



V Plan Municipal de IGUALDAD
entre mujeres y hombres

Ayuntamiento de Granada
Concejalía de Igualdad

2018 - 2022

Edita

Ayuntamiento de Granada
Igualdad de Oportunidades, 2018

Concejala Delegada de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia

Ana Muñoz Arquelladas

Coordinación Técnica

Milagros Mantilla de los Ríos Manzanares. Jefa de Servicio de Igualdad de Oportunidades

Equipo técnico de elaboración

Inmaculada Carmona Cuesta (Agente para la Igualdad)

Margarita Rosino Sánchez (Agente para la Igualdad)

Rosario Rodríguez Martín (Agente para la Igualdad)

Tamara Álvarez Valverde (Agente para la Igualdad)

Colaboración Equipo Técnico de Violencia de Género

Elena Álvarez Salmerón (Psicóloga)

Gerardo Omar Dueñas Salcedo (Asesor Jurídico)

María José Barranco Jurado (Psicóloga)

Colaboración en diagnóstico e indicadores

Laura Chico Díaz (Socióloga)

M^ª Rocío García Cerrillo (Socióloga)

Patricia Molina Hernández (Socióloga)

Agradecimientos

Al Consejo Municipal de la Mujer

A todas las personas que han participado con sus aportaciones

Diseño y maquetación

Elisabeth Fernández Álvarez.

Depósito legal

GR 1112-2018

V Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres

Ayuntamiento de Granada
Concejalía de Igualdad

ÍNDICE

1. Presentación
2. Acuerdo de Aprobación del Ayuntamiento Pleno
1. Introducción
2. Diagnóstico
3. Proceso de elaboración
4. Principios rectores
5. Ejes estratégicos de intervención, objetivos, actuaciones e indicadores
6. Estructuras para la gestión, coordinación y participación
7. Seguimiento y evaluación
8. Vigencia

PRESENTACIÓN

El Pleno del Ayuntamiento de Granada en su sesión ordinaria celebrada el 29 de junio de 2018, aprobó por unanimidad el V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2018 - 2022. Un plan estratégico que pone de manifiesto el máximo compromiso del Ayuntamiento de Granada, con el equipo de gobierno al frente, de trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres, desde todas las áreas municipales para de manera conjunta, abordar los cambios que requiere esta ciudad para ser más igualitaria, justa y democrática.

Este V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el instrumento que hemos diseñado para hacer frente a los retos en materia de igualdad a los que nos enfrentamos en los próximos 4 años:

Aplicar la transversalidad de género en todas las Áreas y políticas municipales, un cambio que requiere situar la igualdad entre hombres y mujeres como prioridad, impulsado desde la Delegación de Presidencia.

Otro de los retos que afrontamos es el de promover un cambio para superar el modelo de socialización patriarcal, apostamos por una ciudad donde todas las personas compartan los mismos derechos y obligaciones y también las mismas oportunidades vitales y profesionales; por ello vamos a trabajar por una ciudad corresponsable que permita conciliar la vida laboral, familiar y personal.

También nos enfrentamos a la violencia de género, una de las manifestaciones más graves de la desigualdad y la mayor vulneración de los derechos humanos que padecen las mujeres. Vamos a luchar contra todas las manifestaciones de la violencia de género trabajando con medidas de sensibilización y prevención, prestando una atención integral y especializada a las mujeres y a sus hijas e hijos, desde la coordinación y colaboración institucional y ciudadana.

Todo esto no lo podemos hacer sin contar con la plena participación de las mujeres en la esfera pública, vamos a trabajar para que las mujeres de nuestra ciudad estén presentes en todos los ámbitos, además de implicar activamente a los hombres para que la igualdad sea un objetivo común.

Deseo expresar mi satisfacción, como Alcalde de la ciudad, al presentar este Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que ha contado con una amplia participación de todos los grupos políticos municipales alcanzando su aprobación por unanimidad y de la ciudadanía, muy especialmente del Consejo Municipal de la Mujer, constituyendo este Plan un auténtico Pacto de Granada por la igualdad de género.

Francisco Cuenca Rodríguez

Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Granada

Presentar el V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, como Primera Teniente Alcalde del Ayuntamiento de Granada, supone una gran satisfacción personal, y políticamente todo un logro para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres en la ciudad, al situarla entre las prioridades de gobierno, y como Delegada de Presidencia e Igualdad con el impulso de la acción transversal de género en todas las políticas municipales.

Este Plan se estructura en torno a cuatro ejes estratégicos para hacer frente a los retos en materia de igualdad a los que nos enfrentamos en los próximos 4 años y que son: el Eje Institucional, que afronta el necesario cambio en la organización y funcionamiento interno del Ayuntamiento de Granada con la aplicación de la transversalidad de género en todas las Áreas y políticas municipales; el Eje Socializador en valores igualitarios que promueve un cambio en el modelo de socialización patriarcal, aborda la educación y desarrollo libre de roles y estereotipos de género; la organización social corresponsable contribuyendo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y la visibilización de la contribución de las mujeres al progreso social; el Eje Contra la Violencia de género que pretende dar una respuesta integral a la violencia de género, una de las manifestaciones más graves de la desigualdad y el Eje de participación y empoderamiento de las mujeres que promueve un modelo de ciudadanía que favorezca su plena participación de las mujeres.

Soy consciente que la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea que requiere una actuación unitaria y la máxima coordinación institucional y colaboración y cooperación ciudadana, en todas las acciones que se desarrollen. Por ello hemos trabajado en un Plan participado que ha tenido en cuenta las aportaciones ciudadanas especialmente, las realizadas a través del movimiento de mujeres, de profesionales, y expertas, de los distintos agentes sociales implicados con la igualdad, y de los grupos políticos municipales. De esta manera tenemos un Plan de igualdad entre mujeres y hombres consensuado, con un dictamen favorable del Consejo de la Mujer, y aprobado por unanimidad por el Ayuntamiento Pleno.

Agradecer la participación, muy especialmente al Consejo Municipal de la Mujeres y a todas las mujeres que con sus aportaciones hacen que este Plan, sea un Plan de y para la ciudad de Granada, una ciudad que se construye más justa e igualitaria.

Ana Muñoz Arquelladas

Primera Teniente de Alcalde

Concejala Delegada de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia

ACUERDO DE APROBACIÓN

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en su sesión ordinaria, celebrada el día 29 de junio de 2018, entre otros acuerdos adoptó el que con número 237, literalmente dice:

“V Plan Municipal de Igualdad. Resolución de alegaciones y aprobación definitiva.

Se presenta a Pleno expediente núm. 1/2018 de Igualdad de Oportunidades, relativo a aprobación definitiva del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual fue aprobado inicialmente por acuerdo núm. 100 del Pleno de fecha 23 de marzo de 2018, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 78 de fecha 25 de abril de 2018, para dar audiencia a las personas interesadas, habiéndose presentado durante el plazo de presentación de reclamaciones y sugerencias, dos escritos de alegaciones:

- El primero de fecha 24 de abril de 2018, nº de registro 349, presentado por la Portavoz del Grupo Municipal del Partido Popular, D^a Rocío Díaz Jiménez.
- El segundo de fecha 24 de abril de 2018, nº de registro 358, presentado por D^a Lorena Rodríguez, Portavoz Adjunta del Grupo Municipal Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía.

En el expediente obra informe jurídico emitido por la Jefa del Servicio de Igualdad de Oportunidades, de fecha 13 de junio de 2018, dando respuesta motivada a las alegaciones presentadas.

Durante el transcurso del debate se producen las siguientes intervenciones:

.....
Tras ello, se somete a votación el expediente, obteniéndose la unanimidad de los 27 Corporativos.

En consecuencia, aceptando dictamen de la Comisión Municipal de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, de fecha 18 de junio de 2018, el Ayuntamiento Pleno, en base a propuesta de la Concejala Delegada de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia, de fecha 14 de junio de 2018, acuerda por unanimidad:

PRIMERO.- Estimar y desestimar, en su caso, las alegaciones presentadas por el Grupo Municipal Popular y el Grupo Municipal de Ciudadanos, en base a informe jurídico emitido por la Jefa del Servicio de Igualdad de Oportunidades, de fecha 13 de junio de 2018,

.....
SEGUNDO.- Aprobar definitivamente el V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, con la inclusión de las alegaciones estimadas, quedando redactado según texto obrante en el expediente, debiendo publicarse para su entrada en vigor.”

El texto definitivo del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, con la inclusión de las alegaciones estimadas, es publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, número 141, de 25 de julio de 2018, fecha de su entrada en vigor.

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Granada acomete el V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, dando un paso adelante para aplicar de manera transversal el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas municipales, para avanzar en una sociedad en igualdad superando el modelo patriarcal, para hacer frente a la violencia de género y para promover la plena participación de las mujeres en los espacios públicos.

Los planes municipales de igualdad entre mujeres y hombres, han sido el instrumento central que ha permitido plantear las líneas municipales de actuación, a medio y largo plazo para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres en la ciudad de Granada.

1.1 ANTECEDENTES

El V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, viene precedido por una dilatada experiencia del Ayuntamiento de Granada, siendo de los pioneros en aprobar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en el año 1991. Cada uno de los planes se ha diseñado teniendo en cuenta los cambios sociales producidos y las necesidades detectadas, sin perder la referencia de los avances normativos.

Así el denominado Plan Granada Mujer, 1991-1995, desarrollaba medidas de acción positiva para hacer frente a las discriminaciones que sufrían las mujeres granadinas, y establecía la coordinación con distintas áreas municipales; posteriormente se desarrollaron el II Plan Municipal de Oportunidades para las Mujeres, 1997-2001, incidiendo en la promoción de la participación equitativa de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad; el III Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre los géneros, 2001-2005, incorporó el principio de transversalidad de género, establecido en la conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing celebrada en 1995; y el IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, 2009-2014, prorrogado hasta 2016, es un Plan que surge tras la aprobación de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y ha supuesto un cambio cualitativo importante para la incorporación de la transversalidad en el Ayuntamiento de Granada, con la creación de dos Comisiones Municipales de coordinación, una técnica y otra política.

A continuación, señalamos distintos acontecimientos claves en el desarrollo del marco normativo y de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito internacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, considerada como la carta internacional de los derechos humanos de las mujeres; y la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing celebrada en 1995, pone de manifiesto la necesidad de implicar e impregnar todas actuaciones políticas y a toda la sociedad, no solamente a las mujeres, y plantea la transversalidad de género como la estrategia a seguir para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, haciendo referencia a la integración del principio de igualdad en todas las políticas y ámbitos de actuación.

