

III Plan Equilibra

GDR Valle del Guadalhorce

2016 - 2020



Índice III Plan Equilibra 2016-2020

| | |
|--|----------|
| 1. Prólogo | 4 |
| <i>Por Víctor Manuel Castillo González, Presidente del GDR Valle del Guadalhorce.....</i> | <i>4</i> |
| 2. Introducción | 5 |
| 3. Amparo Normativo | 6 |
| 4. Estrategia Metodológica..... | 8 |
| Lógica del proceso | 8 |
| Marco teórico..... | 11 |
| Equipo de trabajo..... | 11 |
| Fases de la metodología..... | 12 |
| 5. Hechos | 14 |
| Hecho 1: Nuestros Planes, Proyectos y Actuaciones deben tener la perspectiva de género inserta. | 15 |
| Hecho 2: La invisibilidad de la mujer genera un papel secundario y falta de modelos. | 25 |
| Hecho 3. Aumento de la violencia de género en la población joven..... | 32 |
| Hecho 4: La mejora económica repercute a mitad de velocidad a las mujeres de la comarca. | 38 |
| Hecho 5: Los cuidados que sostienen la vida, en manos de las mujeres. | 45 |
| Hecho 6. Potente movimiento asociativo de las mujeres de la comarca..... | 56 |
| Hecho 7. Falta de mujeres en la toma de decisiones, esferas de poder y órganos de representación. | 62 |
| 5.-Retos | 77 |
| Reto 1: La EDL Valle del Guadalhorce incorpora medidas diferenciadas para mujeres y hombres. | 78 |
| Reto 2: El Valle del Guadalhorce mira y ve a sus mujeres..... | 79 |
| Reto 3: Juventud Formada e Informada sobre Género y Sexualidad..... | 81 |
| Reto 4: El Guadalhorce emplea a Mujeres..... | 83 |
| Reto 5: Corresponsabilidad valorada y ejercida en el Valle Del Guadalhorce. | 85 |
| Reto 6. Asociaciones de Mujeres fuertes, coordinadas y consolidadas, promoviendo la Igualdad de Oportunidades en la Comarca..... | 86 |
| Reto 7: Paridad Real y Efectiva en el Valle Del Guadalhorce..... | 87 |
| 6. Propuestas..... | 89 |
| 7. Proyectos Estrellas | 94 |
| Tabla 26: Cuadro Esquema proyecto Formación en Género. | 95 |
| Tabla 27: Cuadro Esquema Proyecto Juventud Formada e Informada en Género y Sexualidad..... | 97 |
| Tabla 28: Cuadro Esquema proyecto Estrategias de Comunicación. | 100 |
| Tabla 29: Cuadro Esquema proyecto Medidas GDR VG. | 103 |
| Tabla 30: Cuadro Esquema proyecto Pactos | 106 |



| | |
|---|-----|
| Tabla 31: Cuadro Esquema proyecto Empoderamiento..... | 109 |
| Tabla 32: Cuadro Esquema proyecto Investigación y Publicaciones..... | 111 |
| Tabla 33: Cuadro Esquema proyecto Coordinación, Seguimiento y Evaluación..... | 114 |
| 8. Implementación, Cronología Presupuesto..... | 117 |
| Implementación..... | 117 |
| Cronología..... | 118 |
| Presupuesto..... | 122 |
| 9.-Acuerdos de Participación..... | 123 |
| 10.-Evaluación y Seguimiento..... | 124 |
| 11.-Bibliografía..... | 127 |
| Libros..... | 127 |
| Referencias Normativas..... | 128 |
| Enlaces Webs..... | 128 |
| 12 .-Glosario..... | 130 |
| 13.-Acrónimos..... | 135 |
| 14. Agradecimientos..... | 136 |
| 15. Anexos..... | 139 |
| Reconocimientos y Premios concedidos a Asociaciones y Mujeres de nuestra comarca..... | 139 |
| Validación de Retos..... | 141 |
| Propuestas para el III plan Equilibra, fruto de la reunión del 01/04/2016..... | 144 |
| <i>Acuerdos de Colaboración.....</i> | 146 |

Portada y Contraportada: Mensaje sostenidos por las personas que aparecen en portada y contraportada.

Ángela: Mi participación y la Tuya son importantes para seguir avanzando.

Fuensanta: GRACIAS por preguntarme lo que Necesito.

Juani: SORORIDAD Amistad y apoyo entre Mujeres.

Concha: La No Violencia entre Géneros, La No Violencia entre Iguales.

Ana: DIVERSIDAD de Mujeres.

Antonia: Las Mujeres necesitamos empoderamiento, confianza y unión.

Agustina: ni más ni menos... Iguales ...

Joaquina: IGUALDAD REAL PARA LA MUJER en nuestra comarca.

Antonio: Esperanza, compromiso, ilusión, hechos.

Estela: Todos somos iguales, no existe el género.

Teresa: Lo Personal es Político.

Pilar: Que te quieran no depende de ti.

Mariló: EDUCACION EN IGUALDAD

Pepi: Tod@s somos iguales.

Carmen: Nosotras Representamos, es nuestro Derecho. Nosotras decidimos.

Celia: Nos pertenece, Nos corresponde.

Toñi: SER PERSONA y por eso ser VALIOSA.

María José: Nuestro DESARROLLO tiene que ser FEMINISTA para ser REAL.

Ana: Prevención de la Violencia de género: familia y escuela a la par.



1. Prólogo

Por Víctor Manuel Castillo González, Presidente del GDR Valle del Guadalhorce

El III Plan Equilibra se fundamenta en la necesidad de dar un paso más para incluir a la mitad de la población en el desarrollo sostenible del Valle del Guadalhorce. Seguir caminando sobre la senda de la igualdad que ya han ido marcando los planes anteriores, modelando acciones que encajen en las prioridades definidas por la población y en la forma en que la población considera más efectiva, ya que ha sido la participación una de las características definitorias de este documento.

Las mujeres del Valle del Guadalhorce han contribuido al crecimiento de la comarca desde muchos sectores: la agricultura (las faeneras, envasadoras, pleiteras), la ganadería, en la industria agroalimentaria, en el sector textil o en el ámbito doméstico. Si bien cada vez se comparten más estas labores con los hombres, ellas siguen siendo las grandes sustentadoras, ocupándose de **CUIDAR** en el amplio sentido, de **sostener la vida de todas las personas**. Y, sin embargo, este trabajo ni se valora ni se cobra, se da por supuesto... pero hay que hacerlo y ocupa tiempo y esfuerzo ¿Qué pasaría si las mujeres de nuestros pueblos abandonasen los cuidados (organizar casa, hijos e hijas, ropa, comida,)? ¡Habría que relevarlas enseñuida! Es su gran aportación a la economía, ya que es gracias a este trabajo invisible que todas, absolutamente todas las personas, podemos vivir dignamente.

Esto repercute directamente en sus ganas de tener trabajos retribuidos que les aporten seguridad y libertad, y entonces se tienen que enfrentar a serias dificultades como falta de credibilidad, precariedad, conciliación, ... Sin embargo, cada vez más las mujeres dan un paso adelante y se atreven rompiendo barreras y resistencias, salvando dificultades de compatibilidad e inventando nuevas formas, porque viven con pasión sus trabajos y crecen con ellos; y otras que libremente deciden quedarse en casa, dignas todas las decisiones desde la libertad verdadera y no la obligatoriedad.

Nuestro Grupo de Desarrollo Rural está siendo un abanderado del trabajo por la Igualdad de Género, junto a sus Asociaciones merecedoras de premios como la *Distinción Especial concedida a la Federación de Asociaciones Guadalhorce Equilibra* con motivo de la celebración del *XXXVI Aniversario del Día de Andalucía* el pasado 26 de febrero de 2016. También los Ayuntamientos fieles a la llamada del GDR VG con su personal técnico y político dispuesto a colaborar, y unidos, este equipo ha sido el impulsor del III Plan Equilibra y su apuesta por popularizar la igualdad de género.

Y este plan pretende ser un guión de trabajo de aquí a cuatro años, marcando líneas de intervención para que tengamos presente en cada proyecto cómo hacerlo, cómo contar con las mujeres. Proponemos para ello coordinación, seguimiento y revisión para estar ejerciendo cambios reales valorables y entendibles que repercutan sobre una cuestión de Derechos Humanos: la Igualdad de Género.

Que las mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos que los hombres no significa en ningún caso una "pérdida" para los hombres, se trata de que, como aliados y máximos interesados en la igualdad (¿a quién le beneficia tener los privilegios a costa de subordinación de otras personas?), busquemos caminos juntos cooperando, tomando decisiones que nos beneficien a todas y todos.

Desde el GDR Valle del Guadalhorce sabemos que nuestra comarca cuenta con mujeres y hombres muy bien preparadas y preparados para trabajar en equipo, y sólo así el desarrollo será duradero y disfrutado; y esto nos hace un territorio más fuerte, más cohesionado, más competitivo y mucho más feliz.



2. Introducción

El contexto en que se elabora este tercer plan viene marcado por momentos históricos de convulsión política, donde las mujeres toman la palabra y defienden sus derechos independientemente del color de los gobiernos, entendiendo la lucha desde “si nos tocan a una nos tocan a todas”, y lo cierto es que siguen “tocando” muchos temas y subordinando a las mujeres.

Igual de cierto como que los progresos que desde 2006 hasta 2010 venimos apreciando con motivo del primer Plan de Igualdad para la comarca, entre los que destaca la creación de la Federación Comarcal Guadalhorce Equilibra, la cual tomó un papel promotor en el segundo Plan 2011-2015 junto al GDR VG y los Ayuntamientos (Alhaurín el Grande, Almogía, Álora, Cártama, Coín, Pizarra y Valle de Abdalajis), llevándose a cabo entre todos proyectos en la línea del empoderamiento y el liderazgo de mujeres, promoviendo un tejido asociativo implicado en la igualdad, con más fuerza y capacidad para ir desde lo privado a lo político, con representatividad en foros de decisión provinciales y andaluces, y que sobre todo ha movido conciencias y ha creado espacios de confianza donde las mujeres pudieron hacerse fuertes para afrontar sus propios retos personales.

Pero también las evaluaciones de los planes de igualdad muestran cómo se quedaron cosas por hacer y pasamos duras dificultades que han mermado la diligencia con la que los entes promotores del Plan (Asociaciones, Ayuntamientos y GDR VG) pretendemos actuar, quizás tropiezos que ahora nos ayudan a mejorar y tomar perspectiva pero que, como todo golpe, duelen. Este devenir de aciertos y errores es una muestra del movimiento en pro de la igualdad que existe y del empuje que tiene en nuestra comarca.

Nuestra *lógica* ha de ser de *PROCESOS*, como nos dice Neus Albertos, se trata de saber hacia dónde nos dirigimos y en esa línea del tiempo ir introduciendo nuestro trabajo cotidiano por la igualdad de género, sabiendo que no vamos a cambiar un sistema tan instaurado en tres planes de igualdad, pero sí que es importante hacerlo de forma organizada y coordinada para que esos cambios se produzcan.

Además de por propia voluntad, el amparo normativo al respecto nos induce y nos premia a los territorios que buscamos contar con la población de mujeres y su potencial, y lo hacemos de forma programada, conociendo, priorizando, buscando la participación, innovado y sobre todo evaluando.

Y tenemos buena cantera para ello, el Valle del Guadalhorce ya aparece en el mapa por el trabajo desarrollado en Igualdad de Géneros, habiendo sido premiada la labor de las asociaciones y de sus mujeres en particular por la Diputación de Málaga, el Instituto Andaluz de la Mujer, la Delegación del Gobierno y la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Esta propuesta nace de ellas, de los Ayuntamientos y de la expresión de la población que aquí habita, y se inspira en una visión moderna y global alimentada por las redes de donde podemos nutrirnos.

Así pues, animadas por la senda que nos precede, presentamos este III Plan de Igualdad Equilibra, documento que se lleva a cabo bajo el paradigma de los planes de Segunda Generación, caracterizado por la concreción y la aplicabilidad acorde a las posibilidades reales de las entidades promotoras, pero dejando abierto el camino a seguir en función de encontrar más disponibilidad presupuestaria y humana. Siguiendo una forma de trabajo que proyecta a medio y largo plazo, dando argumentos y líneas estratégicas para andar hacia una comarca que quiere transformar la situación de injusticia social, por la de libertad y autonomía de las mujeres del Valle del Guadalhorce.



3. Amparo Normativo

El III Plan de Igualdad del GDR Valle del Guadalhorce se elabora teniendo en cuenta la normativa vigente en materia de igualdad de género, tanto aquella que ya se tuvo en cuenta en la elaboración del plan anterior, como la nueva normativa que, si bien se ha incorporado formalmente, no en todos los casos viene siendo implementada de forma real y efectiva, pero también nos gustaría incorporar determinados principios, directrices, orientaciones y recomendaciones reconocidas por diversas instituciones que deberían servir de faro, marcando cuál es nuestro camino a seguir para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Ámbito Internacional:

- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul en 2011 y ratificado por España en 2014 y en vigor desde el 1 de agosto de ese mismo año.
- IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995):
- Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW, 1967.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Ámbito Europeo:

Legislación específica:

- Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2002/73/CE sobre 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.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso de bienes, servicios y suministros.

6

Legislación genérica:

- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Tratado de la Unión Europea.
- Tratado de Lisboa, 2011.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Ámbito Estatal:

- Real Decreto 297/2009, de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (no trabajadoras).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Constitución Española de 1978.



Ámbito Autonómico:

- Estatuto de Autonomía de Andalucía.
- Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Ley 13/2007 de 26 de noviembre de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ámbito Comarcal.

- Documento de Mínimos en Género (documento consensuado por todas las asociaciones y firmado por todos los grupos políticos de los pueblos del Valle del Guadalhorce).

Toda esta normativa continúa desarrollándose y si bien podríamos llevar a cabo una amplia crítica en cuanto a la efectividad real de cada una de ellas, no hay duda de que suponen un amparo normativo absolutamente necesario e imprescindible, aunque no suficiente, para poder continuar la lucha por la igualdad de género.

Nuestra labor ahora está en plantear acciones que tengan su base en los principios y derechos reconocidos por dichas normas pero que a su vez aporten efectividad a las mismas, conectando nuestra acción con nuestra realidad y territorio.



Reunión con Técnicas de Igualdad de Diputación, Dirección General de Desarrollo Rural y Ceres.

4. Estrategia Metodológica

“Herramientas, argumentos, aprender y compartir buenas prácticas”.

Neus Alberto Meri.

Lógica del proceso

Desde el 2006, el GDR Valle del Guadalhorce, apostó por el trabajo en red con las Asociaciones de Mujeres que trabajan activamente por la Igualdad de género y con las Instituciones de la comarca. El segundo Plan supuso una consolidación de un equipo diseñando y definiendo líneas estratégicas de actuación y contribuyó a generar un clima de acción y un compromiso de mínimos firmados por la Federación y por los Ayuntamientos de Valle del Guadalhorce.

Al afrontar la continuación de los planes equilibra, nos sentamos a reflexionar sobre el qué, cómo y para qué de este plan. ¿Un III Plan o un Plan de continuidad? ¿Con qué vigencia?

Si bien concluimos que una programación de este calibre debe pensarse para tres años, debía ser lo suficientemente flexible y abierta para atender a cuantas cuestiones puedan surgir no previstas, a contribuir a la participación y comunicación permanente y a la revisión constante.

Este espacio de reflexión y análisis de la evaluación del Plan anterior nos permitió evidenciar que el diagnóstico de partida anterior tenía plena vigencia a día de hoy, por lo que invertir recursos, tiempo y esfuerzo en poner de manifiesto lo ya sabido no tenía cabida, ya partíamos de una realidad estudiada.

Todas estas cuestiones quedaron resueltas al entrar en contacto con la metodología **de Planes de Segunda Generación** donde se incluye la participación activa de la ciudadanía y de agentes claves no solo en los procesos de análisis de necesidades como hace la metodología del Marco Lógico, sino también en la determinación de los Hechos en los que centrarnos, en los Retos marcados y en las Propuestas de acciones concretas, realistas y alcanzables.

Este Plan, por tanto, debía servir de base para aunar esfuerzos, para unir, de nuevo, a todo el potencial en temas de Igualdad en el Valle de Guadalhorce y para decidir donde centrar los esfuerzos y recursos.

Los elementos característicos de este Plan se pueden resumir de la siguiente manera:

- Es un proceso participativo desde el inicio y cubre las etapas de diagnóstico, de diseño, de ejecución y de evaluación.
- Es un proceso que posibilita la unificación de recursos, distribuyendo las actuaciones y las responsabilidades.
- Es un plan flexible que, a través de su revisión constante, permite aplicar cuantos cambios sean necesarios, no solo por una adaptación al objetivo sino también porque surja alguna circunstancia que indique la necesidad de reorientarlo.
- Es un proceso también de crecimiento personal, de autorreflexión, de revisión propia y de posicionamiento.



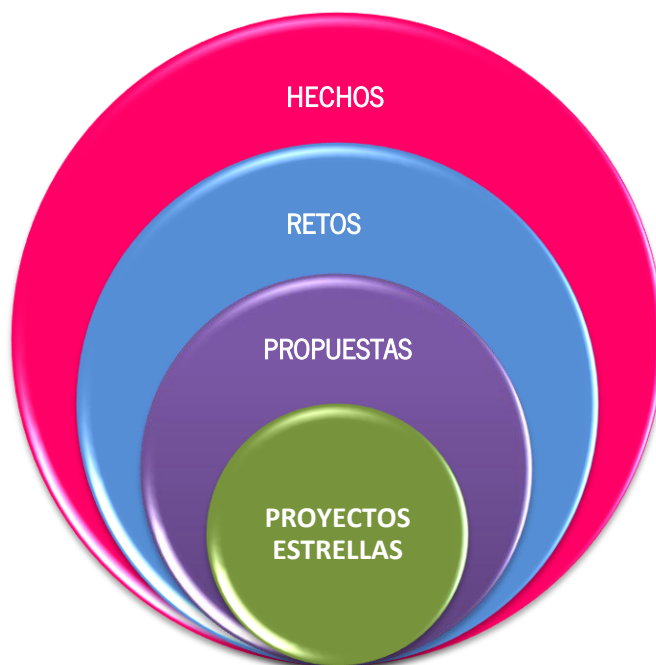
Este Plan de Segunda Generación está estructurado en HECHOS, RETOS y PROPUESTAS, esto es:

Los **HECHOS** identificados son aquellos que están aconteciendo en el Valle del Guadalhorce, en concreto, en relación a la situación de las mujeres y que hemos considerado de gran impacto en el territorio y en el futuro del mismo.

Los **RETOS** o desafíos son las líneas estratégicas que indican por donde es necesario actuar según los hechos detectados.

Las **PROPUESTAS** son los instrumentos que dan respuesta a los retos. Es decir, los retos se abordan con Programas y proyectos.

Los **PROYECTOS ESTRELLAS** surgen de la confluencia de todas las propuestas, quedando éstas agrupadas por temáticas comunes.



9

Este tipo de Plan permite la **revisión constante** de lo trabajado, así como la incorporación de propuestas de mejora recogidas en todas las reuniones celebradas para tal fin.

Estas reuniones se han hecho en cada una de las fases del proceso con las aportaciones expertas de las Asociaciones y de Federación de Mujeres del Valle del Guadalhorce y con personal técnico de los Ayuntamientos de la comarca.

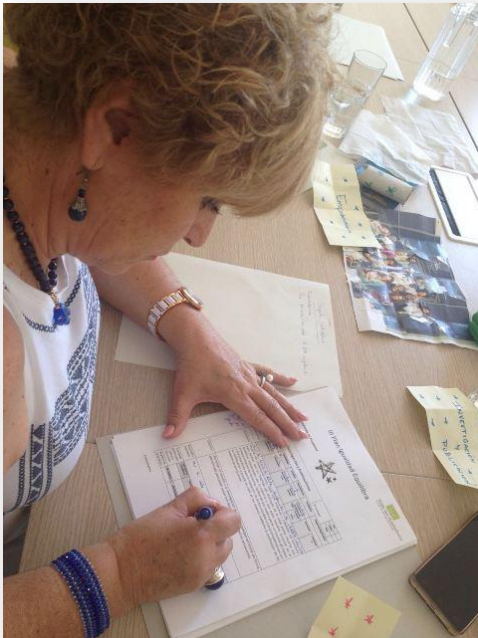
Los agentes nombrados, en una posición activa y reflexiva, han tenido como objetivos durante el proceso de elaboración:

- 1.- Reflexionar, incorporar y validar los Hechos marcados como claves para actuar sobre ellos.
- 2.- Exponer los Retos y desafíos más importantes por los que luchar y hacer Propuestas de acción.

Asimismo, hemos recogido las opiniones, críticas y aportaciones de un grupo de mujeres expertas en el tema, así como la de la ciudadanía en general, con especial atención al grupo de jóvenes.

Se ha tratado en todo momento de huir de una mera declaración de intenciones o de una generación de expectativas no alcanzables. Por eso hemos pretendido centrarnos, no en grandes líneas estratégicas fuera de nuestro alcance sino en propuestas posibles y realistas, donde exista una capacidad real para abordarlas.

El objetivo de este Plan es que queden recogidos elementos como la visión de futuro, los ejes estratégicos y los criterios que deben orientar el desarrollo de proyectos y acciones, como motores de transformación y compromiso por parte del GDR, Ayuntamientos de la zona y de las entidades sociales que trabajan con, para y por las mujeres.



Derecha: Completando Proyectos Estrella.

Izquierda: Dinámicas de trabajo.



Marco teórico

Nuestro **análisis** de la realidad se basa en la llamada *Interseccionalidad de Género*, que tiene como objetivo exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de la combinación de factores e identidades.

Esto nos ayuda a entender y a establecer el impacto de dicha convergencia en situaciones de oportunidades y acceso a derechos, y a ver cómo las políticas, los programas y los servicios que se disponen, inciden en varios aspectos de nuestras vidas que están inexorablemente vinculados entre sí. Este mecanismo comienza con la premisa de que vivimos identidades múltiples, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras de poder.

En su mayoría, los marcos conceptuales de género se centran únicamente en las relaciones de género. Si bien es habitual afirmar que las mujeres no son un sector homogéneo, las implicaciones de ello suelen perderse al momento de la aplicación. Como resultado, ciertos asuntos y experiencias permanecen oscurecidos o invisibles, no se desbloquean o se quedan latentes durante más tiempo.

La **Transversalidad** de género en el diseño de medidas se incorpora para dar cumplimiento a la L.O.3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 15 establece: *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, como entidades que gestionamos fondos públicos”*.

Y el **Empoderamiento** se incorpora como fórmula de trabajo con mujeres, que, como define Marcela Lagarde, *“es el conjunto de procesos vitales definidos por la adquisición o invención e interiorización de poderes, que permiten a cada mujer o colectivo de mujeres, enfrentar formas de opresión vigentes en sus vidas”*.

11

Equipo de trabajo.

El Equipo de trabajo ha estado constituido por:

- Equipo técnico del GDR VG:
 - Isabel Pérez Olveira.
 - Luly Ureña Palma.
 - María José Subires Subires.
 - Ana Hevilla Ordoñez.
- Asociaciones y Federación de Mujeres y por la Igualdad de género.
- Personal Técnico y Político de los Ayuntamientos.



Fases de la metodología**FASE 0:**

- Evaluación del II Plan Equilibra, con la recogida de datos estadísticos y la recogida de información cualitativa con todas las entidades involucradas en el Plan.
- Firma de acuerdo de elaboración del III Plan, entre la Junta Directiva del Valle del Guadalhorce y los Ayuntamientos de la comarca.

FASE 1:

- Encuesta de tareas domésticas.
- Encuesta de espacio público en Ayuntamientos.
- Búsqueda documental, estadística y legislativa.
- Deliberación del nuevo método para el III Plan.
- Diseño del grupo redactor y de trabajo.

FASE 2:

- Organización e identificación de temas claves. Se inicia, por parte del equipo del GDR, el análisis estratégico para identificar y analizar los acontecimientos relevantes y donde se tiene capacidad de actuar: **LOS HECHOS**, la reflexión de hasta dónde podemos llegar y las metas propuestas: **LOS RETOS**.
- Se organiza y se contacta con los agentes claves, Federación, Asociaciones de Mujeres y personal técnico de las administraciones locales, para involucrarlas en el desarrollo del Plan y decidir cómo se afronta este nuevo Plan Equilibra.
- Reuniones de validación de Hechos y Retos propuestos y recogidas de propuestas de mejora.
- Reunión de elaboración de Propuestas.
- Sistematización de los **PROYECTOS ESTRELLAS** y de las propuestas de acción.
- Reunión con mujeres expertas con responsabilidad política y con especialización técnica para validar el proceso de HECHOS, RETOS Y PROYECTOS ESTRELLAS y recogida de propuestas de mejora.
- Recogida información con población no vinculada al movimiento de género: mujeres de entre 50-70 años, Jóvenes de entre 12 a 30 años.
- Alineación estratégica de funciones y responsabilidades de los agentes involucrados directamente en la ejecución del Plan.
- Reunión con un grupo representativo de la Juventud y recogida de propuestas e impresiones.

FASE 3:

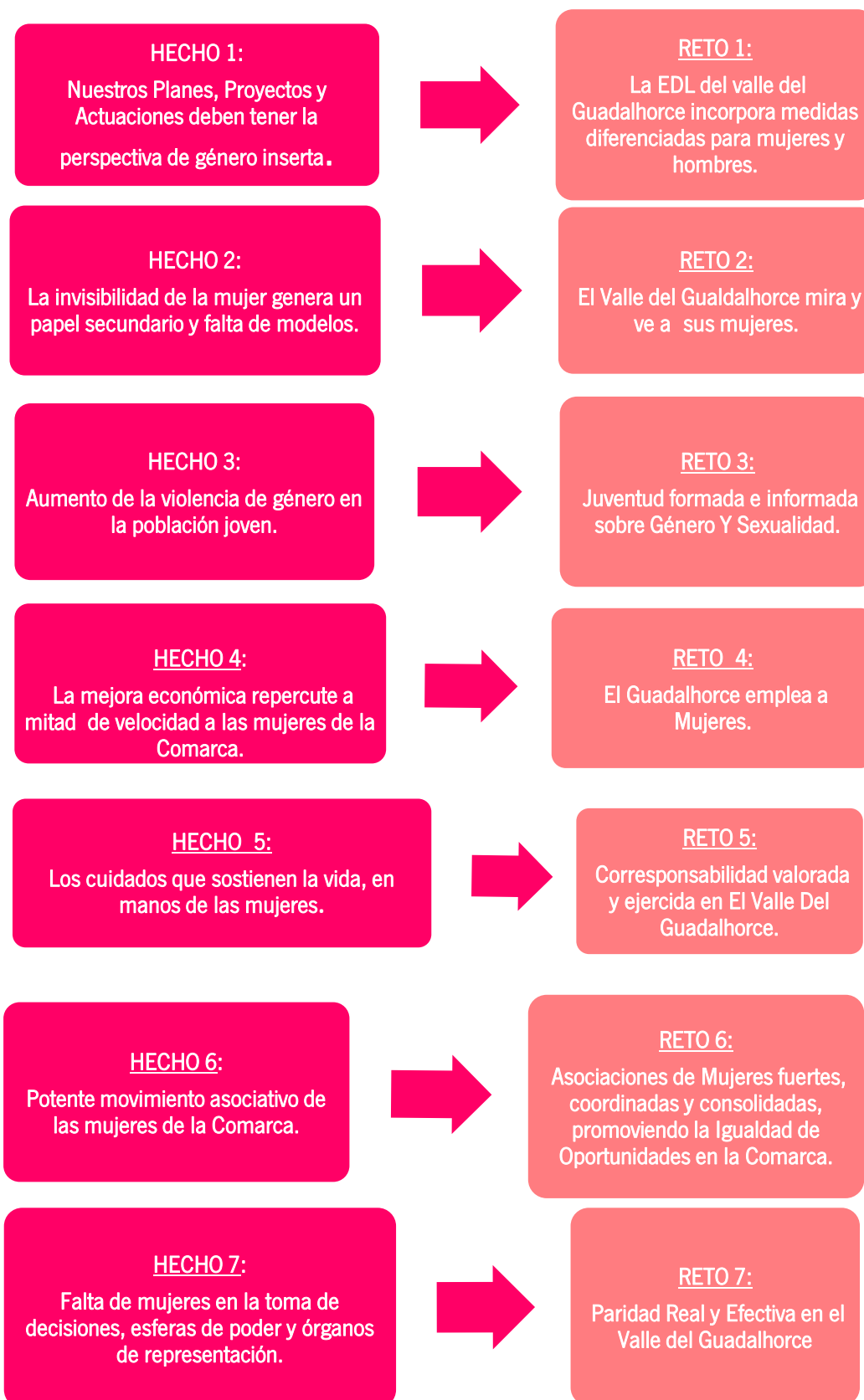
- Diseño, redacción y maquetación del III Plan Equilibra.
- Diseño de Indicadores que den cuenta de cómo avanzamos (Evaluación y Seguimiento).
- Elaboración del I Borrador del III Plan Equilibra 2016-2020.
- Validación por la población, cuestionario online y reunión general.

FASE 4:

- Difusión.
- Puesta en marcha del III Plan Equilibra.
- Coordinación, Seguimiento y Evaluación.



Descripción esquemática de Hechos y Retos planteados



5. Hechos

Pasamos a definir cuáles son *Los Hechos* que marcan la realidad de la comarca desde la perspectiva de género. Estos son los factores considerados más relevantes, que de no ser tenidos en cuenta mantienen las diferencias y las perpetúan, por ello es importante reconocerlos y verlos.



14



Fotos: Reunión validación de Hechos.



Hecho 1**Hecho 1: Nuestros Planes, Proyectos y Actuaciones deben tener la perspectiva de género inserta.**

La aplicación de la perspectiva de género significa cuestionar y entender el modelo socio económico que genera desigualdades; significa analizar y visualizar las diferencias y los puntos de encuentro entre mujeres y hombres, detectar las especificidades por género y sacar a la luz la aportación del trabajo femenino.

Significa, necesariamente, aplicar medidas correctoras para acabar con esas desigualdades y con la estructura jerárquica y de subordinación de las mujeres e incluirlas en el análisis y en la toma de decisiones.

No es fácil aplicar la perspectiva de género porque supone luchar contra el modelo instaurado y asumido. Las resistencias a este enfoque se manifiestan desde todos los ámbitos.

“Marcela Lagarde denominó “velo de la Ignorancia” como un mecanismo ideológico que oculta o impide ver, en este caso, la realidad desigual.”

Cuando se compara la evolución de la percepción sobre la desigualdad de género para la población adulta entre 2002 y 2012, con la de jóvenes de 18 a 29 años entre 2002 y 2013, se observa que con el transcurso del tiempo se reduce ligeramente la percepción de que existe desigualdad en los diversos ámbitos analizados (salarios, compaginar vida laboral y familiar, etc.). Esta reducción es más acusada entre los/as jóvenes de 18 a 29 años que entre la población adulta. (Datos obtenidos sobre el estudio Percepción de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2015).

