

# LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROGRAMA URBAN DE GRANADA (ESPAÑA)

## INDICADORES PARA SU EVALUACIÓN

ABRIL 2004



**Este documento ha sido elaborado por el siguiente equipo de trabajo:**

- ✦ Pepa Franco Rebollar (Técnica y socia de Folia Consultores, coordinadora del proyecto).
- ✦ Consuelo del Moral (Arquitecta urbanista)
- ✦ Anne Alix Le Maignan (Arquitecta urbanista)
- ✦ Paloma Santiago (Socióloga)

## ÍNDICE DEL DOCUMENTO

	Nº página
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
Documentación de referencia para este apartado.	10
<b>1. ¿QUÉ ES LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES?</b>	<b>12</b>
1.1. Definiciones consensuadas por el Consejo de Europa, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y la Organización de Naciones Unidas.	12
1.2. Género e igualdad de oportunidades en el Programa URBAN.	14
Documentación de referencia para este apartado.	18
1.3. Evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género.	<b>19</b>
1.3.1. Los conceptos de evaluación y seguimiento.	<b>19</b>
1.3.2. Aproximación al concepto de indicadores.	<b>19</b>
1.3.3. Un sistema de indicadores para el Programa URBAN desde la perspectiva de género.	22
Documentación de referencia para este apartado.	25
<b>2. ¿POR QUÉ EVALUAR EL PROGRAMA URBAN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO? Marco de la evaluación en los proyectos URBAN.</b>	<b>26</b>
2.1. Evaluación previa.	28
2.1.1. Significado de la evaluación previa en los Fondos Estructurales.	28
2.1.2. Contenidos de la evaluación previa respecto a la igualdad de oportunidades.	29
2.1.3. Evaluación ex ante del impacto esperado del Programa en el estudio previo o evaluación previa sobre la igualdad de oportunidades.	33
2.1.4. Tipos de acciones que pueden preverse para garantizar resultados sobre la igualdad de oportunidades	33
2.2. Seguimiento.	38
2.2.1. El seguimiento de cada Programa URBAN.	38
2.2.2. Contenidos del informe anual en relación con la igualdad de oportunidades.	38
2.2.3. El seguimiento de la Iniciativa Comunitaria URBAN en su conjunto.	43
2.3. Evaluación intermedia.	43
2.3.1. La evaluación intermedia en cada Programa URBAN.	44
2.3.2. La evaluación intermedia de la Iniciativa Comunitaria URBAN en su conjunto.	55
2.4. Evaluación posterior o final.	55
Documentación de referencia para este apartado.	56
<b>3. ¿CÓMO EVALUAR A ESCALA MACRO?: los indicadores clave de igualdad para el URBAN Los indicadores de igualdad de ejecución y de impacto de cada acción (Evaluación de la realización y de los resultados).</b>	<b>59</b>
Documentación de referencia para este apartado.	74
<b>4. ¿CÓMO EVALUAR A ESCALA MICRO?: Los indicadores específicos de igualdad del URBAN de Granada.</b>	<b>76</b>


	<b>Nº página</b>
4.1. Evaluación ex ante: Lista de comprobación (check list) sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el diseño del URBAN.	79
4.2. Los indicadores de igualdad en la ejecución (realización y resultados) y en el impacto de cada acción del URBAN.	81
4.2.1. La utilización del criterio de accesibilidad.	82
4.2.2. Indicadores de ejecución y de impacto de las acciones por ámbitos:	84
A. Urbanismo y Arquitectura.	84
B. Bienestar Social.	101
C. Desarrollo de PYMEs	107
Documentación de referencia para este apartado.	116
4.2.3. Listado de indicadores de organización interna.	117
Documentación de referencia para este apartado.	126
<b>DOCUMENTACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA GENERAL</b>	<b>127</b>
<b>Anexo 1:</b> Lista de comprobación (Chek list) general para medir la accesibilidad en cada acción . Esta lista de comprobación permitirá elaborar el índice de accesibilidad de cada acción en función de la normativa actual.	<b>136</b>

## INTRODUCCIÓN

*Algunos consideran la evaluación como un ejercicio diabólico<sup>1</sup>, sin embargo la evaluación con perspectiva de género puede ser divertida, emancipadora y útil para mejorar la eficacia general /global de un proyecto.*

Este informe responde a la demanda por parte de la Fundación Albaicín, gestora del programa europeo URBAN II en Granada, y la Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Granada, de asentar las bases de la evaluación y seguimiento de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en el URBAN II gracias a un sistema de indicadores. Se estudian los indicadores utilizados actualmente para seguir y evaluar los objetivos de igualdad del programa y se sugiere cómo mejorar los indicadores utilizados y añadir y añadir otros nuevos para evaluar los objetivos cuando parezca necesario.

En efecto, en el Programa URBAN 2000-2006 de Granada, el Ayuntamiento se compromete a que *"todas las acciones que se realicen en los distintos ejes incorporarán la perspectiva de género, es decir, tiendan a construir una ciudad más justa e igualitaria en la que todas las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades eliminando las desigualdades actuales"*. Además, indica que *"la orientación del Programa asume la transversalidad de género o mainstreaming de género, para lo cual se hace imprescindible que los recursos humanos y financieros necesarios para desarrollar estas medidas específicas de igualdad dirigidas a mujeres y hombres se prevean en las actuaciones del Programa"*<sup>3</sup>, delegando la función de coordinación de todo ello en el Área de la Mujer del Ayuntamiento de Granada.

La elección de indicadores consiste en buscar cifras representativas de la realidad, en nuestro caso cifras representativas de la realidad social de mujeres y hombres. En la evaluación de un programa concreto los indicadores son magnitudes de cuantificación que tendrían que ser "fáciles de obtener" para la posible evaluación de las realizaciones, resultados e impactos del programa. *"Los indicadores son necesariamente unas simplificaciones de una realidad más compleja"*<sup>4</sup>. **Esta selección de indicadores debe de ser bastante clara y explícita para que las organizaciones encargadas del seguimiento o de las evaluaciones puedan utilizarlos.** 

---

<sup>1</sup> (Vanheukelen and Direction générale - BudgetCommission européenne 1997a)

<sup>2</sup> (Eurofem 1999)

<sup>3</sup> (Ayuntamiento de Granada 2001) p. 22 y 92

<sup>4</sup> (Vanheukelen and Direction générale - BudgetCommission européenne 1997a)

Los programas de los Fondos Estructurales<sup>5</sup> tienen en sus objetivos contribuir a la igualdad de oportunidades en **cinco campos prioritarios** que pueden guiar la evaluación y la elección de indicadores pertinentes:

- Mercado laboral (Acceso y participación a todos los niveles)
- Formación general y profesional (competencia y calificaciones)
- Creación y desarrollo de empresas
- Conciliación de la vida profesional y familiar
- Participación a las decisiones


A nivel nacional hay algunos matices en estos cinco objetivos relativos a la igualdad en los Fondos Estructurales expresados en la “*Guía metodológica para la evaluación del principio igualdad de o entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales*” publicada por el Instituto de la Mujer<sup>6</sup>:

- La visibilidad de la aportación social de las mujeres.
- Un cambio de actitudes y de los valores que socialmente se han asignado a mujeres y a hombres.
- La conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres.
- La presencia y participación activa de las mujeres en todos los ámbitos económicos, sociales.

El cambio en las estructuras sociales.

Sin embargo los objetivos de igualdad no se limitan a estos campos y se considera imprescindible integrar la igualdad de oportunidades como una **dimensión transversal** incluso en el desarrollo urbano o en las infraestructuras<sup>7</sup> a lo largo de las diferentes fases de la vida del programa.

Para establecer un sistema de indicadores adaptado al URBAN II de Granada el documento plantea respuestas a estas preguntas genéricas. **¿Qué?, ¿Por qué?, ¿Cómo?, ¿Quién? y ¿Cuándo?** Finalmente la cuestión sobre el cómo se dividió en dos preguntas más precisas y las preguntas sobre el quién y el cuándo se trataron transversalmente a la espera que se puedan tratar “en si” en la segunda fase de la misión de asesoramiento y seguimiento de los mecanismos de participación y decisión del URBAN II de Granada desde la perspectiva de género.

Los capítulos están pensados para leerse en el orden presentado, pero también pueden abordarse empezando por cualquiera de las cuatro  guntas y capítulos según el interés o los conocimientos previos.

---

<sup>5</sup> (Consejo de la Unión europea 1999b) Reglamento Fondos estructurales, ver particularmente el artículo 41

<sup>6</sup> (Instituto de la Mujer 2002)

<sup>7</sup> (Consejo de la Unión europea 1999a) y COM (2002)748 final 20/12/2002 Recomendaciones página 20-22

A continuación, se introduce el contenido de cada capítulo:

### Capítulo 1: ¿Qué es la integración de la perspectiva de género?

Pregunta 1:

¿Qué conceptos básicos se han de tener en cuenta para entender lo que es la integración de la igualdad entre las mujeres y hombres o "gender mainstreaming" en el desarrollo urbano?

El principal objetivo es formar un "corpus" teórico común para facilitar la comunicación entre los varios intervinientes, que provienen de diferentes sectores. Utilizamos definiciones consensuadas por el Consejo Europeo, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y la Organización de Naciones Unidas. (Apartado 1.1)

Adicionalmente se pretende clarificar cuál es marco metodológico de evaluación y seguimiento para el que se van a proponer indicadores. Incluye una aproximación al concepto de indicador (Apartado 1.2).

### Capítulo 2: ¿Por qué evaluar el Programa URBAN desde la perspectiva de género?

Pregunta 2 :

¿Por qué evaluar la perspectiva de género en un programa que no tiene por objetivo principal la igualdad entre mujeres y hombres? ¿Por qué elegir tal o cual sistema de indicadores?

Hay muchas razones para integrar la perspectiva de género en la evaluación que se pueden agrupar en tres tipos:

1. Mejora de la gestión,
2. Obligación de "**rendir cuentas**" sobre los objetivos previstos y
3. Mejora de la asignación financiera.

Veremos en esta fase del trabajo principalmente los indicadores para **rendir cuentas**, estos que responden a las **obligaciones legales** aunque estos mismos indicadores pueden servir para los demás objetivos si así lo deciden las entidades gestoras el proyecto.

Desde 1996 la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de las políticas y acciones de la Comisión Europea es una obligación. En consecuencia, la igualdad de oportunidades se ha convertido en un objetivo transversal que debe ser perseguido en todos los programas que reciben su financiación<sup>8</sup>. *La evaluación es parte integral de la estrategia para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en Europa.* (Apartado 2.1).

---

<sup>8</sup> (Conseil de l'Union Européenne 2000)

### Capítulo 3: ¿Cómo evaluar a escala macro?

Pregunta 3:

¿Cómo evaluar/ medir e intercambiar a escala macro los datos de un proyecto de desarrollo urbano a escala de barrio?

“Con frecuencia, el gran número de medidas incluidas en un programa implica la elaboración y cuantificación de una amplia serie de indicadores de seguimiento. La utilización de estos indicadores puede resultar engorrosa...

Los **indicadores clave** se utilizan para realizar comparaciones entre programas o medidas similares.

**Los indicadores pueden, por ejemplo, tener una importancia estratégica en el sentido de que reflejan áreas de prioridades específicas de interés comunitario”**<sup>9</sup>. Podemos citar los objetivos de Lisboa<sup>10</sup>, Estocolmo<sup>11</sup> y Barcelona<sup>12</sup> con el incremento de las tasas de empleo de mujeres y hombres así que la mejora de las estructuras para cuidar los niños. Son objetivos cuantificados de actualidad.

El número de indicadores clave debe ser limitado para ser adecuados y manejables en lo que se refiere al seguimiento del programa y al análisis temático o comparativo. En esta etapa se proponen a la Fundación Albaicín y al Área de la Mujer del Ayuntamiento de Granada los posibles indicadores claves en función de la disponibilidad y de su importancia estratégica (Indicadores clave del mismo programa URBAN II en Granada<sup>13</sup> que contemplan la escala del barrio o la ciudad como unidad territorial pertinente a desagregar por sexo, más los indicadores con perspectiva de género). Consideramos los indicadores clave de los objetivos de igualdad de la estrategia marco comunitaria (2000-2005)<sup>14</sup> y de los informes anuales<sup>15</sup> y finalmente el III Plan de Igualdad de Granada. (*Apartado 2.2*).

---

<sup>9</sup> (Vanheukelen and Direction générale - BudgetCommission européenne 1997b)

<sup>10</sup> Objetivos de Lisboa (2000): “ Punto 30

<sup>11</sup> Objetivos de Estocolmo (2002): haber alcanzado, en enero de 2005, una tasa de empleo global del 67 % y una tasa de empleo femenino del 57 %, en 2010 una tasa de empleo global del 70 % y una tasa de empleo femenino superior al 60 %, en 2010 una tasa de empleo del 50 % para las personas de más edad (entre 55 y 64 años). [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/mar/guidelines\\_02\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/mar/guidelines_02_es.pdf)

<sup>12</sup> Objetivos de Barcelona (2002): disponer de infraestructuras para el cuidado del 33 % de los niños menores de 3 años y para el 90 % de los niños de entre 3 años y la edad de la escolaridad obligatoria en 2010.

<sup>13</sup> (Ayuntamiento de Granada 2001)

<sup>14</sup> (Comisión De Las Comunidades Europeas 2000)

<sup>15</sup> (Comisión Europea 2003) (Comisión Europea 2004).



#### Capítulo 4: ¿Cómo evaluar a escala micro?

Pregunta 4 :

¿Cómo medir, evaluar seguir y mejorar el programa a escala micro?

Los objetivos concretos y prioridades en cuanto a igualdad entre mujeres y hombres en el URBAN II de Granada se centran en **tres campos** de estudio:

1. Diseño urbanístico (incluidas infraestructuras de transporte, comunicación, y señalización) y arquitectónico. Una novedad es la inclusión de una lista de indicadores de accesibilidad que permite verificar si una actuación es accesible para todas y todos. Es una herramienta para actuar.
2. Programas de intervención social y, en especial, con personas mayores.
3. Desarrollo empresarial de PYMES.

Incluir la igualdad en el primer campo corresponde a la voluntad de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en campos tradicionalmente poco sensibles a las cuestiones de género.

En los otros dos campos, los programas de intervención social y desarrollo empresarial se dirigen hacia personas y se suele entender más fácilmente que haya diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a igualdad de oportunidades.

En este apartado del documento denominado "Indicadores específicos" se ha elaborado a partir de las fichas de acciones realizadas o previstas en el URBAN II de Granada. Pretenden rendir cuenta de la lógica de intervención del programa así como de los proyectos y medidas en cuanto a recursos, realizaciones, resultados y finalmente, impactos a largo plazo. Tendrán que estudiarse en un segundo momento con los gestores de estos proyectos o medidas para adaptarse a sus necesidades. (Apartado 2.3 ).

## Documentación de referencia para la introducción

1. Ayuntamiento de Granada. Programa Iniciativa Comunitaria URBAN, Granada, 2000-2006. 2001 Nov141 p.
2. Comisión De Las Comunidades Europeas. ....Vers une stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2000-2005) [Web Page]. 2000 Jul 6.
3. Comisión Europea. Rapport annuel sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'Union Européenne en 2002 [Web Page]. 2003; Accessed 2004 Mar 18.  
Notes: 7 p.
4. Comisión Europea. Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes, 2004 - (COM(2004) 115) [Web Page]. 2004 Feb 20; Accessed 2004 Mar 18.  
Notes: Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes, 2004 - (COM(2004) 115)
5. Conseil de l'Union Européenne. Décision du Conseil du 20 décembre 2000 établissant un programme d'action communautaire concernant la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (2001-2005) [Web Page]. 2000 Dec 20; Accessed 2001.  
Notes: JO 19/01/2001
6. Consejo de la Unión europea. Reglamento (CE) nº 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales *Diario Oficial n° L 161 de 26/06/1999 p. 0001 - 0042* [Web Page]. 1999a Jun 26; Accessed 2004a Mar. Available at: [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=es&numdoc=31999R1260](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=es&numdoc=31999R1260).
7. Eurofem. The Toolkit: Mobilising Women into Local and Regional Development. revised version ed. Helsinki: Helsinki University of Technology; 1999.
8. Instituto de la Mujer, MTAS. Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los fondos estructurales [Web Page]. 2002; Accessed 2004 Mar 1

Available at: <http://www.mtas.es/mujer/guigual.doc>.

9. Vanheukelen, Marc and Direction générale - Budget, Commission européenne.  
L'EVALUATION DES PROGRAMMES DE DEPENSES DE L'UE Guide : Evaluation  
ex post et intermédiaire  
[Web Page]. 1997a; Accessed 2004a. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/budget/evaluation/guide/guide00 fr.htm](http://europa.eu.int/comm/budget/evaluation/guide/guide00_fr.htm).  
Notes: 100 p.

## 1. ¿QUÉ ES LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES?

### 1.1. Definiciones consensuadas por el Consejo de Europa, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y la Organización de Naciones Unidas

En los apartados 2.8.3. y 5.5. del Programa URBAN 2000-2006 de Granada se recoge el compromiso de que “la propuesta de intervención que se propone en el Programa implica que todas las acciones que se realicen **en los distintos ejes incorporarán la perspectiva de género**, es decir, tiendan a construir una ciudad más justa e igualitaria en la que todas las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades eliminando las desigualdades actuales”<sup>16</sup>. Además, indica que “la orientación del Programa asume la **transversalidad de género o mainstreaming de género**, para lo cual se hace imprescindible que los recursos humanos y financieros necesarios para desarrollar estas medidas específicas de igualdad dirigidas a mujeres y hombres se prevean en las actuaciones del Programa”, delegando la función de coordinación de todo ello en el Área de la Mujer del Ayuntamiento de Granada.<sup>17</sup>

No es por casualidad que al URBAN de Granada se incorpore el análisis de género como una transversal para su definición y ejecución. Este aspecto tiene sus raíces en decisiones tomadas en la Comisión Europea.

En 1996, el grupo de Comisarios que en la Comisión Europea son responsables del examen y seguimiento de la igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de políticas y programas pertinentes, impulsó y consiguió la aprobación de una comunicación sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. En consecuencia, la igualdad de oportunidades se ha convertido en un objetivo transversal que debe ser perseguido en todos los programas con financiación europea.

Un reto presente aún es cómo medir y hacer el seguimiento de los logros conseguidos ya no sólo en el conjunto de la política europea, sino en cada uno de sus programas y proyectos.

La construcción de un sistema de indicadores va a facilitar esta intención por parte del URBAN granadino.

Antes de continuar con la definición de los indicadores para la evaluación desde la perspectiva de género se considera imprescindible aclarar algunos conceptos básicos sobre este tema consensuados en la Comisión Europea.

---

<sup>16</sup> Páginas 22 y 92.

<sup>17</sup> Página 22 del Programa URBAN 2000-2006.

El concepto de **género**, introducido por el feminismo a mediados del siglo XX, fue asumido por la comunidad internacional a partir de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en 1995, en la que se adoptó que género es “la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres construida socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad”.

La **categoría ‘género’** es una herramienta de análisis que permite dar cuenta del modo en el que están construidas las diferencias entre los hombres y las mujeres en un contexto determinado. Hace referencia al género masculino y al femenino, no se refiere de forma exclusiva a las mujeres. Lo que se analiza desde una perspectiva de género no es sólo la situación de las mujeres sino la relación entre la situación de mujeres y hombres tomando el género como principio estructural de las mismas.

Por su parte, la Unión Europea ha considerado desde su constitución que una prioridad es **la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. El Tratado de Ámsterdam introdujo el artículo 13 con el fin de reforzar el principio de no discriminación, estrechamente relacionado con la igualdad de oportunidades. Éste dispone que el Consejo podrá tomar todas las medidas necesarias para luchar contra cualquier discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, una discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Adoptada en diciembre de 2000, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea contiene un capítulo titulado “Igualdad” que incluye los principios de no discriminación, igualdad entre hombres y mujeres, y diversidad cultural, religiosa y lingüística. La Carta establece lo siguiente: “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Para medir sus logros en este sentido la Unión Europea incorpora el análisis de género en todas sus políticas y de forma especial, en los Fondos Estructurales como se verá en el siguiente apartado de este documento.

Para ello, incorpora los **indicadores de género** que define como “instrumentos que permiten medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género”<sup>18</sup> y permiten el conocimiento de los factores de desigualdad, la toma de conciencia y la actuación sobre dichos factores para poder modificarlos.

Dichos indicadores permitirán a quienes tengan responsabilidad sobre los programas, tomar medidas para mejorar la igualdad entre sexos y evitar situaciones de **discriminación directa** – es decir, de aquellas en las que una persona es, haya sido o pueda ser tratada de manera menos favorable que en otra situación comparable por razón de sexo<sup>19</sup>-, o de **discriminación indirecta** – es decir, de aquellas en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo<sup>20</sup> - .

Las medidas que se tomen puede ser de **acción positiva** entendidas éstas como “medidas que permitan contrastar y corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales”<sup>21</sup>.

Además de las medidas de acción positiva que por su misma esencia son puntuales y de una duración determinada, la Comisión Europea propone poner en marcha una estrategia de **mainstreaming** (transversalidad, en su traducción al español) que define como “la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”<sup>22</sup>.

Por su concepción, el mainstreaming implica la reorganización profunda de los programas y estructuras para atender al principio de igualdad de oportunidades y ello supone la implicación de todas las entidades políticas y sociales y de sus responsables, incluidos quienes gestionan los programas URBAN.

---

<sup>18</sup> “Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>19</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

<sup>20</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

<sup>21</sup> Comité para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo de Europa, citado en la “Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los Fondos Estructurales”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>22</sup> “Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming”. Comisión Europea. 1999.

## **1.2. Género e igualdad de oportunidades en el programa URBAN**

El programa URBAN granadino está financiado con fondos europeos (FEDER) para el período 2000-2006, dentro de la convocatoria de la iniciativa comunitaria URBAN II.

La Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 28 de abril de 2000 por la que se fijan las orientaciones del URBAN II<sup>23</sup>, fija como uno de sus principios: "el fomento de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres" y como una de sus prioridades: "Desarrollo de una estrategia contra la exclusión y la discriminación a través de acciones que fomenten la igualdad de oportunidades y que estén orientadas especialmente a mujeres, inmigrantes y refugiados".

El Programa URBAN de Granada incluye un cuadro de correspondencia de las medidas con incidencia positiva en la igualdad de oportunidades por cada eje que se reproduce a continuación<sup>24</sup>.

Como puede observarse, en este cuadro de correspondencia se han tenido en cuenta algunas de las consecuencias para la igualdad de oportunidades sobre parte de las medidas del URBAN. A entender del equipo técnico responsable del presente trabajo, hay aspectos y objetivos sobre la igualdad posibles y no contemplados. Parte del trabajo que aquí se presenta los incorpora.

---

<sup>23</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 19-5-2000.

<sup>24</sup> Páginas 94 y 95.

<b>CUADRO DE CORRESPONDENCIA DE LAS MEDIDAS DE INCIDENCIA POSITIVA EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. URBAN GRANADA<sup>25</sup></b>		
EJE 1: Utilización mixta y reurbanización de terrenos abandonados	Medida 1: Recuperación de solares abandonados y terrenos contaminados. Rehabilitación de espacios públicos incluidas zonas verdes.	Habilitar un espacio urbano que facilite llevar la era digital a cada ciudadano, hogar, empresa y escuela evitando la marginación social que afecta principalmente a las mujeres.
	Medida 2: Construcción, renovación y dotación de edificios para acoger actividades sociales, culturales de ocio y deportivas.	Creación de equipamientos como guarderías, ayudará a conciliar la vida familiar y laboral. Otras infraestructuras servirán para acercar la formación y la cultura a la mujer.
EJE 2: Empresariado y pactos a favor del empleo.	2.1. Medida 1: Apoyo actividad empresarial, artesanal, economía social, a las cooperativas, mutuas y servicios para PYMES.	Sus acciones inciden claramente en la integración de la población femenina en el mercado de trabajo. Se reforzará el apoyo a favor del empleo de la mayor y programas específicos para a la mujer. Desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo.
	2.2. Medida 2: Mejora de la competitividad del tejido empresarial existente, creación de centros de servicios, fomento de sistemas para transferencias de tecnología, potenciación de asociacionismo, etc.	Los servicios y equipamientos previstos ampliarían el abanico de posibilidades que las mujeres tienen a su alcance y que les facilitaría impulsar dinámicas y relaciones fuera del ámbito privado/familiar. Además ayudaría a visualizar otra imagen más autónoma y activa.
	2.7. Medida 7: Acciones de formación dirigidas a colectivos desempleados, a í como a los trabajadores en activo para la actualización de su capacitación y su adaptación a ala nueva organización del trabajo y a las tecnologías de información, dando prioridad a los itinerarios integrados de inserción profesional y desarrollo de nuevas fuentes de empleo.	Sus acciones inciden claramente en la integración de la población femenina en el mercado de trabajo. Se definen criterios que refuercen las políticas de integración de la mujer en el mercado laboral y en el desarrollo de nuevas fuentes de empleo en áreas centradas en la mujer.
EJE 3: Integración de marginados y acceso a los servicios básicos.	3.1. Medida 1: Planes de educación y formación integrada y personalizada para la reinserción de colectivos desfavorecidos y marginados, formación lingüística personalizadas, orientados particularmente a las necesidades específicas de las minorías.	Se ponderará la discriminación positiva en el desarrollo de los planes de formación personalizada. En sus acciones se prevé como principal destinataria la población femenina de la zona. Formación en valores de igualdad del personal que trabaje en acciones de carácter social.

<sup>25</sup> Páginas 94 y 95.



**CUADRO DE CORRESPONDENCIA DE LAS MEDIDAS DE INCIDENCIA POSITIVA EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. URBAN GRANADA<sup>25</sup>**

	3.4. Medida 4: Creación y mantenimiento de estructuras de apoyo, información, sensibilización y orientación necesarias para la efectividad de actuaciones que se ponen en marcha.	Campañas de sensibilización de favorezcan el cambio de mentalidad respecto el reparto de tareas, el rol social y la violencia hacia la mujer. Fomento de actividades socioculturales entre colectivos de mujeres con diferentes riesgos de exclusión social. Apoyo a colectivos y asociaciones de mujeres.
	3.5. Medida 5: Creación de escuelas taller y centros de formación. Acondicionamiento y mejora de los existentes.	Promoción de la igualdad de género. Acciones de coeducación e igualdad con jóvenes y adolescentes.
EJE 6: Desarrollo potencial tecnologías de la sociedad de la información.	6.2. Medida 2: Desarrollo de servicios de interés público sobre todo en los ámbitos de educación y formación, asistencia sanitaria, información sobre medio ambiente y apoyo a las PYMES, en particular para comercios y servicios de proximidad.	Medios y servicios tecnológicos al servicio de hacer más fácil algunos aspectos para la conciliación de la vida profesional y familiar.
EJE 7: Evaluación, gestión y seguimiento. Mejoras en el gobierno urbano.	7.2. Medida 2: Campañas de información y publicidad (también con vistas a reducir la exclusión), medidas para mejorar el acceso a la información, también en materia de medio ambiente, y participación de los ciudadanos en los procesos de decisión.	Garantizar en la publicidad se utilice un lenguaje o imágenes no sexistas y contradictorias con las Políticas de Igualdad.
	7.3. Medida 3: Promoción de redes de intercambio de experiencias y buenas prácticas, así como el desarrollo de la base de datos comunitaria sobre buenas prácticas en la ostión y sostenibilidad de las ciudades.	Garantizar en los proyectos se utilice un lenguaje o imágenes no sexistas y contradictorias con las Políticas de Igualdad.
	7.5. Medida 5: Gastos derivados de las tareas de gestión, seguimiento y control de programa.	Presencia de las asociaciones de mujeres en los foros de participación por ejes. Conveniar especialmente con aquellas entidades que ponen en práctica políticas de igualdad para el desarrollo de proyectos del Plan URBAN.

## Documentación de referencia para este apartado

1. COE - Council of Europe - Consejo de Europa - Conseil de l'Europe. Mainstreaming de Género . Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas Prácticas". EG-S\_MS., Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming . Instituto de la Mujer, MTAS; 1998.  
Notes: Disponible en francés e inglés en  
[http://www.coe.int/t/f/Droits\\_de\\_l'homme/Egalit%20E9/02\\_Approche\\_int%20E9e/](http://www.coe.int/t/f/Droits_de_l'homme/Egalit%20E9/02_Approche_int%20E9e/)  
<http://www.humanrights.coe.int/equality/Eng/WordDocs/Document%20list.htm>
2. Comisión De Las Comunidades Europeas. Comunicación De La Comisión A Los Estados Miembros De 28.4.00 por la que se fijan las orientaciones de una iniciativa comunitaria relativa a la regeneración económica y social de las ciudades y de los barrios en crisis con el fin de fomentar un desarrollo urbano sostenible URBAN II [Web Page]. 2000 Jun 6; Accessed 2004. Available at: [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2000/c\\_156/c\\_15620000606es00290032.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2000/c_156/c_15620000606es00290032.pdf)  
Notes: 28.4.00 C(2000) 1100 - ES  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/official/guidelines/urban\\_es.htm](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/official/guidelines/urban_es.htm) 15 p.
3. Instituto de la Mujer, MTAS. Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los fondos estructurales [Web Page]. 2002; Accessed 2004 Mar 18.  
Available at: <http://www.mtas.es/mujer/evaluacion.doc> .  
Notes: 33 p. IMOP Inmaculada //Iariño Isabel peleteiro
4. Parlamento Europeo and Consejo De La Unión Europea. Directiva 2002/73/Ce Del Parlamento Europeo Y Del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo [Web Page]. 2002 Oct 5; Accessed 2003.  
Available at: [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2002/l\\_269/l\\_26920021005es00150020.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2002/l_269/l_26920021005es00150020.pdf) 6 p.

### **1.3. Evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género**

#### **1.3.1. Los conceptos de evaluación y seguimiento**

La evaluación que se realice de un plan, un programa o un proyecto necesitará una información detallada de qué ha ocurrido en su desarrollo. Precisa por tanto, de una memoria exhaustiva que permitirá 'valorar' y tomar decisiones sobre tales valoraciones.

Hay por tanto tres conceptos importantes:

- Memoria: recopilación ordenada y detallada de los datos sobre la actividad realizada. No sirve para tomar decisiones. Es un 'retrato' de lo ocurrido: qué actividades se han realizado, cuáles son las relaciones entre ellas y los objetivos específicos que se pretendían y entre estos y el objetivo general que se haya planteado, cuáles han sido los recursos utilizados y su coste y durante cuánto tiempo se ha realizado. No precisa de indicadores.
- Seguimiento: valoración a lo largo del proyecto de memorias puntuales. El seguimiento permite tomar decisiones en la línea de reconducir las actividades para que se acerquen lo más posible al objetivo que pretendían. Precisa por tanto, utilizar los indicadores que estarán definidos previamente.
- Evaluación: según cuándo se realice, puede tratarse de una evaluación del diseño de la intervención (ex ante), intermedia, final (ex post) o de impacto. Utiliza los indicadores definidos previamente. A diferencia del seguimiento, la evaluación permite tomar decisiones que pueden llegar a reorientar el proyecto futuro vista la dirección equivocada que puede llevar. Es decir, tras una evaluación se puede llegar a reconsiderar los propios objetivos, mientras que el seguimiento sólo observa la adecuación entre los resultados que se obtienen y los objetivos que se pretendían.

Aún teniendo en cuenta lo anterior, el seguimiento maneja los mismos criterios que la evaluación: pertinencia, eficacia, eficiencia, viabilidad e impacto.

#### **1.3.2. Aproximación al concepto de indicadores**

Un indicador es una herramienta imprescindible para evaluar un proyecto, un programa o un plan de intervención social. Los indicadores definen la norma de realización que hay que alcanzar para lograr un objetivo. Son, en consecuencia, evidencias que demuestran los logros en cualquier nivel. Permiten describir una realidad para reflejar su evolución y desarrollo<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Fernández-Ballesteros, Rocío (editora) s/f

El Instituto Nacional de Estadística<sup>27</sup> define los indicadores sociales como compendios de datos estadísticos básicos que dan una medida concisa de la situación y cambios relativos a aspectos de las condiciones de vida de la población que son objeto de preocupación social; es decir, los indicadores sociales son enunciados y especificados con una finalidad concreta de medir, o representar una variable teórica definida previamente sobre la tenemos interés.

Esto es, el indicador se distingue de los demás datos estadísticos, no sólo ni siempre por su complejidad, sino porque es inseparable del referente que le da sentido y porque no mide sólo una situación puntual sino también sus cambios. EL paso del dato estadístico al indicador, según apunta el INE no siempre es perceptible, dado que un dato estadístico en su valor absoluto, y sin tratamiento formal, puede cumplir el cometido del indicador.

Puede decirse por tanto que un indicador social es una medida estadística de un concepto, basado en un análisis teórico previo, que sirve para describir el estado de la sociedad y/o la eficiencia de determinadas políticas. Son medidas estadísticas seleccionadas por su propiedad de resumir o representar un conjunto amplio de datos, o porque sirven de medida indirecta o sustitutiva de informaciones que no se encuentra disponibles directamente.

Todo indicador requiere un modelo explicativo, teórico de la dimensión que busca medir. Puede decirse que indicador es sinónimo de signo, indicio, evocación o síntoma y siempre tiene un referente: la variable por él significada'; pero lleva, además, asociado un haz de significaciones<sup>28</sup>.

Un indicador procura expresar una parte importante del fenómeno y los resultados alcanzados, pero siempre hay que tener presente que es un concepto que trata de sintetizar situaciones, generalmente más complejas, y por tanto, *una medida imperfecta* de la dimensión que se pretende representar. Por ejemplo, un indicador como la diferencia de horas que dedican mujeres y hombres al trabajo doméstico no remunerado, no solo aporta una dato numérico sobre el mayor número de horas que le dedican las mujeres a esta actividad, sino que está hablando de un sistema social basado en la división sexual del trabajo. Este sistema se caracteriza por la jerarquización social de las funciones productivas y reproductivas, y por la asignación de un valor distinto a los trabajos relacionados con la esfera productiva (realizados por hombres) que a los de la esfera reproductiva (realizados por las mujeres); desvalorizando en la práctica a las mujeres que son las sustentadoras de tales trabajo.

---

<sup>27</sup> (INE, 1991 p.13)

<sup>28</sup> (INE, 1991 p.14)

Desde el punto de vista técnico, el procedimiento usual de elaboración de indicadores es resumir en forma de porcentaje, índice, tasa, valor medio o cualquier otra medida sintética la información extraída de los datos estadísticos

Los indicadores pueden ser simples o sintéticos (a veces denominados complejos o agregados).

Por **indicador simple** entendemos una variable o estimación estadística que provee información sobre un fenómeno. Es una medida estadística diseñada para poner de relieve los cambios sucedidos en el fenómeno en cuestión con respecto al tiempo, a la situación geográfica, al sexo, al nivel de renta o cualquier otra característica.