En el ámbito europeo con la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam en 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En materia de violencia de género, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul, que entró en vigor en nuestro país el 1 de agosto de 2014, marca un hito muy importante al definirse como el primer tratado europeo contra la violencia hacia las mujeres, incluyendo la violencia sexual, física, psicológica y económica tanto en el ámbito público como privado.

En nuestro país, la Constitución Española de 1978, en el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Dos leyes orgánicas han responsabilizado a los poderes públicos en el marco de sus competencias del desarrollo de las políticas de igualdad y de lucha contra la violencia de género: la ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley Orgánica

3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que suponen un paso fundamental para hacer efectivo el principio de igualdad con la consideración de la dimensión transversal de este, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de la ley.

A nivel Andaluz, el Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado mediante Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, afirma en el artículo 10.2. que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces y en el artículo 16, recoge que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asumió la competencia en materia de políticas de género, y la compartida en materia de lucha contra la violencia de género, materializándose en la aprobación de dos leyes: la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, ambas actualmente en proceso de modificación.

En el ámbito local, el Ayuntamiento de Granada, dispone de competencias para intervenir en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, inferidas de la legislación estatal y autonómica, sin que la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local implique su suspensión ante la nueva redacción de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. De igual modo, las competencias relativas a violencia de género, también se confieren por la legislación estatal y autonómica en materia de violencia de género, así como por formar parte de la red de Centros Municipales de Información a la Mujer del Instituto Andaluz de la Mujer.

Por último destacar que en el Pleno del Congreso de los Diputados, el 15 de noviembre de 2016, aprobó por unanimidad una Proposición No de Ley, para realizar un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, que recoja los compromisos adquiridos con el Convenio de Estambul y la modificación de la Ley Orgánica 1/2004. Aprobándose el 28 de septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados, el Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género, en el que se identifican y analizan los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las diferentes formas de violencia de género y contiene un conjunto de propuestas de actuación entre las que se incluyen específicamente las principales reformas que deberán acometerse.

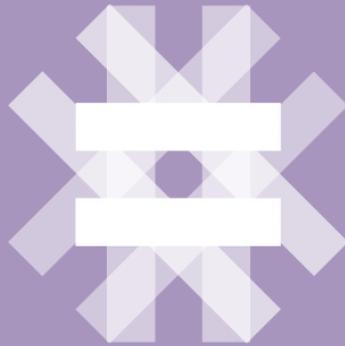
1.2 JUSTIFICACIÓN

El objetivo del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, es fundamentalmente establecer la estrategia de intervención a medio y largo plazo para hacer frente a los factores estructurales que sustentan las desigualdades de género, tan arraigadas como están en las estructuras y dinámicas sociales. La actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres exige el abordaje de medidas transversales, y su puesta en marcha implica no sólo hacerlo desde algunas Áreas o Servicios, sino desde y hacia toda la organización.

El **V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres**, tiene su punto de partida de la evaluación del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y del Programa Municipal contra la Violencia de Género, así como en el Estudio Diagnóstico del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres. El objetivo de estos análisis, ha sido visibilizar la situación real de los hombres y las mujeres en el municipio granadino y así poder actuar en aquellas áreas de necesidad preferente y subsanar bien errores anteriores o la inacción de las políticas públicas. Además se pretende reforzar aquellas líneas de intervención que se han demostrado positivas para reducir brechas de género.

Nos enfrentamos a una serie de retos para abordar las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los próximos 4 años:

El Plan afronta el necesario cambio en la organización y funcionamiento interno del Ayuntamiento de Granada con la aplicación de la transversalidad de género en todas las Áreas y políticas municipales; igualmente afronta los retos de promover un cambio en el modelo de socialización patriarcal, que atribuye papeles estereotipados y claramente diferenciados a mujeres y hombres en relación a la esfera pública y la vida doméstica y de los cuidados, que está en el origen de las desigualdades de género; afronta el reto de hacer frente a todas las manifestaciones de la violencia de género y el reto de promover el empoderamiento y plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.



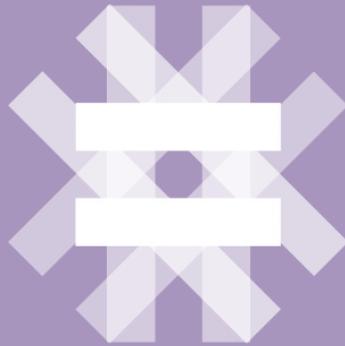
2. DIAGNÓSTICO

Con el fin de actuar de forma efectiva y eficiente, como fase previa a la elaboración del Plan se ha realizado un Estudio Diagnóstico del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, centrado en el año 2016, a partir del análisis sobre las tendencias de cambio en la Igualdad/Desigualdad entre mujeres y hombres en el Municipio de Granada.

Dicho documento permite abordar, desde la perspectiva de género, la situación actual en el Municipio de Granada, haciendo visibles las diferencias existentes entre mujeres y hombres dentro de la realidad social, política, laboral, educativa, cultural y poblacional de Granada. Todo ello, con el fin de conocer las necesidades, carencias y potencialidades en materia de género para favorecer e impulsar el paso de la igualdad formal a la igualdad efectiva en el Municipio.

Este Estudio Diagnóstico del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se incluye como una separata en el expediente del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y sus resultados se pueden consultar en la página web municipal, servicio de igualdad de oportunidades:

<https://bit.ly/2M4YyMY>



3. PROCESO DE ELABORACIÓN

El proceso de elaboración del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se inicia con la toma de conocimiento de la Evaluación del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, por el Ayuntamiento Pleno el 30 diciembre 2016, tras el Dictamen de la Comisión Municipal de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia de fecha 19 de diciembre de 2016, y teniendo en cuenta la aprobación por parte de la Comisión Ejecutiva y de los Dictámenes favorables del Consejo Municipal de la Mujer.

La metodología sigue el ciclo de mejora continua que supone distinguir entre diferentes fases o procesos implicados como son: diagnóstico, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación, en el que cada ciclo retroalimenta al siguiente, y en el que la evaluación no se contempla como fase final del proceso sino que constituye a su vez un punto de partida para el inicio de un nuevo ciclo de implantación.

El proceso se basa en una metodología participativa, contando con responsables de las políticas municipales, personal técnico, ciudadanía en general, especialmente con las asociaciones de mujeres, teniendo un papel destacado el Consejo Municipal de la Mujer como órgano máximo de participación democrática de las mujeres de la ciudad de Granada y de sus asociaciones en los asuntos municipales.

Con estos debates y propuestas presentadas se ha podido mejorar las actuaciones recogidas y se ha trabajado en la elaboración de los indicadores.

3.1 FASE DE DIAGNÓSTICO

El punto de partida es la Evaluación del IV Plan y el Estudio Diagnóstico sobre la situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la ciudad de Granada, realizado en el

primer semestre de 2017, que se complementa con el análisis del desarrollo normativo en materia de Igualdad de entre mujeres y hombres, así como de estudios y buenas prácticas sobre la materia.

El propósito es hacer visibles las diferencias existentes entre hombres y mujeres dentro de la realidad social, política, laboral, educativa, cultural y poblacional de Granada. Todo ello, con el fin de conocer las necesidades, carencias y potencialidades en materia de género para favorecer e impulsar el paso de la igualdad formal a la igualdad efectiva en Granada¹.

3.2 FASE DE ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL V PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El equipo técnico del Servicio de Igualdad de Oportunidades realiza un primer informe, denominado Avance del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y hombres. Con la metodología aplicada se generan una serie de espacios de participación y consulta, convocándose los siguientes foros:

1º Presentación del Avance del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y hombres, al personal directivo del Ayuntamiento el 5 de mayo de 2017. En dicha reunión se acuerda que las personas responsables de la distintas Delegaciones Municipales, deben estudiar las propuestas y realizar aportaciones . De las enmiendas presentadas se introducen 8 modificaciones.

2º Presentación del Avance del V Plan a la Asamblea del Consejo Municipal de la Mujer el 30 de mayo de 2017. En esta Asamblea se debatió el Avance del Plan y se hicieron aportaciones verbales, no obstante para facilitar la participación y presentación de propuestas por las asociaciones de mujeres, se distribuyó junto al texto del Avance del Plan una hoja formulario para la presentación de enmiendas, y se acordó abrir un plazo hasta el 9 de junio. Se aportan 37 enmiendas por distintas asociaciones y entidades.

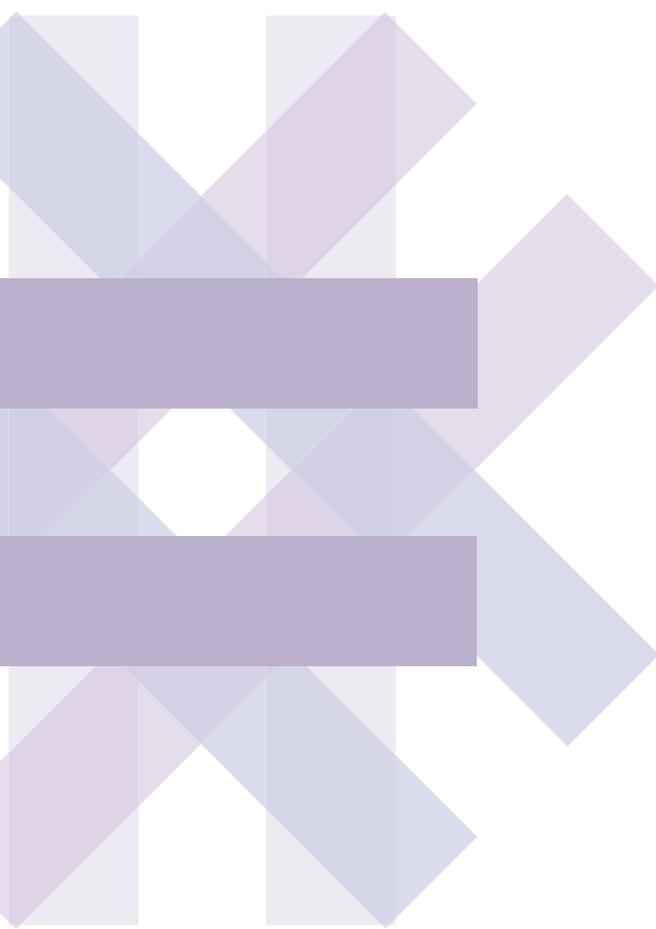
3º Jornadas Participativas sobre el Avance del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 20 de junio de 2017. La Jornada realizada en el Teatro del Centro Cívico del Zaidín, se estructuró en 4 bloques temáticos que coinciden con los ejes estratégicos: transversalidad de género en el Ayuntamiento; socialización en valores igualitarios, violencia de género y participación y empoderamiento de las mujeres.