15

Tabla 1: Evolución de la percepción sobre las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en España, según ciertos aspectos científicos. Población española adulta (todas las edades) y jóvenes (18-29 años).

| | 2002 | 2004 | 2006 | 2008 | 2007 | 2008 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Salarios | 23,70 | 21,80 | 17,80 | 15,50 | 16,40 | 24,10 | 17,70 | 22,30 | 21,00 | |
| Salarios (igual-jóvenes) | 27,8 | 22,5 | 18,4 | 16,9 | 19 | 27,3 | 23,7 | 27,9 | | 28,1 |
| Salarios (diferencia) | -67,7 | -70,9 | -74,9 | -78,8 | -76,3 | -68,7 | -75,4 | -69,6 | -73,0 | |
| Salarios (diferencia-jóvenes) | -65,5 | -72,1 | -78,1 | -79 | -66,8 | -68,8 | -68,6 | -66,5 | | -64,8 |
| Ascenso | 30 | 28,5 | 25,2 | 24,5 | 26,2 | 33,7 | 30,2 | 30,7 | 29,7 | |
| Ascenso (igual jóvenes) | 32,5 | 31,4 | 27,4 | 24,4 | 27,7 | 38,5 | 35,5 | 40,2 | | 37,1 |
| Ascenso (diferencia) | -54,7 | -58,5 | -59,5 | -62,8 | -60,3 | -52,1 | -55,9 | -55,1 | -58,6 | |
| Ascenso (diferencia-jóvenes) | -54,1 | -58,9 | -61,3 | -65,9 | -55,1 | -48,9 | -48,7 | -44,8 | | -46,5 |
| Encontrar trabajo | 33,1 | 32 | 29,9 | 30,3 | 31,8 | 38,1 | 34,6 | 39,8 | 41 | |
| Encontrar trabajo (igual-jóvenes) | 36,8 | 34,4 | 32,1 | 33,1 | 33,7 | 43,3 | 37,7 | 43,9 | | 47,5 |
| Encontrar trabajo (diferencia) | -51,8 | -54,7 | -56,9 | -56,1 | -52,9 | -44,7 | -45,2 | 41,1 | -37,2 | |
| Encontrar trabajo (diferencia-jóvenes) | -51 | -53,1 | -57,8 | -55,8 | -51 | -41,5 | -41,4 | -33,7 | | -20,4 |
| Estabilidad trabajo | 37,5 | 39 | 37,4 | 33,8 | 35,7 | 38,8 | 37,8 | 39,9 | 41,7 | |
| Estabilidad trabajo (igual jóvenes) | 41,4 | 45,2 | 38,4 | 37,7 | 41,7 | 44 | 42,8 | 39,7 | | 48,3 |
| Estabilidad trabajo (diferencia) | -49,8 | -51,5 | -52,3 | -57 | -52,8 | -49,7 | -50,1 | -49,3 | -44,5 | |
| Estabilidad trabajo (diferencia-jóvenes) | -50 | -46,4 | -52 | -53,7 | -47,5 | -44 | -42,1 | -49,6 | | -34,8 |

Fuente: Encuesta sobre la percepción social de la violencia de género en la adolescencia y juventud 2013 y otros barómetros del CIS.



Varias son las explicaciones de Evangelina García Prince, en su ensayo para la revista Mirada Vol. 6. N° 1, sobre el “espejismo de la igualdad” de manera resumida y esquemática:

“En nuestro planteamiento, reconocemos los signos vitales más significativos del espejismo o ilusión de igualdad los siguientes hechos:

- a) La visibilidad presencial o corporal de las mujeres en algunos espacios públicos en los que no era frecuente verlas o de los que estaban excluidas.*
- b) La legitimación que ha alcanzado el tema de la igualdad a nivel político y normativo se toma en sí mismo como indicador del logro real en los hechos. La igualdad en el plano de los derechos puede llegar a confundirse con la existencia de la igualdad real.*
- c) El empleo generalizado del tratamiento “neutral” al género en la concepción y tratamiento de las necesidades e intereses de mujeres y hombres, que se interpreta como tratamiento de igualdad, en verdad resulta excluyente y legitima la diferencia.*
- d) En el imaginario colectivo y en las estructuras de nuestras ideologías sociales básicas, compartimos la creencia generalizada de que somos iguales en términos de ciudadanía y por extensión de humanidad, ideología impregnada fuertemente los discursos educativos, ... No es raro entonces que las propias mujeres estemos colonizadas por esa idea general sobre la igualdad.*
- e) (...) los procesos de descubrimiento y la sacudida que supone para las mujeres ponerse en contacto con el esquema ideológico afectivo de la identidad de género y la conciencia de subordinación (...) da sentido a la idea de que la mayoría no se problematiza alrededor de la condición de igualdad o la da como un dato.*
- f) La presencia de las mujeres en posiciones de visibilidad y significado político se confunde con igualdad real.*
- g) La poderosa y visible movilización alcanzada por las mujeres (...) puede llegar a interpretarse (...) como indicador de la igualdad real.*
- h) El avance de ciertas estrategias de igualdad como la de paridad numérica y la transversalización se interpretan como expresiones reales o finales del logro de la igualdad.*
- i) La confusión entre el creciente y muy importante desarrollo de las tecnologías que han surgido y continúan apareciendo en torno a las políticas de igualdad y el mainstreaming de género frente a los resultados concretos de esas políticas.”*

Por otro lado, existe una percepción, por una parte de la población, que entiende que abordar este tema significa confrontar a hombres contra mujeres o, más aún, atacar a los hombres, por lo que existe un mecanismo de contra argumentos que dificulta la detección de muchas desigualdades, normaliza conductas discriminatorias y contribuyen aún más a que éstas persistan y se legitimen. Entre los argumentos utilizados están “las mujeres no quieren ocupar otro lugar” o “están donde han elegido libremente”; también se suele argumentar como que es “instintivo, de la propia naturaleza, que estemos en unos espacios y no en otros”.

Para tener una percepción real en relación a la situación con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres es necesario entender dónde está el origen de las desigualdades, para no interpretar los hechos bajo un enfoque de situaciones individuales de algunas mujeres. La desigualdad entre hombres y mujeres tiene un enfoque estructural, que va desde la dimensión social, económica hasta una construcción de la feminidad y masculinidad que marca una forma de interrelación entre mujeres y hombres, especialmente en el terreno afectivo y familiar.

El sistema sexo-género es una categoría de análisis en las ciencias sociales que permite cuestionar los valores y creencias en las relaciones entre los sexos, comprender las relaciones de subordinación y



dominación entre mujeres y hombres y cómo influye la desigual distribución de poder en la manera en que mujeres y hombres desarrollan sus capacidades personales, profesionales y sociales.

“La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que «el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia».

Algunos conceptos que nos ayudan a acercarnos al marco teórico Sexo- Género serían:

a. Diferencia entre sexo (características biológicas), de género (construcción sociocultural, que determina cualidades, comportamientos, funciones, roles y normas distintas y complementarias para hombres y mujeres y con una relación jerárquica. Esta jerarquización de tareas deriva en una subordinación de las mujeres a los hombres en lo colectivo y en lo individual).

b. La identidad de género es socialmente aprehendida, se interioriza a partir de la socialización diferencial desde antes del nacimiento (a través de las expectativas que la familia establece según el sexo de la persona que va a nacer). Se interiorizan roles y estereotipos. El hombre se proyecta hacia el exterior y hacia la vida pública, es valorado por su independencia, por su dominación; la mujer se proyecta hacia el interior de la casa y el cuidado, se presentan como afectivas, sensibles, sacrificadas. Las cualidades masculinas están mejor valoradas que las asignadas a las mujeres, por lo que lo referente a las mujeres se infravalora y se sitúa en posición de subordinación y desigualdad, no tienen reconocimiento social, no están en espacios de decisión y poder, su capacidad de acceso a los recursos es menor y sus expectativas ante la vida son distintas.

c. La división sexual del trabajo es consecuencia de esta diferenciación y jerarquización de género. Esto trae consigo una distribución diferenciada y jerarquizada de tareas, tiempos y espacios entre hombres y mujeres en base a los roles y estereotipos de género. La mujer asume el rol de cuidadora principal y se sitúa en el espacio doméstico no valorado ni remunerado. El hombre asume el rol de mantenimiento económico de la familia. De esta manera el empleo remunerado es una obligación para los hombres y una opción para las mujeres, siendo el sueldo de ellas considerado como una ayuda familiar.

M^a Teresa Gallego Méndez en su libro “Mujer, falange y Franquismo” Ed. Taurus.; Madrid 1983, con una frase sencilla describió la socialización de género: “el niño mira al futuro, la niña mira el hogar”.

Desde el reconocimiento de la situación de la subordinación de las mujeres como condición estructural de las relaciones de género, se analizan las situaciones concretas de mujeres y de hombres, sus necesidades prácticas y sus intereses estratégicos para lograr una mayor equidad social.

Marcela Lagarde (1996) “En el sentido patriarcal de la vida, las mujeres deben vivir de espaldas a ellas mismas, como –seres para los otros- “la perspectiva de género expresa las aspiraciones de las mujeres y sus acciones para salir de la enajenación, para actuar cada una como un –ser para sí- y, al hacerlo, enfrentar la opresión, mejorar sus condiciones de vida, ocuparse de sí misma y convertirse por esa vía en “protagonista” de su vida”.

El acceso a un trabajo retribuido y formal, que genere derechos, y el acceso a la educación son claves para avanzar en el camino hacia la igualdad, pero no son suficientes. El mercado laboral no se comporta de igual manera con unas y con otros por su propia condición de género, además en la esfera privada, el



trabajo en el ámbito del hogar y en el cuidado de las personas dependientes apenas si está compartido con los hombres.

Incorporar la perspectiva de género en el Desarrollo Rural además de ser imprescindible supone un mayor esfuerzo ya que estamos en un contexto, particularmente masculinizado tanto en el espacio profesional como en el socio político, en concreto en el Valle del Guadalhorce la representación política en sus siete comarcas es de una alcaldesa frente a seis alcaldes y la Junta Directiva del GDR Valle del Guadalhorce está representada por un 19,35% de mujeres frente al 80,64% de hombres.

Desde el GDR Valle del Guadalhorce pretendemos poner el acento en el aumento de la participación de las mujeres en igualdad de condiciones y de reconocimiento que los hombres, además promover la evaluación continua liderada por una experta en género capaz de detectar aquellos mecanismos sutiles que pasan inadvertidos y que perpetúan las desigualdades de las mujeres con respecto a los hombres.

En el ámbito de la agricultura, el Valle del Guadalhorce tiene una tradición de huertas, una estructura poco competitiva frente al macro mercado actual, por lo que procurar el sostenimiento de la familia supone un esfuerzo y dedicación importante. Y es en esta estructura donde el patrón habitual es el de una explotación familiar donde el hombre, mayoritariamente, detenta la propiedad y la mujer constituye un papel secundario de ayuda familiar tanto en la producción como en sustento de la vida, tareas y actividades estas no reconocidas ni emocionalmente ni a nivel de derechos patrimoniales ni jurídicos. Es decir, la carga del trabajo es tanto para hombres y para mujeres, con la diferencia de que estas ni son pagadas, ni reconocidas, ni se procuran un futuro, pero además las tareas del entorno privado y del cuidado de la familia recaen mayoritariamente en ellas, lo que trae consigo una ocupación total del tiempo en la familia.

“La agricultura europea no podría existir sin la presencia y el trabajo de las mujeres”. Franz Fischer, Comisario de la Unión Europea para la Agricultura, el Desarrollo Rural y la Pesca (1995-2004).

Según datos de la Consejería de en la agricultura europea, una de cada cinco explotaciones agrícolas es dirigida por una mujer.

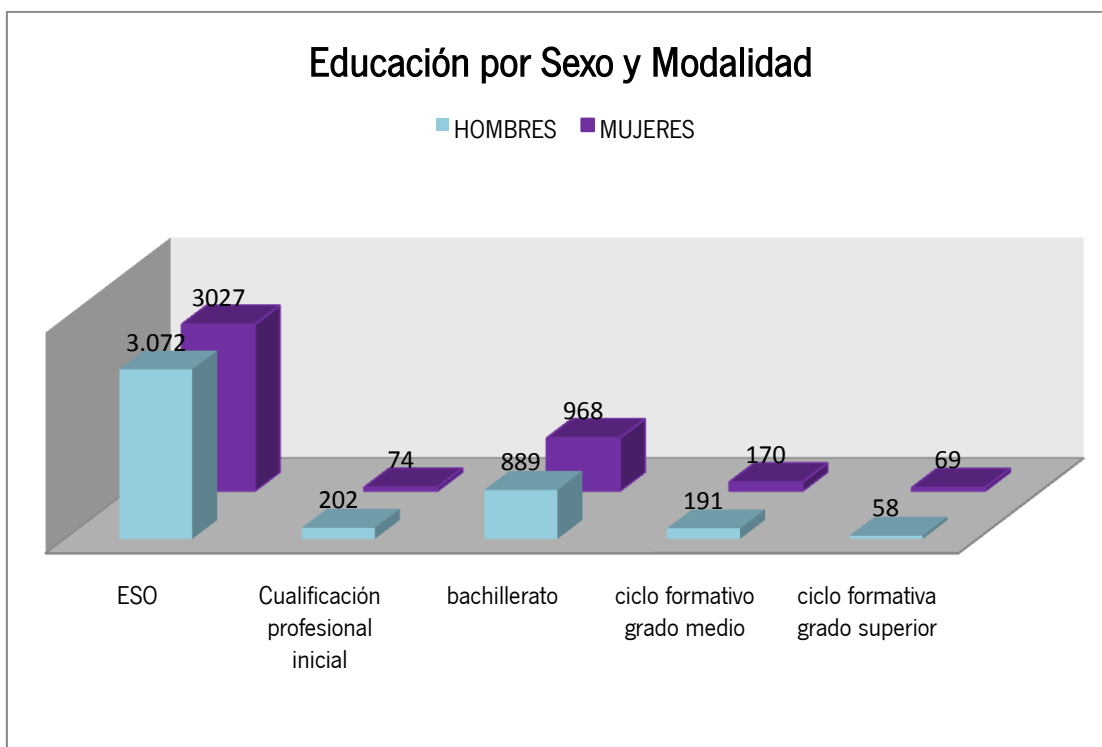
Este patrón es similar en el sector de la ganadería.

En el caso de las mujeres jóvenes han utilizado los que se ha denominado “la huida ilustrada”, tratando de aumentar así las posibilidades de independencia económica, en muchos casos, teniendo que abandonar el entorno rural. Pero cuando entran en juego el amor romántico y los estereotipos de feminidad en la vida familiar, asumen en ese entorno familiar un protagonismo con moldes tradicionales, abandonando, en muchas ocasiones, sus aspiraciones profesionales, la independencia económica y el empleo.

Betty Friedan en su famoso libro “*La Mística de la Feminidad*” (1963/2009) puso de manifiesto el conglomerado de discursos y presupuestos tradicionales acerca de la feminidad que obstaculiza el compromiso intelectual y la participación activa de las mujeres en sociedad.

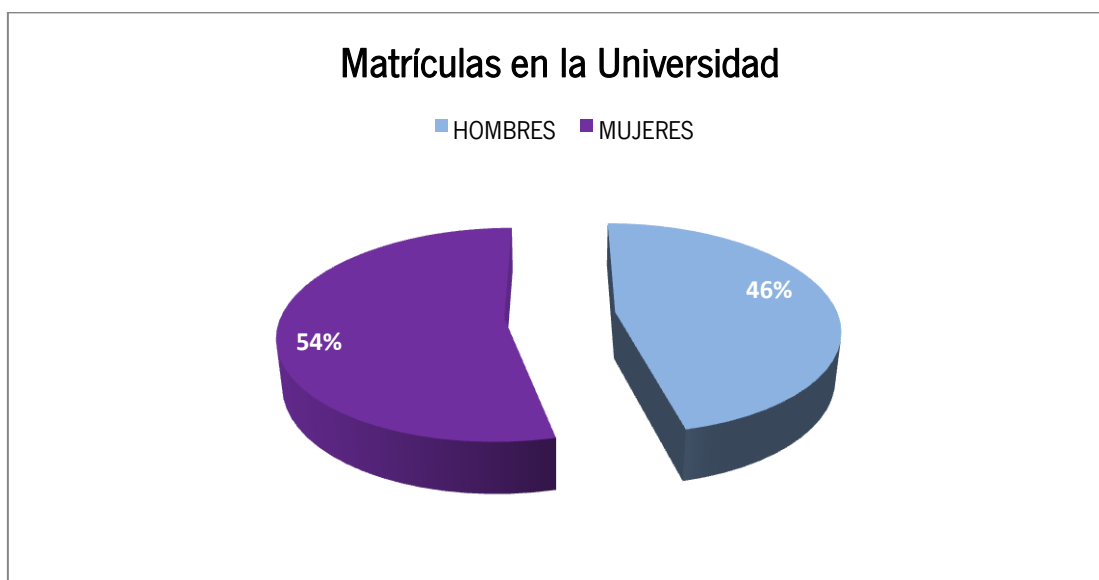


Gráfica 1: Datos registrados de los Centros Públicos en el Valle del Guadalhorce. Año 2013.



Fuente: Fundación Madeca.

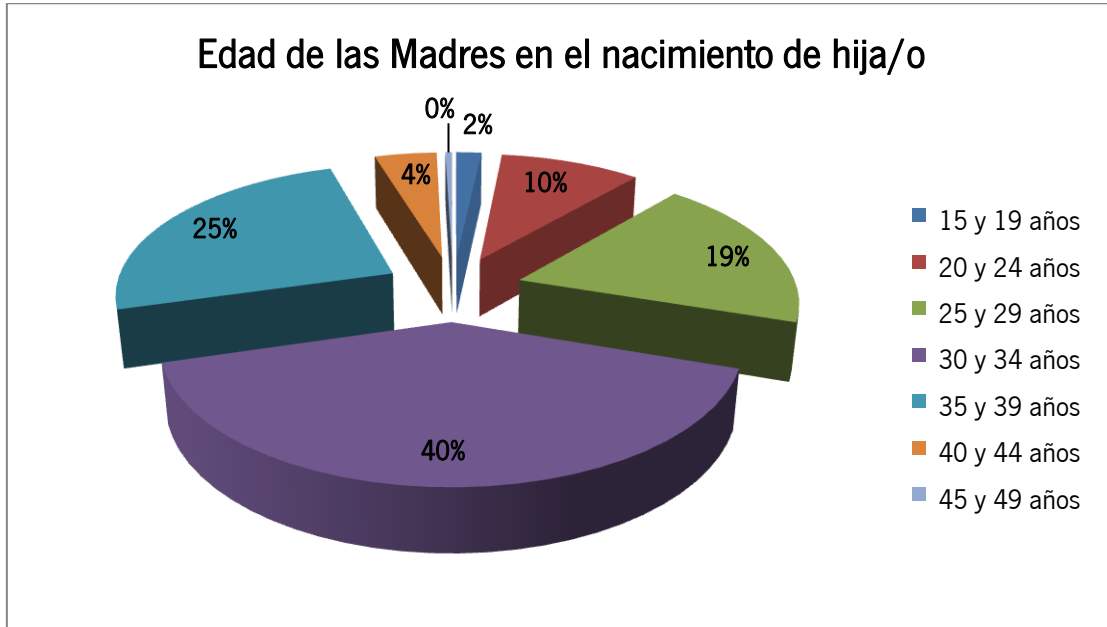
Gráfica 2: Hombres y mujeres de la provincia de Málaga matriculados en la Universidad. Año 2012.



Fuente: Fundación Madeca.

Los datos que se recogen del Valle del Guadalhorce, con respecto a la edad de la madre en el nacimiento de su hija/o, en el 2014, según Fundación MADECA, es que en un 40% la madre está entre los 30 y 34 años, seguido de un 25% entre 35 y 39 años y en un 19 % entre 25 y 29 años.

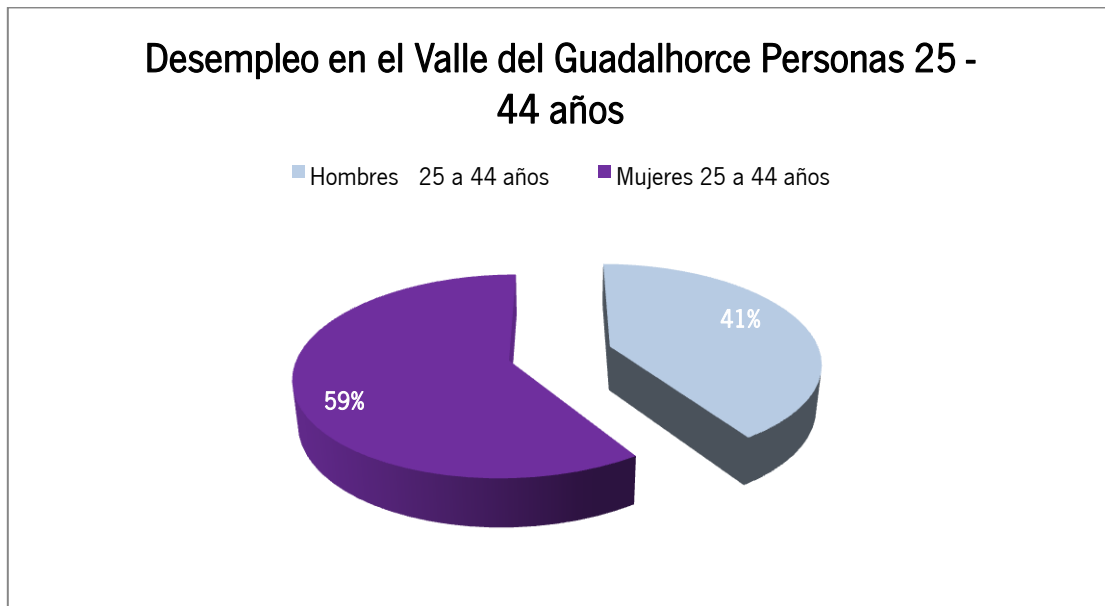
Gráfica 3: Edad de la madre en el nacimiento de su hija/o.



Fuente: Fundación MADECA.

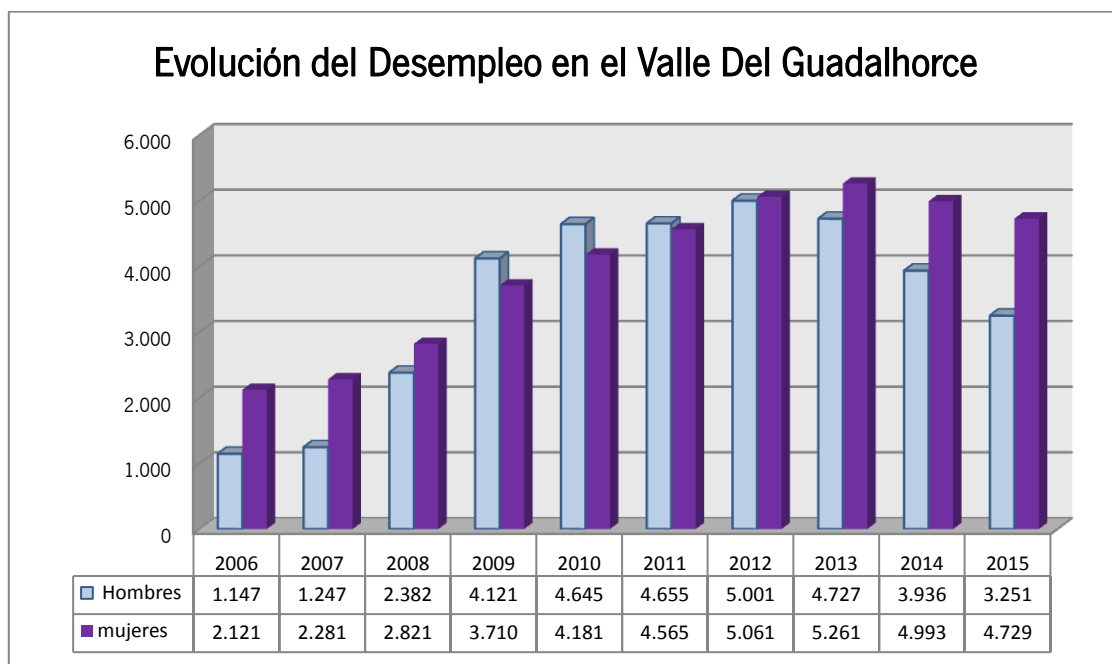
Con respecto a la situación laboral de la población entre 25 y 39 años, edad reproductiva, nos encontramos como el desempleo es mayor en la mujer a pesar de estar ésta mejor preparada.

Gráfica4: Desempleo por edad y sexo en el Valle del Guadalhorce en 2014.



Fuente: Fundación MADECA.

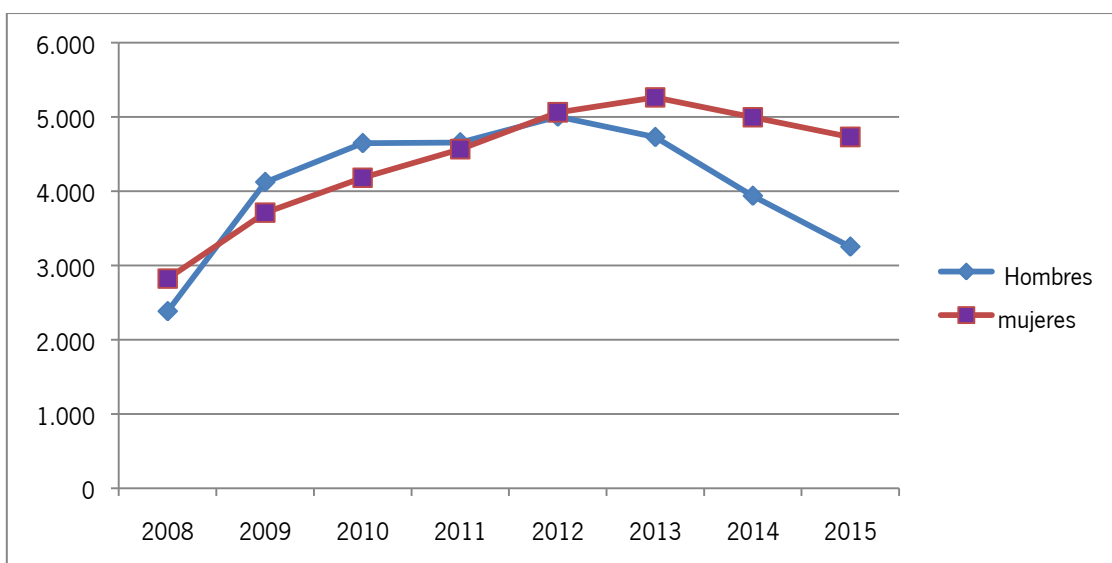
Gráfica 5: Evolución del paro registrado desde el 2006 al 2015 en el Valle del Guadalhorce en hombres y en mujeres.



Fuente: Fundación Madeca.

Desde 2008, año en el que se data el inicio de la crisis económica, hasta el momento actual vemos como la recuperación del empleo ha beneficiado al hombre por encima de la mujer, en el Valle del Guadalhorce. Aumentando, incluso, el desempleo en mujeres en los años de “recuperación”.

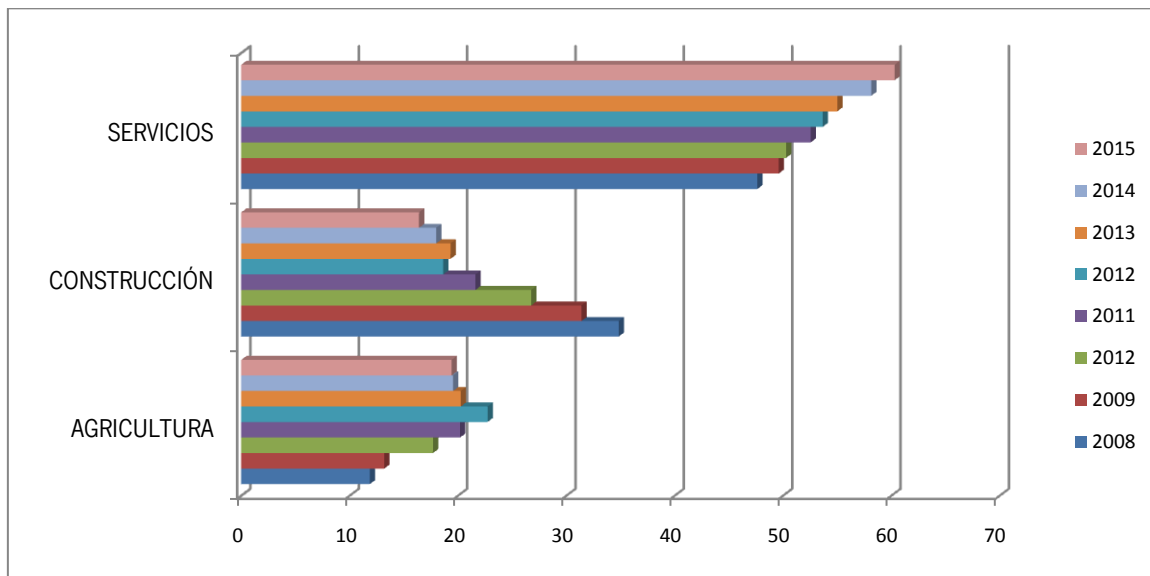
Gráfica 6: Evolución del Desempleo en el Valle del Guadalhorce por sexo, de 2008 a 2015.



Fuente: Fundación MADECA.

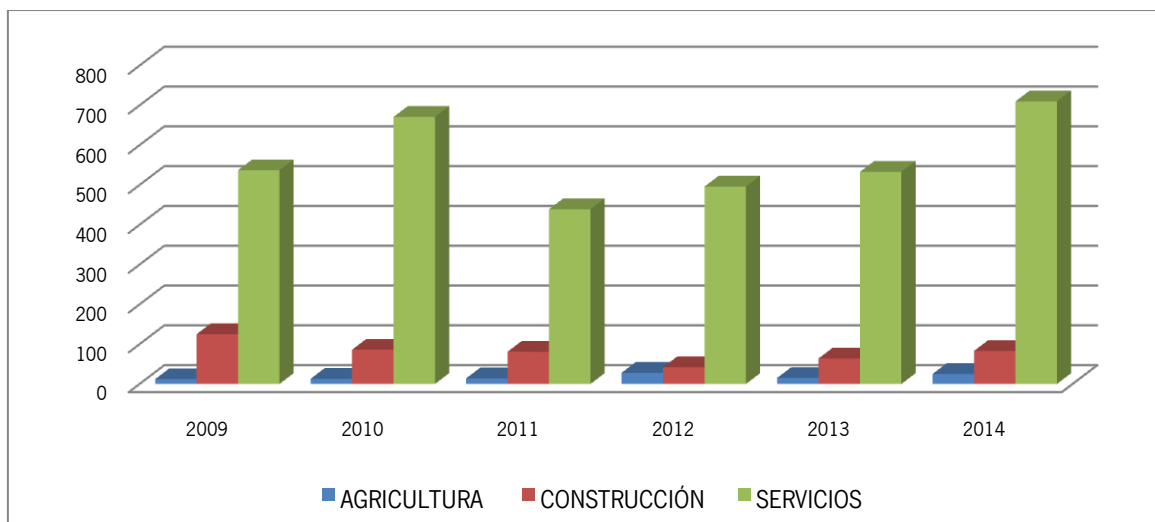
En general, en las últimas décadas hubo un declive de las actividades agrícolas y ganaderas que sustentaban la economía rural. La diversificación se centró en el sector servicios, donde las mujeres asumieron un papel emprendedor significativo. Su inserción laboral, por tanto, ha venido protagonizada por el empleo en sectores no agrarios. Las necesidades generadas en las zonas rurales vinculadas a la calidad de vida, al ocio y a la conservación del patrimonio natural y cultural son sectores donde la inserción de las mujeres se percibe como favorable.