Un valor absoluto de una variable puede servir como indicador, pero generalmente, a la hora de hacer comparaciones, resulta más significativo utilizar medidas relativas como las tasas, proporciones, porcentajes, etc. Por ejemplo, el análisis del empleo desde una perspectiva de género requiere aportar el número de mujeres y hombres ocupados, y también utilizar una medida relativa: las tasas de ocupación femenina y masculina y la diferencia o brecha entre ellas. Los indicadores de género miden posiciones alcanzadas así como las distancias entre mujeres y hombres.

A veces interesa sintetizar la información procedente de un grupo de indicadores simples a un solo valor o índice. El objetivo final es reunir en un solo índice la mayor cantidad posible de información. Los procedimientos de síntesis seleccionados dependerán del problema que se pretenda ilustrar y de los datos básicos disponibles para compilarlo

Puede definirse, por tanto, un **indicador sintético** como un agregado que reúne e integra en un único valor un conjunto de datos más o menos vasto y que representa un nivel o una tendencia en un aspecto más o menos amplio del dominio social observado. Requiere una elaboración de los datos primarios y es más complicado estadísticamente. Un indicador sintético no es más que un número, no mide nada en concreto sirve para comparar y ordenar. En este caso, por ejemplo, hablaremos de indicador o índice sintético de accesibilidad<sup>29</sup>, para cada una de las acciones del URBAN.

Para elaborar indicadores es fundamental determinar cuáles son las fuentes que pueden aportar los datos necesarios y valorar la fiabilidad de las mismas y su adecuación al aspecto que se desea medir. Se puede recurrir a fuentes públicas de información, como censos, padrones, registros administrativos, encuestas, es decir, (fuentes secundarias). O bien, en el caso de no encontrar los datos requeridos, o no estar disponibles o considerarlos poco fiables, se puede acudir a la elaboración de los mismos (fuentes primarias). Para ello se pueden diseñar encuestas específicas con el objetivo de obtener los datos, o bien, elaborar y explotar registros existentes que nos proporcionen los datos necesarios.

---

<sup>29</sup> Más adelante se explicará detalladamente este indicador, en el apartado sobre indicadores específicos del URBAN

### **1.3.3. Un sistema de indicadores para el Programa URBAN desde la perspectiva de género**

Un sistema de indicadores sociales es un intento sistemático e integrado para conceptualizar, operacionalizar y medir la diversidad de aspectos que conforma un concepto.

La elaboración de un sistema de indicadores puede estar presidida por un objetivo descriptivo: trata de buscar información social en general y seguir el cambio social; o por un objetivo normativo, es decir, por el análisis de políticas sociales y/o medidas sobre las que hay que hacer un seguimiento o evaluación. En el presente informe el sistema de indicadores propuesto tiene esta doble finalidad.

Pero la construcción de un sistema de indicadores no es una simple recopilación y tratamiento estadísticos de datos, sino que cada uno de ellos tiene que ser seleccionado, según el INE, teniendo en cuenta su poder de evocación, los presupuestos mentales implícitos en la definición de la variable teórica significada.

Una de las maneras más efectivas de modificar las concepciones erróneas sobre las relaciones de género es proporcionar bases objetivas para el conocimiento social. La necesidad de introducir la perspectiva de género en la elaboración de indicadores sociales, y en general en la producción de estadísticas es esencial y decisiva para hacer visibles las desigualdades de género, y así ha sido establecido como objetivo estratégico en **la Plataforma de Acción** de aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en Beijing en septiembre de 1995, en al que quedó establecido el *Marco Normativo Sobre Estadísticas de Género*<sup>30</sup>.

El objetivo de un sistema de indicadores de género es ofrecer un instrumento estandarizado de vigilancia y de seguimiento de las acciones y medidas encaminadas a suprimir las desigualdades entre mujeres y hombres en todas las esferas sociales.

En este caso, la definición de un sistema de indicadores sobre la perspectiva de género en el **Programa URBAN** es una herramienta que va a permitir:

- Para acciones futuras: establecer estándares para incorporar la variable género como una más a considerar tanto en la definición de necesidades como en la planificación y el desarrollo de las actuaciones.
- Para acciones en marcha o ya finalizadas: describir la situación actual de dichos estándares y el logro obtenido en relación con la superación de desigualdades entre hombres y mujeres.

---

<sup>30</sup>Plataforma para la Acción de Beijing, en septiembre de 1995 párrafo 206, pág. 108

- Para la evaluación final del Programa: incorporar en la planificación de la evaluación como un criterio más, en qué medida los resultados del Programa URBAN reflejan logros que palián desigualdades entre hombres y mujeres que viven en el territorio de intervención.

En resumen, se trata de diseñar indicadores con una **función descriptiva** porque su medida muestre cuál es la situación actual del Programa URBAN en relación con la aplicación de la perspectiva de género y proporcione pistas para la planificación y desarrollo de medidas futuras incluidas en el Programa; y al mismo tiempo, que también tengan una **función valorativa** en tanto permitan conocer en qué medida los resultados finales del Programa habrán avanzado sobre las situaciones de desigualdad detectadas.

‘Un sistema de indicadores permite tomar el pulso a la situación en un momento dado y a lo largo del tiempo, con él, podrá saberse, también, si las medidas o actuaciones propuestas en los sucesivos planes producen los efectos deseados’<sup>31</sup>. Es decir, se pretende conocer si la intervención que se está realizando va consiguiendo los objetivos estratégicos que se plantearon, en este caso, “construir una ciudad más justa e igualitaria en la que todas las mujeres y todos los hombres tengan las mismas oportunidades eliminado las desigualdades actuales”.

El sistema de indicadores hará referencia no sólo a aspectos objetivos sino cuestiones subjetivas como las actitudes, valores y estereotipos.

La construcción de indicadores de distintos ámbitos exige tener en cuenta criterios comunes. Se proponen los siguientes:

#### 1. PERTINENCIA

Es un criterio relacionado con el diagnóstico previo y la planificación de la acción. Se trata de comprobar si las acciones propuestas se corresponden con las necesidades detectadas. La premisa es por tanto, que se haya realizado un diagnóstico previo que recoja la situación diferenciada de hombres y mujeres en el territorio y en relación con el problema concreto sobre el que se quiere actuar. En este caso, se establecerán indicadores tanto para realizar el diagnóstico como para comprobar que los resultados previstos en la planificación de la acción son idóneos en relación con el mismo. Por ejemplo, indicadores de pertinencia relacionados con el transporte público serán los que permitan saber si los itinerarios de autobuses prevén la conexión entre zonas de viviendas y hospitales públicos.

#### 2. EFICACIA

Este criterio tiene relación con los resultados esperados de la acción y los que finalmente se han conseguido. Se trata de comprobar si lo que se pretendía se ha cumplido. En el

---

<sup>31</sup> Alvaro Page, Mariano (1994)

caso de la perspectiva de género, se debería comprobar si las acciones son eficaces – o sea, consiguen resultados concretos - para mejorar las oportunidades de las mujeres y paliar las desigualdades genéricas. Por ejemplo, indicadores de eficacia serán aquellos que den información sobre si la señalética diseñada en los circuitos turísticos es accesible.

### 3. EFICIENCIA

La eficiencia establece la relación entre los resultados obtenidos y su coste. Una acción que pretenda ser eficiente debería conseguir los resultados al menor coste posible, por tanto, es necesario contar con una referencia sobre cuál puede ser ese 'menor coste'. Para ello, suelen utilizarse comparaciones con presupuestos de actividades similares o realizar estudios de coste/beneficio. Aplicado al programa URBAN y la igualdad de oportunidades, la eficiencia se conseguiría con medidas que aportasen un valor añadido alto para la igualdad con un coste mínimo. Los proyectos que tratan de incidir en aspectos culturales como puede ser la diferencia genérica, son casi siempre, poco eficientes porque requieren de muchos recursos para conseguir pequeños resultados. Como ocurre con el resto de los criterios, la eficiencia no puede valorarse de manera aislada.

### 4. VIABILIDAD

La realización de las acciones ha de prever que éstas tengan resultados que se mantengan e incluso mejoren en el tiempo o lo que es igual, que no dependan de la inyección de recursos que puntualmente proporciona el Programa URBAN. Tener en cuenta este criterio significa en este caso, establecer indicadores para comprobar si las acciones que realiza el URBAN generan efectos positivos continuados para la igualdad entre mujeres y hombres. La viabilidad del URBAN desde la perspectiva de género dependerá en buena medida de si los efectos positivos del Programa sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres justifican las inversiones futuras necesarias y si la comunidad local valora el proyecto lo suficiente como para dedicar sus recursos a mantenerlo o continuarlo. A su vez, esta valoración será coherente con la percepción de la comunidad en cuanto a sus logros. Por ejemplo, si las medidas urbanísticas del URBAN han mejorado la accesibilidad para todas las personas será fácil que se defiendan en el futuro el buen mantenimiento de las obras acometidas. Un ejemplo de grupo de indicadores sobre la viabilidad del URBAN relacionado con la incorporación de mujeres a las empresas puede ser el que permita averiguar si las empresas creadas y gestionadas por mujeres en la zona URBAN se mantienen en el tiempo y son, por tanto, viables.

En cualquier caso, la medición de los indicadores que tengan que ver con la viabilidad no podrá realizarse hasta que el Programa URBAN no haya finalizado.



### **Documentación de referencia para este apartado**

1. ONU. Conferencia Mundial sobre las Mujeres (4a. 1995. Beijing)  
Declaración de Beijing y plataforma para la acción : IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres. Beijing (China, septiembre 1995 ) / organizada por la Organización de Naciones Unidas. Madrid : Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer; 1996. 304 P.

## 2. ¿POR QUÉ EVALUAR EL PROGRAMA URBAN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La iniciativa comunitaria URBAN encuadra su financiación en el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) incluido en los Fondos Estructurales de la Comunidad Europea.

El **Reglamento de los Fondos Estructurales** prevé la realización de evaluaciones (previa, de seguimiento y final) de cada programa que financia dentro de cualquier iniciativa. La responsabilidad de ello recae en un Comité de seguimiento que está regulado en el artículo 35 y que tiene entre sus funciones "supervisar y evaluar el programa en su conjunto"<sup>32</sup>, y así se recoge en las **orientaciones de la Comisión para el URBAN II**<sup>33</sup>.

En dicho artículo 35 del Reglamento de los Fondos Estructurales se establece la composición de los Comités de seguimiento y se especifica que (la cursiva es nuestra): "Los Comités de seguimiento serán creados por cada Estado miembro, de acuerdo con la autoridad de gestión designada tras consultar con los interlocutores. *Estos interlocutores fomentarán que el número de hombres y mujeres que participen sea equilibrado*"<sup>34</sup>. Es decir, desde el primer momento la evaluación contempla aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades.

Pero hay más, el propio Reglamento establece en sus 'considerando', el siguiente (la cursiva es nuestra): "Considerando que conviene evaluar las intervenciones con miras a la preparación, aprobación, revisión intermedia y valoración de los efectos de las mismas, e integrar el proceso de evaluación en el seguimiento de las intervenciones; que, a tal efecto, procede definir los objetivos y el contenido de cada etapa de evaluación y potenciar la evaluación de la situación desde el punto de vista de la situación económica y social, del medio ambiente, *y de la igualdad entre hombres y mujeres*".

El gráfico siguiente tomado de « Integration de La Dimension de l'egalite des Chances dans les Fonds Structurels : Comment les Regions, en Allemagne, en France et au Royaume-Uni mettent en pratique la nouvelle approche. Rapport final de l'enquête sur les pratiques actuelles et conclusions du séminaire de Gelsenkirchen, 21-22 janvier 1999 », resume los requerimientos de los Fondos Estructurales en cuanto a la igualdad de oportunidades.

Dado que es necesario por norma, realizar evaluaciones previas, intermedias y finales, a continuación se explica cuáles son las características de cada una de ellas.

---

<sup>32</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 19-5-2000.

<sup>33</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 19-5-2000.

<sup>34</sup> Reglamento (CE) N° 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 26-6-1999.

**EXIGENCES CLES CONCERNANT L'EGALITE DES CHANCES DANS LES  
REGLEMENTS RELATIFS AUX FONDS STRUCTURELS**

**OBJECTIFS ET MISSION**

- Contribuer à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Veiller à la compatibilité entre les Fonds structurels et les autres politiques et actions communautaires, notamment dans les domaines de l'emploi et de l'égalité entre les hommes et les femmes.



**PRÉPARATION DES PROGRAMMES**

- Évaluation ex ante globale (c'est-à-dire analyse des forces, des faiblesses et des potentialités, cohérence des objectifs et de la stratégie, effet attendu des priorités) pour prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Évaluation ex ante spécifique (analyse des contraintes, évaluation de l'impact de la stratégie) de l'égalité entre hommes et femmes au niveau du marché du travail de l'éducation et de la formation, de l'entreprise, de la réconciliation de la vie professionnelle et familiale.



**INFORMATION ET PUBLICITE**

- Les organes de gestion doivent faire la publicité du programme et notamment informer les organisations participant à la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.



**CADRE INSTITUTIONNEL**

- Inclure les pouvoirs responsables de l'égalité des chances dans le partenariat en les faisant participer à la préparation, au suivi et à l'évaluation des interventions.
- Tenir compte de l'égalité des chances dans le choix des partenaires.
- Rechercher une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les comités de suivi.



**SUIVI ET EVALUATION**

- Renforcer l'évaluation de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de la préparation, de l'examen à mi-parcours et de l'évaluation de l'effet.
- Les indicateurs de suivi doivent être ventilés par sexe.
- La réduction des inégalités et l'accroissement de l'égalité entre les femmes et les hommes constitueront un des critères pour fixer le niveau de la contribution financière de la Communauté et allouer le fonds de réserve.



## 2.1. EVALUACIÓN PREVIA

### 2.1.1. Significado de la evaluación previa en los Fondos Estructurales

Para la Comisión Europea, la evaluación previa de un programa “servirá de base para preparar los planes, las intervenciones y el complemento del programa, dentro de los cuáles se integrará<sup>35</sup>” y tiene como objetivo “ayudar a las autoridades competentes a señalar las referencias o incidencias críticas necesarias para el seguimiento de sus repercusiones positivas o negativas”<sup>36</sup>. Es decir, significa un primer diagnóstico de la realidad que tiene que ayudar a ajustar el programa para que luego se puedan evaluar sus logros y resultados.

La evaluación previa de un programa debe incluir la perspectiva de género y, de ese modo, el propio **Reglamento de los Fondos Estructurales**, en su artículo 41, establece que, entre otros aspectos se detalle:

“Una evaluación previa de la situación en términos de igualdad entre hombres y mujeres por lo que se refiere a sus oportunidades en el mercado de trabajo y al trato en el trabajo, incluyendo las dificultades específicas de cada grupo; una estimación del impacto esperado de la estrategia y de las intervenciones, en particular en lo referente a la integración de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, a la educación y la formación profesional, a la capacidad empresarial de las mujeres y a la conciliación de la vida familiar y profesional”.

El análisis de la realidad o, tal como le nombran evaluación previa, trae como consecuencia la elaboración de una propuesta, un programa, de intervención sobre tal realidad. Dicho programa puede ser evaluado (evaluación ex - ante) con los siguientes criterios<sup>37</sup>:

- La relación y coherencia entre los objetivos generales, los objetivos específicos y las medidas que estarán incluidos en el complemento del programa.
- La existencia y pertinencia de indicadores de realización, resultados e impacto en relación con cada uno de los niveles de la intervención.

---

<sup>35</sup> Artículo 41 del Reglamento (CE) N° 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 26-6-1999.

<sup>36</sup> Pag. 37. Documento de Trabajo 2: “El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. La evaluación previa de las intervenciones de los Fondos Estructurales”. Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones”. Anexo IV S/f.

<sup>37</sup> Documento de Trabajo 3: “El “El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas”. Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones”

- La fiabilidad del nivel de cuantificación de los objetivos.

Un ejemplo de esta propuesta se encuentra en el Plan de Desarrollo Regional de Andalucía previsto para el periodo 2000-2006<sup>38</sup> cofinanciado por los Fondos Estructurales, que preveía incluir en su evaluación previa el análisis de la igualdad de oportunidades, en coherencia con el Reglamento de los Fondos Estructurales. En su metodología se fijaban las siguientes fases:

- Análisis de la relevancia del diagnóstico: “Un análisis de género en aquellos elementos del sistema socioeconómico que mayor incidencia tienen sobre la igualdad de hombres y mujeres en términos de oportunidades para el empleo”.
- Análisis de la coherencia interna y externa del Plan en función de si promueve o no la igualdad entre mujeres y hombres.
- Evaluación de los impactos esperados sobre la igualdad de oportunidades.

Asimismo, el Programa Operativo Integrado de Andalucía<sup>39</sup> cuando realiza la evaluación previa en términos de igualdad de oportunidades considera los siguientes aspectos:

- El mercado de trabajo.
- La formación y educación.
- Las empresas.
- Las mujeres en el medio rural.
- La conciliación de la vida profesional y familiar.

### **2.1.2. Contenidos de la evaluación previa respecto a la igualdad de oportunidades en la iniciativa comunitaria URBAN**

De forma prácticamente literal, la recomendación del Reglamento de los Fondos Estructurales se recoge en el **Vademécum del URBAN II**<sup>40</sup> y especifica que para que la Comisión admita el documento de un Programa de Iniciativa Comunitaria (PIC) como es el URBAN de Granada, éste debe incluir una “evaluación previa integrada” que a su vez,

---

<sup>38</sup> Plan de Desarrollo Regional de Andalucía 2000-2006. Anexo I: Evaluación previa en términos de igualdad de oportunidades. Dirección General de Fondos Europeos. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía.

<sup>39</sup> Los artículos 17 y 18 del Reglamento de los Fondos Estructurales establecen que un Programa Operativo Integrado comprende las intervenciones cubiertas por un marco comunitario de apoyo en una región.

<sup>40</sup> “Vademécum para los programas de la iniciativa comunitaria URBAN II. Documento de Trabajo para el nuevo periodo de programación 2000-2006”. Comisión Europea. Dirección General de Política Regional.

comprenda “una evaluación previa de la situación local del mercado de trabajo, una evaluación de la situación del medio ambiente urbano, *así como una evaluación de la situación de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres*”.<sup>41</sup>

De hecho, la evaluación que se hizo del conjunto del URBAN I en 2002<sup>42</sup> insiste que uno de los cambios incorporados a partir de la experiencia al URBAN II fue “el refuerzo de las evaluaciones previas”<sup>43</sup>.

Si se toma como **eje de contenidos la igualdad de oportunidades**, con la evaluación previa se trata de comprobar la pertinencia del PIC en cuanto al análisis de la realidad de la “la situación por lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, incluyendo las dificultades específicas de cada grupo, la capacidad empresarial de las mujeres, la educación y la formación profesional, así como la conciliación de la vida familiar y profesional”<sup>44</sup>.

Esta recomendación se amplía en las **orientaciones de los Fondos Estructurales**<sup>45</sup> donde se incluye un apartado específico sobre cuáles deben ser las características del análisis respecto a la situación de la igualdad entre hombres y mujeres.

Así, se especifica que la evaluación previa debe por una parte, describir la situación de igualdad y, por otra, analizar los impactos esperados de la estrategia que se propone y los medios financieros movilizados para ello.

En el caso de la descripción, explica que:

“El estudio debería describir la situación de igualdad utilizando datos desglosados por sexo e incluir:

- Una descripción de las diferencias entre las mujeres y los hombres en lo que respecta a su participación en el mercado de trabajo y la actividad económica, incluyendo datos sobre las diferencias entre la tasa de actividad de las mujeres y la de los hombres en los distintos sectores (discriminación horizontal) y en los puestos de responsabilidad (discriminación vertical), las empresas, el trabajo autónomo y las medidas de ayuda al desarrollo local;

---

<sup>41</sup> Pag. 10 “Vademécum para los programas de la iniciativa comunitaria URBAN II. Documento de Trabajo para el nuevo periodo de programación 2000-2006”. Comisión Europea. Dirección General de Política Regional.

<sup>42</sup> Bruselas, 14.5.2002 COM (2002) 308 final.

<sup>43</sup> Pag. 10

<sup>44</sup> Pag. 7 “vademécum para los programas de la iniciativa comunitaria URBAN II. Documento de Trabajo para el nuevo periodo de programación 2000-2006”. Comisión Europea. Dirección General de Política Regional.

<sup>45</sup> Documento de Trabajo 2: “El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. La evaluación previa de las intervenciones de los Fondos Estructurales” Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones”. Anexo IV S/f.

- Información y datos sobre las diferencias entre hombres y mujeres en lo que respecta a su competencia y cualificación y su participación en la educación y la formación, incluyendo los aspectos relacionados con la demanda del mercado laboral;
- Información y datos sobre los aspectos que dificultan el acceso y la permanencia en el mercado laboral de diferentes grupos de hombres y mujeres, especialmente las siguientes:
  - o Disponibilidad de servicios de asistencia.
  - o Disponibilidad de medios de transporte.
- Información sobre la coherencia entre el plan de desarrollo y las prioridades del plan nacional de acción a favor del empleo;
- Información sobre los resultados de las medidas adoptadas durante los periodos de programación anteriores (por ejemplo, referencia a la evaluación anterior);
- Análisis de los posibles obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en las actividades de los Fondos Estructurales y les impiden beneficiarse de ellas;

Siempre que sea posible, este estudio deberá cuantificarse y utilizarse como punto de partida para la evaluación<sup>46</sup>.

Se podría añadir que, en la descripción de la situación de igualdad, además de los posibles obstáculos del presente, se podrían reflejar las oportunidades del futuro en la medida en que existan, por ejemplo, planes territoriales entre cuyos objetivos figure este tema. El III Plan de Igualdad de Oportunidades de Granada ha tenido en cuenta las oportunidades diseñadas en el URBAN.

Esto conlleva que el URBAN ha de tener un punto previo de partida con respecto a la situación de la igualdad de oportunidades en su territorio (capacidades, deficiencias y efectos esperados) y que tal punto de partida ha sido evaluado por la Comisión.

Más concreto, el documento de la Comisión Europea : **“Document Technique 3: Intégration de la politique d’égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels »**, de marzo de 2000, especifica las informaciones a incluir en la evaluación previa y en las proposiciones de programas

---

<sup>46</sup> Pag. 36 Documento de Trabajo 2: “El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. La evaluación previa de las intervenciones de los Fondos Estructurales” Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones”. Anexo IV S/f.

operativos <sup>47</sup> (lo que sería interesante tener en cuenta para mejorar la evaluación previa en las futuras ampliaciones del URBAN de Granada).

En ese sentido, el URBAN de Granada recoge algunos datos derivados del III Plan de Igualdad, pero la información que hubiera sido necesario incluir en el programa en relación con la igualdad de oportunidades<sup>48</sup> que recomienda el documento técnico citado, es la siguiente:

Apartado del documento	Contenido sobre igualdad de oportunidades
En la Introducción	Introducción de las cuestiones de principio en materia de igualdad de oportunidades relativas al territorio URBAN de Granada.
Indicación de las prioridades y de su coherencia con las prioridades de la Comunidad Autónoma y la estrategia nacional en materia de empleo y recursos humanos del plan del objetivo 3.	Indicación de la coherencia de las prioridades con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades de la Comunidad Autónoma andaluza, la estrategia nacional y el marco Comunitario de Apoyo en materia de empleo y recursos humanos del plan del objetivo 3.
Descripción de las medidas: título, descripción, objetivos generales, beneficiarios/as previstos, previsión financiera por medida y organismo encargado de poner en práctica cada medida.	Indicación de las medidas que contribuyen a los objetivos en materia de igualdad de oportunidades (medidas a la vez positivas en materia de igualdad de oportunidades y orientadas hacia la igualdad de oportunidades)  Indicación, llegado el caso, del número por sexo de personas beneficiarias previstas, de los objetivos específicos en materia de igualdad de oportunidades y de las medidas positivas concretas o las generales orientadas hacia la igualdad de oportunidades.
Plan de financiación	Indicación de los medios financieros que afectan a las distintas medidas e intervenciones con vistas a mejorar la igualdad de oportunidades .
Metodología	Metodología de seguimiento y evaluación de la igualdad de oportunidades, y sensibilización del

<sup>47</sup> Páginas 10 y 11 de la versión en francés.

<sup>48</sup> Traducido y adaptado del Cuadro 6: "Informaciones a incluir en un programa operativo" del documento : "Document Technique 3: Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels », de marzo de 2000



	comité de seguimiento sobre la importancia de esta cuestión.
Elaboración propia a partir del Cuadro 6: "Informaciones a incluir en un programa operativo" del documento : "Document Technique 3: Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels », de marzo de 2000.	

### **2.1.3. Evaluación ex –ante del impacto esperado del programa en el estudio previo o evaluación previa sobre la igualdad de oportunidades**

Realizar la evaluación previa permitirá definir bien los objetivos y resultados esperados por el programa, ya que el estudio de los impactos esperados, "deberá determinar la medida en que el programa trata de resolver las actuales deficiencias en este campo, así como los impactos esperados en:

- La participación de las mujeres en los programas de educación y formación profesional.
- La presencia de la mujer en el mundo empresarial.
- La mejora del acceso de la mujer al mercado laboral.
- La reducción de la discriminación sectorial (horizontal) entre hombres y mujeres.
- La mejora de la progresión de la carrera de las mujeres (reducción de la discriminación vertical).
- La compaginación del trabajo y la familia".

El Documento Técnico 3, da pautas para valorar la pertinencia del impacto esperado por el Programa sobre la igualdad de oportunidades. Propone responder a las siguientes preguntas<sup>49</sup>:

1. ¿Son pertinentes los objetivos en materia de igualdad de oportunidades?:
  - a. ¿Se ha establecido por medio de consultas a grupos o redes relacionadas, que estos objetivos reflejan las necesidades y los intereses de las mujeres y de los hombres de la población a la que se refieren?
  - b. ¿Se ha establecido que estos objetivos son acordes con las políticas y prioridades de los organismos regionales y nacionales en materia de igualdad de oportunidades, y que éstos organismos refrendan estos objetivos?

---

<sup>49</sup> Traducidas y adaptadas de "Document Technique 3: Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels », de marzo de 2000.

2. ¿Es adecuada la estrategia en materia de igualdad de oportunidades?
  - a. ¿Los ejes prioritarios y las medidas tienen en cuenta todos los obstáculos para la igualdad de oportunidades?
  - b. Los medios que se movilizan para la igualdad de oportunidades son suficientes para la importancia de los problemas a resolver?
  - c. Los comités de seguimiento y las estructuras de gestión e la ayuda, ¿dispondrán de competencias suficientes en lo que concierne a las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades?
  - d. Los procedimientos de selección de los proyectos, de gestión y de seguimiento, ¿tienen en cuenta la dimensión de la igualdad de oportunidades?
3. Los objetivos globales y específicos en materia de igualdad de oportunidades, ¿son realizables?
  - a. Si se ha considerado que la estrategia propuesta para tener en cuenta la igualdad de oportunidades es la adecuada, ¿ los objetivos globales y específicos para mejorar la igualdad de oportunidades pueden ser los esperados?
  - b. La cantidad y la dimensión de los recursos previstos, ¿son suficientes para asegurar una reducción perdurable de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en la educación y la formación profesional, el empresariado y la conciliación de la vida profesional y familiar?

En el caso del URBAN granadino, es preciso realizar una lectura del proyecto utilizando estas claves.

#### **2.1.4. Tipos de acciones que pueden preverse para garantizar resultados sobre la igualdad de oportunidades**

El programa, a partir de la evaluación previa y en función de los objetivos y resultados que pretenda, definirá las actuaciones que pondrá en marcha.

Un ejemplo de cómo se concreta el impacto esperado de un programa sobre la igualdad de oportunidades, se encuentra en el documento del Programa Operativo

Integrado de Andalucía<sup>50</sup> donde se construye una matriz que establece la relación de cada una de las medidas previstas en el programa con las prioridades comunitarias en términos de igualdad, valorando si esas medidas por su naturaleza pueden tener una incidencia sobre la igualdad de oportunidades “alta”, “media” o “baja”.

A partir de este análisis, el Programa concluye que han sido incluidas:

- Medidas específicas, “concebidas por y para conseguir un efecto en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el conjunto de la medida o en una parte significativa de la misma”.
- Medidas genéricas, “aquellas cuyo contenido tiene una intensa relación con alguna de las prioridades y que en su aplicación se espera una intencionalidad favorable a dichas prioridades”.
- Acciones directas, o “formas de intervención pública que contribuyen a resolver desequilibrios y a crear oportunidades mediante efectos que se manifiestan en el medio plazo o a través de impactos”.
- Medidas sin incidencia evaluable, en las que se evidencia “la imposibilidad de analizar los efectos que pudieran tener en términos de igualdad”.

Esta clasificación es en parte coincidente con la que se propone desde la Comisión Europea en relación con su contribución a los objetivos en materia de igualdad<sup>51</sup>:

- Medidas de acción positiva: intervenciones específicas para mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su principal objetivo es la igualdad de oportunidades; tienen en cuenta los grupos desfavorecidos de mujeres y los actores clave para influir sobre la igualdad en las condiciones de acceso y participación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo; y atacan globalmente los principales obstáculos de la igualdad de condiciones de acceso y participación de mujeres y hombres en los ámbitos o sectores implicados.
- Medidas orientadas hacia la igualdad: intervenciones generales que contribuyen claramente a los objetivos en materia de igualdad de oportunidades. Tienen en cuenta las diferentes necesidades de hombres y mujeres; incluyen medidas especiales o asociadas a promover la igualdad; y contribuyen a mejorar la igualdad (mercado de trabajo, formación general, servicios e infraestructuras ligadas a la vida profesional o familiar) en los sectores sobre los que influyen.

---

<sup>50</sup> Programa Operativo Integrado de Andalucía. Capítulo II: Estrategia de desarrollo y posibilidades de Intervención. Dirección General de Fondos Europeos. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía.

<sup>51</sup> “Document Technique 3: Intégration de la politique d’égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels », de marzo de 2000.

- Medidas neutras en materia de igualdad: intervenciones generales que no contribuyen nada al objetivo de igualdad de oportunidades. Los criterios son que no tienen un efecto directo o indirecto sobre las posibilidades de las mujeres y los hombres para acceder al mercado de empleo o para crear o desarrollar empresas, y no mejoran los servicios o infraestructuras de la vida profesional y familiar.

Como ejemplo de medidas 'orientadas hacia la igualdad' y que pueden tener relación con las que se proponen desde el URBAN de Granada, están:

- Ayuda a la creación de empresas que ofrecen servicios de atención y cuidado a personas dependientes porque puede favorecer que sobre todo mujeres, mejoren sus cualificaciones, encuentren un empleo o concilien su vida familiar y profesional.
- Intervenciones que favorezcan la creación, la adaptación y el desarrollo de empresas que tengan en cuenta propuestas de financiación especiales u otras acciones que favorezcan el empleo de las mujeres.
- Desarrollo del turismo, si se consideran medidas de igualdad de oportunidades en la propiedad de las empresas, el empleo y las cualificaciones.
- Intervenciones para mejorar los transportes públicos entre zonas periféricas y los lugares de trabajo y servicios, porque ayudará de forma particular a las mujeres que no suelen disponer de transporte privado.
- Ayudas a la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación si se tiene en cuenta el acceso de mujeres a los empleos técnicos o de alto nivel.
- Medidas en el ámbito de la promoción de las telecomunicaciones y la sociedad de la información, en la medida en que se promueva la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en las cualificaciones y los empleos en nuevas tecnologías.

En relación con las medidas denominadas 'neutras', el documento dice que puede tratarse de "intervenciones en el ámbito de la energía o ciertos tipos de infraestructuras físicas", aunque luego explicita que: "Algunas intervenciones aparentemente neutras pueden tener un impacto negativo sobre la igualdad de oportunidades porque favorezcan las posibilidades de empleo o de trabajo para los grupos relativamente privilegiados (por ejemplo, hombres en algunos ámbitos técnicos y algunas funciones de puestos de dirección). Conviene acentuar la atención sobre las intervenciones y

asegurarse de que avances potenciales para ciertos grupos estén compensados por intervenciones favorables a grupos más desfavorecidos".<sup>52</sup>

Es discutible la existencia de medidas neutras porque todas ellas pueden afectar de modo diferenciado a hombres y mujeres. Aún así, es necesario analizar las acciones del URBAN con estos parámetros y, si es oportuno, justificar un análisis desde la perspectiva de género de todas ellas.

En todos los casos, cualquier programa debe incluir los indicadores que permitirán el seguimiento, realizar la evaluación intermedia y la evaluación final. En este caso, indicadores para observar la evolución de la igualdad de oportunidades en la zona URBAN a partir de los proyectos y acciones que se pretenden.

---

<sup>52</sup> Traducido de Pag. 17 "Document Technique 3: Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels », de marzo de 2000.

## **2.2. SEGUIMIENTO**

### **2.2.1. El seguimiento de cada programa URBAN**

La finalidad del seguimiento es "la recogida de los datos e información necesarios para evaluar los indicadores definidos previamente"<sup>53</sup>. El documento de trabajo 3 de la Comisión, insiste en que "un seguimiento eficaz exige la elaboración de indicadores de realizaciones en relación con todas o la mayor parte de las medidas". La información que se recoge de cada proyecto "es esencial para que los comités de seguimiento determinen el grado de ejecución de la intervención. También facilita información a los agentes económicos acerca de los resultados reales de sus acciones. Todas las actividades de seguimiento deben detallarse en los informes de ejecución a que hacen referencia las disposiciones reglamentarias.

En el caso del proyecto de Granada, debe haber informes de seguimiento anuales.

### **2.2.2. Contenidos del informe anual en relación con la igualdad de oportunidades**

El informe anual debería contar con la información prevista a recoger a partir de los indicadores de igualdad sobre<sup>54</sup>:

- En qué medida las disparidades entre mujeres y hombres (en el mercado de trabajo, en lo que concierne a la formación general y profesional, las cualificaciones y competencias, así como la creación y la dirección de empresas) se reducen durante el periodo en cuestión.
- En qué medida se mejora la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica y social, por ejemplo, en lo que concierne a la situación respectiva de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y en su participación en el proceso de toma de decisiones.

El documento 3 de la Comisión insiste en que: "para elaborar los indicadores apropiados en materia de igualdad no es suficiente cifrar la participación de mujeres y hombres en las actividades relevantes de un proyecto. Estos indicadores serán importantes en el nivel de resultados de medidas o de intervenciones, pero no suficientes para medir la reducción de las desigualdades o la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres, es decir, los resultados del impacto de un proyecto. Se podrá, por ejemplo, decir que ha habido un nivel más alto de participación de mujeres que de hombres en algunas

---

<sup>53</sup> Documento de Trabajo 3: "El "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas". Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones" Pag. 18

<sup>54</sup> Traducido de "Document Technique 3: Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels », de marzo de 2000 Pag. 20.

medidas de formación, por ejemplo, pero si las mujeres están en los cursos más cortos y obtienen las cualificaciones más bajas, estas medidas no contribuyeron necesariamente a mejorar la igualdad entre mujeres y hombres desde el punto de vista de los resultados y del impacto"<sup>55</sup>.

A partir de las prioridades que se marcan en relación con la igualdad de oportunidades, se aportan algunos indicadores<sup>56</sup> que, a nuestro entender, podrían estudiarse como indicadores clave para el proyecto URBAN de Granada siempre que se contara con un punto de partida de cada uno de ellos, porque la mayoría son indicadores sintéticos que requieren de informaciones diversas no siempre accesibles.

