACIÓN DE MÁLAGA EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
- CONMEMORACIÓN DEL 25 DE NOVIEMBRE, DÍA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.
- COORDINACIÓN INSTITUCIONAL, SEGÚN PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN. PARTICIPACIÓN EN LAS MESAS LOCALES, COMARCALES Y PROVINCIAL.
- REUNIONES DE COORDINACIÓN CON PROFESIONALES DE OTROS ORGANISMOS QUE TRABAJAN EN VIOLENCIA DE GÉNERO (PSICÓLOGAS, ABOGADAS Y TRABAJADORAS SOCIALES).
- COORDINACIÓN CON LA GUARDIA CIVIL (JORNADAS/SEMINARIOS/REUNIONES DE TRABAJO).
- INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS A ALUMNADO DE LA UMA (ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN SOCIAL, TRABAJO SOCIAL, PERIODISMO)
- COLABORACIÓN CON OTRAS ENTIDADES, ASOCIACIONES, ETC. (ADISCAR, AMATISTA, PLATAFORMA DE LUCHA CONTRA LOS MALOS TRATOS)

OBJETIVOS

INDICADORES

- Nº DE ACTIVIDADES POR MUNICIPIO.
- Nº DE PARTICIPANTES, DESAGREGADO POR SEXO, EN CADA ACTIVIDAD.
- GRADO DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES POR ACTIVIDAD.
- Nº DE MUJERES ATENDIDAS: TELEFÓNICAS, TELEMÁTICAS Y PRESENCIALES
- Nº DE MÓVILES ENTREGADOS
- Nº DE LLAMADAS RECIBIDAS EN EL TELÉFONO 900 77 11 77
- Nº DE FOLLETOS DIVULGATIVOS, VIDEOS, CUÑAS DE RADIO Y TV. ETC. DISTRIBUIDOS EN LA PROVINCIA.
- Nº DE REUNIONES DE COORDINACIÓN A LA QUE HEMOS ASISTIDO.

1.-ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA 232B0

1.1.- FINALIDAD

- Desarrollar en la provincia de Málaga el Plan de erradicación de la violencia.
- Luchar por la erradicación de la violencia de género en todas sus manifestaciones, difundiendo los derechos de las mujeres.

1.2.- ESTRUCTURA

El programa no presenta ningún objetivo.

En cuanto a las actividades son:

- -Atención jurídica, psicológica y social a las mujeres de la provincia.
- -Atención psicológica a mujeres de la serranía de ronda (individual y grupal)
- -Asistencia jurídica gratuita a través del teléfono 900 771 177.
- -Coordinación con las abogadas que atienden dicho teléfono.
- -Dotación de móviles de seguridad con sistema GPS conectados con la guardia civil para víctimas de violencia de Género en situación de alto riesgo.
- -Comisiones de seguimiento. (guardia civil, policía local y servicios sociales comunitarios).
- -Ayudas económicas a mujeres con riesgo de exclusión social.
- -Acogimientos urgentes para víctimas de violencia de género.
- -Jornadas de prevención de violencia en jóvenes.
- -Jornadas de sensibilización sobre violencia de género para la población en general.
- -Formación on line para policía local de la provincia en materia de violencia de género.
- -Campañas divulgativas sobre recursos de la diputación de Málaga en materia de violencia de género.
- -Conmemoración del 25 de noviembre, día internacional para la erradicación de la violencia de género.
- -Coordinación institucional, según protocolos de actuación. Participación en las mesas locales, comarcales y Provincial.
- -Reuniones de coordinación con profesionales de otros organismos que trabajan en violencia de género (psicólogas, abogadas y trabajadoras sociales).
- -Coordinación con la guardia civil (jornadas/seminarios/reuniones de trabajo).
- -Información sobre recursos a alumnado de la UMA (estudiantes de psicología, educación social, trabajo social, Periodismo)

- -Colaboración con otras entidades, asociaciones, etc. (ADISCAR, AMATISTA, Plataforma de lucha contra los Malos tratos)

Al tratarse de un programa específico de un servicio específico de igualdad, todas sus actividades van encaminadas a corregir desigualdades entre mujeres y hombres. En la mayoría de sus actividades está presente como prioridad la igualdad de género, además al ser una de sus actividades la formación para prevención sobre violencia, el contenido de esa formación lleva incluido siempre formación en igualdad, ya que la violencia es la manifestación más extrema de la desigualdad existente en la sociedad entre mujeres y hombres

1.3.- NORMATIVAS Y PLANES

1.3.1.- RELACIÓN DE NORMAS Y PLANES

Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre de medidas de protección Integral contra la Violencia de género:

Artículo 2. Principios rectores: Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención.

Artículo 3. Planes de sensibilización; campañas de sensibilización.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género:

Artículo 31: Actuaciones de Colaboración entre administraciones y servicios para la erradicación de la Violencia

Artículo 26: derecho a la Información.

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, deberán garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a:
 - a) Recibir información, asesoramiento y atención adecuada a su situación personal.
 - b) Recibir información sobre los centros, recursos y servicios de atención existentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
 - c) Tener acceso a la información en materia de violencia de género a través de las nuevas tecnologías, particularmente en relación a recursos existentes y servicios de atención.
2. Dicha información comprenderá las medidas contempladas en esta Ley relativas a su protección y seguridad, y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la

referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

Artículo 27. Derecho a la atención especializada. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, deberán garantizar a las mujeres víctimas de violencia de género el derecho a:

- a) La atención social integral.
- b) La acogida en los centros especializados dependientes de la Junta de Andalucía.
- c) La asistencia sanitaria y psicológica especializada.
- d) La asistencia jurídica especializada

Ley Orgánica 7/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 14-5

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:

Artículos 15, 35.

III Plan Transversal de Género . 2010-2013 de la Diputación de Málaga:

Eje 8. Igualdad entre Mujeres y Hombres, agrupan los objetivos e intervenciones que guardan relación con el desarrollo de políticas específicas de género, tanto en la Diputación de Málaga, como en las entidades locales con las que se colabora, así como liderar el proceso de integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas desarrolladas en Diputación.

Desarrollándose por lo tanto actividades dirigidas a conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres y eliminar los desequilibrios existentes en la sociedad.

En concreto en su medida 8-4, se establece el desarrollar el plan de erradicación de la violencia de género mediante los recursos de atención y de asistencia a mujeres que sufren violencia , potenciando la formación y sensibilización de los cuerpos de seguridad ciudadana de la Provincia, así como de agentes sociales de la juventud y de la población en general .

1.3.2.-MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA DERIVADA DE LAS NORMAS APLICABLES.

Del contexto normativo en el que se desarrolla el programa se deben tener en cuenta las actuaciones relativas a:

- Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas para potenciar su formación, y sensibilización para prevenir la violencia.
- Transversalidad: como eje vertebrador en la consecución de objetivos, incluyendo la igualdad como uno de los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, en sus actuaciones.
- Acciones de buena gobernanza: con acciones dirigidas a la promoción y participación integrada y activa de las mujeres en el ámbito sociofamiliar.
- Estructuras o aspectos organizativos. Relativos a las competencias profesionales en género (Unidades, agentes locales, equipos, comisiones, consultoras...).

1.4.- DIAGNÓSTICO:

Al ser un programa dirigido específicamente a mujeres, los datos con los que contamos son de mujeres, y no hablamos aquí de datos desagregados, pero sería conveniente indagar sobre estadísticas de cuál es la verdadera situación de la mujer y cual es la principal demanda que solicita de la administración en materia de violencia . Para conocer el contexto de la situación social y poder identificar las desigualdades en los ámbitos de intervención del programa se debería contar con información sobre la situación de las mujeres en la provincia.

Habría que hacer una indagación previa a la actuación del programa, y sobre la población sobre la que actúa y contar con datos sobre la realidad social de los municipios, sobre los que se desarrollan las actividades.

La provincia de Málaga tiene una población de 1.624.145 habitantes, es actualmente la provincia segunda en población de Andalucía y la sexta de España.

La población a la que va destinada todas las actividades del programa se encuentra en la provincia, por lo que quitando la población de Málaga capital, los programas se dirigen a una población de 1.055.638 habitantes., distribuidos en 99 municipios.

Según las estadísticas en el año 2010 , hubo 73 víctimas mortales frente a 55 en 2009 (32,7% de incremento). En el transcurso de estos ataques fallecieron también cinco niños. Del informe de 2010 se desprende la elevada incidencia entre las inmigrantes, el 38% de las fallecidas; la inmensa mayoría de víctimas no había denunciado

previamente al agresor; seis de cada diez seguían mantenido vínculos afectivos con los maltratadores, vivían con ellos o al menos sabían sus señas y la retirada de las denuncias por parte de la mujer.)

Las conclusiones del estudio establecen que los homicidios por violencia de género tienden a concentrarse temporalmente en un patrón estable y que el riesgo de que se cometa un asesinato al día siguiente de un caso previo se incrementa en un 67 por ciento y a los diez días en un 30 por ciento, lo que puede deberse a las distintas circunstancias que influyen en estos criminales a la hora de elaborar la conducta homicida.

En cuanto a las denuncias presentadas por violencia de género, en el año 2010 total se presentaron 368 cada día—sumando un total de 134.105 denuncias—,

Esto representa un 1,1% menos que las registradas en 2009.

Son datos del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) correspondientes a los 103 Juzgados exclusivos de Violencia sobre la Mujer (JVM) y los 358 juzgados con competencias compartidas.)

Órdenes de protección:

- Solicitadas 37.908
- Acordadas 25.531
- Acordadas no: 12.353

En España: hay un total de 37.908 órdenes solicitadas

En Andalucía:

- Incoadas 6.068
- Resueltas, Adoptadas.4.335 71%
- % Resueltas Denegadas % 1.734 29%

Según la Relación de parentesco

- Del Cónyuge: 29%
- Del Excónyuge: 12%
- De Rel. Afectiva : 30%
- De Exrelación afectiva: 29%

Denuncias interpuestas y renunciadas a la continuación del proceso

En Andalucía se presentaron en 2010: 27.693 y de ellas, en 3.356 hubo una renuncia al proceso

Esto supone 73% respecto de las renunciadas de españolas

Denuncias por cada 10.000 mujeres: 64,4

Andalucía tiene una tasa de denuncias por cada 10.000 mujeres del 62,9% en 2.009, y de 64,4% en el año 2010

En cuanto a los motivos alegados en las denuncias, nos encontramos con los datos siguientes:

- Por Lesiones y malos tratos del art. 153 CP 84.703 60,71%
- Por Lesiones y malos tratos del art. 173 CP 18.519 13,27%
- Por Quebrantamientos de penas 2.403 1,72%

Situación social e identificación de desigualdades en los ámbitos de intervención del programa.

Si indagamos sobre la situación social de las mujeres, podemos observar que sólo el 30% de las víctimas mortales de violencia de género de 2010 denunció. Las valoraciones de riesgo se hicieron en la mitad de los casos y, la mayoría no detectó que la mujer estuviera en riesgo.

Un hecho constatado recientemente es que las víctimas mortales de la violencia machista son cada vez más jóvenes. Durante 2009, las fallecidas a manos de sus parejas tenían una media de edad de 44 años; en 2010 descendió a 41, según se desprende del informe elaborado por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ).

En cuanto a la provincia de Málaga concretamente según las memorias elaboradas sobre los programas desarrollados, por el Departamento de Violencia del Servicio de Políticas de igualdad de Género tenemos que en el año 2010, se realizaron un total de 2.414 atenciones a mujeres. De ellas :

- De atención jurídica 398 .
- De atención psicológica : 1.272
- De atención social: 476
- Del teléfono de urgencias 900771177: 268

RESUMEN: podíamos concluir que en muchas ocasiones, la situación de riesgo verdadero para la mujer y sus hijos/as no es detectada por la propia víctima, lo que implica que hay que continuar con las campañas de prevención.

Pero es que aún más, en muchas ocasiones tampoco se detecta la verdadera situación de riesgo por las unidades de valoración, lo que coloca en mas riesgo a la mujer que no se ve amparada por todos los sistemas de protección.

Así mismo, que existe un alto índice de renuncias al proceso, tras haber puesto la denuncia. Este dato es muy significativo y se puede deber a muchos factores, pero sobre todo, es debido a una falta de apoyo real a la mujer víctima de violencia durante el proceso. El proceso penal de violencia es duro y obliga a al mujer víctima de violencia a enfrentarse de nuevo a su agresor después de haber dado el paso de sacarlo fuero. Hay muchas ocasiones que vuelve a ser víctima institucional y si no tiene detrás un apoyo firme que la ayude antes, durante y después del proceso, es fácil de decaiga y renuncie porque se ve desbordada por el propio sistema.

Es por ello que las medias de asesoramiento y apoyo psicológico son cruciales para la mujer que sufre violencia. Así mismo es importantísimo la coordinación institucional que implique por supuesto una coordinación y comunicación fluida entre administraciones en aras de facilitar el todo lo posible el proceso.

Pero lo mas importante y donde hay que seguir insistiendo es en la formación,;las actividades de este programa tendentes a la prevención y formación a jóvenes es un camino idóneo para prevenir la violencia y evitar situaciones de peligro, enseñar a conocer el riesgo y a protegerse de él ante las primeras señales.

Las actividades que se desarrollan en este programa van encaminadas directamente a ello.

1.5.- REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

La ficha presupuestaria aporta suficientes datos que nos indican qué tipo de acciones, desarrolla para cubrir su finalidad

Todas las actividades que se desarrollan se encaminan a erradicar la violencia, formación, prevención, sensibilización y asistencia a la mujer víctima de violencia, lo que nos lleva a concluir que el programa cumple la finalidad para la que se ha puesto en marcha y sobre todo para corregir desigualdades existentes.

2.-VALORACION DEL PROGRAMA

2.1.- CONSIDERACIONES PREVIAS

El programa si recoge referencia a la igualdad, en su finalidad, y actividades Aunque no lo hace de una manera expresa, se presupone, ya que su finalidad es erradicar la violencia y todas sus actividades se dirigen a ello.

Si partimos que la violencia es la manifestación más extrema de la desigualdad, es lógico que la igualdad esta en sus cometidos, finalidad, actividades Y también recoge indicadores para hacer el seguimiento.

2.2.-RESULTADOS ESPERADOS

El programa tiene un amplio y explícito mandato de género, lo que supone que las políticas y acciones de igualdad son de alta relevancia en la planificación.

2.3.-VALORACIÓN DEL IMPACTO

Poder transformador: El poder transformador de este programa es claro porque afecta a personas y la incidencia que puede tener en las mujeres es vital, al desarrollar actividades formativas y de sensibilización como medio de prevenir la violencia de género Es un programa que puede conseguir un cambio respecto a la igualdad, potenciando la participación más igualitaria en esta materia ya que tiene un alto mandato normativo, de cuerdo con la ley de igualdad, tanto estatal como autonómica, lo que le obliga a integrar la dimensión de género en su contenido, haciéndolo de una forma intrínseca en las finalidades del propio programa, porque se trata de medidas específicas.

Obligatoriedad: Mandato normativo general y sectorial.

- La obligatoriedad respecto a la igualdad, viene dada en la L.O /2004 de 28 de Diciembre de medidas de protección Integral contra la Violencia de género. Y
- Ley 13/2007 , de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la Violencia de Género.
- Asi como del III Plan Transversal de Género vigente en su medida. En concreto en su medida 8-4, se establece el desarrollar el plan de erradicación de la violencia de género mediante los recursos de atención y de asistencia a mujeres que sufren violencia, potenciando la formación y sensibilización de los cuerpos de seguridad ciudadana de la Provincia, así como de agentes sociales de la juventud y de la población en general .

Roles y estereotipos:

Previsible: 4

Potencial: 4

El programa tiene un gran poder transformador de la situación de las mujeres en el ámbito de la violencia y su erradicación

Contribución a la Igualdad:

Previsible: 4

Potencial : 4

Autonomía Económica de las Mujeres: 4**Corresponsabilidad: 2****Alcance directo e indirecto:**

Directo: 1

Indirecto: 0

Dotación económica: 1

Es una dotación presupuestaria relativamente baja dentro del presupuesto general de la Diputación y por tanto la puntuación es baja.

Sostenibilidad: 2

El programa está inmerso en la delegación de Igualdad y participación ciudadana, que es un área que cuenta con una estructura fija, el servicio de Políticas de Igualdad de Género y que tiene un proyecto consolidado en políticas de Igualdad y Mujer dentro de la Diputación, es por ello que su duración en el tiempo es previsible de que sea larga. y que se mantenga en el tiempo en periodos sucesivos.

Grado previsible de impacto: El grado de impacto que se prevé de los datos con los que contamos en la ficha presupuestaria **es positivo**, ya que por las acciones, objetivos y finalidades que nos describe tienen toda la línea de incidir de forma positiva en la desigualdad existente. y de contribuir a evitar la violencia de género aún existente . 22.

Grado de impacto potencial: 22

En este programa el impacto previsible y el potencial coinciden ya el programa recoge en su ficha presupuestaria todos los requisitos para poder incidir en la igualdad.