Gráfica 7: Mercado de Empleo, por sectores, en el Valle del Guadalhorce.



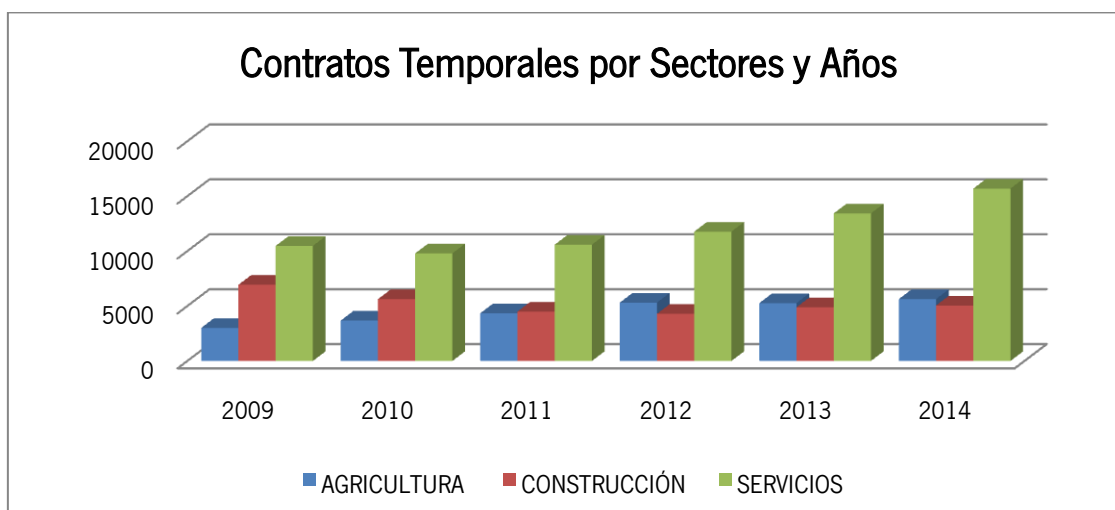
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 8: Contratos indefinidos por sectores y años en el Valle del Guadalhorce.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 9: Contratos temporales por sectores y año.



Fuente: Elaboración propia.

Muchas mujeres del Valle del Guadalhorce han vinculado sus empleos a los servicios, ya sea de manera contratada, a través de fórmulas de autoempleo o en economía sumergida. La mayoría de estas empresas son micro pymes (pequeñas tiendas de alimentación, de ropa de bebés, peluquerías...), de manera que no suponen una sólida carrera profesional sino más bien una renta complementaria y un requisito imprescindible para poder compaginar la atención a las tareas domésticas y de cuidados de las personas dependientes con la actividad profesional. Por eso, para poder sostenerlas económicamente requieren de una dedicación horaria amplia y, en muchas ocasiones, crían a sus hijas e hijos en el negocio.

Por todo ello, no se puede caer el fomento del emprendimiento femenino sin un empoderamiento de las mujeres y sin una sensibilidad hacia la corresponsabilidad en el cuidado de la familia. Empoderar a las mujeres es hablar de equilibrio entre mujeres y hombres y una legitimación social y no solo como si una cuestión individual se tratara. No se puede retrasar más los espacios de participación de mujeres y hombres.

Según M^a Ángeles Durán, en su libro *De Puertas Adentro* (1987), “el sistema económico español no ofrece alternativas reales al trabajo doméstico. La producción doméstica de bienes y servicios es la base en que descansa todo el resto del sistema y la decisión de “dedicarse al hogar” no es una opción personal y libremente asumida por las mujeres, sino una exigencia económica estructural que obliga a ello a la mitad de la población adulta”.

Margaret Schuler definió empoderamiento como “proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales”.

Elvira Sánchez Muliterno autora del libro *Mujer Empoderada* definió “una mujer empoderada es aquella que ha realizado el proceso de conocerse, de romper sus barreras internas y de reconexión con su verdadera esencia. Dando lugar este proceso a una mujer que se conoce, que vive desde su autenticidad, sin copiar los modelos de poder establecidos y que vive su feminidad sin estereotiparla. En definitiva, una Mujer Empoderada es aquella que accede a su poder basándose en su verdadera esencia”.



ONU MUJERES tiene un concepto también que tiene que ver con el espacio colectivo *“Empoderar a las mujeres es empoderar a toda la comunidad”*.

En definitiva, resaltar que, si perdemos de vista el análisis de género, corremos el riesgo de seguir apoyando y ayudando solo a quien se acerque a pedirlo, mayoritariamente hombres, y contribuiremos así a mantener las diferencias de género con la consiguiente sobrecarga de la mujer en el ámbito familiar y público, la perpetuación del papel tradicional de la mujer y la contribución económica a las explotaciones familiares con la ausencia de derechos y prestaciones.

Tal como nos dice Neus Alberto Meri, *“Igual no podemos estar todas en el mismo sitio, pero tenemos que estar todas a una y representarnos a las demás”*.

Valoración del Hecho. Reunión mantenida el 15/03/2016.

Tras la reunión llevada a cabo el día 15 de marzo de 2016, se llega a la conclusión de que el hecho propuesto tiene plena validez y respaldo según la opinión de las representantes de distintas Asociaciones de Mujeres de la Comarca. Además, en dicho encuentro se pudieron poner de manifiesto distintos puntos de vista cualitativos que se recogen a continuación en la tabla de valoración y en los comentarios aportados por las participantes, que vienen a respaldar el hecho.

Tabla 2: Valoración de Participantes del Hecho 1. *Es necesario insertar la perspectiva de género en nuestros planes, proyectos y actuaciones.*

| | | | | |
|------------------------------|-------------------|-------------------------------|-------------------|--|
| Puntuación individual | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Media | 10 | | | |
| Comentarios | Es imprescindible | Fomentar todo lo que se pueda | Es imprescindible | Órgano de control. Identificación logo. Plan para las PYMES. |

Fuente: Elaboración Propia

Otros comentarios recogidos durante el debate:

Forma de concienciación a la población masculina de la importancia del hecho.

Importancia de la visualización: es ilegal no cumplir con los requisitos que se establezcan, hay que ser conscientes de que nos estamos saltando una norma y para ello tiene que existir un órgano de control dentro del GDR e incentivar a aquellas empresas/entidades que si cumplen con los requisitos (dando subvenciones, contratándoles servicios, con un label de calidad de igualdad... todo ello son formas de visualizar).

Si bien no va a ser ilegal no cumplir con las condiciones, si hay ayudas o subvenciones se pueden establecer las normas o requisitos a cumplir para acceder a ellas.

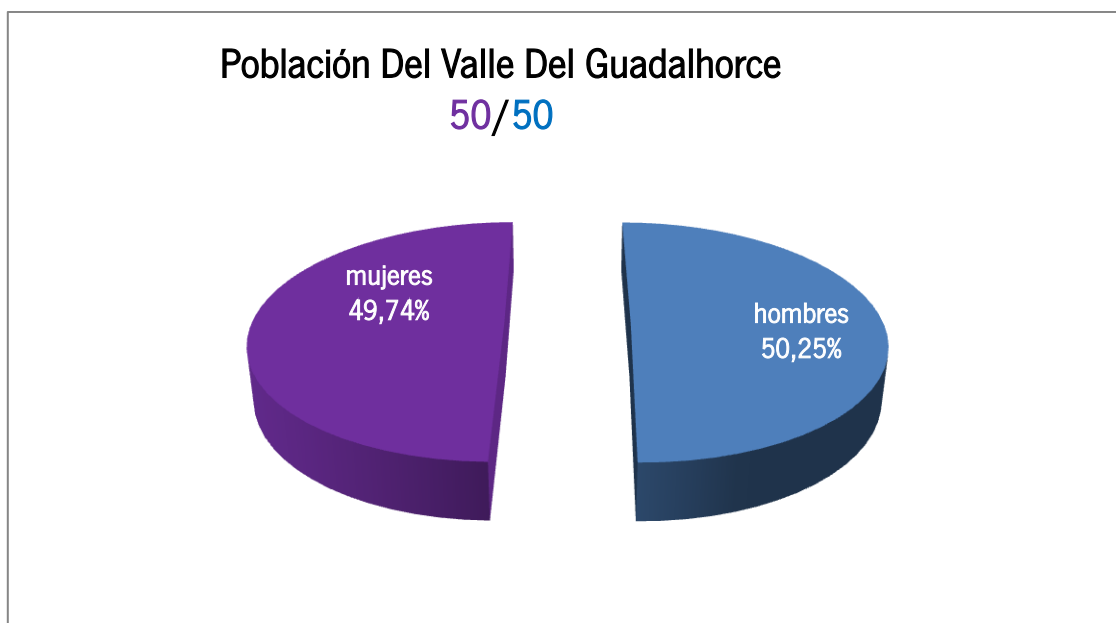
Incentivar positivamente.



Hecho 2**Hecho 2: La invisibilidad de la mujer genera un papel secundario y falta de modelos.**

La población del Valle del Guadalhorce es de 137.606 habitantes, de esta 69.151 son hombres y 68.455 son mujeres. Al poner el acento en la Igualdad de Género y en la visibilidad del papel fundamental de la mujer, no se pide medidas específicas para un colectivo específico sino para atender, como es de justicia, al 50% de la población.

Gráfica 10. Población en el Valle del Guadalhorce, desagregado por sexo.



Fuente: Fundación MADECA.

El GDR, desde la realización del I Plan para la incorporación de la perspectiva de género en la comarca, parte de la convicción de que el desarrollo de la zona ha de tener en cuenta aspectos éticos, sociales, ambientales y económicos. Considera que *“la desigualdad de género es una cuestión social y no una cuestión de mujeres”*. Por ello sigue trabajando para poner en valor la contribución de la mujer en el desarrollo de la zona, asumir la responsabilidad de trabajar, de manera activa, para la totalidad de la población y con medidas específicas para mujeres y para hombres, de manera transversal.

El Reglamento (CE) 1698/2005 relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), establece las normas generales que regulan la Política Comunitaria de Desarrollo Rural y hace especial hincapié en la necesidad de fomentar la igualdad de género y el desarrollo sostenible, afirmando que *“en el contexto de su acción a favor del desarrollo rural, la Comunidad pretende eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación”*. El artículo 8 establece la necesidad de incorporar un enfoque de género en cada una de las fases del programa (diseño, aplicación, seguimiento y evaluación). Este escenario ha quedado, igualmente, incorporado en el marco reglamentario del nuevo periodo de programación 2014-2020.

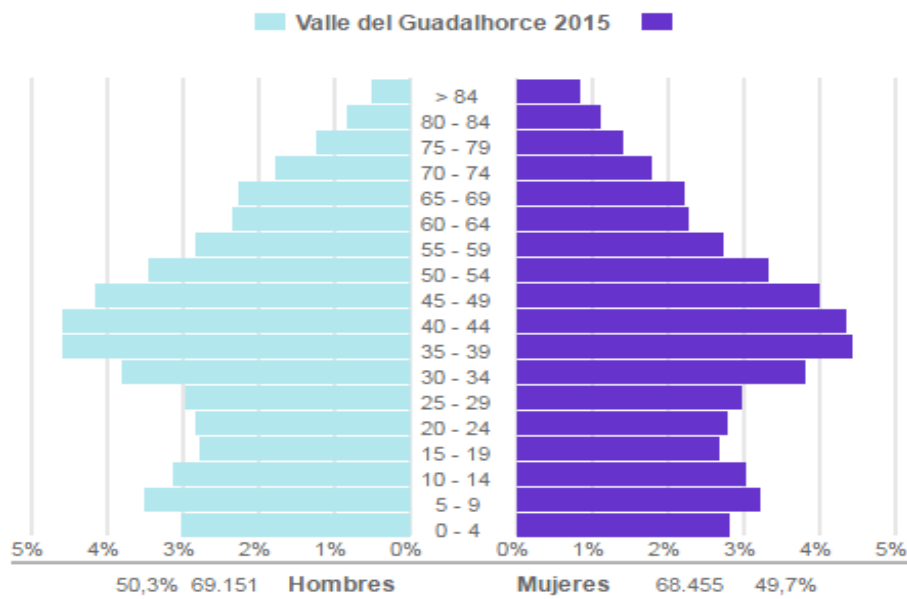
En este sentido, es imprescindible reconocer el papel que juegan las mujeres del Valle del Guadalhorce en la vertebración del territorio. Y no sólo porque la invisibilidad refuerza la desigualdad y la negación de derechos, sino también porque no podemos establecer estrategias para el crecimiento económico y un desarrollo sostenible de la comarca con datos sesgados.



Se debe partir, por tanto, de un conocimiento de la realidad con datos segregados por sexo porque solo teniendo un análisis de género podremos conocer el acceso a los recursos, el control de los mismos, las necesidades y expectativas... en definitiva, conoceremos cuál es la situación de los hombres y cuál es la situación de las mujeres en nuestro territorio.

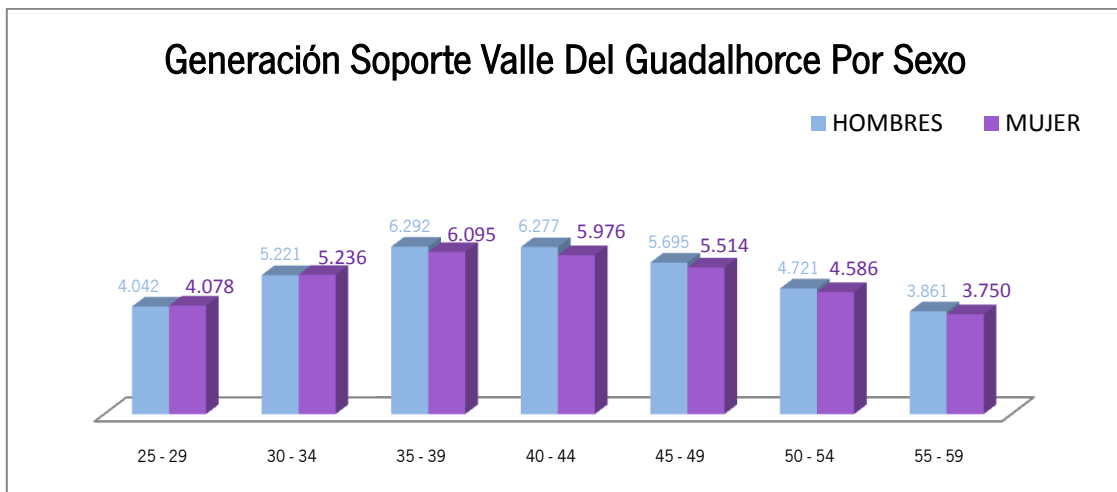
Además de los datos hay que seguir incorporando la visión de las mujeres. Lo femenino es cantidad y también pluralidad. Aporta manos a la obra, un modo de ver las cosas y unas capacidades, más que demostradas, de adaptación a un nuevo modelo de sociedad rural, basado en la explotaciones familiares, multifuncionales y sostenibles que contribuye al desarrollo de nuestro territorio a través de la generación de empleo directo e indirecto en el cultivo y ganadería, comercialización de productos agroalimentarios locales y de la industria artesana y turística.

Gráfica 11. Población en el Valle del Guadalhorce, desagregado por sexo y edad.



Fuente: Fundación MADECA.

Gráfica 12: Generación soporte del Valle del Guadalhorce, por sexo, 2015.



Fuente: Fundación Madeca.

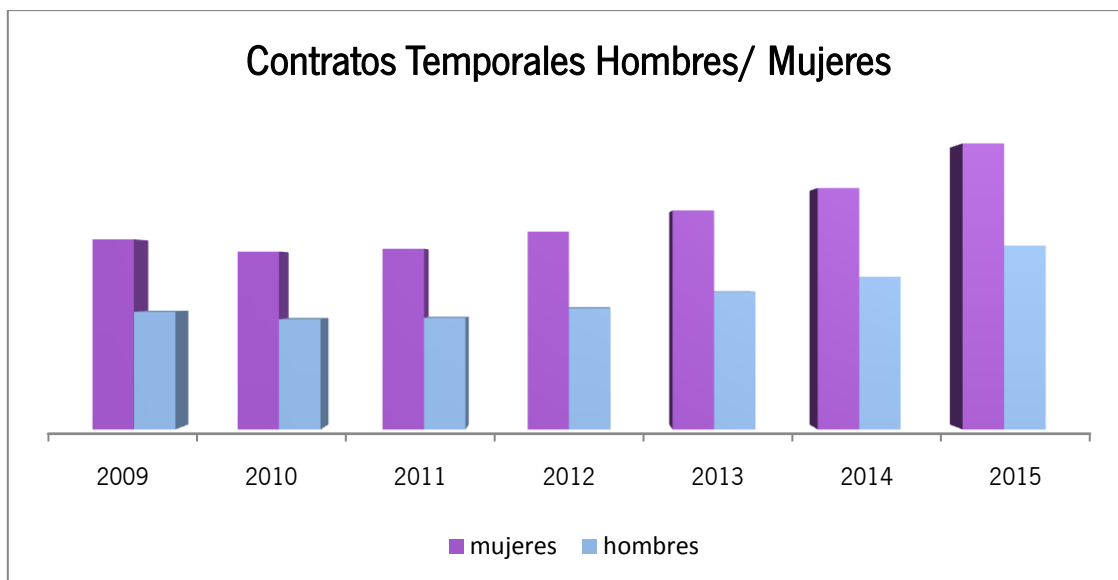
Como queda reflejado en las anteriores gráficas, la población del Valle del Guadalhorce es mayoritaria en aquellas personas con edades comprendidas entre los 25 y 60 años, lo que se ha denominado la generación soporte. Datos coincidentes con otras zonas rurales. Sobre esta población, por su ciclo vital, recaen obligaciones y compromisos tan necesarios que van desde la producción hasta la reproducción, la atención y cuidado a los demás.

Son las mujeres, mayoritariamente, sobre las que recae el cuidado de menores y de mayores dependientes y el sostenimiento familiar. Sin un cambio significativo en la corresponsabilidad de estas funciones del cuidado, la generación de mujeres jóvenes, seguirán avocadas a la atención de una población envejecida muy numerosa en condiciones de sobrecarga, a la renuncia de óptimas condiciones laborales, a la escasez de recursos económicos y a la renuncia de derechos.

La Ley 45/2007, de 13 de diciembre para el desarrollo sostenible del medio rural, señala que hay que prestar atención preferente a las mujeres que residen en el medio rural, de quienes –junto a la juventud– depende el futuro del medio rural”.

Esta dedicación a la dependencia influye, necesariamente, en la inserción laboral. No es casualidad que en el mercado laboral la mujer se encuentre sobre-representada en la contratación temporal y en la contratación parcial.

Gráfica 13: Datos registrados de la población del Valle del Guadalhorce, por sexo y tipo de contrato.



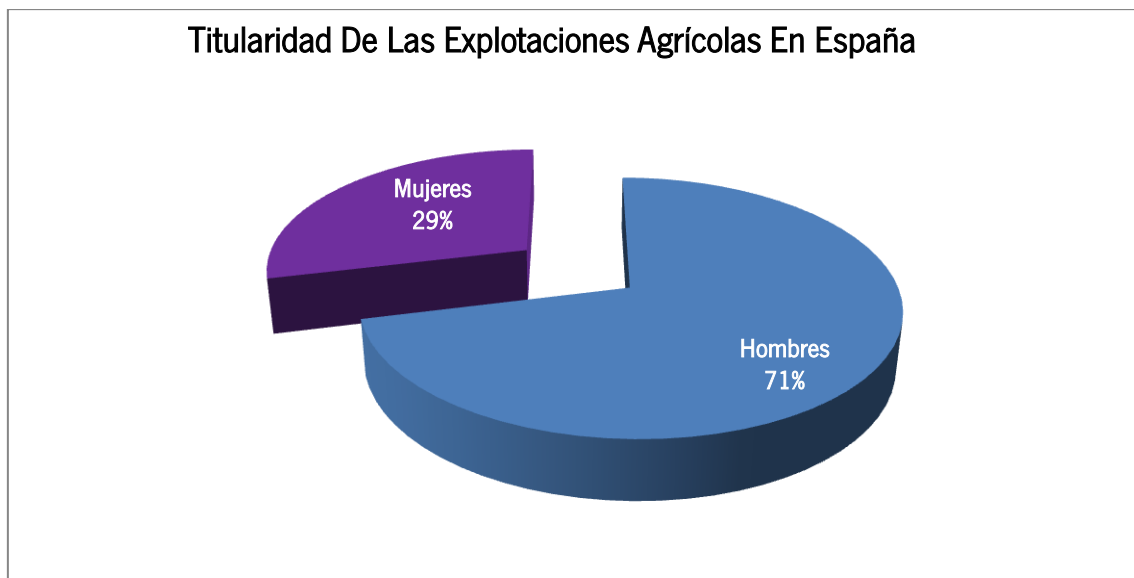
Fuente: Fundación Madeca.

Además, en el caso de colaboración de la explotación familiar, a menudo, se considera como si de una extensión del trabajo reproductivo se tratara, es decir, sin contratos y sin derechos. Las mujeres trabajan y mucho, pero su trabajo no es reconocido socialmente, ni aparece en las estadísticas oficiales. Podemos hablar, por tanto, de un trabajo invisible. “A estas circunstancias hay que añadirle la variedad de criterios de las diferentes fuentes (EPA, Censo Agrario, Encuesta Estructura Explotaciones Agrarias, etc.) que impide la comparación de los datos existentes y la obtención de una visión global de la situación”. (Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente).

El Congreso de los Diputados aprobó la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, con la que se pretendía visibilizar a las mujeres como trabajadoras agrarias; profesionalizar la actividad agraria de las mujeres; apoyar a la agricultura familiar; incentivar la participación femenina en las organizaciones agrarias; fomentar la igualdad entre hombres y mujeres del medio rural; mejorar la calidad de vida del medio rural e incentivar la actividad agraria en el medio rural.

Sin embargo, una ley tan esperada no ha encontrado los resultados previstos. En la actualidad, solo un 29% de mujeres tienen la titularidad de su explotación agrícola, frente al 71% de los hombres, en España.

Gráfica 14: Titularidad de las Explotaciones Agrícolas en España.



28

Fuente: Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Datos a 31 de mayo de 2016.

Muchos planes y proyectos de igualdad de oportunidades han puesto el acento en la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, considerando, por tanto, el trabajo remunerado el centro de la desigualdad de poder entre mujeres y hombres y el eje vertebrador de la organización económica y personal. El mercado sin embargo exige disponibilidad para entrar y mantenerse en el mercado y según sus exigencias de demanda, horarios, remuneración...el prestigio y reconocimiento está en los logros en este ámbito.

En base a ello el trabajo doméstico y de cuidados, no remunerado, no tiene la consideración de trabajo, con la consiguiente falta de reconocimiento, valor, prestigio, remuneración y derechos. Esto es así para aquellas mujeres cuya dedicación de tiempo es completa en el entorno familiar como para aquellas que además la compaginan con un trabajo en el mercado laboral o en la economía sumergida.

(...) *“El tipo de trabajo teñía la totalidad de la vida; determinaba no sólo los derechos y obligaciones relacionados directamente con el proceso laboral, sino también con el estándar de vida, de esquema familiar, la actividad de relación y de entretenimientos, las normas de propiedad y la rutina diaria”.*
Zygmunt Bauman.

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995 puso el acento en la invisibilidad de la mujer, especialmente aquellas de áreas rurales. Se sugirió el 15 de octubre como el «Día Mundial de la Mujer Rural» a fin de destacar el papel desempeñado por ellas en la producción de alimentos y la seguridad alimentaria.



La directora adjunta de la ONU Mujeres, Laskhmi Puri, respondió a la pregunta sobre los avances 20 años después de la conferencia de Beijing y su respuesta fue: *“Debo decir que en general la situación no es buena. El vaso está medio lleno. Tenemos mucho que hacer y nos falta mucho tiempo”*. Además, destacó el dato de que hoy en día existe una feminización de la pobreza en países desarrollados y una escasa representación de la mujer en puestos de poder y de decisión.

“La mujer sufre más discriminación en el ámbito laboral, la maternidad la sitúa en peores condiciones en determinados tramos y eso perjudica en la promoción de su carrera”. Carmen Navarro Martínez, Directora General de Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación Laboral.

Por su parte, Eva Brit, europarlamentaria sueca dijo que *“para romper el techo de cristal hay que crear mecanismos de conciliación que permita a las mujeres escalar hasta lo más alto sin que su vida personal y familia se vea perjudicada. Sin que tengan que elegir”*.

La invisibilización de la mujer pasa también por no nombrarlas, por no generar una representación simbólica adecuada y realista de la diversidad de mujeres, por la resistencia, las burlas a nombrar en femenino lo que es femenino, por la utilización de la imagen de las mujeres cargadas de estereotipos y que las muestran como víctima, como consumidoras o amas de casa. Es necesario sacar a la luz a mujeres referentes en todos y cada uno de los ámbitos donde está presente; mujeres reales; mujeres cercanas.

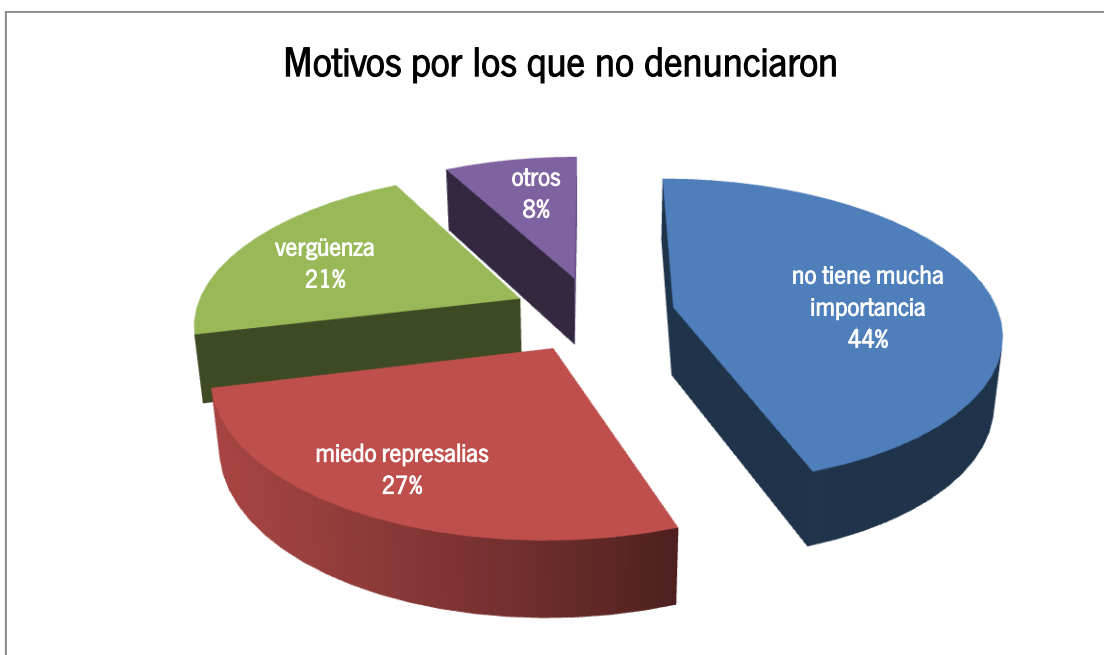
La máxima expresión de la invisibilidad de la mujer es todo el mecanismo desplegado para desatender y desacreditar el significado profundo que va desde los micromachismos hasta los asesinatos machistas dentro o fuera del contexto familiar.

Señalar solo al asesino como causante de la violencia machista o responsabilizar a la mujer por “aguantar” no son más que argumentos perversos para no sacar a la luz que la normalización de las creencias y valores culturales sobre la familia y la forma en que se interrelacionan, los roles masculinos y femeninos, la concepción del poder, la legitimación del uso de la violencia como forma de resolver conflictos o el papel que juegan las instituciones en transmitir y potenciar este modelo patriarcal, son los causantes de que esta situación lejos de solucionarse, se esté instaurando y los datos así lo confirman.

La macro encuesta de Violencia contra la Mujer de 2015, desveló que el 12,5% de las mujeres que viven en España han sufrido violencia física o sexual de sus parejas o exparejas. Esto es 2,5 millones de mujeres. De estas el 67,8% nunca lo han denunciado. Los motivos para ello fueron casi en la mitad de los casos por no considerar la agresión como algo lo suficientemente grave, por miedo y temor a las represalias y por vergüenza, las respuestas más comunes.



Gráfica 15: Motivos por los que no se denuncian los malos tratos.



Fuente: Ministerio de Sanidad, SS.SS. e Igualdad.

Ángeles Sepúlveda García de la Torre, la Directora de Violencia de Género ha recordado que **las víctimas en el ámbito rural presentan "en muchas ocasiones factores de vulnerabilidad añadidos al hecho de ser mujer, tales como la presión social, el mayor control del agresor sobre la vida y el entorno de la víctima o la dificultad para acceder a algunos recursos públicos,...las administraciones locales son la primera puerta de entrada a los recursos públicos, ... hay una necesidad de reforzar la coordinación entre las instituciones"**.



Valoración del Hecho. Reunión mantenida el 15/03/2016.Tabla 3: Valoración de participantes del Hecho 2. *La invisibilidad de la mujer genera un papel secundario y falta de modelos.*

| | | | | |
|-----------------------|---|----|---|----|
| Puntuación individual | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Media | 10 | | | |
| Comentarios | Visibilizar todo lo que podamos a la mujer, en el trabajo rural es fundamental. | | Si se visibiliza a la mujer las ayudamos a ellas mismas a entender su papel de vital importancia y que son protagonistas de cosas que ni si quiera se dan cuentan y así poderlas reivindicar. | |

Fuente: Elaboración Propia.

Otros comentarios recogidos durante el debate:

- Este hecho está muy en relación con el hecho 1. Promoviendo que se visualice tanto los logros como su falta de visualización dentro de las medidas de género en planes, proyectos y actuaciones.
- Compartir recursos, creando redes de sororidad y visualizando los recursos.



Hecho 3**Hecho 3. Aumento de la violencia de género en la población joven.**

La violencia machista, según muestra el INE a fecha del 7 de junio de 2016, ha aumentado en 2015 un 10,6 % con respecto al 2014 entre la población menor de edad. Si bien no contamos con este dato a nivel comarcal, el indicador pone número a una percepción generalizada de cómo el Velo de la Igualdad está muy instaurado en la población joven, difuminando problemáticas que sutilmente merman sus autenticidades.

Hombres y mujeres hemos sido personas educadas en un sistema patriarcal y necesitamos desafiar las resistencias que el propio sistema ha creado entre la población joven, para poder remover creencias tan instauradas como los mitos del amor romántico, el “princesismo” y los superhéroes, los cuerpos estereotipados, el permanecer en segundo plano, etc. Y así educar desde más espacios (escuela, familia e instituciones, ya que educa toda la comunidad) apoyando desde más iniciativas la lucha contra las sutilezas que van mermando las capacidades de las chicas para convertirlas en esclavas de los mitos y a los chicos en súper salvadores heroicos con dificultad para mostrar sentimiento, empatizar o escuchar.