---

<sup>55</sup> Traducido de Pag. 20 "Document Technique 3: Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels», de marzo de 2000.

<sup>56</sup> Traducido de Pag. 21 y 22 "Document Technique 3: Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels», de marzo de 2000.

<b>Indicadores clave propuestos por la Comisión Europea en el Document Technique 3: Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels.</b>			
<b>Objetivo en materia de igualdad</b>	<b>Indicadores de realización</b>	<b>Indicadores de resultados</b>	<b>Indicadores de impacto</b>
Mejora de la participación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo.	<p>Reducción de las desigualdades en la participación de las mujeres y de los hombres en los programas de ayuda al mercado de trabajo por profesión, sector y empleo.</p> <p>Aumento del número de empresas o de instituciones que han puesto en marcha una política de igualdad de oportunidades.</p>	<p>Reducción de las desigualdades en la incorporación al programa de hombres y mujeres.</p> <p>Mejora del estatuto en el mercado de trabajo de las mujeres en referencia a los hombres tras su participación en programas de apoyo al empleo.</p> <p>Aumento de la consideración del estatuto profesional de las cónyuges en las empresas agrícolas y familiares.</p>	<p>Reducción de las desigualdades en las tasas de actividad de mujeres y de hombres.</p> <p>Disminución de la distancia entre mujeres y hombres en lo que concierne a las tasas de desempleo y de desempleo de larga duración.</p> <p>Disminución de la segregación vertical y horizontal de las mujeres y de los hombres por sector económico y por empleo.</p> <p>Reducción de la distancia entre las rentas de mujeres y hombres.</p>



<b>Indicadores clave propuestos por la Comisión Europea en el Document Technique 3: Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels.</b>			
<b>Objetivo en materia de igualdad</b>	<b>Indicadores de realización</b>	<b>Indicadores de resultados</b>	<b>Indicadores de impacto</b>
Mejora de la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de la formación general y la profesional.	<p>Reducción de las desigualdades entre las mujeres y los hombres en las tasas relativas de participación y de conclusión en la formación continua por sector profesional o ámbito de formación.</p> <p>Aumento del porcentaje de empresas financiadas que mejoren el nivel de cualificación de su personal femenino con relación al masculino.</p> <p>Mejora de la participación más compensada de hombres y mujeres en algunos cursos de formación profesional homologados oficialmente<sup>57</sup>.</p>	<p>Reducción de las desigualdades en las calificaciones profesionales de las mujeres y de los hombres en los grupos objetivo por nivel y sector profesional.</p> <p>Mejora de la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en el nivel de las calificaciones profesionales tras su participación en los programas de formación.</p>	<p>Reducción de las desigualdades en las cualificaciones profesionales de mujeres y hombres en la población activa en general por nivel y sector profesional.</p> <p>Reducción de la segregación vertical y horizontal de mujeres y hombres en las empresas o institutos que realizan formación continua.</p>
Mejora de la participación de mujeres en la creación y desarrollo de empresas.	<p>Mejora del número de empresas pertenecientes a mujeres y beneficiarias de ayuda.</p> <p>Aumento del número de mujeres que utilizan los servicios de ayuda de PME (financieros, consejos, formación, creación de empresas).</p>	<p>Aumento de la proporción de mujeres que han creado empresas.</p> <p>Aumento de la proporción de mujeres que han creado empresas en el ámbito de la investigación y la tecnología.</p>	<p>Aumento de la proporción de empresas de propiedad femenina.</p> <p>Aumento de la proporción de mujeres gerentes de iniciativas de economía social.</p> <p>Mejora de la cifra de negocio y de la rentabilidad de las empresas propiedad de mujeres, en comparación con la cifra de negocios y la rentabilidad media de las empresas.</p>

<sup>57</sup> Aunque se trata de una cita textual, hay que evidenciar que en España la mayoría de participantes de la formación ocupacional son mujeres y lo que se evidencia son dificultades para la inserción laboral real.

<b>Indicadores clave propuestos por la Comisión Europea en el Document Technique 3: Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels.</b>			
<b>Objetivo en materia de igualdad</b>	<b>Indicadores de realización</b>	<b>Indicadores de resultados</b>	<b>Indicadores de impacto</b>
Mejora de la conciliación de la vida profesional y familiar.	<p>Número de proyectos en el sector de cuidado beneficiarios de ayuda.</p> <p>Porcentaje de empresas beneficiarias de una ayuda que disponen de planes de empleo en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>Porcentaje de empresas beneficiarias de ayuda que ofrecen servicios sociales a su personal (guarderías, facilidades comerciales, transporte, agencias bancarias).</p>	<p>Aumento neto del número de plazas disponibles para personas dependientes.</p> <p>Aumento neto de numero de profesionales en el ámbito del cuidado de personas dependientes.</p> <p>Aumento neto de los servicios de proximidad.</p>	<p>Incremento de la satisfacción del personal femenino y masculino en lo que concierne a la conciliación de las cargas profesionales y familiares.</p> <p>Disminución del absentismo y de la sustitución de personal, aumento de la productividad.</p> <p>Reducción del porcentaje de personas que no pueden trabajar a consecuencia de la falta de servicios de guarda para niñas y niños, personas mayores y discapacitadas.</p>

### 2.2.3. El seguimiento de la Iniciativa Comunitaria URBAN en su conjunto

El seguimiento lo ha de realizar un Comité "que se reunirá como mínimo una vez al año" y que "contará con representantes de las autoridades locales, regionales y nacionales que participen en el programa". Es destacable que también aconseje la participación de "representantes de los interlocutores económicos y sociales y organizaciones no gubernamentales, sin olvidar a los representantes del sector medioambiental"<sup>58</sup>, es curioso que no se cite expresamente a las organizaciones de mujeres.

En la "Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité económico y Social, y al Comité de las Regiones. Programación de los Fondos Estructurales 2000-2006. Evaluación inicial de la iniciativa URBAN"<sup>59</sup> se especifica que algunos de los aspectos más interesantes de esta iniciativa están en el modelo de ejecución que incluye la "adopción de una **lista reducida de indicadores comunes** para contribuir al seguimiento y evaluación de los programas".

Tales indicadores "ofrecen una visión más cuantificada del estado de la situación de cada uno de los 70 programas"<sup>60</sup> y están inspirados en "la Auditoría URBANa para el seguimiento y la evaluación de los programas"<sup>61</sup>. Esta Auditoría Urbana fue editada por la Comisión en el año 2000, y es un inventario de la calidad de vida de 58 ciudades europeas. Recoge indicadores socioeconómicos que incluyen temas como la participación ciudadana, la enseñanza y la formación, el medio ambiente, la cultura y el ocio.

En este listado no se incluyen indicadores específicos sobre igualdad de oportunidades y sólo en algunos casos, incorpora datos desagregados por sexo.

En el proceso de selección de los proyectos dentro de los Estados miembros, uno de los criterios que se utilizaron fue el uso de "**indicadores socioeconómicos transparentes**" basados en gran medida en los criterios establecidos en el documento de Orientaciones<sup>62</sup>. Se explica que "en algunos casos, un organismo o experto independiente verificó que las zonas propuestas satisfacían un nivel mínimo de coherencia con los criterios de las Orientaciones. Los Estados miembros, a menudo, combinaron este análisis con otros indicadores socioeconómicos, que reflejaban las prioridades nacionales".<sup>63</sup>

## 2.3. EVALUACIÓN INTERMEDIA

---

<sup>58</sup> Pag 9 "Comunicación de la Comisión a los Estados Miembros de 28.4.00, por la que se fijan las orientaciones de una iniciativa comunitaria relativa a la regeneración económica y social de las ciudades y de los barrios en crisis con el fin de fomentar un desarrollo urbano sostenible. Urban II" C(2000)1100-ES. 28.4.00

<sup>59</sup> Bruselas, 14.5.2002 COM (2002) 308 final.

<sup>60</sup> Pag 22.

<sup>61</sup> Pag. 4

<sup>62</sup> C(2000)1100-ES. 28.4.00

<sup>63</sup> Pag. 13

En el **Reglamento** de los Fondos Estructurales se dice que “la evaluación intermedia estudiará, teniendo en cuenta la evaluación previa, los primeros resultados de las intervenciones, su pertinencia y la realización de los objetivos”<sup>64</sup>. Aunque se realice desde la responsabilidad de la autoridad de gestión, su ejecución estará a cargo de un evaluador independiente. En el Reglamento se preveía que el plazo máximo de entrega de tal evaluación era el 31 de diciembre de 2003.

La evaluación intermedia, “debe examinar el grado de eficacia alcanzado sobre la base de los indicadores recogidos durante el seguimiento. Asimismo, evaluará la calidad y la pertinencia de dichos indicadores”<sup>65</sup>

### **2.3.1. La evaluación intermedia en cada programa URBAN**

“Los comités de seguimiento recibirán evaluaciones intermedias que les permitirán examinar los primeros resultados de las intervenciones, la pertinencia de los objetivos y el grado de consecución de los mismos”<sup>66</sup>, dicen los documentos de la Comisión Europea.

Para esta evaluación intermedia se utilizan sobre todo indicadores de eficacia (relación objetivos esperados /resultados obtenidos), y sugieren que se informe de ello en clave de porcentaje obtenido. Especifican que “se seleccionará un número limitado de indicadores de seguimiento con el fin de medir la eficacia general del programa con vistas a la asignación de la reserva”.

Diferencian entre:

- Indicadores clave. Sirven para comparar entre programas o medidas similares. “La finalidad de cada indicador clave es ofrecer una imagen más global de una prioridad que un indicador directamente vinculado con una medida”<sup>67</sup>. Estos indicadores pueden reflejar avances estratégicos sobre políticas prioritarias, pero como puede que se utilicen medios muy distintos en cuanto a cantidad y a calidad, recomiendan complementarlos con “una serie más amplia de indicadores” para las prioridades horizontales (medio ambiente e igualdad de oportunidades) que “pueden tratarse de forma distinta en los diferentes programas” y “por regla general, la elección de estos indicadores dependerá del

---

<sup>64</sup> Artículo 42.

<sup>65</sup> Documento de Trabajo 3: “El “El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas”. Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones”

<sup>66</sup> Pag. 20. Documento de Trabajo 3: “El “El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas”. Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones”

<sup>67</sup> Pag. 32 Documento de Trabajo 3: “El “El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas”. Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones”

contexto operativo del programa (sectorial o regional)"<sup>68</sup>. Sugieren que el número de estos indicadores sea limitado y que hagan referencia a las realizaciones, los resultados y el impacto.

Los indicadores clave deben permitir a la comisión "mejorar la difusión de las prácticas correctas de seguimiento y evaluación en la Unión, para mejorar los datos de referencia (benchmarking), para proporcionar estadísticas más fiables para las comparaciones interregionales y, por último, para ofrecer una visión más global de los efectos de los programas"<sup>69</sup>.

- Indicadores de rendimiento. Estos indicadores reflejan:
  - o La eficacia (relación objetivos previstos / resultados obtenidos).
  - o La calidad de la gestión.
  - o La ejecución financiera.

Miden los resultados intermedios en comparación con los objetivos previstos.

Como referencia se cita el Documento de trabajo 4 de la comisión europea (1999).

Se proponen algunos indicadores "elegidos principalmente en función de su capacidad para permitir la realización de comparaciones dentro de los programas y entre ellos". Un análisis desde la perspectiva de género de los indicadores propuestos en las fichas por temas puede ser el siguiente:

---

<sup>68</sup> Pag. 22 Documento de Trabajo 3: "El "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas". Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones"

<sup>69</sup> Pag. 32 Documento de Trabajo 3: "El "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas". Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones"

TEMA DE LA FICHA	COMENTARIO SOBRE LOS INDICADORES PROPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EMPLEO	<p>Subdivisión entre hombres y mujeres con el fin de obtener información sobre los efectos en la igualdad de oportunidades.</p> <p>Indicadores de impacto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desglose hombres/mujeres de los puestos de trabajo suplementarios en la empresa o centro que no habrían existido sin el programa, medida o proyecto.</li> <li>- Desglose hombres/mujeres de los puestos de trabajo que se conservan en la empresa o centro como consecuencia del proyecto o programa y que de otra forma desaparecerían.</li> </ul>
Redes de infraestructura de transporte	<p>No se especifica ningún indicador sobre el uso diferenciado del transporte público por mujeres y hombres. Los siguientes indicadores sólo se miden en función de resultados numéricos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción en el tiempo de trayecto.</li> <li>- Accesibilidad.</li> <li>- Flujo de tráfico.</li> </ul> <p>Se presupone que el relacionado con puestos de trabajo creados o conservados sí tenga que estar desglosado por sexo.</p>
Redes de infraestructura energética	<p>No se especifica ningún indicador sobre el uso o el consumo diferenciado de energías por parte de hombres y mujeres.</p> <p>Los siguientes indicadores no tienen en cuenta la variable sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de usuarios conectados a la red nueva o perfeccionada.</li> <li>- Reducción del coste de energía por usuario.</li> <li>- Puestos de trabajo creados o conservados.</li> </ul>
Telecomunicaciones y sociedad de la información.	<p>No se consideran los datos por sexo sobre la propiedad de las nuevas empresas y el uso de los servicios de telecomunicaciones.</p> <p>Sólo el indicador referido a "puestos de trabajo suplementarios en las empresas o centros creados como consecuencia de los proyectos de la sociedad de la información financiados" tiene en cuenta la proporción de mujeres.</p>
Medio Ambiente	<p>No se consideran los datos por sexo sobre la propiedad de las nuevas empresas.</p> <p>No hay referencia a que se tenga en cuenta la variable sexo en la información de siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hogares atendidos en la recogida municipal de residuos sólidos.</li> <li>- Hogares atendidos mediante sistemas de suministro de agua nuevos o mejorados.</li> </ul> <p>Sólo el indicador referido a "puestos de trabajo suplementarios en las empresas o centros creados como consecuencia de los proyectos medioambientales financiados" tiene en cuenta la proporción de mujeres.</p>
Investigación y desarrollo, tecnología e innovación (I+D)	<p>No se tiene en cuenta la variable sexo en la propiedad de las empresas.</p> <p>No se considera el impacto diferenciado por sexo de los nuevos productos.</p> <p>Si se considera en los nuevos puestos de trabajo.</p>

TEMA DE LA FICHA	COMENTARIO SOBRE LOS INDICADORES PROPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
PYME	Incorporan el sexo como variable en: La propiedad de las PYMES existentes o nuevas que reciben ayuda financiera. Los puestos de trabajo creados. Las nuevas PYMEs que reciben ayuda financiera y siguen funcionando al cabo de 18 meses.
Desarrollo de recursos humanos	Se tiene en cuenta la variable sexo en: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de beneficiarios de un programa o medida de asistencia a personas.</li> <li>- Reducción del desempleo juvenil.</li> <li>- Reducción de la tasa de desempleo de larga duración.</li> <li>- Aumento del índice de participación de la mano de obra en la formación.</li> <li>- Reducción del índice de abandono escolar.</li> </ul> Hay un indicador clave de resultado y de impacto específico de "Aumento de índice de participación de la mujer"
Desarrollo Urbano	No se tiene en cuenta el impacto diferenciado para mujeres y hombres del desarrollo o de renovación urbana. No se considera la propiedad de las empresas o comercios que se establecen en la zona renovada. Se tiene en cuenta la variable sexo en la proporción de empleos creados.

En el mismo documento de trabajo se hace una tipología de indicadores del programa para observar su eficacia<sup>70</sup>. Se habla de:

- Indicadores de recursos que "hacen referencia al presupuesto asignado a cada nivel de la intervención" y dentro de ellos, los indicadores financieros tendrían que ver con el seguimiento de los compromisos de gastos.
- Indicadores de realización que "hacen referencia a la actividad" y se miden en unidades materiales o económicas (longitudes, números, etc.).
- Indicadores de resultados que "hacen referencia a los efectos directos e inmediatos producidos por un programa". Dan información sobre cambios en la conducta, capacidad o rendimiento de los beneficiarios directos y pueden ser de índole material o financiera.
- Indicadores de impacto que "hacen referencia a las consecuencias del programa más allá de los efectos inmediatos sobre sus beneficiarios directos". Se diferencia entre el impacto "específico" directamente relacionado con las

<sup>70</sup> Pag. 9. Documento de Trabajo 3: "El "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas". Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones".

acciones desarrolladas y el impacto “global” que supondría efectos a más largo plazo y sobre una población más amplia.

Tomando esta clasificación, la **ficha específica de Igualdad de Oportunidades**, recoge los siguientes indicadores en los que, en general, se echa en falta la incorporación de la variable edad:

INDICADORES CLAVE	TIPO DE INDICADOR	DEFINICIÓN	MEDICIÓN
DE REALIZACIÓN	Servicios de apoyo a la economía social	Organización y sistemas de ayuda que se benefician de apoyo financiero.	Número
DE RESULTADO	Espíritu de empresa de las mujeres	Mujeres jefas de proyectos.	Número (público/privado)
DE IMPACTO	Acciones específicas para mujeres	Aumento de la tasa de actividad femenina en el mercado de trabajo.	Número y %

Esta misma tipología de indicadores es la que utiliza el **Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España**, en la “Guía metodológica para la evaluación de la Igualdad de Oportunidades en los Fondos Estructurales” <sup>71</sup>, en la cual se seleccionan ocho ejes de actividad para los que se definen indicadores de realización, de resultado y de impacto. Los ejes son:

- Eje 1: Mejora de la competitividad y del tejido productivo
- Eje 2: Sociedad del conocimiento y telecomunicación
- Eje 3: Medio ambiente, entorno natural y recursos hídricos
- Eje 4: Desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e igualdad de oportunidades
- Eje 5: Desarrollo local y urbano
- Eje 6: Redes de transportes y energía
- Eje 7: Agricultura y desarrollo rural
- Eje 8: Estructuras pesqueras y acuicultura

De todos ellos, por su concepción, al URBAN de Granada le afectan los ejes 1, 2, 4 y 5. Los siguientes son los indicadores que se proponen aunque muchos de los que se consideran “de realización” no están expresados en unidades materiales o económicas como propone la Comisión y, en consecuencia, para utilizarlos sería necesario adaptar su redacción.

<sup>71</sup> INSTITUTO DE LA MUJER. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Guía metodológica para la evaluación de la Igualdad de Oportunidades en los Fondos Estructurales* (En línea) <http://www.mtas.es/mujer/guiguad.doc> (consulta: 4 de marzo de 2004).



Eje 1: Mejora de la competitividad y del tejido productivo

A) INDICADORES DE REALIZACIÓN	B) INDICADORES DE RESULTADOS	C) INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de análisis previo, sobre la situación de las mujeres en relación con los factores de mejora de la competitividad.</li> <li>• Existencia de estudios previos, sobre la situación de las mujeres en la estructura empresarial española.</li> <li>• Existencia de acciones positivas, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y empresarial (fomento del desarrollo de carrera profesional, promoción horizontal y vertical, incorporación al desarrollo del sector cooperativo, incremento de las ayudas a empresarias, incentivos para las microempresas y PYMES dirigidas y/o creadas por mujeres y/o que contraten a mujeres...).</li> <li>• Número y porcentaje de empresas beneficiarias de actuaciones de promoción, ayuda técnica según sector y/o financiera según sector de actividad, tipo de empresa y volumen de empleados/as, desagregados por sexo de los mismos.</li> <li>• Existencia de medidas, proyectos o actuaciones que contemplen acciones de acompañamiento para facilitar la participación de beneficiarios y beneficiarias; especialmente, en aquellos casos que se imparten fuera de los horarios laborales (suplementos económicos,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y porcentaje de empresas creadas por mujeres a partir de la ayuda financiera y/o técnica, según sector de actividad (empresas industriales, comerciales o de servicios), tipo de empresa (PYMES, microempresas, empresas de economía social) y volumen de empleados/as, desagregados por sexo de los mismos.</li> <li>• Número y porcentaje de empresas instaladas en los módulos industriales, según sector de actividad, tipo de empresa, capital social y volumen de empleados/as, desagregados por sexo de sus titulares.</li> <li>• Número y porcentaje de empresas que se benefician de la creación de centros de servicios a las empresas, según sector de actividad, especificando las dirigidas por mujeres.</li> <li>• Número y porcentaje de mujeres beneficiadas de la generación de actividad independiente y de empleo solidario (autoempleo, economía social, empresas de inserción).</li> <li>• Número y porcentajes de personas que participan en cursos de formación, por rama de actividad, según características del curso, desagregado por sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratio mujeres/hombres propietarias/os de PYMES o microempresas que hayan obtenido ayuda financiera y que mantienen su actividad, al cabo de seis meses y al año.</li> <li>• Número y porcentaje de puestos de trabajo creados y/o mantenidos (al cabo de 1 año) por rama de actividad, directa o indirectamente cofinanciados por los Fondos con cargo a este eje, según cualificación del puesto, tipo de contrato (edad, nivel de estudios, estructura familiar, situación laboral, densidad poblacional de la zona en la que vive), desagregado por sexo.</li> <li>• Incremento anual de ocupados/as en las empresas receptoras de ayudas (número y porcentaje del total de personas ocupadas), según sector de actividad, tipo de empresa (PYMES, microempresas y empresas de economía social), categoría laboral y tipo de contrato, desagregado por sexo.</li> <li>• Aumento del empleo de mujeres (porcentaje del total de personas ocupadas) al cabo de seis meses y al año, desagregado por rama de actividad y categoría profesional.</li> <li>• Aumento del empleo de mujeres, en sectores en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas (porcentaje del total de personas ocupadas) al cabo de seis meses y un año.</li> </ul>

<p>servicios asistenciales, guarderías, ...).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de acciones encaminadas a favorecer el asociacionismo y las redes de empresarias.</li> <li>• Existencia de medidas encaminadas a promocionar la participación de las mujeres en el comercio exterior.</li> </ul>		
--	--	--

## **Eje 2: Sociedad del conocimiento y telecomunicación**

<p><b>A) INDICADORES DE REALIZACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de análisis previos, sobre la situación de las mujeres en el acceso al sistema I+D+I y a las modernas infraestructuras de telecomunicación y servicios digitales.</li> <li>• Existencia de políticas de acción positiva, hacia las mujeres del sector de I+D+I y de la sociedad de información: ayudas a empresas propiedad de mujeres, ayudas económicas para la contratación de mujeres, ayudas para el fomento de la participación de las mujeres en proyectos, especialmente en aquellos realizados en ramas de actividad donde cuentan con una escasa presencia.</li> <li>• Número y porcentaje empresas orientadas al sector de I+D+I, que reciben financiación según sexo del propietario/a, tamaño de la empresa, categoría laboral y tipo de contrato, desagregado por sexo.</li> <li>• Número y porcentaje de empresas beneficiarias de ayuda técnica, de desarrollo de planes de actividad, y/o financiera, en asesoría legal de empresas y las</li> </ul>	<p><b>B) INDICADORES DE RESULTADOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y porcentaje de mujeres participantes en proyectos I+D, sobre el total de participantes.</li> <li>• Número y porcentaje de investigadoras sobre el total nacional.</li> <li>• Número y porcentaje de mujeres beneficias de actuaciones formativas en I+D+I, sobre el total de personas beneficiarias.</li> <li>• Número y porcentaje de mujeres beneficiadas directa o indirectamente, por la adquisición de equipamiento y material científico-tecnológico (reducción de desplazamientos, tiempos, gastos,...), desagregados por sector de actividad (sanitario, educativo, agroalimentario, etc.).</li> <li>• Número y porcentaje de mujeres beneficiadas de la generación de actividad independiente y de empleo solidario (autoempleo, economía social, empresas de inserción).</li> </ul>	<p><b>C) INDICADORES DE IMPACTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratio mujeres/hombres propietarias/os de las empresas orientadas al sector de I+D+I que mantienen su actividad en un período de seis meses y un año.</li> <li>• Número y porcentaje de puestos de trabajo creados y/o mantenidos (al cabo de 1 años) por cada rama de actividad, directa o indirectamente cofinanciados por los Fondos, según cualificación del puesto, tipo de contrato, edad, nivel de estudios, estructura familiar, situación laboral, densidad de población de la zona en la que vive, desagregados por sexo)</li> <li>• Incremento del personal ocupado en I+D+I, al cabo de un año, por cada rama de actividad, según nivel de cualificación del puesto de trabajo y tipo de contrato (número y porcentaje del total de empleo, desagregados por sexo).</li> <li>• Número y porcentaje de patentes de innovación que tengan relevancia en la mejora de la calidad de vida de las mujeres.</li> </ul>
---	---	--

<p>competencias necesarias para la introducción de nuevas tecnologías, de nuevas aplicaciones de tecnologías ya existentes y de nuevas formas de gestión empresarial, especificando las dirigidas por mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de medidas, proyectos o actuaciones que contemplen acciones de acompañamiento para facilitar la participación de beneficiarios y beneficiarias ,especialmente en aquellos casos que se imparten fuera de los horarios laborales (suplementos económicos, servicios asistenciales, guarderías, ...).</li> </ul>		
---	--	--

**Eje 4: Desarrollo de los recursos humanos, empleabilidad e igualdad de oportunidades**

<p><b>A) INDICADORES DE REALIZACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de análisis previos, sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral: posibilidad y forma de acceso, estabilidad en el empleo, adaptabilidad, posibilidad de promoción, etc.</li> <li>Existencia de medidas de acción positiva, orientadas a facilitar la integración de las mujeres en el mundo laboral así como la consolidación y mejora de los puestos de trabajo.</li> <li>Número y porcentaje de medidas que contienen acciones de acompañamiento que facilite la participación de las mujeres (guarderías, cuidados a personas dependientes, ayudas,...).</li> <li>Existencia de itinerarios integrados para mujeres, con especiales dificultades de</li> </ul>	<p><b>B) INDICADORES DE RESULTADOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de beneficiarios/as que han obtenido un título o certificado, desagregado por sexo.</li> <li>Número y porcentaje de desempleados/as que recurren a servicios complementarios de asesoramiento, según edad y tiempo de permanencia en el paro, desagregados por sexo.</li> <li>Número y porcentaje de personas desempleadas que participan en cursos de formación, según características del curso (contenido, duración y número de horas impartidas a la semana), desagregados por sexo, edad y tiempo en el paro.</li> <li>Número y porcentaje de personas beneficiadas de ayudas a las empresas para la transformación de contratos eventuales</li> </ul>	<p><b>C) INDICADORES DE IMPACTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número y porcentaje de personas que han recibido formación, que consiguen un puesto de trabajo, al cabo de un año, según edad, nivel educativo y tiempo de permanencia en el paro, desagregados por sexo.</li> <li>Número y porcentaje de puestos de trabajo creados y/o mantenidos (al cabo de 1 años), por cada rama de actividad, directa o indirectamente promovidos por los Fondos, según cualificación del puesto, tipo de contrato y características socio-demográficas de la persona que lo ocupa (edad, nivel de estudios, estructura familiar, situación laboral, densidad poblacional de la zona en la que vive), desagregados por sexo).</li> </ul>
--	--	--

<p>inserción social y laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y porcentaje de empresas beneficiarias de ayuda técnica para el desarrollo de planes de actividad.</li> <li>• Realización de campañas de sensibilización al empresariado, sobre las oportunidades de contratación de mujeres en aquellas actividades y empleos con mayor sesgo de estereotipación.</li> <li>• Existencia de acciones positivas, realizadas para favorecer la ocupación de las mujeres en las distintas formas de economía social, microempresas y autoempleo.</li> <li>• Existencia de acciones orientadas a la creación y mantenimiento de servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento, para el acceso al empleo, dirigidas a mujeres.</li> <li>• Implementación de acciones positivas, para la formación de mujeres empleadas, especialmente en aquellas ramas de actividad donde su participación es más escasa, especialmente orientada a la asunción de responsabilidades y diseño de carreras.</li> <li>• Número de intervenciones orientadas a favorecer las relaciones entre mujeres empresarias y sus empresas, promoviendo si es conveniente fusiones y asociaciones con el fin de mejorar la eficacia, el crecimiento y la consolidación de la iniciativa empresarial.</li> <li>• Número y porcentaje de trabajadores/as que participan en cursos de formación por rama de actividad, según características del curso (contenido, duración y número de horas impartidas a la semana),</li> </ul>	<p>en indefinidos según edad, nivel formativo, puesto de trabajo y rama de actividad, desagregados por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres beneficiadas por los servicios de asesoramiento y acompañamiento según edad, nivel formativo, presencia de cargas familiares y tiempo, sin ejercer una actividad remunerada.</li> <li>• Número y porcentaje de mujeres beneficiadas de la generación de actividad independiente y de empleo solidario (autoempleo, economía social, empresas de inserción).</li> <li>• Número y porcentaje de mujeres que reciben información y asesoramiento sobre sus derechos y obligaciones como trabajadoras, en especial sobre jornada laboral, vacaciones, permisos y excedencias para el ejercicio de la maternidad y la paternidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de la actividad femenina en el mercado de trabajo (porcentaje del total de activos) al cabo de dos años, desagregados por rama de actividad.</li> <li>• Aumento del empleo de mujeres (porcentaje del total de ocupados) al cabo de dos años, desagregado por rama de actividad y categoría profesional.</li> </ul>
---	---	--

desagregados por sexo, edad y nivel ocupacional.		
--	--	--

### **Eje 5: Desarrollo local y urbano**

<p><b>A) INDICADORES DE REALIZACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de estudios previos para la determinación de las necesidades y demandas específicas de las mujeres en materia de desarrollo rural y urbano.</li> <li>Realización de estudios sobre el uso y disfrute de los equipamientos urbanos (parques, clubs tercera edad, juegos infantiles...).</li> <li>Existencia de recursos destinados a mujeres en situaciones de vulnerabilidad.</li> <li>Existencia de recursos dirigidos a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral: guardería, pre-escolar, residencias de personas mayores, centros de día, personas con discapacidad, según titularidad de la residencia.</li> <li>Número de acciones encaminadas a suprimir las barreras arquitectónicas para facilitar el tránsito de las personas con carros, sillas de ruedas, sillas de niños/as, etc.</li> <li>Número y porcentaje de iniciativas locales de creación de empleo, desagregadas por sexo.</li> </ul>	<p><b>B) INDICADORES DE RESULTADOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de centros abiertos para la información, orientación y asesoramiento a iniciativas empresariales y, entre éstos, número de centros de información específica a mujeres</li> <li>Número de trabajadoras/trabajadores beneficiadas/os de la creación de centros de contratación de trabajos eventuales, según edad, nivel educativo y profesión desagregado por sexo.</li> <li>Número y porcentaje de personas potencialmente beneficiadas de las dotaciones por equipamiento e infraestructuras urbanas, a cargo de las medidas previstas en este eje, por edad, situación laboral y estructura familiar, desagregado por sexo.</li> <li>Número y porcentaje de personas beneficiarias directa o indirectamente de la construcción o rehabilitación de espacios de esparcimiento o zonas de ocio (parques, clubs tercera edad, juegos infantiles...), según nivel formativo, situación laboral y edad, desagregados por sexo.</li> <li>Número y porcentaje de beneficiarios/as de las acciones de formación y capacitación profesional promovidas por los centros de información, orientación y asesoramiento a iniciativas empresariales por edad, nivel</li> </ul>	<p><b>C) INDICADORES DE IMPACTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número y porcentaje de puestos de trabajo creados y/o mantenidos (al cabo de 1 años) por cada rama de actividad, directa o indirectamente cofinanciados por los Fondos, según cualificación del puesto, tipo de contrato, edad, nivel de estudios, estructura familiar, situación laboral, densidad de población de la zona en la que vive, desagregados por sexo).</li> <li>Aumento de la actividad femenina en el mercado de trabajo (porcentaje del total de activos), al cabo de dos años, desagregado por rama de actividad.</li> <li>Aumento del empleo de mujeres (porcentaje del total de ocupados), al cabo de dos años, desagregado por rama de actividad y categoría profesional..</li> </ul>
---	--	---

	<p>educativo y sector de actividad, desagregados por sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y porcentaje de personas que reciben ayuda a domicilio a ancianos/as y personas con discapacidades.</li> <li>• Número y porcentaje de mujeres con cargas familiares no compartidas beneficiarias de ayudas.</li> </ul>	
--	---	--

Toda esta información sirve de base a este equipo para realizar en este documento una propuesta de indicadores concretos para la evaluación del URBAN de Granada.

En cuanto a los indicadores para todo ello, se refieren al documento de trabajo 3 “**Indicators for monitoring and evaluation**” (Documento de los servicios de la Comisión) que se analiza más abajo.

### **2.3.2. La evaluación intermedia de la Iniciativa Comunitaria URBAN en su conjunto**

Para la Comisión, la evaluación intermedia del URBAN “establecerá si los principales elementos de la programación puestos en evidencia por la evaluación previa son aún pertinentes, medirá las primeras realizaciones y actualizará los resultados e impactos previstos”<sup>72</sup>. El calendario preveía terminar esta evaluación en diciembre 2003.

### **2.4. EVALUACIÓN POSTERIOR O FINAL**

El Reglamento de los Fondos estructurales dice: “La evaluación posterior tendrá por objeto, tomando en consideración los resultados de la evaluación disponible, dar cuenta de la utilización de los recursos, de la eficacia y eficiencia de las intervenciones y de su impacto, así como sacar conclusiones para la política en materia de cohesión económica y social. Se centrará en los factores de éxito o de fracaso de la actuación, así como en las realizaciones y resultados, incluida su durabilidad”. En conclusión, se prevé que la evaluación final utilice los datos de seguimiento definitivos para comparar “los objetivos previstos con los realmente alcanzados (incluido el impacto)”<sup>73</sup>

Esta evaluación se realizará por evaluadores independientes y su responsable es la Comisión en colaboración con el Estado miembro y la autoridad de gestión. Se terminará como máximo, después de tres años del fin del periodo de programación.

---

<sup>72</sup> Traducido de “La période de programmation 2000-2006: Documents de travail méthodologiques. Document de Travail No 8b. L'évaluation à mi-parcours des Interventions des Fonds structurels – URBAN. Bruxelles, le 04.07.2002.

<sup>73</sup> Documento de Trabajo 3: “El “El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas”. Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones”

## Documentación de referencia para este apartado

1. Comisión De Las Comunidades Europeas. Comunicación De La Comisión A Los Estados Miembros De 28.4.00 por la que se fijan las orientaciones de una iniciativa comunitaria relativa a la regeneración económica y social de las ciudades y de los barrios en crisis con el fin de fomentar un desarrollo urbano sostenible URBAN II [Web Page]. 2000 Jun 6; Accessed 2004. Available at: [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2000/c\\_156/c\\_15620000606es00290032.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2000/c_156/c_15620000606es00290032.pdf) .  
Notes: 28.4.00 C(2000) 1100 - ES  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/official/guidelines/urban\\_es.htm](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/official/guidelines/urban_es.htm) 15 p.
2. Comisión de las Comunidades Europeas. DOCUMENT DE TRAVAIL No 8b L'évaluation í mi-parcours des Interventions des Fonds structurels – URBAN, La période de programmation 2000-2006 : Documents de travail méthodologiques [Web Page]. 2002 Apr 7; Accessed 2003. Available at: [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/urban2/pdf/urban\\_mte\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/urban2/pdf/urban_mte_fr.pdf) .  
Notes: (Evaluación intermedia de las intervenciones de los Fondos Estructurales - URBAN). 15 p., La palabra égalité aparece una vez y femmes no aparece....
3. Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicación De La Comisión Al Consejo, Al Parlamento Europeo, Al Comité Económico Y Social Y Al Comité De Las Regiones. Programación de los Fondos Estructurales 2000-2006 :evaluación inicial de la iniciativa URBAN [Web Page]. 2003 Jun 14; Accessed 2003. Available at: [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/official/communication/pdf/urban/com\\_2002\\_308\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/official/communication/pdf/urban/com_2002_308_es.pdf) .  
Notes: COM(2002) 308 final, 41 p.
4. Comisión Europea. Vademécum para los programas URBAN II [Web Page]. -; Accessed 2004. Available at: [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/vadem\\_es.htm](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/vadem_es.htm) .  
Notes: [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/doc/vadem\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/vadem_es.pdf) , 23 p.