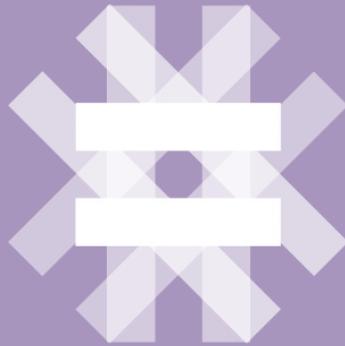
1. Consultar. Estudio Diagnóstico del V Plan Municipal De Igualdad Entre Mujeres Y Hombres. Ayuntamiento De Granada, 2017

Intervinieron dos ponentes expertas en las materias a tratar y posteriormente se realizaron 4 talleres en los que se recogieron 33 enmiendas de las participantes.

4º El Avance del V Plan con las aportaciones, se entrega a los **Grupos Políticos Municipales** para su estudio mas detallado, presentando aportaciones entre los meses de diciembre de 2017 y marzo de 2018.

5º Aprobación del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Previo a su aprobación por el Ayuntamiento Pleno, se somete a consideración de la Comisión Delegada de Pleno de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia contando con el Dictamen favorable del Consejo Municipal de la Mujer.





4. PRINCIPIOS RECTORES

1. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica.

2. Transversalidad o enfoque integrado de género, que implica aplicar e integrar la perspectiva de género de forma activa en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas de todos los Poderes Públicos, en la definición y presupuestación de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

3. Eliminación de estereotipos y roles de género, como principal obstáculo al pleno desarrollo de las propias aspiraciones y capacidades, en tanto que influyen en las decisiones individuales sobre educación, formación, empleo, participación en el ámbito reproductivo, representación en puestos de responsabilidad y valoración del propio trabajo.

4. Corresponsabilidad social que ponga en valor el trabajo de cuidados y contribuya a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Es necesario desarrollar otras formas de organización que nos permitan cubrir los cuidados y abordar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de forma integral desde la corresponsabilidad social, incluyendo el papel de hombres y mujeres, de las administraciones, del empresariado y de la ciudadanía en general.

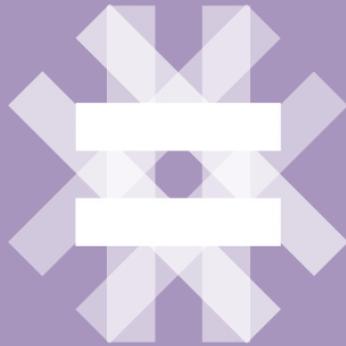
5. Diversidad. El respeto a la diversidad es especialmente importante para abordar las necesidades e intereses de las mujeres con especiales dificultades. La heterogeneidad que caracteriza a estos grupos de población así lo exige, entendiendo por otro lado que el respeto a la diversidad no excluye la búsqueda de

referentes comunes, ya que por el mero hecho de ser mujer, comparten los mismos obstáculos que tienen su base en la discriminación por razón de género.

6. Adopción de acciones positivas por parte de los Poderes Públicos con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad. Medidas que serán específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres.

7. Participación en todo el proceso: diseño, ejecución y evaluación del Plan de Igualdad, de todas las personas y agentes que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas, servicios y recursos, el movimiento feminista, asociaciones, colectivos, Consejo Municipal de la Mujer y a las propias mujeres usuarias o destinatarias de los servicios mismos.

8. Coordinación y colaboración, de todas las Áreas Municipales e instituciones públicas, entidades privadas y agentes sociales de nuestra ciudad.



5. EJES ESTRATÉGICOS DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES

Los Ejes estratégicos son complementarios e interdependientes, y responden a los principios rectores planteados. Cada uno de los Ejes estratégicos, establece los objetivos a alcanzar las actuaciones a desarrollar e indicadores para medir los resultados. Se trata de una estructura en la que la información se presenta del nivel más general al más concreto, de forma que se pueda realizar un seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan.

Se establecen cuatro ejes estratégicos:

Eje I: Institucional, la transversalidad de género en el Ayuntamiento: plantea como objetivo general incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas municipales, adoptando las actuaciones o líneas comunes de la gestión municipal y las específicas de las políticas sectoriales.

Eje II: Socializador en valores igualitarios: su objetivo general es fomentar el cambio de modelo de socialización patriarcal para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres. Aborda la educación y desarrollo libre de roles y estereotipos de género; la organización social corresponsable contribuyendo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y la visibilización de la contribución de las mujeres al progreso social.

Eje III: Contra la Violencia de género: cuyo objetivo general es dar una respuesta integral a la violencia de género. Se afronta desde la sensibilización y prevención; la atención integral y especializada a mujeres víctimas de violencia de género, así como a sus hijas e hijos, y la coordinación y colaboración institucional y ciudadana.

Eje IV: Participación y empoderamiento de las mujeres: el objetivo general es promover un nuevo modelo de ciudadanía que favorezca el empoderamiento y liderazgo de las mujeres, y su plena participación en los espacios públicos. Para ello se fomenta el fortalecimiento del movimiento de mujeres; y el apoyo a iniciativas que fomenten la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Tabla de Ejes Estratégicos, Objetivos Generales y Objetivos Específicos

| EJES ESTRATÉGICOS | OBJETIVOS GENERALES | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |
|--|---|--|
| I: Institucional, la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento | Incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas municipales, tanto generales como sectoriales. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Integrar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la gestión municipal. 2. Incorporar la perspectiva de género en las políticas sectoriales del Ayuntamiento de Granada. |
| II: Socializador en Valores Igualitarios | Fomentar el cambio de modelo de socialización patriarcal para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Favorecer una educación y desarrollo libre de roles y estereotipos de género. 2. Fomentar un modelo de organización social corresponsable, que ponga en valor el trabajo de cuidados y contribuya a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. 3. Visibilizar la contribución de las mujeres al progreso social en todos los ámbitos, promoviendo contenidos culturales igualitarios y no sexistas y fomentando el conocimiento desde la perspectiva de género. |
| III: Contra la Violencia de Género | Dar una respuesta integral a la violencia de género. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar y prevenir para hacer frente a la violencia de género, contribuyendo al cambio de valores que la sustenta. 2. Prestar una atención integral y especializada a las mujeres víctimas de violencia de género. 3. Promover la Coordinación Institucional y Colaboración con la ciudadanía. |
| IV: Participación y Empoderamiento de las Mujeres | Promover un nuevo modelo de ciudadanía que favorezca el empoderamiento y liderazgo de las mujeres, y su plena participación en los espacios públicos. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer el movimiento organizado de mujeres a través de la formación, el debate y la reflexión feminista. 2. Apoyar el desarrollo de iniciativas del movimiento asociativo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. |

EJE I: Institucional, la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento

| OBJETIVO GENERAL 1 | INDICADORES DE IMPACTO |
|--|---|
| <p>Incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas municipales, tanto generales como sectoriales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incremento del % de actuaciones desarrolladas por el Ayuntamiento que integran la perspectiva de género (en su planificación, ejecución y evaluación). ✓ % de acciones realizadas en el plan que se incorporan de manera permanente en los procesos municipales. |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1 | INDICADORES DE RESULTADO |
| <p>Integrar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la gestión municipal.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ % de actuaciones finalizadas sobre el total de las previstas. ✓ % de áreas municipales que han incorporado medidas transversales de género. ✓ % de áreas municipales que integran la perspectiva de género en todos sus ámbitos de gestión. ✓ % de actuaciones no realizadas por tipo (falta de recursos o pertinencia). |
| ACTUACIONES | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>1.1. Fomento y promoción de un uso del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas e inclusivos en la documentación y comunicación municipal.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones realizadas de fomento y promoción. ✓ % de documentación producida que incorpora un lenguaje visual y escrito no sexista, o hacia un lenguaje no sexista, del total y distinguiendo por áreas municipales. ✓ % de áreas municipales en las que al menos el 60% de sus documentos son en lenguaje no sexista o hacia un lenguaje no sexista. ✓ % de noticias publicadas en la web municipal que incorporan un lenguaje visual y escrito no sexista. |
| <p>1.2. Adecuación de estudios y estadísticas incorporando la variable sexo e indicadores de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ % de los ficheros de carácter personal pertinentes que incorporan la variable sexo. ✓ Proporción de áreas que realizan análisis de datos estadísticos desagregados por sexo. |
| <p>1.3. Fomento de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la corporación municipal, órganos de gobierno y directivos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas específicas llevadas a cabo. ✓ Brecha de género en la corporación municipal. ✓ Brecha de género en los órganos de gobierno. ✓ Brecha de género en los órganos directivos. |
| <p>1.4. Realización de informes de impacto de género en los planes y disposiciones municipales de especial relevancia social y económica como el presupuesto consolidado del Ayuntamiento de Granada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas llevadas a cabo. ✓ Nº de áreas que han realizado informes de impacto de género en sus planes. ✓ Nº de planes y disposiciones municipales aprobados que han contado con un informe de impacto de género. ✓ Nº de presupuestos consolidados con informe de impacto de género. |