En opinión de Marisol Rojas, psicóloga experta en violencia de género, *“el mayor problema actualmente es no reconocer que están siendo víctimas de un tipo de violencia. Ahora mismo se está dando un machismo más sutil, más difícil de detectar. En otras generaciones hemos vivido un machismo y una violencia más visible, más reconocible como maltrato. Hoy la forma de expresar el control a menudo tiene formato digital.”*

32

Sin datos, pero conociendo la Juventud del Valle del Guadalhorce...

El proceso participativo llevado a cabo durante la creación de este plan ha contado con varios foros de intercambio, con jóvenes de diferentes tramos de edad, así como profesorado, asociaciones y personal técnico de Igualdad. Ello, unido a que el GDR VG, desde su área de juventud, lleva a cabo proyectos de igualdad con jóvenes, nos ha facilitado un mapa de la realidad con respecto a juventud y género, que pasamos a contar a través de los efectos más relevantes derivados de las diferencias de género en la edad joven:

- Relaciones de pareja y videojuegos o la propia familia: La igualdad ni les llega ni tiene buena prensa entre sus iguales, está muy manida, y cubierta por el velo de la falsa igualdad, por lo que es necesario darles información que les haga libres de elegir, crear su propia identidad y que promueva la deconstrucción de valores machistas forjados en el control y la sumisión, y oponiendo a esta realidad armas como el conocimiento de su sexualidad y el cuidado de ésta.
- En el ámbito del empleo tener un hijo/a supone para las mujeres jóvenes un freno en sus carreras profesionales, una parada en su proyección profesional, siendo a menudo causante de pérdida de independencia y libertad económica, y dando lugar a la necesidad de ser sostenida sin saber si alguna vez las podrá recuperar o no. Éste es uno de los motivos por los que las mujeres suelen buscar trabajos con garantías laborales y se enfocan menos en la creación de empresas, mientras que el hombre tiene más seguridad y posibilidad de testar ideas emprendedoras en el ámbito privado.



- Cosificación del cuerpo de la mujer, publicidad que usa a las mujeres como reclamo, exigencias de medidas estándar, industria del consumo que se beneficia y controla los cánones de belleza. Jóvenes sumisas que desean gustar a toda costa.
- A pesar que cada vez las chicas tienen más formación universitaria, siguen siendo las que cobran menos haciendo lo mismo (ver hecho sobre empleo), sufren segregación vertical (dificultad de ascender en puestos de responsabilidad), y horizontal (las chicas eligen ocupaciones tradicionalmente femeninas y los chicos ocupaciones tradicionalmente masculinas).

Al respecto hay consenso sobre la necesidad de educar en igualdad y libres de violencia; por ello, con la implantación de Planes de Igualdad prácticamente en todos los centros educativos en nuestra comarca se desarrollan actividades tanto por el profesorado como por las AMPAS, escuelas de madres y padres, que han fomentado el acercamiento hacia la Igualdad de Género. Especialmente reconocido es el C.P. Carazony en Coín, que cuenta con la Maestra por la Igualdad, como ella se denomina, Ana María Jiménez Díaz, pionera y galardonada a nivel provincial y andaluz por su labor incansable a favor de la igualdad entre los y las peques. Ella, además de trabajar en el Aula, también se ha preocupado de crear un Blog con fuerte presencia en redes sociales, “Docentes por la Igualdad”, donde se comparten recursos didácticos para impartir la materia de forma transversal o específica, y este es seguido ampliamente por el profesorado.

Si bien nos faltan datos al respecto, nos consta que se experimenta cierta “huida ilustrada” de las chicas y chicos jóvenes formadas y formados -no sabemos si existe diferente incidencia para chicas y chicos de este fenómeno en los pueblos más grandes, pero en todo caso en los pueblos más pequeños, las chicas suelen salir con más frecuencia, en busca sobre todo de primeras experiencias laborales e idiomas. Otro de los elementos característicos de nuestro territorio, que puede ser una fortaleza o una debilidad, dependiendo de cómo lo miremos, es la cercanía a centros que pueden suponer plataformas de empleo para jóvenes, como el PTA, la Costa del Sol o Málaga capital.

Elementos que pueden ser sustentadores de cambios entre la población joven del Valle del Guadalhorce, son las propias referencias de jóvenes más adultas que están abriendo camino en igualdad. Nos referimos en concreto a jóvenes de la comarca que se involucran en programas de participación juvenil, ya sea en sus centros educativos, Ayuntamientos, asociaciones juveniles comarcales como Acción Naranja, el propio GDR VG u otros espacios, y han tomado conciencia, demostrando con su actitud un querer seguir avanzando en este sentido y rompiendo moldes. Algunos ejemplos de ello los encontramos en los/as jóvenes que participan en el programa MEDIANDO, con XIV Ediciones a sus espaldas, y que cuenta con talleres de género especialmente diseñados para ellos/as, o Intercambios Juveniles Europeos con temáticas de igualdad que llevamos a cabo con frecuencia desde el GDR VG, como “Stop Violence 2.0” o “EqualART”; también grupos de batucada, hip hop o teatro que incluyen entre sus temáticas la lucha por la igualdad. Para este plan, la juventud de la comarca conforma una masa crítica de personas con una alta motivación y liderazgo, que, gracias al trabajo por la igualdad de la comarca, pueden ser claves referentes para seguir avanzando y consolidando dichos avances.

Existen profesores y profesoras en los Institutos de Secundaria del Valle del Guadalhorce que se están formando a través de los CIM o de los CEP sobre cómo tratar con problemas de violencia, pero no sólo eso: también nos hacen llegar sus peticiones de trabajar la gestión de las emociones o la sexualidad, e incluso hacer trabajo con las familias para que podamos atender desde más frentes esta necesidad.



El Estado de la cuestión de género y juventud a nivel nacional

Las nuevas generaciones muestran notables e innegables avances en esta materia: según el estudio *Jóvenes y Género. Estado de la Cuestión*, elaborado por el Centro Reina Sofía sobre adolescencia y Juventud en 2013, las desigualdades en el ámbito laboral, el reparto de las tareas domésticas o cuidados de personas y la persistencia de estereotipos sexistas demuestran que la sociedad no es tan igualitaria como definen sus normas. La expresión más radical de estas diferencias son los episodios de violencia de género y el clima que los propicia, la violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

“La cultura social no cambia fácilmente de un momento a otro. Venimos de una sociedad muy desigual. Hay mucho de socialización que es muy inconsciente, son ideas muy arraigadas, de cientos de años con ese pensamiento, que es muy difícil quitar de dentro de nosotros/as mismos/as”, según la catedrática de Sociología de la universidad de Madrid, Inés Alberdi.

Todo ello responde a una dominación por parte del hombre y una sumisión por la mujer, tal como dictamina el sistema patriarcal dominante; perjudicando gravemente a los derechos de las chicas, si bien cuenta con efectos perversos también en los chicos, a quienes la frustración y la necesidad de demostrar la hombría les lleva a los más altos índices de suicidios y accidentes de tráfico entre los 15-29 años, y también siendo los chicos los que cometen más delitos y ocupan más plazas en los centros de menores y cárceles, o en centros de desintoxicación.



Una niña sostiene un cartel con motivo del Día Internacional de la Mujer en una foto de archivo - EFE / JEFFREY ARGUEDAS

De dicho estudio resaltan:

- Cómo están de acuerdo, bastante o muy de acuerdo un 31,6% de los chicos que afirman que “un buen padre debe hacer saber al resto de su familia quién es el que manda”.
- “Cuando una mujer es agredida por su marido, algo habrá hecho ella para provocarlo” aceptado por un 29,8% de los chicos.
- Cada vez con mayor frecuencia el maltrato está presente en los noviazgos entre adolescentes y jóvenes. En concreto, el 95,3% de las chicas y el 92,8% de los chicos admiten haber ejercido violencia psicológica sobre sus parejas.



- Se advierte la persistencia de estereotipos tradicionales en el señalamiento de las cualidades que más se aprecian en hombres y mujeres.
- Las cualidades masculinas más valoradas tienen que ver principalmente con el poder, la fuerza, la valentía, la firmeza, la autosuficiencia, la competitividad; se les presupone más proactivos a la agresividad y a la violencia y a aceptar con mayor naturalidad su sexualidad manifiesta.
- En las mujeres se valora la sensibilidad, la capacidad de perdón y comprensión, la generosidad, la pasividad y dependencia afectiva y se prefiere que no hagan tan manifiesta su sexualidad. Por encima de todo, la cualidad más valorada en las mujeres por los hombres es la del atractivo físico.
- La mayoría de las y los jóvenes no parecen tener problemas ni anticipar peligros en el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación), aunque podemos detectar que las mujeres tienen mayor sentido del riesgo y son más prudentes en el uso que de ellas hacen. Con respecto a nuestra comarca, el proceso participativo para el diseño de este plan nos arroja información menos alentadora, con jóvenes que tras preguntar qué peligros tienen las nuevas tecnologías respondieron “que te pueden dar calambre”, y efectivamente esto demuestra que no son demasiado conscientes de la necesidad de protegerse en las redes sociales, por ejemplo.
- El control manifestado a través de las redes sociales, donde la juventud tiene mucha presencia, un 95% es la magnitud de jóvenes utilizan internet con asiduidad, a diario, y un 83% las redes sociales, y ello lleva a formas muy sutiles de dominación, que a menudo no son fáciles de detectar por la población joven, pero sus manifestaciones son claras pruebas del ejercicio de la violencia psicológica en la pareja (en modo virtual, pero con las mismas consecuencias).

Conclusión

35

En la juventud hay una exposición a complejidad de factores y un momento de definición personal de la vida. Ofrecer otras entradas de información que no sean tan comerciales o socialmente fáciles de recibir para la población joven es nuestra herramienta; si bien no garantiza el cambio, al menos tiende la mano a quien lo quiera llevar a cabo, y está demostrado cómo la formación/información disminuye índices de violencia y mueve conciencias.

Desde muchos ámbitos: educación, políticas de juventud e igualdad de género... se está trabajando sobre este hecho dada la trascendencia del mismo; sin embargo, debemos hacer revisión del método, ya que la población joven está muy expuesta a la influencia de medios audiovisuales como series y programas de televisión, videojuegos, cine, música o tendencias de Internet, cuya potencia y constancia son muy relevantes. Contra esto, nuestra herramienta es la conciencia crítica, que se puede desarrollar en espacios de familia, la educación reglada y la educación no formal (voluntariados, intercambios, encuentros, espacios organizados de aprendizaje y vivencia). El trabajo con jóvenes necesita de acciones en constante revisión, las preferencias cambian rápidamente y es necesario conectar desde espacios de libertad.

Debemos desgranar la ideología de género sobre la que se articula nuestro mundo para la gente joven, ya que **hasta llegar a la violencia hay muchas manifestaciones de la diferencia o inequidad que van abonando el terreno de la baja autoestima en ellas y de la dominación en ellos.**

Sin duda debemos contarles a las y los jóvenes la cartografía rocosa con la que se van a encontrar, como nos cuenta Silvia Nanclares: “Háganlo, háganse cargo, hagámonos cargo, expliquemos a nuestras niñas y niños las reglas del juego; y hagámoslo sin ambages, sin idealismo igualitarista edulcorado, como quien explica honestamente una cartografía rocosa a un caminante, mientras luchamos por cambiar ese accidentado camino, claro”. Porque ciertamente son neófitos en la materia, y es un flaco favor seguirles ocultando lo que ocurre con el pesado velo que la igualdad formal está conseguida.



Las aportaciones hechas en las mesas de participación resaltaban:

- Cómo los movimientos reivindicativos a favor de los derechos humanos como el 15 M o el tren de la Igualdad, están cada vez compuestos por mujeres más jóvenes.
- También se baraja la hipótesis de que el retroceso en igualdad en la población joven responde a un retroceso por no estar los planes de igualdad aún insertos en la dinámica de los centros educativos, pero ahora la situación va a mejorar.
- La repercusión del movimiento en pro de la igualdad en nuestra comarca no es tan visible entre la población joven, aunque vemos incipiente movimiento entre el profesorado, sobre todo en redes sociales.
- Nuestras asociaciones tienen dificultad para que las mujeres más jóvenes se unan a ese formato, no obstante, en redes sociales sí que hay grupos de mujeres jóvenes que comparten aficiones desde el apoyo mutuo.
- La dificultad para expresar sentimientos, la deslegitimación que sufren al salirse de los roles tradicionales como sustentadores de la familia o el miedo a parecer poco masculinos son algunos de los elementos que sujetan a los varones dentro de un rol privilegiado y restrictivo. Ser la identidad de referencia, no poder ser *otra*, quizás tenga unos costes que no todos estén dispuestos a pagar. Esta parte es sumamente relevante para los activistas igualitarios.

Todo esto se polariza en nuestra comarca mostrándose tanto por darse muy marcadamente conductas machistas entre jóvenes, como por encontrar jóvenes que se atreven a enfocar su vida rompiendo estereotipos y roles. Y es que en nuestra comarca la ruralidad es especialmente peculiar por sus dimensiones (pueblos muy grandes y otros muy pequeños), posición (cercanía a grandes núcleos urbanos, acogimiento de nuevos pobladores, entre otros) dándose así la convivencia de los más marcados modelos patriarcales con las actitudes de cambio, aún no apeladas por grandes masas.



Valoración del Hecho. Reunión mantenida el 15/03/2016.Tabla 4: Valoración de Participantes del Hecho 3. *Aumento de la violencia de género en la población joven.*

| | | | | |
|------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|
| Puntuación individual | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Media | 10 | | | |
| Comentarios | Con las nuevas tecnologías se ha sembrado un desinterés por casi todo lo demás, nos tenemos que reinventar para poder concienciar. | | | |

Fuente: Elaboración Propia

Otros comentarios recogidos durante el debate:

- Importancia de las Nuevas Tecnologías.
- Diferente educación.
- Normalización de la violencia.
- Amor romántico.
- Es muy importante porque vamos perdiendo.
- ¿Sólo violencia? ¿Queremos incluir otras cosas?
- La juventud necesita empoderamiento para saber detectar la violencia. Hay que trabajar con ella sobre otros valores.
- Trabajar también de otro modo, con las redes sociales y NNNT.
- Trabajar también con todas las áreas, con el profesorado.
- Nosotras mismas nos tenemos que reinventar a la hora de transmitirlo, utilizando las herramientas que ellos utilizan.
- Dedicarles tiempo, cariño.
- Han crecido en el espejismo de la igualdad.
- “Confusión: queremos los mismos derechos, no ser iguales”.
- Trabajar todos los conceptos: igualdad en particular.
- “Mi niño en mi casa hace de todo, igual que su mujer”. ¿Y ya por eso hay igualdad? Luego sale y acosa a la novia.
- La mujer ha sido educada en el mismo sistema patriarcal que el hombre.
- Ahora el trabajo está mucho más relacionado con el dinero.
- Hay que “desaprender” pero ¿cómo se hace eso? Es más difícil que aprender.



Hecho 4**Hecho 4: La mejora económica repercute a mitad de velocidad a las mujeres de la comarca.**

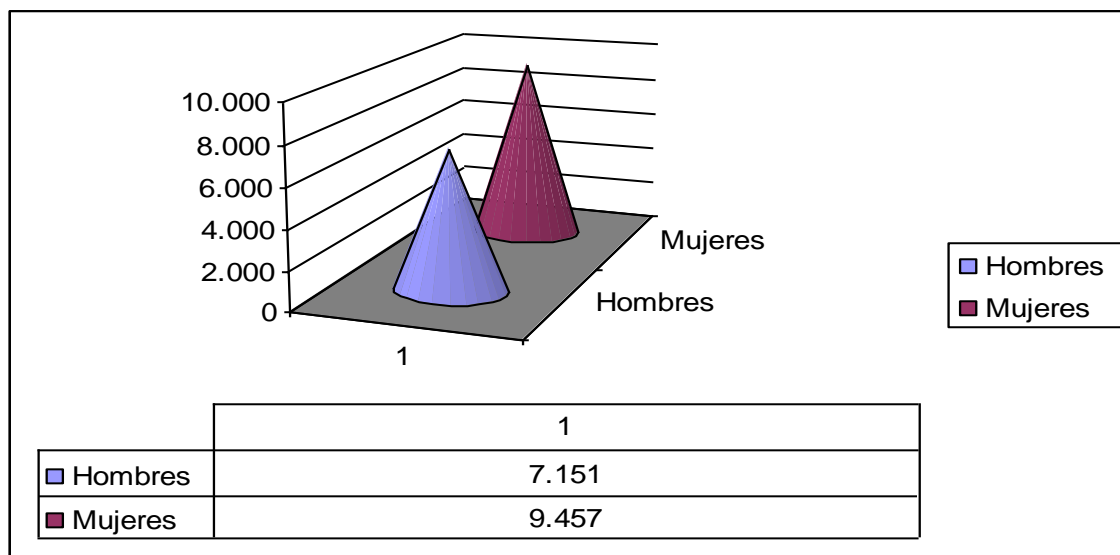
Es fundamental incorporar al análisis económico de nuestra comarca el estudio de las desigualdades de género. Para ello, debemos reconocer que las personas somos seres interdependientes y necesitados de múltiples cuidados. El trabajo de cuidados, realizado mayoritariamente por las mujeres desde los hogares de forma no remunerada, es imprescindible para que el sistema económico actual pueda funcionar, pero no es reconocido como un ámbito de la economía. Desde esa perspectiva, autoras como Amaia Pérez Orozco y Cristina Carrasco apuestan por visibilizar y valorizar el trabajo no remunerado como medio para reflexionar sobre el papel que el género juega en la economía, proponiendo ideas y herramientas con vocación de transformar la realidad. (Ver hecho de los cuidados).

Nuestra comarca desde el análisis económico de Género.

Los datos relativos al empleo de las mujeres en la comarca del Valle del Guadalhorce muestran que el paro registrado desciende en términos interanuales, lo que se traduce en 12.650 parados registrados menos respecto a febrero de 2015. Sin embargo, las cifras muestran una reducción bastante inferior para las mujeres, con una tasa de -4,6% frente al descenso de -8,5% en los hombres. Por lo que, si bien existe una mejora económica, ésta repercute a la mitad de velocidad en las mujeres. Podemos ver en números totales cómo el desempleo sigue siendo un 14 % superior en las mujeres.

38

Gráfica 16. Desempleo segregado por sexo, febrero 2016.

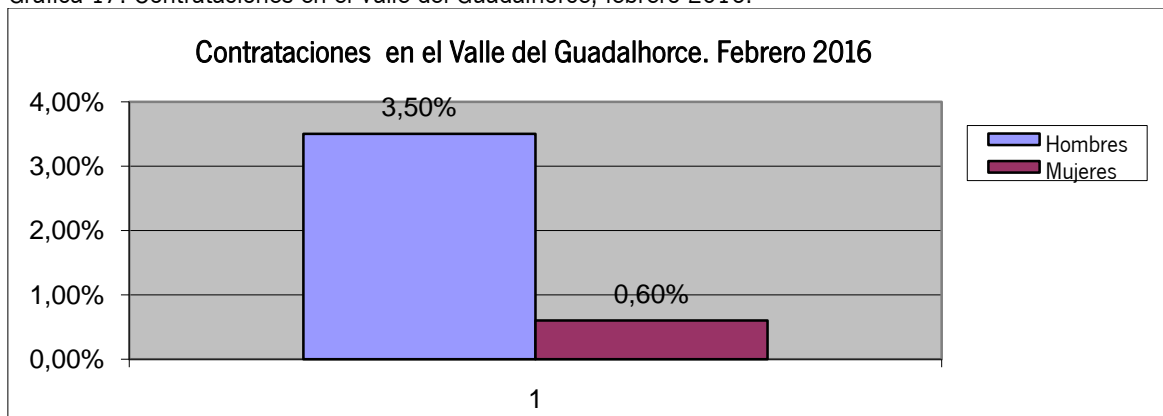


Fuente: Argos, febrero 2016.

Siendo esperanzadores los indicadores favorables al crecimiento económico, sin embargo, para las mujeres, que son más en las filas del desempleo, ven cómo la repercusión de esas mejoras es muy inferior.



Gráfica 17: Contrataciones en el Valle del Guadalhorce, febrero 2016.



Fuente: Argos, febrero 2016.

Con respecto al aumento de las contrataciones igualmente llama la atención el diferencial de febrero 2015, con un 3,5% de hombres y un 0,6% de mujeres contratadas, revelando de nuevo cómo la mejora de la economía tiene diferente repercusión entre mujeres y hombres. En cuanto la economía mejora, ello repercute en los hombres de forma directa, mientras que en las mujeres la influencia es mucho menor.

Como refleja el estudio realizado en 2010 sobre participación de mujeres y hombres del medio rural en el ámbito público, realizado dentro del proyecto de cooperación nacional IGUALAR en el que el GDR VG pudo ser uno de los territorios analizados:

- Se nota una mayor incorporación de las mujeres a la vida empresarial, escogiendo la fórmula del autoempleo para hacer más compatible la empresa con las demandas familiares.
- Hay un retraso de la edad de tener hijos/as y un descenso del número que se tiene. Las mujeres a menudo esperan a que sus hijas/os pasen las edades tempranas para emprender.
- Hay más mujeres que hombres sin ningún hijo/a menor de 6 años, y los empresarios tienen más descendencia que las empresarias. Sin embargo, las empresarias atienden a un número más elevado de personas mayores dependientes.



Ilustración: El diario.es



- Las empresarias reivindican con pasión sus espacios profesionales considerando que la participación y el trabajo fuera del ámbito doméstico permite su desarrollo personal y social, situándolas en una posición de mayor visibilidad y reconocimiento.
- Persisten los estereotipos y roles de género y los mecanismos de control social que limitan la participación de las mujeres en los espacios públicos.
- Los hombres empiezan a asumir más tareas y responsabilidades en el ámbito familiar, sobre todo en su rol de padres cuidadores y educadores.

Muy ilustrativos son los comentarios originales de personas entrevistadas para este estudio como “No había horarios, no había descanso o prácticamente ninguno, las niñas siempre “colocás” (se dice así cuando hay que dejarlas/os con abuela, vecina, hermana...), pero bueno, ahora parece que ya estamos un poquito mejor encaminados” <VGEH1>.

En relación a Andalucía y España, desde el análisis de género...

Según el observatorio ARGOS, en 2015 la tasa de actividad femenina andaluza se cifra en el 52,29%, la mayor de la última década, siendo 10 puntos porcentuales superior si la comparamos con la de 2005. En concreto, una de cada dos mujeres andaluzas mayores de 16 años, están trabajando o buscando empleo. Lo que muestra el deseo y la necesidad de las mujeres de incorporarse a la vida económica remunerada.

A los principales elementos que han contribuido al incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, como son las políticas públicas de igualdad de oportunidades, hay que sumarle la actitud de la mujer ante la formación, al ser este un terreno en el que la mujer ha multiplicado su reducida presencia tradicional, equiparándose al hombre. En efecto, la participación de la mujer en el mercado de trabajo es mayor a medida que aumenta la cualificación de la misma. Así, la tasa de actividad femenina arranca en el 11,26% en el caso de las mujeres sin estudios, y se aproxima al 80% para las que tienen estudios superiores o el doctorado.

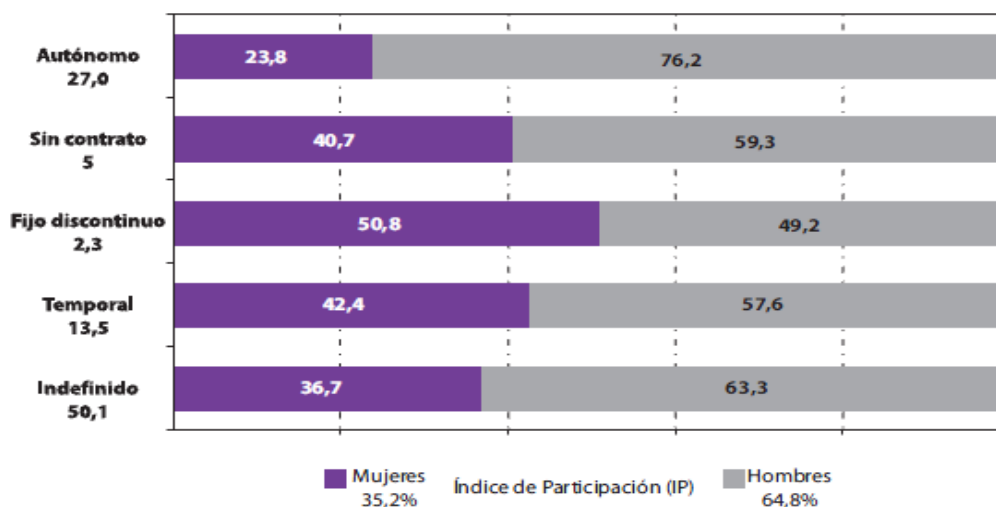
Asimismo, si se compara la distribución de la población activa masculina y femenina por nivel de estudios, se puede apreciar cómo el 46,73% de las mujeres activas en Andalucía han cursado al menos estudios secundarios de segunda etapa, reduciéndose este porcentaje al 36,00% en el caso de la población activa masculina.

La Encuesta de Población Activa (EPA) también permite conocer los motivos por los que la mujer no participa en el mercado de trabajo. En 2015, al igual que para años anteriores, el principal motivo para que una mujer que no trabaja no busque empleo es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 40,75% de las mujeres andaluzas inactivas. En el caso de los hombres, la razón mayoritaria para la inactividad es el cobro de una pensión de jubilación o prejubilación, con el 55,30% de los casos. Este dato viene a corroborar el comienzo de la argumentación de este hecho con la importancia de analizar quién ejerce los cuidados.

Con respecto a la tipología de contrato destacan como contrato mayoritario el indefinido, que agrupa a la mitad de la población, seguido del trabajo por cuenta propia o autónomo (27 %) y del trabajo temporal (13,5 %).



Gráfica 18: Índice de participación de mujeres y hombres del medio rural según el tipo de contratación %

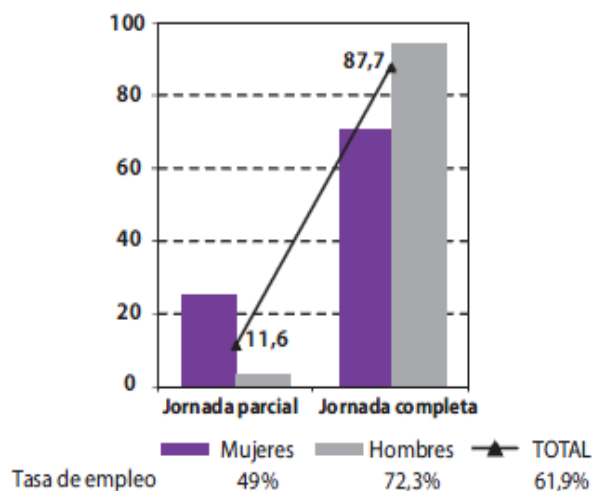


Fuente: Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural (2011-2014). Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

La jornada completa es mayoritaria en hombres (94,4 %) frente a mujeres (70,9 %). Y la precariedad laboral se refleja especialmente en las jornadas parciales desarrolladas básicamente por las mujeres.

Gráfica 19: Tipo de jornada laboral e índice de concentración de mujeres y hombres en el medio rural (%)

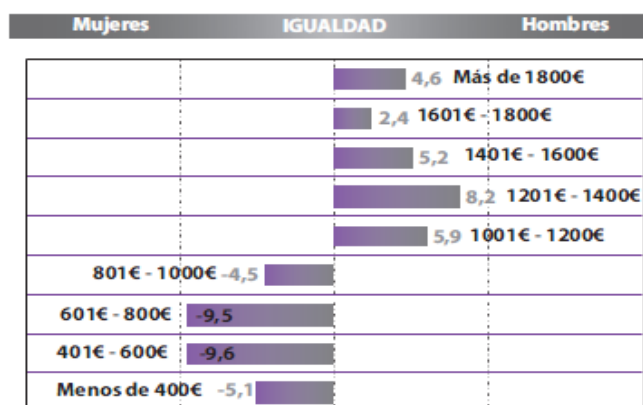
41



Fuente: Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural (2011-2014). Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Los salarios que cobran las mujeres son inferiores, sus puestos de trabajo se concentran en los de menor categoría y a menudo la mujer se conforma con solo apoyar la economía familiar pero no su proyección profesional.

Gráfica 20. Discriminación Salarial. Brecha Salarial del Género en el medio rural según rango salarial.



Fuente: Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural (2011-2014). Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Las mujeres se sitúan en los rangos salariales inferiores, entre los 400 € y los 1.000 € mensuales, mientras que los hombres lo hacen en los rangos salariales centrales y superiores. Esta situación impide la autonomía e independencia de las mujeres, aumentando su vulnerabilidad frente a la pobreza.

La brecha salarial de género se encuentra en el 24%, según publicaba El Mundo en su publicación del 19 de abril de 2016, lo que supuso que en 2013 mientras el salario de los hombres fue de 25.675 euros, el de las mujeres fue de 19.514,58 euros, es decir, seis mil euros menos al año de media. Algún ejemplo podría ser cómo el SMI se distribuye entre mujeres y hombres, de los **645 euros brutos mensuales**, un **67% son mujeres**.

42

Con respecto a la segregación horizontal, el sector servicios concentra el 52% de la población ocupada en el medio rural, seguido del sector agrario con el 19,3 %. La gran mayoría de las mujeres ocupadas se concentran en el sector servicios (78,5 %), a diferencia de los hombres que se distribuyen de forma más homogénea en el resto de sectores.

Tabla 5. Sectores de ocupación en la población rural, índice de concentración de mujeres y hombres (%) y Brecha de género.

| | Total | Mujeres | Hombres | BG |
|----------------|-------|---------|---------|-------|
| Sector agrario | 19,3 | 7,1 | 25,3 | 18,2 |
| Industria | 13,9 | 8,1 | 16,8 | 8,6 |
| Construcción | 10,2 | 1,9 | 14,5 | 12,6 |
| Servicios | 52,6 | 78,5 | 41 | -37,4 |

Fuente: Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural (2011-2014). Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Y con respecto a la segregación vertical, instamos a consultar el hecho sobre representatividad de este documento, pero se puede avanzar que mientras un 25,3 % de los hombres ocupan puestos de dirección, un 23,9% de las mujeres ocupan puestos de personal no cualificado. Las mujeres se concentran en los puestos más bajos de la jerarquía laboral. Los hombres, por el contrario, se concentran en los puestos más altos de esta jerarquía, que es donde se toman las decisiones y se concentra el poder.



La asalarización está feminizada y el empresariado está masculinizado, como se ve en la gráfica.

Gráfica 21: Brecha de Género en las tasas de empresariado y asalarización.



Fuente: Diagnóstico de la Igualdad de Género en el medio rural (2011-2014). Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

A modo de conclusión...

Vista la realidad al respecto de la economía y el género, no es de extrañar que las mejoras vayan a mitad del ritmo para las mujeres, ya que el **trabajo de cuidado, que recae fundamentalmente en las mujeres, disminuye su presencia en el mercado laboral, como avanzábamos al principio de este epígrafe**. En cambio, el trabajo productivo sigue siendo la actividad principal para los hombres en cualquier etapa de su vida. Ya en 2010, la EPA (Encuesta de Población Activa) reflejaba que es mucho más frecuente en las mujeres que en los hombres jóvenes (63% frente a 37%) el dejar el empleo o pasar a un trabajo de tiempo parcial para cuidar a algún familiar, ya sean niños, discapacitados o mayores.