5. Comisión Europea. Document technique 3 Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et les projets des Fonds structurels [Web Page]. 2000 Mar; Accessed 2004. Available at: [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/doc/mainst\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/mainst_fr.pdf) .  
Notes: 24 p.
6. Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones. Documento de Trabajo 3: "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas". [Web Page]. -; Accessed 2003a. Available at: [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/doc/indic\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/indic_es.pdf) 66 p.
7. Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones. Documento de Trabajo 2: "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. La evaluación previa de las intervenciones de los Fondos Estructurales". Anexo IV [Web Page]. -; Accessed 2003b. Available at: [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/doc/exante\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/exante_es.pdf) 41 p.
8. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía. Programa Operativo Integrado De Andalucía 2000-2006 [Web Page]. -; Accessed 2004. Available at: <http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/fondos/documentacion/POIA/guiaPOIA.htm> .
9. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía and Dirección General de Fondos europeos. Evaluación previa en términos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres del Plan de Desarrollo Regional 2000-06, regiones incluidas en el Objetivo 1 de los Fondos Estructurales Europeos. Andalucía, (anexo 1) [Web Page]. -; Accessed 2004. Available at: <http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/descargas/fondos/documentacion/PDRA/PDRA-anexo1.pdf> 15 p.  
Notes:  
<http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/fondos/documentacion/PDRA/PDRA-11.htm>
10. Consejo de la Unión Europea. Reglamento (CE) nº 1260/1999 del Consejo de 21 de

junio de 1999 por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales *Diario Oficial n° L 161 de 26/06/1999 p. 0001 - 0042* [Web Page]. 1999 Jun 26; Accessed 2004 Mar. Available at: [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=es&numdoc=31999R1260](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=es&numdoc=31999R1260) .

11. Instituto de la Mujer, MTAS. Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los fondos estructurales [Web Page]. 2002; Accessed 2004 Mar 18. Available at: <http://www.mtas.es/mujer/evaluacion.doc> .  
Notes: 33 p. IMOP Inmaculada //Iariño Isabel peleteiro

### **3. ¿CÓMO EVALUAR A ESCALA MACRO?: los indicadores clave de igualdad para el URBAN**

Como se comenta en otra parte de este documento, los indicadores clave deben permitir a la Comisión "mejorar la difusión de las prácticas correctas de seguimiento y evaluación en la Unión, para mejorar los datos de referencia (benchmarking), para proporcionar estadísticas más fiables para las comparaciones interregionales y, por último, para ofrecer una visión más global de los efectos de los programas"<sup>74</sup>. Añadimos que estos indicadores clave también deben ser útiles para el ayuntamiento de Granada y la Junta de Andalucía en la medida en que puedan servir para hacer un seguimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres.

En resumen, se trata de medir aspectos globales y generales que puedan ser comparados con las Orientaciones Generales de la Comisión Europea y con sus programas, con las líneas de intervención planteadas por la Administración española para todo el Estado, con los planes de la Junta de Andalucía y con programas de ámbito local en Granada.

La mejor forma de asegurar la posibilidad de comparación es utilizar indicadores conocidos y establecidos, cuando se pueda, o fuentes de información estandarizadas que utilicen convenciones internacionales, no nacionales, con lo que se asegura que el indicador es calculado de la misma manera a través del tiempo y en todos los documentos. Para ello se han incorporado indicadores de los siguientes documentos para asegurar la coherencia externa del programa y con el propósito de estandarizar las tareas de seguimiento.

*Guía metodológica para la evaluación de la Igualdad de Oportunidades en los Fondos Estructurales*<sup>75</sup>, del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

*Indicadores Sociales. Mujeres y hombres en España*<sup>76</sup> del Instituto Nacional de Estadística.

Indicadores del Audit.-URBAN<sup>77</sup>

*Indicadores de igualdad de género en la Estrategia Europea para el Empleo*<sup>78</sup> Del Grupo de Expert@s en Género de la Comisión Europea

---

<sup>74</sup> Documento de Trabajo 3: "El "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas". Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones". P.32

<sup>75</sup><http://www.mtas.es/mujer/guigual.doc>

<sup>76</sup> Nota de prensa 1 de octubre de 2003 [<http://www.ine.es/inebase/cgi/>]

<sup>77</sup> <http://info regio.cec.eu.int/urban/audit>

<sup>78</sup> *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*. Este estudio fue desarrollado para la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea por el Grupo de Expert@s en Género y Empleo (Jill Rubery, Colette Fagan, Damian Grimshaw, Hugo Figueiredo y Mark Smith). Fue publicado en abril de 2002.

*Marco Comunitario de Apoyo (2000-2006) para las Regiones Españolas del objetivo 1<sup>79</sup>, de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía y la Dirección General de Fondos Europeos.*

Los indicadores recogidos en este documento son;

Indicadores de evolución del contexto socioeconómico de las regiones españolas Objetivo 1; recogidos en la evaluación de la programación de los Fondos Estructurales 1994-1999.

Indicadores de referencia regionales para la programación del Marco comunitario 2000-2006.

Indicadores de seguimiento según los ejes prioritarios establecidos para los Fondos Estructurales 2000-2006.

*Evaluación previa en términos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres del Plan de Desarrollo Regional 2000-06, regiones incluidas en el Objetivo 1 de los Fondos Estructurales Europeos. Andalucía<sup>80</sup>, (anexo 1) de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía y la Dirección General de Fondos Europeos.*

*Programa Operativo Integrado de Andalucía, de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía<sup>81</sup> que recoge la evaluación previa en términos de igualdad de oportunidades: Indicadores sobre la situación de las mujeres en Andalucía. Tendencias y obstáculos.*

*Informe: "Línea base para la evaluación de impacto del III Plan de Igualdad entre los géneros (2001-2005) del Ayuntamiento de Granada<sup>82</sup>, realizado por la U.T.E Folia-Catep en el año 2003.*

Todos los indicadores han sido revisados desde la perspectiva de género, porque a pesar de la transversalidad del objetivo Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, gran parte de los datos que se incluyen en estos informes no están desagregados por sexo; condición básica para iniciar cualquier análisis de manera transversal.

Para establecer los indicadores clave se han tenido en cuenta los **ejes priorizados** dentro de los que recoge el documento del URBAN<sup>83</sup> y que son los siguientes:

Eje 1. Recuperación de solares abandonados y terrenos contaminados. Rehabilitación de espacios públicos, incluidas las zonas verdes.

---

<sup>79</sup> <http://www.juntadeandalucia.es/economiyhacienda>

<sup>80</sup> <http://www.juntadeandalucia.es/economiyhacienda>

<sup>81</sup> <http://www.juntadeandalucia.es/economiyhacienda>

<sup>82</sup> Sería interesante realizar una submuestra representativa del la zona URBAN cuando se finalice la evaluación de impacto del II Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

<sup>83</sup> <http://www.albaicin-granada.com/>

Eje 2. Empresariado y pactos a favor del empleo.

Eje 3. Integración de marginados y acceso a los servicios básicos.

Eje 4. Integración de transporte público y comunicaciones.

No se contemplan por tanto, indicadores clave para los ejes:

Eje 5. Reducción y tratamiento de residuos; gestión eficiente del agua y reducción del ruido; reducción del consumo de energías a base de hidrocarburos.

Eje 6. Desarrollo del potencial de las tecnologías de la sociedad de información.

Eje 7. Evaluación, gestión y seguimiento. Mejoras en el gobierno urbano.

Para cada uno de ellos se establecen indicadores clave siguiendo los objetivos en materia de igualdad propuestos por la Comisión Europea en sus documentos de trabajo.

De cada indicador se explicita:

**Objetivo** en materia de Igualdad

**Nombre del indicador** y su base de cálculo (entre corchetes).

Se han establecido los **valores de los indicadores** a partir de porcentajes o tasas o número absolutos.

Los indicadores que expresan 'diferencias de género' pueden presentar en el mejor de los casos el valor 0 (tendencia deseable) lo que significaría que no hay desigualdad de género, o un número determinado que indique la existencia de diferencias. Este número puede presentar un valor negativo o positivo; el valor negativo expresa que las mujeres se encuentran subrepresentadas en dicha dimensión y un valor positivo que las mujeres están sobrerrepresentadas.

**Tendencia deseable.** Se ha procurado explicitar la tendencia que debería seguir el indicador de manera que pueda saberse si se está avanzando o retrocediendo en la consecución del objetivo de igualdad propuesto. En la mayoría de los casos, los indicadores expresan diferencias de género existentes y la tendencia deseable se ha expresado en términos de *reducir* la desigualdad. En los indicadores que no establecen comparaciones entre hombres y mujeres como por ejemplo los referidos a servicios, horarios y/o prestaciones la tendencia se ha expresado en términos de *incremento*.

**Posibles fuentes.** Se han mencionado las fuentes que pueden aportar los datos para construir los indicadores teniendo en cuenta los criterios de fiabilidad, accesibilidad, disponibilidad y viabilidad económica. En función de estos criterios se han listado posibles fuentes y estadísticas oficiales o

registros que pueden aportar datos estandarizado que aseguran la comparabilidad con indicadores ya conocidos y establecidos tanto nacional como internacionalmente. Asimismo, si los datos requeridos no estuviesen disponibles o no fuesen accesibles se ha considerado la posibilidad de realizar una encuesta específica para la obtención de la información necesaria.

Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
1. Reducir las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral	C/1.1.	<b>Diferencia por tasa de actividad</b> Tasa de actividad femenina [cociente entre el total de mujeres activas de 16 años y más y el total de mujeres 16 y más años] <i>menos</i> Tasa de actividad masculina [cociente entre el total de hombres activos de 16 años u más y el total de hombres de 16 años y más]	Reducir	EPA (INE) CENSO (INE)
	C/1.2.	<b>Diferencia por tasa de ocupación</b> Tasa de ocupación femenina [cociente entre el total de mujeres ocupadas de 16 y más años y el total de mujeres activas de 16 y más años] <i>menos</i> Tasa de ocupación masculina [cociente entre el total de hombres ocupados de 16 años y más y el total de hombres activos de 16 y más años]	Reducir	EPA (INE) CENSO (INE)
	C/1.3.	<b>Diferencia por tipo de jornada laboral</b> Porcentaje de mujeres con contratos a tiempo completo [cociente entre mujeres con contrato a tiempo completo sobre el total de mujeres asalariadas por cien] <i>menos</i> Porcentaje de hombres con contratos a tiempo completo [cociente entre hombres con contrato a tiempo completo sobre el total de hombres asalariados por cien]	Reducir	EPA (INE) Estadística de contratos (INEM)
	C/1.4.	<b>Diferencia por situación profesional</b>		
	C/1.4.1.	Porcentaje de mujeres empresarias con personas asalariadas a su cargo [cociente entre el total de mujeres empresarias con personal asalariado sobre el total de mujeres por cuenta propia por cien] <i>menos</i> porcentaje de hombres empresarios con personas asalariadas a su cargo [cociente entre total de hombres empresarios con personal asalariado sobre el total de hombres por cuenta propia por cien]	Reducir	EPA, (INE) IEA Encuesta

Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
	C/1.4.2.	Porcentaje de trabajadoras por cuenta ajena [cociente entre trabajadoras por cuenta ajena sobre el total de mujeres ocupadas por 100] <i>menos</i> porcentaje de trabajadores por cuenta ajena [cociente entre trabajadores por cuenta ajena sobre el total de hombres ocupados por 100]	Reducir	EPA (INE) Encuesta
	C/1.4.3.	Porcentaje de mujeres en 'ayuda familiar' sin remuneración [cociente entre mujeres en ayuda familiar sin remuneración sobre total de mujeres en ayuda familiar por cien] <i>menos</i> porcentaje de hombres en 'ayuda familiar' sin remuneración [cociente entre hombres en ayuda familiar sin remuneración sobre total de hombres en 'ayuda familiar' por cien]	Reducir	EPA (INE) IEA Encuesta
	<b>C/1.5.</b>	<b>Diferencia por tasa de ocupación por sector de actividad</b>		
	C/1.5.1.	Porcentaje de mujeres ocupadas en el sector de la construcción [cociente entre mujeres ocupadas en la construcción sobre el total de mujeres ocupadas por cien] <i>menos</i> porcentaje de hombres ocupados en el sector de la construcción [cociente entre hombres ocupados en la construcción sobre el total de hombres ocupados por cien]	Reducir	EPA (INE) IEA Encuesta
	C/1.5.2.	Porcentaje de mujeres ocupadas en el sector de servicios [cociente entre de mujeres ocupadas en servicio sobre total de mujeres ocupadas por cien] <i>menos</i> porcentaje de hombres ocupados en el sector de servicios [cociente entre los hombres ocupados en servicios sobre el total de hombres ocupados por cien]	Reducir	EPA (INE) IEA Encuesta



Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
	C/1.6.	<b>Diferencia por tipo de contrato</b> Porcentaje de mujeres con contratos indefinidos [cociente entre las mujeres con contrato indefinido sobre el total de mujeres asalariadas por cien] <i>menos</i> porcentaje de hombres con contratos indefinidos [cociente entre los hombres con contrato indefinido sobre el de hombres asalariados por cien]	Reducir	EPA (INE) IEA Estadística de contratos (INEM)
	C/1.7.	<b>Diferencia coste salarial</b> Coste salarial <sup>84</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres	Reducir	Encuesta de Coste Laboral (INE)
	C/1.8.	<b>Diferencia por tasa de paro</b> Tasa de paro femenino (cociente entre mujeres desempleadas 16 y más años sobre el total de mujeres activas de 16 y más años) <i>menos</i> tasa de paro masculino [cociente entre hombres desempleados de 16 años y más sobre el total de hombres activos de 16 años y más]	Reducir	EPA (INE) IEA INEM Encuesta
	C/1.9.	<b>Diferencia por tasa de paro de larga duración</b> (Tasa de paro femenino de larga duración [cociente entre mujeres desempleadas durante doce meses o más sobre el total de población femenina activa ] <i>menos</i> tasa de paro masculino de larga duración [cociente entre hombres desempleados durante doce meses o más sobre el total de población masculina activa ]	Reducir	EPA (INE) INEM Encuesta

<sup>84</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
	C/1.10.	<b>Diferencia por búsqueda de primer empleo</b> Tasa de mujeres paradas que buscan su primer empleo de 16 años y más [ mujeres desempleadas que buscan su primer empleo/ el total de mujeres desempleadas ] <i>menos</i> tasa de hombres parados que buscan su primer empleo de 16 años y más [hombres desempleados que buscan su primer empleo/ total de hombres desempleados]	Reducir	EPA (INE) INEM Encuesta
	C/1.11.	<b>Diferencia por situación en puestos de dirección</b>		
	C/1.11.1	Porcentaje de mujeres en puestos directivos/ responsabilidad <sup>85</sup> <i>dividido entre</i> porcentaje de hombres en puestos directivos/ responsabilidad	Reducir	Encuesta
	C/1.11.2	Porcentaje de mujeres en puestos directivos/ responsabilidad de la gestión del proyecto URBAN [cociente entre el número de mujeres en puestos directivos del URBAN sobre el total de puestos directivos del URBAN] <i>dividido entre</i> porcentaje de hombres en puestos directivos/ responsabilidad de la gestión del proyecto URBAN [cociente entre el número de hombres en puestos directivos del URBAN sobre el total de puestos directivos del URBAN]	Reducir	Registro de personal del URBAN de la Fundación Albaycín
2. Mejorar la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de la formación general y la profesional	C/2.1.	<b>Diferencia por nivel educativo</b>		
	C/2.1.1.	Tasa de escolarización femenina en <b>enseñanza no obligatoria</b> [cociente entre mujeres mayores de 16 años escolarizadas sobre total de mujeres mayores de 16 años por cien] <i>dividida entre</i> tasa de escolarización masculina en <b>enseñanza no obligatoria</b> [cociente entre hombres mayores de 16 años escolarizados sobre el total de hombres de 16 años y más por cien]	Reducir	MECD Anuario Estadístico de España (INE) Consejería de Educación JA

<sup>85</sup> Puestos de responsabilidad: se definen como tales aquellos en los que la persona empleada desempeña funciones de supervisión (tiene a su cargo a otr@s trabajador@s) o de dirección (participa en las decisiones importantes de la empresa).

Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
	C/2.1.2.	Tasa de mujeres analfabetas [cociente entre número de mujeres analfabetas sobre el total de mujeres] <i>menos</i> Tasa de hombres analfabetos [cociente entre número de mujeres analfabetas sobre el total de mujeres]	Reducir	
	C/2.1.3.	Tasa de mujeres sin estudios [cociente entre número de mujeres sin estudios sobre el total de mujeres] <i>menos</i> Tasa de hombres analfabetos [cociente entre número de mujeres sin estudios sobre el total de mujeres]	Reducir	
	<b>C/2.2.</b>	<b>Diferencia/Segregación por cualificación profesional</b>		
	C/2..1	Tasa de escolarización femenina en <b>carreras técnicas y experimentales</b> [cociente entre mujeres matriculadas en carreras técnicas sobre total de mujeres matriculadas en la universidad por cien] <i>menos</i> Tasa de escolarización masculina en <b>carreras técnicas y experimentales</b> [cociente entre hombres matriculados en carreras técnicas sobre el total de hombres matriculados en la universidad por cien]	Reducir	MECD Anuario Estadístico de España (INE) Consejería de Educación Junta Andalucía
	C/2.2.2.	Tasa de escolarización femenina en <b>formación profesional de segundo grado</b> en ramas <b>técnica</b> [cociente entre alumnas matriculadas en FPPII rama técnica sobre total de alumnas matriculados en FIP por cien] <i>menos</i> Tasa de escolarización masculina en <b>formación profesional de segundo grado</b> ramas <b>técnica</b> [cociente entre alumnos matriculados en FIP rama técnico sobre el total de alumnos matriculados en FIP por cien]	Reducir	MECD Anuario Estadístico de España (INE) Consejería de Educación Junta Andalucía

Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
	C/2.2.2.	Tasa de mujeres matriculadas en cursos de <b>formación continua</b> [cociente entre número de mujeres realizando formación continua sobre el total de mujeres ocupadas por cien] <i>menos</i> Tasa de hombres matriculados en cursos de <b>formación continua</b> [cociente entre número de hombres matriculados en la formación continua sobre el total de hombres ocupados por cien]	Reducir	Anuario Estadístico de España (INE) Ministerio de trabajo FORCEM
	<b>C/2.3.</b>	<b>Brecha digital</b>		
	C/2.3.1.	Mujeres usuarias de ordenador [cociente entre mujeres años usuarias de ordenador sobre el total de población > de 16 años usuaria de ordenador por cien] > de 16 años <i>menos</i> Hombres usuarios de ordenador [cociente entre hombres usuarios de ordenador sobre el total de población usuaria de ordenador por cien] > de 16 años	Reducir	Encuesta de Tecnologías de la información en los hogares (INE) IEA Encuesta
	C/2.3.2.	Mujeres con acceso Internet [cociente entre el número mujeres con acceso a Internet sobre el total de población con acceso a Internet] > de 16 años <i>menos</i> Hombres con acceso a Internet [cociente ente el número hombres con acceso a Internet sobre el total de población con acceso a Internet] > de 16 años	Incrementar	Encuesta de Tecnologías de la información en los hogares (INE) IEA Encuesta
3. Mejora de la participación de mujeres en la creación y desarrollo de empresas.	<b>C/3.1.</b>	<b>Diferencia por participación de mujeres en PYMES.</b> [diferencia entre el número de mujeres empresarias de PYMES al inicio del proyecto URBAN, y el número de mujeres empresarias ala finalizar el URBAN]	Incrementar	IEA
	<b>C/3.2.</b>	<b>Diferencia por participación de mujeres en cooperativas.</b> Porcentaje de mujeres en cooperativas generadas por el proyecto [cociente entre el número de mujeres que participan en cooperativas generadas por el proyecto sobre el total de participantes en cooperativas generadas en el proyecto el URBAN] <i>menos</i> Tasa de participación de hombres en cooperativas generadas por el proyecto [cociente entre el número de hombres que participan en cooperativas generadas por el proyecto sobre el total de participantes en cooperativas generadas en el proyecto]	REducir	Registro de personal de la Fundación Albaycín

Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
	<b>C/3.3.</b>	<b>Incremento de altas de mujeres en la Seguridad Social en los códigos del CNAE relacionados con el sector servicios</b> [diferencia entre el número de mujeres al finalizar en proyecto menos número de mujeres al inicio]	Incrementar	Tesorería General de la Seguridad Social (Delegación provincial)
4. Mejora de la conciliación de la vida profesional y familiar.	<b>C/4.1.</b>	<b>Impacto de la maternidad en el empleo</b>		INE (Censo y/o EPA) IEA IMFE Encuesta
	C/4.1.1.	<b>Diferencia entre cifras de empleo de mujeres con y sin hijos e hijas.</b> Tasa específica de empleo de mujeres con hijos e hijas menores de 14 años [cociente entre el número de mujeres ocupadas con hijos e hijas entre 0 y 14 años sobre el total de mujeres activas con hijos e hijas de 0 a 14] <i>menos</i> Tasa específica de empleo de mujeres sin hijos e hijas [cociente entre el número de mujeres ocupadas sin hijos sobre el total de mujeres sin hijos e hijas activas]	Incrementar	
	C/4.1.2.	<b>Diferencia entre cifras de empleo de mujeres y hombres con y sin hijos e hijas</b> Tasa específica de empleo de mujeres con hijos e hijas menores de 14 años [cociente entre el número de mujeres ocupadas con hijos e hijas entre 0 y 14 años sobre el total de mujeres activas con hijos e hijas de 0 a 14] <i>menos</i> Tasa específica de empleo de hombres con hijos e hijas entre 0 y 14 años [cociente entre el número de mujeres ocupadas con hijos e hijas entre 0 y 14 sobre el total de hombres activos con hijos e hijas de 0 a 14 años]	Incrementar	
	<b>C/4.2.</b>	<b>Uso de medidas de conciliación en el contexto laboral</b>		
C/4.2.1.	Porcentaje de mujeres que han disfrutado del permiso de maternidad [cociente entre el número de mujeres que han disfrutando de permiso de maternidad sobre el total de personas que lo han disfrutado por esta razón por cien] <i>menos</i> Porcentaje de hombres que han disfrutado del permiso de paternidad [cociente entre el número de hombres que han disfrutando de permiso de paternidad sobre el total de personas que lo han disfrutado por esta razón por cien]	Reducir		

Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
	C/4.2.2.	Porcentaje de mujeres que han disfrutado de excedencia por maternidad [cociente entre el número de mujeres que han disfrutando de excedencia por maternidad sobre el total de excedencias disfrutadas por este motivo por cien] <i>menos</i> Porcentaje de hombres que han disfrutado de excedencia por paternidad [cociente entre el número de mujeres que han disfrutando de excedencia por paternidad sobre el total de excedencias disfrutadas por este motivo por cien]	Reducir	
	C/4.2.3.	Porcentaje de mujeres que han reducido su jornada laboral por razón de su maternidad [cociente entre el número de mujeres que han reducido su jornada laboral por razón de maternidad sobre el total de personas que la han reducido por este razón por cien] <i>menos</i> Porcentaje de hombres que han reducido su jornada por razón de su paternidad [cociente entre el número de hombres que han reducido su jornada laboral por razón de paternidad sobre el total de personas que la han reducido por esta razón por cien]	Reducir	
	C/4.2.4.	Porcentaje de mujeres que han disfrutando de excedencia por atención a personas mayores dependientes [cociente entre el número de mujeres que ha disfrutando de excedencia por atención a personas mayores dependientes sobre el total de personas que la han disfrutado por cien ] <i>menos</i> Porcentaje de hombres que han disfrutando de excedencia por atención a personas mayores dependientes [cociente entre le número de hombres que han disfrutando de excedencia por atención a personas mayores dependientes sobre el total de personas que la han disfrutado por cien]	Reducir	

Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
	C/4.2.5.	<p>Porcentaje de mujeres que han decidido reducir su jornada laboral por atender a personas mayores dependientes [cociente entre el número de mujeres que han decidido reducir su jornada por atender a personas mayores dependientes sobre el total de personas que la han reducido por este motivo por cien]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han decidido reducir su jornada por atender a personas mayores dependientes [cociente entre el número e hombres que han decidido reducir su jornada por atender a personas mayores dependientes sobre el total de personas que la han reducido por este motivo por cien ].</p>	Reducir	
	<b>C/4.3.</b>	<b>Diferencia en los usos del tiempo</b>		INE (Encuesta de empleo del tiempo)
	C/4.3.1.	<p>Tiempo semanal dedicado al trabajo remunerado por las mujeres [número de horas dedicadas al trabajo remunerado]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Tiempo semanal dedicado al trabajo remunerado por los hombres [número de horas dedicadas al trabajo remunerado]</p>	Reducir	Instituto Andaluz de la Mujer (encuestas sobre usos del tiempo)
	C/4.3.2	<p>Tiempo semanal dedicado al trabajo doméstico no remunerado por las mujeres [número de horas dedicadas al trabajo remunerado]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Tiempo semanal dedicado al trabajo doméstico no remunerado por los hombres [número de horas dedicadas al trabajo remunerado]</p>	Reducir	Encuesta
	C/4.3.3.	<p>Tiempo semanal dedicado a su vida personal por las mujeres [número de horas dedicadas al trabajo remunerado]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Tiempo semanal dedicado su vida personal por los hombres [número de horas dedicadas al trabajo remunerado]</p>	Reducir	
	C/4.3.4.	<p>Tiempo semanal dedicado al cuidado de menores por las mujeres [número de horas dedicadas al trabajo remunerado]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Tiempo semanal dedicado al cuidado de menores por los hombres [número de horas dedicadas al trabajo remunerado]</p>	Reducir	

Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
	C/4.3.5.	Tiempo semanal dedicado al cuidado de mayores por las mujeres [número de horas dedicadas al trabajo remunerado] <i>Menos</i> Tiempo semanal dedicado al cuidado de mayores por los hombres [número de horas dedicadas al trabajo remunerado]	Reducir	
	C/4.4.	<b>Servicios externos para menores de 14 años creados a lo largo del proyecto</b> [número de servicios al inicio del proyecto – número inicial]	Incrementar	Concejalía de familia, infancia y mujer del Ayuntamiento de Granada.
	C/4.5.	<b>Número de plazas financiadas con dinero público en Guarderías y Escuelas Infantiles por cada 1000 niñ@s entre 0 y 5 años</b>	Incrementar	Delegación Provincial de Granada de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía; Patronato de Deportes del Ayuntamiento de Granada; Concejalía de Educación del Ayuntamiento de Granada
	C/4.5.	<b>Servicios para personas mayores dependientes creados a lo largo del proyecto</b> [número de servicios al inicio del proyecto – número inicial].	Incrementar	Registro del Proyecto URBAN de la Fundación Albaycín
	C/4.6.	<b>Número medio de horas de apertura al público de los servicios más utilizados</b>		Ayuntamiento Agencia Tributaria
	C/4.6.1	Número medio de horas de apertura de lunes a viernes de los servicios públicos	Incrementar	Bancos Cajas de ahorro
	C/4.6.2.	Número medio de horas de apertura de lunes a viernes de las entidades bancarias	Incrementar	Carrefour El Corte Inglés Mercados de abastos
	C/4.6.3	Número medio de horas de apertura de lunes a viernes del comercio	Incrementar	Ayuntamiento Agencia Tributaria



Objetivo en materia de igualdad	INDICADORES CLAVE		EVOLUCIÓN DESEABLE	POSIBLES FUENTES
	C/4.6.4.	Número medio de horas de apertura en fines de semana de los servicios públicos	Incrementar	Bancos Cajas de ahorro
	C/4.6.5	Número medio de horas de apertura en fines de semana de las entidades bancarias	Incrementar	Carrefour El Corte Inglés Mercados de abastos
	C/4.6.6	Número medio de horas de apertura en fines de semana del comercio	Incrementar	Encuesta
	C/4.7.	<b>Valoración retrospectiva de la accesibilidad urbana por sexo</b>	Mejorar	Encuesta

## Documentación de referencia para este apartado

1. Administración General del Estado and Estado Español. Marco Comunitario de Apoyo (MCA) para las intervenciones estructurales comunitarias durante el período 2000-2006 en las regiones españolas Objetivo 1 [Web Page]. 2000 Oct 19; Accessed 2004. Available at:  
<http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/fondos/documentacion/MCA/guiaMCA.htm> .
2. Comisión Europea. L'audit urbain. Vers un référentiel pour mesurer la qualité de la vie dans 58 villes européennes. [Web Page]. 2000; Accessed 2003. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/urban2/urban/audit/src/intro.html](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/urban2/urban/audit/src/intro.html) .  
Notes: 3 volúmenes de 200 p.
3. Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones. Documento de Trabajo 3: "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas". [Web Page]. -; Accessed 2003. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/doc/indic\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/indic_es.pdf) 66 p.
4. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía and Dirección General de Fondos europeos. Evaluación previa en términos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres del Plan de Desarrollo Regional 2000-06, regiones incluidas en el Objetivo 1 de los Fondos Estructurales Europeos. Andalucía, (anexo 1) [Web Page]. -; Accessed 2004. Available at:  
<http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/descargas/fondos/documentacion/PDRA/PDRA-anexo1.pdf> 15 p.  
Notes:  
<http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/fondos/documentacion/PDRA/PDRA-11.htm>
5. INE. Mujeres y hombres en España [Web Page]. 2003a Oct; Available at:  
<http://www.ine.es/prensa/np299.pdf> 4 p. Accessed 2004a Mar.
6. INE. Mujeres y hombres en España, Nota de prensa [Web Page]. 2003b Oct;  
[http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/hombre\\_mujer.pdf](http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/hombre_mujer.pdf) 52 p. Accessed 2004b Mar.

7. Instituto de la Mujer, MTAS. Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los fondos estructurales [Web Page]. 2002; Accessed 2004 Mar 18. Available at: <http://www.mtas.es/mujer/evaluacion.doc> .  
Notes: 33 p. IMOP Inmaculada //Iariño Isabel peleteiro
8. Instituto de la Mujer, MTAS. La Igualdad de oportunidades en las regiones Objetivo 1 en el MCA [Web Page]. 2004 Feb; Accessed 2004 Mar 18. Available at: <http://www.mtas.es/mujer/guigual.doc> .  
Notes: 46p. QUASAR
9. Patronato Municipal Fundación Albaicín Granada. Sitio Web gestor URBAN II de Granada [Web Page]. <http://www.albaicin-granada.com/> Accessed 2004.
10. U.T.E Folia-Catep. Línea base para la evaluación de impacto del III Plan de Igualdad entre los géneros (2001-2005) del Ayuntamiento de Granada. 2003.

#### **4. ¿CÓMO EVALUAR A ESCALA MICRO?: Los indicadores específicos de igualdad del URBAN de Granada**

Aunque los indicadores clave de igualdad permiten el seguimiento de los logros del conjunto de intervenciones del URBAN y poder compararlos con proyectos similares o realizados en otras zonas, se entiende que es imprescindible elaborar indicadores concretos de igualdad para cada eje y acción que el URBAN de Granada se propone.

A partir del análisis documental y los ejes priorizados del Programa URBAN de Granada se puede concluir que su intervención se desarrolla fundamentalmente en los siguientes ámbitos y en este orden:

1. Diseño urbanístico (incluidas infraestructuras de transporte y comunicación, y señalización) y arquitectónico.
2. Programas de intervención social y, en especial, con personas mayores.
3. Desarrollo empresarial de PYMES.

A la vez, en cada ámbito será necesario contemplar indicadores para evaluar el diseño, la ejecución de las actividades y su organización. Esto se traduce en indicadores que permitan:

- **La evaluación del diseño de la planificación** (evaluación ex ante) que se realiza con un instrumento denominado 'lista de comprobación' que es aplicable a cualquier documento del URBAN (documentos generales - marco nacional y regional convocatoria, el propio Programa y su complemento de 2002 -, documentos para cada eje, medida o acción).

Los indicadores de la lista de comprobación tratan de verificar si la igualdad de oportunidades se ha tenido en cuenta como un eje transversal en cualquier documento que planifica el URBAN.

- **La evaluación de la ejecución de cada medida, - es decir, de su realización** (las actividades que llevan a cabo) **y de los resultados** que se obtienen - y de su **impacto**. Esta evaluación utiliza los indicadores de ejecución (de realización y de resultados) y de impacto que se definen por cada ámbito de los seleccionados.

Estos indicadores comprueban en qué medida lo que se hace y lo que se consigue tiene un impacto igualitario o camina hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta el peso específico del ámbito urbanístico en el Plan, un criterio importante para los indicadores de ejecución y de impacto ha sido la comprobación de la **accesibilidad física de las infraestructuras** que se generan a partir del URBAN. La accesibilidad es una condición para mejorar la participación de las mujeres en la vida pública y la conciliación entre la vida familiar y laboral, aunque, como es obvio, mejora la calidad de vida de la población en general.

Para poder valorar el Plan desde el criterio de accesibilidad física se han elaborado dos herramientas:

- La **lista de comprobación de la accesibilidad** para cada una de las acciones que recoge un listado de características que debe cumplir cada acción en función de la reglamentación vigente en Andalucía.
- El **índice de accesibilidad** que se incluye como uno de los indicadores de realización y para cuyo cálculo en cada acción se utiliza la lista de comprobación correspondiente.
- **La evaluación de la gestión** es decir, de la organización interna de cada acción y eje del Plan. Los indicadores que se utilizan sirven para valorar en qué grado la forma de gestionar cada medida, cada eje y el conjunto del Plan favorece o no la igualdad.

La tabla siguiente resume el mapa de los indicadores específicos que se proponen en función del momento en el que se deberían utilizar.

MAPA DE LOS INDICADORES ESPECÍFICOS DE IGUALDAD PROPUESTOS			
Momentos de la evaluación de cada medida	TIPO DE VALORACIÓN A REALIZAR	FASES DE ACTIVIDAD	TIPOS DE INDICADORES
Antes de la realización de cada medida	EVALUACIÓN EX ANTE	Diseño y planificación	<b>Indicadores de la lista de comprobación (chek list) del diseño de la acción.</b>
Durante la realización de cada medida	SEGUIMIENTO	Ejecución	<b>Indicadores de realización</b> reflejan el cumplimiento de las actividades concretas que se pretendían <b>Indicadores de resultados</b> reflejan el acercamiento al objetivo que se pretendía
		Organización y gestión	<b>Indicadores organización interna</b>
Tras la realización de cada medida	EVALUACIÓN INTERMEDIA O FINAL	Evaluación posterior	<b>Indicadores de realización</b> reflejan el cumplimiento de las actividades concretas que se pretendían <b>Indicadores de resultados</b> reflejan el acercamiento al objetivo que se pretendía
Tras un plazo superior a un año de la finalización de la medida, del eje o del conjunto del Plan.	EVALUACIÓN DE IMPACTO	Evaluación a medio plazo	<b>Indicadores de impacto</b> reflejan los cambios producidos como consecuencia o no, de la actuación realizada en el marco del URBAN dentro de sus ámbitos.