3.-OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

Es cierto que la ficha presupuestaria cumple con la normativa y mandatos de igualdad, al tratarse de un centro especializado en políticas de igualdad y de una medida específica de género, peor podría mejorarse de acuerdo con los siguiente:

3-1.-OBJETIVOS

Dado que existe un amplio mandato normativo, y aunque las actividades si muestran que cumplen la finalidad expresada, se debería incluir en la ficha una referencia explícita en los objetivos a qué se pretende conseguir con las actividades, y recoger con mas detalle unos objetivos a desarrollar que podrían ir cambiando de acuerdo con las necesidades de las mujeres de la provincia que se van atendiendo. Por ejemplo:

- Fomentar la sensibilización como medio de prevención de la violencia de género., y especialmente con la juventud.
- Potenciar la coordinación institucional en la protección a las mujeres víctimas de violencia de género.
- Tener como objetivo llegar al mayor número de personas sobre información en materia de violencia en nuestra provincia.

3-2.-ACTUACIONES

En cuanto a las actuaciones, están perfectamente diseñadas ya para poder cubrir la finalidad que se pretende

3-3.-HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Veo que la información que se tiene de las personas sobre los que se dirigen las actuaciones es suficiente para continuar y tener éxito con el programa.

3.4. INDICADORES

Se propone incluir en uno de los indicadores: la edad de las mujeres que son atendidas, para poder examinar la evolución de la situación global de las mujeres en la provincia.

Programa: 232D DESARROLLO LOCAL, GÉNERO E INNOVACIÓN
SubPrograma: 232D3 ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD
Tipo: Concertado 2.11.GE.01/C ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD
Responsable:

CENTROS GESTORES

4101 POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

FINALIDADES

- ESTABLECIMIENTO DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.

ACTIVIDADES

- APOYO ECONÓMICO PARA LA ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD.
- ASESORAMIENTO Y SEGUIMIENTO EN LAS DISTINTAS FASES DE IMPLANTACIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS ENTIDADES LOCALES DE LA PROVINCIA.

OBJETIVOS

- COLABORACIÓN ECONÓMICA EN LA FINANCIACIÓN DE LOS GASTOS PRODUCIDOS CON MOTIVO DE LA ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DE PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD, ASÍ COMO PARA EL ASESORAMIENTO Y SEGUIMIENTO EN LAS DISTINTAS FASES DE IMPLANTACIÓN DE LOS MISMOS.

INDICADORES

- Nº DE AYUNTAMIENTOS O ENTIDADES LOCALES QUE RECIBEN APOYO ECONÓMICO.
- Nº DE AYUNTAMIENTOS O ENTIDADES LOCALES QUE DESARROLLEN DIAGNÓSTICOS, PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO Y MEDIDAS DE IGUALDAD.
- Nº DE MEDIDAS O ACCIONES EJECUTADAS.

1.- ANALISIS DEL SUBPROGRAMA 232D3

1.1.- FINALIDAD

Establecer planes y medidas de igualdad en el ámbito local de la provincia de Málaga

1.2.- ESTRUCTURA

Los objetivos y actividades son los mismos en ambos apartados, como *objetivos* del programa encontramos la colaboración económica en la financiación de los gastos en la elaboración y ejecución de planes y medias de igualdad, y el asesoramiento y seguimiento de las fases de implantación.

1.3.- NORMAS Y PLANES

1.3.1 RELACIÓN DE NORMAS Y PLANES.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Artículo 3: Los Estados partes tomarán en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer,

Artículo 14:

1. Los Estados partes tendrá en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia....

2. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra **la mujer en las zonas rurales** a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios..,

Constitución Española.

Artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Artículo 15, El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía

Artículo 5. Transversalidad de género. Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres,

Ley Orgánica 2/2007, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía

Artículo 10 "la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.

III Plan Transversal de Género, Plan Estratégico

Eje 8 Medida 8. Asesoramiento a las entidades municipales en la elaboración y ejecución de planes y medidas de igualdad.

1.3.2.- MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA

Del contexto normativo en el que se desarrolla el programa se deben tener en cuenta las actuaciones relativas a:

- Acciones positivas para la participación de mujeres fomentando la presencia equilibrada.
- Acciones de buena gobernanza o promoción de la participación de organismos de igualdad y asociaciones de mujeres.
- Transversalidad: como eje vertebrador en la consecución de objetivos y principio que debe regir los planes

1.4.- DIAGNOSTICO

La población del medio rural se caracteriza por una alta tasa de envejecimiento y una masculinización que caracteriza la emigración de las mujeres de este medio unido a la falta de infraestructuras y servicios públicos que aumentan las desigualdades.

La inserción de las mujeres en el trabajo remunerado es aún inferior a la masculina y muy por detrás de las zonas urbanas, el mercado laboral se caracteriza por la falta de oportunidades laborales, un mercado poco dinámico y diverso, y una gran precariedad.

Los hombres mantienen un cierto equilibrio en todos los sectores económicos frente a la dependencia femenina del sector servicios, los hombres tienen gran peso las categorías de autónomos y empresarios sin trabajadores contratados en las mujeres es mucho más elevada la incidencia de las figuras de trabajo más precarias, estando sobre representadas en contratos temporales, estacionales y a tiempo parcial.

Un elemento diferencial es la elevada cualificación profesional de buena parte de las mujeres trabajadoras rurales, donde el 20,7% tiene estudios universitarios, frente al 10,7% de los hombres, esta tendencia tiene una gran importancia y capacidad de transformación a medio plazo, al identificarse con las mujeres los puestos de trabajos más cualificados y con una cierta capacidad de decisión.

Los cambios no se han trasladado al ámbito doméstico, de manera que lo anterior convive con la atribución a las mujeres, casi en exclusiva, del trabajo doméstico y de cuidado. Más del 80% de las actividades de este tipo son realizadas por las mujeres, lo que supone una carga laboral muy difícil de soportar a medio y largo plazo e injusta socialmente; a ello se añade el elevado número de personas mayores en situación de dependencia y la insuficiencia y/o inadecuación de servicios que pudieran contribuir a aligerar la carga familiar del cuidado: la escasez cuando no carencia de escuelas infantiles, comedores escolares, centros de día y residencias para personas mayores o en situación de dependencia propician que el cuidado se realiza casi exclusivamente en la familia, por unas mujeres que al mismo tiempo intentan abrirse paso en los mercados de trabajo

La doble jornada laboral provoca la ausencia de tiempo disponible para las propias mujeres, la imposibilidad de acceder a otras actividades distintas de los trabajos remunerado y doméstico: la falta de tiempo impide a las mujeres trabajadoras con

cargas familiares realizar actividades de ocio y esparcimiento, mejorar su formación y, lo que es aún más grave, imposibilita participar en las instituciones desde las que se gobierna el mundo rural, tales como cooperativas, asociaciones profesionales o partidos políticos.

En este entorno la provincia de Málaga desarrolla seis Planes Transversales contando con el de Diputación de Málaga:

- I Plan Igualdad Ayuntamiento Alhaurín de la Torre
- I Plan Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres de Nerja
- I Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres del Consorcio Montes alta Axarquía
- II Plan Equilibra Valle del Guadalhorce
- III Plan DE igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Pizarra.

El ámbito territorial de estos planes, sin tener en cuenta el III Plan Transversal de Diputación que tiene incidencia en toda la Provincia, representan actuaciones en 19 municipios de la Provincia, lo que supone casi un 19% del territorio, y una población de 28.595 personas, esto representa un 2'7 de la población de la provincia (excluida Málaga capital).

En el año 2010, diez entidades solicitaron en concertación este subprograma:

- Consorcio Guadalteba
- Consorcio Montes y Alta Axarquía
- Ayuntamiento de Casares
- Ayuntamiento de Estepona
- Ayuntamiento de Nerja
- Ayuntamiento de Periana
- Ayuntamiento de Pizarra
- Ayuntamiento de Rincón de la Victoria
- Ayuntamiento de Sierra de Yeguas
- Ayuntamiento de Villanueva de Algaidas

En cada municipio se llevaron a cabo diversas actuaciones, como cuenta cuentos, jornadas, talleres, concursos y exposiciones de fotografías etc. destaca el Consorcio Guadalteba y el Ayuntamiento de Estepona que ha realizado un diagnóstico para el Plan de Igualdad e la Empresa y para el Plan Transversal respectivamente.

1.5.- REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

A través del apoyo económico para la elaboración de planes y medidas de igualdad, y el apoyo técnico se interviene en la integración de la transversalidad de género con una contribución clara al logro de la igualdad y en la reducción de las brechas de género en el municipio de actuación.

2.- VOLARACIÓN DEL PROGRAMA

2.1.- CONSIDERACIONES PREVIAS

Este subprograma presupuestario claramente incide sobre la igualdad de género, no obstante en la enumeración de los objetivos y en la finalidad, se orienta más a la descripción de las acciones que a los objetivos y fines que se persiguen.

2.2.- RESULTADOS ESPERADOS.

Los resultados a obtener con este subprograma son positivos en la consecución de la igualdad, porque inciden directamente en las desigualdades detectadas en los diagnósticos elaborados por los municipios, bien a través de acciones, acciones de sensibilización, acciones de gobernanza, con una incidencia estructural porque modifica procedimientos de trabajo internos y evita discriminaciones indirectas y sociales mejorando la situación de las mujeres.

2.3.- VALORACIÓN DEL IMPACTO

Obligatoriedad: tiene mandato normativo: 2

Roles y estereotipos:

Previsible: 4

Potencial: 4

Contribución a la Igualdad:

Previsible 4

Potencial 4

Autonomía Económica de las Mujeres: 2

Corresponsabilidad: 2

Alcance directo e indirecto:

Directo: 2

Indirecto: 2

Dotación económica: 1

Sostenibilidad: 2

Grado de impacto: Tanto el grado de impacto previsible como potencial son altos y coinciden, situándose en 21, es un programa por sí de igualdad y de incidencia y aplicación de la transversalidad de género en las políticas que se realizan en los municipios.

Tiene mandato normativo que propicia su continuación en el tiempo y sostenibilidad, siendo su mayor impacto en los cambios de estereotipos y roles sociales y en la contribución a alcanzar los objetivos de igualdad.

3.- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

3.1.- FINALIDADES Y OBJETIVOS DEL PROGRAMA

La ficha presupuestaria no delimita entre objetivos y finalidades.

Establecer como finalidad del programa: Incorporación de la transversalidad de género en las políticas municipales, través de planes y medidas específicas.

Objetivo: coordinar las actuaciones municipales en materia de igualdad.

3.2.- ACTUACIONES

Las actuaciones están bien definidas en el programa.

1. Apoyo económico.
2. Asesoramiento en la implantación de Planes y medidas de igualdad
3. Seguimiento de las distintas fases.

3.3.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Al ser un programa concertado y desarrollarlo los ayuntamientos, las herramientas de trabajo utilizadas no son susceptibles de valorar.

3.4.- INDICADORES

En la ficha presupuestaria se incluyen tres indicadores, relativos a:

- nº de ayuntamientos que reciben el apoyo económico/total municipios
- nº de ayuntamientos que desarrollan diagnóstico, planes y medidas de igualdad/total municipios
- nº de medidas ejecutadas/total medidas

Habría que incluir indicadores de resultados de las medidas ejecutadas para conocer la incidencia de las acciones sobre las personas destinatarias, la dificultad radica en que la recogida de datos depende de los ayuntamientos.

Programa: 241B PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN
SubPrograma: 241B1 PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL
Tipo: Finalista
Responsable:

CENTROS GESTORES

4203 POLÍTICAS DE EMPLEO

FINALIDADES

- FOMENTAR UN DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL SOSTENIBLE A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE MÁS Y MEJORES EMPLEOS.
- DINAMIZAR Y FAVORECER LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS AGENTES ECONÓMICOS Y SOCIALES DEL TERRITORIO.
- CONOCER LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA.
- PROMOVER INICIATIVAS POR EL EMPLEO, EN ESPECIAL, AQUELLAS QUE REDUNDEN EN EL BENEFICIO DE LOS COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS.
- FAVORECER LA INSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE AQUELLOS COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS DE LA PROVINCIA.
- PROMOVER ESTRATEGIAS QUE FACILITEN LA INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO, DE AQUELLAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO, Y EN ESPECIAL, DE LOS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.
- PROMOVER EL EMPLEO AUTÓNOMO EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA Y, EN ESPECIAL, DE LOS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.
- FOMENTAR E IMPULSAR LA CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN EN LA PROVINCIA DE MÁLAGA.
- MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL TERRITORIO.
- APOYAR A LAS PERSONAS EMPRENDEDORAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA, A TRAVÉS DE LOS DIFERENTES CONVENIOS DE MICROCRÉDITOS SUSCRITOS ENTRE LA DIPUTACIÓN DE MÁLAGA Y DISTINTAS ENTIDADES FINANCIERAS.

ACTIVIDADES

- COORDINAR EL FORO DE EMPLEO DE PLAN MÁLAGA HORIZONTE 2012.
- ASISTENCIA TÉCNICA EN EL DESARROLLO DE PLANES DE NEGOCIO Y LA GESTIÓN DEL AUTOEMPLEO.
- GESTIÓN DE LOS PROYECTOS DE AUTOEMPLEO PRESENTADOS A TRAVÉS DE LOS CONVENIOS DE MICROCRÉDITOS.
- ORGANIZACIÓN EN LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA, DE JORNADAS DE DIFUSIÓN Y FORMACIÓN, SOBRE LAS POSIBILIDADES DE AUTOEMPLEO Y FOMENTO DE LA CULTURA EMPRENDEDORA.
- ELABORACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES DEL SERVICIO DE POLÍTICAS DE EMPLEO EN MATERIA DE AUTOEMPLEO.
- FOMENTO, CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA RED DE EMPRENDEDORES/AS.
- APOYO TÉCNICO PARA EL ACCESO A LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS EN MATERIA DE AUTOEMPLEO.
- APOYO EN LA PROMOCIÓN DE LOS NEGOCIOS Y FOMENTO DE LA COOPERACIÓN EMPRESARIAL.
- ELABORACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS DE SUBVENCIONES DEL SERVICIO DE POLÍTICAS DE EMPLEO, EN MATERIA DE CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN.
- ORGANIZACIÓN EN MUNICIPIOS DE JORNADAS DE DIFUSIÓN Y FORMACIÓN SOBRE CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN.
- APOYO TÉCNICO PARA EL ACCESO A LA CONVOCATORIA EN MATERIA DE CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN.
- ASESORAMIENTO TÉCNICO AL TEJIDO ASOCIATIVO EN RELACIÓN A LA PROMOCIÓN Y CREACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN.
- PARTICIPACIÓN EN LA "FERIA DE LOS PUEBLOS".

OBJETIVOS

- DINAMIZAR Y MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL TERRITORIO.
- CREAR LAS CONDICIONES PARA EL AUTOEMPLEO EN EL ÁMBITO DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO.
- PROPORCIONAR ALTERNATIVAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO EN SECTORES EMERGENTES Y SOSTENIBLES. - OFRECER INSTRUMENTOS FINANCIEROS ALTERNATIVOS A LOS/AS EMPRENDEDORES/AS A TRAVÉS DE LOS MICROCRÉDITOS.
- POSIBILITAR UN ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO DE LOS COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS A TRAVÉS DE LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN.
- DISMINUIR EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA A TRAVÉS DE LA CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN.
- DINAMIZAR EL TEJIDO ASOCIATIVO DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA, A FIN DE QUE SE CONSTITUYAN COMO ENTIDADES PROMOTORAS DE EMPRESAS DE INSERCIÓN.

INDICADORES

- NÚMERO DE ACCIONES LLEVADAS A CABO DENTRO DEL FORO DE EMPLEO DEL PLAN MÁLAGA HORIZONTE 2012.
- NÚMERO DE PYMES QUE PERTENECEN A LA RED DE COOPERACIÓN Y COMUNICACIÓN.
- NÚMERO DE PROYECTOS EMPRESARIALES Y EMPRENDEDORES, QUE HAN RECIBIDO ASISTENCIA PARA SU CONSTITUCIÓN Y MUNICIPIOS DE LOCALIZACIÓN
- NÚMERO DE PROYECTOS EMPRESARIALES SUBVENCIONADOS, CON CARGO A SUBVENCIONES DE DIPUTACIÓN Y CON CARGO A MICROCRÉDITOS.
- NÚMERO DE EMPRESAS Y EMPRENDEDORES ASISTIDOS EN RELACIÓN CON SU CONSOLIDACIÓN Y SUS MUNICIPIOS DE LOCALIZACIÓN.
- NÚMERO DE JORNADAS DE FORMACIÓN REALIZADAS.
- NÚMERO DE ASISTENTES A LAS DIFERENTES JORNADAS.
- NÚMERO DE SOLICITUDES PRESENTADAS A LAS DIFERENTES CONVOCATORIAS DEL SERVICIO Y PORCENTAJE CONCEDIDAS.
- NÚMERO DE PERSONAS QUE PARTICIPAN EN LA RED DE EMPRENDEDORES/AS.
- NÚMERO DE PROYECTOS DE EMPRESAS DE INSERCIÓN QUE HAN RECIBIDO ASISTENCIA PARA SU CONSTITUCIÓN Y MUNICIPIOS DE LOCALIZACIÓN.

ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA 241B1

1.1.- FINALIDAD:

Fomentar un desarrollo económico y social sostenible a través de la creación de empleo, promoviendo iniciativas por el empleo, la inserción social y laboral, así como el empleo autónomo, en especial, aquellas que redunden en el beneficio de los colectivos más desfavorecidos en riesgo de exclusión social.

Fomentar e impulsar la creación y consolidación de las empresas de inserción.

Mejorar la competitividad de las PYMES.

Apoyar a las personas emprendedoras a través de convenios de microcréditos.