Seguidos de las demás problemáticas que la CEDAW saca de la sombra:

- Desaparición de comedores escolares y reducción de becas de comedor, incrementando el trabajo doméstico y dificultando la conciliación.
- El desmantelamiento de la Ley de Dependencia obliga a mujeres y familiares a retomar la tarea.
- Algunos colectivos de mujeres son especialmente vulnerables, como las jóvenes que presentan mayor precariedad laboral; las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, empleadas de hogar, inmigrantes, son "outsiders" laborales (falta de derechos, excluidas); las mujeres con diversidad funcional duplican el porcentaje de empleo a tiempo parcial; las mujeres de etnia gitana con actividades laborales están en la periferia de la economía formal; y las mujeres con familias monoparentales, que presentan un mayor desempleo y menores oportunidades de desarrollo y promoción.

Las mujeres, somos protagonistas de la precariedad en el empleo: mayor desempleo y temporalidad.

Entre 2008 y 2013, según la Encuesta de Población Activa (EPA), se pierden 939.300 empleos femeninos y 2.683.600 masculinos.

Tanto es así que en el proceso participativo para la elaboración de este plan se había validado este hecho como "*El empleo de las mujeres de la comarca ocupa los puestos más precarios*" (ver metodología) y fueron otros los datos encontrados, que además nos indicaban que la mejora económica repercutía mucho más lento para las mujeres, de forma que se cambió la redacción para dar fuerza a la importancia que tenía este dato en el momento actual, quedando por tanto el hecho definido de la siguiente forma:

"La mejora económica repercute a mitad velocidad a las mujeres de la comarca".

Las mujeres vivimos en una constante crisis, si empeora nos afecta el doble, pero si mejora nos afecta la mitad o mucho menos.



Valoración del hecho. Reunión mantenida el 15/03/2016.

Finalmente, este hecho se ha denominado: “*La mejora económica repercute a mitad velocidad a las mujeres de la comarca*”, motivado por los datos tan significativos de recuperación de la economía con mucha menos repercusión para las mujeres.

Tabla 6: Valoración de Participantes del Hecho 4. El empleo de las mujeres en la comarca ocupa los puestos más precarios.

| | | | | |
|------------------------------|--|----|----|----|
| Puntuación individual | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Media | 10 | | | |
| Comentarios | A parte de que la economía vaya mal o bien, la precariedad es por el hecho de ser mujer. | | | |

Fuente: Elaboración propias.

Otros comentarios recogidos durante el debate:

- Contratos por horas: “El problema es que, si te quedas embarazada, por ejemplo, ¿Qué pasa? Que te vas a la calle, y por eso no te quedas”.
- “Los derechos laborales de las mujeres han desaparecido”.
- “Una chica joven decía: mi amiga ha estudiado y está empezado a trabajar y su novio, que también es amigo mío, quiere tener un hijo, y ella no quiere porque perdería lo que está consiguiendo ahora, pero es que él tiene derecho a tener hijos, para eso se casó”.
- CORTOS/COMEDIAS en clave de humor: Entrevistas de trabajo a mujeres y a hombres, dirigido a adolescentes, jóvenes, universitarios.
- “Las chicas cuando están acabando de estudiar se creen que se van a comer el mundo y cuando entran al mundo laboral se van dando tortas, porque al compañero con peores notas y aptitudes lo van ascendiendo mientras ellas se estancan”.



Hecho 5**Hecho 5: Los cuidados que sostienen la vida, en manos de las mujeres.**

Pese a que la igualdad entre hombres y mujeres está recogida en legislaciones, es un hecho incuestionable que, como afirma Marián Franquet, las mujeres permanecen sometidas en su día a día a situaciones de discriminación y desigualdad en todos los ámbitos de la vida. Esta situación se pone aún más de manifiesto en el medio rural, en el que la falta de reconocimiento al trabajo productivo que desarrollan, sobre todo en las explotaciones familiares, sigue estando muy presente. Estas circunstancias se agravan si se le añade la falta de corresponsabilidad en los cuidados de menores y mayores, de personas dependientes.

En el Valle del Guadalhorce, como en el resto del territorio nacional y con especial incidencia en el mundo rural, la responsabilidad de la subsistencia y el cuidado de la vida se encuentra en manos de las mujeres, motivo por el que el actual modelo económico-social puede existir, dado que sus necesidades básicas – individuales, sociales, físicas y emocionales- quedan cubiertas con la actividad no retribuida de las mujeres. De esta manera, la economía del cuidado mantiene el entramado de la vida social humana, siendo las mujeres las que proporcionan la calidad de vida a las personas del hogar; y me atrevería a decir, que estos cuidados van más allá de las personas del hogar. Ejemplo de esto sería, en el caso de las personas mayores de la familia, que aun teniendo su propia unidad convivencial, cuando las circunstancias lo requieren, son atendidas por las mujeres de la siguiente generación, convivan o no bajo el mismo techo, dando muestra como siempre, de una profunda abnegación. Esto se produce con la necesaria renuncia al disfrute del ocio, tiempo libre y libertad de la que, en contrapartida, sí pueden disfrutar los hombres. Todo esto genera una serie de procesos que van siempre en detrimento de la salud y calidad de vida de la mujer.

Las mujeres rurales del Valle del Guadalhorce son imprescindibles para el sostenimiento del medio rural, manifestándose como pilares estratégicos de su sustento tanto a nivel económico, como social y cultural, y son gestoras de los cambios y avances.

Es necesario empoderar a este colectivo, que tradicionalmente ha visto como su trabajo en el medio rural, ya sea en la agricultura, ganadería o en la artesanía ha sido desestimado y considerado secundario al cuidado del hogar, de menores y mayores. Atención a la familia, como función principal, que siempre ha recaído en ellas sin un reconocimiento por parte de nadie y sin ningún cuestionamiento, dándose por hecho que ellas tienen que ser las ejecutoras de esta misión. Tradicionalmente, no han recibido remuneración alguna ni lo que han hecho se ha contemplado como un trabajo digno de valoración, con la negativa repercusión que esto tiene para el futuro económico y de autonomía de las mujeres.

Durante décadas hablar del mundo rural era hacerlo desde una visión masculina. Sin embargo, hay un atisbo de esperanza ya que se están experimentando cambios lentos, pero muy importantes, promovidos por las mujeres. Mujeres que desde su diversidad trabajan día a día para visibilizar sus trabajos como empresarias, ganaderas, agricultoras, cuidadoras, artesanas o representantes de organizaciones, mayores y jóvenes, con o sin formación, pero que, como nos manifiesta Marián Franquet, “están alzando la voz para reivindicar lo que es y siempre ha sido una realidad: son las mujeres las gestoras de los cambios y las que sostienen el territorio. Y cada vez son más visibles y más reconocidas”. Aunque todavía queda mucho camino que recorrer para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Este camino es más largo aun cuando analizamos el tema de los cuidados, y especialmente en el colectivo de mujeres del mundo rural.



Históricamente, entre mujeres y hombres ha existido una brecha diferenciadora con respecto al trabajo, ya que su experiencia ha sido totalmente distinta. Los espacios de vida de ellas y ellos han transcurrido por sendas muy diferentes, con diferentes responsabilidades y actividades a desempeñar, tanto en su vida laboral como personal. Y, como afirma Cristina Carrasco: “la conceptualización que habitualmente se maneja del tiempo y del trabajo ha estado elaborada desde una cultura patriarcal que ha ocultado las actividades desarrolladas por las mujeres; valorando sólo la actividad socialmente asignada a los hombres: el trabajo de mercado. El resultado ha sido la identificación de trabajo con empleo”. Sin embargo, las mujeres se han dedicado a satisfacer las necesidades de las personas de su entorno, y para esto se requiere realizar distintos tipos de trabajo, siendo el más destacado el llamado trabajo doméstico y de cuidados, realizado desde los hogares, carente de remuneración y que tiene que ver básicamente con el cuidado directo de las personas.

Como nos transmite Cristina Carrasco en su artículo “Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina”, en los años sesenta tienen lugar una serie de debates sobre la invisibilidad del trabajo doméstico y su papel determinante en la reproducción de la fuerza de trabajo. Posteriormente, después de un largo recorrido conceptual, emerge el “trabajo de cuidados” como la actividad que da respuesta a nuestras dependencias y vulnerabilidad. De forma más reciente y ligada a la idea del trabajo de cuidados, se acuña el concepto más amplio de sostenibilidad de la vida; proceso que hace referencia no sólo a la posibilidad de que la vida continúe, sino a que se desarrolle en condiciones de humanidad. De los distintos tipos de trabajo el que siempre se ha simultaneado con el resto de los trabajos y el que históricamente ha ocupado más tiempo, es el que podríamos denominar en términos genéricos “de subsistencia” y que hoy llamaríamos “doméstico y de cuidados”. Una actividad realizada dentro de grupos reducidos de personas y destinado a satisfacer las necesidades del grupo, su supervivencia y reproducción.

Con estos debates se pretendía que las actividades “invisibles” de las mujeres se reconocieran como “trabajo”, ya que requerían tiempo y energía, pero en referencia a un concepto preestablecido de trabajo asalariado masculino importado desde el mercado para ser utilizado en el hogar.

Sin este tipo de trabajo realizado por las mujeres, el sistema sería insostenible, porque no habría economía que pudiera permitirse mantener de forma remunerada la reproducción, con el trabajo doméstico y los cuidados. Ya no se trata únicamente de la reproducción social como aspecto fundamental del sistema socio-económico o de realizar el trabajo de cuidados, que también, sino de satisfacer otra serie de necesidades que conlleva el proceso de crianza y socialización con la consiguiente inversión de energía y tiempo, que el sistema no tendría capacidad de asumir, entre otros motivos, por su elevado coste. Por otro lado, estos procesos llevan implícita la satisfacción de necesidades menos tangibles como las afectivas, emotivas, de seguridad,... necesarias para que las personas se desarrollen como tales. Cabe reiterar que solo los cuidados y trabajo doméstico que realizan las mujeres sin retribución económica hacen posible el sostenimiento del sistema económico.

“La sostenibilidad de la vida representa así un proceso histórico de reproducción social, un proceso complejo, dinámico y multidimensional de satisfacción de necesidades en continua adaptación de las identidades individuales y las relaciones sociales, un proceso que debe ser continuamente reconstruido, que requiere de recursos materiales pero también de contextos y relaciones de cuidado y afecto, proporcionados éstos en gran medida por el trabajo no remunerado realizado en los hogares” (Carrasco 2001, Addabbo y Picchio 2009, Picchio 2005).

“Solo la enorme cantidad de trabajo doméstico y de cuidados que se está realizando hace posible que el sistema económico pueda seguir funcionando”(C. Carrasco).



Como ya se ha comentado, el trabajo doméstico y de cuidados no es considerado como algo valioso y digno de retribución, sino como una necesidad que hay que satisfacer. Partiendo de una visión meramente económica y práctica, pero que conlleva otras connotaciones, esto supone un hándicap para las mujeres como principales responsables de esta misión que son, ya que en el futuro cuando les llegue la etapa de la jubilación, al no haber cotizado al Sistema Público de la Seguridad Social, no tendrán derechos adquiridos para la percepción de la pensión de jubilación, perpetuando así la dependencia de los ingresos proporcionados por los hombres, con la supeditación implícita que esto puede conllevar.

Ausencia de conciliación y corresponsabilidad.

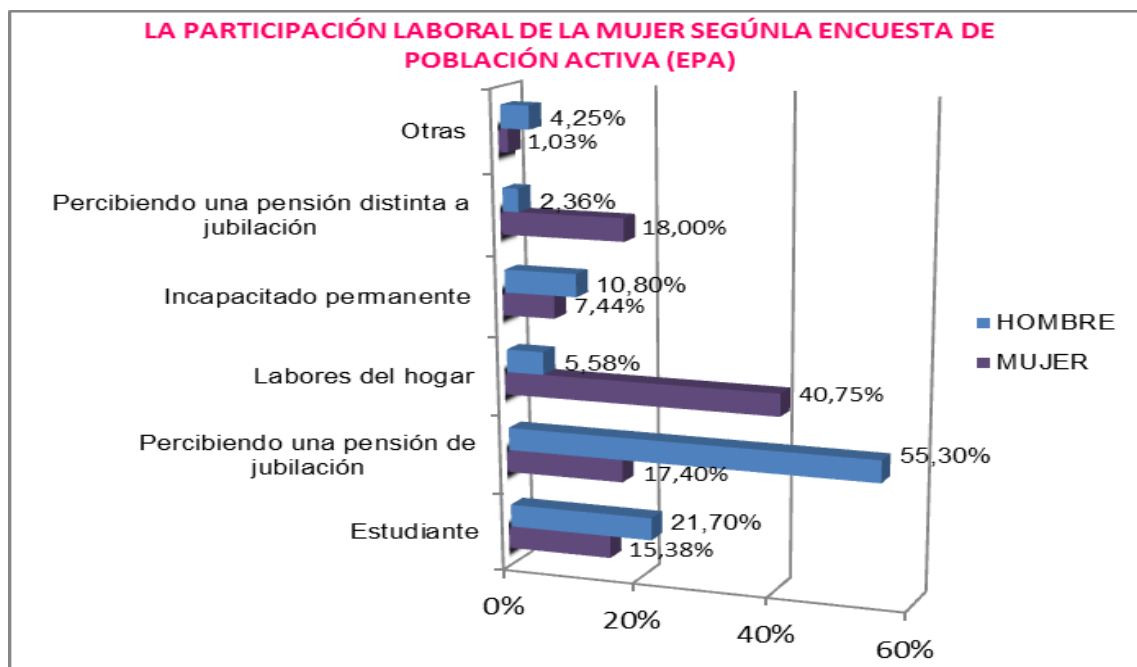
Una de las principales causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está relacionada con una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que en ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Esto se puede ver acentuado por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y de otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional.

A la hora de abordar la conciliación, es necesario hacer referencia también a la corresponsabilidad, es decir, al equilibrio en el reparto de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social. Según la EPA, que permite conocer los motivos por los que la mujer no participa en el mercado de trabajo, en 2015, al igual que en años anteriores, el principal motivo para que una mujer que no trabaja no busque empleo es la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 40,75% de las mujeres andaluzas inactivas. En el caso de los hombres, la razón mayoritaria para la inactividad es el cobro de una pensión de jubilación o prejubilación, con el 55,30% de los casos.

47

Gráfica 22. La Participación Laboral de la Mujer según la encuesta de Población Activa (EPA).



Fuente: Distribución de la población inactiva por clase principal de inactividad y género en Andalucía. Media anual. Año 2015. Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.



Por otra parte, una vez que la mujer se incorpora al mundo laboral es ella, mayoritariamente, la que coge la excedencia por cuidado de hijas/os, y aunque la tendencia es al cambio, según los últimos datos disponibles de la Seguridad Social, en 2014, más de un 94% de las personas que solicitaron una excedencia por este motivo y casi un 85% de las que lo hicieron para cuidado de familiares fueron mujeres.

Tabla 7: Excedencia por Cuidados de hijas/os.

| EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJAS/OS | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 |
| % Madres | 94,02 | 94,50 | 94,98 | 95,52 | 95,48 | 95,90 | 96,11 | 95,75 | 96,09 | 96,67 |
| Ambos progenitores | 31.435 | 28.038 | 29.651 | 34.128 | 34.812 | 33.549 | 37.771 | 34.816 | 31.275 | 28.403 |
| Padres | 1.881 | 1.541 | 1.488 | 1.529 | 1.573 | 1.393 | 1.471 | 1.481 | 1.223 | 946 |

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Tabla actualizada a fecha de 22 de septiembre de 2015.

Las Encuestas de Empleo del Tiempo demuestran cómo mujeres y hombres hacen un reparto muy diferente del mismo. La última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), muestra que las mujeres dedican, diariamente, a tareas relacionadas con el hogar y la familia, una media de 4 horas y 7 minutos, mientras que los hombres destinan 1 hora y 54 minutos.

48

En los países en los que es difícil la conciliación entre la vida laboral y la vida privada, las tasas de empleo de las mujeres suelen ser bajas, ya que la maternidad les dificulta el acceso, o les hace abandonar, frecuentemente el mercado laboral, y las tasas de natalidad son igualmente bajas, puesto que muchas familias consideran que no pueden permitirse tener hijos.

En España los permisos de maternidad y paternidad han tenido una buena acogida por parte de la sociedad. En 2013, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, se concedieron 288.842 permisos de maternidad y 237.988 de paternidad. Sin embargo, en lo relativo a los permisos de maternidad, que pueden ser disfrutados por ambos progenitores, salvo en la parte de descanso obligatoria para la madre, únicamente 4.919 hombres solicitaron el disfrute del mismo (tan sólo el 1,7%).

El trabajo doméstico en el Valle del Guadalhorce.

Una vez realizada esta visión general y ante la ausencia de datos sobre el tema que nos ocupa, recogidos por otros organismos referidos específicamente al Valle del Guadalhorce, nos centraremos en unos cuestionarios anónimos realizados a jóvenes de la comarca, en un segmento de edad desde los 13 a los 16 años, sobre las tareas domésticas en sus casas y los responsables de las mismas dentro de sus familias. El cuestionario se compone de las siguientes preguntas:

- ¿Quién cocina en tu casa?
- ¿Quién lava y plancha la ropa?
- ¿Quién realiza los pequeños arreglos de electricidad, fontanería...en tu casa?
- ¿Quién realiza la gestión de los bancos, en el ayuntamiento...?
- ¿Quién se encarga del cuidado de los niños/as?
- ¿Quién se encarga del cuidado de los enfermos o de las personas mayores?
- ¿Quién realiza los pequeños arreglos de electricidad, fontanería...en tu casa?



Y las respuestas alternativas:

- Padre
- Madre
- Hijo
- Hija
- Abuelos
- Abuelas
- Otros

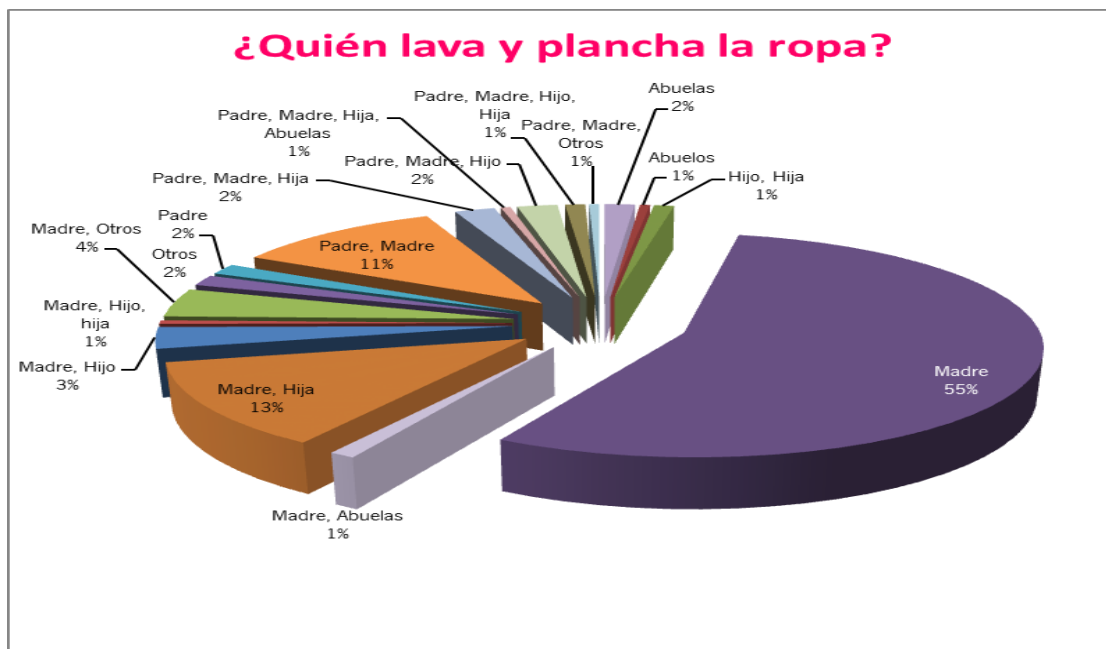
Gráfica 23: “¿Quién cocina en tu casa?”



Fuente: Elaboración propia.

Como podemos observar, en un 35% de los hogares cocina la madre en exclusividad, en un 25% de los casos, compartido con el padre, en un 9% compartido con su hija, y en otros casos menos significativos, compartido con otros miembros de la familia, incluido el hijo, abuela, etc.; mientras que, si nos referimos al padre, al hijo o al abuelo, solo en un 1% de los casos asumen dicha responsabilidad en exclusividad.

Gráfica 24: “¿Quién lava y plancha la ropa?”

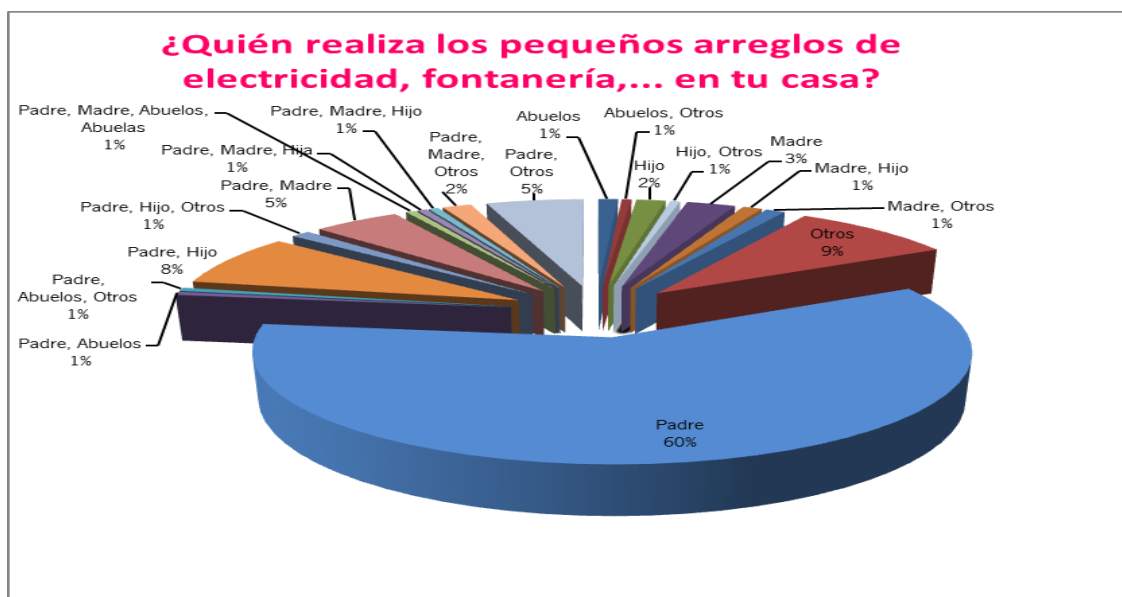


Fuente: Elaboración propia.

En esta gráfica podemos observar claramente como la responsabilidad de lavar y planchar la ropa recae sobre la madre en exclusividad en el 55% de los hogares, un 13% compartida con la hija, también mujer, mientras que solo en un 2% de los hogares esta responsabilidad es asumida por el padre en exclusividad. Porcentajes menos significativos dicha responsabilidad es compartida por otros miembros de la unidad familiar.

50

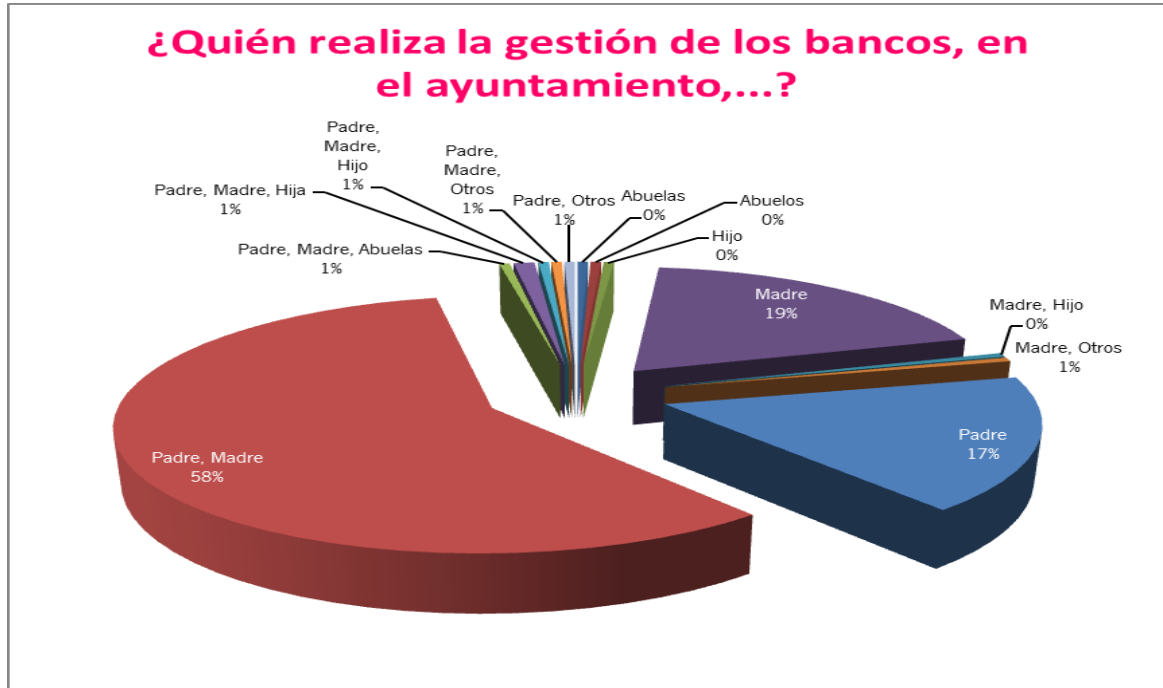
Gráfica 25: “¿Quién realiza los pequeños arreglos de electricidad, fontanería, ... en tu casa?”



Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 25 se observa claramente cómo en un 60% de los hogares quién realiza los pequeños arreglos de electricidad, fontanería, etc., son los padres, frente a solo un 3% de las madres, curiosamente son actividades que si se hicieran a nivel profesional gozarían de remuneración y, sin embargo, se alejan considerablemente de los cuidados propiamente dichos. También se aprecia que el hijo tiene más protagonismo a la hora de realizar estas actividades, que otras anteriormente analizadas.

Gráfica 26: “¿Quién realiza la gestión de los bancos, en el ayuntamiento...?”

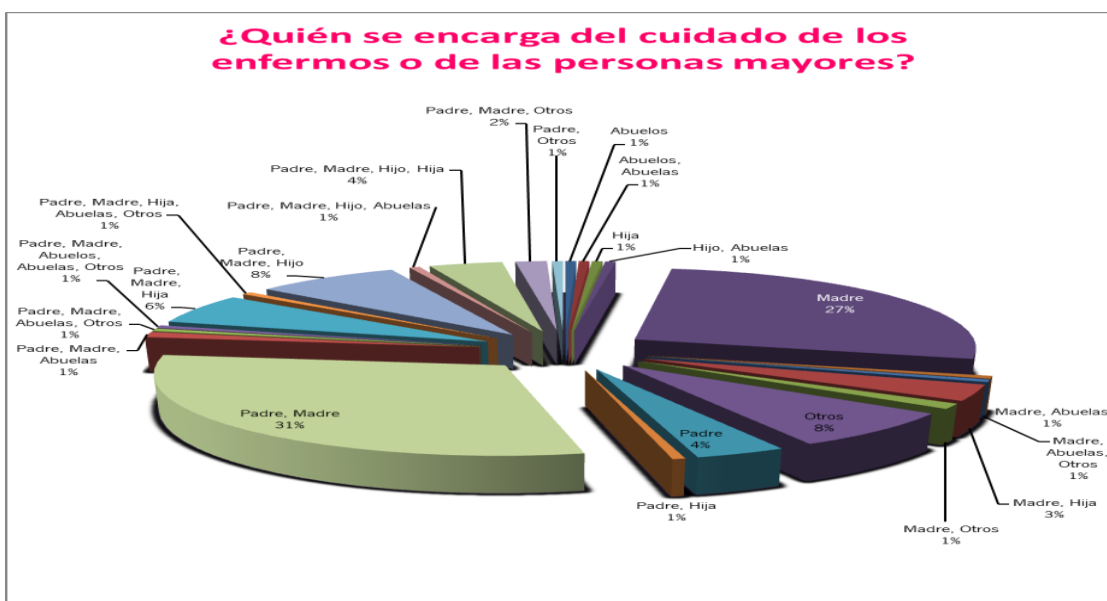


Fuente: Elaboración propia.

La mayor parte de estas gestiones son realizadas de forma compartida por el padre y la madre (58%), en exclusividad por la madre en un 19% y por el padre en exclusividad en el 17% de los hogares. Volvemos a observar cómo en esta función también son las mujeres las principales ejecutoras.

Como respuesta a la pregunta “¿Quién se encarga del cuidado de los niños y/o niñas?” La gráfica que obtenemos es la siguiente:

Gráfica 28: “¿Quién se encarga del cuidado de los enfermos o de las personas mayores?”



Fuente: Elaboración propia.

Observando esta gráfica corroboramos la idea de que el cuidado de enfermos y mayores recae de forma mayoritaria, nuevamente de forma exclusiva en la mujer (27%), si bien es verdad que hay un 31% de los casos, en que esta misión es compartida por el padre y la madre. El padre la asume en exclusividad en un 4%.

Puede llamar la atención cómo la respuesta “otros” llega a alcanzar un número relativamente alto (8%) que no se ha dado en las funciones anteriormente analizadas. Aquí cabe referencial la responsabilidad de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, más conocida como «Ley de Dependencia», que ha hecho posible que familias, que, sin la existencia de esta ley, no hubieran podido permitirse el ingreso residencial de su familiar necesitado de atención por carecer de recursos económicos y gracias a las prestaciones conseguidas a partir de esta ley, lo han hecho realidad. Lo mismo ocurre con el Servicio de Ayuda a Domicilio, que, aunque en la mayoría de los casos es insuficiente, sí supone una importante ayuda para la persona dependiente y su familia.

“Dejar el trabajo de cuidados en manos de las mujeres es una de las principales fuentes de desigualdades entre mujeres y hombres y una de las razones de la pobreza específica de las mujeres”.
(C. Carrasco. *Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina*).

Validación del Hecho con la Población del Valle del Guadalhorce

Una vez fundamentado el hecho sobre la base estadística y bibliográfica, procedemos a la validación del mismo con distintos grupos poblacionales de la Comarca del Valle del Guadalhorce, utilizando distintas herramientas y metodología para promover la participación ciudadana.

Valoración del hecho. Reunión mantenida el 15/03/2016.

Tras la reunión llevada a cabo el día 15 de marzo de 2016, se llega a la conclusión de que el hecho propuesto tiene plena validez y respaldo según la opinión de las representantes de distintas Asociaciones de Mujeres de la Comarca, concediéndoles todas las participantes la máxima relevancia al hecho en una escala de 0 a 10, donde "0" es muy poco relevante y "10" de máxima relevancia. Además, en dicho encuentro se pudieron poner de manifiesto distintos puntos de vista cualitativos que se recogen a continuación en la tabla de valoración y en los comentarios aportados por las participantes, que vienen a respaldar el hecho.

Tabla 8: Valoración de Participantes del Hecho 5. *Los cuidados que sostienen la vida, en manos de las mujeres.*

| Puntuación individual | 10 | 10 | 10 | 10 |
|-----------------------|----|----|--|----|
| Media | 10 | | | |
| Comentarios | | | La importancia del trabajo de los cuidados que hacen las mujeres es: inmedible, imprescindible, no valorado. | |

54

Fuente: Elaboración Propia.