#### 4.1. Evaluación ex ante: Lista de comprobación (check list) sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el diseño del URBAN<sup>86</sup>

El objetivo de esta herramienta es analizar los documentos del URBAN<sup>87</sup> para contribuir a mejorar su concepción teniendo en cuenta el análisis de género.

Condiciones a respetar:	SI	NO	NP <sup>88</sup>
1. La propuesta se atiene al marco de la política europea de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.			
2. Se especifica con qué otras políticas y acciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres se coordina en el ámbito local (Granada).			
3. Se especifica el procedimiento de coordinación con otras políticas y acciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito local (Granada).			
4. Se ha realizado un diagnóstico sobre cómo afecta el problema detectado de forma distinta a hombres y mujeres.			
5. Se ha realizado una diagnóstico de la situación desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, en lo que concierne a:			
a. Las oportunidades en el mercado laboral.			
b. Las condiciones de trabajo.			
c. Las resistencias sociales para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.			
d. La conciliación entre la vida familiar y laboral.			
6. Para realizar el diagnóstico se cuenta con opiniones significativas de grupos de mujeres y de hombres afectados por la intervención.			
7. La intervención define una estrategia para mejorar la igualdad entre mujeres y hombres.			
8. Se ha realizado una estimación del impacto sobre:			
a. La integración de mujeres y de hombres en el mercado de trabajo.			
b. La formación y la capacitación profesional.			
c. El empresariado de mujeres.			
d. La conciliación entre la vida familiar y laboral.			
9. Se han previsto objetivos cuantificados para reducir las desigualdades.			
10. Se han previsto acciones positivas para superar desigualdades explícitas.			
11. Los principales indicadores de seguimiento están desagregados por sexo en lo que concierne a:			
a. El mercado laboral.			
b. La formación y la capacitación profesional en los distintos niveles.			

<sup>86</sup> Este documento está adaptado de la lista de comprobación recogida en el Documento técnico nº 3: "Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et projets des fonds structurels". Marzo 2000. Comisión Europea.

<sup>87</sup> Documentos generales (marco nacional y regional, convocatoria, el propio Programa y su complemento de 2002), documentos para cada eje, medida o acción.

<sup>88</sup> No es pertinente.

Condiciones a respetar:	SI	NO	NP <sup>88</sup>
c. Los servicios de ayuda a las empresas, la creación y el desarrollo de empresas.			
12. Esta indicado cómo está previsto garantizar que mujeres y hombres estén informados de las posibilidades ofertadas.			
13. Se han previsto acciones de acompañamiento para facilitar el acceso de las mujeres a nuevos recursos.			
14. Están especificadas las disposiciones en materia de seguimiento y de evaluación de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en los niveles apropiados.			
15. En todo el documento se utiliza un lenguaje no sexista. Para evaluar la redacción <sup>89</sup> comprobar si :			
a. Se utilizar el femenino en situaciones, roles, profesiones, etc. cuando están referidas a mujeres (médica, arquitecta, interventora, propietaria, concejala, etc.).			
b. El lenguaje neutro <b>no</b> es el masculino. (ejemplo sexista típico es cuando se refiere al hombre en lugar de la humanidad como ocurre con "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre)			
En las ilustraciones se ha comprobado que:			
c. Se representa a mujeres y hombres de manera equitativa			
d. A las mujeres y a los hombres no se les atribuye implícitamente determinados roles y/o profesiones estereotipadas			
e. Se utiliza como patrón en la comunicación visual el punto de vista de mujeres y hombres equitativa e indistintamente			
16. Esta indicado cómo la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres será tenida en cuenta en la gestión de la intervención:			
a. En las contrataciones (tipo de contrato y duración).			
b. En las retribuciones (salarios y complementos).			
c. En la división de responsabilidades.			
d. En la toma de decisiones.			
e. La conciliación de la vida familiar y laboral.			
17. Se especifica cómo se llevará a cabo una participación equilibrada de hombres y mujeres dentro de los comités de seguimiento o de evaluación si éstos existen.			

<sup>89</sup> Dina SENSI, *Mecanismos et indicateurs de suivi du mainstreaming*, Dossier/SOC97-102512 05 DOO y documentos de elaboración propia.



#### **4.2. Los indicadores de igualdad en la ejecución (realización y resultados) y en el impacto de cada acción del URBAN**

Para elaborar los indicadores de igualdad de la evaluación intermedia y final de cada una de las acciones, los documentos de los que se dispone son las “**fichas técnicas de acción**”. Estas fichas recogen los siguientes ítems:

- Código del programa para la acción.
- Eje (número).
- Medida (número).
- Acción (nombre).
- Delegación.
- Descripción.
- Propuesta de programación temporal de la acción.
- Programación financiera.
- Anexo (no siempre adjuntado).

Sobre las fichas técnicas disponibles es necesario hacer los siguientes comentarios en relación con su utilidad para diseñar indicadores y de forma especial, de igualdad:

- Las fichas dan una información muy sintética e insuficiente para organizar una evaluación. No se trata de un programa de trabajo en el que se incorporen objetivos y resultados previstos cuantificados.
- Las fichas y sus anexos cuando existen, no incorporan en ningún caso, ni objetivos, ni indicadores, ni resultados previstos relacionados con la igualdad de oportunidades, y como es lógico, tampoco acciones positivas derivadas de ellos.

Como consecuencia de ambas cuestiones, los indicadores que se han resuelto en este documento resultan de la identificación de **posibles objetivos de igualdad** en cada una de las acciones pero teniendo en cuenta, que dichos objetivos no están asumidos textualmente en el Programa URBAN.

Además, aunque la evaluación previa de cada acción queda asegurada con la utilización de la lista de comprobación del apartado anterior de este documento, en algunas de las acciones se propone utilizar parte de **la lista de comprobación** para averiguar información sobre su ejecución o impacto. El motivo es asegurar información sobre aspectos específicos de esa acción, por ejemplo, conocer si el lenguaje ha sido o no sexista en una acción que como resultado específico espera la elaboración de material informativo.

#### 4.2.1. La utilización del criterio de accesibilidad

Uno de los indicadores de realización es el **índice de accesibilidad**. Este indicador sintético se puede calcular a partir de la lista de comprobación incorporada en el Anexo 1: "Lista de comprobación de la accesibilidad de cada acción", para cada una de las acciones previstas en el URBAN.

El índice de accesibilidad es un indicador sintético que tiene como objetivo integrar en un único valor el conjunto de datos recogidos en la lista de comprobación basada en la normativa<sup>90</sup> de la Junta de Andalucía. El índice de accesibilidad es un número (una media aritmética) que no mide nada en concreto, sino que sirve para comparar y ordenar el grado de accesibilidad de las acciones puestas en marcha por el URBAN Granada.

Para ello el cálculo se ha realizado para cada una de las acciones a partir de la valoración incluida en la lista de comprobación, es decir a partir del sumatorio de los valores de cada parámetro: 0 ('no cumple la normativa') ó 1 ('cumple la normativa') dividido por el número total de parámetros normalizados que ha de cumplir cada acción por cien. El valor deseable de este indicador es 100, es decir, la acción cumplen estrictamente toda la normativa en materia de accesibilidad.

$$\text{Indicador sintético de accesibilidad de la acción: ISA} = \frac{\sum v_1+v_2+v_3+v_4+\dots V_n}{n} \times 100$$

---

<sup>90</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización). Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico

ACCIÓN	Indicador sintético de accesibilidad
ACCIÓN1.01.1: Adecuación de locales comerciales <sup>91</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_{64}}{64} \times 100$
ACCIÓN 1.01.1: Rehabilitación de fachadas y cubiertas <sup>92</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_{23}}{23} \times 100$
ACCIÓN1.03.1: Subproyecto 4.1. Desarrollo de una aplicación multimedia; Subproyecto 4.2. Diseño de componentes para aplicación web <sup>93</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_7}{7} \times 100$
ACCIÓN1.03.1: Elaboración de material cartográfico planimétrico y fotográfico complementario <sup>94</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_{11}}{11} \times 100$
ACCIÓN 1.03.2: Subproyecto 2.1. Diseño de una red de itinerarios patrimoniales. Subproyecto 2.3. Fase I (2002); Fase II (2003). Ejecución de itinerarios <sup>95</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_{48}}{48} \times 100$
ACCIÓN 1.03.2: Subproyecto 2.2. Realización de material informativo complementario a los itinerarios <sup>96</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_{11}}{11} \times 100$
ACCIÓN 1.03.3: Proyecto de señalización de itinerarios y paradas <sup>97</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_9}{9} \times 100$
ACCIÓN 1.03.5: Red de Centros de interpretación de la ciudad histórica y del territorio, asociados a edificios representativos intercomunicados mediante un sistema informático <sup>98</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_{22}}{22} \times 100$

<sup>91</sup> Se recogen los ítems correspondientes a los Edificios de pública concurrencia de propiedad privada (ANEXO II de MINUSVAL)

<sup>92</sup> Se recogen los ítems relacionados con la influencia que las obras de rehabilitación de fachadas y cubiertas pueden conllevar en las vías urbanas (ANEXO I de MINUSVAL).

<sup>93</sup> Se ha optado por introducir indicadores para la accesibilidad de la comunicación no interactiva e interactiva, en función de las prescripciones genéricas del Decreto 72/1992, de 5 de mayo (artículo 33); y de la Ley 1/1999, de 31 de marzo (artículos 56, 57 y 58).

<sup>94</sup> Se ha optado por introducir indicadores para la accesibilidad de la comunicación no interactiva e interactiva, en función de las prescripciones genéricas del Decreto 72/1992, de 5 de mayo (artículo 33); y de la Ley 1/1999, de 31 de marzo (artículos 56, 57 y 58).

<sup>95</sup> Se recogen los ítems relacionados con las vías urbanas y espacios libres de la ciudad histórica (ANEXO I de MINUSVAL).

<sup>96</sup> Se ha optado por introducir indicadores para la accesibilidad de la comunicación no interactiva e interactiva, en función de las prescripciones genéricas del Decreto 72/1992, de 5 de mayo (artículo 33); y de la Ley 1/1999, de 31 de marzo (artículos 56, 57 y 58).

<sup>97</sup> Se ha optado por introducir indicadores para la accesibilidad de la señalización, en función de las recomendaciones genéricas de señalética.

<sup>98</sup> Se recogen los ítems correspondientes a los Edificios de pública concurrencia de la Administración (ANEXO II de MINUSVAL). Se corresponden con los denominados "Quioscos Multimedia" de la acción, como lugares

ACCIÓN <b>2.03.1</b> : Centro de empresas <sup>99</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_{64} \times 100}{64}$
ACCIÓN <b>6.02.1</b> : Centro de educación ambiental <sup>100</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_{64} \times 100}{64}$
ACCIÓN <b>6.02.2</b> : Centro de comercio electrónico. Centro de teletrabajo y teleformación <sup>101</sup>	$\frac{\sum v_1+v_2+\dots V_{64} \times 100}{64}$

#### 4.2.2. Indicadores de ejecución y de impacto de las acciones por ámbitos

A continuación, se detallan indicadores de ejecución (de realización y de resultados) y de impacto para cada una de las acciones y actividades previstas en el URBAN de Granada en función de los ámbitos en los que trabajen.

De cada uno de los indicadores se especifica:

- A qué tipo de indicador corresponde (de realización, de resultados o de impacto).
- Nombre de cada indicador.
- Valor deseable.

Las **principales fuentes** para conseguir la información precisa, son los documentos y registros de la propia Fundación Albaicín como gestora del URBAN y en el caso de información no registrada (índices de satisfacción, por ejemplo), una encuesta a las personas directamente implicadas en la acción o a la población de la zona URBAN.

##### **A. Urbanismo y Arquitectura.**

En este apartado se consideran las acciones siguientes:

1.01. Recuperación y rehabilitación urbanas.	<b>1.01.1. (2001-2006) EJES DE SAN JERÓNIMO-CATEDRAL Y SAN JOSÉ MURALLA ZIRÍ. FACHADAS Y CUBIERTAS.</b>
1.03. Conservación y valoración del patrimonio.	<b>1.03.1. (2001-2004) CENTRO DE DOCUMENTACIÓN DE LA CIUDAD HISTÓRICA.</b>
	<b>1.03.2. (2001-2003) DEFINICIÓN Y EJECUCIÓN DE ITINERARIOS PATRIMONIALES.</b>

de información. En cuanto a la información que se ofrece desde ellos, los indicadores de accesibilidad son los que configuran las acciones cuyos códigos son 1.03.1, subproyectos 2.5, 4.1 y 4.2.

<sup>99</sup> Se recogen los ítems correspondientes a los Edificios de pública concurrencia de la Administración (ANEXO II de MINUSVAL)

<sup>100</sup> Se recogen los ítems correspondientes a los Edificios de pública concurrencia de la Administración (ANEXO II de MINUSVAL)

<sup>101</sup> Se recogen los ítems correspondientes a los Edificios de pública concurrencia de la Administración (ANEXO II de MINUSVAL)

	<b>1.03.3. (2001-2003) PROYECTO DE SEÑALIZACIÓN DE ITINERARIOS Y PARADAS</b>
	<b>1.03.5. (2001-2006) RED DE CENTROS DE INTERPRETACIÓN DE LA CIUDAD HISTÓRICA Y DEL TERRITORIO ASOCIADOS A EDIFICIOS REPRESENTATIVOS INTERCONECTADOS MEDIANTE UN SISTEMA INFORMÁTICO.</b>
6.02. Desarrollo de servicios en educación, formación, asistencia sanitaria, información sobre medio ambiente y apoyo a las PYME de comercio electrónico y servicios de proximidad.	<b>6.02.1. (2002-2005) CENTRO DE EDUCACIÓN AMBIENTAL..</b>
	<b>6.02.2. (2001-2006) CENTRO DE COMERCIO ELECTRÓNICO. CENTRO DE TELETRABAJO Y TELEFORMACIÓN.</b>



Código del Programa para la Acción	Nombre de la acción
1.01.1.	(2001-2006) EJES DE SAN JERÓNIMO-CATEDRAL Y SAN JOSÉ MURALLA ZIRÍ. FACHADAS Y CUBIERTAS.

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:

- Mejorar la accesibilidad y el uso de los espacios rehabilitados.
- Garantizar la equidad en el reparto de ayudas y subvenciones entre mujeres y hombres.
- Propiciar el empresariado femenino.

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
Indicadores de realización	<b>Índice de accesibilidad.</b>	Tender a 100
	<b>Diferencia en el acceso a los recursos</b> Porcentaje de mujeres <b>que han accedido a las ayudas previstas en los proyectos de obras y asesoramiento técnico</b> [cociente entre mujeres que han accedido a las ayudas previstas en los proyectos de obras y asesoramiento técnico sobre el total de personas que han accedido a las ayudas previstas en los proyectos de obras y asesoramiento técnico] <i>menos</i> Porcentaje de hombres que han accedido a las ayudas previstas en los proyectos de obras y asesoramiento técnico [cociente entre hombres que han accedido a las ayudas previstas en los proyectos de obras y asesoramiento técnico sobre el total de personas que han accedido a las ayudas previstas en los proyectos de obras y asesoramiento técnico].	Tender a 0
	<b>Diferencia en el acceso a subvenciones</b> <b>Cantidad en euros recibida por cada mujer subvencionada</b> (cociente entre la cantidad total de euros que han subvencionado proyectos de mujeres entre el número total de mujeres subvencionadas) <i>Menos</i> Cantidad en euros recibida por cada hombre subvencionado (cociente entre la cantidad total de euros que han subvencionado proyectos de hombres entre el número total de hombres subvencionados)	Tender a 0
	<b>Diferencia en el acceso a ayudas</b> Porcentaje de mujeres que <b>han accedido a las ayudas sobre el total de mujeres que las solicitaron</b> (cociente entre las mujeres que han obtenido ayudas sobre el total de mujeres que las solicitaron) <i>menos</i> Porcentaje de hombres que accede a las ayudas sobre el total e hombres que las solicitaron (cociente entre los hombres que han obtenido ayudas sobre el total de hombres que las solicitaron).	Tender a 0

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
	<p>Porcentaje de mujeres <b>que han accedido a las ayudas para rehabilitación y conservación de sus locales</b> [cociente entre mujeres que acceden a las ayudas para rehabilitación y conservación de sus locales sobre el total de personas que acceden a las ayudas para rehabilitación y conservación de sus locales]  <i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han accedido a las ayudas para rehabilitación y conservación de sus locales [cociente entre hombres que acceden a las ayudas para rehabilitación y conservación de sus locales sobre el total de personas que acceden a las ayudas para rehabilitación y conservación de sus locales].</p>	Tender a 0
	<p><b>Acciones positivas</b></p> <p>Porcentaje de recursos destinados a medidas específicas en género (acciones positivas) .            [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien].</p>	Mayor que 0
Indicadores de resultados	<p><b>Impacto sobre la cifra de negocio</b></p> <p>Grado de satisfacción, por sexo, en cuanto a la influencia sobre sus negocios de las ayudas y subvenciones recibidas.</p>	Buena o muy buena
	<p><b>Satisfacción por accesibilidad</b></p> <p>Grado de satisfacción de las personas con movilidad o comunicación reducida, <b>por sexo</b>, ante el uso de los locales.</p>	Buena o muy buena
	<p><b>Satisfacción por seguridad</b></p> <p>Grado de percepción de seguridad de las personas usuarias de los espacios rehabilitados, por sexo,</p>	Buena o muy buena
	<p><b>Incremento de promotoras</b></p> <p>Incremento a lo largo del proyecto de promotoras que acceden a las ayudas para rehabilitación y conservación de sus locales.            [diferencia entre el número de promotoras que acceden a las ayuda en 2006 menos las que accedieron en el 2001]</p>	Número positivo ó Mayor que 0
	<p><b>Satisfacción por accesibilidad</b></p> <p>Grado de satisfacción de las personas con movilidad o comunicación reducida, <b>por sexo</b>, ante el uso de los locales transcurridos dos años.</p>	Buena o muy buena
	<p><b>Satisfacción por seguridad</b></p> <p>Grado de percepción de seguridad de las personas usuarias de los espacios rehabilitados, por sexo, transcurridos dos años.</p>	Buena o muy buena
	<p><b>Impacto sobre la cifra de negocio</b></p> <p>Grado de satisfacción al cabo de 18 meses, por sexo, en cuanto al impacto sobre sus negocios de las ayudas y subvenciones recibidas.</p>	Mayor que 0
<p><b>Diferencia por sostenibilidad de los negocios</b></p> <p>Grado de mortalidad empresarial de las empresas creadas por mujeres durante el proyecto y transcurridos 10 años.  <i>Menos</i></p> <p>Grado de mortalidad empresarial de las empresas creadas por hombres durante el proyecto y transcurridos 10 años.</p>	Tender a 0	



Código del Programa para la Acción	Nombre de la acción
1.03.1.	CENTRO DE DOCUMENTACIÓN DE LA CIUDAD HISTÓRICA

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:

- Garantizar la accesibilidad de la información generada.
- Garantizar la equidad en el acceso de la información de mujeres y hombres.
- Propiciar el empleo femenino y, en especial, en el campo de las nuevas tecnologías de la información.

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
Indicadores de realización	<b>Índice de accesibilidad de la aplicación multimedia.</b>	Tender a 100
	<b>Índice de accesibilidad de la información generada.</b>	Tender a 100
	<b>Diferencia en el acceso al empleo en el campo de las nuevas tecnologías</b> Porcentaje de mujeres empleadas para la realización del sistema de gestión de conocimiento patrimonial [cociente entre mujeres empleadas sobre el total de personas empleadas para la realización del sistema de gestión de conocimiento patrimonial] <i>menos</i> Porcentaje de hombres empleados para la realización del sistema de gestión de conocimiento patrimonial [cociente entre hombres empleados sobre el total de personas empleadas para la realización del sistema de gestión de conocimiento patrimonial].	Tender a 0
	<b>Diferencia por sexo en el coste salarial en la acción</b> Coste salarial <sup>102</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres	Tender a 0
	<b>Acciones positivas</b> Porcentaje de <b>recursos destinados a medidas específicas</b> en género (acciones positivas) . [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien ]	Mayor que 0
Indicadores de resultados	<b>Satisfacción por accesibilidad</b> Grado de satisfacción de las personas usuarias del servicio, <b>por sexo.</b>	Buena o muy buena
	Grado de satisfacción de las personas con movilidad o comunicación reducida, por sexo, ante el uso de la información.	Buena o muy buena
Indicadores de impacto	<b>Satisfacción por accesibilidad</b> Grado de satisfacción de las personas usuarias del servicio, <b>por sexo,</b> transcurridos dos años.	Buena o muy buena

<sup>102</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
	Grado de satisfacción de las personas con movilidad reducida, <b>por sexo</b> , ante el uso de los locales transcurridos dos años.	Buena o muy buena

LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LOS RESULTADOS DE ESTA MEDIDA		
Condiciones a respetar:	SI	NO
1. En toda la información publicada o difundida se utiliza un lenguaje no sexista. Para evaluar la redacción <sup>103</sup> comprobar si :		
a. Se utilizar el femenino en situaciones, roles, profesiones, etc. cuando están referidas a mujeres (médica, arquitecta, interventora, propietaria, concejala, etc.).		
b. El lenguaje neutro <b>no</b> es el masculino. (ejemplo sexista típico es cuando se refiere al hombre en lugar de la humanidad como ocurre con "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre)		
En las ilustraciones se ha comprobado que:		
c. Se representa a mujeres y hombres de manera equitativa		
d. A las mujeres y a los hombres no se les atribuye implícitamente determinados roles y/o profesiones estereotipadas		
e. Se utiliza como patrón en la comunicación visual el punto de vista de mujeres y hombres equitativa e indistintamente		

<sup>103</sup> Dina SENSI, *Mecanismos et indicateurs de suivi du mainstreaming*, Dossier/SOC97-102512 05 DOO y documentos de elaboración propia.

<b>Código del Programa para la Acción</b>	<b>Nombre de la acción</b>
1.03.2.	<b>DEFINICIÓN Y EJECUCIÓN DE ITINERARIOS PATRIMONIALES</b>

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:

- Visibilizar el papel de las mujeres en la realidad patrimonial de Granada.
- Garantizar la accesibilidad de los itinerarios definidos y de su información.
- Propiciar el empleo femenino.

<b>Tipo de indicadores</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR DESEABLE</b>
Indicadores de realización	<b>Índice de accesibilidad de los itinerarios definidos</b>	Tender a 100
	<b>Índice de accesibilidad de la información realizada.</b>	Tender a 100
	<b>Diferencia en el acceso al empleo</b> Porcentaje de mujeres empleadas para la realización de la investigación y de los itinerarios [cociente entre mujeres empleadas sobre el total de personas empleadas para la realización de la investigación y de los itinerarios] <i>menos</i> Porcentaje de hombres empleados para la realización de la investigación y de los itinerarios [cociente entre hombres empleados sobre el total de personas empleadas para la realización de la investigación y de los itinerarios]	Tender a 0
	<b>Diferencia por sexo en el coste salarial en la acción</b> Coste salarial <sup>104</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres	Tender a 0
	<b>Acciones positivas</b> Porcentaje de <b>recursos destinados a medidas específicas</b> en género (acciones positivas) . [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien ]	Mayor que 0
Indicadores de resultados	<b>Satisfacción por accesibilidad</b> Grado de satisfacción de las personas usuarias de los itinerarios y de la información producida, <b>por sexo.</b>	Muy buena o buena
	Grado de satisfacción de las personas con movilidad o comunicación reducida, <b>por sexo</b> , ante el uso de los itinerarios y de la información producida.	Muy buena o buena

<sup>104</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

	<b>Satisfacción por seguridad</b> Grado de percepción de seguridad de los itinerarios de las personas usuarias, por sexo	Muy buena o buena
	<b>Grado de visibilización de la historia de las mujeres y de su participación en el desarrollo del patrimonio urbano de Granada</b> Grado de conocimiento espontáneo de itinerarios relacionados con personajes, profesiones, producciones, etc. relacionados con la historia de las mujeres granadinas.	Menciona al menos <b>un</b> itinerario
Indicadores de impacto	<b>Satisfacción por accesibilidad</b> Grado de satisfacción de las personas usuarias de los itinerarios y de la información producida, <b>por sexo</b> , transcurridos dos años.	Muy buena o buena
	Grado de satisfacción de las personas con movilidad o comunicación reducida, <b>por sexo</b> , ante el uso de los itinerarios y de la información producida, transcurridos dos años.	Muy buena o buena
	<b>Satisfacción por seguridad</b> Grado de percepción de seguridad de los itinerarios de las personas usuarias, por sexo, transcurridos dos años.	Muy buena o buena
	<b>Grado de visibilización de la historia de las mujeres y de su participación en el desarrollo del patrimonio urbano de Granada</b> Grado de conocimiento espontáneo de itinerarios relacionados con personajes, profesiones, producciones, etc. relacionados con la historia de las mujeres granaditas, a los dos años de la puesta en marcha del proyecto.	Menciona al menos <b>tres</b> itinerarios

LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LOS RESULTADOS DE ESTA MEDIDA		
Condiciones a respetar:	SI	NO
2. En toda la información publicada o difundida se utiliza un lenguaje no sexista. Para evaluar la redacción <sup>105</sup> comprobar si :		
a. Se utilizar el femenino en situaciones, roles, profesiones, etc. cuando están referidas a mujeres (médica, arquitecta, interventora, propietaria, concejala, etc.).		
b. El lenguaje neutro <b>no</b> es el masculino. (ejemplo sexista típico es cuando se refiere al hombre en lugar de la humanidad como ocurre con "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre)		
En las ilustraciones se ha comprobado que:		
c. Se representa a mujeres y hombres de manera equitativa		
d. A las mujeres y a los hombres no se les atribuye implícitamente determinados roles y/o profesiones estereotipadas		
e. Se utiliza como patrón en la comunicación visual el punto de vista de mujeres y hombres equitativa e indistintamente		

<sup>105</sup> Dina SENSI, *Mecanismos et indicateurs de suivi du mainstreaming*, Dossier/SOC97-102512 05 DOO y documentos de elaboración propia.

Código del Programa para la Acción	Nombre de la acción
1.03.3.	(2001-2003) PROYECTO DE SEÑALIZACIÓN DE ITINERARIOS Y PARADAS

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:

- Garantizar la accesibilidad de la información y la señalización.
- Propiciar el empleo femenino.

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
Indicadores de realización	<b>Índice de accesibilidad de la señalización realizada.</b>	Tender a 100
	<b>Diferencia en el acceso al empleo</b> Porcentaje de mujeres empleadas para la realización de la acción [cociente entre mujeres empleadas sobre el total de personas empleadas para la acción] <i>menos</i> Porcentaje de hombres empleados para la acción [cociente entre hombres empleados sobre el total de personas empleadas para la acción]	Tender a 0
	<b>Diferencia por sexo en el coste salarial en la acción</b> Coste salarial <sup>106</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres	Tender a 0
	<b>Acciones positivas</b> Porcentaje de <b>recursos destinados a medidas específicas</b> en género (acciones positivas) . [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien ]	Mayor que 0
Indicadores de resultados	<b>Satisfacción por accesibilidad</b> Grado de satisfacción de las personas usuarias de los itinerarios y de la información producida, <b>por sexo.</b>	Muy buena o buena
	Grado de satisfacción de las personas con movilidad o comunicación reducida, <b>por sexo,</b> ante el uso de los itinerarios y de la información producida.	Muy buena o buena
Indicadores de impacto	<b>Satisfacción por el uso</b> Grado de satisfacción de las personas usuarias de la información producida, <b>por sexo,</b> transcurridos dos años.	Muy buena o buena
	Grado de satisfacción de las personas con movilidad o comunicación reducida, <b>por sexo,</b> ante la información producida, transcurridos dos años.	Muy buena o buena

<sup>106</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LOS RESULTADOS DE ESTA MEDIDA		
Condiciones a respetar:	SI	NO
3. En toda la información publicada o difundida se utiliza un lenguaje no sexista. Para evaluar la redacción <sup>107</sup> comprobar si :		
a. Se utilizar el femenino en situaciones, roles, profesiones, etc. cuando están referidas a mujeres (médica, arquitecta, interventora, propietaria, concejala, etc.).		
b. El lenguaje neutro <b>no</b> es el masculino. (ejemplo sexista típico es cuando se refiere al hombre en lugar de la humanidad como ocurre con "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre)		
En las ilustraciones se ha comprobado que:		
c. Se representa a mujeres y hombres de manera equitativa		
d. A las mujeres y a los hombres no se les atribuye implícitamente determinados roles y/o profesiones estereotipadas		
e. Se utiliza como patrón en la comunicación visual el punto de vista de mujeres y hombres equitativa e indistintamente		

---

<sup>107</sup> Dina SENSI, *Mecanismos et indicateurs de suivi du mainstreaming*, Dossier/SOC97-102512 05 DOO y documentos de elaboración propia.

Código del Programa para la Acción	Nombre de la acción
1.03.5.	(2001-2006) RED DE CENTROS DE INTERPRETACIÓN DE LA CIUDAD HISTÓRICA Y DEL TERRITORIO ASOCIADOS A EDIFICIOS REPRESENTATIVOS INTERCONECTADOS MEDIANTE UN SISTEMA INFORMÁTICO.

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:

- Garantizar la accesibilidad de los terminales multifunción.
- Propiciar el empleo femenino y, en especial, en el campo de las nuevas tecnologías de la información..

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
Indicadores de realización	<b>Índice de accesibilidad de los terminales multifunción.</b>	Tender a 100
	<b>Diferencia en el acceso al empleo en el campo de las nuevas tecnologías</b> Porcentaje de mujeres empleadas para la realización de la aplicación multimedia [cociente entre mujeres empleadas sobre el total de personas empleadas para la realización de la aplicación multimedia] <i>menos</i> Porcentaje de hombres empleados para la realización de la aplicación multimedia [cociente entre hombres empleados sobre el total de personas empleadas para la realización de la aplicación multimedia]	Tender a 0
	<b>Diferencia por sexo en el coste salarial en la acción</b> Coste salarial <sup>108</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres	Tender a 0
	<b>Acciones positivas</b> Porcentaje de <b>recursos destinados a medidas específicas</b> en género (acciones positivas) . [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien ]	Mayor que 0
Indicadores de resultados	<b>Satisfacción por accesibilidad</b> Grado de satisfacción de las personas usuarias de la red de terminales, <b>por sexo.</b>	Muy buena o buena
	Grado de satisfacción de las personas con movilidad o comunicación reducida, por sexo, ante el uso de la red de terminales.	Muy buena o buena
	<b>Satisfacción por seguridad</b> Grado de percepción de seguridad de los espacios donde se ubican las terminales de las personas usuarias, por sexo	Muy buena o buena

<sup>108</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

Indicadores de impacto	<b>Satisfacción por el uso</b> Grado de satisfacción de las personas usuarias de la red de terminales, <b>por sexo</b> , transcurridos dos años.	Muy buena o buena
	Grado de satisfacción de las personas con movilidad reducida, <b>por sexo</b> , ante el uso de la red de terminales transcurridos dos años.	Muy buena o buena
	<b>Satisfacción por seguridad</b> Grado de percepción de seguridad de los espacios donde se ubican las terminales de las personas usuarias, por sexo, transcurridos dos años.	Muy buena o buena



Código del Programa para la Acción	Nombre de la acción
6.02.1.	(2002-2005) CENTRO DE EDUCACIÓN AMBIENTAL.

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:

- Garantizar la accesibilidad de los espacios educativos.
- Garantizar la equidad en el acceso a la formación de mujeres y hombres.
- Propiciar el empleo femenino.

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
Indicadores de realización	<b>Índice de accesibilidad del Centro de Educación Ambiental.</b>	Tender a 100
	<b>Diferencia en el acceso al empleo</b> Porcentaje de mujeres empleadas para la realización de esta acción [cociente entre mujeres empleadas sobre el total de personas empleadas para la realización de esta acción] <i>menos</i> Porcentaje de hombres empleados para la realización de esta acción [cociente entre hombres empleados sobre el total de personas empleadas para la realización de esta acción].	Tender a 0
	<b>Diferencia por sexo en el coste salarial en la acción</b> Coste salarial <sup>109</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres	Tender a 0
	<b>Acciones positivas</b> Porcentaje de <b>recursos destinados a medidas específicas</b> en género (acciones positivas) . [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien ]	Mayor que 0
	<b>Diferencia en el acceso a las actividades formativas</b> Porcentaje de mujeres que <b>han accedido a la formación sobre el total de mujeres que la solicitaron</b> (cociente entre las mujeres que han accedido a la formación sobre el total de mujeres que la solicitaron) <i>menos</i> Porcentaje de hombres que han accedido a la formación sobre el total e hombres que la solicitaron (cociente entre los hombres que han obtenido ayudas sobre el total de hombres que la solicitaron).	Tender a 0

<sup>109</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

	<p>Porcentaje de mujeres de 16 años y más que participan en las actividades del Centro [cociente entre mujeres participantes sobre el total de personas de 16 años y más participantes en el Centro]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres de 16 años y más que participan en las actividades del Centro [cociente entre hombres participantes sobre el total de personas de 16 años y más participantes en el Centro].</p>	Tender a 0
Indicadores de resultados	<p>Porcentaje de mujeres menores de 16 años que participan en las actividades del Centro [cociente entre mujeres participantes sobre el total de personas menores de 16 años participantes en el Centro]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres menores de 16 años que participan en las actividades del Centro [cociente entre hombres participantes sobre el total de personas menores de 16 años participantes en el Centro].</p>	Tender a 0
	<p><b>Satisfacción por accesibilidad</b></p> <p>Grado de satisfacción de las personas usuarias del Centro, <b>por sexo</b>.</p>	Muy buena o buena
Indicadores de impacto	<p>Grado de satisfacción de las personas con movilidad <b>y/o</b> comunicación reducida, por sexo, ante el uso del Centro.</p>	Muy buena o buena
	<p><b>Sensibilización ante el medio ambiente</b></p> <p>Grado de sensibilización por sexo y edad, de la población de la zona URBAN sobre los aspectos medioambientales, al cabo de dos años.</p>	Muy buena o buena
	<p><b>Satisfacción por la utilidad</b></p> <p>Grado de satisfacción por sexo y edad, de la utilidad de la formación adquirida en el Centro, transcurridos dos años de su finalización.</p>	Muy buena o buena

LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LOS RESULTADOS DE ESTA MEDIDA		
Condiciones a respetar:	SI	NO
1. En toda la información publicada o difundida se utiliza un lenguaje no sexista. Para evaluar la redacción <sup>110</sup> comprobar si :		
a. Se utilizar el femenino en situaciones, roles, profesiones, etc. cuando están referidas a mujeres (médica, arquitecta, interventora, propietaria, concejala, etc.).		
b. El lenguaje neutro <b>no</b> es el masculino. (ejemplo sexista típico es cuando se refiere al hombre en lugar de la humanidad como ocurre con "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre)		
En las ilustraciones se ha comprobado que:		
c. Se representa a mujeres y hombres de manera equitativa		
d. A las mujeres y a los hombres no se les atribuye implícitamente determinados roles y/o profesiones estereotipadas		
e. Se utiliza como patrón en la comunicación visual el punto de vista de mujeres y hombres equitativa e indistintamente		
2. Se han previsto lugares apropiados para el cuidado infantil durante las horas lectivas.		