| | |
|--|--|
| <p>1.5. Incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos municipales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de programas presupuestarios pertinentes a incorporar la perspectiva de género. ✓ Nº de áreas municipales que incluyen enfoque de género en sus presupuestos. ✓ Nº de programas presupuestarios con perspectiva de género por áreas. |
| <p>1.6. Formación especializada en género e igualdad entre mujeres y hombres dirigida al personal directivo y técnico para la implementación del V Plan.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones formativas especializadas en género e igualdad realizadas. ✓ Nº mujeres y nº de hombres participantes en las acciones formativas por áreas municipales. ✓ Grado de satisfacción desagregado por sexo. |
| <p>1.7. Inclusión de cláusulas para la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación municipal, planes estratégicos y ordenanzas de subvenciones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº áreas municipales que han incluido cláusulas de igualdad en los pliegos de contratos. ✓ Nº de áreas municipales que han incluido cláusulas de igualdad en los procedimientos de concesión de subvenciones. ✓ Nº de planes estratégicos de subvenciones con cláusulas de igualdad. ✓ % de ordenanzas de subvenciones con cláusulas de igualdad. ✓ % de bases reguladoras de subvenciones con cláusulas de igualdad. ✓ % de normas especiales reguladoras (NER) con cláusulas de igualdad. |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 2 | INDICADORES DE RESULTADO |
| <p>Incorporar la perspectiva de género en las políticas sectoriales del Ayuntamiento de Granada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ % de actuaciones finalizadas de las previstas. ✓ % de áreas municipales que han implementado o comenzado a implementar actuaciones con perspectiva de género. ✓ % de áreas municipales que han completado todas las actuaciones previstas de este objetivo. ✓ Nº de profesionales desagregados por sexo y política sectorial que participan en la incorporación de perspectiva de género. ✓ Variación de la brecha de género de la participación en las distintas políticas sectoriales. ✓ % de actuaciones no realizadas por tipo (falta de recursos o pertinencia). |
| COMUNICACIÓN. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>2.8. Desarrollo de actividades de formación y sensibilización sobre el uso de una imagen y un lenguaje no sexista e inclusivo, teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres, en los medios de comunicación y la publicidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones formativas y de sensibilización realizadas. ✓ Nº de horas de formación teóricas y prácticas. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes en las acciones formativas o de sensibilización. ✓ Grado de satisfacción desagregado por sexo. |

| | |
|--|---|
| <p>2.9. Emisión de programas de divulgación, sensibilización e información sobre la igualdad de género en los medios de comunicación municipales.</p> | <p>✓ Nº de programas sobre igualdad de género emitidos.</p> <p>✓ Nº de horas de emisión de los programas sobre igualdad de género.</p> |
| <p>2.10. Organización de actividades de sensibilización para mejorar el tratamiento informativo de la violencia de género dirigida a profesionales de los medios de comunicación municipales.</p> | <p>✓ Nº de actividades de sensibilización realizadas.</p> <p>✓ Nº de mujeres y nº de hombres que han recibido las acciones de sensibilizaciones por tipo (falta de recursos o pertinencia).</p> |
| <p>2.11. Realización y divulgación de contenidos y actividades de sensibilización que resalten el valor de los cuidados en los medios de comunicación municipales.</p> | <p>✓ Nº de actividades de sensibilización realizadas.</p> <p>✓ Nº de programas sobre el valor de los cuidados emitidos.</p> <p>✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes en las actividades y programas emitidos.</p> |
| <p>Cultura y Patrimonio. ACTUACIONES: INDICADORES DE REALIZACIÓN</p> | |
| <p>2.12. Incorporación de la perspectiva de género y diversidad cultural en la adquisición, gestión y desarrollo de actividades de dinamización de las bibliotecas públicas municipales.</p> | <p>✓ Nº de bibliotecas municipales que amplían su dotación de materiales no sexistas.</p> <p>✓ Nº de bibliotecas municipales que incorporan perspectiva de género en sus actividades de dinamización.</p> <p>✓ % de materiales con perspectiva género y diversidad cultural del total de las nuevas adquisiciones.</p> <p>✓ % de actividades de dinamización con perspectiva de género y diversidad cultural.</p> |
| <p>2.13. Fomento de la producción creadora realizada por mujeres y/o que ponga en valor los avances en la igualdad entre mujeres y hombres.</p> | <p>✓ Nº de acciones llevadas a cabo.</p> <p>✓ % de actividades que pongan en valor la igualdad en la programación cultural.</p> <p>✓ % mujeres artistas visibilizadas en la programación cultural.</p> <p>✓ % de mujeres premiadas/conmemoradas.</p> |
| <p>2.14. Análisis de las tradiciones y Fiestas Mayores para incorporar, en su caso, cambios consensuados que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.</p> | <p>✓ Nº de análisis/estudios realizados de las tradiciones y Fiestas Mayores.</p> <p>✓ Nº de acciones de difusión de resultados de los análisis.</p> <p>✓ Nº de cambios introducidos.</p> |
| <p>Deportes. ACTUACIONES: INDICADORES DE REALIZACIÓN</p> | |
| <p>2.15. Desarrollo de actividades de sensibilización para diversificar la práctica deportiva, individual y en equipo, de las mujeres según edades.</p> | <p>✓ Nº de actividades de sensibilización realizadas.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>2.16. Análisis de la participación de mujeres en todos los niveles de la competición deportiva con el objetivo de favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el deporte.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de análisis realizados sobre la participación de las mujeres en el deporte. ✓ Nº de acciones realizadas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el deporte. ✓ % de mujeres que participan en las competiciones deportivas municipales. |
| <p>2.17. Visibilización de las mujeres que hayan destacado o destaquen en el ámbito deportivo en Granada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de noticias, comunicados, publicaciones, etc. que visibilizan mujeres deportistas. ✓ Nº de mujeres deportistas visibilizadas en la web municipal del servicio de deportes. |
| <p>2.18. Organización de actividades lúdico-deportivas en periodos vacacionales que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de centros municipales deportivos que han realizado actividades lúdico-deportivas en periodos vacacionales. ✓ Nº total de actividades llevadas cabo. ✓ Nº de niñas y nº de niños participantes en las actividades. ✓ Tasa de cobertura de la demanda por programa. |
| <p>2.19. Desarrollo de medidas de sensibilización contra la violencia de género en las actividades deportivas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas realizadas de sensibilización contra la violencia de género. ✓ Nº de instalaciones deportivas que han desarrollado medidas de sensibilización contra la violencia de género. |
| Derechos Sociales. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>2.20. Avance en la introducción de la perspectiva de género en los proyectos de intervención social a nivel individual y familiar.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas introducidas en proyectos intervención social a nivel individual y familiar. |
| <p>2.21. Diseño de la programación comunitaria y programas sectoriales con perspectiva de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones con perspectiva de género en la programación comunitaria. ✓ Nº de programas específicos para promover la igualdad de género en la programación comunitaria. ✓ Nº de acciones con perspectiva de género incorporadas por programas sectoriales. |
| <p>2.22. Detección y derivación de casos de mujeres, niñas y niños víctimas de violencia de género al Centro Municipal de Información a la Mujer.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ % de casos de violencia de género atendidos en el Centro Municipal de Información a la Mujer derivados de Servicios Sociales Comunitarios. ✓ Nº de medidas desarrolladas para la mejora de las derivaciones por violencia de género. |
| <p>2.23. Consideración de la situación de mujeres víctimas de violencia en las actuaciones relacionadas con vivienda y alojamiento residencial, dando respuesta a las mismas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de casos atendidos de vivienda y alojamiento de mujeres víctimas de violencia de género. ✓ Nº de acciones desarrolladas en materia de vivienda. ✓ Nº de acciones desarrolladas en materia de alojamiento residencial. |

| <p>2.24. Promoción de una composición paritaria en los Consejos Municipales Sectoriales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas que se han introducido para lograr la paridad en los Consejos Municipales Sectoriales. ✓ % de mujeres en cada uno de los Consejos Municipales de Derechos Sociales. ✓ Proporción de consejos municipales de Derechos Sociales que tienen una composición paritaria. |
|--|---|
| Educación. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>2.25. Incorporación de la educación para la igualdad como contenido transversal en programas educativos, de vacaciones y tiempo libre, y educar con arte.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ % de actividades educativas municipales que han incorporado la perspectiva de género en programas educativos. ✓ % de actividades educativas municipales que han incorporado la perspectiva de género el programa de vacaciones y tiempo libre. ✓ % de actividades educativas municipales que han incorporado la perspectiva de género en el programa educar con arte. |
| <p>2.26. Promoción de una composición paritaria del Consejo Escolar Municipal y Consejo Municipal de Infancia y Adolescencia.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas que se han introducido para lograr la paridad en estos consejos. ✓ % de mujeres en el Consejo Escolar Municipal. ✓ % de mujeres en el Consejo Municipal de la Infancia y la Adolescencia. |
| <p>2.27. Promoción de iniciativas y servicios municipales que faciliten la conciliación de la vida personal, laboral y familiar: ludotecas, escuelas de vacaciones y tiempo libre.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de cobertura de la demanda por programa. ✓ Nº de niñas y nº de niños participantes en los programas. |
| <p>2.28. Impulso de la educación en igualdad en todas las escuelas infantiles municipales propias y tuteladas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas específicas llevadas a cabo. ✓ Nº de escuelas infantiles que han incorporado o realizan medidas. |
| Empleo. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>2.29. Introducción de la perspectiva de género en los programas y proyectos de formación, empleo y desarrollo empresarial.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de programas y proyectos a los que se les ha incorporado la perspectiva de género. ✓ % de programas y proyectos que incluyen perspectiva de género. |
| <p>2.30. Creación de itinerarios de inserción laboral para mujeres en situación de vulnerabilidad, incidiendo en mujeres víctimas de violencia de género, mujeres prostitutas, mujeres jóvenes y mujeres mayores.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de itinerarios desarrollados para mujeres en situación de vulnerabilidad. ✓ % de mujeres que participan en los itinerarios para personas en situación de vulnerabilidad. |