Para concluir, haremos referencia a **Marián Franquet Navarro** y su artículo *Mujeres que sostienen el territorio*, donde expone como durante décadas se ha hablado del mundo rural desde el punto de vista masculino. Sin embargo, se están promoviendo cambios muy importantes, que vienen de la mano de las mujeres, desde su diversidad; mujeres con y sin formación, trabajadoras en las explotaciones ganaderas y agrícolas, cuidadoras, artesanas, empresarias, representantes de organizaciones o emprendedoras, mayores y jóvenes, pero que están alzando la voz para reivindicar lo que es y siempre ha sido una realidad: son las mujeres las gestoras de los cambios y las que sostienen el territorio. Y cada vez son más visibles y más reconocidas, aunque todavía queda mucho camino que recorrer para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Este camino aumenta cuando analizamos el tema de los cuidados, y especialmente en el colectivo de mujeres del mundo rural.

La igualdad real y efectiva debe ser una realidad no solo en el mundo urbano, sino también en el rural. Por ello, debemos poner en valor su trabajo, conocer sus necesidades y contribuir con la elaboración de este proyecto, el III Plan Equilibra, marcando retos de los que se derive la puesta en marcha de actuaciones eficaces y eficientes que posibiliten incrementar sus oportunidades de emprender y mejorar su calidad de vida, mantener y fortalecer el asociacionismo existente e impulsar su representación en los órganos de toma de decisiones. En definitiva, debemos impulsar los avances necesarios para construir un territorio rural más justo, equitativo e igualitario.



Hecho 6**Hecho 6. Potente movimiento asociativo de las mujeres de la comarca.***INTRODUCCIÓN: EL ASOCIACIONISMO DE MUJERES POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.*

Tradicionalmente la historia de las mujeres ha sido la historia de la lucha y la discriminación. Han sido excluidas de derechos y de oportunidades. Aun habiendo conseguido el reconocimiento legal para ejercer los mismos derechos y deberes, no se ha alcanzado un equilibrio en la toma de decisiones y las responsabilidades, sin distinción de sexo que permita una igualdad real y efectiva. Desde hace dos siglos las mujeres vienen reivindicando la equiparación legal, han sido protagonistas de movilizaciones y organizaciones para la eliminación de barreras sociales y legales, con el fin de dejar de ser consideradas ciudadanas de segunda clase dependientes de los hombres. Esta lucha ha supuesto que muchas mujeres sean humilladas y criticadas, siendo obviado el papel de mujer en los avances económicos y sociales. El asociacionismo supone la agrupación de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable y organizada democráticamente. El asociacionismo es un movimiento social promotor de la creación de asociaciones cívicas, políticas, culturales, empresariales, etc. con ello se persigue la transformación de la realidad a través de la participación social. Es uno de los cauces más eficaces para conseguir mejorar el espacio público, es un medio para sumar esfuerzos y compartir ideales a través de las respuestas colectivas. Un instrumento de participación ciudadana con proyección y continuidad en la sociedad.

Las asociaciones son un vehículo de participación con las que se puede intentar mitigar las posibles deficiencias (escasa transmisión de información, provisión de servicios, presión a las administraciones, etc.) y ejercer una función reivindicativa para la gestión de problemas específicos de mujeres.

La presencia de las mujeres varía mucho dependiendo del tipo de asociación al que nos refiramos, cuanto más profesionalizada sea menor participación, como por ejemplo en las de carácter político, sindical o empresarial donde la mujer tiene una muy escasa presencia. Las asociaciones de mujeres surgen como movimientos en pro de la emancipación, la liberación y la igualdad de derechos democráticos; y es a través de la unión en colectividad de las mujeres a lo largo de la historia como se han conseguido los derechos de los que muchas mujeres disfrutaban hoy en día.

Con el objeto de defender intereses comunes es necesario coordinar esfuerzos, y en este sentido, las asociaciones son los vasos comunicantes entre el colectivo que representan y las instituciones públicas. Para superar el aislamiento y adquirir más fuerza, asociaciones de la misma naturaleza se unen en federaciones.

No obstante, las asociaciones de mujeres presentan una serie de problemas que, sin entrar en la cuestión del apoyo económico por parte de las instituciones, problema común a todo tipo de asociaciones, nos centraremos en aquellos que suponen un obstáculo en la gestión de las mismas, y como consecuencia, para conseguir una mejora real de la situación de la mujer:

- La renovación de las Juntas Directivas resulta un problema frecuente entre las asociaciones, sobre todo si se quiere incorporar mujeres jóvenes que den frescura. Esta dificultad es aún mayor entre las de carácter rural. Las causas pueden ser varias: desde la falta de juventud en el medio, por la escasez de disponibilidad coincidiendo en el tiempo con la incorporación al mundo laboral, por falta de interés al considerar que no necesitan un espacio entre iguales porque han crecido, supuestamente, en una situación de mayor igualdad entre géneros y no ven la necesidad de hacer determinadas reivindicaciones (velo de la igualdad), etc.



Aunque es referida a asociaciones de mujeres en general, sin tener en cuenta la actividad que realizan, en la siguiente gráfica podemos ver el **número de mujeres asociadas según grupos de edad** en cada provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía:

Tabla 9: Número de mujeres asociadas según grupos de edad.

| PROVINCIA | Nº SOCIAS DE MENOS DE 35 AÑOS | Nº SOCIAS DE ENTRE 35 Y 50 AÑOS | Nº SOCIAS DE MÁS DE 50 AÑOS | TOTAL |
|-----------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|----------------|
| Almería | 4.565 | 8.917 | 8.374 | 21.856 |
| Cádiz | 2.516 | 9.678 | 9.743 | 21.937 |
| Córdoba | 7.065 | 17.687 | 11.600 | 36.352 |
| Granada | 3.502 | 13.138 | 10.333 | 26.973 |
| Huelva | 2.615 | 7.606 | 8.368 | 18.589 |
| Jaén | 3.356 | 10.508 | 6.908 | 20.772 |
| Málaga | 2.163 | 10.638 | 7.914 | 20.715 |
| Sevilla | 8.781 | 24.226 | 20.654 | 53.661 |
| Andalucía | 34.563 | 102.398 | 83.894 | 220.855 |

Fuente: Cifras sobre el tejido asociativo de mujeres en Andalucía "SIAM ASOCIA". Tercer trimestre 2015. IAM. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía.

57

Podemos observar cómo el número de socias menores de 35 años es considerablemente inferior al número de socias de otros tramos de edad. Y si nos centramos concretamente en la provincia de Málaga, es prácticamente una quinta parte del grupo más numeroso, que serían las socias con una edad comprendida entre 35 y 50 años. Esta misma conclusión sería extrapolable a las asociaciones cuya actividad es el feminismo y, concretamente, están ubicadas en la comarca del Valle del Guadalhorce.

- Escasa disponibilidad de tiempo: No podemos olvidar que las mujeres son las que tienen asignado el rol de cuidadoras (ver hecho 5).
- Dificultad para la movilidad de las mujeres que les permita participar en actividades: No disponer de carnet de conducir o de medios de transporte público les impide informarse, formarse y realizar otro tipo de actividades, que si bien, para mujeres urbanas serían cotidianas, en el mundo rural se dificultan sobremanera.

Esta lista no es una lista cerrada y seguro que se podrían seguir añadiendo problemas, pero no se trata de incidir tanto en lo negativo como de poner la atención en el valor y la utilidad de las asociaciones.

“El asociacionismo es un instrumento imprescindible para el cambio social porque es la base para que la mujer rural acceda a la información y a la cualificación profesional y adquiera una participación equitativa en la actividad económica, social, cultural y política” (Lola Merino, Presidenta Nacional de la Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural).



Tabla 10: Asociaciones de mujeres según su área prioritaria de actuación.

| Área prioritaria de actuación | Almería | Cádiz | Córdoba | Granada | Huelva | Jaén | Málaga | Sevilla | Andalucía |
|-------------------------------|------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| Feminismo | 87 | 129 | 122 | 178 | 77 | 92 | 144 | 183 | 1.012 |
| Salud | 137 | 118 | 154 | 201 | 100 | 143 | 135 | 206 | 1.194 |
| Empleo | 70 | 97 | 108 | 148 | 52 | 107 | 85 | 126 | 793 |
| Medio ambiente | 58 | 62 | 79 | 98 | 27 | 64 | 29 | 63 | 480 |
| Ocio | 178 | 187 | 160 | 237 | 140 | 190 | 166 | 214 | 1.472 |
| Violencia | 105 | 139 | 154 | 154 | 70 | 109 | 138 | 186 | 1.055 |
| Ámbito del derecho | 21 | 43 | 45 | 47 | 27 | 33 | 26 | 53 | 295 |
| Inmigración | 43 | 35 | 29 | 49 | 21 | 22 | 34 | 57 | 290 |
| Minorías étnicas | 22 | 24 | 17 | 37 | 9 | 15 | 14 | 35 | 173 |
| Total | 721 | 834 | 868 | 1.149 | 523 | 775 | 771 | 1.123 | 6.764 |

Fuente: Cifras sobre el tejido asociativo de mujeres en Andalucía "SIAM ASOCIA". Tercer trimestre 2015. IAM. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía.

En la tabla 10 se puede observar cómo en Málaga hay menor número de asociaciones que en otras provincias como Jaén, Córdoba y Cádiz; sin embargo, el número de asociaciones cuya área prioritaria de actuación es el feminismo, es considerablemente superior, lo que nos da una idea de la importancia que tiene esto en la provincia. Mientras que el 14,96 % de las asociaciones andaluzas tienen como área prioritaria de actuación el feminismo, en la provincia de Málaga es superior, con un 18,68 %.

En la actualidad, éstas siguen siendo un vehículo para reivindicar entre otras muchas cosas:

- La igualdad de oportunidades en el empleo (en acceso, promoción y salario), en la representación política, en los puestos de toma de decisiones, en la educación y en todos los ámbitos.
- Desde el ámbito familiar: fomentar la coeducación, es decir, educar en igualdad de derechos y oportunidades a niñas y niños, sin que las diferencias de género supongan subordinación o exclusión.
- Formación e información: cursos de especialización, iniciativas comunitarias, Instituto de la Mujer, Planes Integrales de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, medidas de discriminación positiva.
- Reparto de responsabilidades domésticas y distribución del tiempo, el llamado nuevo pacto entre géneros o corresponsabilidad dentro y fuera del hogar, pero sobre todo "dentro".
- El desarrollo de políticas efectivas de igualdad.
- La conciliación de la vida pública y privada.
- Infraestructuras de apoyo como comedores, servicio de acogida temprana en los centros escolares, residencias de día, servicios de ayuda a domicilio, guarderías, etc.
- Políticas efectivas acompañadas de las infraestructuras y recursos necesarios para la erradicación total de cualquier manifestación de violencia contra las mujeres.
- La visibilidad en nuestras sociedades de las situaciones de exclusión y discriminación de las mujeres de los países en vías de desarrollo.
- El empoderamiento, término acuñado por organismos internacionales como la Unión Europea o la propia ONU, y que pide mayor cuota de poder para las mujeres. Y lo hacen porque entienden que es imprescindible para que el mundo siga progresando y como forma para que se cumplan los derechos humanos.



“Las mujeres no pueden responder al cambio necesario sin una evolución paralela en el modo de vida de los hombres”. (Iniciativa Social de Mujeres Rurales).

Las causas de la motivación por participar en una asociación pueden ser muy variadas: por las actividades de recreo y ocio que realiza, por la formación que ofrece, por la oportunidad que ofrece de relacionarse con otras personas, etc., pero detrás de todo eso hay una finalidad con la que normalmente la mujer se siente identificada. Las actividades son la parte más visible de la asociación, pero, sobre todo, hay una labor reivindicativa que muchas veces pasa más desapercibida.

Participación del tejido asociativo femenino en la estructura de los GDR.

Como informa la Asociación para el Desarrollo Rural de Andalucía en la revista “Tierra Sur”, existen alrededor de 70 asociaciones y federaciones de mujeres rurales presentes en los órganos de decisión de los 52 GDR de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Su participación se extiende a diferentes iniciativas dentro de los Grupos, ya sea colaborando en actividades sociales, promoviendo proyectos de interés para las propias asociaciones de mujeres, o para la ciudadanía en general. El tejido asociativo de las mujeres rurales aporta, entre otras fortalezas, un capital humano activo indispensable para el desarrollo del territorio de manera justa y sostenible, y realiza un trabajo inestimable en el empoderamiento de las mujeres, para que sigan participando en las decisiones de su entorno local.

Un total de 328 asociaciones de mujeres están integradas en las asambleas de los 52 Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía.

59

EN EL VALLE DEL GUADALHORCE

Es un hecho que la comarca del Valle del Guadalhorce cuenta con una serie de potencialidades propicias para el fomento de políticas de igualdad que permitan la incorporación plena de la mujer en la vida pública y social. Existe un potente movimiento asociativo de mujeres que desde su creación trabajan y luchan aportando su tiempo, sabiduría, esfuerzo y en algunos casos recursos económicos, en pro de que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

La elaboración y ejecución conjunta del Plan de Igualdad con una metodología participativa, ha favorecido la dinamización y coordinación entre las distintas entidades relevantes en el desarrollo de la comarca. A raíz del Plan Equilibra, se ha producido una doble vertebración: por un lado, se ha constituido una Federación Comarcal de Asociaciones por la Igualdad de Género ejecutando proyectos para favorecer el empoderamiento y liderazgo de la mujer y, por otra parte, el personal técnico en igualdad de género de las distintas corporaciones municipales, se han instituido en una Comisión Técnica de Género favoreciendo la coordinación y el consenso para realizar las medidas oportunas.

Tras esta vertebración, la Federación de Asociaciones por la Igualdad de Género Guadalhorce Equilibra, que toma el nombre del primer plan de igualdad de la comarca y que es representativa del alto número de asociaciones de mujeres existentes junto con la Comisión Técnica de Género y el GDR del Valle del Guadalhorce, aportan un valor inestimable en el intento de mejorar la empleabilidad de las mujeres y la sensibilidad de la población en materia de género, con el objetivo de actuar eficientemente y contribuir a paliar el déficit de participación femenina en la vida social, política, cultural y económica de la comarca.

Como se desprende de la evaluación del II Plan Equilibra, la Federación ha supuesto un giro de 180° en la actividad de las asociaciones de mujeres de la comarca, porque desde ella se han planteado actuaciones que van más allá de las actividades cotidianas, llegando a establecer las bases para una



futura escuela de empoderamiento de mujeres con jornadas formativas sobre el tema, o trabajando la igualdad con prestigiosas feministas de reconocimiento internacional.

El esfuerzo que conlleva todo esto, va más allá y trasciende los límites de la comarca viéndose reconocido y recompensado en numerosas ocasiones con la obtención de premios, individuales y grupales, otorgados por altos estamentos como la Excm. Diputación Provincial, Junta de Andalucía, etc. (Ver anexo “Reconocimientos”).

Es crucial la cohesión, el fomento y mantenimiento de este tejido asociativo, en el entendimiento de que sin asociaciones fuertes e independientes que aborden y transmitan los problemas de las mujeres, será muy difícil que la Administración adopte las respuestas necesarias.

Esta vertebración de la población y de las entidades con competencia en igualdad en torno a un objetivo común, ha promovido que el movimiento de defensa de la igualdad tome fuerza y se hayan desarrollado proyectos muy interesantes liderados por diferentes entidades en cada ocasión, pero siempre bajo las directrices de los Planes de Igualdad. Algunos ejemplos son: Documentos de Mínimos Políticos (firmado por los grupos políticos locales), Galardón Empresarial EQUILIBRA, documental sobre mujeres Faeneras, Programas de liderazgo y empoderamiento por la igualdad denominados LIDERANDO Guadalhorce, el concurso de arte contemporáneo con jóvenes de secundaria IGUALARTE, el diagnóstico en formato audiovisual del Plan Equilibra, la celebración del día de la Mujer Rural, cursos de Supervivencia Doméstica y largo etcétera de proyectos de sensibilización, que han tenido como protagonista a la población de nuestro territorio.

Sin embargo, en contraposición a esto, son muchas las dificultades y obstáculos que como se ha referido anteriormente, encuentran las asociaciones para mantenerse activas.

“Si ganamos nosotras, gana todo el mundo”. (Antonia Corona Aguilar. Universidad Pablo de Olavide).



Valoración del hecho. Reunión mantenida el 15/03/2016.

Una vez argumentado el hecho sobre la base bibliográfica y estadística, procedemos a la validación del mismo con distintos grupos poblacionales de la Comarca del Valle del Guadalhorce, utilizando distintas herramientas y metodología para promover la participación ciudadana.

Tras la reunión llevada a cabo el día 15 de marzo de 2016, se llega a la conclusión de que el hecho propuesto tiene plena validez y respaldo según la opinión de las representantes de distintas Asociaciones de Mujeres de la Comarca, concediéndole todas las participantes una media de 8.75 en una escala de 0 a 10, donde “0” es muy poco relevante y “10” de máxima relevancia. Además, en dicho encuentro se pudieron poner de manifiesto distintos puntos de vista cualitativos que se recogen a continuación en la tabla de valoración y en los comentarios aportados por las participantes, que vienen a respaldar el hecho.

Tabla 11: Valoración de Participantes del Hecho 6. *Potente movimiento asociativo de las mujeres de la comarca.*

| Puntuación individual | 10 | 10 | 5 | 10 |
|-----------------------|----------------|----|--|----|
| Media | 8.75 | | | |
| Comentarios | Revitalizarlo. | | Tenemos que aprovechar lo que ha funcionado y reinventar para atraer a la gente joven. | |

Fuente: Valoración del Hecho 6.

61

Otros comentarios recogidos durante el debate:

- El movimiento asociativo se viene abajo por todo, la crisis económica, las jóvenes no están por la labor y las mujeres más mayores no pueden dedicarle su tiempo porque se lo tienen que dedicar a su familia y familiares en situaciones precarias y después no te quedan fuerzas para arreglar el mundo.
- Hubo un hecho puntual que desunió bastante y ahora es el momento otra vez de unirse.
- Es necesario que esté este hecho porque ha funcionado.
- ¿Cómo buscar a la juventud? Hay que reinventarse.
- Incorporar a las jóvenes a las asociaciones es un objetivo equivocado.
- Las hermandades sin embargo si captan a gente joven.
- “Yo entré por casualidad, hay que buscar las herramientas para dar a conocer cómo se puede entrar”.
- Buscar las herramientas para acercarnos a las jóvenes y no repelernos.
- Falta de información sobre la historia de la mujer en plena era de la información.
- No podemos quedarnos en el “yo”.
- Redes, YouTube: pero no genera representatividad ni unión, es individualismo.
- Si se sorprenden con lo de la crítica al amor romántico, ¿qué despistados estamos no?



Hecho 7**Hecho 7. Falta de mujeres en la toma de decisiones, esferas de poder y órganos de representación.**

En plena era de la “igualdad aparente” en cuanto a las oportunidades de acceso de la mujer a puestos directivos, de decisión o de representación, el propio INE en su estudio sobre El Poder y la Toma de Decisiones de 3 de Diciembre de 2015, reconoce que si bien “la participación de mujeres en los distintos ámbitos del poder político se ha incrementado notablemente en España en los últimos años...los ámbitos políticos en los que actualmente se produce una presencia equilibrada de ambos sexos son muy reducidos, existiendo una gran variabilidad según el órgano político considerado”.

A pesar de la lucha de años de las mujeres por conseguir la igualdad y el reconocimiento de nuestros derechos políticos, la paridad en el ámbito político está lejos de ser real, ya que encontramos infrarrepresentación de las mujeres tanto en la toma de decisiones en general como en nuestra representación en órganos políticos y de decisión, ya sea de partidos políticos, parlamentos, gobiernos u órganos de decisión regionales y locales (García Escribano, 2011).

Como dice Nuria Varela (*Feminismo para Principiantes*, 2013), “En el largo camino hacia la igualdad ha habido que saltar más obstáculos de los previstos. La igualdad formal, legal, no garantizó la igualdad real. Así que el feminismo y el movimiento de mujeres han ido creando nuevas estrategias y herramientas para caminar hacia esa sociedad democrática que anuncian las constituciones y denuncia la vida cotidiana”.

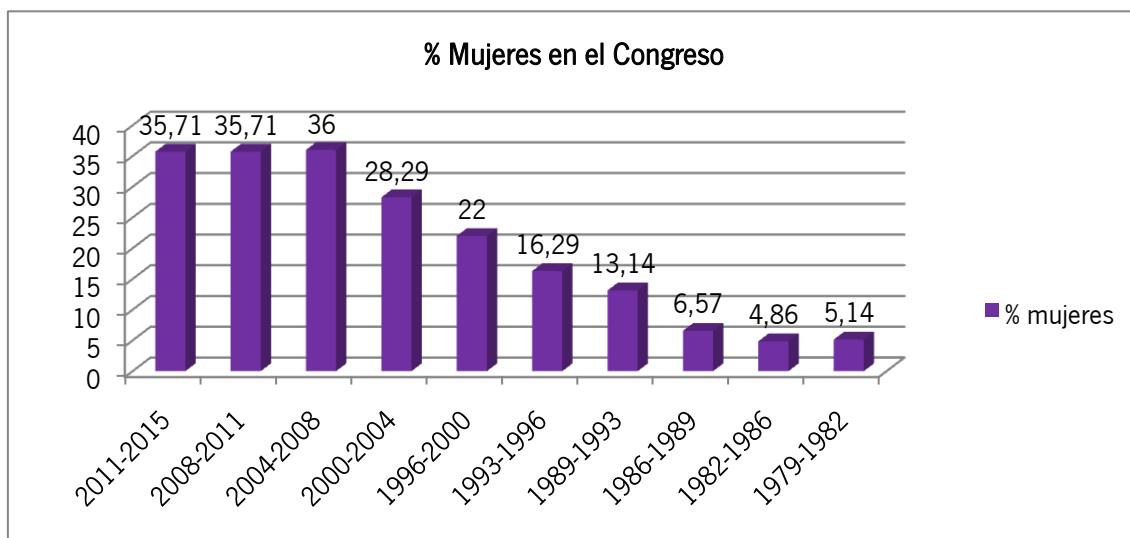
Si bien la situación ha cambiado de forma considerable desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (que establece la obligación legal de que las listas a las elecciones a distintos órganos legislativos, desde el Parlamento Europeo hasta los Ayuntamientos de más de 5.000 habitantes, sean equilibradas, esto es, exista una presencia de mujeres y hombres que no sea inferior al 40% ni superior al 60% para ambos sexos), la realidad es que pese al amparo legal y al efecto que el mismo tiene, en la práctica la mujer sigue estando infrarrepresentada en todos los ámbitos, desde los niveles más formales hasta los más prácticos, ya que además el hecho de que exista un número equitativo de mujeres y hombres es el primer paso, pero existen muchas otras formas de excluir a la mujer de las esferas de decisión y las estrategias para hacerlo se renuevan a diario para bordear las imposiciones legales.

Amparando estas afirmaciones encontramos una vasta cantidad de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, de los cuales exponemos a continuación los más relevantes.

En primer lugar y comenzando por los órganos legislativos, ejecutivos y judiciales a nivel estatal, nos encontramos la siguiente situación:



Gráfica 29. Mujeres en el Congreso desde 1979-2015.



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Tabla 12. Mujeres en el Gobierno de España.

| X LEGISLATURA (2011-2014) - PARTIDO EN EL GOBIERNO: PP | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|---------------|
| 2015 | 2014 | | | 2011 |
| jun15 - actualidad | dic14 - jun15 | sept14 - nov14 | abr14 - sept14 | dic11 - abr14 |
| 28,57 | 28,57 | 35,71 | 35,71 | 28,57 |
| IX LEGISLATURA (2008-2011) - PARTIDO EN EL GOBIERNO: PSOE | | | | |
| 2011 | 2010 | 2009 | | |
| jul11 - dic11 | oct10 - jul11 | abr09 - oct10 | feb09 - abr09 | abr08 - feb09 |
| 43,75 | 43,75 | 50,00 | 50,00 | 50,00 |
| VIII LEGISLATURA (2004-2008) - PARTIDO EN EL GOBIERNO: PSOE | | | | |
| 2007 | | 2006 | | 2004 |
| jul07 - abr08 | feb07 - jul07 | sept06 - feb07 | abr06 - sept06 | abr04 - abr06 |
| 41,18 | 47,06 | 47,06 | 47,06 | 47,06 |
| VII LEGISLATURA (2000-2004) - PARTIDO EN EL GOBIERNO: PP | | | | |
| 2003 | | 2002 | 2001 | 2000 |
| sept03 - abr04 | mar03 - sept03 | jul02 - mar03 | febr01 - jul02 | abr00 - feb01 |
| 31,25 | 25,00 | 18,75 | 17,65 | 17,65 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

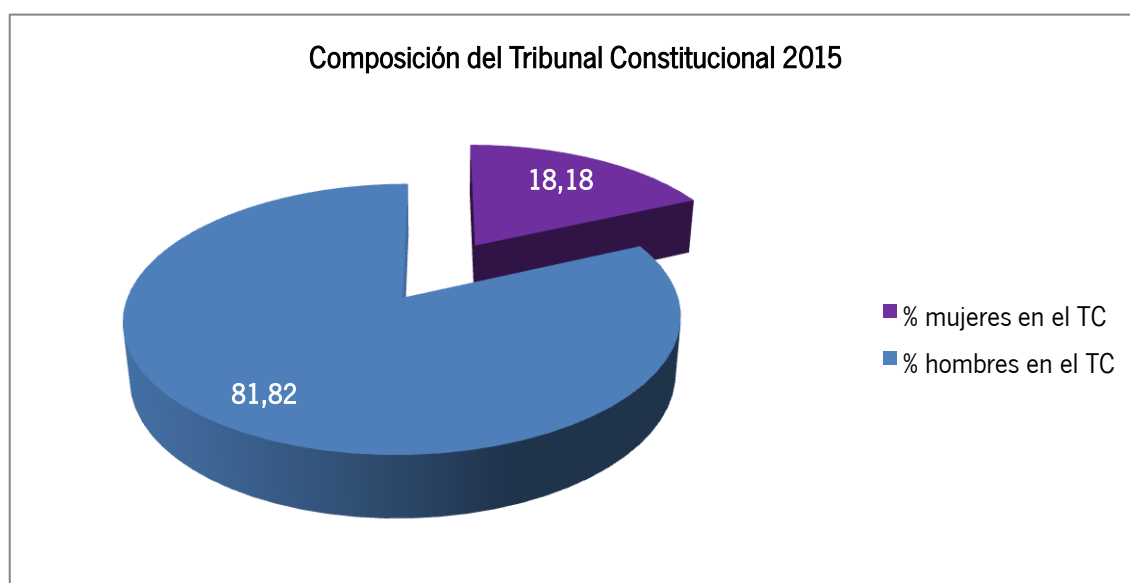


Tabla 13. Mujeres en el Sistema Judicial Español.

| | 2014 | 2012 | 2010 | 2008 | 2006 | 2004 | 2002 | 2000 | 1995 |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| TOTAL | 58,84 | 57,30 | 56,46 | 53,07 | 51,63 | 48,93 | 48,04 | 45,55 | 41,27 |
| FISCALES | 62,93 | 62,26 | 58,91 | 57,27 | 54,45 | | 48,80 | 46,25 | 41,31 |
| 1ª CATEGORÍA | 24,14 | 25,93 | 25,93 | 20,00 | 16,67 | | | | |
| 2ª CATEGORÍA | 59,37 | 58,99 | 56,47 | 44,69 | 51,37 | | | | |
| Fiscales Jefes | 33,33 | 35,29 | 29,89 | 17,65 | 16,00 | | | | |
| Tenientes Fiscales | 32,81 | 28,36 | 25,00 | 29,55 | 26,53 | | | | |
| Otros | 61,87 | 61,45 | 59,39 | 46,67 | 53,82 | | | | |
| 3ª CATEGORÍA | 73,98 | 73,42 | 72,31 | 72,69 | 68,35 | | | | |
| SECRETARIAS JUDICIALES | 66,56 | 65,31 | 66,42 | 60,34 | 60,34 | 60,34 | 60,34 | 58,36 | 56,30 |
| 1ª CATEGORÍA | 55,21 | 46,75 | 48,57 | 36,00 | 38,71 | 27,91 | 22,92 | 23,26 | 20,45 |
| 2ª CATEGORÍA | 65,53 | 64,35 | 64,46 | 63,52 | 62,39 | 60,95 | 60,44 | 58,65 | 57,49 |
| 3ª CATEGORÍA | 69,36 | 69,01 | 71,74 | 67,59 | 68,56 | 77,30 | 66,39 | 61,06 | 54,87 |
| MIEMBROS CARRERA JUDICIAL | 51,51 | 49,83 | 48,25 | 46,98 | 45,52 | 41,89 | 39,71 | 36,38 | 31,03 |
| JUEZAS | 64,94 | 64,74 | 65,15 | 66,67 | 62,63 | 63,62 | 61,55 | 54,55 | 48,22 |
| MAGISTRADAS | 48,78 | 47,84 | 46,56 | 45,15 | 42,76 | 37,75 | 35,45 | 34,11 | 27,55 |
| SUPREMO | 12,94 | 12,05 | 12,05 | 8,75 | 7,23 | 1,03 | 1,03 | 0,00 | 0,00 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Gráfica 30. Composición por sexo del Tribunal Constitucional en 2015.



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.



Como podemos ver, a nivel legislativo nos encontramos con una evolución positiva que alcanza su máximo en la legislatura 2004-2008 (PSOE), habiendo un retroceso sin embargo en la última legislatura del PP. Pese al avance general, el porcentaje de mujeres sigue estando por debajo del 40% en todo momento.

En la situación del ejecutivo estatal nos encontramos con que sí se alcanzó la paridad (al menos numérica y aparentemente) concretamente durante la legislatura del PSOE entre 2008-2011. Hablamos de numérica y aparente porque, aunque se habla del “primer gobierno paritario” realmente sólo es el primer consejo de ministros paritario, con ocho ministras y ocho ministros, pero en el segundo nivel (secretarios de estado, subsecretarios y directores generales: la estructura total de lo que se considera un gobierno), la presencia de mujeres quedó reducida a un 23 % (Varela, 2013).

Además, se ha sufrido un retroceso en la última legislatura, situándonos en la actualidad en una situación crítica con tan sólo un 28,57% de mujeres en el Gobierno. A ello se añade el hecho de esencial relevancia de que en ninguna de las once legislaturas de la historia democrática de España se ha propuesto a una mujer como Presidenta del Gobierno.

Tan sólo tres mujeres en la historia de la democracia han disfrutado durante seis legislaturas del acta de diputada y el 60% de ellas sólo permanecen una legislatura en su escaño, de forma que según han aumentado las cuotas de representación femenina ha disminuido el tiempo que las mujeres permanecen en sus cargos (Varela, 2013).

Sin embargo, la mayor brecha la encontramos sin duda en el nivel judicial, ya que si bien a simple vista, pudiese parecer que existe una relativa igualdad en cuanto al número de mujeres y hombres en la carrera judicial en general, cuando analizamos los datos arriba expuestos, nos encontramos con que las mujeres son mayoritarias en los puestos de menor categoría, pero cuando llegamos a las primeras categorías de todos los sectores, el número de mujeres desciende considerablemente, llegando a los puntos más extremos en el Tribunal Supremo (con tan sólo un 12,94% de mujeres) y el Tribunal Constitucional (con un 16,67%).? ¿Cuáles son las causas y razones profundas que causan esta situación?