1.2.- ESTRUCTURA

Objetivos:

- Dinamizar y mejorar la competitividad de las PYMES en el territorio.
- Crear las condiciones para el autoempleo en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo.
- Proporcionar alternativas de acceso al mercado de trabajo en sectores emergentes y sostenibles. Ofrecer instrumentos financieros alternativos a los/as emprendedores/as a través de los microcréditos.
- Posibilitar un acceso al mercado de trabajo de los colectivos más desfavorecidos a través de las empresas de inserción.
- Disminuir el ámbito de la economía sumergida a través de la creación y consolidación de empresas de inserción.
- Dinamizar el tejido asociativo de la provincia de Málaga a fin de que se constituyan como entidades promotoras de empresas de inserción.

Actividades:

- Coordinar el foro de empleo de Plan Málaga Horizonte 2012.
- Asistencia técnica en el desarrollo de planes de negocio y la gestión del autoempleo.
- Gestión de los proyectos de autoempleo presentados a través de los convenios de microcréditos.
- Organización en los municipios de la provincia, de jornadas de difusión y formación, sobre las posibilidades de autoempleo y fomento de la cultura emprendedora.

- Elaboración y evaluación de las diferentes convocatorias de subvenciones del Servicio de Políticas de Empleo en materia de autoempleo.
- Fomento, creación y consolidación de la red de emprendedores/as.
- Apoyo técnico para el acceso a las diferentes convocatorias en materia de autoempleo.
- Apoyo en la promoción de los negocios y fomento de la cooperación empresarial.
- Elaboración y evaluación de las diferentes convocatorias de subvenciones del Servicio de Políticas de Empleo en materia de creación y consolidación de empresas de inserción.
- Organización en municipios de jornadas de difusión y formación sobre creación y consolidación de empresas de inserción.
- Apoyo técnico para el acceso a la convocatoria en materia de creación y consolidación de empresas de inserción.
- Asesoramiento técnico al tejido asociativo en relación a la promoción y creación de empresas de inserción.
- Participación en la Feria de los Pueblos.

En ninguno de los objetivos señalados, ni en las actividades desarrolladas de este subprograma se puede identificar la presencia de términos como igualdad, género, sexo, transversalidad,.... aun teniendo objetivos y actividades tales como formación, promoción de empleo a colectivos más desfavorecidos, inserción social y laboral de colectivos más desfavorecidos, estudios sobre la situación económica y social de la provincia,....

1.3.- NORMATIVA Y PLANES:

1.3.1. RELACIÓN DE NORMAS

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Artículo 42. Programa de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 23. Políticas de empleo.

Artículo 25. Promoción empresarial.

Artículo 26. Calidad en el empleo.

Orden de 6 de abril de 2009, por la que se establecen las bases reguladoras del programa para impulsar proyectos promovidos por las Corporaciones Locales en el marco de los Nuevos Yacimientos de Empleo.

III Plan Transversal de Género: Plan Estratégico 2010 – 2013. Diputación de Málaga.

Eje 4. Desarrollo local, empleo e innovación. Garantizar el acceso y la permanencia de las mujeres en el empleo en condiciones de igualdad con los hombres, reduciendo las discriminaciones existentes e incorporando la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de todas las acciones dirigidas a la promoción, innovación y desarrollo territorial y tecnológico de la provincia.

Eje 8. Igualdad entre mujeres y hombres. Impulsar el desarrollo de políticas específicas de igualdad de género, tanto en la Diputación de Málaga como en las entidades locales con las que se colabora, así como liderar y coordinar el proceso de integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas desarrolladas por la Diputación.

1.3.2.- MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA.

De las normas enumeradas se desprende que el marco de intervención de este subprograma presupuestario respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe destinar fondos para llevar a cabo los siguientes mandatos:

- Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas en los ámbitos de la formación, el empleo, la actividad empresarial, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo.
- Acciones de buena gobernanza a la hora, por ejemplo, de la concesión de subvenciones al objeto de que incluyan la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.
- Transversalidad en la integración de la igualdad de género en los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, así como en los procesos de trabajo. Supone la implantación de metodologías que

integren la dimensión de género, de forma transversal, en todas las líneas de trabajo que subyacen al subprograma presupuestario.

- Generación y emisión de información y criterios de análisis: la variable sexo, perspectiva de género, lenguaje.

1.4.- DIAGNÓSTICO

Es significativo observar cómo todos los informes y estudios sobre mujer y empresa señalan graves desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial. Todos coinciden en que el empresariado es mayoritariamente masculino. Por otro lado es difícil extraer información estadística sobre el tejido empresarial por la escasez de fuentes de información estadística donde los datos vengan desglosados por sexo, lo que resulta significativo de la invisibilización de la mujer en el tejido económico.

Sin embargo, y en general, todos los informes y estudios coinciden en señalar que:

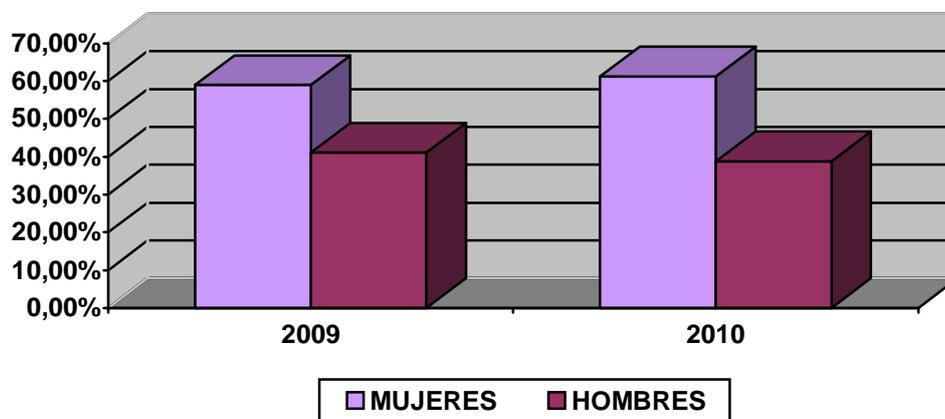
- una gran número de empresarias tienen empresas de pequeño tamaño,
- sectorialmente se ubican mayoritariamente en el sector servicios principalmente en las ramas de comercio, servicios a las empresas y hostelería y restauración,
- llevan su negocio bajo el modelo del autoempleo, lo que limita el alcance del mismo.

Por ello es importante realizar un estudio sobre la situación actual del emprendimiento femenino en la provincia que recoja:

- Características de la actividad empresarial femenina en la provincia: tipos de empresas, perfil de las mujeres empresarias y diferencias entre mujer empresaria y hombre empresario.
- Obstáculos a la creación y consolidación de empresas de mujeres: motivación, habilidades, conciliación de la vida familiar y laboral,...
- Marco legal, políticas de apoyo a la creación y consolidación de empresas específica para mujeres: formación en gestión empresarial, nuevas tecnologías, acceso a la financiación, ...

Según el Centro Gestor, Políticas de Empleo, de este subprograma ya incluido en los presupuestos del ejercicio 2010, en su informe "Fomento y Consolidación de Empleo Autónomo en la Provincia de Málaga 2010", en el año 2009 el 41,06% de las solicitudes solicitando subvención presentadas eran hombres, mientras que en el año 2010 el porcentaje de hombres que han solicitado subvención es del 38,81%.

En cuanto a las mujeres, las que se presentan a la convocatoria en el año 2009 un 58,94%, siendo en el año 2010 un 61,19%, apreciándose un aumento del porcentaje de solicitudes femeninas frente a las masculinas.



Programa I: Empresas de Nueva Creación: La mayor parte de las solicitudes presentadas en Nueva Creación han sido de mujeres. Y comparando los datos con los del año anterior se ve el aumento del porcentaje de mujeres que solicitan subvención.

Programa II: Consolidación de Proyecto Empresarial: Los datos recogidos en este programa son similares a los del Programa I. Se muestra un mayor porcentaje de mujeres que de hombres y un aumento de solicitudes presentadas por hombres respecto al año anterior, pero en un porcentaje poco significativo.

En este informe habría que recoger también datos como la desagregación por sexo de número de solicitudes concedidas y seguimiento de continuidad de los proyectos empresariales de nueva creación o de consolidación.

1.5.- REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

En la ficha presupuestaria no aparecen actividades ni objetivos que el subprograma desarrolle que puedan dar respuesta e incidir sobre desigualdades existentes. Ni siquiera en el apartado indicadores de dicha ficha.

2.- VALORACIÓN DEL PROGRAMA

2.1.-CONSIDERACIONES PREVIAS:

En la ficha presupuestaria no aparecen actividades, ni objetivos que el subprograma desarrolle que puedan dar respuesta e incidir sobre desigualdades existente. Ni siquiera en el apartado indicadores de dicha ficha.

2.2.- RESULTADOS ESPERADOS

Como se ha referido anteriormente, la ficha presupuestaria no establece actividades ni objetivos que hagan referencia a una mejora en cuanto a desigualdades existentes, ni siquiera establece unos indicadores de género. Sin embargo existe una relación de normas, señaladas en el punto 2.3 Normativa, aplicables con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres que derivan a la puesta en práctica de una serie de acciones que se pueden llevar a cabo.

2.3.- VALORACIÓN DEL IMPACTO

El poder transformador de este subprograma podría ser alto puesto que está vinculado a una normativa aplicable, en concreto se podría establecer en el subprograma la introducción de la perspectiva de género en la política de fomento empresarial.

Obligatoriedad: existe mandato normativo específico de igualdad, sectorial y programática que obliga a tener en cuenta la igualdad en el ámbito de intervención del subprograma.

Puntuación. 2.

Roles y estereotipos: en la ficha presupuestaria el subprograma no incide en el rol de género y en las visiones estereotipadas de mujeres y hombres, y en el texto de la ficha sólo se recoge alguna pincelada sobre igualdad en cuanto a lenguaje se refiere. Sin embargo el subprograma tiene una gran capacidad para incidir en la modificación de roles y estereotipos.

Puntuación previsible: 0

Puntuación potencial: 4

Contribución al logro de la igualdad: en la ficha presupuestaria no se nombra ni se recoge de ninguna forma el logro en cuanto a igualdad se refiere, sin embargo este subprograma tiene bastante capacidad para avanzar en igualdad.

Puntuación previsible: 0

Puntuación potencial: 4

Autonomía económica de las mujeres: el subprograma tiene una incidencia directa para favorecer la independencia económica de las mujeres: empleo, creación de empresas, autoempleo,...

Puntuación: 4

Corresponsabilidad: el subprograma no incide en el aumento de la disponibilidad pública de las mujeres y doméstica de los hombres.

Puntuación: 0

Alcance directo e indirecto.

Puntuación alcance directo: 2

Puntuación alcance indirecto: 0

Dotación económica: el subprograma tiene una dotación económica de 170.560,00€.

Puntuación: 1

Sostenibilidad: este subprograma se mantiene de ejercicios anteriores, por lo que es previsible su continuación en ejercicios presupuestarios sucesivos.

Puntuación: 2

Grado previsible de impacto: el grado de impacto es negativo, ya que en la ficha del subprograma que se está analizando no se establecen objetivos, actividades e indicadores encaminados a cambiar la situación de desigualdad.

Puntuación: 11

Grado potencial de impacto: el subprograma se presta a realizar algunas modificaciones que podrían incidir notoriamente en la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Puntuación: 19

3.- OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

3.1.- OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA

Entre los objetivos del subprograma no se incluye ninguno que haga referencia a la consecución de igualdad de género, es por lo que habría que plantear los mismos objetivos bajo una perspectiva de igualdad de género:

- Dinamizar y mejorar la competitividad de las PYMES en el territorio, mejorando la presencia en el mercado de PYMES promovidas por mujeres.
- Crear las condiciones para el autoempleo en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo, apoyando como colectivo preferente el de mujeres.
-
- Proporcionar alternativas de acceso al mercado de trabajo en sectores emergentes y sostenibles. Ofrecer instrumentos financieros alternativos a los/as emprendedores/as a través de los microcréditos.
- Posibilitar un acceso al mercado de trabajo de los colectivos más desfavorecidos a través de las empresas de inserción.

- Disminuir el ámbito de la economía sumergida a través de la creación y consolidación de empresas de inserción, promoviendo una mayor disposición a emprender entre el colectivo de mujeres.
- Dinamizar el tejido asociativo de la provincia de Málaga a fin de que se constituyan como entidades promotoras de empresas de inserción.

3.2.- ACTUACIONES

Al igual que en el apartado anterior, habría que hacer incidir en las actuaciones a llevar a cabo, modificándolas para la consecución de los objetivos de igualdad y reducción de las brechas de género existentes.

Además se proponen las siguientes actuaciones:

- realización de un estudio sobre la situación actual del emprendimiento femenino en el ámbito de actuación del subprograma, en el que se recojan los siguientes aspectos: obstáculos que encuentra la mujer para la creación de empresas, representación femenina en el tejido empresarial,

3.3.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO

- Utilización de un lenguaje no sexista en la documentación elaborada.
- Sistemas de recogida de datos desagregados por sexo.
- Formación del personal técnico que imparte las jornadas de difusión y formación, que asesora y apoya, no sólo en materia de fomento empresarial, sino también en género.

3.4.- INDICADORES

Respecto a los indicadores que midan el impacto de género, la ficha presupuestaria no cuenta con ninguno, por lo que en función de los objetivos y actuaciones a llevar a cabo habría que diseñarlos con objeto de detectar las desigualdades y establecer unos medidores que ayuden a visualizar los avances y logros en la reducción de las desigualdades detectadas. Por lo que el diseño de los indicadores serían los mismos pero desagregando los datos por sexo.

Programa: 324A ACTIVIDADES EDUCATIVAS
SubPrograma: 324A1 ACTIVIDADES EDUCATIVAS ESCOLARES
Tipo: Concertado 2.04.ED.02/C ACTIVIDADES EDUCATIVAS ESCOLARES
Responsable:

CENTROS GESTORES

4501 EDUCACIÓN

FINALIDADES

AYUDA A LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES EDUCATIVAS NO REGLADAS DE LOS ALUMNOS DE LA PROVINCIA.

ACTIVIDADES

- CURSOS DE FORMACIÓN.
- ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES.
- CAMPAMENTOS URBANOS.
- ESCUELAS DE VERANO.
- COLONIAS INFANTILES.

OBJETIVOS

- COLABORACIÓN ECONÓMICA EN LAS ACTIVIDADES CULTURALES Y EDUCATIVAS QUE SE PROMUEVAN EN LOS CENTROS ESCOLARES. SE PRETENDE DE ESTA FORMA COMPLETAR LA EDUCACIÓN SOCIAL DE LOS ESCOLARES DE LA PROVINCIA.

INDICADORES

NÚMERO DE ACTIVIDADES Y NÚMERO DE ESCOLARES.

1.- ANALISIS DEL SUBPROGRAMA 324A1

1.1.- FINALIDAD

Ayudar a la realización de actividades educativas no regladas de los alumnos de la provincia.

1.2.- ESTRUCTURA

El objetivo principal del programa es la colaboración económica en las actividades culturales y educativas que se promuevan en los Centros Escolares. Se pretende de esta forma completar la educación social de los escolares de la provincia.

La consecución de este objetivo se realiza a través de las siguientes actividades:

- Cursos de Formación
- Actividades Extraescolares.
- Campamentos Urbanos.
- Escuelas de Verano
- Colonias infantiles.

1.3. NORMATIVA

1.3.1.- VINCULACIÓN NORMATIVA Y PROGRAMÁTICA.

Este programa está inserto en un marco normativo en el que la igualdad de género es un criterio primordial para la consecución de condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.
2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:
 - a. La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b. La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
 - c. La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
 - d. La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
 - e. La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - f. El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Ley 12/07, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género.

Artículo 14. Principio de igualdad en la educación.

1. El principio de igualdad entre mujeres y hombres inspirará el sistema educativo andaluz y el conjunto de políticas que desarrolle la Administración educativa. Las acciones que realicen los centros educativos de la Comunidad Autónoma contemplarán la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de sus actuaciones.
2. La Administración educativa potenciará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión. Asimismo, formulará acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente.

Ley 45/2007 de 13 de diciembre para el desarrollo sostenible del medio rural

Artículo 28. Educación. Para intensificar la prestación de una educación pública de calidad, el Programa podrá incluir medidas que tengan por objeto:

- a. El mantenimiento de una adecuada escolarización en los municipios rurales, mediante programas de extensión de la escolarización infantil, de mejora de los resultados educativos de la enseñanza obligatoria, y de fomento del acceso a niveles educativos superiores, prestando una atención preferente a los alumnos de zonas rurales prioritarias y a los inmigrantes.
Atención a la diversidad del alumnado y, en particular, a los alumnos con necesidades educativas especiales y con discapacidad.
- b. La mejora y ampliación del equipamiento de los centros públicos educativos, para atender adecuadamente a los alumnos de la enseñanza reglada, especialmente en los municipios rurales de pequeño tamaño, y facilitar su utilización para actividades culturales, educativas y sociales por el conjunto de la población.
- c. La potenciación de la formación profesional de los jóvenes y las mujeres, mediante programas adecuados de formación reglada complementados con formación ocupacional, especialmente en nuevas tecnologías y en técnicas de empleo deslocalizado, y con prácticas incentivadas en empresas del medio rural.
- d. El fomento de la práctica deportiva, mejorando las infraestructuras deportivas, especialmente en las zonas rurales prioritarias, ordenando los espacios de actividad deportiva en el medio natural y favoreciendo la integración de estas actividades con el turismo rural.