<sup>110</sup> Dina SENSI, *Mecanismos et indicateurs de suivi du mainstreaming*, Dossier/SOC97-102512 05 DOO y documentos de elaboración propia.

Código del Programa para la Acción	Nombre de la acción
6.02.2.	(2001-2006) CENTRO DE COMERCIO ELECTRÓNICO. CENTRO DE TELETRABAJO Y TELEFORMACIÓN.

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:

- Garantizar la accesibilidad de los equipamientos y espacios.
- Propiciar el empleo femenino y, en especial, en el campo de las nuevas tecnologías de la información.

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
Indicadores de realización	<b>Índice de accesibilidad de los centros previstos.</b>	Tender a 100
	<b>Diferencia en el acceso al empleo en el campo de las nuevas tecnologías</b> Porcentaje de mujeres empleadas para la realización de las aplicaciones previstas [cociente entre mujeres empleadas sobre el total de personas empleadas para la realización de las aplicaciones previstas] <i>menos</i> Porcentaje de hombres empleados para la realización de las aplicaciones previstas [cociente entre hombres empleados sobre el total de personas empleadas para la realización de las aplicaciones previstas]	Tender a 0
	<b>Diferencia por sexo en el coste salarial en la acción</b> Coste salarial <sup>111</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres	Tender a 0
	<b>Acciones positivas</b> Porcentaje de <b>recursos destinados a medidas específicas</b> en género (acciones positivas) . [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien ]	Mayor que 0
Indicadores de resultados	<b>Satisfacción por accesibilidad</b> Grado de satisfacción de las personas usuarias de los centros, <b>por sexo.</b>	Muy buena o buena
	Grado de satisfacción de las personas con movilidad o comunicación reducida, por sexo, ante el uso de los centros.	Muy buena o buena
Indicadores de impacto	<b>Satisfacción por el uso</b> Grado de satisfacción de las personas usuarias de la red de terminales, <b>por sexo</b> , transcurridos dos años.	Muy buena o buena

<sup>111</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

	Grado de satisfacción de las personas con movilidad reducida, <b>por sexo</b> , ante el uso de la red de terminales transcurridos dos años.	Muy buena o buena
--	---	-------------------

LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LOS RESULTADOS DE ESTA MEDIDA		
Condiciones a respetar:	SI	NO
1. En toda la información publicada o difundida se utiliza un lenguaje no sexista. Para evaluar la redacción <sup>112</sup> comprobar si :		
a. Se utilizar el femenino en situaciones, roles, profesiones, etc. cuando están referidas a mujeres (médica, arquitecta, interventora, propietaria, concejala, etc.).		
b. El lenguaje neutro <b>no</b> es el masculino. (ejemplo sexista típico es cuando se refiere al hombre en lugar de la humanidad como ocurre con "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre)		
En las ilustraciones se ha comprobado que:		
c. Se representa a mujeres y hombres de manera equitativa		
d. A las mujeres y a los hombres no se les atribuye implícitamente determinados roles y/o profesiones estereotipadas		
e. Se utiliza como patrón en la comunicación visual el punto de vista de mujeres y hombres equitativa e indistintamente		
2. Se han previsto lugares apropiados para el cuidado infantil durante las horas en las que el centro está abierto.		

<sup>112</sup> Dina SENSI, *Mecanismos et indicateurs de suivi du mainstreaming*, Dossier/SOC97-102512 05 DOO y documentos de elaboración propia.

**B. Bienestar Social.**

Se considerarán las siguientes acciones:

3.04. Creación y mantenimiento de estructuras de apoyo a la información y la orientación.	<b>3.04.2. (2002-2006) FOMENTO DEL VOLUNTARIADO SOCIAL Y DE LA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN SOCIAL.</b>
	<b>3.04.3. (2002-2006) FOMENTO DE LA SENSIBILIZACIÓN COMUNITARIA EN LA LÍNEA DE MODIFICACIÓN DE HÁBITOS Y ACTITUDES GENERADORAS DE EXCLUSIÓN SOCIAL..</b>



Código del Programa para la Acción	Nombre de la acción
3.04.2.	<b>(2002-2006) FOMENTO DEL VOLUNTARIADO SOCIAL Y DE LA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN SOCIAL.</b>

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Visibilizar el papel de las mujeres en el voluntariado social.</li> <li>▪ Garantizar la presencia de mujeres en la Mesa URBAN por el voluntariado.</li> </ul>

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
Indicadores de realización	<b>Presencia de mujeres en la Mesa URBAN por el voluntariado.</b> Porcentaje de mujeres participantes en la Mesa URBAN por el voluntariado (número de mujeres participantes entre el total de participantes en la Mesa URBAN por el voluntariado) por cien.	Entre 40% y 60%.
	<b>Acciones positivas</b> Porcentaje de <b>recursos destinados a medidas específicas</b> en género (acciones positivas) . [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien ]	Mayor que 0
Indicadores de resultados	<b>Diferencia de tipo de voluntariado por sexo<sup>113</sup></b> Porcentaje de mujeres participantes en acciones voluntarias feminizadas (número de mujeres participantes en acciones voluntarias feminizadas entre el total de personas participantes en acciones voluntarias feminizadas) <i>Menos</i> Porcentaje de hombres participantes en acciones voluntarias feminizadas (número de hombres participantes en acciones voluntarias feminizadas entre el total de personas participantes en acciones voluntarias feminizadas)	Tender a 0
	Porcentaje de mujeres participantes en acciones voluntarias masculinizadas (número de mujeres participantes en acciones voluntarias masculinizadas entre el total de personas participantes en acciones voluntarias masculinizadas) <i>Menos</i> Porcentaje de hombres participantes en acciones voluntarias masculinizadas (número de hombres participantes en acciones voluntarias masculinizadas entre el total de personas participantes en acciones voluntarias masculinizadas)	Tender a 0

<sup>113</sup> En estos indicadores se está considerando que hay actividades voluntarias feminizadas y masculinizadas. Son feminizadas en la medida en que la mayoría de las personas que las ejercen son mujeres y que tienen relación con actividades atribuidas genéricamente al rol femenino. Incluimos por ejemplo, las de cuidado de personas dependientes, las relacionadas con la educación o con la salud. El mismo argumento sirve para las actividades voluntarias masculinizadas que están más relacionadas con papeles sociales que se le atribuyen a los hombres. Por ejemplo, del voluntariado que acudió a las tareas de limpieza de la marea negra ocasionada por el barco 'Prestige' en 2002 fueron mayoritariamente hombres quienes se ocuparon de la limpieza de playas y mayoritariamente mujeres quienes se ocuparon de las tareas de aprovisionamiento y alimentación.

Indicadores de impacto	<p><b>Diferencia de tipo de voluntariado por sexo</b></p> <p>Porcentaje de mujeres participantes en acciones voluntarias feminizadas, transcurridos dos años (número de mujeres participantes en acciones voluntarias feminizadas entre el total de personas participantes en acciones voluntarias feminizadas)</p> <p><i>Menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres participantes en acciones voluntarias feminizadas transcurridos dos años (número de hombres participantes en acciones voluntarias feminizadas entre el total de personas participantes en acciones voluntarias feminizadas)</p>	< que el valor del indicador de resultado.
	<p>Porcentaje de mujeres participantes en acciones voluntarias masculinizadas transcurridos dos años (número de mujeres participantes en acciones voluntarias masculinizadas entre el total de personas participantes en acciones voluntarias masculinizadas)</p> <p><i>Menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres participantes en acciones voluntarias masculinizadas transcurridos dos años (número de hombres participantes en acciones voluntarias masculinizadas entre el total de personas participantes en acciones voluntarias masculinizadas)</p>	< que el valor del indicador de resultado.



Código del Programa para la Acción	Nombre de la acción
3.04.3.	<b>(2002-2006) FOMENTO DE LA SENSIBILIZACIÓN COMUNITARIA EN LA LÍNEA DE MODIFICACIÓN DE HÁBITOS Y ACTITUDES GENERADORAS DE EXCLUSIÓN SOCIAL.</b>

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Visibilizar las desigualdades generadas por los roles sociales atribuidos a hombres y mujeres en diferentes culturas.</li> </ul>

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
Indicadores de realización	<b>Diferencia por sexo en el coste salarial en la acción</b> Coste salarial <sup>114</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres	Tender a 0
	<b>Acciones positivas</b> Porcentaje de <b>recursos destinados a medidas específicas</b> en género (acciones positivas) . [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien ]	Mayor que 0
	<b>Recursos para la visibilización</b> Porcentaje de recursos destinados al diagnóstico de la exclusión social <sup>115</sup> desde la perspectiva de género. [ Euros destinados a trabajos de diagnóstico cuantitativo y cualitativo sobre el impacto de la exclusión social en mujeres y hombres de la zona afectada por el proyecto]	Mayor que 0
Indicadores de resultados	<b>Grado de percepción social de la marginación social.</b> Grado de conocimiento de la población, por sexo y edad, de la influencia de la variable sexo sobre la marginación social de hombres y mujeres diferentes colectivos.	Existe percepción social.

<sup>114</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

<sup>115</sup> En este documento se está entendiendo que son **mujeres en riesgo de exclusión social**:

- Las que tienen responsabilidades familiares cuyos ingresos, aún percibiendo ayuda o pensión, sean inferiores al 150% del Salario Mínimo Interprofesional aplicando un coeficiente corrector en función del número de personas a su cargo.
- Las beneficiarias del Ingreso Mínimo de Inserción o de las Ayudas de Emergencia Social.
- Las que tienen alguna minusvalía física, psíquica o sensorial.
- Las exotxicómanas y mujeres internas en Centros penales o exreclusas.

Adaptado de: III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Área 5, punto 5.3.5. Biblioteca temática digital [Web Page]. sin fecha; Accessed 2004. Available at: [http://www.emakunde.es/indice\\_c.htm](http://www.emakunde.es/indice_c.htm).

Indicadores de impacto	<b>Grado de tolerancia ante la convivencia.</b> Grado de tolerancia de la población, por sexo y edad, ante la convivencia con los distintos grupos en riesgo de exclusión social.	Alto o muy alto.
------------------------	--	------------------

LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LOS RESULTADOS DE ESTA MEDIDA		
Condiciones a respetar:	SI	NO
1. En toda la información publicada o difundida se utiliza un lenguaje no sexista. Para evaluar la redacción <sup>116</sup> comprobar si :		
a. Se utilizar el femenino en situaciones, roles, profesiones, etc. cuando están referidas a mujeres (médica, arquitecta, interventora, propietaria, concejala, etc.).		
b. El lenguaje neutro <b>no</b> es el masculino. (ejemplo sexista típico es cuando se refiere al hombre en lugar de la humanidad como ocurre con "La Declaración Universal de los Derechos del Hombre)		
En las ilustraciones se ha comprobado que:		
c. Se representa a mujeres y hombres de manera equitativa		
d. A las mujeres y a los hombres no se les atribuye implícitamente determinados roles y/o profesiones estereotipadas		
e. Se utiliza como patrón en la comunicación visual el punto de vista de mujeres y hombres equitativa e indistintamente		

<sup>116</sup> Dina SENSI, *Mecanismos et indicateurs de suivi du mainstreaming*, Dossier/SOC97-102512 05 DOO y documentos de elaboración propia.

### **C. Desarrollo de PYMEs.**

En este apartado se consideran las acciones siguientes:

2.01. Apoyo a Pymes.	<b>2.01.1. (2002-206) PROGRAMA DE RELEVO GENERACIONAL EMPRESARIAL</b>
2.03. Apoyo a nuevos emprendedores	<b>2.03.1. (2002-2006) CENTRO DE EMPRESAS</b>

Código del Programa para la Acción	Nombre de la acción
2.01.1.	(2002-206) PROGRAMA DE RELEVO GENERACIONAL EMPRESARIAL

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:

- Garantizar la igualdad en las posibilidades de acceder a la titularidad de negocios.
- Garantizar la equidad en el acceso a la formación para el empleo.
- Propiciar el empleo femenino.

Tipo de indicadores	INDICADORES	VALOR DESEABLE
Indicadores de realización	<p><b>Diferencia en el acceso al empleo</b></p> <p>Porcentaje de mujeres titulares de negocios como consecuencia de la acción [cociente entre mujeres titulares de negocio sobre el total de personas titulares de negocio como consecuencia de la acción]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres titulares de negocios como consecuencia de la acción [cociente entre hombres titulares de negocio sobre el total de personas titulares de negocio como consecuencia de la acción]</p>	Tender a 0
	<p><b>Diferencia de hombres y mujeres en el acceso a la formación para el empleo</b></p> <p>Porcentaje de mujeres que han accedido a la formación organizada por esta acción [cociente entre mujeres que han accedido sobre el total de personas que han accedido a la formación organizada por esta acción por cien]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han accedido a la formación organizada por esta acción [cociente entre hombres que han accedido sobre el total de personas que han accedido a la formación organizada por esta acción por cien]</p>	Tender a 0

<p><b>Diferencia entre mujeres y entre hombres en el acceso a la formación para el empleo</b></p> <p>Porcentaje de mujeres que solicitaron la formación organizada por esta acción y han accedido a ella (cociente entre mujeres que han accedido sobre mujeres que solicitaron la formación organizada por esta acción, por cien)</p> <p><i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que solicitaron la formación organizada por esta acción y han accedido a ella (cociente entre hombres que han accedido sobre hombres que solicitaron la formación organizada por esta acción, por cien)</p>	Tender a 0
<p><b>Diferencia entre mujeres y hombres en el éxito en su formación para el empleo</b></p> <p>Porcentaje de mujeres que han concluido la formación organizada por esta acción [cociente entre mujeres que han concluido sobre el total de personas que comenzaron la formación organizada por esta acción por cien]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han concluido la formación organizada por esta acción [cociente entre hombres que han concluido sobre el total de personas que comenzaron la formación organizada por esta acción por cien]</p>	Tender a 0
<p><b>Diferencia entre hombres y entre mujeres en el éxito en su formación para el empleo.</b></p> <p>Porcentaje de mujeres que han concluido la formación organizada por esta acción sobre el total de mujeres [cociente entre mujeres que han concluido sobre el total mujeres que comenzaron la formación organizada por esta acción por cien]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han concluido la formación organizada por esta acción [cociente entre hombres que han concluido sobre el total de hombres que comenzaron la formación organizada por esta acción por cien].</p>	Tender a 0

	<p><b>Diferencia en el acceso a los recursos-euros</b> Media de euros recibida por cada mujer para la creación de empresas (cociente entre la cantidad total de euros destinados a la creación de empresas por mujeres entre el número total de mujeres que han accedido a las ayudas) <i>Menos</i> Media de euros recibido por cada hombre para la creación de empresas (cociente entre la cantidad total de euros destinados a la creación de empresas por hombres entre el número total de hombres que han accedido a las ayudas)</p>	Tender a 0
	<p><b>Diferencia por sexo en el coste salarial en la acción</b> Coste salarial<sup>117</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres</p>	Tender a 0
	<p><b>Acciones positivas</b> Porcentaje de <b>recursos destinados a medidas específicas</b> en género (acciones positivas) . [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien ]</p>	Mayor que 0
Indicadores de resultados	<p><b>Incremento del empresariado femenino</b> Incremento de mujeres empresarias a partir de la realización de la acción.</p>	Mayor que 0
	<p><b>Incremento de empleo femenino</b> Porcentaje de mujeres empleadas en nuevas empresas sobre el total de empleos generados por la acción <i>Menos</i> Porcentaje de hombres empleados en nuevas empresas sobre el total de empleos generados por la acción.</p>	Mayor que 0
	<p><b>Incremento de promotoras</b> Incremento a lo largo del proyecto de promotoras que acceden a las ayudas para rehabilitación y conservación de sus locales. [diferencia entre el número de promotoras que acceden a las ayuda en 2006 menos las que accedieron en el 2001]</p>	Mayor que 0

<sup>117</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

Indicadores de impacto	<p><b>Reducción de mujeres en la categoría de 'ayuda familiar'</b></p> <p>Cifra de mujeres incluidas en la categoría de 'ayuda familiar' en las empresas apoyadas por esta acción al comienzo de la misma</p> <p><i>Menos</i></p> <p>Cifra de mujeres incluidas en la categoría de 'ayuda familiar' en las empresas apoyadas por esta acción al final de la misma</p>	Tender a 0
	<p><b>Incremento de empleo femenino</b></p> <p>Porcentaje de mujeres empleadas en nuevas empresas sobre el total de empleos generados por la acción, transcurridos dos años.</p> <p><i>Menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres empleados en nuevas empresas sobre el total de empleos generados por la acción, transcurridos 18 meses.</p>	Mayor que el valor de indicador de resultado
	<p><b>Impacto sobre la cifra de negocio</b></p> <p>Grado de satisfacción al cabo de 18 meses, por sexo, en cuanto al impacto sobre sus negocios de las ayudas y subvenciones recibidas.</p>	Mayor que 0
	<p><b>Diferencia por sostenibilidad de los negocios</b></p> <p>Grado de mortalidad empresarial de las empresas creadas por mujeres durante el proyecto y transcurridos 10 años.</p> <p><i>Menos</i></p> <p>Grado de mortalidad empresarial de las empresas creadas por hombres durante el proyecto y transcurridos 10 años.</p>	Tender a 0

<b>Código del Programa para la Acción</b>	<b>Nombre de la acción</b>
2.03.1.	(2002-2006) CENTRO DE EMPRESAS

Posibles objetivos de igualdad de esta acción:

- Garantizar la igualdad en las posibilidades de acceder a la titularidad de negocios.
- Garantizar la equidad en el acceso a la formación para el empleo.
- Propiciar el empleo femenino en especial en el ámbito de las nuevas tecnologías y en sectores masculinizados.

<b>Tipo de indicadores</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR DESEABLE</b>
Indicadores de realización	<b>Índice de accesibilidad del Centro de Empresas</b>	Tender a 100
	<b>Diferencia en el acceso al empleo</b> Porcentaje de mujeres titulares de negocios como consecuencia de la acción [cociente entre mujeres titulares de negocio sobre el total de personas titulares de negocio como consecuencia de la acción] <i>menos</i> Porcentaje de hombres titulares de negocios como consecuencia de la acción [cociente entre hombres titulares de negocio sobre el total de personas titulares de negocio como consecuencia de la acción]	Tender a 0



	<p><b>Diferencia de hombres y mujeres en el acceso a la formación para el empleo</b></p> <p>Porcentaje de mujeres que han accedido a la formación organizada por esta acción [cociente entre mujeres que han accedido sobre el total de personas que han accedido a la formación organizada por esta acción por cien] <i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han accedido a la formación organizada por esta acción [cociente entre hombres que han accedido sobre el total de personas que han accedido a la formación organizada por esta acción por cien]</p>	Tender a 0
	<p><b>Diferencia entre mujeres y entre hombres en el acceso a la formación para el empleo</b></p> <p>Porcentaje de mujeres que solicitaron la formación organizada por esta acción y han accedido a ella (cociente entre mujeres que han accedido sobre mujeres que solicitaron la formación organizada por esta acción, por cien) <i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que solicitaron la formación organizada por esta acción y han accedido a ella (cociente entre hombres que han accedido sobre hombres que solicitaron la formación organizada por esta acción, por cien)</p>	Tender a 0
	<p><b>Diferencia entre mujeres y hombres en el éxito en su formación para el empleo</b></p> <p>Porcentaje de mujeres que han concluido la formación organizada por esta acción [cociente entre mujeres que han concluido sobre el total de personas que comenzaron la formación organizada por esta acción por cien] <i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han concluido la formación organizada por esta acción [cociente entre hombres que han concluido sobre el total de personas que comenzaron la formación organizada por esta acción por cien]</p>	Tender a 0

<p><b>Diferencia entre hombres y entre mujeres en el éxito en su formación para el empleo.</b></p> <p>Porcentaje de mujeres que han concluido la formación organizada por esta acción sobre el total de mujeres [cociente entre mujeres que han concluido sobre el total mujeres que comenzaron la formación organizada por esta acción por cien]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han concluido la formación organizada por esta acción [cociente entre hombres que han concluido sobre el total de hombres que comenzaron la formación organizada por esta acción por cien].</p>	Tender a 0
<p><b>Diferencia en el acceso a las ayudas</b></p> <p>Porcentaje de mujeres <b>que han accedido a las ayudas para creación de empresas</b>[cociente entre mujeres que han accedido a las ayudas previstas para creación de empresas sobre el total de personas que han accedido a las ayudas previstas para creación de empresas]</p> <p><i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han accedido a las ayudas previstas para creación de empresas (cociente entre hombres que han accedido a las ayudas previstas para creación de empresas sobre el total de personas que han accedido a las ayudas previstas para creación de empresas).</p>	Tender a 0
<p><b>Diferencia en el acceso a los recursos-euros</b></p> <p>Media de euros recibida por cada mujer para la creación de empresas (cociente entre la cantidad total de euros destinados a la creación de empresas por mujeres entre el número total de mujeres que han accedido a las ayudas)</p> <p><i>Menos</i></p> <p>Media de euros recibido por cada hombre para la creación de empresas (cociente entre la cantidad total de euros destinados a la creación de empresas por hombres entre el número total de hombres que han accedido a las ayudas)</p>	Tender a 0

	<b>Diferencia por sexo en el coste salarial en la acción</b> Coste salarial <sup>118</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres	Tender a 0
Indicadores de resultados	<b>Acciones positivas</b> Porcentaje de <b>recursos destinados a medidas específicas</b> en género (acciones positivas). [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a esta acción por cien]	Mayor que 0
	<b>Incremento del empresariado femenino</b> Incremento de mujeres empresarias a partir de la realización de la acción.	Mayor que 0
	Incremento de mujeres empresarias por ramas de actividad	Mayor que 0
	<b>Incremento de empleo femenino</b> Porcentaje de mujeres empleadas en nuevas empresas sobre el total de empleos generados por la acción <i>Menos</i> Porcentaje de hombres empleados en nuevas empresas sobre el total de empleos generados por la acción.	Mayor que 0
Indicadores de impacto	<b>Diferencia por sostenibilidad de los negocios</b> Grado de mortalidad empresarial de las empresas creadas por mujeres durante el proyecto y transcurridos 10 años. <i>Menos</i> Grado de mortalidad empresarial de las empresas creadas por hombres durante el proyecto y transcurridos 10 años.	Tender a 0
	<b>Impacto sobre la cifra de negocio</b> Grado de satisfacción al cabo de dos años, por sexo, en cuanto al impacto sobre sus negocios de las ayudas y subvenciones recibidas.	Mayor que 0

<sup>118</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

## **Documentación de referencia para este apartado**

1. Comisión De Las Comunidades Europeas. Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006, Comunicación de la comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y el Comité de las Regiones [Web Page]. 2002 Dec 20; Accessed 2004. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com02748\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com02748_es.pdf) .  
Notes: PA COM (2002) 784 final ,
2. Consejo de la Unión europea. Reglamento (CE) nº 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales *Diario Oficial n° L 161 de 26/06/1999 p. 0001 - 0042* [Web Page]. 1999 Jun 26; Accessed 2004 Mar. Available at:  
[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=es&numdoc=31999R1260](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=es&numdoc=31999R1260) .

#### **4.2.3. Listado de indicadores de organización interna.**

Como hemos visto hasta ahora, cualquiera de las acciones y medidas del URBAN tiene un efecto esperado o deseable sobre el colectivo destinatario o beneficiario de las mismas desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

Pero el objetivo transversal de la igualdad de oportunidades que debe guiar cualquiera de las acciones y medidas puesta en marcha por el URBAN, tiene también una incidencia sobre la propia ejecución y gestión del proyecto URBAN en general y de las acciones puestas en marcha en cada uno de sus ejes. Es decir, de cara a la coherencia interna del programa, se ha considerado pertinente hacer un seguimiento de los recursos disponibles para la gestión del programa URBAN en:

- Entidad Gestora del conjunto del Plan: Fundación Albaicín
- Eje 1. Recuperación de solares abandonados y terrenos contaminados. Rehabilitación de espacios públicos, incluidas las zonas verdes.
- Eje 2. Empresariado y pactos a favor del empleo.
- Eje 3. Integración de marginados y acceso a los servicios básicos.

Teniendo en cuenta los objetivos en materia de Igualdad de Oportunidades<sup>119</sup> de los documentos de trabajo de la Comisión Europea, se ha seleccionado una serie de objetivos específicos para realizar la evaluación y seguimiento interno de la consecución de la Igualdad de Oportunidades en la gestión y ejecución del Programa URBAN.

Dichos objetivos específicos permiten una mejor definición y selección de los indicadores más ajustados a este proceso de seguimiento interno del Programa.

---

<sup>119</sup> A partir de los cuales se han elaborado los Indicadores Clave.

**Objetivo en materia de igualdad**

- *Reducir las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral*
  
- *Mejorar la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de la formación general y la profesional*
  
- *Mejorar la conciliación de la vida profesional y familiar*
  
- *Incluir medidas específicas que tengan un efecto directo sobre la IO*

**Objetivo específico en materia de gestión**

- O.E.1. Cumplir con la participación equilibrada por sexo en la toma de decisiones que afectan al URBAN (en todas las dimensiones)*
- O.E.2. Equiparar a mujeres y hombres en el empleo interno generado por el propio programa para reducir tanto la segregación vertical como la horizontal en el empleo*
- 
- O.E.3. Garantizar la igualdad en el acceso a la formación continua que se organice.*
- O.E.4. Mejorar la formación sobre metodología para la incorporación de la perspectiva de género de todo el personal responsable de la gestión del Programa y de sus acciones.*
- 
- O.E.5. Mejorar de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar del equipo de gestión y de los equipos asociados*
- 
- O.E.6. Incorporar medidas de acción positiva con su correspondiente dotación presupuestaria específicas para garantizar la consecución de los objetivos específicos*

Para el desarrollo de los objetivos específicos en el presente apartado, se han tenido en cuenta las recomendaciones y Orientaciones Generales de la Comisión Europea incluidas en los reglamentos , así como las pautas de seguimiento y evaluación establecidas por la Junta de Andalucía para el desarrollo de los programas financiados por los Fondos Estructurales:

- El equilibrio en la representación de ambos sexos en los comités de seguimiento es recogido en el apartado 1 del artículo 35 del Reglamento General de la Comisión<sup>120</sup> de cara al seguimiento del programa
- El objetivo de asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres como prioridad en el ámbito de la propia gestión y ejecución del proyecto, y de fomentar la sensibilización del equipo de gestión desde un enfoque de género, es un compromiso esencial marcado por La Junta de Andalucía y la Dirección General de Fondos estructurales en aquellos programas financiados por los fondos estructurales. Para asegurar el cumplimiento de tal compromiso han

---

<sup>120</sup> Reglamento (CE) N° 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 26-6-1999.

establecido dispositivos destinados al fomento de estos principios (Acción inscrita en el eje 9: asistencia técnica, del Programa Operativo)<sup>121</sup>

- La Comisión Europea recomienda que todas las personas que puedan influir en la realización de los programas deben recibir formación, tanto sobre las ventajas de la integración de la igualdad como sobre las herramientas para hacerla efectiva. También aconseja que la formación se imparta a los miembros de los comités de seguimiento, a las autoridades de gestión y financiación, a los evaluadores de proyectos, las secretaría de programas, los solicitantes de proyectos y sus promotores<sup>122</sup>
- La Comisión invita a los Estados miembros a señalar 'claramente' la financiación destinada a medidas específicas en favor de la igualdad y a presentar informes con arreglo a esas cantidades aportando indicadores<sup>123</sup>

Como ya se ha dicho al hablar de los indicadores clave, a mejor forma de asegurar la posibilidad de comparación es utilizar indicadores conocidos y establecidos, cuando se pueda, o fuentes de información estandarizadas que utilicen convenciones internacionales, no nacionales, con lo que se asegura que el indicador es calculado de la misma manera a través del tiempo y en todos los documentos. Para ello también para los indicadores de organización interna, se han incorporado indicadores estandarizados que posibiliten tanto la comparación interna (entre los órganos gestores y los distintos ejes del programa) como la externa (gestión de otros programas URBAN y de otros proyectos similares tanto europeos, nacionales, autonómicos o locales).

De cada indicadores se explicita:

- a) **Objetivo** específico en materia de Igualdad
- b) **Nombre del indicador** y su base de cálculo (entre corchetes).

Se han establecido los **valores de los indicadores** a partir de porcentajes o tasas o número absolutos.

- c) **Valores deseables.** Los indicadores que expresan 'diferencias de género' pueden presentar en el mejor de los casos el valor 0 (tendencia deseable) lo que significaría que no hay desigualdad de género, o un número determinado que indique la existencia de diferencias entre mujeres y hombres. Este número puede presentar un valor negativo o positivo; el valor negativo expresa que las mujeres se encuentran subrepresentadas en dicha dimensión y un valor positivo que las mujeres están sobrerrepresentadas. En los indicadores que no establecen comparaciones entre hombres y mujeres como el referido a presupuesto, la tendencia se ha expresando en términos de mayor que 0.

---

<sup>121</sup> Programa operativo integrado de Andalucía, CAPÍTULO 2: Estrategia de desarrollo y Prioridades de intervención, de la Consejería de Economía y Hacienda y Dirección General de Fondos Estructurales. Junta de Andalucía. [Consulta: 20 de enero de 2004]

Disponible en web: <http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda>

<sup>122</sup> COM (2002) 784 final. Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006, Comunicación de la comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y el Comité de las Regiones, p.15

<sup>123</sup> COM (2002) 784 final, p.19

Se trata de indicadores de fácil elaboración dada la disponibilidad de los datos y la fuente a la que se ha de recurrir para su elaboración (ver más abajo)

- d) Posibles fuentes.** La fuente en este caso que cumple los criterios de fiabilidad, accesibilidad, disponibilidad y viabilidad económica para aportar los datos para elaborar los indicadores es será el departamento de Recursos Humanos de la Fundación Albaicín.



Objetivo específico en materia de igualdad	Indicadores	Valor deseable	Fuente
<b>O.E.1. Cumplir con la participación equilibrada por sexo en la toma de decisiones que afectan al URBAN (en todas las dimensiones)</b>	<p>Porcentaje de mujeres Miembros de órg. gobierno, legislativos y consultivos y personal directivo de la Administración Pública y . directores y gerentes de empresas [Cociente entre el número de mujeres empleada en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien ]</p> <p><b>Menos</b></p> <p>Porcentaje de hombres miembros de órg. gobierno, legislativos y consultivos y personal directivo de la Administración Pública y . directores y gerentes de empresas [Cociente entre el número de hombres empleados en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien]</p>	0	Recursos Humanos de la Fundación ALbaiciin
<b>O.E.1. Cumplir con la participación equilibrada por sexo en la toma de decisiones que afectan al URBAN (en todas las dimensiones)</b>	<p>Diferencia de representación masculina/femenina entre el personal contratado en la Fundación /entre el personal contratado para ejecutar las acciones de cada Eje</p> <p>Porcentaje de mujeres empeladas [Cociente entre el número de mujeres empleada sobre el total de personas contratadas en el proyecto por cien ]</p> <p><b>Menos</b></p> <p>Porcentaje de hombres empelados [Cociente entre el número de hombres empleados sobre el total de personas contratadas en el proyecto por cien ]</p>	0	
<b>O.E.2. Equiparar a mujeres y hombres en el empleo interno generado por el propio programa para reducir tanto la segregación vertical como la horizontal en el empleo</b>	<p>Diferencia de representación por tipo de ocupación<sup>124</sup> entre el personal contratado en la Fundación Fundación / entre el personal contratado para ejecutar las acciones de cada Eje:</p> <p>Porcentaje de mujeres pprofesionales, técnicas y similares [Cociente entre el número de mujeres empleada en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien ]</p> <p><b>Menos</b></p> <p>Porcentaje de hombres profesionales, técnicos y similares [Cociente entre el número de hombres empleados en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien]</p>	0	

Objetivo específico en materia de Igualdad	Indicadores	Valor deseable	Fuente
	<p>Porcentaje de mujeres pprietarias / gerentes hostelería, comercio y agricultura [Cociente entre el número de mujeres empleada en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien ]</p> <p><b>Menos</b></p> <p>Porcentaje de hombres propietarios/ gerentes hostelería, comercio y agricultura [Cociente entre el número de hombres empleados en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien]</p>	0	
	<p>Porcentaje de mujeres cuadros medios [Cociente entre el número de mujeres empleada en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien ]</p> <p><b>Menos</b></p> <p>Porcentaje de hombres cuadros medios [Cociente entre el número de hombres empleados en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien]</p>	0	
	<p>Porcentaje de mujeres contratadas como personal administrativo y similar [Cociente entre el número de mujeres empleada en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien ]</p> <p><b>Menos</b></p> <p>Porcentaje de hombres contratados como personal administrativo y similar [Cociente entre el número de hombres empleados en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien]</p>	0	Recursos Humanos de la Fundación Albaicín
	<p>Porcentaje de mujeres capataces y personal encargado en actividades de servicios personales [Cociente entre el número de mujeres empleada en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien ]</p> <p><b>Menos</b></p> <p>Porcentaje de hombres capataces y personal encargado en actividades de servicios personales [Cociente entre el número de hombres empleados en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien]</p>	0	

<sup>124</sup> Se ha utilizado para la clasificación la CNO del INE (ver anexo con listado de ocupaciones). En algunos casos algunas ocupaciones pueden no tener personal, con lo que el indicador desaparecería del listado.