La situación clara es que:

Analizando estos datos nos planteamos, ¿por qué hay mujeres que entran en la carrera judicial a un nivel igual que los hombres como fiscales, juezas o secretarías judiciales, pero no ascienden a las categorías superiores? ¿Por qué, pese a la evolución positiva, seguimos sin ser fiscales de primera categoría, magistradas del TC o del TS pese a eliminarse las trabas legales y pese a que la ley recoge la no discriminación por razón de sexo, las mujeres tampoco acceden al poder en la proporción que por su formación y esfuerzo sería razonable (Varela, 2013)?

¿Por qué, pese a entrar en listas paritarias en los órganos legislativos, somos minoría en el gobierno? ¿Por qué, pese a entrar en dichas listas, nuestra duración en los órganos legislativos es considerablemente menor a la de los hombres, sin permitirnos por tanto consolidar un poder notorio?

Si superamos de una vez por todas el discurso de la falta de capacidades femeninas, está claro que deben existir otras razones que nos cierran las puertas de altos cargos y puestos de decisión una vez hemos conseguido entrar al sistema y dichas razones deben ser identificadas en primer lugar para poder ser combatidas con medidas efectivas, paliando los defectos de aquellas como la Ley 3/2007, que si bien han demostrado ser esenciales para provocar el avance, se quedan cortas a la hora de conseguir la igualdad real.

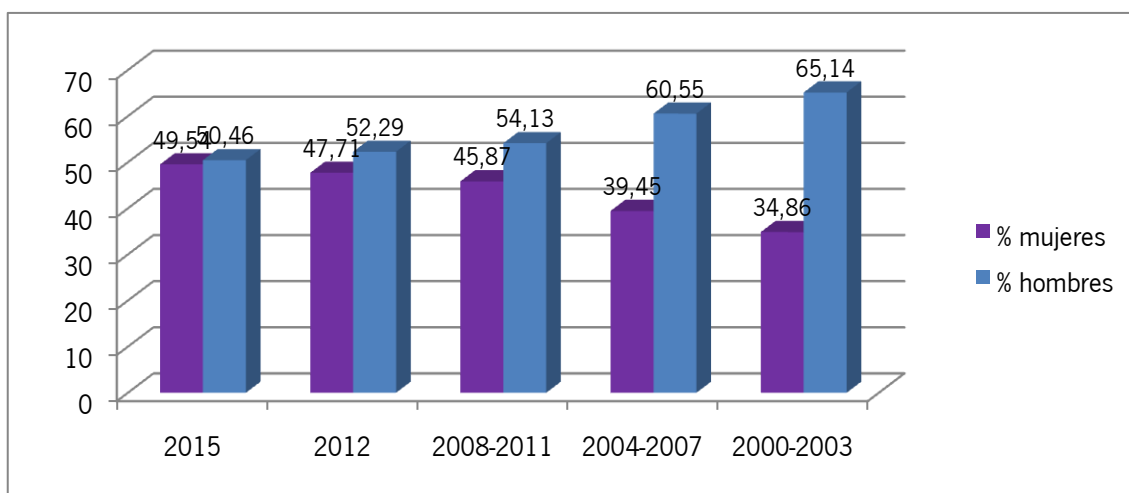
“La democracia no ha satisfecho las expectativas de las mujeres porque en la práctica política, ampararse confiadamente en la justicia o disfrutar sin represiones de la libertad o la igualdad es una utopía para millones de ciudadanas” (Varela, 2013).



Y ello porque seguimos viviendo en un sistema patriarcal en el que existen multitud de elementos que se relacionan entre sí (como pueden ser por ejemplo el hecho de que los cuidados recaigan mayoritariamente en la mujer, que se sigan perpetuando los roles de género, que los horarios se establezcan generalmente según las preferencias masculinas o que las decisiones se tomen en reuniones informales como cafés o comidas de trabajo) y que provocan, entre otras cosas, que la mujer se vea excluida de las esferas de poder, decisión y representación.

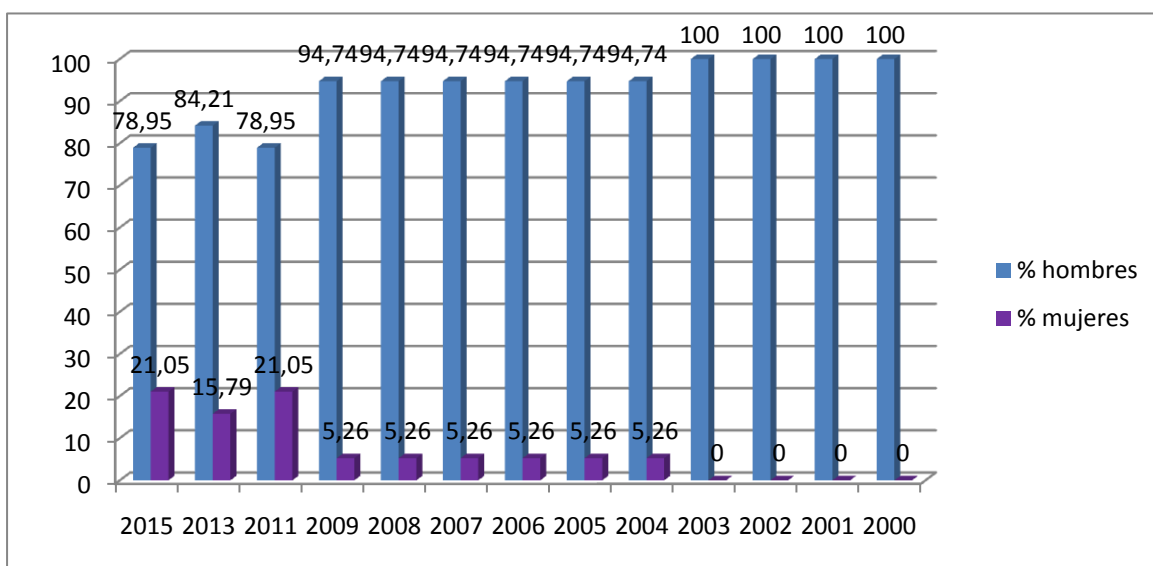
Cuando bajamos hasta el nivel autonómico, las líneas generales se mantienen, ya que, si bien existe una progresiva aproximación al nivel paritario de parlamentarias/os, en pocas comunidades, tan sólo 4 del total de 19, la presidencia la ostenta una mujer, siendo una de ellas Doña Susana Díaz Pacheco, Presidenta de la Junta de Andalucía.

Gráfica 31. Composición por sexo del Parlamento de Andalucía.



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Gráfica 32. Mujeres en los Gobiernos Autonómicos.



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Por último, a nivel provincial, comarcal y local (centrándonos en los municipios del Valle del Guadalhorce), seguimos repitiendo este patrón, las mujeres consiguen acceder de forma más o menos paritaria a las listas electorales y a las concejalías, pero no ocupan los puestos de presidencia ni en los municipios ni en las Diputaciones Provinciales. De esta forma, de las ocho Diputaciones Provinciales de Andalucía, tan sólo una de ellas, la Diputación Provincial de Cádiz, está presidida por una mujer, Doña Irene García Macías; y de los 7 municipios que conforman nuestra comarca del Valle del Guadalhorce, tan sólo en uno, Alhaurín el Grande, la presidencia la ostenta una mujer, Doña Antonia Jesús Ledesma Sánchez.

Tabla 14. Mujeres en las Presidencias de las Diputaciones Provinciales.

| <i>Diputaciones Provinciales</i> | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2002 |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Total | 15,79 | 13,16 | 18,92 | 16,22 | 10,81 | 10,81 | 2,70 | 2,70 | 2,70 | 2,70 | 2,70 |
| Andalucía | 12,50 | 12,50 | 25,00 | 25,00 | 14,29 | 14,29 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Tabla 15. Porcentaje de alcaldías presididas por mujeres en los municipios de Andalucía

| | 2015 | 2014 | 2013 | 2011 | 2007 | 2003 | 1999 | 1995 | 1991 | 1987 | 1983 |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Total | 19,09 | 17,42 | 17,17 | 16,77 | 14,60 | 12,56 | 9,61 | 6,53 | 4,86 | 3,22 | 2,04 |
| Andalucía | 22,91 | 20,39 | 20,36 | 19,84 | 15,97 | 13,12 | 7,80 | 3,90 | 1,82 | 2,10 | 2,10 |

67

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Tabla 16. Presidencia de Alcaldías y Concejalías por sexo en los municipios del Valle del Guadalhorce.

| Municipio | Alcaldesa | Alcalde | Concejales | Concejales |
|--------------------|-----------|----------|------------|------------|
| Almogía | 0 | 1 | 7 | 3 |
| Alhaurín El Grande | 1 | 0 | 9 | 10 |
| Álora | 0 | 1 | 8 | 7 |
| Cártama | 0 | 1 | 8 | 12 |
| Coín | 0 | 1 | 9 | 11 |
| Pizarra | 0 | 1 | 7 | 5 |
| Valle de Abdalajís | 0 | 1 | 4 | 6 |
| Total | 1 | 6 | 52 | 54 |

Fuente: Elaboración Propia.

“De los datos presentados hasta ahora se desprende que, a pesar de los cambios que se han producido en las últimas décadas, la igualdad entre el hombre y la mujer en la política sigue siendo un objetivo a conseguir. La situación de la mujer todavía continúa presentando significativos agravios en términos de barreras, falta de oportunidades y subordinación” (García Escribano, 2011).



Los significativos avances, reflejados en la evolución positiva de la incorporación de las mujeres a la política, aparecen principalmente obligados por el sistema de cuotas aplicado en las últimas elecciones. “La presencia más numerosa de mujeres en la política ha sido posible gracias a las cuotas primero, y a la aplicación del principio de paridad por parte de algunos partidos a partir de los años noventa” (Osborne, 2008, en “Nuevas Realidades y Viejos Esquemas, IGUALAR, 2010, p. 54).

A nivel comarcal, en el Valle del Guadalhorce, como hemos dicho, si bien las mujeres acceden a las listas electorales y concejalías de los Ayuntamientos en un nivel igual al de los hombres, existe una diferencia clara en cuanto a la importancia o rango superior que se le atribuye a las concejalías ocupadas por hombres en diferencia de las ocupadas por mujeres, además del hecho de que ellas acceden de una forma muy inferior a puestos presidenciales (alcaldías, presidencia de diputaciones u órganos directivos) y permanezcan menos tiempo en sus puestos, con menos probabilidades de desarrollar una carrera política y ascender de los niveles locales a regionales o nacionales.

En este sentido, recuperamos aquí los datos que arrojan el estudio realizado por los Equipos Técnicos de los Grupos participantes en el Proyecto de Cooperación IGUALAR, “Nuevas realidades y viejos esquemas. Empresa, política y familia: estudio sobre el protagonismo público de mujeres y hombres en el medio rural”; que sigue estando en plena vigencia y contiene datos específicos de nuestra comarca, tanto cuantitativos como cualitativos.

Este estudio nos muestra cómo sigue existiendo una segregación horizontal, “entendida como la concentración de varones y mujeres en diferentes sectores de forma desproporcionada, también está presente en la gestión política y observamos cómo se perpetúan las adscripciones de las personas a las actividades y sectores relacionados con los estereotipos tradicionales de género. Así, los hombres y mujeres siguen ocupándose de las tareas y sectores considerados masculinos y femeninos respectivamente, sin que se avance sustancialmente en el cuestionamiento de la tradicional división sexual del trabajo”.

Además, el análisis de las concejalías y áreas de gestión de 119 ayuntamientos rurales, el Estudio “Nuevas realidades y viejos esquemas” (IGUALAR, 2010), llega a la conclusión de que “los hombres siguen ocupándose principalmente de las áreas relacionadas con economía, urbanismo y obras, medio ambiente, agricultura, deportes, seguridad ciudadana, protección civil, festejos y juventud. Así, por ejemplo, sólo hay una mujer encargada del área de seguridad ciudadana, policía local y protección civil, y sólo desde las elecciones de 2007. Por otro lado, las mujeres son las encargadas, y vienen asumiendo cada vez mayor liderazgo, en las áreas relacionadas con las tareas típicamente femeninas: Cultura y Educación, Sanidad y Bienestar Social e Igualdad y Mujer.

El problema no radica solamente en las adscripciones diferentes entre hombres y mujeres a cada una de las áreas, sino que el simbolismo de género impregna la valoración que se hace de las diferentes temáticas. Las desigualdades residen en la jerarquización de dichas áreas y en el poder asociado a ellas”.

Por otra parte, sigue habiendo una “masculinización evidente de la política local, aunque se siga desarrollando una evolución positiva”. La tendencia que se mantiene es que “las mujeres políticas son más jóvenes y cualificadas que los hombres”, sin embargo, la presencia de las mujeres, tal y como apuntaba Nuria Varela (2013), es circunstancial, permanecen menos tiempo en sus cargos, por lo que “no suelen hacer carrera política, existiendo una alta rotación: la renovación de los partidos pasa por las mujeres. Mientras que en los hombres es más probable pasar de la política local a la regional y nacional”.



En el estudio “Nuevas realidades, viejos esquemas” (IGUALAR, 2010), podemos ver comprobar esta tendencia a nivel de la política local del Valle del Guadalhorce, ya que “la mayoría de las mujeres están de paso en los cargos políticos y no llegan a desarrollar una “carrera” como tal, entendida como acumulación de experiencia y conocimientos que son utilizados a lo largo de los años, con el desempeño de funciones en sucesivos cargos de rangos jerárquicamente superiores y/o el aumento de la capacidad de influencia política.

- La pena que tengo es que voy a conocer el manejo de la concejalla, todo el triquimeneje que se mueve justo cuando me voy a ir ¿no? Porque dices: es verdad que a pesar de tener la experiencia de lo que es la gestión administrativa, lo que es la más política la vas aprendiendo con el día a día, y si he tenido una sensación es que le tiempo aquí dentro se me ha ido... <GCMP3>

La participación de las mujeres en los cargos políticos es efímera y hay una alta rotatividad de las mujeres, que se suceden y no llegan a consolidar una carrera política.

-Cuántos hombres en todos los partidos, el PP, I U, el PSOE, cuántos están que llevan toda la vida democrática... y no todos son licenciados, ni economistas, ni han estudiado ciencias políticas, estamos los que estamos, y ¿cuántas mujeres de esa época están?, poquitas. Porque siempre que hay que renovar, la cuota de renovación en los partidos pasa por las mujeres. <GDPSM>

Por otro lado, algunos hombres manifiestan la intención de dejar la carrera política, bien por no tener más aspiraciones, bien por estar quemados con la propia actividad:

- Ya estoy un poco harto, ya quiero dejarlo. Pero realmente te quemas, te quemas porque trabajas y tienes que dejar paso a otros. <GDPZM>

Para algunos políticos entrevistados, ocupar un cargo político debe ser una etapa corta, para promover el dinamismo y la renovación en los ayuntamientos; sin embargo, se observa cómo los hombres tienden a mantenerse en la política y además suelen ocupar los cargos con remuneración (“estar liberados”) y pasar de la política local a la regional y nacional con mayor probabilidad.

- Porque los compañeros varones permanecen en la política, si no es en un puesto es en otro; el criterio de renovación pasa por las mujeres; duramos, en general, lo que dura un bizcocho a la puerta de una escuela, si hay que renovar en los partidos, cortan la cabeza de la mujer. <GDPSM>

Pero, además, “mientras los hombres son considerados los legítimos políticos, ocupando un lugar que les pertenece, las mujeres tienen que demostrar su valor y conquistar un lugar que todavía le es ajeno”.

Aún existe una gran resistencia al sistema de cuotas y al principio de paridad, no de forma tan acusada a nivel estrictamente político como listas electorales sino especialmente en órganos como Juntas Directivas, ya que “se piensa que las mujeres sólo deben acceder a la política si tienen cualidades para ello, una lógica perversa que sigue culpabilizando a las mujeres de una “supuesta falta de capacidades” y no es consciente de las barreras invisibles establecidas que provocan esta realidad”.

“Los cuestionamientos al sistema de cuotas vienen marcados por la creencia en la existencia actualmente de la igualdad de oportunidades y en el argumento de que las mujeres ya pueden acceder a la política si tienen las cualidades adecuadas para ello. Una lógica perversa, que sigue responsabilizando a las mujeres de las diferencias y desigualdades existentes, en una realidad que se encarga de convertirlas en “incapaces” para y por no ocupar puestos de protagonismo público y productivo. La realidad de desequilibrio que emerge de los resultados muestra que hay barreras estructurales que impiden a las mujeres acceder a la política y consolidarse en la misma, los desequilibrios tanto cuantitativos como cualitativos muestran la existencia de barreras sistemáticamente invisibilizadas por las tradiciones socioculturales y poco confrontadas por la débil legitimación de las mujeres en el espacio público”. (Nuevas realidades y Viejos Esquemas, IGUALAR, 2010).



Por otra parte, otro elemento detectado que perjudica la presencia femenina en las esferas de poder son “los espacios informales de decisión, como comidas de trabajo, cafés o vinos...lugares en los que de forma no oficial se toman decisiones de las que se quedan fuera las mujeres, simplemente por querer estar también en casa”, (por querer ser súper-mujeres, súper trabajadoras, súper mamás). Y la solución no pasa por culpabilizar a la mujer, de nuevo, porque entonces la solución sería que dejaran de ocuparse de los cuidados (elemento tan necesario sin el cual nuestro orden social no funcionaría o recaería en otras mujeres, probablemente inmigrantes o de mayor edad), sino que pasa por reconocer las barreras y establecer soluciones para superarlas. “En los países nórdicos, por ejemplo, las mujeres políticas lograron eliminar estos espacios de decisión informales”.

Pero el cuestionamiento de la actividad de la mujer en el plano político va más allá de todas estas razones, sumergiéndose en el puro cuestionamiento de la hegemonía masculina, rompiendo con roles como el que sea la mujer y no el hombre la protagonista pública en el seno de la pareja, tenga el sueldo más elevado o tenga que desatender cargas familiares para atender cargas laborales y públicas, todo lo cual lleva incluso a la ruptura de parejas y a la crítica de la mujer por no atender las labores que tradicionalmente se le vienen asignando.

Llegados a este punto nos debemos preguntar y lo hacemos, ¿qué lleva al hecho de que, pese a estar en las listas electorales, las mujeres no alcancen los puestos de presidencia en sus respectivos ámbitos? ¿Es real la presencia de las mujeres en los órganos de representación y decisión o sólo estamos de paso para cumplir con las exigencias legales de listas paritarias?

Alicia Mirayes explica que “la paridad implica consolidación del poder. Sin consolidación, se queda en una cuestión simplemente representativa. El fin de la paridad es un cambio de actitudes y valores respecto a la distribución social de los sexos. Si al final la paridad va a consistir en que seguimos perpetuando los estereotipos, la hemos vaciado de contenido. Cuando no existía la discriminación positiva, las poquísimas mujeres que había en el Congreso tenían un cierto poder orgánico y respaldo del partido. Cuando se amplía el número es cuando las mujeres comienzan a desfilan, es decir, son más fáciles de quitar. Parece que los varones son insustituibles y las mujeres, intercambiables”.

Con ello no defendemos que no deban existir medidas positivas, ya que entonces volveríamos a la situación de que las mujeres ni si quiera estarían presentes, lo que defendemos es que tenemos que dotar a esa presencia de contenido y poder para que la igualdad sea real y efectiva.

Cuando nos trasladamos a otros ámbitos sociales y de general influencia como pueden ser el ámbito económico, diplomático o educativo, nos encontramos con situaciones aún más alarmantes, ya que desaparece incluso la motivación de mantener una paridad formal con tal de acatar la norma, radicalizándose por tanto la inexistencia de la presencia femenina en los puestos de decisión. Ejemplo de ello son los siguientes datos:

Tabla 17. Porcentaje de Mujeres en la Presidencia y en Consejos de Administración de las Empresas del IBEX 35.

| 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 |
|-------|-------|-------|------|-------|-------|------|------|------|------|------|
| 18,22 | 15,59 | 13,27 | 7,17 | 10,13 | 10,28 | 8,48 | 6,43 | 3,46 | 2,09 | 2,58 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.



Tabla 18. Porcentaje de Mujeres Representantes de España en Organismos Internacionales.

| | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2008 | 2007 | 2006 | 2004 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| TOTAL | 18,64 | 18,57 | 15,94 | 17,95 | 20,00 | 20,21 | 17,02 | 12,75 | 9,68 |
| Embajadoras-Representantes Permanentes | 15,38 | 7,14 | 14,29 | 23,08 | 15,79 | 26,32 | 5,56 | 0,00 | 5,56 |
| Representantes Permanentes Adjuntas | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 11,76 | 10,53 | 10,00 |
| Consejeras | 18,18 | 26,67 | 25,00 | 21,88 | 28,95 | 32,35 | 26,47 | 13,51 | 7,14 |
| Delegadas Permanentes | 25,00 | 25,00 | 33,33 | 50,00 | 33,33 | 33,33 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Otras | 30,77 | 21,43 | 8,33 | 4,76 | 20,00 | 8,00 | 23,53 | 30,00 | 21,05 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Tabla 19. Porcentaje de Mujeres en Altos Cargos del Banco de España.

| | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2008 | 2007 | 2006 | 2004 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| Gobernadora | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Subgobernadora | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Consejeras y otros miembros del Consejo de Gobierno | 30,00 | 25,00 | 28,57 | 25,00 | 44,44 | 25,00 | 25,00 | 0,00 | 14,29 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Tabla 20. Porcentaje de Mujeres en la Presidencia de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.

| | 2015 | 2012 | 2011 | 2008 | 2007 | 2006 | 2004 | 2003 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| % Mujeres | 4,76 | 3,37 | 2,33 | 4,55 | 4,65 | 2,35 | 2,27 | 2,38 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

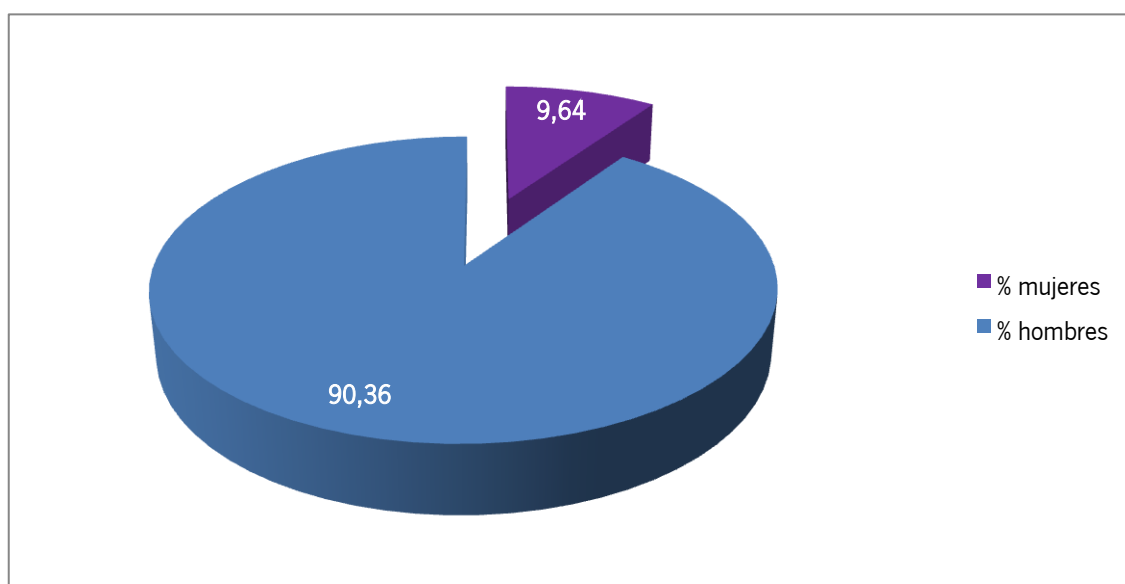


Tabla 21. Porcentaje de Mujeres en las Juntas Directivas de las Reales Academias.

| | 2015 | 2014 | 2011 |
|---|--------------|-------------|-------------|
| TOTAL | 10,64 | 8,60 | 9,30 |
| R.A. de Bellas Artes de San Fernando | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales | 11,11 | 0,00 | 0,00 |
| R.A. de Ciencias Morales y Políticas | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| R.A. de Doctores de España | 40,00 | 25,00 | 20,00 |
| R.A. Española | 22,22 | 22,22 | 11,11 |
| R.A. Nacional de Farmacia | 7,69 | 7,69 | 15,56 |
| R.A. de la Historia | 18,18 | 16,67 | 16,67 |
| R.A. de Jurisprudencia y Legislación | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| R.A. Nacional de Medicina | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| R.A. de Ciencias Veterinarias | 12,50 | 14,29 | 0,00 |
| R.A. de Ingeniería | 10,00 | 10,00 | 10,00 |

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Gráfica 33. Rectoras y Rectores de las Universidades de España en 2016.



72

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

La misma tendencia se sigue en los municipios de la Comarca del Valle del Guadalhorce, en ámbitos de influencia social pueden ser el ámbito educativo, asociativo o en el seno de los órganos de decisión de entidades comarcales como puede ser el propio GDR. Ejemplo de ello ofrecemos los siguientes datos:

Tabla 22: Dirección de centros de educación secundaria por municipio y sexo.

| | Centro | Directora | Director |
|--------------------|---------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Almogía | Diego Gaitán | M ^a Dolores Acosta Navas | |
| Alhaurín El Grande | Antonio Gala | | Antonio Martínez del Hoyo |
| | Fuente Lucena | | Jesús Simón Pizarro |
| Álora | Las Flores | | Antonio Hidalgo Pérez |
| | Valle del Sol | | Tomás Salas Fernández |
| Cártama | Cartima | | José María Ruíz Palomo |
| | Jarifa | | Miguel Ángel Lucena Rodríguez |
| | Valle del Azahar | | Juan Antonio Jiménez Morales |
| Coin | Los Montecillos | | Manuel Jiménez Girón |
| | Licinio de la Fuente | | Damián Guerra Merchán |
| | Nuestra Señora de Lourdes | Ana Fernández Tapias Ruano | |
| Pizarra | Fuente Luna | | José Enrique Morales Monedero |
| Total | | 2 | 10 |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23: Presidencias de Asociaciones que conforman el GDR.

73

| Asociación | Presidente | Presidenta |
|--|-----------------------------|-------------------------------------|
| GDT Valle del Guadalhorce | Fernando J. García Bravo | |
| PEQUES (Red Española de Pequeñas Queserías) | | Rosa María Villarubia Pérez |
| Asociación Pro-Denominación De Origen Quesos de Málaga | Antonio Vera de la Rosa | |
| Quesándaluz | José Zamora Trujillo | |
| Fundación Equilibra | | Concha Alarcón González |
| Acción Naranja | Juan José Santos Villalobos | |
| Guadalhórcete | Alejandro Rosas Fernández | |
| Ceramistas | | M ^a Luisa Luque Requerey |
| Agrupación de Aderezadores de Aceituna de Mesa de la Comarca Natural del Guadalhorce | José Manuel Puyó Gracia | |
| Consejo Regulador D.O.P. Aceituna Aloreña de Málaga | Mateo Bellido Rojas | |
| Asociación Vuelo Libre del Medio Rural | José Sánchez Moreno | |
| Guadalhorce Ecológico | Diego Reyes Silva | |
| Total | 9 | 3 |

Fuente: elaboración propia.



Tabla 24: Junta Directiva del GDR.

| Cargo | Hombre | Mujer |
|--------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Presidente | Víctor Manuel Castillo González | |
| Vice Presidente 1º | José Sánchez Moreno | |
| Vicepresidente 2º | Fernando Fernández Tapia-Ruano | |
| Tesorero | Cristóbal Torreblanca Sánchez | |
| Secretario | Miguel Vázquez Galiano | |
| Vocal | | AntoniaLedesma Sanchez |
| Vocal | Jorge GallardoGandulla | |
| Vocal | Felix Francisco Lozano Narvárez | |
| Vocal | Cristóbal Ortega Urbano | |
| Vocal | | María José Vázquez Presencio |
| Vocal | Juan Pablo Cabrera Jimenez | |
| Vocal | | María Suarez Benitez |
| Vocal | Lorenzo Martin Estrada | |
| Vocal | Fernando García Bravo | |
| Vocal | | MaríaJesús Fernández Urbaneja |
| Vocal | Antonio Rueda García | |
| Vocal | Manuel Garrido González | |
| Vocal | Juan José Fernández Salazar | |
| Vocal | | Antonia Gutiérrez Ramos |
| Vocal | Sergio Cuenca Vergara | |
| Vocal | SebastiánEscuderoMontero | |
| Vocal | Antonio Almodóvar Acedo | |
| Vocal | Juan Antonio Guzmán Rueda | |
| Vocal | Antonio López Moreno | |
| Vocal | Antonio García Torres | |
| Vocal | Miguel Agüera Martin | |
| Vocal | Manuel Hidalgo Morón | |
| Vocal | Baltasar Serón Ordoñez | |
| Vocal | | Antonia Bravo Burgos |
| Vocal | Antonio Vera De La Rosa | |
| Vocal | Salvador Pavón Santos | |
| TOTAL | 25 | 6 |
| % | 80,64% | 19,35% |

Fuente: elaboración propia.



Esta ausencia alarmante de mujeres viene a ratificar nuestro hecho, **la falta de representatividad de las mujeres en la toma de decisiones y órganos de representación**, que en definitiva lleva a la exclusión de las mujeres de las esferas de poder, y ello tanto si hablamos del poder político, como económico o del poder de influencia en el ámbito local.

Leyendo a Nuria Varela nos damos cuenta de que cuando nos relata ejemplos de la exclusión de las mujeres de las instancias de poder, como por ejemplo la exclusión de Emilia Pardo Bazán cuando pretendía entrar en la Real Academia Española, no nos está relatando ejemplos que han perdido vigencia ni mucho menos. “Efectivamente, las mujeres han estado apartadas de ¡todas! Las instancias del poder -no sólo del poder político- a lo largo de la historia y no porque fueran más tontas o menos competentes que los hombres. La exclusión se hizo porque eran mujeres. Ni siquiera aquellas que consiguieron romper las trabas y adquirieron una formación académica y un desarrollo intelectual notable fueron reconocidas ni admitidas en los centros de poder. La respuesta que la Academia dio a Pardo Bazán fue escueta y clara: “Nada de mujeres. Son las normas”.

Hoy día la razón de la exclusión no se reconoce con tal descaro, pero quizás precisamente por eso nos cuesta más detectar ese componente de género que debería saltar a simple vista.

La exclusión de las mujeres de las esferas de poder y de los ámbitos de decisión se ha venido haciendo desde hace muchísimos años y en muchas ocasiones, pero lo más sorprendente es que se sigue haciendo, y se sigue haciendo en los ámbitos que son más cercanos a nosotras y nosotros y que son los primeros que deberíamos intentar cambiar. No hay más que echar un vistazo a nuestra propia comarca para darse cuenta de que algo falla, tan sólo dos mujeres dirigiendo dos de los doce Institutos de Educación Secundaria, tan sólo tres mujeres presidentas del total de doce asociaciones de la comarca adheridas a nuestro GDR y la cifra más impactante, tan sólo seis mujeres del total de 31 personas que conforman la Junta Directiva del Grupo de Desarrollo Rural, lo que supone una representación femenina de tan sólo el 19% en el órgano que dirige las políticas de desarrollo de nuestro territorio y que se supone que es el primero que debería dar ejemplo de los valores por los que se luchan en una de sus áreas. Y lo que es peor, una resistencia abrumadora a cualquier propuesta de cambio para promover la paridad, testigo de lo cual son aquellas mujeres que se han atrevido a plantearlas, como por ejemplo Joaquina Espejo Caballero cuando era presidenta de la Asociación de Mujeres Al Alba y argumentó a favor del debate sobre la necesidad de establecer un sistema paritario para la elección de representantes en la Junta Directiva del GDR.