| | |
|---|--|
| <p>2.31. Promoción de iniciativas empresariales de mujeres, mediante el asesoramiento, motivación e incentivación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones específicas llevadas a cabo. ✓ Nº de acciones de asesoramiento. ✓ Nº de incentivos tramitados. ✓ % de mujeres que reciben asesoramiento empresarial. ✓ Nº de empresas creadas por mujeres que han pasado por el servicio. |
| <p>2.32. Sensibilización e información al empresariado en materia de igualdad entre mujeres y hombres, implicándolo en la contratación de mujeres, e incidiendo en la lucha contra la violencia de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones de sensibilización e información en materia de igualdad entre mujeres y hombres dirigidas a empresas. ✓ Nº de acciones de sensibilización e información en materia de violencia de género para empresas. ✓ Nº de mujeres contratadas. |
| <p>2.33. Creación de un reconocimiento a empresas corresponsables con la igualdad entre mujeres y hombres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento creado. ✓ Nº de reconocimientos otorgados. |
| Juventud. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>2.34. Implementación con perspectiva de género del Plan Joven Municipal.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actuaciones con perspectiva de género incorporadas. ✓ % de actuaciones con perspectiva de género en ejecución. |
| Movilidad. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>2.35. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Movilidad Urbana Sostenible.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de análisis realizados sobre la incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Movilidad. |
| <p>2.36. Introducción de criterios de género en el Observatorio Municipal de la Movilidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones desarrolladas para incorporar la perspectiva de género en el Observatorio Municipal de Movilidad. ✓ Nº de criterios introducidos. |
| Participación Ciudadana. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>2.37. Promoción de medidas para la participación paritaria en las Juntas Municipales de Distrito y en el Consejo Sectorial Vecinal.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas que se han introducido para lograr la paridad. ✓ % de mujeres en las Juntas Municipales de Distrito. ✓ % de mujeres en el Consejo Sectorial Vecinal. |
| <p>2.38. Promoción de medidas para la detección de contenidos sexistas en las actividades festivas de los barrios.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas para detección de contenidos sexistas llevadas a cabo. ✓ Nº de barrios que han integrado la perspectiva de género en la programación festiva. |
| <p>2.39. Incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en el Reglamento de Participación Ciudadana.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de cambios introducidos. ✓ % de medidas incorporadas que se están poniendo en práctica. |

| | |
|---|--|
| <p>2.40. Realización de acciones formativas dirigidas al movimiento vecinal sobre igualdad entre mujeres y hombres, y fomento de la participación de las mujeres en los órganos de decisión.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones formativas sobre igualdad realizadas. ✓ Nº de asociaciones que han recibido formación. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes en las acciones formativas. ✓ Incremento del % de mujeres que forman parte de Juntas Directivas de las asociaciones vecinales. ✓ Grado de satisfacción de las personas que han recibido la formación desagregado por sexo (sobre los contenidos y su aplicabilidad). |
| Personal. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>2.41. Implementación del Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Granada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº acciones del Plan de Igualdad de Empresa puestas en marcha. ✓ Nº de acciones de difusión realizadas. |
| <p>2.42. Separación del Protocolo de Prevención y Actuación ante posibles situaciones de acoso laboral del Protocolo de Prevención y Actuación ante posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, vinculando éste al Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Separación realizada del Protocolo de Prevención y Actuación ante acoso sexual y acoso por razón vinculándolo al Plan de Igualdad de Empresa. |
| <p>2.43. Revisión y evaluación de los contenidos de igualdad entre mujeres y hombres y perspectiva de género en los temarios de oposiciones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº revisiones de los contenidos de igualdad en los temarios de oposiciones. ✓ % de temarios revisados. ✓ Peso relativo de contenidos de igualdad en los temarios de oposiciones. |
| <p>2.44. Inclusión de la formación en género e igualdad entre mujeres y hombres como requisito para el profesorado que participa en el plan formación continua.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Requisito de formación en género para el profesorado de formación continua incluido. ✓ Nº de acciones formativas en género e igualdad de oportunidades para el profesorado realizadas. ✓ Nº de docentes que han recibido formación en género, desagregado por sexo. |
| <p>2.45. Ampliación de la formación teórica y práctica sobre enfoque integrado de género en los planes de formación continua para el personal de este Ayuntamiento.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones formativas en igualdad de oportunidades y género realizadas en el programa de formación continua. ✓ Grado de satisfacción de las personas participantes desagregado por sexo (sobre contenidos y su aplicabilidad). |
| Presidencia. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>2.46. Proyección equilibrada entre mujeres y hombres en los honores y distinciones, nombres de las calles, de edificios municipales, representaciones escultóricas y otros eventos municipales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones/medidas llevadas a cabo. ✓ Variación anual del % de mujeres sobre el total de cada categoría. |

| | |
|--|---|
| <p>2.47. Incorporación de la dimensión de género en el Plan Estratégico de Granada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas con perspectiva de género incorporadas. ✓ Nº de medidas para promover la igualdad de género ejecutadas de las previstas. |
| <p>2.48. Promoción de medidas para la representación paritaria en el Consejo Social de la Ciudad de Granada, e incorporación de una representación del Consejo Municipal de la Mujer como miembro del mismo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas establecidas. ✓ % de mujeres en el Consejo Social de la Ciudad de Granada. ✓ Incorporación del Consejo Municipal de la Mujer al Consejo Social de la Ciudad de Granada. |
| <p>2.49. Revisión del Reglamento Orgánico Municipal incorporando la perspectiva de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas incorporadas. |
| <p>Protección Ciudadana. ACTUACIONES:</p> | <p>INDICADORES DE REALIZACIÓN</p> |
| <p>2.50. Desarrollo de medidas para eliminar puntos negros de la ciudad garantizando la seguridad y libertad de las mujeres en el uso de la ciudad en colaboración con las asociaciones vecinales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas establecidas. ✓ Nº de medidas realizadas. ✓ Nº de asociaciones vecinales participantes. |
| <p>2.51. Elaboración e incorporación de protocolos de prevención y actuación contra las agresiones machistas en espacios de ocio y festivos de Granada en colaboración con las Delegaciones Municipales respectivas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia de protocolo contra las agresiones machistas. ✓ Nº de áreas municipales que participan en el protocolo. ✓ Nº de veces en las que se ha activado el protocolo de actuación contra las agresiones machistas en espacios de ocio y festivos. ✓ Nº de acciones de prevención contra las agresiones machistas desarrolladas. |
| <p>2.52. Formación obligatoria en igualdad y violencia de género, en los cursos que se imparten en la Academia de la Policía Local.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones formativas realizadas. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres que han participado en las acciones formativas. |
| <p>2.53. Modificación de la Ordenanza de Medidas para Fomentar y Garantizar la Convivencia Ciudadana en el Espacio Público de Granada, en relación a la utilización del espacio público para el ofrecimiento y demanda de servicios sexuales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Modificación realizada. ✓ Nº de medidas modificadas. |
| <p>Salud y Consumo. ACTUACIONES:</p> | <p>INDICADORES DE REALIZACIÓN</p> |
| <p>2.54. Introducción de la perspectiva de género en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Red de Ciudades Saludables.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actuaciones con perspectiva de género. ✓ Nº de actuaciones específicas para promocionar la igualdad entre mujeres y hombres. |

| | |
|--|--|
| 2.55. Introducción de la perspectiva de género en el Plan Local de Salud de Granada. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actuaciones con perspectiva de género. ✓ Nº de actuaciones específicas para promocionar la igualdad entre mujeres y hombres. |
| Medio Ambiente. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| 2.56. Introducción de la perspectiva de género en las actuaciones y programas medio ambientales: Proyecto Ciudades por el Clima y Pacto de Alcaldes por el Clima y la Energía Sostenible (PACES). | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actuaciones con perspectiva de género por programas. ✓ % de actuaciones en ejecución o finalizadas sobre las previstas. |
| 2.57. Introducción de la perspectiva de género en la gestión y tramitación de Medio Ambiente. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actuaciones y/o medidas con perspectiva de género que se han incorporado. ✓ % de actuaciones y/o medidas en ejecución o finalizadas sobre las previstas. |
| Urbanismo. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| 2.58. Introducción de la perspectiva de género en el diseño de la ciudad. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actuaciones y/o medidas con perspectiva de género que se han incorporado. ✓ % de actuaciones y/o medidas en ejecución o finalizadas sobre las previstas. |
| 2.59. Introducción de la perspectiva de género en la revisión del Plan Municipal de Vivienda. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actuaciones con perspectiva de género que se han incorporado. ✓ % de actuaciones en ejecución o finalizadas sobre las previstas. |
| 2.60. Elaboración del Plan General de Ordenación Urbana (PGOU) con informe de impacto de género. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Informe de impacto de género realizado. |
| Contratación. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| 2.61. Aprobación de cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres para su progresiva implantación como requisito indispensable en los criterios de contratación. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de cláusulas de igualdad incluidas. ✓ % de pliegos de contratos con cláusulas de igualdad por tipo de procedimiento. ✓ % de pliegos con cláusulas de igualdad por tipo de contrato. |
| Economía. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| 2.62. Exigencia a todas las áreas de realización de los presupuestos con perspectiva de género. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas o actuaciones para realizar los presupuestos con perspectiva de género llevadas a cabo. ✓ % de fichas con enfoque de género elaboradas sobre el total. |
| Turismo y Comercio. ACTUACIONES: | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| 2.63. Introducción de la perspectiva de género en las actuaciones y programas de turismo y comercio. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actuaciones y programas con perspectiva de género en turismo. ✓ Nº de actuaciones y programas con perspectiva de género en comercio. |

EJE II: Socializador en Valores Igualitarios

| OBJETIVO GENERAL | INDICADORES DE IMPACTO |
|--|---|
| <p>Fomentar el cambio de modelo de socialización patriarcal para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ % de actuaciones realizadas en el eje II que se prevé mantener al menos 5 años, desde el inicio de la actuación. ✓ Variación de brecha de género en las áreas masculinizadas y feminizadas de FP y de estudios universitarios. ✓ Variación de la brecha de género en la contratación por sector de actividad. ✓ Variación en los % de permisos para el cuidado de hijos/as y familiares según sexo. ✓ Variación en los % de mujeres premiadas por su contribución cultural. |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1 | INDICADORES DE RESULTADO |
| <p>Favorecer una educación y desarrollo libre de roles y estereotipos de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones llevadas a cabo en este objetivo. ✓ % de actuaciones finalizadas sobre el total de las previstas. ✓ % de centros y entidades que reciben formación libre de roles y estereotipos sobre el total de entidades que participan en “Granada, ciudad educadora”. ✓ % de actividades y acciones formativas libres de roles y estereotipos de género sobre el total de “Granada, ciudad educadora”. ✓ Nº de participantes en acciones que promueven la educación libre de roles y estereotipos de género, desagregado por sexo y grupo de edad. ✓ % de actuaciones no realizadas por tipo (falta de recursos o pertinencia). |
| ACTUACIONES | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>1.1. Desarrollo de acciones de sensibilización, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de respeto a la diversidad, en centros educativos y sociales que propicien un análisis crítico del sistema de socialización dirigidos a población infantil.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de centros educativos o entidades participantes. ✓ Nº de acciones formativas y actividades realizadas. ✓ Tasa de cobertura. ✓ Nº de niñas y nº de niños participantes. ✓ Grado de valoración de las actividades en el Programa Coeducación, desagregado por sexo. |
| <p>1.2. Fomento de valores de respeto, libertad e igualdad de género a través de actividades dirigidas a adolescentes para propiciar unas relaciones igualitarias libres de violencia en el ámbito educativo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de centros educativos o entidades participantes. ✓ Nº de acciones formativas y actividades realizadas. ✓ Tasa de cobertura. ✓ Nº de chicas y nº de chicos participantes. ✓ Grado de valoración de las actividades en el Programa Coeducación, desagregado por sexo. |