Objetivo específico en materia de Igualdad	Indicadores	Valor deseable	Fuente
	Porcentaje de mujeres comerciantas, vendedoras y similares [Cociente entre el número de mujeres empleada en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien] <i>Menos</i> Porcentaje de hombres comerciantes, vendedores y similares [Cociente entre el número de hombres empleados en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien]	0	
	Porcentaje de mujeres contratadas como personal de los servicios [Cociente entre el número de mujeres empleada en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien] <i>Menos</i> Porcentaje de hombres contratados como personal de los servicios [Cociente entre el número de hombres empleados en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien]	0	
	Porcentaje de mujeres trabajadoras cualificadas y semi-cualificadas [Cociente entre el número de mujeres empleada en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien] <i>Menos</i> Porcentaje de hombres mujeres trabajadores cualificados y semi-cualificados [Cociente entre el número de hombres empleados en dicha ocupación sobre el total de personas contratadas en esa ocupación por cien]	0	
	Diferencia de género por tipo de contrato realizados en la Fundación / en el conjunto de las acciones de cada EJE		
<b>O.E.5. Mejorar de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar del equipo de gestión de los equipos asociados</b>	Contratos a tiempo parcial realizados en la Fundación / conjunto de las acciones de cada EJE Porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial en la acción [cociente entre mujeres con contrato a tiempo completo sobre el total de personas contratadas por cien] <i>menos</i> Porcentaje de hombres con contratos a tiempo parcial en la acción [cociente entre hombres con contrato a tiempo completo sobre el total de personas contratadas por cien]	0	Recursos Humanos de la Fundación Albaicín

Objetivo específico en materia de Igualdad	Indicadores	Valor deseable	Fuente
	Diferencia en la duración media <sup>125</sup> de los contratos realizados en la Fundación / conjunto de las acciones de cada EJE Duración media de los contratos realizados a mujeres [sumatorio del número de días de los contrato realizados a mujeres dividido entre el total de mujeres contratadas] <i>Menos</i> Duración media de los contratos realizados a hombres [sumatorio del número de días de los contratos realizados a mujeres dividido entre el total de hombres contratados]	0	
	Diferencia de género en el coste salarial en la Fundación / conjunto de las acciones de cada EJE Coste salarial <sup>126</sup> total de las mujeres <i>menos</i> Coste salarial total de los hombres	0	
	Diferencia de presupuestos medio intra- géneros destinado a contratación de mujeres u hombres en la Fundación / conjunto de acciones de cada EJE Presupuesto medio (euros) destinado a contratación de mujeres [cociente ente el total de presupuesto de contratación dividido por el número de mujeres contratadas ] <i>Menos</i> Presupuesto medio d(euros) destinado a contratación de hombres [cociente ente el total de presupuesto de contratación del eje dividido entre el número de hombres contratadas ]	0	
	Diferencia de presupuestos Inter.-géneros destinado a contratación de mujeres u hombres en la Fundación / conjunto de acciones de cada EJE Presupuesto medio (euros) destinado a contratación de mujeres [cociente ente el total de presupuesto de contratación dividido por el número personas contratadas] <i>Menos</i> Presupuesto medio d(euros) destinado a contratación de hombres [cociente ente el total de presupuesto de contratación del eje dividido entre el número de personas contratadas ]	0	
<b>O.E.1. Cumplir con la participación equilibrada por sexo en la toma de</b>	Diferencia de género en formación continua/ asesoría personalizada en la Fundación o / entre personal contratado para la ejecución d e cada Eje:		

<sup>125</sup> Duración de los contratos en días

<sup>126</sup> El Instituto Nacional de Estadística define **coste salarial** como: *todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computados como de trabajo. Incluye tanto el salario base, complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados. Todos estos componentes se recogen en términos brutos, es decir, antes de practicar retenciones o pagos a la Seguridad Social por cuenta del trabajador.*

Objetivo específico en materia de Igualdad	Indicadores	Valor deseable	Fuente
<p><b>decisiones que afectan al URBAN (en todas las dimensiones)</b></p> <p><i>O.E.3. Garantizar la igualdad en el acceso a la formación continua que se organice.</i></p> <p><b>O.E.4. Mejorar la formación sobre metodología para la incorporación de la perspectiva de género de todo el personal responsable de la gestión del Programa y de sus acciones.</b></p>	<p>Porcentaje de mujeres que han participado en la formación /asesoría en tema URBAN [cociente entre mujeres formadas en URBAN sobre el total de personas formadas en URBAN] <i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han participado en la formación /asesoría en tema URBAN [cociente entre mujeres formadas en URBAN sobre el total de personas formadas en URBAN]</p> <p>Porcentaje de mujeres que han participado en la formación /asesoría en género [cociente entre mujeres formadas en género sobre el total de personas formadas en género] <i>menos</i></p> <p>Porcentaje de hombres que han participado en la formación/ asesoría en género URBAN [cociente entre mujeres formadas en género sobre el total de personas formadas en género]</p>	<p>0</p> <p>0</p>	<p>Recursos Humanos de la Fundación Albaicin</p>
<p><b>O.E.6. Incorporar medidas de acción positiva con su correspondiente dotación presupuestaria específicas para garantizar la consecución de los objetivos específicos</b></p>	<p>Porcentaje de recursos destinados a medidas específicas en género [acciones positivas] en la Fundación /conjunto de acciones de cada Eje [Euros destinados a medidas específicas de género [acciones positivas] sobre el total de euros del presupuesto destinado a la Función o Eje por cien ]</p>	<p>Mayor que 0</p>	

## Documentación de referencia para este apartado

1. Comisión De Las Comunidades Europeas. Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006, Comunicación de la comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y el Comité de las Regiones [Web Page]. 2002 Dec 20; Accessed 2004. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com02748\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com02748_es.pdf)  
.  
Notes: PA COM (2002) 784 final ,
2. Consejo de la Unión europea. Reglamento (CE) nº 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales *Diario Oficial n° L 161 de 26/06/1999 p. 0001 - 0042* [Web Page]. 1999 Jun 26; Accessed 2004 Mar. Available at:  
[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXn umdoc&lg=es&numdoc=31999R1260](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXn umdoc&lg=es&numdoc=31999R1260) .

## Documentación y Bibliografía general

- ♦ Administración General del Estado and Estado Español. Marco Comunitario de Apoyo (MCA) para las intervenciones estructurales comunitarias durante el período 2000-2006 en las regiones españolas Objetivo 1 [Web Page]. 2000 Oct 19; Accessed 2004. Available at: <http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/fondos/documentacion/MCA/guiaMCA.htm> .
- ♦ Álvaro Page, Mariano. Diferencias, en el uso del tiempo, entre varones y mujeres y otros grupos sociales. REIS. 1994; No 74:pp. 291-326.
- ♦ Andrew, Caroline and Milory, Moore. Life Spaces; Gender, Household, Employment. 2a ed. Vancouver, Canada: UBC Press, (University of British Columbia, Press); 1991. 214 .
- ♦ Bofill, Ana; Dumenjó, María, and Segura, Isabel. Las mujeres y la ciudad. Barcelona: Fundació María Aurèlia Capmany; 1998.
- ♦ Booth, Christine and Gilroy, Rose. Gender aware approaches to local and regional development [Web Page]. 2001; Accessed 2003 Jun. Available at: <http://www.eurofem.net/info/TPR.html> .
- ♦ Booth, Christine and Gilroy, Rose. Mainstreaming gender sensitive housing [Web Page]. 2000; Accessed 2003 Mar 29. Available at: <http://www.eurofem.net/info/Mainstr.html> .
- ♦ CAF. L'accueil du jeune enfant [Web Page]. 2001. Available at: [http://www.famille.gouv.fr/acc\\_enfant/sommaire.htm](http://www.famille.gouv.fr/acc_enfant/sommaire.htm) 56p.
- ♦ Carrero de Roa, Manuel. La sostenibilidad en el proceso edificatorio. Indicadores y Buenas Prácticas. Arquitecto . 2002 13.
- ♦ Castro, Carmen and Consejo de la Juventud de España. La igualdad de oportunidades y la participación social de las jóvenes . 2001.
- ♦ CEPAL. Available at: <http://www.eclac.cl/> .
- ♦ City & Shelter. THE EUROPEAN CHARTER FOR WOMEN IN THE CITY : [Web Page]. 1995; Accessed 2004. Available at: <http://www.cityshelter.org/03.charte/chartes/00rcharte.htm> .
- ♦ COE - Council of Europe - Consejo de Europa - Conseil de l'Europe. Documents en matière d'égalité [Web Page]. Accessed 2003 Mar. Available at: <http://www.humanrights.coe.int/equality/Fre/WordDocs/Listeddocuments.htm> .
- ♦ COE- Council of Europe - Consejo de Europa - Conseil de l'Europe. Gender Mainstreaming [Web Page]. Accessed 2001. Available at: <http://www.humanrights.coe.int/equality/Eng/WordDocs/Document%20list.htm>

- ♦ COE - Council of Europe - Consejo de Europa - Conseil de l'Europe.  
Mainstreaming de Género . Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas Prácticas". EG-S\_MS., Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming  
. Instituto de la Mujer, MTAS; 1998.
- ♦ Comisión Europea. Indicadores de Seguimiento y Evaluación: Orientaciones metodológicas [Web Page]. -; Accessed 2003. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/doc/indic\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/indic_es.pdf)
- ♦ Comisión Europea DG. V; Minaca, Monique; Mayerl, Roland and others. Charte Européenne des Femmes dans la Cité (Carta Europea de las mujeres en la ciudad). primera ed. Bruselas: Comisión Europea. DG V; 1994.
- ♦ Comisión Europea, Empleo & Asuntos Sociales. 100 palabras para la igualdad [Web Page]. 1998; Accessed 2004 Mar 18. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/glossary/glossary\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/glossary/glossary_es.pdf) .
- ♦ Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicación de la Comisión a los Estados Miembros De 28.4.00 por la que se fijan las orientaciones de una iniciativa comunitaria relativa a la regeneración económica y social de las ciudades y de los barrios en crisis con el fin de fomentar un desarrollo urbano sostenible URBAN II [Web Page]. 2000 Jun 6; Accessed 2004. Available at:  
[http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2000/c\\_156/c\\_15620000606es00290032.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2000/c_156/c_15620000606es00290032.pdf) .
- ♦ Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Programación de los Fondos Estructurales 2000-2006: Evaluación inicial de la iniciativa Urban [Web Page]. 2003 Jun 14; Accessed 2003. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/official/communication/pdf/urban/com\\_2002\\_308\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/official/communication/pdf/urban/com_2002_308_es.pdf) .
- ♦ Comisión de las Comunidades Europeas. DOCUMENT DE TRAVAIL No 8b L'évaluation í mi-parcours des Interventions des Fonds structurels – URBAN, La période de programmation 2000-2006 : Documents de travail méthodologiques [Web Page]. 2002 Apr 7; Accessed 2003. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/urban2/pdf/urban\\_mte\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/urban2/pdf/urban_mte_fr.pdf) .
- ♦ Comisión de las Comunidades Europeas. Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y el Comité de las Regiones [Web Page]. 2002 Dec 20;



Accessed 2004. Available at:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com02748\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com02748_es.pdf) .

- ♦ Comisión Europea. L'audit urbain. Vers un référentiel pour mesurer la qualité de la vie dans 58 villes européennes. [Web Page]. 2000; Accessed 2003. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/urban2/urban/audit/src/intro.html](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/urban2/urban/audit/src/intro.html) .
- ♦ Comisión Europea. Cooperación con las ciudades. La iniciativa comunitaria URBAN [Web Page]. 2003; Accessed 2004. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docgener/presenta/cities/cities\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docgener/presenta/cities/cities_es.pdf) .
- ♦ Comisión Europea. Document technique 3 Intégration de la politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les programmes et les projets des Fonds structurels [Web Page]. 2000 Mar; Accessed 2004. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/doc/mainst\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/mainst_fr.pdf)
- ♦ Comisión Europea. Guía para la evaluación del impacto en función del género [Web Page]. 1997; Accessed 2004 Mar 18. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gender/gender\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf) .
- ♦ Comisión Europea. Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes, 2004 - (COM(2004) 115) [Web Page]. 2004 Feb 20; Accessed 2004 Mar 18.
- ♦ Comisión Europea. SCADPlus: El Tratado de Amsterdam: instrucciones de uso [Web Page]. Accessed 1996. Available at:  
<http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/lvb/a10000.htm#a10006> .
- ♦ Comisión Europea. Vademécum para los programas URBAN II [Web Page]. -; Accessed 2004. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/vadem\\_es.htm](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/vadem_es.htm) .
- ♦ Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones. Documento de Trabajo 3: "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. Indicadores de seguimiento y evaluación: orientaciones metodológicas". [Web Page]. -; Accessed 2003. Available at:  
[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/doc/indic\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/indic_es.pdf) 66 p.
- ♦ Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones. Documento de Trabajo 2: "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. La evaluación previa de las intervenciones de los Fondos Estructurales". Anexo IV [Web Page]. -; Accessed 2003. Available at:

[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/doc/exante\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/exante_es.pdf) 41 p.

- ♦ Comisión Europea. Dirección General XVI. Política Regional y Cohesión. Coordinación y evaluación de las operaciones. Documento de Trabajo 8 "El nuevo periodo de programación 2000-2006: documentos de trabajo metodológicos. La evaluación intermedia de las intervenciones de los Fondos Estructurales [Web Page]. 2001; Accessed 2003. Available at: [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/doc/midterm\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/doc/midterm_es.pdf) 32 p.
- ♦ Comisión Europea. DG V; Minaca, Monique; Mayerl, Roland and others. Proposition for a european charter for women in the city: moving towards a gender-conscious city. Bruselas: Comisión Europea. DG V; 1995. 271 p.
- ♦ Comité de las Regiones. Dictamen del Comité de las Regiones sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006 [Web Page]. Accessed 2003. Available at: JO del 24 /10/2003, [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/c\\_256/c\\_25620031024es00410042.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2003/c_256/c_25620031024es00410042.pdf) 2 p.
- ♦ Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía. Programa Operativo Integrado De Andalucía 2000-2006 [Web Page]. -; Accessed 2004. Available at: <http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/fondos/documentacion/POIA/guiaPOIA.htm> .
- ♦ Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía and Dirección General de Fondos europeos. Evaluación previa en términos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres del Plan de Desarrollo Regional 2000-06, regiones incluidas en el Objetivo 1 de los Fondos Estructurales Europeos. Andalucía, (anexo 1) [Web Page]. -; Accessed 2004. Available at: <http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/descargas/fondos/documentacion/PDRA/PDRA-anexo1.pdf> 15 p.
- ♦ Consejo de Europa. CEEG. Seminario sobre la participación de las mujeres en las decisiones sobre ordenación del territorio y del marco de vida; Atenas. Holanda: Fundación Encuentro// Instituto para la ordenación del territorio y el habitat// NIROV; 1991: pp. 51-70. (Documentos - Fundación Encuentro and 111, editors.
- ♦ Consejo de la Unión europea. Reglamento (CE) nº 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales *Diario Oficial nº L 161 de 26/06/1999 p. 0001 - 0042* [Web Page]. 1999 Jun 26; Accessed 2004 Mar. Available at:

- [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=es&numdoc=31999R1260](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=es&numdoc=31999R1260) .
- ♦ de la Cruz, Carmen. BUSCAR [Web Page]. 1998 Dec; Accessed 2004. Available at: [http://www..es/images/upload/guia\\_cast.pdf](http://www..es/images/upload/guia_cast.pdf) .
  - ♦ Defensor del Pueblo Andaluz. Las barreras en Andalucía: la accesibilidad y la eliminación de las barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte en Andalucía [Web Page]. 1911 Apr; Accessed 2004. Available at: <http://www.defensor-and.es/informes/i-barre.htm> 240 p.
  - ♦ Elejabeitia Tavera, Carmen. Propuesta de un sistema de indicadores sobre la situación social de las mujeres. Instituto de Estadística de Andalucía; 1999.
  - ♦ Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer. Presupuestos públicos en clave de género. Biblioteca temática digital [Web Page]. sin fecha; Accessed 2004. Available at: [http://www.emakunde.es/indice\\_c.htm](http://www.emakunde.es/indice_c.htm).
  - ♦ ----III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Biblioteca temática digital [Web Page]. sin fecha; Accessed 2004. Available at: [http://www.emakunde.es/indice\\_c.htm](http://www.emakunde.es/indice_c.htm) .
  - ♦ Eurofem. Gender aware approaches to local and regional development [Web Page]. Accessed 2003 Jun. Available at: <http://www.eurofem.net/info/TPR.html>
  - ♦ Eurofem. Information - www.EuroFem.Net [Web Page]. Accessed 2003 Jun. Available at: <http://www.eurofem.net/info/information.htm> .
  - ♦ Eurofem. Local Economy Abstract [Web Page]. 2000; Accessed 2003 Jun. Available at: <http://www.eurofem.net/info/LocalEcon.html> .
  - ♦ European Union, Regional Policy. Mainstreaming equal opportunities in the structural funds. Luxemburgo - Italia.: European Commission; 2000.
  - ♦ Greed, Clara. Women & Planning; creating gendered realities. London - New York: Routledge; 1994. 248 .
  - ♦ Gutiérrez-Espeleta, edgar e. and FLACSO. Indicadores sociales: una breve interpretación de su estado de desarrollo [Web Page]. 2002; Accessed 2004. Available at: [http://www.flacso.org/biblioteca/indicadores\\_sociales\\_ver\\_2.doc](http://www.flacso.org/biblioteca/indicadores_sociales_ver_2.doc) .
  - ♦ Gálvez Pérez, Thelma and CEPAL Naciones Unidas . Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Beijing [Web Page]. 1999; Accessed 2004. Available at: <http://www.eclac.cl/publicaciones/UnidadMujer/6/lcl1186/lcl1186e.pdf> .
  - ♦ habitat.aq.upm.es. Available at: [www.habitat.aq.upm.es](http://www.habitat.aq.upm.es) .
  - ♦ Mujeres y Accesibilidad en centros urbanos : el proyecto "Ábrete sésamo" (Reino Unido) [Web Page]. 1989; Accessed 2003 Jan 3. Available at: <http://habitat.aq.upm.es/bpn/bp337.html> .

- ♦ Hayden, Dolores. What Would a Non-sexist City Be Like? Speculations on Housing, Urban Design and Human Work. Rendell, J.; Penner, Barbara, and Borden, Iain, ed. Gender Space Architecture; An Interdisciplinary Introduction. London: Routledge; 2000; pp. 266-281.
- ♦ Hayden, Dolores. ¿Cómo sería una Ciudad no Sexista? Especulaciones sobre Vivienda, Diseño Urbano y Empleo. [Web Page]. 1979; Accessed 2000. Available at: <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n7/adhay.html> .
- ♦ Higgins, Marilyn and Davies, Linda. Planning for women : how much has been achieved? Built Environment (Gbr) (Women and the Environment) . 1996; 22(1):32-46.
- ♦ Horelli, Lisa. EXPERIENCES OF THE EUROFEM . GENDER AND HUMAN SETTLEMENTS NETWORK [Web Page]. Accessed 2003 Mar 29. Available at: <http://www.eurofem.net/info/LHRoma.htm> .
- ♦ Horelli, Lisa. THE GENDERED ACCOUNT OF THE PERSONNEL AS A TOOL FOR MAINSTREAMING EQUALITY IN FINNISH MINISTRIES [Web Page]. 2001; Accessed 2003 Mar 29. Available at: <http://www.eurofem.net/info/AccountOf.html> .
- ♦ INE. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999 Avance de Resultados Datos básicos [Web Page]. 2000. Available at: <http://www.ine.es/discapa/dispres.pdf> .
- ♦ INE. indicadores sociales. 1991.
- ♦ INE. Mujeres y hombres en España [Web Page]. 2003 Oct; Accessed 2004 Mar. Available at: [http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/hombre\\_mujer.pdf](http://www.ine.es/daco/daco42/sociales/hombre_mujer.pdf) 52 p.
- ♦ INE. Mujeres y hombres en España, Nota de prensa [Web Page]. 2003 Oct; Accessed 2004 Mar. Available at: <http://www.ine.es/prensa/np299.pdf> 4 p.
- ♦ INMUJERES; UNIFEM, and INEGI. El enfoque de género en al producción de las estadísticas sobre el trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de la información. México D.F: 2001.
- ♦ Instituto de la Mujer, MTAS. Guía metodológica para la evaluación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las intervenciones de los fondos estructurales [Web Page]. 2002; Accessed 2004 Mar 18. Available at: <http://www.mtas.es/mujer/evaluacion.doc> .
- ♦ Instituto de la Mujer, MTAS. La Igualdad de oportunidades en las regiones Objetivo 1 en el MCA [Web Page]. 2004 Feb; Accessed 2004 Mar 18. Available at: <http://www.mtas.es/mujer/guigual.doc> .
- ♦ Junta de Andalucía. Normas Técnicas Para la Accesibilidad y la Eliminación de Barreras Arquitectónicas, Urbanísticas y en el transporte en Andalucía.

- Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía.. BOJA 44, 50, 70. 199211 p.
- ✦ Larsen, Vivi and Topsoe-Jensen, Hanne. Urban Planning and the Everyday Life of Women. Horshol, Denmark: Danish Building Research Institute; 1985.
  - ✦ Little, Jo. Gender, Planning and the Policy Process. Pergamon; 1994.
  - ✦ Little, Jo; Peake, Linda, and Richardson, Pat. Women in Cities: Gender in the Urban Environment. 1a ed. London: McMillan Education LTD; 1988. 154 p.
  - ✦ María Antonia Avilés Perea and Parlamento Europeo, Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. Proyecto de informe sobre los objetivos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la utilización de los Fondos Estructurales [Web Page]. 2002 Nov 27; Accessed 2004. Available at:  
<http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/femm/20021202/482279es.pdf> .
  - ✦ Moser, Caroline. Housing policy and women : towards a gender aware approach. University College of London// Bartlett School of Architecture and Planning Development Planning Unit, DPU ed. Londres: DPU; 1985. 37 p. (Gender and Planning, Working Paper.
  - ✦ OCDE. Les femmes et la ville [Web Page]. 1994; Accessed 2003 Jun. Available at: <http://www.dhgender.org/cdrom98/ccg97/3/fr040203.htm> .
  - ✦ 1995; Accessed 2003 Sep 16. Available at:  
<http://www.dhgender.org/cdrom98/ccg97/3/040203.htm> .
  - ✦ OCDE (Inter Organisation de Coopération et de Développement Economiques). Femmes (les) et la ville: logement, services et environnement urbain = women in the city: housing, services and the urban development (4-6 octobre 1994); Paris. 1995192 p.
  - ✦ ONU. CEDAW (Convention on Elimination of all Discrimination Against Women). Esta Carta se transformó en un tratado internacional en 1981. Extractos.; 1979.
  - ✦ ---. Conferencia Mundial sobre las Mujeres (4a. 1995. Beijing)  
Declaración de Beijing y plataforma para la acción : IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres. Beijing (China, septiembre 1995 ) / organizada por la Organización de Naciones Unidas. Madrid : Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer; 1996. 304 P.
  - ✦ ---ONU. Declaración Universal de los Derechos del Hombre; 1948.
  - ✦ ONU and UNCHS (Habitat). The Istanbul Declaration and The Habitat Agenda, 1996Nairobi; 1997.

- ♦ ONU, IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres. Beijing (China) (Septiembre de 1995). Declaración de Beijing y plataforma para la acción Madrid: Instituto de la Mujer; 1995, 304 p. Serie Documentos. v. Nº 19).
- ♦ Parlamento Europeo and Consejo De La Unión Europea. Directiva 2002/73/Ce Del Parlamento Europeo Y Del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo [Web Page]. 2002 Oct 5; Accessed 2003. Available at: [http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2002/l\\_269/l\\_26920021005es00150020.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/es/oj/dat/2002/l_269/l_26920021005es00150020.pdf) 6 p.
- ♦ Patronato Municipal Fundación Albaicín Granada. Sitio Web gestor URBAN II de Granada [Web Page]. Accessed 2004. Available at: <http://www.albaicin-granada.com/> .
- ♦ Real Academia Española. Diccionario De La Lengua Española [Web Page]. Accessed 2004 Mar 18. Available at: <http://buscon.rae.es/diccionario/drae.htm> .
- ♦ Roma, Marcelo and Dirección Générale Politique Régionale Commission européenne. Les questions-clé concernant la suite de L'Audit Urbain: Quels indicateurs, quelles villes, quelle structure [Web Page]. 2000 Sep 21; Accessed 2004. Available at: [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/urban2/urban/pdf/creteil.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/urban2/urban/pdf/creteil.pdf) .
- ♦ Rubery, Jill Co-ordinator; Fagan, Colette, and Grimshaw, Damian. Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy [Web Page]. 2001 Nov. Available at: [http://www2.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge\\_publications/cff\\_indicators2001.pdf](http://www2.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge_publications/cff_indicators2001.pdf) 116 p.
- ♦ Sánchez de Madariaga, Inés. Introducción al Urbanismo. Madrid, España: Alianza Editorial; 1999. 173 p.
- ♦ Sensi, Dina. Mecanismes et indicateurs de suivi de mainstreaming DOSSIER /SOC97-102512 05 DOO [Web Page]. 1997; Accessed 2004. Available at: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/documents/sensi3\\_00\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents/sensi3_00_fr.pdf) .
- ♦ SIISE. Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador [Web Page]. 1997; Accessed 2004. Available at: <http://www.siise.gov.ec/> .
- ♦ Spain, Daphne. Gendered Spaces. USA: The University of North Carolina Press; 1992. 294 .
- ♦ U.T.E Folia-Catep. Línea base para la evaluación de impacto del III Plan de Igualdad entre los géneros (2001-2005) del Ayuntamiento de Granada. 2003.

- ▶ UNIFEM. UNIFEM home page [Web Page]. 2001 May 25. Available at:  
<http://www.unifem.undp.org/> .
- ▶ Wekerle, Gerda. Woman's (a) place in the city. *Antipode : A Radical Journal of Geography (USA)*. 1984; 16(3):11-19.

**ANEXO 1: LISTA DE COMPROBACIÓN DE LA ACCESIBILIDAD  
DE CADA ACCIÓN**



<b>INDICADORES DE ACCESIBILIDAD. PROGRAMA URBAN GRANADA<sup>127</sup></b>
<b>CÓDIGO DEL PROGRAMA PARA LA ACCIÓN: 1.01.1</b>
ACCIÓN: Adecuación de locales comerciales <sup>128</sup>

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>129</sup>	Valoración <sup>130</sup>	Objetivo <sup>131</sup>
Espacios exteriores	Deberán cumplir lo indicado en el apartado de Infraestructura y Urbanización en Anexo I			
Acceso desde el exterior	-Desnivel $\leq$ 12 cm, salvado con plano inclinado de ancho $\geq$ 80 cm y pendiente $\leq$ 60 % -Desnivel $>$ 12 cm, salvado con rampa accesible			
Vestíbulos	-Diámetro de 1,50 m -Prohibidos desniveles salvados únicamente con escalones; deberán ser sustituidos o completados con rampas accesibles			
Pasillos	-Anchura libre $\geq$ 1,20 m -Prohibidos desniveles salvados únicamente con escalones; deberán ser sustituidos o completados con rampas accesibles			
Huecos de paso	-Anchura de puertas de entrada $\geq$ 0,80 m -Anchura de puertas de salida de emergencia $\geq$ 1,10 m -A ambos lados de las puertas existirá un espacio libre horizontal no barrido por ellas $\geq$ 1,20 m -Entre puertas dobles deberá existir un espacio libre de diámetro 1,50 m -Si hay torniquetes, barreras, puertas giratorias u otros elementos de control de entrada que obstaculicen el paso, se dispondrán huecos de paso alternativos accesibles -Las puertas automáticas de cierre de corredera irán provistas de			

<sup>127</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización).

Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico.

<sup>128</sup> Se recogen los ítems correspondientes a los Edificios de pública concurrencia de propiedad privada (ANEXO II de MINUSVAL)

<sup>129</sup> Datos de la realidad del espacio o elemento a analizar.

<sup>130</sup> "0" indica que el ítem no se cumple en la realidad; "1" indica que el ítem se cumple en la realidad.

<sup>131</sup> El objetivo es la tendencia que debería implementarse en cada uno de los ítems que configuran la acción para adecuarse a la normativa en vigor.

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>129</sup>	Valoración <sup>130</sup>	Objetivo <sup>131</sup>
	<p>dispositivos de apertura automática en caso de aprisionamiento</p> <p>Deben llevar una banda indicativa a color a una altura entre 0,60 m y 1,20 m</p> <p>-Las puertas abatibles de cierre automático deberán llevar un zócalo protector de 0,40 m de alto y banda señalizadora horizontal a una altura entre 0,60 m y 1,20 m</p> <p>-La apertura de las salidas de emergencia será por presión simple</p>			
Mostradores y ventanillas	<p>-Los mostradores tendrán un tramo <math>\geq 0,80</math> m con altura entre 0,70 m y 0,80 m</p> <p>-Las ventanillas de atención al público tendrán una altura <math>\leq 1,10</math> m</p>			
Teléfonos	<p>-Existe al menos uno a una altura entre 0,90 m y 1,20 m</p>			
Escaleras	<p>-Directriz recta o ligeramente curva</p> <p>-Longitud libre de peldaños <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>-Dimensiones de peldaños</p> <p>Huella <math>\geq 29</math> cm (En caso de escalones curvos se mide a 40 cm del borde interior)</p> <p>Contrahuella <math>\leq 17</math> cm</p> <p>-No se admiten mesetas partidas, ni en ángulo, ni escaleras compensadas</p> <p>-Fondo de las mesetas</p> <p>Intermedias <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>De acceso <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>-Distancia de la arista de peldaños a puertas <math>\geq 25</math> cm</p> <p>-Tramos de <math>\leq 16</math> peldaños</p> <p>-Altura de pasamanos entre 0,90 m y 0,95 m</p> <p>-Si hay ojo de escalera, la barandilla no será escalable</p>			
Rampas	<p>-Directriz recta o ligeramente curva</p> <p>-Anchura <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>-Pavimento antideslizante</p> <p>-Pendiente longitudinal</p> <p>Tramos de longitud <math>&lt; 3</math> m <math>\rightarrow 12</math> %</p> <p>Tramos de longitud <math>\geq 3</math> m <math>\rightarrow \leq 8</math> %</p> <p>-Pendiente transversal <math>\rightarrow \leq 2</math> %</p> <p>-Si hay hueco la barandilla no será escalable</p>			
1 ascensor de los obligados por la normativa	<p>-Puertas de recinto y cabina automáticas y con indicador acústico</p> <p>-Ancho de puertas <math>\geq 0,80</math> m</p> <p>-Fondo de la cabina <math>\geq 1,20</math> m</p>			

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>129</sup>	Valoración <sup>130</sup>	Objetivo <sup>131</sup>
específica	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ancho de la cabina <math>\geq 0,80</math> m</li> <li>-Pasamanos en cabina con altura entre 0,80 m y 0,90 m</li> <li>-Cuando existan aparcamientos en plantas de sótano, el ascensor llegará a todas ellas</li> </ul>			
Mecanismos electrónicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Serán fácilmente manejables</li> <li>-Prohibidos los de accionamiento rotatorio</li> </ul>			
Aseo de los obligados por la normativa específica	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Espacio libre de diámetro 1,50 m</li> <li>-Un lavabo no tendrá obstáculos en su parte inferior</li> <li>-No es admisible la grifería de pomo redondo</li> <li>-Altura de accesorios y mecanismos entre 0,80 m y 1,20 m</li> <li>-Altura del borde inferior del espejo <math>\leq 0,90</math> m</li> <li>-Inodoro con espacio lateral de <math>\geq 0,70</math> m</li> <li>-Barras abatibles en inodoro de 0,50 m de longitud y a 0,75 m de altura</li> </ul>			
Vestuario y ducha de los obligados por la normativa específica	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Espacio libre de diámetro 1,50 m</li> <li>-Asiento adosado a la pared de:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Longitud de 0,70 m</li> <li>Anchura de 0,45 m</li> <li>Fondo de 0,40 m</li> </ul> </li> <li>-Altura de repisas entre 0,80 m y 1,20 m</li> <li>-Altura de perchas entre 1,20 m y 1,40 m</li> <li>-Se dispondrán barras metálicas horizontales a 0,75 m de altura</li> <li>-Dimensiones mínimas del recinto destinado a ducha               <ul style="list-style-type: none"> <li>Longitud <math>\geq 1,80</math> m</li> <li>Anchura <math>\geq 1,20</math> m</li> </ul> </li> <li>-Las puertas de acceso abrirán hacia fuera o serán de vaivén</li> </ul>			
Espacios reservados (en aulas, salas de reunión, locales de espectáculos y análogos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Reservas obligatorias señalizadas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta 5000 personas <math>\rightarrow \geq 2,0</math> %</li> <li>De 5000 a 20.000 personas <math>\rightarrow \geq 1,0</math> %</li> <li>Más de 20.000 personas <math>\rightarrow \geq 0,5</math> %</li> </ul> </li> <li>-Condiciones de los espacios reservados               <ul style="list-style-type: none"> <li>-Con asiento en graderío:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>Se situarán próximas a los accesos para personas usuarias de silla de ruedas</li> <li>Se destinarán otras adecuadas a</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>			

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>129</sup>	Valoración <sup>130</sup>	Objetivo <sup>131</sup>
	personas con dificultades sensoriales -Con asientos no dispuestos en graderío: Se dispondrán espacios para personas usuarias de silla de ruedas junto al pasillo, teniendo éste una anchura $\geq 1,20$ m			
Señalización de emergencia <sup>132</sup>	-Con señales gráficas, escritas, luminosas y acústicas			

---

<sup>132</sup> Este ítem no está incluido en la ficha MINUSVAL, pero se indica de forma genérica en el Decreto 72/1992, de 5 de mayo.

<b>INDICADORES DE ACCESIBILIDAD. PROGRAMA URBAN GRANADA<sup>133</sup></b>
<b>CÓDIGO DEL PROGRAMA PARA LA ACCIÓN: 1.03.1</b>
ACCIÓN: Elaboración de material cartográfico planimétrico y fotográfico complementario <sup>134</sup>

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>135</sup>	Valoración <sup>136</sup>	Objetivo <sup>137</sup>
Información en lenguaje escrito y gráfico	-Existe -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible			
Información en Braille	-La información está preparada para sistemas generadores de Braille -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible			
Información en telefonotexto	-Existe -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible			
Información en videoteléfono	-Existe -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible			
Información en redes informáticas	-Existe -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible -La información en red es accesible			

<sup>133</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización).

Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico.

<sup>134</sup> Se ha optado por introducir indicadores para la accesibilidad de la comunicación no interactiva e interactiva, en función de las prescripciones genéricas del Decreto 72/1992, de 5 de mayo (artículo 33); y de la Ley 1/1999, de 31 de marzo (artículos 56, 57 y 58).

<sup>135</sup> Datos de la realidad del espacio o elemento a analizar.

<sup>136</sup> "0" indica que el ítem no se cumple en la realidad.

"1" indica que el ítem se cumple en la realidad.

<sup>137</sup> El objetivo es la tendencia que debería implementarse en cada uno de los ítems que configuran la acción para adecuarse a la normativa en vigor.

<b>INDICADORES DE ACCESIBILIDAD. PROGRAMA URBAN GRANADA<sup>138</sup></b>
<b>CÓDIGO DEL PROGRAMA PARA LA ACCIÓN: 1.03.1</b>
ACCIÓN: Subproyecto 4.1. Desarrollo de una aplicación multimedia; Subproyecto 4.2. Diseño de componentes para aplicación web <sup>139</sup>

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>140</sup>	Valoración <sup>141</sup>	Objetivo <sup>142</sup>
Información en lenguaje escrito y gráfico	-Existe -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible			
Información en Braille	-La información está preparada para sistemas generadores de Braille -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible			
Información en redes informáticas	-Existe -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible -La información en red es accesible			

<sup>138</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización).

Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico.

<sup>139</sup> Se ha optado por introducir indicadores para la accesibilidad de la comunicación no interactiva e interactiva, en función de las prescripciones genéricas del Decreto 72/1992, de 5 de mayo (artículo 33); y de la Ley 1/1999, de 31 de marzo (artículos 56, 57 y 58).

<sup>140</sup> Datos de la realidad del espacio o elemento a analizar.