1.3.2.- MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA DERIVADA DEL CONTEXTO NORMATIVO.

Como consecuencia del análisis normativo y programático en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres reseñamos:

1. Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas destinadas a facilitar la presencia de mujeres en las actividades del programa, con la finalidad de aumentar la presencia de misma.
2. Política subvencionadora. Consideración de la igualdad como criterio de valoración. La adjudicación de cursos, actividades.

3. Transversalidad. Incluyendo la igualdad como uno de los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad en las fichas del programa.

1.4.- DIAGNÓSTICO.

Dentro del Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2011:

Centros educativos que ofertan servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares:

El plan de apertura de Centros engloba los servicios auxiliares de aula matinal, comedor y actividades extraescolares. Estos servicios también favorecen en gran medida la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral de padres y madres puesto que son un instrumento útil para conciliar la vida familiar y laboral.

La cobertura de estos servicios entre los centros educativos acogidos al Plan continúa incrementándose en relación a cursos anteriores. Los centros educativos que ofertan servicios de Aula Matinal, comedor y actividades extraescolares en Andalucía en el curso 2010-2011 supone los siguientes: Actividades extraescolares son el 91,5%, comedor el 73,2% y aula matinal el 70,1%.

Servicio de Apoyo a la familia.

Con el objetivo de posibilitar la aplicación de medidas a favor de las familias andaluzas en el ámbito educativo, para facilitar la vida familiar y laboral en condiciones de igualdad, este programa presupuestario recoge las medidas de apoyo a la familia conocidas genéricamente como Plan de apertura de los Centros Docentes (aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares). Para el curso 2010-2011 el número total de centros andaluces al Plan de Apertura asciende a 2.082 centros, 89 más que en el curso anterior.

Para el curso 2011-2012 se ha presupuestado la dotación a 20 centros más en desarrollo de la Ley de Educación de Andalucía. Es necesario destacar la evolución que ha experimentado este servicio en los últimos años, el cual contribuye decisivamente a la conciliación de la vida familiar y laboral. En concreto, la evolución del incremento de usuarios y usuarias de dichos servicios se recoge en los siguientes datos:

Curso	Comedor	Aula matinal	Actividades Extraescolares
2005-2006	124.570	32.384	173.367
2006-2007	143.875	44.579	186.910
2007-2008	169.833	61.705	228.633
2008-2009	189.136	74.037	239.953
2009-2010	188.838	77.836	489.506

El Decreto 59/2009, de 10 de marzo, de ampliación de las medidas de apoyo a las familias, en el curso 2009-2010, incorporó las medidas relativas a la BECA 6000, dirigida a apoyar al alumnado perteneciente a familias con rentas modestas que termina la enseñanza obligatoria, con objeto de que pueda continuar sus estudios de bachillerato o formación profesional, compensando la ausencia de ingresos por no estar realizando alguna actividad laboral. En este curso 2010-2011, se incluirán en el programa de la BECA 6000 los cursos de 1º de Bachillerato y 1º de Ciclos Formativos de Grado Medio.

La escolarización de niños y niñas de 0 a 3 años, junto con los servicios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, ofrecidos por los centros educativos sostenidos con fondos públicos hacen partícipe a la Consejería de Educación de otro importante grupo de medidas encaminadas a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres y a facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral de los padres, madres o personas que ejerzan la tutela de las niñas y niños; así como la colaboración de las familias con los centros y con su personal.

Así el citado Decreto 149/2009 recoge la obligatoriedad de que todos los Consejos Escolares tengan que garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres; facilita la escolarización de los hijos e hijas de mujeres víctimas de la violencia de género y de personas víctimas de terrorismo; amplía los derechos de acceso a las familias monoparentales o numerosas y mejora la oferta de puestos escolares con objeto de atender las demandas de las familias, mediante convenios con las Corporaciones Locales, otras Administraciones públicas o entidades privadas sin ánimo de lucro.

Con el objeto de planificar la oferta de puestos escolares y atender la demanda de familias, la Consejería de Educación suscribirá convenios para la financiación de los puestos escolares existentes en centros educativos que impartan el primer ciclo de educación infantil de los que son titulares Corporaciones locales, otras Administraciones Públicas y entidades privadas.

1.5.- REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha del subprograma no aparecen actuaciones ni intervenciones relativas a la igualdad de género, que den respuesta a las desigualdades identificadas en el diagnóstico.

2.- VALORACION DEL PROGRAMA.

2.1.- CONSIDERACIONES PREVIAS.

No existe en el texto del subprograma ninguna referencia explícita ni implícita a la igualdad.

No dispone de indicadores de género, aunque si de otros indicadores sobre los que poder hacer referencia explícita al género.

2.2.- RESULTADOS ESPERADOS.

Como mencionamos, no hay referencia explícita que obligue a tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por lo que no es posible hacer una previsión sobre su efecto en la igualdad de género. En principio, los resultados que cabría esperar son de perpetuación de las desigualdades existentes.

No obstante, ha de tenerse en cuenta que existe una relación de normas, señaladas en el apartado 2.3.1 que serían de aplicación en la puesta en práctica de acciones para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2.3.- VALORACION DEL IMPACTO.

Obligatoriedad: Puntuación: **2**

Este subprograma tiene alto poder transformador, dado que existen mandatos normativos y programáticos que obligan a integrar la dimensión de género en su contenido, tal y como se ha puesto de manifiesto en el punto 2.3.1.

Roles y Estereotipos: Puntuación: **4**

Incidencia previsible: Puntuación: **0**.

Tal y como se encuentra redactado el programa presupuestario no aparece la intención de modificar el rol de género ni las visiones estereotipadas que la sociedad tiene de mujeres y hombres.

Incidencia potencial: Puntuación: 4

El programa podría incidir directamente cambiando los roles sociales y las relaciones de poder existentes.

Contribución al logro de la igualdad: Puntuación: 6

Contribución previsible: 0

La igualdad no está explicitada en los objetivos o en las actividades.

Contribución potencial: 4

El subprograma por sus contenidos, tiene la posibilidad y/o el margen de contribución a la igualdad alto o muy alto.

Autonomía económica de las mujeres: Puntuación. 0

El subprograma, por sus contenidos, no tiene ninguna incidencia directa en el logro de la independencia económica de las mujeres.

Corresponsabilidad: 4

El subprograma garantiza la corresponsabilidad mediante las actividades contempladas.

Alcance: Puntuación: 2.

Alcance directo: Puntuación: 2

Tiene un alcance de más de 250 personas, al abarcar a toda la plantilla de la Diputación.

Alcance indirecto: Puntuación: 0

Afecta al menos del 10% de la población

Dotación económica: Puntuación: 1

El subprograma tiene una dotación que supone entre un 0,5% y el 1%.

Sostenibilidad: Puntuación: 2

El efecto del programa tiene por razones obvias una duración larga dada sus características y objetivos.

Grado Previsible de impacto : 11

El grado de impacto es de perpetuación de la situación existente.

Grado de impacto potencial: 19

Muy positivo siempre y cuando se adopten las acciones necesarias para la consecución de objetivos y finalidades relativos a la igualdad.

3.- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

3.1.- OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA.

El programa no incluye entre sus objetivos referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual debería contemplarse en los cursos de formación específico de igualdad para concienciar de la importancia de la no discriminación, tener en cuenta la paridad en los cursos de formación y resto de actividades, siendo el objetivo último fomentar la presencia de las mujeres en la participación de actividades educativas y juveniles, planificando nuevos programas y modalidades que den respuestas a la necesidades diferenciales de hombres y mujeres y haciendo, visibles a su vez, las aportaciones de las mujeres en estos ámbitos, en la provincia de Málaga.

3.2.- ACTUACIONES.

Las actuaciones contemplada se pueden completar con cursos de formación más específico para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Subvenciones para los cursos de diversas actividades que atiendan a la representación de hombres y mujeres. Dar publicidad a las actividades que se hagan en las campamentos de veranos con especial atención a las que incidas a la igualdad de género

3.3.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

En relación a la ficha presupuestaria, debe revisarse el lenguaje empleado en la redacción de las fichas presupuestarias, e incidir en los indicadores de género, objeto de análisis en el punto siguiente.

Sería conveniente tener un registro de las personas que participan en las distintas actividades desagregados por sexos.

3.4.- INDICADORES.

En cuanto a los indicadores para medir el impacto de género, no se incluyen ninguno en la ficha presupuestaria, pero se deberían incluir alguno entre los que proponemos:

- Reserva de un determinado porcentaje en las convocatorias de subvenciones del programa, para promoción de acciones encaminadas al logro de la igualdad de género.
- Modificación y ampliación del catálogo de actividades escolares para garantizar la existencia de una pluralidad clara en la oferta.
- Establecimiento de una reserva de plaza para mujeres y niños en los cursos, actividades, campamentos... en los que se encuentran infrarepresentadas.

Programa: 341A PROMOCIÓN DEPORTIVA
SubPrograma: 341A0 CAMPAÑA DE NATACIÓN
Tipo: Concertado 2.09.DE.16/C CAMPAÑA DE NATACIÓN
Responsable:

CENTROS GESTORES

3202 JUVENTUD Y DEPORTES

FINALIDADES

SE LLEVARÁ A CABO CON LOS MUNICIPIOS DE MENOS DE 5.000 HABITANTES PREFERENTEMENTE QUE SE ADSCRIBAN REGLAMENTARIAMENTE Y LA ACTUACIÓN SE CONCIBE COMO AYUDA TÉCNICA. LOS AYUNTAMIENTOS TENDRÁN QUE FACILITAR, BÁSICAMENTE LAS PISCINAS, EL HORARIO LIBRE DE USO EN EL TIEMPO QUE SE REQUIERA PARA LA ACTIVIDAD, EL MATERIAL Y EL MANTENIMIENTO DE LA PISCINA, ASÍ COMO SOCORRISTA CON PRESENCIA ACTIVA DURANTE EL HORARIO DE CLASE DE LA CAMPAÑA, Y LAS MEDIDAS DE PRIMEROS AUXILIOS (BOTIQUÍN,...) NECESARIOS. SE ORIENTARÁ EN BASE A CRITERIOS EDUCATIVOS DONDE EL MUNDO DE LOS INTERESES DEL NIÑO O PARTICIPANTE SE REPRESENTA BAJO EL FUNDAMENTO DEL JUEGO O LA RECREACIÓN.

LOS ASPECTOS BÁSICOS A TRABAJAR SON:

- DESARROLLO PERSONAL MEDIANTE TRABAJO DEL ESQUEMA CORPORAL EN EL MEDIO ACUÁTICO ADAPTADO A LAS EDADES.
- INICIACIÓN Y MEJORA DE LAS HABILIDADES ACUÁTICAS COMO FORMA DE ACTIVIDAD FÍSICO DEPORTIVA.
- MEJORA Y DIVERSIFICACIÓN DE MATERIALES (MATERIAL TÉCNICO Y MATERIAL ESPECÍFICO DE RECREACIÓN).
- ENCUENTROS DE NATACIÓN: CIRCUITO A NIVEL COMARCAL (INTERMUNICIPAL), DE CARÁCTER LÚDICO-RECREATIVO (RELEVOS, GIMKANA, DÍAS DE LA NATACIÓN,...).

LA ACTIVIDAD PROPIAMENTE DICHA SE DESARROLLARÁ EN CINCO EJES DE TRABAJO:

- CURSO PARA BEBÉS. (PENDIENTE DE RECURSOS)
- CURSO DE INICIACIÓN Y APRENDIZAJE PARA MAYORES DE 6 AÑOS.
- NATACIÓN PARA ADULTOS Y MAYORES (A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN EN EL MEDIO ACUÁTICO, PIMA).
- ACTIVIDADES POPULARES.
- PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE RECREACIÓN Y ANIMACIÓN ACUÁTICA.
- ACTIVIDADES ALTERNATIVAS.
- CONTRATACIÓN DE TÉCNICOS DE NATACIÓN Y REALIZAR LA CONTRATACIÓN DURANTE 25 DÍAS EN EL MES DE JULIO, PREFERENTEMENTE.

ACTIVIDADES

CARACTERÍSTICAS ORGANIZATIVAS PARA LOS CURSOS.

- EDAD: A PARTIR DE LOS 5 AÑOS (NACIDOS/AS EN 2006).
- PARTICIPANTES: 25 INSCRIPCIONES POR CADA TÉCNICO Y SESIÓN, QUE PERMITE REALIZAR UN TRABAJO POSIBLE DESDE EL PUNTO DE VISTA DIDÁCTICO Y OFRECE MAYOR SEGURIDAD Y CONTROL. HASTA UN MÁXIMO DE 125 INSCRITOS QUE SE DISTRIBUIRÁN SEGÚN NIVELES Y EDADES. LOS/AS PRACTICANTES DE 5 Y 6 AÑOS, NO PODRÁN TENER MÁS DE 10 INSCRIPCIONES POR SESIÓN.
- DURACIÓN: 18 SESIONES PRÁCTICAS QUE SE DESARROLLAN EN 19 DÍAS.
- SESIONES: LA DURACIÓN DE CADA SESIÓN SERÁ ENTRE 50 MINUTOS Y UNA HORA DIARIA, PUDIENDO ADAPTARSE EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL AGUA, A LA CIRCUNSTANCIA QUE ESTIME EL PROFESOR. CONSIDERANDO SOBRE TODO LOS NIVELES DE 5 Y 6 AÑOS, ACORTANDO LA SESIÓN (30-35 MINUTOS) Y DIVERSIFICANDO EL TRABAJO.

DESARROLLO TECNICO.

EL PRIMER DÍA SE LLEVARÁN A CABO UNAS PRUEBAS, CON LAS QUE SE DETERMINARÁ EL NIVEL DE CADA ALUMNO, CON EL OBJETIVO DE ORGANIZAR LOS GRUPOS PARA SACAR EL MÁXIMO APROVECHAMIENTO DE LAS SESIONES; INDEPENDIENTEMENTE DEL NIVEL QUE DETERMINEN DICHAS PRUEBAS, SE PUEDE LLEVAR A CABO CUALQUIER TIPO DE ORGANIZACIÓN QUE SE CONSIDERE MAS IDÓNEO.

1. CURSILLO DE INICIACION Y APRENDIZAJE.

NIVELES: SEGÚN INSCRIPCIONES O DEMANDA.

LOS NIVELES SE AGRUPAN EN CUATRO CATEGORÍAS:

- N-1. - NO SABEN NADAR, SE HUNDEN.
- N-2. - FLOTAR, CHAPOTEAN O DESLIZAN.
- N-3. - NADAR ALGO (10 MTS. Ó MÁS)
- N-4. - INICIACIÓN ESCUELAS DEPORTIVAS (5 - 13/14 AÑOS) CON PROGRAMAS DE TECNIFICACIÓN

PARA ESTE PROGRAMA LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS MÍNIMOS SON:

- N-1.- ADAPTACIÓN, FLOTACIÓN, RESPIRACIÓN, DESLIZAMIENTO Y PROPULSIÓN: NADAR AL MENOS 10 MTS.
- N-2.- SUPERAR EL N-1 Y COORDINAR CROL SOBRE 25 MTS.
- N-3.- NADAR CROL Y ESPALDA COORDINANDO AL MENOS 25 MTS.

1.-ANÁLISIS DEL PROGRAMA 341A0

1.1.- FINALIDAD

La finalidad que se deduce del texto es:

- 1.- Promover desarrollo personal mediante trabajo del esquema corporal en el medio acuático adaptado a las edades. en los municipios de menos de 5.000 habitantes preferentemente
- 2.- - Iniciación y mejora de las habilidades acuáticas como forma de actividad físico deportiva.

1.2.- ESTRUCTURA:

Actividades: La actividad propiamente dicha se desarrollará en cinco ejes de trabajo:

- 1.-Cursillo de iniciación y aprendizaje.
- 2.-Escuelas de verano de natación.
- 3.-Actividad acuática para personas adultas y mayores.
- 4.-Actividades populares y de recreación.
- 5.-Actividades alternativas.

Para ello se procederá a la contratación de técnicos de natación durante 25 días en el mes de julio, preferentemente

Se orientará en base a criterios educativos donde el mundo de los intereses del niño o participante se representa bajo el fundamento del juego o la recreación.

Los aspectos básicos a trabajar son:

- desarrollo personal mediante trabajo del esquema corporal en el medio acuático adaptado a las edades.
- iniciación y mejora de las habilidades acuáticas como forma de actividad físico deportiva.
- mejora y diversificación de materiales (material técnico y material específico de recreación).
- encuentros de natación: circuito a nivel comarcal (intermunicipal), de carácter lúdico-recreativo (relevos, gimkana, días de la natación,...).

Los Objetivos que plantea son:

- Colaboración económica para la contratación de un técnico en natación.
- Cooperación para la adquisición de material deportivo no inventariable necesario para la práctica de la actividad: campaña de natación.

Tanto en la finalidad como objetivos y actividades no aparece la igualdad en ninguno de sus parámetros, ni tampoco el género. Es más, el lenguaje en todo momento es masculino e ignora la posible presencia de la mujer.

En ninguna de las acciones que expone se hace referencia alguna a la igualdad.

1.3.- NORMATIVAS Y PLANES

Este programa está inserto en un marco normativo, en el que se recogen los siguientes mandatos referidos al logro de la igualdad.

Repertorio De Normas:

L.O 3/2.007 de 22 de Marzo: “Para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

En su **artículo 29** se establece:

- 1.-“Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.
2. “El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión “

Ley 12 /2.007 de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía.