| <p>1.3. Revisión y actualización de los contenidos de coeducación e igualdad entre mujeres y hombres en el marco de “Granada, ciudad educadora”.</p> | <p>✓ Nº de acciones formativas revisadas y actualizadas.</p> |
|--|---|
| <p>1.4. Apoyo y puesta en marcha de iniciativas de sensibilización y formación dirigidas a la población adulta que aporten análisis, conocimiento y reflexiones en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.</p> | <p>✓ Nº de acciones realizadas y tipos. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes.</p> |
| <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</p> | <p>INDICADORES DE RESULTADO</p> |
| <p>Fomentar un modelo de organización social corresponsable, que ponga en valor el trabajo de cuidados y contribuya a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.</p> | <p>✓ Nº total de acciones llevadas a cabo en este objetivo. ✓ % de actuaciones finalizadas sobre el total de las previstas. ✓ Nº de entidades participantes en las actuaciones para favorecer un modelo de organización social corresponsable. ✓ Nº de participantes en acciones que promueven la corresponsabilidad desagregado por sexo y grupo de edad. ✓ % de actuaciones no realizadas por tipo (falta de recursos o pertinencia).</p> |
| <p>ACTUACIONES</p> | <p>INDICADORES DE REALIZACIÓN</p> |
| <p>2.5. Diseño de acciones de sensibilización para el fomento de una organización social corresponsable.</p> | <p>✓ Nº de acciones realizadas y tipos. ✓ Nº de entidades a las que se distribuye información. ✓ Nº personas participantes por sexo y grupo de edad. ✓ Nº de concesiones temporales de las exposiciones.</p> |
| <p>2.6. Realización de talleres dirigidos a infancia, juventud y población adulta para fomentar la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y de cuidados, potenciando la Casa Escuela como recurso municipal.</p> | <p>✓ Nº de talleres realizados para cada colectivo (infancia, juventud, población adulta). ✓ Tasa de cobertura de la demanda de talleres. ✓ Nº de personas participantes por sexo y grupo de edad. ✓ Grado de valoración de los talleres desagregado por sexo.</p> |
| <p>2.7. Fomento de becas para madres jóvenes estudiantes y otras medidas municipales, como ludotecas, en actos y eventos públicos donde sea posible, que contribuyan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p> | <p>✓ Nº de medidas para favorecer la conciliación. ✓ Nº de becas para madres jóvenes estudiantes concedidas. ✓ Nº de actos y eventos en los que habilitan ludotecas. ✓ Nº de niñas y niños que utilizan la ludoteca.</p> |

| <p>2.8. Promoción de espacios de debate y coordinación entre los agentes locales para fomentar la corresponsabilidad social, reactivando el Pacto Local por la Conciliación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de encuentros realizados. ✓ Nº de reuniones del Pacto Local por la Conciliación. ✓ Nº de personas participantes por sexo. ✓ Nº de entidades participantes en el Pacto Local por la Conciliación. |
|---|---|
| <p>2.9. Desarrollo de espacios de debate y acciones formativas dirigidas a hombres para el fomento de nuevos modelos de masculinidad, la corresponsabilidad y las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones realizadas y tipos. ✓ Nº de hombres participantes. ✓ Grado de satisfacción. |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3 | INDICADORES DE RESULTADO |
| <p>Visibilizar la contribución de las mujeres al progreso social en todos los ámbitos, promoviendo contenidos culturales igualitarios y no sexistas y fomentando el conocimiento desde la perspectiva de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº total de acciones llevadas a cabo en este objetivo. ✓ % de actuaciones finalizadas sobre el total de las previstas. ✓ Incremento del nº de noticias en la prensa local y medios municipales sobre las actividades del Centro de las Mujeres Mariana Pineda y otras acciones. ✓ Incremento del nº de mujeres visibilizadas por su contribución al progreso social promoviendo valores igualitarios. ✓ Incremento del nº de personas y entidades destacadas por su contribución al progreso social promoviendo valores igualitarios. ✓ Incremento % de entidades y personas que reciben información sobre las actuaciones de este objetivo. |
| ACTUACIONES | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>3.10. Dinamización del Centro de las Mujeres Mariana Pineda como espacio de encuentro, foro de debate, cultura, formación y estudios sobre género e igualdad entre mujeres y hombres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones que se realizan en el centro por tipo. ✓ Nº de noticias publicadas sobre las actividades del centro en medios de comunicación municipales y locales. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes. |
| <p>3.11. Apoyo y difusión de las manifestaciones artísticas locales promovidas por mujeres diversas o que promocionen los valores de igualdad de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones difundidas por tipo: iniciativa propia o de otras entidades. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres artistas. ✓ Nº de noticias publicadas en medios de comunicación municipales y locales. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. |

| | |
|--|---|
| <p>3.12. Presencia y visibilidad de la contribución de las mujeres en todos los ámbitos de la ciudad de Granada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones realizadas por tipos. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes en las actividades. |
| <p>3.13. Reconocimiento a personas y entidades que hayan contribuido y destacado en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en Granada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de personas reconocidas por sexo. ✓ Nº de entidades reconocidas. ✓ Nº de noticias publicadas en medios de comunicación municipales y locales. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. |
| <p>3.14. Recuperación de la historia de las mujeres y sus aportaciones al progreso social, desde la interculturalidad y diversidad.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones realizadas por tipo. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. |
| <p>3.15. Realización de un monográfico anual sobre una mujer granadina destacada, dando visibilidad a las aportaciones que ha realizado en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de monográficos realizados. ✓ Nº y tipo de acciones de visibilidad realizadas. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. |
| <p>3.16. Conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de las mujeres</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actos realizados y tipos. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. |

EJE III: Contra la Violencia de Género

| OBJETIVO GENERAL | INDICADORES DE IMPACTO |
|--|---|
| <p>Dar una respuesta integral a la violencia de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Variación del nº de denuncias por violencia de género. ✓ Variación del nº de muertes por violencia de género. ✓ % de actuaciones realizadas en el eje III que se mantendrán al menos 5 años. |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1 | INDICADORES DE RESULTADO |
| <p>Sensibilizar y prevenir para hacer frente a la violencia de género, contribuyendo al cambio de valores que la sustenta.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº total de acciones llevadas a cabo en este objetivo. ✓ % de actuaciones finalizadas sobre el total de las previstas. ✓ Nº de entidades y personas que han recibido información de las actuaciones y han recibido difusión. ✓ Nº de participantes en actuaciones de sensibilización y prevención contra la violencia desagregados por sexo. ✓ % de actuaciones no realizadas por tipo (falta de recursos o pertinencia). |
| ACTUACIONES | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>1.1. Mantener informada a la ciudadanía sobre la magnitud de la violencia de género y sus distintas manifestaciones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de estudios, memorias, folletos y otros documentos difundidos. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. |
| <p>1.2. Desarrollo anual de una campaña de sensibilización que dirija la mirada a distintos grupos de población y a las distintas formas de la violencia de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Campaña de sensibilización realizada. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. ✓ Nº de canales utilizados y tipos (spot publicitario, vídeos, cartelera, mupis, cuñas radio...). |
| <p>1.3. Conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género, implicando al personal municipal y a toda la ciudadanía.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actos realizados y tipos. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. |
| <p>1.4. Realización de manifestaciones y denuncias públicas de rechazo ante hechos graves que ocurran en nuestro municipio, contando con organizaciones ciudadanas y en particular con el movimiento feminista.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actos realizados por iniciativa municipal. ✓ Nº de actos en los que se ha participado organizados por otros agentes sociales. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. |
| <p>1.5. Implicación de la población masculina en la eliminación de la violencia contra las mujeres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones realizadas para implicar a la población masculina. ✓ Nº de hombres participantes. |

| <p>1.6. Visibilización de las diferentes formas de violencia contra las mujeres: física, sexual, psicológica y económica que se producen en la vida pública o privada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones realizadas. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. |
|--|---|
| <p>1.7. Detección de las necesidades de las mujeres víctimas de violencia de género en situación de especial vulnerabilidad, incidiendo en mujeres mayores, migrantes, con diversidad funcional/ discapacidad, gitanas, lesbianas...</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones llevadas a cabo. ✓ Nº de mujeres participantes. |
| <p>1.8. Desarrollo de medidas específicas contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones de sensibilización realizadas y tipo. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes. |
| <p>1.9. Generación de espacios de reflexión, formación inclusiva, e intercambio de buenas prácticas en materia de violencia de género, contando con personal experto, implicando a las empresas prestadoras de servicios municipales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones realizadas y tipo. ✓ Nº de entidades y personas a las que se distribuye información. ✓ Nº de empresas prestadoras de servicios municipales participantes. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres que participan. |
| <p>1.10. Programación de medidas específicas de prevención de la violencia de género con grupos de jóvenes y adolescentes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas realizadas. ✓ Nº de chicas y nº de chicos participantes. ✓ Grado de satisfacción de las personas participantes. |
| <p>1.11. Programación de talleres y charlas dirigidos a las mujeres para mejorar su seguridad y reflexionar sobre la sexualidad, las relaciones de pareja patriarcales y la violencia de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de talleres o charlas realizadas. ✓ Nº de mujeres participantes. ✓ Grado de satisfacción de las participantes. |
| <p>1.12. Apoyo y colaboración con la iniciativa social en la prevención la violencia de género, en cualquiera de sus manifestaciones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones de apoyo a iniciativas. ✓ Nº de entidades que reciben apoyo. |
| <p>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</p> | <p>INDICADORES DE RESULTADO</p> |
| <p>Prestar una atención integral y especializada a las mujeres víctimas de violencia de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº total de acciones llevadas a cabo en este objetivo. ✓ % de actuaciones finalizadas sobre el total de las previstas. ✓ Nº de mujeres víctimas de violencia de género beneficiarias. ✓ % de actuaciones no realizadas por tipo (falta de recursos o pertinencia). |