<sup>141</sup> "0" indica que el ítem no se cumple en la realidad.

"1" indica que el ítem se cumple en la realidad.

<sup>142</sup> El objetivo es la tendencia que debería implementarse en cada uno de los ítems que configuran la acción para adecuarse a la normativa en vigor.

<b>INDICADORES DE ACCESIBILIDAD. PROGRAMA URBAN GRANADA<sup>143</sup></b>
<b>CÓDIGO DEL PROGRAMA PARA LA ACCIÓN: 1.03.2</b>
ACCIÓN: Subproyecto 2.1. Diseño de una red de itinerarios patrimoniales. Subproyecto 2.3. Fase I (2002); Fase II (2003). Ejecución de itinerarios <sup>144</sup>

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>145</sup>	Valoración <sup>146</sup>	Objetivo <sup>147</sup>
Itinerarios peatonales de uso comunitario: Trazado y diseño	-Ancho $\geq 1,20$ m -Pendiente longitudinal: Tramos de longitud $< 3$ m $\rightarrow 12$ % Tramos de longitud $\geq 3$ m $\rightarrow \leq 8$ % -Pendiente transversal $\leq 2$ % -Altura de bordillos $\leq 14$ cm y rebajados en paso de peatones y esquinas			
Itinerarios peatonales de uso comunitario: pavimentos	-Serán antideslizantes con textura y color diferente en las esquinas y en cualquier obstáculo -Los registros y alcorques estarán al mismo nivel que el pavimento -Si los alcorques tienen rejilla, la malla será de anchura máxima de 2 cm			
Vado para paso de vehículos	-Pendiente longitudinal: Tramos de longitud $< 3$ m $\rightarrow 12$ % Tramos de longitud $\geq 3$ m $\rightarrow \leq 8$ % -Pendiente transversal $\leq 2$ %			
Vado para paso de peatones	-Se situará, como mínimo, uno en cada curva de calles o vías de circulación -Las pendientes del plano inclinado entre dos niveles a comunicar serán: Longitudinal $\leq 8$ % Transversal $\leq 2$ %			

<sup>143</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización).

Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico.

<sup>144</sup> Se recogen los ítems relacionados con las vías urbanas y espacios libres de la ciudad histórica (ANEXO I de MINUSVAL).

<sup>145</sup> Datos de la realidad del espacio o elemento a analizar.

<sup>146</sup> "0" indica que el ítem no se cumple en la realidad; "1" indica que el ítem se cumple en la realidad.

<sup>147</sup> El objetivo es la tendencia que debería implementarse en cada uno de los ítems que configuran la acción para adecuarse a la normativa en vigor.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Anchura <math>\geq 1,80</math> m</li> <li>-Desnivel sin plano inclinado <math>\leq 2</math> cm</li> </ul>			
Pasos de peatones	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se salvarán los niveles con vados de las características anteriores</li> <li>-Dimensiones mínimas de las isletas para parada intermedia:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Anchura <math>\geq 1,80</math> m</li> <li>Largo <math>\geq 1,20</math> m</li> </ul> </li> <li>-Prohibido salvarlos con escalones, debiendo sustituirse o complementarse con rampa, ascensores, tapices rodantes</li> </ul>			
Escaleras	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Cualquier tramo se complementará con una rampa</li> <li>-Quedan prohibidos los desniveles que se salven con un único escalón</li> <li>-Serán preferiblemente de directriz recta o ligeramente curva</li> <li>-Dimensiones de peldaños:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Huella <math>\geq 30</math> cm (En escalones curvos se mide a 40 cm del borde interior)</li> <li>Contrahuella <math>\leq 16</math> cm</li> <li>Longitud libre <math>\geq 1,20</math> m</li> <li>Longitud en descansillos <math>\geq 1,20</math> m</li> </ul> </li> <li>-Tramos de <math>\leq 16</math> peldaños</li> <li>-No se admiten mesetas en ángulo, ni partidas, ni escaleras compensadas</li> <li>-Pasamanos a altura entre 90 cm y 95 cm</li> <li>-Barandillas no escalables si hay ojo de escalera</li> <li>-Huellas de material antideslizante</li> <li>-Disposición de bandas de diferente textura y color de 0,60 m de ancho en el pavimento en el inicio y final de la escalera</li> </ul>			
Rampas	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Directriz recta o ligeramente curva</li> <li>-Anchura libre <math>\geq 1,20</math> m</li> <li>-Pavimento antideslizante</li> <li>-Pendiente longitudinal:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Tramos de longitud <math>&lt; 3</math> m <math>\rightarrow 12</math> %</li> <li>Tramos de longitud <math>\geq 3</math> m <math>\rightarrow \leq 8</math> %</li> </ul> </li> <li>-Pendiente transversal <math>\geq 2</math> %</li> <li>-Pasamanos a altura entre 70 cm y 95 cm</li> <li>-Barandillas no escalables, si existe hueco-</li> </ul>			
Aparcamientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>-1 plaza por cada 50 o fracción</li> <li>-Situación próxima a los accesos peatonales</li> <li>-Estarán señalizadas</li> <li>-Dimensiones mínimas 5,00 m x 3,60 m</li> </ul>			



<p>Mobiliario urbano</p>	<p>-Los elementos verticales en la vía pública se colocarán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-En el tercio exterior de la acera, si la anchura libre restante es <math>\geq 0,90</math> m</li> <li>-Junto a la fachada, si la anchura libre es <math>&lt; 0,90</math> m</li> <li>-<i>La altura del borde inferior de los elementos volados será <math>&gt; 2,10</math> m</i></li> <li>-No existirán obstáculos verticales en los pasos peatonales</li> <li>-Papeleras y teléfonos a altura <math>\leq 1,20</math> m</li> <li>-Las obras que se realicen en la vía pública se rodearán con vallas sólidamente instaladas y se señalizarán con balizas con luces rojas encendidas durante todo el día. Las vallas se separarán de las obras al menos 0,50 m</li> <li>-Donde haya asientos, al menos, un 2 % tendrá como características: <ul style="list-style-type: none"> <li>Altura de 50 cm</li> <li>Anchura <math>\geq 40</math> cm</li> <li>Fondo <math>\geq 50</math> cm</li> </ul> </li> <li>-Altura de grifos y caños en bebederos de 70 cm</li> <li>-Altura de boca de buzones de 90 cm</li> <li>-En el caso de existir torniquetes o barreras, se habilitará un acceso libre con ancho <math>\geq 1,10</math> m</li> </ul>			
<p>Señalización<sup>148</sup></p>				

<sup>148</sup> Se corresponde con la acción cuyo código es 1.03.3.

<b>INDICADORES DE ACCESIBILIDAD. PROGRAMA URBAN GRANADA<sup>149</sup></b>
<b>CÓDIGO DEL PROGRAMA PARA LA ACCIÓN: 1.03.2</b>
ACCIÓN: Suproyecto 2.2. Realización de material informativo complementario a los itinerarios <sup>150</sup>

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>151</sup>	Valoración <sup>152</sup>	Objetivo <sup>153</sup>
Información en lenguaje escrito y gráfico	-Existe -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible			
Información en Braille	-La información está preparada para sistemas generadores de Braille -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible			
Información en telefonotexto	-Existe -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible			
Información en videoteléfono	-Existe -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible			
Información en redes informáticas	-Existe -El lenguaje utilizado es claro y fácilmente entendible -La información en red es accesible			

<sup>149</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización).

Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico.

<sup>150</sup> Se ha optado por introducir indicadores para la accesibilidad de la comunicación no interactiva e interactiva, en función de las prescripciones genéricas del Decreto 72/1992, de 5 de mayo (artículo 33); y de la Ley 1/1999, de 31 de marzo (artículos 56, 57 y 58).

<sup>151</sup> Datos de la realidad del espacio o elemento a analizar.

<sup>152</sup> "0" indica que el ítem no se cumple en la realidad; "1" indica que el ítem se cumple en la realidad.

<sup>153</sup> El objetivo es la tendencia que debería implementarse en cada uno de los ítems que configuran la acción para adecuarse a la normativa en vigor.

<b>INDICADORES DE ACCESIBILIDAD. PROGRAMA URBAN GRANADA<sup>154</sup></b>
<b>CÓDIGO DEL PROGRAMA PARA LA ACCIÓN: 1.03.3</b>
ACCIÓN: Proyecto de señalización de itinerarios y paradas <sup>155</sup>

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>156</sup>	Valoración <sup>157</sup>	Objetivo <sup>158</sup>
Información en general	-Deberá permitir el acceso a los elementos de patrimonio histórico a todas las personas, incluidas las que tienen discapacidad -Deberá estar en soporte escrito, en braille y en relieve			
Planos de itinerarios	-Existirá un plano en relieve por cada itinerario, referido a la ciudad histórica -Tendrá referencias sobre los elementos de patrimonio histórico a destacar -Tendrá información escrita, en braille y en relieve			
Guías de orientación	-Existen guías que facilitan la orientación a personas con deficiencias visuales en cada itinerario -Permiten la localización de los elementos de patrimonio histórico del itinerario			
Planos de cada elemento de patrimonio histórico	-Existirá un plano en relieve por cada elemento de patrimonio histórico, referido al itinerario al que pertenece -Tendrá información escrita, en braille y en relieve			

<sup>154</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización).

Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico.

<sup>155</sup> Se ha optado por introducir indicadores para la accesibilidad de la señalización, en función de las recomendaciones genéricas de señalética.

<sup>156</sup> Datos de la realidad del espacio o elemento a analizar.

<sup>157</sup> "0" indica que el ítem no se cumple en la realidad; "1" indica que el ítem se cumple en la realidad.

<sup>158</sup> El objetivo es la tendencia que debería implementarse en cada uno de los ítems que configuran la acción para adecuarse a la normativa en vigor.

<b>INDICADORES DE ACCESIBILIDAD. PROGRAMA URBAN GRANADA<sup>159</sup></b>
<b>CÓDIGO DEL PROGRAMA PARA LA ACCIÓN: 1.03.5</b>
ACCIÓN: Red de Centros de interpretación de la ciudad histórica y del territorio, asociados a edificios representativos intercomunicados mediante un sistema informático <sup>160</sup>

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>161</sup>	Valoración <sup>162</sup>	Objetivo <sup>163</sup>
Espacios exteriores	Deberán cumplir lo indicado en el apartado de Infraestructura y Urbanización en Anexo I			
Acceso	-Se realizará, con independencia de que existan escaleras, mediante ascensor, rampa o tapiz rodante			
Pasillos	-Anchura libre $\geq 1,20$ m -Prohibidos desniveles salvados únicamente con escalones; deberán ser sustituidos o completados con rampas accesibles			
Huecos de paso	-Anchura de puertas de entrada $\geq 0,80$ m -Anchura de puertas de salida de emergencia $\geq 1,10$ m -A ambos lados de las puertas existirá un espacio libre horizontal no barrido por ellas $\geq 1,20$ m -Entre puertas dobles deberá existir un espacio libre de diámetro 1,50 m -Si hay torniquetes, barreras, puertas giratorias u otros elementos de control de entrada que obstaculicen el paso, se dispondrán huecos de paso alternativos accesibles			

<sup>159</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización).

Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico.

<sup>160</sup> Se recogen los ítems correspondientes a los Edificios de pública concurrencia de la Administración (ANEXO II de MINUSVAL). Se corresponden con los denominados "Quioscos Multimedia" de la acción, como lugares de información. En cuanto a la información que se ofrece desde ellos, los indicadores de accesibilidad son los que configuran las acciones cuyos códigos son 1.03.1, subproyectos 2.5, 4.1 y 4.2.

<sup>161</sup> Datos de la realidad del espacio o elemento a analizar.

<sup>162</sup> "0" indica que el ítem no se cumple en la realidad; "1" indica que el ítem se cumple en la realidad.

<sup>163</sup> El objetivo es la tendencia que debería implementarse en cada uno de los ítems que configuran la acción para adecuarse a la normativa en vigor.

	<p>-Las puertas automáticas de cierre de corredera irán provistas de dispositivos de apertura automática en caso de aprisionamiento</p> <p>Deben llevar una banda indicativa a color a una altura entre 0,60 m y 1,20 m</p> <p>-Las puertas abatibles de cierre automático deberán llevar un zócalo protector de 0,40 m de alto y banda señalizadora horizontal a una altura entre 0,60 m y 1,20 m</p> <p>-La apertura de las salidas de emergencia será por presión simple</p>			
Mostradores y ventanillas	<p>-Los mostradores tendrán un tramo <math>\geq</math> 0,80 m con altura entre 0,70 m y 0,80 m</p> <p>-Las ventanillas de atención al público tendrán una altura <math>\leq</math> 1,10 m</p>			
Teléfonos	<p>-Existe al menos uno a una altura entre 0,90 m y 1,20 m</p>			
Mecanismos electrónicos	<p>-Serán fácilmente manejables</p> <p>-Prohibidos los de accionamiento rotatorio</p>			
Aparcamientos	<p>-Se reservará una plaza por cada 50 o fracción</p> <p>-Se ubicarán próximas a los accesos peatonales</p> <p>-Dimensiones de 5,00 m x 3,60 m</p>			
Señalización de emergencia <sup>164</sup>	<p>-Con señales gráficas, escritas, luminosas y acústicas</p>			

<sup>164</sup> Este ítem no está incluido en la ficha MINUSVAL, pero se indica de forma genérica en el Decreto 72/1992, de 5 de mayo.

<b>INDICADORES DE ACCESIBILIDAD. PROGRAMA URBAN GRANADA<sup>165</sup></b>
<b>CÓDIGO DEL PROGRAMA PARA LA ACCIÓN: 2.03.1</b>
ACCIÓN: Centro de empresas <sup>166</sup>

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>167</sup>	Valoración <sup>168</sup>	Objetivo <sup>169</sup>
Espacios exteriores	Deberán cumplir lo indicado en el apartado de Infraestructura y Urbanización en Anexo I			
Acceso desde el exterior	-Desnivel $\leq$ 12 cm, salvado con plano inclinado de ancho $\geq$ 80 cm y pendiente $\leq$ 60 % -Desnivel > 12 cm, salvado con rampa accesible			
Vestíbulos	-Diámetro de 1,50 m -Prohibidos desniveles salvados únicamente con escalones; deberán ser sustituidos o completados con rampas accesibles			
Pasillos	-Anchura libre $\geq$ 1,20 m -Prohibidos desniveles salvados únicamente con escalones; deberán ser sustituidos o completados con rampas accesibles			
Huecos de paso	-Anchura de puertas de entrada $\geq$ 0,80 m -Anchura de puertas de salida de emergencia $\geq$ 1,10 m -A ambos lados de las puertas existirá un espacio libre horizontal no barrido por ellas $\geq$ 1,20 m -Entre puertas dobles deberá existir un espacio libre de diámetro 1,50 m -Si hay torniquetes, barreras, puertas giratorias u otros elementos de control			

<sup>165</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización).

Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico.

<sup>166</sup> Se recogen los ítems correspondientes a los Edificios de pública concurrencia de la Administración (ANEXO II de MINUSVAL)

<sup>167</sup> Datos de la realidad del espacio o elemento a analizar.

<sup>168</sup> "0" indica que el ítem no se cumple en la realidad; "1" indica que el ítem se cumple en la realidad.

<sup>169</sup> El objetivo es la tendencia que debería implementarse en cada uno de los ítems que configuran la acción para adecuarse a la normativa en vigor.

	<p>de entrada que obstaculicen el paso, se dispondrán huecos de paso alternativos accesibles</p> <p>-Las puertas automáticas de cierre de corredera irán provistas de dispositivos de apertura automática en caso de aprisionamiento</p> <p>Deben llevar una banda indicativa a color a una altura entre 0,60 m y 1,20 m</p> <p>-Las puertas abatibles de cierre automático deberán llevar un zócalo protector de 0,40 m de alto y banda señalizadora horizontal a una altura entre 0,60 m y 1,20 m</p> <p>-La apertura de las salidas de emergencia será por presión simple</p>			
Mostradores y ventanillas	<p>-Los mostradores tendrán un tramo <math>\geq 0,80</math> m con altura entre 0,70 m y 0,80 m</p> <p>-Las ventanillas de atención al público tendrán una altura <math>\leq 1,10</math> m</p>			
Teléfonos	<p>-Existe al menos uno a una altura entre 0,90 m y 1,20 m</p>			
Escaleras	<p>-Directriz recta o ligeramente curva</p> <p>-Longitud libre de peldaños <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>-Dimensiones de peldaños</p> <p>Huella <math>\geq 29</math> cm (En caso de escalones curvos se mide a 40 cm del borde interior)</p> <p>Contrahuella <math>\leq 17</math> cm</p> <p>-No se admiten mesetas partidas, ni en ángulo, ni escaleras compensadas</p> <p>-Fondo de las mesetas</p> <p>Intermedias <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>De acceso <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>-Distancia de la arista de peldaños a puertas <math>\geq 25</math> cm</p> <p>-Tramos de <math>\leq 16</math> peldaños</p> <p>-Altura de pasamanos entre 0,90 m y 0,95 m</p> <p>-Si hay ojo de escalera, la barandilla no será escalable</p>			
Rampas	<p>-Directriz recta o ligeramente curva</p> <p>-Anchura <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>-Pavimento antideslizante</p> <p>-Pendiente longitudinal</p> <p>Tramos de longitud <math>&lt; 3</math> m <math>\rightarrow 12</math> %</p> <p>Tramos de longitud <math>\geq 3</math> m <math>\rightarrow \leq 8</math> %</p> <p>-Pendiente transversal <math>\rightarrow \leq 2</math> %</p> <p>-Si hay hueco la barandilla no será escalable</p>			
1 ascensor de los obligados por la	<p>-Puertas de recinto y cabina automáticas y con indicador acústico</p> <p>-Ancho de puertas <math>\geq 0,80</math> m</p> <p>-Fondo de la cabina <math>\geq 1,20</math> m</p>			

normativa específica	-Ancho de la cabina $\geq 0,80$ m -Pasamanos en cabina con altura entre 0,80 m y 0,90 m -Cuando existan aparcamientos en plantas de sótano, el ascensor llegará a todas ellas			
Mecanismos electrónicos	-Serán fácilmente manejables -Prohibidos los de accionamiento rotatorio			
Aseo de los obligados por la normativa específica	-Espacio libre de diámetro 1,50 m -Un lavabo no tendrá obstáculos en su parte inferior -No es admisible la grifería de pomo redondo -Altura de accesorios y mecanismos entre 0,80 m y 1,20 m -Altura del borde inferior del espejo $\leq 0,90$ m -Inodoro con espacio lateral de $\geq 0,70$ m -Barras abatibles en inodoro de 0,50 m de longitud y a 0,75 m de altura			
Vestuario y ducha de los obligados por la normativa específica	-Espacio libre de diámetro 1,50 m -Asiento adosado a la pared de: Longitud de 0,70 m Anchura de 0,45 m Fondo de 0,40 m -Altura de repisas entre 0,80 m y 1,20 m -Altura de perchas entre 1,20 m y 1,40 m -Se dispondrán barras metálicas horizontales a 0,75 m de altura -Dimensiones mínimas del recinto destinado a ducha Longitud $\geq 1,80$ m Anchura $\geq 1,20$ m -Las puertas de acceso abrirán hacia fuera o serán de vaivén			
Espacios reservados (en aulas, salas de reunión, locales de espectáculos y análogos)	-Reservas obligatorias señalizadas: Hasta 5000 personas $\rightarrow \geq 2,0$ % De 5000 a 20.000 personas $\rightarrow \geq 1,0$ % Más de 20.000 personas $\rightarrow \geq 0,5$ % -Condiciones de los espacios reservados -Con asiento en graderío: Se situarán próximas a los accesos para personas usuarias de silla de ruedas Se destinarán otras adecuadas a personas con dificultades sensoriales -Con asientos no dispuestos en graderío: Se dispondrán espacios para personas usuarias de silla de ruedas			



	junto al pasillo, teniendo éste una anchura $\geq 1,20$ m			
Aparcamientos	-Se reservará una plaza por cada 50 o fracción -Se ubicarán próximas a los accesos peatonales -Dimensiones de 5,00 m x 3,60 m			
Señalización de emergencia <sup>170</sup>	-Con señales gráficas, escritas, luminosas y acústicas			

---

<sup>170</sup> Este ítem no está incluido en la ficha MINUSVAL, pero se indica de forma genérica en el Decreto 72/1992, de 5 de mayo.

<b>INDICADORES DE ACCESIBILIDAD. PROGRAMA URBAN GRANADA<sup>171</sup></b>
<b>CÓDIGO DEL PROGRAMA PARA LA ACCIÓN: 6.02.1</b>
ACCIÓN: Centro de educación ambiental <sup>172</sup>

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>173</sup>	Valoración <sup>174</sup>	Objetivo <sup>175</sup>
Espacios exteriores	Deberán cumplir lo indicado en el apartado de Infraestructura y Urbanización en Anexo I			
Acceso desde el exterior	-Desnivel $\leq$ 12 cm, salvado con plano inclinado de ancho $\geq$ 80 cm y pendiente $\leq$ 60 % -Desnivel $>$ 12 cm, salvado con rampa accesible			
Vestíbulos	-Diámetro de 1,50 m -Prohibidos desniveles salvados únicamente con escalones; deberán ser sustituidos o completados con rampas accesibles			
Pasillos	-Anchura libre $\geq$ 1,20 m -Prohibidos desniveles salvados únicamente con escalones; deberán ser sustituidos o completados con rampas accesibles			
Huecos de paso	-Anchura de puertas de entrada $\geq$ 0,80 m -Anchura de puertas de salida de emergencia $\geq$ 1,10 m -A ambos lados de las puertas existirá un espacio libre horizontal no barrido por ellas $\geq$ 1,20 m -Entre puertas dobles deberá existir un espacio libre de diámetro 1,50 m -Si hay torniquetes, barreras, puertas giratorias u otros elementos de control de entrada que obstaculicen el paso, se dispondrán			

<sup>171</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización).

Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico.

<sup>172</sup> Se recogen los ítems correspondientes a los Edificios de pública concurrencia de la Administración (ANEXO II de MINUSVAL)

<sup>173</sup> Datos de la realidad del espacio o elemento a analizar.

<sup>174</sup> "0" indica que el ítem no se cumple en la realidad; "1" indica que el ítem se cumple en la realidad.

<sup>175</sup> El objetivo es la tendencia que debería implementarse en cada uno de los ítems que configuran la acción para adecuarse a la normativa en vigor.

	<p>huecos de paso alternativos accesibles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Las puertas automáticas de cierre de corredera irán provistas de dispositivos de apertura automática en caso de aprisionamiento</li> </ul> <p>Deben llevar una banda indicativa a color a una altura entre 0,60 m y 1,20 m</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Las puertas abatibles de cierre automático deberán llevar un zócalo protector de 0,40 m de alto y banda señalizadora horizontal a una altura entre 0,60 m y 1,20 m</li> <li>-La apertura de las salidas de emergencia será por presión simple</li> </ul>			
Mostradores y ventanillas	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Los mostradores tendrán un tramo <math>\geq 0,80</math> m con altura entre 0,70 m y 0,80 m</li> <li>-Las ventanillas de atención al público tendrán una altura <math>\leq 1,10</math> m</li> </ul>			
Teléfonos	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Existe al menos uno a una altura entre 0,90 m y 1,20 m</li> </ul>			
Escaleras	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Directriz recta o ligeramente curva</li> <li>-Longitud libre de peldaños <math>\geq 1,20</math> m</li> <li>-Dimensiones de peldaños <ul style="list-style-type: none"> <li>Huella <math>\geq 29</math> cm (En caso de escalones curvos se mide a 40 cm del borde interior)</li> <li>Contrahuella <math>\leq 17</math> cm</li> </ul> </li> <li>-No se admiten mesetas partidas, ni en ángulo, ni escaleras compensadas</li> <li>-Fondo de las mesetas <ul style="list-style-type: none"> <li>Intermedias <math>\geq 1,20</math> m</li> <li>De acceso <math>\geq 1,20</math> m</li> </ul> </li> <li>-Distancia de la arista de peldaños a puertas <math>\geq 25</math> cm</li> <li>-Tramos de <math>\leq 16</math> peldaños</li> <li>-Altura de pasamanos entre 0,90 m y 0,95 m</li> <li>-Si hay ojo de escalera, la barandilla no será escalable</li> </ul>			
Rampas	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Directriz recta o ligeramente curva</li> <li>-Anchura <math>\geq 1,20</math> m</li> <li>-Pavimento antideslizante</li> <li>-Pendiente longitudinal <ul style="list-style-type: none"> <li>Tramos de longitud <math>&lt; 3</math> m <math>\rightarrow 12</math> %</li> <li>Tramos de longitud <math>\geq 3</math> m <math>\rightarrow \leq 8</math> %</li> </ul> </li> <li>-Pendiente transversal <math>\rightarrow \leq 2</math> %</li> <li>-Si hay hueco la barandilla no será escalable</li> </ul>			
1 ascensor de los obligados por la normativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Puertas de recinto y cabina automáticas y con indicador acústico</li> <li>-Ancho de puertas <math>\geq 0,80</math> m</li> <li>-Fondo de la cabina <math>\geq 1,20</math> m</li> <li>-Ancho de la cabina <math>\geq 0,80</math> m</li> </ul>			

específica	-Pasamanos en cabina con altura entre 0,80 m y 0,90 m -Cuando existan aparcamientos en plantas de sótano, el ascensor llegará a todas ellas			
Mecanismos electrónicos	-Serán fácilmente manejables -Prohibidos los de accionamiento rotatorio			
Aseo de los obligados por la normativa específica	-Espacio libre de diámetro 1,50 m -Un lavabo no tendrá obstáculos en su parte inferior -No es admisible la grifería de pomo redondo -Altura de accesorios y mecanismos entre 0,80 m y 1,20 m -Altura del borde inferior del espejo $\leq 0,90$ m -Inodoro con espacio lateral de $\geq 0,70$ m -Barras abatibles en inodoro de 0,50 m de longitud y a 0,75 m de altura			
Vestuario y ducha de los obligados por la normativa específica	-Espacio libre de diámetro 1,50 m -Asiento adosado a la pared de: Longitud de 0,70 m Anchura de 0,45 m Fondo de 0,40 m -Altura de repisas entre 0,80 m y 1,20 m -Altura de perchas entre 1,20 m y 1,40 m -Se dispondrán barras metálicas horizontales a 0,75 m de altura -Dimensiones mínimas del recinto destinado a ducha Longitud $\geq 1,80$ m Anchura $\geq 1,20$ m -Las puertas de acceso abrirán hacia fuera o serán de vaivén			
Espacios reservados (en aulas, salas de reunión, locales de espectáculos y análogos)	-Reservas obligatorias señalizadas: Hasta 5000 personas $\rightarrow \geq 2,0$ % De 5000 a 20.000 personas $\rightarrow \geq 1,0$ % Más de 20.000 personas $\rightarrow \geq 0,5$ % -Condiciones de los espacios reservados -Con asiento en graderío: Se situarán próximas a los accesos para personas usuarias de silla de ruedas Se destinarán otras adecuadas a personas con dificultades sensoriales -Con asientos no dispuestos en graderío: Se dispondrán espacios para personas usuarias de silla de			

	ruedas junto al pasillo, teniendo éste una anchura $\geq 1,20$ m			
Aparcamientos	-Se reservará una plaza por cada 50 o fracción -Se ubicarán próximas a los accesos peatonales -Dimensiones de 5,00 m x 3,60 m			
Señalización de emergencia <sup>176</sup>	-Con señales gráficas, escritas, luminosas y acústicas			

---

<sup>176</sup> Este ítem no está incluido en la ficha MINUSVAL, pero se indica de forma genérica en el Decreto 72/1992, de 5 de mayo.

<b>INDICADORES DE ACCESIBILIDAD. PROGRAMA URBAN GRANADA<sup>177</sup></b>
<b>CÓDIGO DEL PROGRAMA PARA LA ACCIÓN: 6.02.2</b>
ACCIÓN: Centro de comercio electrónico. Centro de teletrabajo y teleformación <sup>178</sup>

Parámetros normalizados		Estado actual <sup>179</sup>	Valoración <sup>180</sup>	Objetivo <sup>181</sup>
Espacios exteriores	Deberán cumplir lo indicado en el apartado de Infraestructura y Urbanización en Anexo I			
Acceso desde el exterior	-Desnivel $\leq 12$ cm, salvado con plano inclinado de ancho $\geq 80$ cm y pendiente $\leq 60$ % -Desnivel $> 12$ cm, salvado con rampa accesible			
Vestíbulos	-Diámetro de 1,50 m -Prohibidos desniveles salvados únicamente con escalones; deberán ser sustituidos o completados con rampas accesibles			
Pasillos	-Anchura libre $\geq 1,20$ m -Prohibidos desniveles salvados únicamente con escalones; deberán ser sustituidos o completados con rampas accesibles			
Huecos de paso	-Anchura de puertas de entrada $\geq 0,80$ m -Anchura de puertas de salida de emergencia $\geq 1,10$ m -A ambos lados de las puertas existirá un espacio libre horizontal no barrido por ellas $\geq 1,20$ m -Entre puertas dobles deberá existir un espacio libre de diámetro 1,50 m -Si hay torniquetes, barreras, puertas giratorias u otros elementos de control de entrada que			

<sup>177</sup> Estos indicadores están basados en la Justificación del Decreto 72/1992, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia; B. O. J. A. de 23 de mayo de 1992; B. O. J. A. de 6 de junio de 1992. (La ficha de cumplimiento de este Decreto se llama MINUSVAL y es obligatoria su inclusión en los Proyectos de Ejecución de edificación y en los Proyectos de Urbanización).

Ésta es la normativa en vigor actualmente en la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de accesibilidad al medio físico.

<sup>178</sup> Se recogen los ítems correspondientes a los Edificios de pública concurrencia de la Administración (ANEXO II de MINUSVAL)

<sup>179</sup> Datos de la realidad del espacio o elemento a analizar.

<sup>180</sup> "0" indica que el ítem no se cumple en la realidad; "1" indica que el ítem se cumple en la realidad.

<sup>181</sup> El objetivo es la tendencia que debería implementarse en cada uno de los ítems que configuran la acción para adecuarse a la normativa en vigor.

	<p>obstaculicen el paso, se dispondrán huecos de paso alternativos accesibles</p> <p>-Las puertas automáticas de cierre de corredera irán provistas de dispositivos de apertura automática en caso de aprisionamiento</p> <p>Deben llevar una banda indicativa a color a una altura entre 0,60 m y 1,20 m</p> <p>-Las puertas abatibles de cierre automático deberán llevar un zócalo protector de 0,40 m de alto y banda señalizadora horizontal a una altura entre 0,60 m y 1,20 m</p> <p>-La apertura de las salidas de emergencia será por presión simple</p>			
Mostradores y ventanillas	<p>-Los mostradores tendrán un tramo <math>\geq 0,80</math> m con altura entre 0,70 m y 0,80 m</p> <p>-Las ventanillas de atención al público tendrán una altura <math>\leq 1,10</math> m</p>			
Teléfonos	<p>-Existe al menos uno a una altura entre 0,90 m y 1,20 m</p>			
Escaleras	<p>-Directriz recta o ligeramente curva</p> <p>-Longitud libre de peldaños <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>-Dimensiones de peldaños</p> <p>Huella <math>\geq 29</math> cm (En caso de escalones curvos se mide a 40 cm del borde interior)</p> <p>Contrahuella <math>\leq 17</math> cm</p> <p>-No se admiten mesetas partidas, ni en ángulo, ni escaleras compensadas</p> <p>-Fondo de las mesetas</p> <p>Intermedias <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>De acceso <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>-Distancia de la arista de peldaños a puertas <math>\geq 25</math> cm</p> <p>-Tramos de <math>\leq 16</math> peldaños</p> <p>-Altura de pasamanos entre 0,90 m y 0,95 m</p> <p>-Si hay ojo de escalera, la barandilla no será escalable</p>			
Rampas	<p>-Directriz recta o ligeramente curva</p> <p>-Anchura <math>\geq 1,20</math> m</p> <p>-Pavimento antideslizante</p> <p>-Pendiente longitudinal</p> <p>Tramos de longitud <math>&lt; 3</math> m <math>\rightarrow 12</math> %</p> <p>Tramos de longitud <math>\geq 3</math> m <math>\rightarrow \leq 8</math> %</p> <p>-Pendiente transversal <math>\rightarrow \leq 2</math> %</p> <p>-Si hay hueco la barandilla no será escalable</p>			
1 ascensor de los obligados por la normativa	<p>-Puertas de recinto y cabina automáticas y con indicador acústico</p> <p>-Ancho de puertas <math>\geq 0,80</math> m</p> <p>-Fondo de la cabina <math>\geq 1,20</math> m</p>			

específica	-Ancho de la cabina $\geq 0,80$ m -Pasamanos en cabina con altura entre 0,80 m y 0,90 m -Cuando existan aparcamientos en plantas de sótano, el ascensor llegará a todas ellas			
Mecanismos electrónicos	-Serán fácilmente manejables -Prohibidos los de accionamiento rotatorio			
Aseo de los obligados por la normativa específica	-Espacio libre de diámetro 1,50 m -Un lavabo no tendrá obstáculos en su parte inferior -No es admisible la grifería de pomo redondo -Altura de accesorios y mecanismos entre 0,80 m y 1,20 m -Altura del borde inferior del espejo $\leq 0,90$ m -Inodoro con espacio lateral de $\geq 0,70$ m -Barras abatibles en inodoro de 0,50 m de longitud y a 0,75 m de altura			
Vestuario y ducha de los obligados por la normativa específica	-Espacio libre de diámetro 1,50 m -Asiento adosado a la pared de: Longitud de 0,70 m Anchura de 0,45 m Fondo de 0,40 m -Altura de repisas entre 0,80 m y 1,20 m -Altura de perchas entre 1,20 m y 1,40 m -Se dispondrán barras metálicas horizontales a 0,75 m de altura -Dimensiones mínimas del recinto destinado a ducha Longitud $\geq 1,80$ m Anchura $\geq 1,20$ m -Las puertas de acceso abrirán hacia fuera o serán de vaivén			
Espacios reservados (en aulas, salas de reunión, locales de espectáculos y análogos)	-Reservas obligatorias señalizadas: Hasta 5000 personas $\rightarrow \geq 2,0$ % De 5000 a 20.000 personas $\rightarrow \geq 1,0$ % Más de 20.000 personas $\rightarrow \geq 0,5$ % -Condiciones de los espacios reservados -Con asiento en graderío: Se situarán próximas a los accesos para personas usuarias de silla de ruedas Se destinarán otras adecuadas a personas con dificultades sensoriales -Con asientos no dispuestos en graderío: Se dispondrán espacios para			



	personas usuarias de silla de ruedas junto al pasillo, teniendo éste una anchura $\geq 1,20$ m			
Aparcamientos	-Se reservará una plaza por cada 50 o fracción -Se ubicarán próximas a los accesos peatonales -Dimensiones de 5,00 m x 3,60 m			
Señalización de emergencia <sup>182</sup>	-Con señales gráficas, escritas, luminosas y acústicas			

---

<sup>182</sup> Este ítem no está incluido en la ficha MINUSVAL, pero se indica de forma genérica en el Decreto 72/1992, de 5 de mayo.