En su **artículo 56.** , al hablar de la participación en ámbitos sociales, políticos , económicos, culturales y deportivos, nos dice en su punto 2:

“Las administraciones públicas favorecerán la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres impulsando su participación en los diferentes niveles y ámbitos del deporte.”

Plan estratégico andaluz para la Igualdad, 2010-2013

En su objetivo 2 nos habla de promocionar la participación equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito social, político, económico, cultural y deportivo

Y en las medidas 2.4, 2.5, y 2.6 establece una serie de actuaciones a llevar a cabo tendentes todas ellas a fomentar la participación equilibrada de mujeres en el ámbito deportivo, romper con estereotipos sociales en el deporte, creando equipos mixtos., incorporando a la mujer en el deporte con campañas que fomente su participación, e incidiendo en aquellos deportes feminizados o masculinizados.

III Plan Transversal de Género 2010-2013 de la Diputación de Málaga.

En el **Eje 5** Cultura, educación, juventud y deporte, establece concretamente como su objetivo: Fomentar la presencia de las mujeres en la dirección y participación de actividades culturales, educativas, juveniles y deportivas, planificando nuevos programas y modalidades que den respuesta a las necesidades diferenciales de hombres y mujeres y haciendo visible ,a su vez las aportaciones de las mujeres en estos ámbitos en la provincia de Málaga.

Y en sus medidas 5 y 6 se establece como programas a desarrollar durante la vigencia de este III Plan transversal, el hacer campañas para la igualdad de oportunidades de la mujer en el deporte, para fomentar la participación de mujeres y niñas en la practica deportiva, y modificar el catalogo de actividades deportivas incorporando deportes mas habituales en las mujeres para garantizar mas pluralidad en la oferta deportiva.

Y en su medida 8, se propone establecer incentivos económicos y reconocimiento público para las federaciones deportivas que promuevan acciones positivas para mujeres y niñas.

1.3.2.-MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA DERIVADA DE LAS NORMAS APLICABLES.

Del contexto normativo en el que se desarrolla el programa se deben tener en cuenta las actuaciones relativas a destinar fondos y parte del presupuesto a determinadas actuaciones dirigidas a potenciar la igualdad de mujeres y hombres. En concreto a:

- Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas para potenciar su intervención en el deporte, y en concreto en la natación
- Contratación pública, a la hora de contratar personal deportivo, de incluir la igualdad como criterio de valoración, potenciando la contratación de monitoras
- Política subvencionadora, que potencie la actividades de mujeres, en actividades deportivas. Y en este caso en la natación
- Transversalidad: incluyendo la igualdad como uno de los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad, en sus actuaciones.

1.4.- DIAGNÓSTICO.

Aunque tradicionalmente se observa una mayor presencia de hombres en la práctica deportiva en Andalucía; hay que señalar que en los últimos años se han conseguido importantes logros en cuanto al aumento de la participación de las mujeres, lo que permite identificar una tendencia positiva en este ámbito

Al poner en relación las variables sexo y edad con la tasa de práctica deportiva, el nivel más alto de práctica se alcanza en las edades comprendidas entre los 16 a 25 años, existiendo gran diferencia en el grupo de edad más joven. El 38,9% de las mujeres de entre 16 a 25 años practican deporte, por un 74,4% de los hombres. En ambos sexos se observa una clara tendencia decreciente de la práctica deportiva a medida que aumenta la edad, no obstante las diferencias entre uno y otro sexo se van reduciendo en las franjas de edad más elevadas, llegándose a invertir la tendencia en el grupo de personas de más de 65 años, en el que el 17,8% de las mujeres practican deporte por un 13,4% de los hombres.

Si se analiza lo que ocurre en el ámbito del deporte federado, se ve como, del total de personas federadas en 2009 en las distintas disciplinas deportivas (3.470.659), el porcentaje de mujeres es tan sólo del 19,72%.

En concreto en Natación hay un total de personas federadas 54.752 , de las que el : 44,14 por ciento son mujeres.

Respecto al tema de Licencias deportivas federadas en Andalucía: en el año 2009 había un total de 61 federaciones deportivas andaluzas con un total de 566.740 licencias federativas; de las cuales, 109.351 licencias corresponden a mujeres y 460.089 a hombres. Esto supone una participación femenina de casi un 20% por un 80% de participación masculina.

En federaciones como la de Natación, la participación de mujeres se aproxima al 48%, siendo la de hombres del 52%.

-Según la Encuesta Andaluza de Salud más de la mitad de la población **andaluza** realiza actividad física en su tiempo libre. Los hombres declaran realizar ejercicio físico en una **proporción más elevada que las mujeres**. Según la definitiva publicación de los resultados correspondientes a 2009, que data del 2003, el 42,7% de los varones dedica algún tiempo diario a realizar deportes y actividades al aire libre. En concreto, la duración media de este tipo de actividades es, en el caso de los hombres,

de dos horas y 12 minutos. El porcentaje de mujeres, sin embargo, es algo menor, el 38,1%, dedicando, asimismo, menos tiempo diario, 1 hora y 43 minutos.

El deporte sigue siendo uno de los espacios en los que la representación femenina se encuentra limitada. Este ámbito está fuertemente marcado por estereotipos que delimitan una configuración muy diferente en esta actividad entre hombres y mujeres. En todas las disciplinas predomina el número de hombres. Pero los deportes donde las diferencias son menores son hípica (49% mujeres) natación (43% mujeres), balonmano (42% mujeres) y baloncesto (38%).

Como detalle debe citarse que ninguna de las presidencias de las Federaciones Deportivas Andaluzas está actualmente ocupadas por mujeres.

Así, podemos pensar que las diferencias entre sexos, y la fuerte asociación que aún predomina del deporte y la masculinidad, supone una barrera para las mujeres: las modalidades de deportes femeninos son menos difundidas en los medios de comunicación; la presencia de la mujer en la dirección organización y gestión del deporte es prácticamente nula y la consideración social de los deportes femeninos dista considerable de la de los hombres.

-Según el Avance de Resultados del estudio llevado a cabo por el Observatorio del Deporte Andaluz, la tasa de práctica deportiva en los 12 meses anteriores al cierre de la encuesta es del 37,6%. Desagregando por sexos, la tasa de hombres que practican deporte es del 46,9% y la de las mujeres es el 28,7%.

-En la relación anual de Deportistas de Alto Rendimiento de 2009, incluyéndose sólo deportistas, el número total de deportistas asciende a 464, de los cuales 155 son mujeres y 309 hombres; lo que supone un 33,4% y un 66,6%, respectivamente, sobre el total.

Las licencias se reparten al 50% entre ambos sexos en disciplinas como Atletismo, Natación, Vela, Bádminton y Lucha.

En el año 2008, había un total de 61 Federaciones Deportivas Andaluzas con un total de 519.904 licencias federativas, de las cuales, 92.019 licencias corresponden a mujeres y 427.885 a hombres. Esto supone una participación masculina del 82% frente al 18% de participación femenina.

Como ejemplo en el vigésimo segundo Campeonato de Andalucía de Jóvenes Nadadores, participaron 541 deportistas (280 hombres y 261 mujeres) de 53 clubes de nuestra geografía, incluidos en categoría benjamín y alevín de 1º año.

Y en el sexto Campeonato de Andalucía de natación de verano, esta vez en categoría infantil. Participaron un total de 369 nadadores (215 hombres y 154 mujeres)

Como puede observarse, aunque sigue estando en desventaja la incorporación de la mujer en esta disciplina cada vez es mayor.

Así, podemos pensar que las diferencias entre sexos, y la fuerte asociación que aún predomina del deporte y la masculinidad, supone una barrera para las mujeres: la práctica de modalidades deportivas practicadas por mujeres son menos difundidas en los medios de comunicación; la presencia de la mujer en la dirección organización y gestión del deporte es prácticamente nula y la consideración social de los deportes practicados por mujeres dista considerablemente de tener el valor de los practicados por hombres, hecho que podemos ver reflejado en la diferencia respecto al refuerzo social y económico, y en la escasez de modelos femeninos.

Un dato importante es la imagen de la mujer en el deporte en los medios de comunicación que viene marcada en muchos casos por las emisiones deportivas que se realizan. La mayoría son de deportes predominantemente masculinos y competiciones en las que solo hay representación masculina. Tan solo en algunos deportes como es el caso de la natación donde la mujer aparece en un tiempo mayor de emisión pero siempre por debajo del hombre

En el caso concreto del programa que se analiza no se tienen datos de ejercicios anteriores.

Resumen: Los datos nos muestran que en Andalucía, la práctica del deporte por las mujeres sigue siendo minoritaria, y que hay ramas concretas en las que no está a penas representada. Pero en concreto hay disciplinas donde las diferencias no son tan grandes, como es el caso de la natación, por lo que hay que aprovechar esa brecha donde las mujeres se pueden incorporar de forma mas activa para generar referentes en los que se miren las generaciones más jóvenes. Otro dato a tener en cuenta es que en edades avanzadas, es mayor la participación de las mujeres al deporte, por lo que hay que potenciar su integración, promoviendo emisiones deportivas en los medios de comunicación donde compitan mujeres, y llevando la información a los

municipios. También creando espacios específicos para mujeres, a fin de que se integren en esta rama del deporte

1.5.- REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

La ficha presupuestaria aporta suficientes datos que nos indican que los tipos de acciones que desarrolla no plantean en absoluto modificar el panorama existente de desigualdad en las mujeres. Las actividades son todas tendentes a cubrir la finalidad que presenta pero que en modo alguno se plantea la igualdad como prioridad

2.-VALORACION DEL PROGRAMA

2.1.- CONSIDERACIONES PREVIAS.

El programa no recoge referencia a la igualdad, ni en su finalidad, ni en las actividades. Al no recoger ninguna finalidad ni objetivo tendente a conseguir una igualdad en la participación de las mujeres en la natación ni su incorporación a este deporte, parece de entrada que el impacto en la igualdad que pueda llegar a tener este programa es negativo.

2.2.-RESULTADOS ESPERADOS SOBRE LAS DESIGUALDADES IDENTIFICADAS.

El programa tiene un amplio y explícito mandato de género, lo que supone que las políticas y acciones de igualdad son de alta relevancia en la planificación, pero no las contempla en la ficha presupuestaria, por lo que no se esperan grandes cambios

2.3.-VALORACIÓN DEL IMPACTO

Poder transformador: El poder transformador de este programa es claro porque afecta a personas y la incidencia que puede tener en las mujeres es vital, al modificar comportamientos, hábitos de conducta e imagen social. Es un programa que puede conseguir un cambio respecto a la igualdad, potenciando la participación más igualitaria en esta materia ya que tiene un alto mandato normativo, de acuerdo con la ley de igualdad, tanto estatal como autonómica, lo que le obliga a integrar la dimensión de género en su contenido.

Obligatoriedad: Mandato normativo general y sectorial.: 2

- La obligatoriedad respecto a la igualdad, viene dada en la Ley 12 /2.007 de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía.
- Ley 12 /2.007 de 26 de Noviembre para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía.
- Plan estratégico andaluz para la Igualdad, En su objetivo 2

- Así como del III Plan Transversal de Género vigente en su medida. En concreto en su Eje 5, en sus medidas 5 y 6

Roles y estereotipos:

Previsible: 0

Potencial: 4

Contribución a la Igualdad

Previsible 0

Potencial 4

Autonomía Económica de las Mujeres: 4

Corresponsabilidad: 2

Alcance directo e indirecto:

Directo: 1

Indirecto: 0

Dotación económica: 1

Es una dotación presupuestaria relativamente baja dentro del presupuesto general de la Diputación y por tanto la puntuación es baja.

Sostenibilidad: 2

El programa está inmerso en la delegación de Cultura y Deportes, que tiene un servicio específico destinado al desarrollo de este tipo de actividades, es por ello que su duración en el tiempo es previsible de que sea larga. y que se mantenga en el tiempo en periodos sucesivos.

Dada la ausencia de medidas que fomenten la igualdad de género en la ficha del programa presupuestario de forma que reduzcan la desigual participación de mujeres y hombres en la actividad deportiva y, en concreto en la natación, el impacto de género previsible de este programa presupuestario es negativo.

3.-OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

3-1.-OBJETIVOS

Dado que existe un amplio mandato normativo, se debería incluir en la ficha una referencia explícita en la finalidad y en los objetivos sobre lo que se pretende conseguir y en la planificación de las actividades.

Se propone lo siguiente:

Finalidad:

- 1.-Promover desarrollo personal e igualitario mediante trabajo del esquema corporal en el medio acuático adaptado a las edades. en los municipios de menos de 5.000 habitantes preferentemente
- 2.-Iniciación y mejora de las habilidades acuáticas como forma de actividad físico deportiva., potenciando la participación de mujeres, sobre todo de edades adultas.

Objetivos:

- 1.Organizar encuentros de natación: circuito a nivel comarcal (intermunicipal), de carácter lúdico-recreativo (relevos, gimkana, días de la natación,...). promoviendo una participación equilibrada de mujeres y hombres, libre, además, de sesgos de género
- 2. Potenciar la iniciación y aprendizaje en la natación de toda la población evitando desequilibrios de género
- 3.Organización de programas específicos de recreación y animación acuática potenciando la participación de los hombres, que están menos representados.
- 4.Contratación de personal técnico de natación potenciando la contratación femenina en la medida de lo posible

3-2.-ACTUACIONES

En cuanto a las actuaciones, se recogen una serie de detalles no necesarios, pero que no incluyen en absoluto referencia a la igualdad. La redacción debería ser más concisa, y se propone la siguiente:

La actividad propiamente dicha se desarrollará en cuatro ejes de trabajo en los que estará presente la igualdad de género tanto fomentado la participación de las mujeres en general y de los hombres en las actividades consideradas femeninas:

1. Cursillo de iniciación y aprendizaje. niveles: según inscripciones o demanda.

Los niveles se agrupan en cuatro categorías:

2. Escuelas de verano de natación. mejoras de técnicas de natación
3. Actividad acuática para personas adultas y mayores., potenciando la participación de las mujeres
4. Actividades populares y de recreación.

Para ello se prevé la contratación de personal técnico de natación durante 25 días en el mes de julio, preferentemente.

3-3.-HERRAMIENTAS DE TRABAJO

No parece que se haya hecho ningún diagnóstico referido a la situación de la mujer y su incorporación a la natación. Se podría hacer un estudio previo de las mujeres en el municipio que no saben nadar y potenciar su incorporación al programa de natación, sobre todo en municipios costeros que tienen el acceso al mar cercano y puedan bañarse. El programa debe marcar indicadores de participación en cada actividad, desagregados por sexo.

El lenguaje utilizado no nombra a las mujeres, y habla permanente en masculino, deben cambiarse los términos para que se un lenguaje igualitario, y hablar de contratación, en vez de monitores, se propone: personal técnico.

3.4.- INDICADORES

Se propone incluir en los indicadores:

- Nº de Inscripciones en los cursos de natación desagregados por sexo, a fin de poder potenciar a las mujeres en el caso de que no acuden
- Contrataciones de personal técnico desagregado por sexo
- Número de mujeres y de hombres participantes en los encuentros (y en cada actividad de los encuentros) de natación entre distintos municipios.

Programa: 920E GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS RECURSOS HUMANOS
SubPrograma: 920E0 DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL ÁREA DE ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO INTERIOR
Tipo: Instrumental
Responsable:

CENTROS GESTORES

1202 SERVICIO DE PERSONAL
1205 UNIDAD DE FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO EN RR.HH.
1209 ORGANIZACIÓN
1204 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
1291 DIRECCION DE LA DELEGACIÓN DE ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO INTERIOR

FINALIDADES

DIRIGIR Y COORDINAR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DEL ÁREA TANTO A LA CIUDADANÍA COMO AL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Y LAS DEMÁS ÁREAS DE LA DIPUTACIÓN, INCORPORANDO EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES EN LA PRESTACIÓN DE ESTOS SERVICIOS, COMO CRITERIO DE CALIDAD Y MODERNIZACIÓN ORGANIZACIONAL.

ACTIVIDADES

- FORMACIÓN DE COMPETENCIAS DIRIGIDAS A UN ENFOQUE DE CALIDAD Y GESTIÓN.
- COMUNICACIÓN FLUIDA ENTRE EL PERSONAL Y EL ÁREA DE ORGANIZACIÓN Y GOBIERNO INTERIOR.
- PARTICIPACIÓN DE TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS EN LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN DEL ÁREA.
- RECONOCIMIENTO DEL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL EN EL ÁREA.
- DESARROLLO DE META 4. DESAGREGANDO POR SEXO LOS DATOS EN EL CONTENIDOS.
- REUNIONES PERIÓDICAS Y PUNTUALES CON LOS DIVERSOS ÓRGANOS: MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN, MESAS SECTORIALES, COMISIÓN DE PERSONAL, COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, COMISIÓN DE FORMACIÓN, MESAS DE TRABAJO...
- REUNIONES CON LA REPRESENTACIÓN DE: JUNTA DE PERSONAL, COMITÉ DE EMPRESA, SECCIONES SINDICALES...

OBJETIVOS

INDICADORES

- Nº DE REUNIONES CON LOS DIVERSOS ÓRGANOS. DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.
- PORCENTAJE DE ACUERDOS POR UNANIMIDAD.