| ACTUACIONES | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
|---|--|
| <p>2.13. Acercamiento del Centro Municipal de Información a la Mujer y los servicios que presta, facilitando la accesibilidad a todas las mujeres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de acciones de difusión del Centro Municipal de Información a la Mujer y tipos (canales). ✓ Incremento % de número de mujeres beneficiarias del Centro Municipal de Información a la Mujer. |
| <p>2.14. Atención integral y especializada a mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia de género, a través de planes personalizados de intervención social, jurídica y psicológica; considerando las situaciones de especial vulnerabilidad de mujeres mayores, migrantes, con diversidad funcional/discapacidad, gitanas...</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de atenciones realizadas en el servicio de información y atención social por situación de vulnerabilidad. ✓ N° de atenciones realizadas en el servicio de atención psicológica por situación de vulnerabilidad. ✓ N° de atenciones realizadas en el servicio de asesoramiento jurídico por situación de vulnerabilidad. |
| <p>2.15. Atención a mujeres prostituidas y/o víctimas de trata.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de atenciones realizadas a mujeres prostituidas. ✓ N° de atenciones realizadas a mujeres víctimas de trata. |
| <p>2.16. Concreción de criterios para la detección de situaciones de riesgo de hijos e hijas que sufren la violencia de género ejercida sobre sus madres y derivación, en su caso, al recurso especializado.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de criterios establecidos para la detección de situaciones de riesgo. ✓ N° de niñas y n° de niños que se han derivado a un recurso especializado. |
| <p>2.17. Creación de espacios grupales para la adquisición de competencias que favorezcan el proceso de autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de acciones grupales con mujeres víctimas de violencia de género que se han realizado. ✓ N° de mujeres participantes. |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 3 | INDICADORES DE RESULTADO |
| <p>Promover la Coordinación Institucional y Colaboración con la ciudadanía.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ N° total de acciones llevadas a cabo en este objetivo. ✓ % de actuaciones finalizadas sobre el total de las previstas. ✓ N° de entidades con las que se colabora. ✓ % de actuaciones no realizadas por tipo (falta de recursos o pertinencia). |

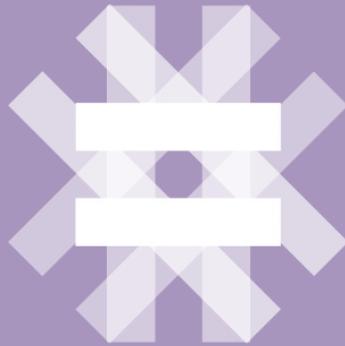
| ACTUACIONES | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
|---|---|
| <p>3.18. Creación de la Comisión Local Contra la Violencia de Género para el seguimiento y coordinación de actuaciones en la ciudad de Granada.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comisión Local Contra la Violencia de Género constituida. ✓ Nº de entidades participantes. ✓ Nº de personas que forman la comisión según sexo. ✓ Nº de convocatorias realizadas. ✓ Nº de actuaciones objeto de seguimiento y coordinación de la comisión. |
| <p>3.19. Elaboración de un Protocolo Local de Coordinación para la prevención de la violencia de género y atención a las víctimas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo Local de Coordinación elaborado y aprobado. ✓ Nº de acciones realizadas en el marco del protocolo. ✓ Nº de entidades participantes. |
| <p>3.20. Participación activa en los espacios de Coordinación Institucional establecidos por el Instituto Andaluz de la Mujer en materia de violencia de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones de coordinación en las que se participa. ✓ Nº de personas participantes desagregadas por sexo. |
| <p>3.21. Colaboración con las organizaciones de mujeres y ciudadanas que participan activamente en la lucha contra la violencia de género.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº y tipo de acciones en las que se colabora. ✓ Nº de organizaciones con las que se colabora, según tipo. |
| <p>3.22. Avance en la coordinación municipal para una mejor atención de casos por violencia de género, mediante el seguimiento del Protocolo de Actuación del Centro Municipal de Información a la Mujer y los Centros Municipales de Servicios Sociales Comunitarios, ampliado al Servicio de Atención a Inmigrantes, al Centro de Orientación y Atención a Personas sin Hogar y Transeúntes y Áreas incidiendo en Empleo y Vivienda.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones de coordinación realizadas para la atención por violencia de género. ✓ Nº de áreas y servicios que participan en la coordinación. ✓ Nº de modificaciones del protocolo realizadas. |

EJE IV: Participación y Empoderamiento de la Mujer

| OBJETIVO GENERAL | INDICADORES DE IMPACTO |
|---|---|
| <p>Promover un nuevo modelo de ciudadanía que favorezca el empoderamiento y liderazgo de las mujeres, y su plena participación en los espacios públicos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incremento entidades de mujeres en la ciudad. ✓ % de mujeres que ocupan cargos de presidencia en las entidades del Registro Municipal de Entidades Ciudadanas. ✓ Variación de mujeres en los puestos de toma de decisiones en los ámbitos político, socioeconómico y cultural. ✓ % de actuaciones realizadas en el eje IV que se mantendrán al menos 5 años, desde el inicio de la actuación. |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 1 | INDICADORES DE RESULTADO |
| <p>Fortalecer el movimiento organizado de mujeres a través de la formación, el debate y la reflexión feminista.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº total de acciones llevadas a cabo en este objetivo. ✓ % de actuaciones finalizadas sobre el total de las previstas. ✓ Incremento del nº de asociaciones que pertenecen al Consejo Municipal de la Mujer. ✓ Incremento del % de asociaciones de mujeres en el Registro de Entidades Ciudadanas. |
| ACTUACIONES | INDICADORES DE REALIZACIÓN |
| <p>1.1. Realización de acciones formativas sobre igualdad entre mujeres y hombres, empoderamiento y liderazgo de mujeres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones formativas realizadas. ✓ Nº de entidades beneficiarias de acciones formativas. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres que han recibido formación. ✓ Grado de satisfacción de las personas que han recibido la formación según sexo (contenidos y aplicabilidad). |
| <p>1.2. Apoyo al Consejo Municipal de la Mujer de Granada y al desarrollo de sus funciones, como máximo órgano de participación de las mujeres en los asuntos municipales; contribuyendo a su sostenimiento, difusión, e impulso y su sede en el Centro Europeo de las Mujeres Mariana Pineda.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos anuales del servicio de igualdad destinados al Consejo Municipal de la Mujer. ✓ Nº de acciones realizadas por el Consejo Municipal de la Mujer en el Centro Europeo de la Mujeres Mariana Pineda y nº de acciones fuera del centro. ✓ Variación de las entidades que forman parte del Consejo Municipal de la Mujer. ✓ Nº de reuniones celebradas por el Consejo Municipal de la Mujer asamblearias y de la Comisión Ejecutiva. ✓ Nº de personas asistentes a las reuniones asamblearias y de la Comisión Ejecutiva según sexo. ✓ % de acciones realizadas en los planes de trabajo anuales del consejo, con respecto a las actividades planificadas. |

| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de personas participantes en las acciones del Consejo Municipal de la Mujer realizadas dentro y fuera del Centro Europeo de las Mujeres Mariana Pineda, según sexo. |
|---|---|
| <p>1.3. Fomento de la participación de las asociaciones y grupos de mujeres en el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas municipales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de políticas municipales en las que se han participado las entidades de mujeres. ✓ % de asociaciones del Consejo Municipal de la Mujer que han participado en el diseño, seguimiento y evaluación de políticas municipales. ✓ Nº de reuniones y encuentros en los que se ha participado por fase: diseño, seguimiento y evaluación de políticas municipales. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes en las reuniones y encuentros. |
| <p>1.4. Promoción del intercambio de buenas prácticas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, entre el movimiento asociativo.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones de intercambio de buenas prácticas realizadas. ✓ Nº de asociaciones que han participado en cada acción de buenas prácticas. ✓ % de asociaciones del consejo municipal de la mujer que han participado en las acciones del total de las asociaciones participantes. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes en cada acción de intercambio de buenas prácticas realizada. ✓ Grado de satisfacción de las personas participantes según sexo (contenidos y aplicabilidad). |
| OBJETIVO ESPECÍFICO 2 | |
| INDICADORES DE RESULTADO | |
| <p>Apoyar el desarrollo de iniciativas del movimiento asociativo para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº total de acciones llevadas a cabo en este objetivo. ✓ % de actuaciones finalizadas sobre el total de las previstas. ✓ Nº de entidades que han recibido apoyo. ✓ Incremento del nº de iniciativas de las asociaciones, plataformas y entidades de mujeres que han sido apoyadas. ✓ % de actuaciones no realizadas por tipo (falta de recursos o pertinencia). |
| ACTUACIONES | |
| INDICADORES DE REALIZACIÓN | |
| <p>2.5. Dinamización de la participación de las mujeres en los distritos de la ciudad, atendiendo especialmente a las demandas y circunstancias específicas de las asociaciones y redes de mujeres de cada distrito.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones de dinamización por cada distrito. ✓ Nº de estructuras de dinamización de la participación creadas. ✓ Nº de entidades de mujeres beneficiarias por cada distrito. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes en cada acción por distritos. |

| | |
|--|---|
| <p>2.6. Colaboración con las asociaciones, plataformas y entidades que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, facilitando los espacios del Centro Europeo de las Mujeres Mariana Pineda y el apoyo técnico, entre otras medidas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones de colaboración. ✓ Nº de asociaciones, plataformas y entidades con las que se colabora por tipo de colaboración (apoyo técnico, cesión de espacios y otros). ✓ Nº de acciones de asesoramiento y apoyo técnico. ✓ Nº de cesiones de espacio concedidas en el Centro Europeo de las Mujeres Mariana Pineda. ✓ Nº de otras acciones de colaboración por tipos ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes en las actividades de los espacios cedidos. |
| <p>2.7. Apoyo a las iniciativas del movimiento asociativo de la ciudad que promueva la igualdad de género, mediante la convocatoria de subvenciones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de convocatorias de subvenciones realizadas del Fondo Iniciativa Mujer. ✓ Nº de proyectos subvencionados. ✓ Incremento anual de la cuantía otorgada en subvenciones. ✓ % de entidades que reciben apoyo, con respecto al total de las que solicitan subvención. |
| <p>2.8. Fomento del empoderamiento y de la participación de las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad: mujeres gitanas, con diversidad funcional/ discapacidad, mayores, migrantes, lesbianas.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones realizadas según tipos de acciones. ✓ Nº de acciones por situación de especial vulnerabilidad. ✓ Nº entidades que han participado en las acciones. ✓ Nº de mujeres y nº de hombres participantes en las acciones por situación de especial vulnerabilidad. |
| <p>2.9. Difusión e información a asociaciones y colectivos sobre ayudas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de medidas de difusión e información realizadas. ✓ Nº de asociaciones y colectivos a los que se distribuye información. |



6. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN, COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN

La colaboración entre las diferentes instancias del Ayuntamiento en la puesta en marcha, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, constituye un requisito. Es necesario generar los mecanismos de participación y coordinación de todas aquellas instancias y personas de la organización con competencias en la generación de las transformaciones necesarias para la integración de la igualdad de género, por ello y teniendo en cuenta la experiencia del Plan anterior, es necesario crear las Comisiones Ejecutiva y Técnica, que junto con el Servicio de Igualdad de Oportunidades, realizan la planificación anual, el seguimiento y evaluación del Plan.

Así mismo es necesario contar con la colaboración y participación del Consejo Municipal de la Mujer como órgano máximo de participación democrática de las mujeres de la ciudad de Granada y de sus asociaciones en los asuntos municipales.

El V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, plantea las siguientes estructuras de gestión: **Concejalía Delegada de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia**

El impulso político del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres corresponde a la Concejalía que tiene delegadas las competencias en materia de Igualdad, que ejercerá con el apoyo de la Coordinación General de la misma.

Servicio de Igualdad de Oportunidades

Es la unidad técnico-administrativa del Ayuntamiento de Granada, encargada del impulso técnico del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Se compone de personal experto en género e igualdad y violencia de género; integrado por la jefatura de servicio, agentes para la igualdad y equipo de violencia de género. Entre sus funciones está la asistencia técnica a las Áreas Municipales en esta materia.

Comisión Ejecutiva del Plan

Se define como una estructura estable de dirección y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene como misión fundamental garantizar el compromiso institucional necesario para una implantación óptima del Plan. Se compone por el personal directivo de las diferentes Áreas Municipales, cuyo nombramiento se establece por decreto de Alcaldía. La presidencia de la misma corresponde a la Concejalía Delegada de Igualdad de Oportunidades. Sus funciones son: aprobar el Programa de trabajo anual; dotar y articular los recursos necesarios para la realización del Plan; coordinar las acciones del programa que deben desarrollarse desde las diferentes Áreas Municipales; promover y realizar el seguimiento de la ejecución de las actuaciones en sus respectivas Áreas Municipales; realizar la planificación y evaluación del Programa, así como aprobar el Informe de evaluación/seguimiento anual.

Comisión Técnica del Plan

Es una estructura estable de coordinación, en el nivel técnico, de las actuaciones y agentes de la organización municipal con responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del V Plan de Igualdad. Se compone de una representación del personal técnico de las distintas Áreas Municipales implicadas en la implementación del V Plan, y del Servicio de Igualdad de Oportunidades. Sus funciones son: diseñar y proponer el programa de trabajo anual y su seguimiento; realizar aportaciones técnicas necesarias para adecuar las actuaciones municipales al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; programar y realizar el seguimiento de la ejecución de las actuaciones en sus respectivas Áreas Municipales; facilitar la información constante sobre la evolución de las actuaciones en cada Área Municipal.

Grupos de trabajo inter-Áreas

Se constituirán como apoyo al desarrollo de las actuaciones transversales aprobadas en el V Plan, con la composición y funcionamiento que determinen las personas responsables de las diferentes Áreas Municipales.

Consejo Municipal de la Mujer

El Consejo Municipal de la Mujer, es el órgano máximo de participación democrática de las mujeres de la ciudad de Granada y de sus asociaciones en los asuntos municipales. Sus funciones son, entre otras, la de conocer y participar en el diseño, implementación y la evaluación del V Plan, mediante la emisión de dictámenes, informes y peticiones.

Comisión Delegada de Pleno de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia

Tiene entre otras funciones, según recoge el Reglamento Orgánico Municipal: el estudio, informe o consulta de los asuntos que hayan de ser sometidos a la decisión del Pleno, y el seguimiento de la gestión del equipo de gobierno, sin perjuicio del superior control y fiscalización que, con carácter general, le corresponde al Pleno.

Se dará cuenta anualmente a esta Comisión de la planificación y seguimiento de las actuaciones del V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así mismo dicha Comisión será informada de los asuntos relacionados con la implementación del Plan de Igualdad que sean aprobados en la Junta de Gobierno Local.

Elementos Claves para el funcionamiento de los mecanismos de gestión

Uno de los elementos clave para el buen funcionamiento de las estructuras de gestión del V Plan, es su fortalecimiento en el organigrama del Ayuntamiento, al situarse en la Delegación de Presidencia, Empleo, Igualdad y Transparencia, pasando a ocupar una posición destacada que permite dar un nuevo impulso a la incorporación de la transversalidad de género en la política municipal.

En relación a las Comisiones Ejecutiva y Técnica, valoradas muy positivamente en la evaluación del IV Plan, sin embargo se detectaron algunas debilidades como:

la falta de participación de algunas áreas municipales, los cambios continuos de personal, la arbitrariedad en las convocatorias, en definitiva la falta de regulación de su funcionamiento que realmente garantice la participación de todas las áreas y las personas que las representan y la periodicidad de las convocatorias. Por ello es importante que las Comisiones Ejecutiva y Técnica, sean estructuras estables, que participen en la programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Granada, y una de las propuestas de este Plan de Igualdad es que se consoliden estas estructuras y regule su funcionamiento, sin estar condicionadas a los planes de igualdad.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Garantizar el cumplimiento de los objetivos del V Plan requiere un seguimiento permanente que propicie un proceso de evaluación continua. Por ello, se incorpora en este Plan un sistema de seguimiento y evaluación cuya finalidad es:

- La mejora de la planificación y la gestión del Plan.
- La medición de los resultados y la estimación del impacto del Plan sobre las mujeres y sobre el avance de la igualdad.
- El fortalecimiento organizativo y el aprendizaje institucional.

El Seguimiento y Evaluación del Plan se basará en los siguientes tipos de **indicadores**:

- **Indicadores de seguimiento**, o realización, para cada una de las actuaciones previstas en este Plan.
- **Indicadores de resultados**, que permitan conocer el grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos.
- **Indicadores de impacto**, o contexto que analizarán la aplicación y alcance de los objetivos generales.

Momentos de Seguimiento y Evaluación:

Inicio del Plan: se establece la Línea de Base que recoja los resultados iniciales de los indicadores que hacen referencia a los cambios que se desean medir, será el punto de partida para la evaluación final.

Anualmente: se elaborarán los informes de seguimiento que permitirán conocer el grado de realización de las actuaciones, ofreciendo información para incorporar medidas correctoras, si fuera necesario, serán la base para realizar las planificaciones anuales.

Momento Intermedio de desarrollo del Plan: se realizará un balance de realización de las actuaciones que nos permitirá conocer el grado de ejecución del mismo, para su desarrollo se contará con los informes de seguimiento anuales.

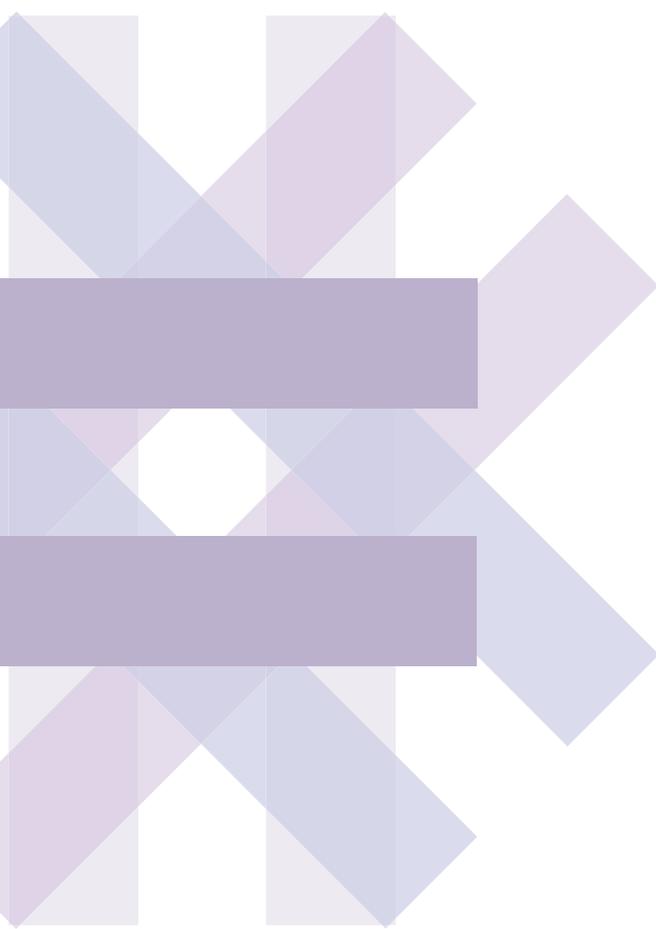
Evaluación final: que aportará información sobre los resultados e impacto alcanzados tras la ejecución del V Plan Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a partir del grado de consecución de los objetivos específicos y generales, y se realizará una vez finalizada la vigencia del Plan.

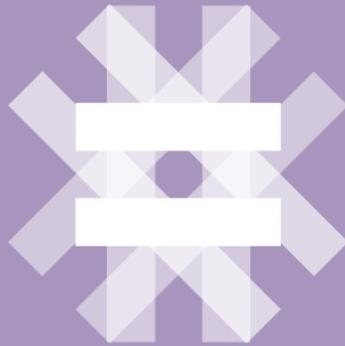
Todos los informes de seguimiento y evaluación serán aprobados por las Comisiones Ejecutiva y Técnica y se presentarán al Consejo Municipal de la Mujer y Comisión Delegada de Pleno de Presidencia, Empleo, Emprendimiento, Igualdad y Transparencia.

Para fomentar la participación e implicación ciudadana se realizarán dos Jornadas abiertas para dar a conocer los resultados del balance intermedio y la evaluación final.

8. VIGENCIA

El V Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres tendrá una duración de 4 años, de 2018 a 2022.







AYUNTAMIENTO
DE GRANADA
CONCEJALÍA DE IGUALDAD



V Plan Municipal de
IGUALDAD
entre mujeres y hombres