1.- ANÁLISIS DEL SUBPROGRAMA 920E0

1.1.- FINALIDAD

Dirigir y Coordinar la prestación de los servicios del Área al personal de la Diputación y resto de las Entidades Locales de la provincia, y además a las Áreas y Delegaciones de la Diputación, incorporando el principio de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de forma transversal en la prestación de estos servicios y en todas las Áreas y Delegaciones, como criterio de calidad y modernización organizacional.

Propuesta: El logro de una política eficaz de recursos humanos, aplicando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como criterio de calidad y modernización organizacional.

Se propone igualmente la incorporación de objetivos

- Aprobar planes para la ordenación y gestión integrada de sus Recursos Humanos, evitando situaciones de desequilibrio.
- Planificar y dirigir las prestaciones de los Servicios del Área, velando por el cumplimiento del mandato de igualdad recogido en el Plan de Igualdad en la Empresa
- Potenciar una comunicación interna ágil y fluida, respetando la diversidad
- Propiciar una eficiente utilización de los recursos económicos, a través de una adecuada dimensión de sus efectivos.

1.2.- ESTRUCTURA

La consecución de los objetivos o finalidades antes reseñadas se realiza a través de las actividades recogidas en la ficha presupuestaria.

La propuesta es plantear actuaciones o actividades directamente ligadas con los objetivos antes propuestos, así tenemos los siguientes:

- Promoción de medidas dirigidas al desarrollo de la carrera profesional y la promoción interna.
- Formación de competencias dirigidas a un enfoque de calidad y gestión.
- Implementación del I plan de igualdad de género en la empresa 2010-2013
- Desarrollo de la aplicación informática meta 4. recogida y tratamiento de los datos desagregando por sexo los datos en el contenidos.

- Establecimiento de reuniones periódicas y puntuales con los diversos órganos: mesa general de negociación, mesas sectoriales, comisiones de personal, comités de salud y seguridad en el trabajo, comisión de formación, y demás mesas de trabajo.
- Establecimiento de reuniones con la representación de: junta de personal, comité de empresa, secciones sindicales...
- Potenciar el desarrollo personal y profesional en el área

1.3.- NORMATIVA Y PLANES

1.3.1.- RELACIÓN DE NORMAS Y PLANES

La legislación que hace referencia a la materia antes citada es muy amplia, por esta razón solo mencionaremos la normativa y planes específicos sin detenernos en el articulado completo.

Ámbito estatal, dibuja obligaciones claras con respecto a la incorporación del principio de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las administraciones públicas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Título I, El principio de Igualdad y la tutela contra la discriminación, Artículo 5

Título II, Políticas Públicas para la igualdad, Artículo 20.b y Artículo 21.2)

Título IV, El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, Artículo 45, Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

Título V, El principio de igualdad en el empleo público, Artículo 51,

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Capítulo VI, Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta, Artículo 52, Disposición Adicional Octava. Planes de igualdad.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

Capítulo II, De la igualdad en el empleo, Se establece a lo largo de todo el capítulo que el principio de igualdad de oportunidades debe respetarse para todos los procesos

de gestión de los recursos humanos. Artículo 32, Establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público.

I Plan para la Igualdad de Género en la Empresa Diputación de Málaga 2010-2013

Aprobado por la Mesa Delegada de Negociación el 15 de abril de 2010.

Comprende un conjunto de 56 medidas, que tiene como finalidad la integración del enfoque de género en nuestra empresa.

Eje I, Información y comunicación Interna

Área 1.- Procesos de comunicación Interna

Área 2.- Gestión de la Información

Área3.- Modernización Administrativa

Eje II, Dirección y Política de Personal

Área 1.- Definición, clasificación y valoración de puestos de trabajo.

Área 2.- Selección y Acceso.

Área 3.- Formación de personal

Área 4.- Desarrollo de carrera

Área 5.-Condiciones Laborales.

Área 6.- Políticas de Promoción de la Salud y Seguridad en el entorno laboral.

Área 7.- Negociación colectiva.

1.3.2.- MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA

En base a la normativa antes reseñada, se puede derivar la aplicación práctica de múltiples actuaciones que reseñamos a continuación:

- Transversalidad, Actuaciones de carácter transversal y específico, abordando todas las materias que son competencia de la Delegación, los Recursos Humanos. Inclusión de Indicadores para medir el logro de la igualdad, así como en los procesos de trabajo, e implantación de metodologías que integren la dimensión de género.
- Conciliación y corresponsabilidad
- Generación y emisión de información y criterios de análisis, uso de un lenguaje igualitario. Inclusión de la variable sexo en todas las operaciones estadísticas.
- Formación en la promoción profesional
- Definición, clasificación y valoración de puestos de trabajo, integrar la igualdad en la definición de los puestos de trabajo. Presencia equilibrada horizontal y vertical de mujeres y hombres.
- Actuaciones específicas en la selección y contratación
- Desarrollo carrera profesional. Política retributiva igualitaria.
- Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.
- Condiciones de trabajo, negociación colectiva. Inclusión del Plan de Igualdad en la Empresa.

1.4.- DIAGNÓSTICO

La plantilla de la Diputación de Málaga está compuesta por un total de 1.114 personas, excluyendo al personal contratado, político y el eventual.

Si desagregamos los datos por sexo, las mujeres suman un total de 667 y los hombres 447, es decir un 40,1% de hombres con respecto a un 59,9% de mujeres, de lo cual podemos deducir que hay una tendencia a la feminización.

Analizando más detenidamente el personal funcional en relación con el grupo al que pertenecen según sexo, observamos como en los grupos inferiores, E y sobre todo el C2, la presencia de mujeres es muy superior a la de hombres, a estos grupos corresponden puestos de personal técnico auxiliar, administrativo y personal operario, en este último caso la práctica totalidad del grupo E, más del 95% son personal operario

Con respecto al personal laboral podemos decir que está feminizado, el 65% de este colectivo son mujeres, los grupos se han asimilado a los grupos de personal funcionario para poder trabajar de forma más efectiva, por grupos el 1, 7 y 8 no son referencia significativa por tener una sola persona, los grupos 2, 6 y 12 están equilibrados, están feminizados los grupos 4, 5, 9, 10 y 13, este último junto con el 12 aglutina a más del 70% de la plantilla laboral, corresponden a personal administrativo, técnico auxiliar y personal operario, todas ellas categorías inferiores.

Con respecto a los puestos directivos, los datos con que contamos con del análisis del 2010, los cuales presentamos a continuación, así del colectivo de mujeres, las directivas y mandos intermedios representan casi el 11% de estas, mientras que en los hombres alcanza algo más del 25%, la plantilla femenina se concentra en el personal técnico y técnico auxiliar con porcentajes muy similares a los hombres, si embargo es en la categoría de administrativas donde la diferencia es superior, representando el 20% de mujeres por tan solo un 9% de hombres.

1.5.- REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

La ficha presupuestaria del Programa 920E0 Gestión de Recursos Humanos y Servicios Generales, recoge en su finalidad la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la prestación de sus servicios, que se refieren a la dirección y coordinación del Área.

Desde este análisis se ha realizado una propuesta, referida anteriormente, con una concepción más global de la misión de la Delegación.

Con respecto a los objetivos en ninguna de las fichas analizada estaba completado ese apartado, igualmente se han realizado propuestas, con la finalidad de plantear metas más sintéticas y medibles, en las cuales se eviten situaciones de sesgos de género.

Las actividades se han planteado directamente relacionadas con la consecución de los objetivos especificados, recogiendo entre ellos la implementación del I Plan de Igualdad en la Empresa de la Diputación, como conjunto de medidas destinadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, con una temporalidad de cuatro años, planificándose las actuaciones de forma anual.

2.- VALORACIÓN DEL PROGRAMA

2.1.- CONSIDERACIONES PREVIAS

Tomando en consideración la normativa antes reseñada y los datos aportados con respecto a objetivos y actuaciones, se ha demostrado que el programa contiene un mandato explícito de género, recogido en la legislación a nivel estatal y autonómico, así como en los Planes específicos.

Además recoge en la finalidad el principio de igualdad, una actividad dirigida a desagregar los datos y un indicador que proporcionará datos desagregados por sexo.

2.2.- RESULTADOS ESPERADOS

En el año 2010, se aprobó la ejecución de 21 medidas, de las cuales quedaron en espera las relativas a Negociación colectiva, pendiente del inicio de las negociaciones.

De forma genérica, entre las más representativas tenemos podemos decir que como resultados esperados se pusieron en práctica actuaciones para incorporar la igualdad y evitar situaciones de desequilibrio, como Creación de espacio específico en la Intranet. Foros, espacios de debate, Creación de espacio específico para el grupo del Plan de Igualdad en la Empresa, Creación de la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad en la Empresa. Revisión de la documentación incorporada en la

intranet, para incorporar un lenguaje igualitario, Generación de módulos específicos de formación, Incorporación y puesta al día de la aplicación informática META 4 con respecto a la variable sexo. de la variable sexo, incorporación de las bases relativa a formación, Elaboración cláusula específica de igualdad para incorporar en los Pliegos contratación/procedimientos aplicaciones Área de Organización y Gobierno Interior, Formación y sensibilización en materia de igualdad, entre otras.

También podemos mencionar la Aplicación Informática para la gestión del PIE, como herramienta de seguimiento y programación del Plan de Igualdad en la Empresa, aunque no esté explicitado como una medida.

2.3.- VALORACIÓN DEL IMPACTO

Obligatoriedad: Puntuación: 2

El grado de mandato que tiene el subprograma según la normativa y planes de igualdad vigentes, como ya hemos visto en el punto 2.3.1, es bastante alto, ya que está contenido en ambos de forma simultánea, con lo cual obliga a incorporar el principio de igualdad en sus contenidos. Concluyendo diremos que este subprograma tiene un alto poder transformador.

Roles y Estereotipos: Puntuación:

Incidencia Previsible: Puntuación: 2

La capacidad del subprograma de modificar roles y estereotipos aparece recogido en las finalidades del subprograma, en el cual de forma explícita se incluye la incorporación del principio de igualdad de oportunidades para y mujeres y hombres en la prestación de los servicios del Área a la ciudadanía como al personal de la Administración y demás Áreas de Diputación.

Incidencia Potencial: Puntuación: 4

La incidencia potencial en la modificación de roles y estereotipos es más alta que la recogida explícitamente, ya que a través de la incorporación de la transversalidad de género en todas las actuaciones, además de programas específicos, podemos cambiar la visión de los roles de género en la empresa y por ende como efecto multiplicador en la sociedad.

Contribución al logro de la igualdad: Puntuación:

Incidencia Previsible: Puntuación: 2

La igualdad esta recogida en los objetivos y además una de sus actuaciones implica trabajar con un programa para desagregar los datos de la organización, una parte de los indicadores se marca su elaboración y tratamiento de forma desagregada.

Incidencia Potencial: Puntuación: 4

Este subprograma en base a su incidencia en las actuaciones y logros de la empresa, tiene una contribución al logro de la igualdad muy alta, ya que modifica los valores y criterios de actuación de la organización.

Autonomía económica de las mujeres: Puntuación: 4

Incide directamente en la consecución de un status de independencia económica y liderazgo de las mujeres, influyendo en el desarrollo de la carrera profesional, formación, criterios para el acceso a concursos, descripción funciones, composición Órganos de selección y Tribunales, entre otros.

Corresponsabilidad: Puntuación: 4

Su incidencia en la negociación colectiva, Mesas Técnicas, Sectoriales,..., así como en las actuaciones y medidas de corresponsabilidad y conciliación que apruebe y ponga en marcha la empresa, es muy alta, y por ende en el aumento de disponibilidad de tiempo personal y público para mujeres y hombres. Teniendo la capacidad de creación de infraestructuras y actuaciones para la atención de menores y personas dependientes al cuidado de trabajadores y trabajadoras de la Entidad. Las medida de corresponsabilidad inciden directamente en el personal de la organización y su efecto irradia a la sociedad en global.

Alcance: Puntuación: 2

Alcance directo: 2

La Diputación de Málaga tiene un número de 1.463 personas que prestan sus servicios en la Entidad, a fecha de 2010, de los cuales un 61,1% son mujeres y un 38.9% son hombres. Con lo cual el subprograma les afecta directamente.

Alcance indirecto: 2

Cualquier actuación que se realice con respecto al personal de la diputación, producirá un efecto multiplicador en el ámbito en que se desenvuelvan y en las personas a él circunscritas, aunque sea un dato de difícil medición, a causa de la amplia recogida de datos que habría que realizar.

Dotación económica: Puntuación: 1

La dotación económica en relación con el total podemos valorarla en una incidencia media, teniendo un alcance entre 0,05% y el 1% del total.

Sostenibilidad: Puntuación: 2

El subprograma que nos ocupa tiene una vigencia en el tiempo bastante alta, sus actuaciones y programas pueden generar transformaciones a largo plazo, las cuales se mantendrían en la empresa durante un largo espacio de tiempo, llegando a formar parte de su evolución y adaptación a los cambios organizativos, en aras de una mayor modernización y calidad.

3.- OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y MEJORAS A INCLUIR

3.1.- OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA

El programa y subprograma incluye en sus objetivos como hemos comentado anteriormente la incorporación del género en las actuaciones que lleva a cabo como planteamiento básico y con carácter transversal.

También incluye la dimensión de género en uno de sus programas de forma específica, así como en indicadores.

En el apartado 2.1.Finalidades y 2.2 Estructura, se ha realizado la propuesta de modificación de la estructura de la ficha presupuestaria 920E0, integrando el principio de Igualdad de Oportunidades en Finalidad y Objetivos.

3.2.- ACTUACIONES

Con respecto a las actuaciones podemos decir lo anteriormente planteado, en el Apartado 2.2 Estructura, que se hace referencia a Actuaciones e Indicadores, se han realizado igualmente las propuestas para que tanto los Indicadores como las Actuaciones, sean identificadores de la situación de las mujeres en la organización e impulsores de la incorporación de la perspectiva de género en la Empresa Diputación de Málaga.

3.3.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Como herramienta se ha diseñado una aplicación informática específica cuya finalidad es la recogida de información y el tratamiento de los datos para poder analizar los programas y actividades ejecutados con respecto a la perspectiva de género.

Esta aplicación la podemos definir como el instrumento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en la Empresa, siendo estos datos el punto de partida sobre el que establecer la siguiente programación y el proceso de retroalimentación, siguiendo el ciclo de mejora continua.

3.3.- INDICADORES

En la ficha presupuestaria hay recogido un Indicador que proporciona datos desagregados por sexo, en concreto de la aplicación informática META 4.

- Nº de reuniones con los diversos órganos. Datos desagregados por sexo.

Como propuesta se añaden tres señaladores que nos van a permitir medir el cumplimiento de los objetivos planteados en la ficha, y son los siguientes:

- Nº de actuaciones realizadas incorporando la perspectiva de género
- Nº de documentos aprobados en aplicación del mandato de igualdad de oportunidades
- Nº de medidas dirigidas a la promoción y desarrollo de la carrera del personal, desagregadas por sexo.

Programa: 920E GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS RECURSOS HUMANOS

SubPrograma: 920E2 GESTIÓN DE LAS PERSONAS

Tipo: Instrumental

Responsable:

CENTROS GESTORES

1202 SERVICIO DE PERSONAL

FINALIDADES

- SUPERVISIÓN GENERAL, COORDINACIÓN Y ASESORAMIENTO EN LAS MATERIAS INCARDINADAS EN EL SERVICIO DE PERSONAL Y DELEGACIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL EN EL ÁREA.
- PROPORCIONAR A LAS UNIDADES PERSONAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS A TRAVÉS DE LA SELECCIÓN Y TRAS SU CONTRATACIÓN O NOMBRAMIENTO.
- DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL, FACILITANDO SU ASCENSO A PUESTOS MÁS CUALIFICADOS, MEDIANTE LA SUPERACIÓN DE PROCESOS SELECTIVOS.
- GESTIÓN DEL CONTROL DE JORNADAS Y HORARIOS DEL PERSONAL, LICENCIAS Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, ADEMÁS DE LAS AUTORIZACIONES DE TRANSPORTES Y ALOJAMIENTOS, ASÍ COMO EL ABONO O COMPENSACIÓN DE HORAS, GUARDIAS...
- TRAMITACIÓN DE NÓMINAS, CON SUS VARIABLES Y DESCUENTOS Y LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.
- TRAMITACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PRESTACIONES Y AYUDAS ESPECIFICADAS EN EL VIGENTE CAPITULO III DEL ACUERDO MARCO Y CONVENIO COLECTIVO.
- TRAMITACIÓN DE TODOS LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES Y DESARROLLAR CONVENIOS CON ENTIDADES QUE OFREZCAN SERVICIOS EN MEJORES CONDICIONES.
- PRESTAR APOYO ADMINISTRATIVO A LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES.
- TRAMITACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE LOS PLANES DE AHORRO Y DE PENSIONES.

ACTIVIDADES

- COORDINACIÓN CON LAS UNIDADES DEL ÁREA. CONTACTOS CON SECCIONES SINDICALES. ASISTENCIA COMO SECRETARIO A LA COMISIÓN INFORMATIVA DELEGADA.
- BASES Y CONVOCATORIA DE SELECCIÓN. PUBLICACIÓN. CONTROL Y REALIZACIÓN DE EJERCICIOS. PROPUESTAS DE CONTRATACIÓN O NOMBRAMIENTO. ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL. REGISTRO DE CONTRATOS LABORALES EN EL SAE.
- CONTROL DE JORNADAS Y HORARIOS. EXPEDICIÓN Y CONTROL DE TARJETAS DE IDENTIFICACIÓN. AUTORIZACIÓN DE VIAJES Y ALOJAMIENTOS. CONTROL DE FACTURAS DE LA AGENCIA DE VIAJES.
- DATOS PARA LA ELABORACIÓN DE LA NÓMINA. LISTADOS E INFORMES Y REMISIÓN CORRESPONDIENTE. DECRETO DE APROBACIÓN DE NÓMINA. REGISTRO DE BAJAS Y ALTAS MÉDICAS Y REMISIÓN CORRESPONDIENTE. INFORMES Y CERTIFICADOS DE COTIZACIÓN Y PAGO DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.
- CONCESIÓN Y ABONO DE PRÉSTAMOS, MINUSVALÍAS A PERSONAL JUBILADO, PRESTACIONES, AYUDA ESCOLAR Y PREMIOS POR JUBILACIÓN.
- CONTROL Y TRAMITACIÓN DE LOS DISTINTOS PLANES Y REPARTO DE LA DIPUTACIÓN A LOS DISTINTOS PLANES
- INFORMACIÓN Y TRAMITACIÓN DE SINIESTROS.
- NEGOCIACIÓN CON LAS COMPAÑÍAS ASEGURADORAS.

OBJETIVOS

INDICADORES

- Nº PROPUESTAS DECRETOS, PROPUESTAS ACUERDOS DE JUNTAS DE GOBIERNO, PROPUESTAS ACUERDOS PLENO, DE INFORMES JURÍDICOS, DE ACTAS DE COMISIÓN INFORMATIVA Y DE CONTRATOS REALIZADOS, EN CALIDAD DE SECRETARIO DELEGADO.
- Nº DE PROCESOS SELECTIVOS REALIZADOS, DE CONTRATOS EFECTUADOS, DE NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO Y DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA.
- Nº DE CONCURSOS PARA LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, DE PUESTOS OFERTADOS Y DE PERSONAL PROMOCIONADO.
- ÍNDICE DE ABSENTISMO LABORAL Y NÚMERO DE VIAJES DE EMPLEADOS/AS POR DESTINO, MOTIVO, DURACIÓN...
- Nº DE INCIDENCIAS EN NÓMINAS, DE VARIABLES MENSUALES, DE REGISTROS EN LA APLICACIÓN RED DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE INFORMES Y CERTIFICADOS DE COTIZACIÓN.
- Nº DE TRAMITACIONES POR ACTUACIÓN, IMPORTES POR ACTUACIÓN Y TIEMPO MEDIO DE TRAMITACIÓN POR ACTUACIÓN.
- Nº DE TRAMITACIONES EN LOS PLANES DE AHORRO Y PENSIONES Y TIEMPO MEDIO DE TRAMITACIÓN POR ACTUACIÓN.
- Nº DE TRAMITACIONES POR COMPAÑÍAS ASEGURADORAS Y TIEMPO MEDIO DE DURACIÓN DE LA TRAMITACIÓN POR ACTUACIÓN.

1.- ANALISIS DEL SUBPROGRAMA 920E2

1.1.- FINALIDAD

Planificar las necesidades de personal y gestionar los diferentes aspectos relacionados con las mismas, compensando las situaciones de desigualdad o desequilibrio existentes.

1.2.- ESTRUCTURA

Nada refleja la ficha en cuanto a objetivos a conseguir del programa, aunque podemos encadenarlo con las finalidades del mismo.

Las finalidades contempladas en la ficha presenta como actividades para su consecución las siguientes:

- Coordinación con las unidades del área. Contacto con secciones sindicales.
- Bases y Convocatoria de selección....
- Control de jornadas y horarios. Expedición y control de tarjetas de identificación, autorización de viajes y alojamientos...
- Datos para la elaboración de la nómina. registro de altas y bajas médicas...
- Concesión y abono de préstamos, minusvalías a personal jubilado, prestaciones, ayuda escolar...
- Información y tramitación de siniestros.
- Negociación con las compañías aseguradoras.

En principio no hay ninguna referencia a la igualdad en este programa, así como tampoco al sexo, género, transversalidad, mujer, etc.

1.3.- NORMATIVA

1.3.1.- VINCULACIÓN NORMATIVA Y PROGRAMÁTICA

Este programa está inserto en un marco normativo en el que la igualdad de género es un criterio primordial para la consecución de condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, (...), se garantizará, (...), en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales (...)

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral...
2. El permiso y la prestación por maternidad ...
3. Reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

Ley 12/07, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género.

Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

2. (...) medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

Artículo 31. Empleo en el sector público andaluz.

1. (...) pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.
2. Formación de su personal en materia de igualdad.

Estatuto de Autonomía de Andalucía

Artículo 167. Igualdad de la mujer en el empleo.

Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral (...)

Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo 14. Derechos individuales. Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- (...) progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (...)
- (...) no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual (...)
- (...) la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 55. Principios rectores.

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. (...) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

I Plan para la Igualdad de Género en la empresa Diputación de Málaga 2010-2013.

Destacando el Eje Segundo, cuyo principal objetivo es llevar a cabo una política interna de gestión de los recursos humanos garante de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el interior de la organización laboral. Erradicando las desigualdades en la situación y condiciones laborales, e integrando la perspectiva de género en los procedimientos de dirección y gestión de recursos humanos.

Está compuesto por las siguientes Áreas:

Área 1.- Definición, clasificación y valoración de puestos de trabajo.

Área 2.- Selección y Acceso.

Área 3.- Formación de personal

Área 4.- Desarrollo de carrera

Área 5.- Condiciones Laborales.

Área 6.- Políticas de Promoción de la Salud y Seguridad en el entorno laboral.

Área 7.- Negociación colectiva.

1.3.2.- MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA DERIVADA DEL CONTEXTO NORMATIVO.

De las normas enumeradas se desprende que el marco de intervención de este programa presupuestario respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe destinar fondos para la realización de:

1. Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas destinadas a facilitar la promoción profesional; a fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional; a promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración...
2. Conciliación y Corresponsabilidad, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la carrera profesional.
3. Transversalidad: incluyendo la igualdad como uno de los objetivos e indicadores para medir el logro de la igualdad en la gestión del personal.
4. Presencia equilibrada horizontal y vertical de mujeres y hombres, aumentando la presencia de mujeres en aquellos ámbitos en los que su presencia es escasa y en los puestos de toma de decisiones u órganos de influencia en la toma de decisiones.
5. Definición, clasificación y valoración de puestos de trabajo, integrar la igualdad en la definición de los puestos de trabajo, funciones, perfiles y valoraciones.

1.4.-DIAGNÓSTICO.

Se recogen en este apartado las desigualdades más relevantes que subyacen al programa presupuestario y sobre las que éste debería incidir.

Situación social e identificación de desigualdades en los ámbitos de intervención del programa:

Para conocer la situación social e identificar las desigualdades en los ámbitos de intervención del programa, tendríamos que disponer de datos desagregados de la plantilla de Diputación y en los diferentes ámbitos de actuación del programa.

Así, los únicos datos que hemos podido recabar hacen referencia al diagnóstico realizado en 2009 para la elaboración del Plan de Igualdad en empresa, en el que se pone de manifiesto que si bien la Diputación de Málaga es una organización con un compromiso claro a favor de la igualdad, se encuentra en tránsito desde la óptica de

las políticas específicas hacia la aplicación práctica de la transversalidad que marca la normativa vigente.

La plantilla está en los límites de lo que se considera equilibrio entre mujeres y hombres con tendencia a la feminización. Así, el 60,7% de la plantilla está compuesta por mujeres y el 39,3% por hombres.

Como ocurre en el empleo del sector privado se producen también los fenómenos de segregación horizontal y vertical, en atención a la composición de las Áreas existentes en aquel momento. De esta manera, las Áreas con un mayor número de mujeres eran:

- Igualdad y Participación Ciudadana: 78,6% mujeres frente a 21,4% de hombres.
- Concertación y Modernización: 83,3% de mujeres frente a 16,7% de hombres.
- Derechos Sociales: 79,8% de mujeres frente a 20,2% de hombres.

Mientras que el mayor número de hombres se encuentran en:

- Servicios Intermunicipales: 82,9 % de hombres frente a 17,1% de mujeres.
- Fomento Local y Red Viaria: 65,8% de hombres frente a 34,2% de mujeres.
- Organización y Gobierno Interior, 57,8% frente a 42,2% de mujeres.
- Hacienda y Patrimonio, 55,6% de hombres frente a 44,4% de mujeres.

Existiendo por tanto, áreas claramente feminizadas, masculinizadas y otras en situación de equilibrio.

Respecto a la posición que ocupan mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, se observa como la presencia de mujeres aumenta a medida que se desciende en la escala jerárquica. Así pues, mientras los grados de menor escala, personal subalterno y personal administrativo, está compuesto por un 69% y 77% respectivamente de mujeres; las escalas más altas, sin embargo, compuestas por personal directivo y mandos intermedios lo componen un 65 % y 66% de hombres.

Resulta de utilidad por tanto, para mejorar la presente ficha presupuestaria, atender a las personas que componen el personal de la Diputación, conociendo la proporción de mujeres y hombres que trabajan en la Administración, y sobre todo, su presencia según niveles de responsabilidad y decisión, pues arroja importantes conclusiones sobre los resultados de las medidas para fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos.

1.5.- REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En la ficha del subprograma no aparecen actuaciones ni intervenciones relativas a la igualdad de género, que den respuesta a las desigualdades identificadas en el diagnóstico.

2.- VALORACION DEL PROGRAMA.

2.1.- CONSIDERACIONES PREVIAS.

No existe en el texto del subprograma ninguna referencia explícita ni implícita a la igualdad.

No dispone de indicadores de género, aunque si de otros indicadores sobre los que poder hacer referencia explícita al género.

2.2.- RESULTADOS ESPERADOS.

Como mencionamos, no hay referencia explícita que obligue a tener en cuenta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por lo que no es posible hacer una previsión sobre su efecto en la igualdad de género. En principio, los resultados que cabría esperar son de perpetuación de las desigualdades existentes.

1. Definición, Clasificación y Valoración de puestos de trabajo

- Análisis de los perfiles básicos establecidos en la RPT, asegurando que no se incluyan exigencias que puedan introducir sesgos de género.
- Incorporar en el procedimiento de la Comisión Técnica de Valoración de Puestos, un informe con recomendaciones para asegurar la integración del género.
- Adaptación del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo a lo dispuesto en la normativa sobre igualdad.
- Acciones formativas específicas en materia de género.

2. Selección y Acceso

- Elaboración del Informe de Impacto de Género en la Oferta Pública de Empleo
- Utilización de un lenguaje no sexista
- Inclusión de contenidos de igualdad en los temarios.
- Adaptación sistemas de recogida de información en los procesos de selección.
- Incorporación de personas expertas en género como criterio de composición de los Tribunales y Órganos de selección.

3. Desarrollo de carrera

- Inclusión de cláusulas relativas a la participación de las personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de dependientes o menores, permisos por maternidad y paternidad o reducción de jornada en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo.
- Inclusión de cláusulas relativas a la posibilidad de computar, a efectos de méritos y valoración del trabajo desarrollado en las bases de los concursos para provisión de puestos de trabajo, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones anteriormente citadas.

2.3.- VALORACION DEL IMPACTO.

Obligatoriedad: Puntuación: 2

Este subprograma tiene alto poder transformador, dado que existen mandatos normativos y programáticos que obligan a integrar la dimensión de género en su contenido, tal y como se ha puesto de manifiesto en el punto 2.3.1.

Roles y Estereotipos: Puntuación: 4

Incidencia previsible: Puntuación: 0.

Tal y como se encuentra redactado el programa presupuestario no aparece la intención de modificar el rol de género ni las visiones estereotipadas que la sociedad tiene de mujeres y hombres.

Incidencia potencial: Puntuación: 4

El programa podría incidir directamente cambiando los roles sociales y las relaciones de poder existentes.

Contribución al logro de la igualdad: Puntuación: 6

Contribución previsible: 2

La igualdad está explicitada en los objetivos o en las actividades.

Contribución potencial: 4

El subprograma por sus contenidos, tiene la posibilidad y/o el margen de contribución a la igualdad alto o muy alto.

Autonomía económica de las mujeres: Puntuación. 4

El subprograma, por sus contenidos, tiene incidencia directa en el logro de la independencia económica de las mujeres.

Corresponsabilidad: 0

No tiene incidencia alguna el subprograma para incidir en el aumento de la disponibilidad pública de las mujeres y doméstica de los hombres.

Alcance: Puntuación: 4.

Alcance directo: Puntuación: 2

Tiene un alcance de más de 250 personas, al abarcar a toda la plantilla de la Diputación.

Alcance indirecto: Puntuación: 2

Abarca al 100% del personal de Diputación.

Dotación económica: Puntuación: 0

Sostenibilidad: Puntuación: 2

El efecto del programa tiene por razones obvias una duración larga dada sus características y objetivos.

Grado Previsible de impacto: 14

Prevedemos que el impacto del programa en el presente ejercicio presupuestario será de perpetuación de la situación existente.

3.- OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES.

3.1.- OBJETIVOS DEL SUBPROGRAMA.

El programa no incluye entre sus objetivos referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual debería contemplarse como principio básico que debe inspirar las convocatorias de ofertas de empleo público, el desarrollo de la carrera profesional, permisos y licencias...

3.2.- ACTUACIONES.

Las actuaciones contempladas (Coordinación con las unidades del área. Contacto con secciones sindicales, bases y Convocatoria de selección, control de jornadas y horarios, autorización de viajes y alojamientos, concesión y abono de préstamos, minusvalías a personal jubilado, prestaciones, ayuda escolar...) deben fomentar, aún más, la perspectiva de género en la redacción del subprograma presupuestario, así como recogerse de manera explícita el objetivo de la incorporación de género.

3.3.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

En relación a la ficha presupuestaria, debe revisarse el lenguaje empleado en la redacción de las fichas presupuestarias, e incidir en los indicadores de género, objeto de análisis en el punto siguiente.

Sería conveniente como mencionamos con anterioridad, disponer de datos actualizados sobre la composición de la plantilla y manejar tales datos desagregados por sexos.

3.4.- INDICADORES.

En cuanto a los indicadores para medir el impacto de género, no se incluyen ninguno en la ficha presupuestaria, pero se deberían incluir alguno y mencionados con anterioridad:

- Diferencias cuantitativas en cuanto a porcentaje de hombres y de mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.
- Diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre mujeres y hombres.
- Retribuciones por categoría y/o grupo profesional para mujeres y hombres.
- Personal directivo diferenciado por sexo.
- Cabe la desagregación por sexos en la mayor parte de los indicadores contemplados en al ficha presupuestaria (personas que participan en procesos selectivos, en solicitudes de ayudas, prestaciones...etc).

4.2.- PROPUESTA DE MODIFICACIÓN PARA LAS FICHAS PRESUPUESTARIAS

Se incluyen 8 fichas modificadas que integran la igualdad de género en todos sus parámetros en consonancia con la legalidad vigente.

PROGRAMA: 232D Desarrollo local género e innovación

SUBPROGRAMA: 232D3 Elaboración y ejecución de planes y medidas de igualdad

TIPO: Concertado

CENTROS GESTORES: 4101 Políticas de igualdad género

FINALIDADES:

Incorporar la transversalidad de género en las políticas municipales a través de Planes y medidas específicas.

ACTIVIDADES:

Asesoramiento en la implantación de Planes y medidas de igualdad

Seguimiento de las distintas fases de implantación.

OBJETIVOS:

1. Colaboración económica
2. Coordinación de las actuaciones municipales en materia de igualdad

INDICADORES:

Nº Ayuntamientos o E.L. que reciben apoyo económico/total municipios

Nº Ayuntamientos o E.L. que desarrollan diagnóstico, planes o medidas de igualdad/
total municipios

Nº Medidas o acciones ejecutadas/ total medidas

PROGRAMA: 232B Violencia de género y derechos de las mujeres

SUBPROGRAMA: 232B0 Plan de erradicación de la violencia de género

TIPO: Finalista

CENTROS GESTORES: 4101 Servicio de Igualdad de género

FINALIDADES:

Luchar por la erradicación de la violencia de género en la provincia implicando a toda la sociedad malagueña, profesionales y ciudadanía.

OBJETIVOS:

Desarrollar el plan de erradicación de la violencia en la provincia de Málaga

Coordinar a nivel institucional y profesional a entidades y agentes implicadas

Atender y realizar seguimiento a las mujeres que sufren violencia.

Formar y sensibilizar a agentes sociales, cuerpos de seguridad y ciudadanía

ACTIVIDADES:

Atención jurídica, psicológica y social a las mujeres de la provincia

Atención psicológica a mujeres de la serranía de Ronda (individual y grupal)

Teleasistencia jurídica gratuita a través del teléfono 900 771 177.

Seguimiento y coordinación con las abogadas que atienden dicho teléfono.

Dotación de móviles de seguridad GPS conectados con la Guardia Civil para víctimas de violencia de género en situación de alto riesgo y seguimiento de los casos.

Comisiones de seguimiento. (Guardia Civil, policía local y servicios sociales comunitarios).

Ayudas económicas a mujeres con riesgo de exclusión social.

Acogimientos urgentes para víctimas de violencia de género.

Jornadas de prevención de violencia en jóvenes.

Jornadas de sensibilización sobre violencia de género para la población en general.

Formación online para policía local de la provincia en materia de violencia de género.

Campañas divulgativas sobre nuestros recursos en materia de violencia de género.

Comemoración 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género.

Coordinación institucional, mesas locales, comarcales y provincial.

Reuniones de coordinación con profesionales de otros organismos que trabajan en violencia de género (psicólogas, abogadas y trabajadoras sociales).

Coordinación con la Guardia Civil, policía local (seminarios/reuniones de trabajo).

Información sobre recursos a alumnado de la

Colaboración con otras entidades, asociaciones y plataforma de lucha contra los malos tratos

Seminarios, talleres y conferencias de sensibilización y formación sobre la violencia de género dirigido a profesionales y ciudadanía.

INDICADORES:

Nº de participantes, desagregado por sexo, en cada actividad y municipios

Nº de acciones formativas.

Nº de atenciones: presenciales , telefónicas y via telemática por sexo

Nº de mujeres atendidas.

Nº de móviles entregados por municipio

Nº de llamadas recibidas en el teléfono 900 77 11 77 por sexo

Nº de folletos divulgativos, carteles, videos, cuñas de radio y tv. etc. distribuidos

Nº de reuniones de coordinación a la que hemos asistido y municipios

PROGRAMA: 920E Gestión de la organización y de los recursos humanos

SUBPROGRAMA: 920E2 Gestión de las personas.

TIPO: Instrumental

ÓRGANOS GESTORES: 1202. Servicio de Personal.

DELEGACIÓN: Área de Modernización Local.

FINALIDADES:

Planificar las necesidades de personal y gestionar los diferentes aspectos relacionados con las mismas, compensando las situaciones de desigualdad o desequilibrios de género existentes.

ACTIVIDADES:

Coordinación con las unidades del área. Contacto con secciones sindicales.

Bases y Convocatorias de selección libres de sesgos de género

Control de jornadas y horarios. Expedición y control de tarjetas de identificación, autorización de viajes y alojamiento

Datos para la elaboración de la nómina. Registro de altas y bajas médicas...

Concesión y abono de préstamos, minusvalías a personal jubilado, prestaciones, ayuda escolar...

Información y tramitación de siniestros.

Negociación con las compañías aseguradoras.

OBJETIVOS:

Identificar las carencias y necesidades de los diferentes Servicios en materia de personal, ejecutando las acciones pertinentes, evitando sesgos de género en la selección.

Ejecutar y gestionar las actividades del programa a través de criterios que no discriminen a las mujeres y fomenten la participación de los hombres.

INDICADORES:

Diferencias cuantitativas en cuanto a porcentaje de hombres y de mujeres, globalmente y por grupos y/o categorías profesionales.

Diferencias significativas en cuanto a las modalidades del contrato de trabajo entre mujeres y hombres.

Retribuciones por categoría y/o grupo profesional para mujeres y hombres.

Personal directivo diferenciado por sexo.

Número de procesos selectivos realizados

Nº de contratos efectuados y de nombramientos de personal por sexo.

Número de concursos para la provisión de puestos de trabajo

Nº de puestos ofertados y de personal promocionado. Datos desagregados por sexo.

Índice de absentismo laboral y número de viajes de empleados/as por destino, motivo, duración... Datos desagregados por sexo.

Número de incidencias en nóminas, de variables mensuales Datos desagregados por sexo

Número de mujeres y hombres para los que se han tramitado planes de ahorro y pensiones.

PROGRAMA: 920E Gestión de recursos humanos y servicios generales

SUBPROGRAMA: 920E0 Dirección y gestión de la delegación

TIPO: Instrumental

ÁREA: Modernización local

CENTROS GESTORES:

1202 Servicio de personal

1205 Unidad de formación y asesoramiento en rr.hh.

1209 Organización

1204 Prevención de riesgos laborales

1291 Dirección de la delegación recursos humanos y servicios generales

FINALIDAD:

El logro de una política eficaz de recursos humanos, aplicando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como criterio de calidad y modernización organizacional.

OBJETIVOS:

Aprobar planes para la ordenación y gestión integrada de sus recursos humanos, evitando situaciones de desequilibrio por razón de sexo

Planificar y dirigir las prestaciones de los servicios del área, velando por el cumplimiento del mandato de igualdad recogido en el plan de igualdad en la empresa.

Potenciar una comunicación interna ágil y fluida, respetando la diversidad.

Propiciar una eficiente utilización de los recursos económicos, a través de una adecuada dimensión de sus efectivos

ACTIVIDADES:

Promoción de medidas, libres de sesgos de género, dirigidas al desarrollo de la carrera profesional y la promoción interna.

Formación de competencias dirigidas a un enfoque de calidad y gestión.

Implementación del I plan de igualdad de género en la empresa 2010-2013

Desarrollo de la aplicación informática meta 4. recogida y tratamiento de los datos desagregando por sexo los datos

Establecimiento de reuniones periódicas y puntuales con los diversos órganos: mesa general de negociación, mesas sectoriales, comisiones de personal, comités de salud y seguridad en el trabajo, comisión de formación, y demás mesas de trabajo.

Establecimiento de reuniones con la representación de: junta de personal, comité de empresa, secciones sindicales...

Potenciar el desarrollo personal y profesional en el área

INDICADORES:

Nº de reuniones con los diversos órganos

Nº de participantes en las reuniones desagregando datos por sexo.

porcentaje de acuerdos por unanimidad.

Nº de actuaciones realizadas incorporando la perspectiva de género

Nº de documentos aprobados en aplicación del mandato de igualdad de oportunidades

Nº de medidas dirigidas a la promoción y desarrollo de la carrera del personal, teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres.

PROGRAMA: 230J Promoción del empleo y la formación: administración general

SUBPROGRAMA: 230J0 Dirección y gestión

TIPO: Instrumental

CENTROS GESTORES: 4203 Políticas de empleo

FINALIDAD:

Diseñar las líneas estratégicas y actuaciones de las políticas de empleo de la Diputación

ACTIVIDADES:

Diseñar, gestionar, coordinar y efectuar el seguimiento, control y evaluación de los programas, proyectos y actividades del servicio de “Políticas de empleo”, introduciendo en los mismos medidas tendentes a reducir las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y realizando las evaluaciones desde el punto de vista del impacto diferencial que los mismos producen sobre mujeres y hombres.

Coordinar al equipo técnico que compone los diferentes programas del servicio de “Políticas de empleo”.

Gestionar los presupuestos del servicio de “Políticas de empleo”.

Elaboración y evaluación de las diferentes convocatorias de subvenciones del servicio de “Políticas de empleo” integrando la perspectiva de género.

Coordinación e interlocución con otras administraciones y entidades para la ejecución de los diferentes convenios de colaboración.

Elaboración y publicación de la memoria anual del Servicio.

OBJETIVOS:

Mejorar la situación laboral de las personas de la provincia de Málaga reduciendo las brechas de género.

Gestionar las actividades del servicio de la manera más eficiente posible y teniendo siempre en cuenta el enfoque de género.

INDICADORES:

Grado de ejecución de los presupuestos.

Número de actuaciones programadas llevadas a cabo.

Número de actuaciones no programadas llevadas a cabo.

Número de actuaciones programadas no ejecutadas.

Porcentaje de intervención de cada uno de los profesionales en el conjunto de tiempo, dedicado a las actividades propias de este servicio.

Coste total/ejecución presupuestaria.

Número proyectos elaborados y presentados a otras administraciones públicas.

Número de proyectos gestionados.

Número de actuaciones ejecutadas de las líneas estratégicas del servicio.

Número de personas por sexo que trabajan en las políticas de empleo.

Coste realizado de recursos materiales y financieros/coste total ejecución presupuestaria.

Número de actuaciones realizadas que incluyen medidas tendentes a reducir las desigualdades de género respecto al total y por tipo.

Porcentaje del presupuesto que suponen las actuaciones tendentes a reducir las brechas de género

PROGRAMA: 341A Promoción deportiva

SUBPROGRAMA: 341A0 Campaña de natación

TIPO: Concertado 2.09 de 16/c campaña de natación

CENTROS GESTORES: 3202 Juventud y deportes

FINALIDADES:

Promover desarrollo personal e igualitario mediante trabajo del esquema corporal en el medio acuático adaptado a las edades en los municipios de menos de 5.000 habitantes preferentemente.

Iniciación y mejora de las habilidades acuáticas como forma de actividad físico deportiva, potenciando la participación de mujeres, sobre todo de edades adultas.

ACTIVIDADES:

La actividad propiamente dicha se desarrollará en cuatro ejes de trabajo en los que estará presente la igualdad de género tanto fomentado la participación de las mujeres en general y de los hombres en las actividades consideradas femeninas:

1. Cursillo de iniciación y aprendizaje. Niveles: según inscripciones o demanda.
2. Escuelas de verano de natación: mejoras de técnicas de natación.
3. Actividad acuática para personas adultas y mayores, potenciando la participación de las mujeres
4. Actividades populares y de recreación.

Para ello se prevé la contratación de personal técnico de natación durante 25 días en el mes de julio, potenciando la contratación femenina.

OBJETIVOS:

Organizar encuentros de natación: circuito a nivel comarcal (intermunicipal), de carácter lúdico-recreativo (relevos, gimkana, días de la natación,...) promoviendo una participación equilibrada de mujeres y hombres, libre, además, de sesgos de género

Potenciar la iniciación y aprendizaje en la natación de toda la población evitando desequilibrios de género

Organizar programas específicos de recreación y animación acuática. potenciando la participación de los hombres.

INDICADORES:

Nº de Inscripciones en los cursos de natación desagregados por sexo

Contrataciones de personal técnico desagregado por sexo.

Número de mujeres y de hombres participantes en los encuentros de natación entre distintos municipios. (y en cada actividad de los encuentros).

Cantidad económica invertida en el municipio y ratio participante por sexo/ciclo o campaña.

PROGRAMA: 241B Promoción del empleo y la formación

SUBPROGRAMA: 241B1 Promoción del empleo y desarrollo local

TIPO: Finalista

CENTROS GESTORES: 4203 Políticas de empleo

FINALIDAD:

Fomentar un desarrollo económico y social sostenible e igualitario a través de la creación de empleo, promoviendo iniciativas por el empleo, la inserción social y laboral, así como el empleo autónomo.

ACTIVIDADES:

Coordinar el foro de empleo de Plan Málaga Horizonte 2012.

Asistencia técnica en el desarrollo de planes de negocio y la gestión del autoempleo.

Gestión de los proyectos de autoempleo presentados a través de los convenios de microcréditos.

Organización en los municipios de la provincia de jornadas de difusión y formación sobre las posibilidades de autoempleo y fomentos de la cultura emprendedora, incorporando el principio de igualdad.

Elaboración, evaluación y apoyo técnico para el acceso a las diferentes convocatorias de subvenciones del Servicio de Políticas de Empleo en materia de autoempleo.

Fomento, creación y consolidación de la red de emprendedores/as, promoviendo la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Apoyo en la promoción de los negocios y fomento de la cooperación empresarial.

Elaboración y evaluación y apoyo técnico para el acceso a las diferentes convocatorias de subvenciones del Servicio de Políticas de Empleo en materia de creación, consolidación y promoción de empresas de inserción.

Organización en los municipios de jornadas de difusión y formación sobre creación y consolidación de empresas de inserción, incorporando el principio de igualdad.

Participación en la "Feria de los Pueblos".

OBJETIVOS:

Fomentar e impulsar la creación y consolidación de las empresas de inserción a fin de posibilitar un acceso al mercado de trabajo de los colectivos más desfavorecidos, promoviendo la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Disminuir el ámbito de la economía sumergida a través de la creación de empresas de inserción, fomentando la cultura emprendedora, especialmente entre el colectivo de las mujeres.

Dinamizar el tejido asociativo de la provincia de Málaga, a fin de que se constituyan como entidades promotoras de empresas de inserción, incorporando, a su vez, el principio de igualdad.

Mejorar la competitividad de las PYMES en el territorio teniendo en cuenta criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Crear las condiciones para el autoempleo en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo, prestando especial atención a actividades económicas donde las mujeres se encuentren infrarepresentadas.

Apoyar a las personas emprendedoras a través de convenio de microcréditos.

INDICADORES

Nº de acciones llevadas a cabo dentro del foro de empleo del Plan Málaga Horizonte 2012.

Nº de PYMES que pertenecen a la red de cooperación y comunicación, con datos de titularidad desagregados por sexo.

Nº de proyectos empresariales y emprendedores que han recibido asistencia para su constitución y municipios de localización, con datos de personas promotoras desagregados por sexo.

Nº de proyectos empresariales subvencionados con cargo a subvenciones de Diputación y con cargo a microcréditos, con datos de personas desagregados por sexo.

Nº de empresas y emprendedores/as asistidos/as en relación con su consolidación y sus municipios de localización.

Nº de jornadas de formación realizadas, así como nº de asistentes desagregados por sexo.

Nº de solicitudes presentadas a las diferentes convocatorias del servicio y porcentaje concedidas, con datos desagregados por sexo.

Nº de personas que participan en la red de emprendedores/as, con datos desagregados por sexo.

Nº de proyectos de empresas de inserción que han recibido asistencia para su constitución y municipios de localización.

Nº de proyectos de empresas de inserción subvencionados con cargo a subvenciones de Diputación, con datos de personas promotoras desagregados por sexo.

Nº de personas que han pasado a situación laboral activa, a través de una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia, con datos desagregados por sexo.

Nº de personas en riesgo de exclusión social que han pasado a situación laboral activa a través de una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia, con datos desagregados por sexo.

Grado de satisfacción en relación a personas atendidas y actividades realizadas en la “Feria de los Pueblos, con datos desagregados por sexo.

Nº de medidas realizadas con objeto de reducir las desigualdades de género en las diferentes actuaciones realizadas.

PROGRAMA: 324A Actividades educativas

SUBPROGRAMA: 324A1 Actividades educativas escolares

TIPO: Concertado

ÓRGANOS GESTORES: Educación (4501).

DELEGACIÓN RESPONSABLE: Educación y Juventud.

FINALIDADES:

Promover la realización de actividades educativas no regladas del alumnado de la provincia, velando por los principios de coeducación y de igualdad efectiva para niñas y niños, como criterio de una educación de calidad.

ACTIVIDADES:

Conceder subvenciones y ayudas, que eliminen y rechacen comportamientos y contenidos sexistas o estereotipados y violentos, para la realización de actividades culturales y educativas tales como:

Cursos de formación

Actividades extraescolares

Campamentos urbanos, prioritariamente los que se publiciten prestando especial atención a las actividades que inciden en la igualdad

Escuelas de verano

Colonias infantiles

OBJETIVOS:

Colaborar económicamente en las actividades culturales y educativas que se promuevan en los centros escolares y fomenten la paridad y el sentido de la corresponsabilidad entre la población escolar y promover, a su vez, una elección extraacadémica libre de sesgos de género y una educación afectivo-sexual responsable y saludable, completando así la educación social de los escolares de la provincia.

INDICADORES:

Nº de actividades respecto al total, que incorporan la igualdad de género en los objetivos y actuaciones.

Nº de actividades nuevas y modificadas que garanticen la existencia de una pluralidad clara en la oferta

Nº de escolares, desagregados por sexo y por actividad, en cada una de las actividades subvencionadas

Nº plazas reservadas, respecto al total ofertado, a los niños y niñas en las actividades en las que se encuentran infrarepresentados.

5.- RESULTADOS OBTENIDOS

A partir de la clasificación realizada por el grupo de trabajo de los programas presupuestarios aprobados para el año 2011, los avances logrados más significativos han ido encaminados a baremar los programas presupuestarios identificados como G1 y G2, y elegir de entre ellos, los de puntuación más elevada por ser más pertinentes al género y más consecuentes con la igualdad,

Los criterios de baremación consensuados por el grupo de trabajo, han servido para trabajar de forma más cercana con los programas más relevantes y decisivos en la igualdad.

El objetivo que se pretende es que paulatinamente se vayan transformando todas las fichas que conforman el presupuesto de la corporación y adaptándolas a la igualdad. A las fichas modificadas en el anterior ejercicio (2011), se han añadido en el presente informe nuevas propuestas, para la presentación a los presupuestos del 2012.

Además de constituir un avance en la integración de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos, se proporciona una guía útil para el diseño de posteriores fichas del resto de subprogramas de toda la Diputación, de acuerdo con la igualdad.

Pero a su vez se ha producido un avance decisivo dentro del proceso potenciando una mayor participación de las personas responsables de los programas presupuestarios mediante una formación que les facilite herramientas para incorporar la perspectiva de género en las mismas;

El objetivo que se pretende es ir trasladando a toda la Corporación el proceso iniciado en el año 2009 por el grupo de presupuesto y género,, y de implicar cada día a más personas, más servicios y más delegaciones.

Todo ello en consonancia con la normativa vigente: Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 15; y el compromiso adoptado por nuestra Corporación mediante aprobación del III Plan Transversal de Género 2010-2013, y lo dispuesto por la Comisión de Calidad en la Gestión Presupuestaria, asegurando unos presupuestos guiados por los criterios de eficacia y eficiencia.

Así mismo y como reto nos proponemos hacer un seguimiento con el fin de comprobar si van siendo adaptadas a las indicaciones observadas por el grupo de trabajo. Este seguimiento que se hará de forma consecutiva en los meses de Febrero y Junio, va a propiciar una forma de control en el proceso llevado a cabo en la Diputación.

El siguiente paso que queda deberá ir enfocado básicamente en considerar el esfuerzo de esos subprogramas mas comprometidos con la igualdad y la posibilidad de que la corporación les dé una mayor consideración, dentro del conjunto de todos los subprogramas de los presupuestos.