El argumento esgrimido en contra sigue siendo el mismo, “sólo deben acceder los o las mejores y los que son elegidos sin distinción de sexo”. Y tal y como señala Nuria Varela, eso es precisamente lo que pedimos desde las posturas feministas, pero en sentido contrario. Ya no nos creemos que los y las mejores sean siempre, en todas las instituciones y en todos los momentos históricos, los hombres.



Validación del Hecho con la Población del Valle del Guadalhorce.

Una vez asentado el hecho sobre la base estadística y bibliográfica, procedemos a la validación del mismo con distintos grupos poblacionales de la Comarca del Valle del Guadalhorce, utilizando distintas herramientas y metodología para promover la participación ciudadana.

Valoración del hecho. Reunión mantenida el 15/03/2016.

Tras la reunión llevada a cabo el día 15 de marzo de 2016, se llega a la conclusión de que el hecho propuesto tiene plena validez y respaldo según la opinión de las representantes de distintas Asociaciones de Mujeres de la Comarca, concediéndoles todas las participantes la máxima relevancia al hecho en una escala de 0 a 10, donde "0" es muy poco relevante y "10" de máxima relevancia. Además, en dicho encuentro se pudieron poner de manifiesto distintos puntos de vista cualitativos que se recogen a continuación en la tabla de valoración y en los comentarios aportados por las participantes, que vienen a respaldar el hecho.

Tabla 25: Valoración de Participantes del Hecho 7. *Falta de representatividad y visibilidad de las mujeres en la toma de decisiones, esferas de poder y órganos de representación*

| | | | | |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Puntuación individual | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Media | 10 | | | |

76

Otros comentarios recogidos durante el debate:

- El hecho de que la mujer no esté presente también se relaciona con la situación de la mujer y su papel de cuidadora, con su sentido de culpa, que le impide dedicarse a otros ámbitos.
- En cuanto a la falta de representatividad de mujeres en la Junta Directiva ya se ha propuesto anteriormente, que todas las mujeres de las asociaciones deberían inscribirse en el GDR para poder tener voz en la Asamblea y proponer a mujeres para la Junta Directiva.
- No se trata de sumar mujeres sino de incorporar otra mentalidad y crear pluralidad.
- Las reuniones son a horarios masculinos, lo que también hace que no podamos estar en los círculos de decisión y de poder.
- Ellos tienen una disponibilidad de recursos, tanto en tiempo como en dinero. Y tú, ¿Qué haces? ¿Te echas una obligación más a cambio de qué? A ellos les da poder, ¿y a nosotras?
- Hará unos 30 años, las mujeres sindicalistas tuvimos un encuentro por el día de la mujer y tratamos el tema de la falta de representatividad de la mujer y el problema y la situación eran los mismos que ahora, que si la mujer participaba luego tenía que salir corriendo a su casa para atender los cuidados, mientras que el hombre se queda en los foros sociales de decisión.
- Tenemos que cambiar nosotras, desaprender, quitarnos la lástima, la protección y el cuidado, sentirnos capaces.
- ¿Tenemos capacidad de cambiar el microclima del Valle del Guadalhorce?
- Necesitamos: Difusión, visibilización, intercambio y traslado de buenas prácticas.



5.-Retos

Los *Retos* son las estrategias que se plantean para provocar mejoras en los hechos definidos, Responde a una visión práctica y actual, emanan del deseo de obtener resultados eficaces teniendo en cuenta los errores y aciertos ya conocidos por las experiencias anteriores, así como de la aplicación de buenas prácticas conocidas del trabajo en red con otros territorios.



77



Reunión valoración Retos.



Reto 1:**Reto 1: La EDL Valle del Guadalhorce incorpora medidas diferenciadas para mujeres y hombres.**

Tal y como recoge el hecho de que todos los planes, proyectos y actuaciones deben tener inserta la perspectiva de género, nos planteamos como reto cubrir las necesidades formativas que detectamos para que nuestra declaración de intenciones se transforme en medidas concretas

Formar y concienciar tanto al personal técnico como a la JD del GDR Valle del Guadalhorce en transversalidad de género. Si bien el GDR Valle del Guadalhorce viene apostando y trabajando no solo por que existan medidas positivas para transformar las desventajas manifiesta de la mujer en el Valle del Guadalhorce sino por incorporar todo un mecanismo transversal que corrija las desigualdad en todos sus planes y proyectos, es necesario aumentar la formación y que ésta sea más especializada.

Una formación práctica, vivencial y repetida en el tiempo nos permitirá avanzar y aplicar muchas de las medidas que se han podido quedar en declaración de intenciones

Incorporar en cada EDL las medidas concretas para mujeres y hombres de manera diferenciada. Es imprescindible no solo tener al personal formado en género sino garantizar que las personas que ya lo están jueguen un papel fundamental en la revisión de que, efectivamente, las estrategias de desarrollo rural tengan inserta la perspectiva de género.

Se debe garantizar también la asistencia de **mujeres expertas en perspectiva de género** en las mesas de participación de cada una de las EDL, para que este enfoque se garantice en los diagnóstico que se hagan.

Como medidas específicas para que toda información que se lance llegue a mujeres y hombres habrá que tener en cuenta que las **vías de difusión y publicidad se haga también en espacio y en un horario de mejor acceso para la mujer** que se cuide el lenguaje y la imagen a difundir **para que las mujeres se sientan llamadas y representadas.**

Marcar requisitos, que puntúen positivamente en la selección de proyectos a subvencionar, que favorezcan la participación de la mujer en áreas económicas. No basta con quejarnos de que las mujeres no vienen a solicitar ayuda, no basta con ayudar solo a los que vienen, hay que buscarlas, llamarlas para que las ayudas económicas y técnicas lleguen a ellas y no se perpetúen las situaciones de desigualdad.



Reto 2**Reto 2: El Valle del Guadalhorce mira y ve a sus mujeres.**

A partir del hecho de que la invisibilidad de la mujer genera un papel secundario y que falta sacar a la luz a modelos de mujeres referentes, nos planteamos el reto de provocar que las mujeres del Valle del Guadalhorce fueran visibles en la medida de nuestras posibilidades.

Hay que **poner en valor la contribución de las mujeres en el ámbito privado** como forma de acabar con esa falta de reconocimiento y de valor. Hay que hablar de ellas, de las que se encargan de las funciones del cuidado, las que sostienen el desarrollo social y económico de la zona.

Este trabajo además de la importancia que tiene para el mantenimiento de la sociedad tiene un costo importante. Se calcula que el valor monetario de este tipo de trabajo es entre el 10 y el 39% del PIB.

El mercado laboral reglado como la economía sumergida absorbe un importante número de mujeres encargadas del cuidado y cuyas condiciones laborales: salario, horas libres, etc. están caracterizadas por su precariedad y falta de derechos sociales, queremos denunciar estas prácticas, queremos que se perciba esta injusticia como tal.

La dedicación temporal de las mujeres al trabajo remunerado y no remunerado, en el mercado reglado o en invisibilización del ámbito familiar alejan a éstas de las posibilidades de acceder a puestos de representación y de decisión, de participar en actividades lúdicas, reivindicativas, políticas... además de la falta de tiempo, hay todo un amplio espectro de mecanismos, de roles y de estereotipos para frenar iniciativas, expectativas, etc. que se salga de la función "principal" de los cuidados.

Reconocer social, económica e institucionalmente la contribución de las mujeres en la comarca tiene también que ver con vislumbrar la carga añadida de la mujer rural en cuanto que asumen junto, a las funciones del cuidado, su contribución a la explotación agrícola/ganadera familiar como si de una prolongación de sus obligaciones no remuneradas se tratara y cuyo peso en el mantenimiento de la misma es vital. Y esto lo hace sin remuneración, sin derechos sociales y sin reconocimiento.

Nombrar la realidad plural de hombres y de mujeres de manera diferenciada. Pretender que el lenguaje es neutro y que al nombrar en masculino las mujeres quedan incluidas estará argumentado una y mil veces, pero no es así. El lenguaje pone palabras a una representación de la realidad, a nuestra forma de pensar. Está cargado de la desigualdad imperante en la sociedad. No es extraño que al pensar en la agricultura se nos venga a la cabeza un hombre agricultor y, sin embargo, nuestras huertas están trabajadas por hombres y mujeres. Tampoco es verdad que adaptar el lenguaje suponga un esfuerzo tan grande, cada día incorporamos palabras nuevas que nos aportan las generaciones de jóvenes, las tecnologías, el contacto con otras culturas y otros países a través de la TV...

Al hablar de lenguaje inclusivo o no sexista nos referimos al lenguaje escrito o verbal y también al iconográfico.

Hay que difundir noticias positivas de las mujeres, nuestras mujeres crean, escriben, estudian, enseñan, curan, siembran, ordeñan, diseñan, dirigen, coordinan, distribuyen, conducen, cantan, deciden, lideran, luchan, innovan, se arriesgan, emprenden, ganan... El Valle del Guadalhorce está lleno de ellas y hay que conocerlas y reconocerlas. Deben dejar de ser anónimas y salir a mostrar su experiencia y su talento, deben ser referentes y modelos.



Generar sororidad entre las mujeres para apoyarnos en la diaria lucha contra la resistencia de nuestra sociedad patriarcal en el cambio que se le está pidiendo y que es tan necesario para acabar con la violencia contra la mujer, en cualquiera de sus manifestaciones, desde los micromachismos hasta los asesinatos. Sororidad para transitar por nuestro propio proceso de cambio, de desaprender. Sororidad para hacernos ver, para escucharnos, mirarnos, querernos...

Romper los mecanismos de invisibilización de la violencia contra las mujeres. Los asesinatos machistas son la expresión más cruel de una sociedad patriarcal basada en la subordinación y en el papel secundario de la mujer. En el ámbito rural la presión social, la vergüenza o el alejamiento de los recursos nos sitúan en una posición de mayor vulnerabilidad. Al silencio imperante de las personas que nos rodean, a la presunción de inocencia del maltratador y a la tendencia a desconfiar de la mujer se le suman las relaciones más cercanas, personales y/o familiares, que lejos de servir de ayuda a quien sufre violencia, ayudan al maltratador a seguir ejerciéndola.

Hay que informar que existe todo un mecanismo que permite que la violencia machista persista para reconocerlo y acallararlo: la mujer no es responsable del comportamiento agresivo del hombre, no hay un tipo de mujer a la que se la agrede y un tipo de mujer a la que no, no se puede ni se debe relativizar el daño, no existe un número significativo de falsedades en denunciar agresiones y si muchas agresiones silenciadas, el maltratador suele ser amable fuera del entorno familiar y la falta de recursos propios o de gestión de los recursos familiares impiden a la mujer abandonar esa situación.



Reto 3**Reto 3: Juventud Formada e Informada sobre Género y Sexualidad.**

El argumento principal que nos mueve a plantear este reto es la premisa de que el riesgo de violencia disminuye cuando las y los jóvenes son formadas y formados. Este reto, por tanto, se articula en las siguientes estrategias:

- **Reconocer qué diferencias existen para las chicas y los chicos y adoptar enfoques programáticos que reflejen esa situación.**

Formación con adolescentes y jóvenes prestando particular atención a las vulnerabilidades, las presiones y los riesgos con que convive cada sexo por separado.

Concretamente la experiencia trabajando con jóvenes nos demuestra que sensibilizar a chicos y chicas conjuntamente a menudo lleva a mantener la imagen de cara a la galería, y por tanto a defender el cuidado y el buen hacer de las mujeres, la función protectora de los hombres..., pero a menudo pasa por no llegar a profundizar en lo que cada sexo necesita. El trabajo redonda en ver las puntas del iceberg: violencias evidentes. Las mujeres en su mayoría tratan de demostrar que ya pueden hacer de todo, y no entran en sutilezas como micromachismos que al final del día le merman sus libertades; las chicas no saben pedir para ellas, saben pedir para todos/as y cuidar. Los chicos por su parte no llegan a tocar la parte más dolorosa delante de las chicas, como exponer su sensibilidad, poder dudar, el sufrimiento de tener que demostrar siempre la razón el poder... y se quedan en la masculinidad hegemónica y en demostrar lo bien que hacen su papel de defensores, padres, etc., sin poderse permitir ninguno de los dos las diferencias y las sutilezas que hacen avanzar y alcanzar nuevos niveles de conciencia, cuestionamientos e inseguridades como plataforma de mejora y comienzo.

- **Prestar atención a la mayor vulnerabilidad de jóvenes por su búsqueda personal**

Prestar atención a la presión a que son sometidas en sus cuerpos por las “exigencias” de los cuerpos perfectos (dependiendo de modas) que venden productos, o salen en programas, series o películas, en vez de promover su cuerpo como territorio donde deciden ellas y ellos, buscando crear un autovalor que pase por encima de los condicionantes estereotipados y pudiendo mostrar modelos liberadores e inspiradores que les ayuden a romper las cadenas de presión social.

Abrir la gama de amores y sexualidades posibles, o valoraciones sobre qué es normal y qué no; y favorecer la libertad de poder construir cada día, ya sea la opción firme o variable. Sólo desde la libertad podemos desarrollarnos como personas.

Desmontar mitos del amor romántico, basados en las creencias forjadas durante nuestra infancia con cuentos, películas, religión... que han ido socializándonos en *qué es el amor* estandarizado. Forjando nuestra identidad en función de encontrar la media naranja, en vez de considerarnos personas integrales con el deber de conocernos y valorar la diferencia y la complementariedad. Coincidiendo en el imaginario colectivo: chicos malotes que salvan a chicas vulnerables, que con el tiempo se vuelven relaciones tóxicas con lógicas asimétricas de poder, que pueden derivar en violencias de diferentes tipos. Proponemos visibilizar relaciones de respeto y amor sano para dejar de creernos cuentos tradicionales y seguir buscando amores de película en nuestras vidas que nunca llegan como nos vendieron.



- **Hacer saber que los roles socialmente contruidos pueden dar a las niñas escasas oportunidades de expresar sus propias aspiraciones y esperanzas, y limitarlas a las funciones estereotipadas (relacionadas con los cuidados fundamentalmente y a los chicos con la dominación y la hombría).**

A menudo las chicas ocupan la primera fila en las clases, mostrando buenos currículos, esfuerzo, capacidad,...pero con el paso del tiempo y la sociabilización de género, este perfil queda relegado a un segundo plano donde dejan de ser participativas, tener iniciativa, para pasar a no ser las grandes protagonistas de sus vidas y prestar su atención a lo privado, los cuidados, el hogar.

- **Buscar la provocación en los métodos y la constancia en el tiempo, así como la alta calidad de la formación para contrarrestar el velo de la igualdad.**

Instamos a experimentar y pilotar sobre nuevos métodos, ya que la juventud se mueve con modas y tendencias muy cambiantes, y conectar con ellos/as es la clave de la credibilidad. “Se insiste en la importancia de revisar frecuentemente la eficacia de los programas de prevención/formación en igualdad a estas edades” (El País, 5 de mayo 2015, *sobre el aumento de la violencia machista en jóvenes*). Proponemos transcender del binario bien o mal, de lo políticamente correcto; para crear espacios de subversión y creación donde ellas y ellos expresen desde el escudo del anonimato y ellas y ellos creen contenidos (imágenes, videos, artículos...). Animarles a usar Internet para informarse sin ser paternalistas, arriesgando para alcanzar la esencia.

Internet como forma de conexión - exposición - creación. A menudo les hablamos a las chicas y chicos desde el miedo de los peligros de internet, que si bien es necesario, ganaríamos más ofreciéndoles herramientas/trucos/claves para que puedan protegerse. La sociedad ha cambiado con Internet con sus peligros pero también con sus ventajas.

El movimiento de mujeres por la igualdad está siendo mucho más joven, si bien son libres y no se sujetan a corsés de qué es correcto hacer o no, tienen su *habitación propia* (Virginia Woolf) ya sean en grupos informales, blogs en Internet, o son video Bloggers y están interconectadas por redes. Crean información y contenido que hace avanzar y actualizar el trabajo por la igualdad de género con fórmulas que son entendidas por otras/os jóvenes y en esta línea proponemos seguir trabajando. Y contar con estas mujeres modelos tanto por lo simbólico de su presencia y experiencia como por el formato que usan para contarlo.

También apoyándonos en el arte trasgresor y liberador; la propia creación conlleva un proceso en el que, si la temática que sea se enfoca desde la perspectiva de género, nos mueve a tener una opinión, un criterio propio al respecto, forjando propio interés y conocimiento.



Reto 4**Reto 4: El Guadalhorce emplea a Mujeres.**

De cara a afrontar el Hecho 4, "*La mejora económica repercute a mitad de velocidad en las mujeres de la comarca*", es necesaria la implicación de toda la sociedad, empezando por cada una de las personas. En este sentido, para la elaboración de este plan se ha desarrollado una metodología participativa primero con agentes claves (Asociaciones de Mujeres, Ayuntamientos, GDR VG y expertas en género) para adelantar el proceso, y posteriormente con la población en general. Creemos en el poder revolucionario de las personas y las instituciones trabajando al unísono.

De ese proceso participativo se han ido modelando las propuestas y redefiniendo los matices, y os presentamos los retos que hemos diseñado:

- *Ofrecer formación que empodere a las mujeres en sus procesos de vida y economía.*

Según la definición aportada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, el empoderamiento es interpretado como un aumento de la autoridad y poder de la persona sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida.

El empoderamiento es el fin y el camino para la consecución de los objetivos relacionados con la visibilidad, representación, reconocimiento, remuneración y participación activa de las mujeres.

Ya en el II Plan se empezó con esta línea de trabajo, y los resultados han sido muy transformadores para las mujeres que participaron; tanto fue así que nos gustaría seguir profundizando para las iniciadas y retomar comienzos para neófitas.

Se trata de un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir en dos vertientes: *Individual*, ya que supone un proceso personal de toma de conciencia de las mujeres sobre su subordinación, que se inicia a través de un proceso individual en la cual cada mujer toma conciencia de sus propios derechos, de sus fortalezas e intereses, y consolida su autonomía y poder personal, con el fin de ejercer su capacidad de influencia y de decisión. *Colectivo*, porque alude al proceso por el cual los intereses de las mujeres se relacionan, a fin de incrementar su poder en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, de los beneficios y de ganar influencia y participar en la toma de decisiones y en el cambio social, desde una posición colectiva más sólida

Las experiencias vividas para mujeres en proceso de transformación son transformadoras por el contenido, pero también por el continente. Nos referimos a la importancia de contar con formadoras reconocidas que sirvan también en lo simbólico de su persona como modelo para las Mujeres. Por ello apostamos por la estrategia de buscar no tanto la cantidad de formación como por la calidad de la misma.

- *Establecer medidas positivas económicas para las ayudas que ofrece el GDR Valle del Guadalhorce*

En el III Plan Equilibra queremos plantearnos retos que apoyen la mejora de este hecho desde la concreción. Así, proponemos el establecimiento de medidas de transversalidad de género del propio ente promotor, el GDR Valle del Guadalhorce; e invitando a entidades afines a sumarse a las mismas. Dichas medidas se articularán en torno a:

- Gestión de Fondos para la Comarca. Consistente en diseñar medidas positivas que favorezcan que los fondos FEADER creen empleo y emprendimiento de mujeres. El GDR VG, siguiendo su apuesta por la Igualdad de Género, ya cuenta con medidas de valoración de expedientes presentados por promotoras y promotores con la asignación de puntos extras en caso de proyectos liderados por mujeres, que creen empleo de mujeres, empresas que presentan Plan de Conciliación o de Igualdad, o proyectos que inciden en género (criterios revisados por la Delegación de Agricultura). Se pretende afianzar dichas



medidas, revisar su eficacia y proponer adaptaciones que puedan suponer mejoras, incluyendo a las asociaciones de mujeres en un proceso participativo con dicho fin. Debemos añadir que además con esta forma de trabajo aplicamos la normativa Feader y del FSE que nos insta a incluir la perspectiva de género en la gestión de los fondos.

- Gestión de Proyectos propios. Acogiéndonos a los fondos Feader el propio GDR VG (aunque es bastante restringido) podrá desarrollar proyectos propios, en los ámbitos que la EDL (Estrategia de Desarrollo Local) marcará. Podrán ser proyectos de promoción turística, de mejora de la agricultura y la ganadería, agroalimentaria, juventud, medioambiente,... Pues en la propia gestión de los mismos queremos desarrollar un protocolo interno donde se trabaje desde el diseño del proyecto, pasando por la difusión y hasta la evaluación, desde la perspectiva de género.
- GDR VG, ente promotor del III Plan de Igualdad Equilibra. Con ello se propone para llevar a cabo acciones previstas en este plan, buscando la financiación bien en los propios fondos, bien en otras entidades. Y llevar la coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.
- Reglamento de conciliación/corresponsabilidad interno. Donde plasmar las normas internas que promueven que los trabajadores y las trabajadoras puedan atender los cuidados de su propia vida.
- Medidas transversales de género. Se propondrá continuar con la formación de trabajadores/as técnicos/as en el diseño de proyectos desde la perspectiva de género. Promover la participación de mujeres de las asociaciones en las mesas temáticas de la EDL, revisión de la representatividad de la Junta Directiva, cláusula de contratación a empresas que tengan pactos por la igualdad firmados (o distintivos que demuestren su apuesta por la igualdad).

- **Buscar alianzas que apoyen a las empresas de mujeres o que apoyan la igualdad.**

Buscamos sinergias que nos puedan ayudar a las pequeñas empresas de la comarca, las que pretenden crearse, las que quieren hacer su trabajo mejorando la situación de las mujeres, todas las que compartan sintonía: se pretende crear espacios de trabajo conjunto, cláusulas de contratación favorables, compartir información y formación, servicios mancomunados desde el trabajo en red y los Pactos por la Igualdad.

- **Conocer cómo se comporta la economía con respecto a las mujeres y los cuidados.**

Para poder mostrar a la sociedad por dónde vamos, qué sentido tienen todas estas acciones y que se pueda comprender; son normales las reacciones contrarias, puesto que el mensaje mayoritario es que la igualdad ya existe, puesto que hay normas que la defienden, sin embargo las diferencias provocadoras de grandes daños siguen existiendo; muchas personas dudan, tienen recelos de las medidas positivas. Por eso y porque realmente conocer la realidad desde la perspectiva de género nos ayuda a poder afinar mejor las intervenciones.

Como nos cuenta Iraskun Merodio, *“asistimos a una aceleración en los ritmos de cambio del contexto y parece haber consenso sobre el papel central del conocimiento y sus derivadas (creatividad, innovación) en el desarrollo presente y futuro de empresas, regiones y países. Este nuevo escenario requiere, por lógica, nuevas herramientas y nuevas estrategias de hacer empresa. Si el conocimiento lo generamos las personas y sabemos que se multiplica cuando se comparte; si sabemos que la creatividad tiene vinculación directa con el estado emocional y con la motivación; si por experiencia propia y ajena sabemos que los momentos de máxima eficiencia son el resultado de una mezcla entre el pensamiento, el deseo y la acción, la lógica de la dirección y gestión empresarial debería centrarse en la configuración de espacios de trabajo protagonizados por las personas, que permitan el ejercicio de un rol activo en los procesos de gestión, coordinación y toma de decisiones”*.

Por ello, los retos se retroalimentan entre sí, cada reto posiblemente repercute en más de un hecho, véase igualdad, transversalidad, jóvenes... En el proceso participativo precisamente se valoró que fuese así para que las propuestas pudieran expandir la onda.



Reto 5**Reto 5: Corresponsabilidad valorada y ejercida en el Valle Del Guadalhorce.**

Este reto “**Corresponsabilidad valorada y ejercida en el Valle del Guadalhorce**” se desprende del **hecho 6 “Los cuidados que sostienen la vida están en manos de las mujeres”** y como se argumenta en el propio hecho, es necesario, por una parte, que esto se valore; y por otra, que se comparta para mejorar la situación de las mujeres rurales, por eso se plantean una serie de retos que se detallan en este apartado. Es fundamental que se valore a las mujeres, fomentar su visibilidad e impulsar una igualdad real de oportunidades en materia de acceso y condiciones de empleo, impulsar su capacidad para emprender y promover, pero para esto es imprescindible *generar medidas, recursos y servicios de conciliación, corresponsabilidad y cuidado, que permitan a las mujeres y personas cuidadoras participar en programas y actividades.*

No es menos cierto que para conseguir todo esto, se hace necesario un trabajo previo para *sensibilizar a la población sobre la necesidad y beneficios de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y familiar* como forma de promover nuevos avances en la corresponsabilidad social, que contribuyan a deconstruir los viejos estereotipos que todavía perpetúan las desigualdades.

Por otra parte, tampoco se debe olvidar a un sector clave de la sociedad como es la juventud, y especialmente la juventud de las zonas rurales, donde todavía prevalecen muchos prejuicios e imperan grandes diferencias de hábitos, costumbres y en materia educativa en el seno familiar, de los chicos con respecto a las chicas. Aunque se van produciendo cambios, no a la velocidad que sería deseable, por lo que se considera imprescindible *formar a la juventud sobre los beneficios de la corresponsabilidad y necesidad de cambio y evolución en los roles de hombre y mujer.*

85

También es fundamental, y sin intención de cargar aun más responsabilidad sobre las propias mujeres, que ellas sean protagonistas de su propio cambio, por lo que se considera básico *sensibilizar a las mujeres de la necesidad de delegar como medio de promoción de su salud, así como dedicarse tiempo a sí mismas valorando el tiempo de ocio.*

No se puede hablar de igualdad de género sin intentar hacer compatible la vida familiar y personal con la vida laboral, por lo que se hace imprescindible tratar de conseguir la conciliación entre las tres. Pero hablar de conciliación no significa que sean las mujeres las deban conciliar, sino que esto hay que hacerlo extensivo también a los hombres, o sea, que se haría en un escenario de corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Y no cabe pensar que se pueda conseguir esto, sin contar con la otra parte implicada, como serían las empresas y entidades responsables de las contrataciones de hombres y mujeres, por lo que se hace indispensable *concienciar a las empresas sobre la necesidad de medidas encaminadas a la conciliación familiar y laboral* de hombres y mujeres.



Reto 6**Reto 6. Asociaciones de Mujeres fuertes, coordinadas y consolidadas, promoviendo la Igualdad de Oportunidades en la Comarca.**

Del hecho 6 referente al **potente movimiento asociativo de las mujeres en la comarca**, se extraen una serie de conclusiones que a su vez nos llevan a plantearnos una serie de retos que permitan mantener y aumentar las *asociaciones de mujeres fuertes y consolidadas promoviendo la igualdad de oportunidades*.

Como ya se expone en la argumentación del hecho 6, al realizar la evaluación del II Plan Equilibra se aprecia una demanda de aumento de coordinación en el período de ejecución de dicho plan. Este es el motivo de que se plantee *aumentar la coordinación entre las distintas asociaciones de mujeres y a su vez con la federación, personal técnico de los ayuntamientos, personal del GDR, y cualquier persona implicada en esta causa*, con el fin de mejorar la operatividad y eficiencia de las actuaciones a realizar.

Se parte de la base de que, aunque existe ese potente movimiento asociativo de las mujeres en la comarca, no siempre ni todas se muestran participativas por lo que también se plantea *fomentar la participación activa de las mujeres componentes de las asociaciones* para que este movimiento no decaiga y por el contrario, vaya en aumento.

Por otra parte, es bien sabido que las mujeres jóvenes no se implican, ni muestran el más mínimo interés de implicarse en las asociaciones, sin embargo si están en otros espacios como las redes, o grupos informales que si bien no trabajan con género si lo hacen desde apoyo mutuo.

Y para finalizar con este reto 6 y teniendo en cuenta la importancia de los avances conseguidos en materia de igualdad de género, gracias a los movimientos asociativos de mujeres (leer hecho 6), se valora la imperiosa necesidad de *continuar con la promoción del movimiento asociativo*.



Reto 7**Reto 7: Paridad Real y Efectiva en el Valle Del Guadalhorce.**

Del hecho 7 referente a la **falta de representatividad de las mujeres en la toma de decisiones, esferas de poder y órganos de representación**, extraemos una serie de conclusiones que a su vez nos llevan a plantearnos una serie de retos que queremos afrontar en este III Plan y que se aúnan en el reto general de buscar la **paridad real y efectiva en el Valle del Guadalhorce**.

Para ello, nos planteamos en primer lugar la necesidad de **Promover la paridad real y efectiva en la Junta Directiva del GDR y en los órganos de administración de empresas y asociaciones**, porque consideramos que debemos afrontar la realidad más inmediata que tenemos con respecto a la infrarrepresentación de la mujer en las esferas de decisión y de poder, como es, en primer lugar, que el porcentaje de mujeres representantes y presentes en los órganos de representación y participación del Valle del Guadalhorce es muy inferior al porcentaje de hombres, tanto en asociaciones como en la Junta Directiva del GDR; y además que el hecho de que se respete la representación paritaria a nivel político para respetar la ley no garantiza ni la consolidación del poder ni el cambio de actitudes y valores respecto a la igualdad, y por tanto, no garantiza que se alcancen los puestos de gran responsabilidad política o presidencia.

Para actuar en estos ámbitos nos planteamos que los retos que debemos afrontar son, por una parte, promover la incorporación de las mujeres en paridad con los hombres en los órganos de representación y participación del Valle del Guadalhorce, comenzando por la Junta Directiva del GDR, porque como se ha puesto de manifiesto en este hecho, la implantación progresiva de la paridad es el primer paso para lograr una participación igualitaria, porque en primer lugar, no podemos seguir dándole validez al argumento de la falta de capacidades de las mujeres y además, se trata de un derecho que tenemos y que por tanto debemos ejercer. Más allá de esta incorporación, nos planteamos el reto de ir más allá, procurando que la representación de las mujeres en estos órganos no sea sólo paritaria a nivel formal, sino que sea real y efectiva, para que realmente las mujeres puedan alcanzar puestos de responsabilidad e influencia. No se trata por tanto de sumar mujeres, sino de incorporar otra mentalidad y crear pluralidad.

En segundo lugar, nos planteamos como reto para hacer frente a este hecho **Fomentar la capacidad de liderazgo de las mujeres y su puesta en valor**, y ello porque consideramos en primer lugar que queda demostrado y argumentado que la falta de presencia y representatividad de las mujeres no se reduce al ámbito político o asociativo, sino que se extiende incluso con más fuerza a otros ámbitos como el económico o el académico y por ello nos planteamos la necesidad de promover también la paridad en los consejos de administración de empresas y entidades privadas de nuestra comarca, a través de medidas positivas por ejemplo, como incentivos o subvenciones, y más allá de esta promoción luchar por trabajar la capacidad de liderazgo de las mujeres, poniendo en valor y visibilizando a aquellas que tengan puestos de responsabilidad y relevancia, ya sea política, social, académica o económica, creando de esta forma modelos.

A continuación, y respondiendo a las resistencias que nos encontramos y que han quedado también expuestas en este hecho, respondiendo también al rechazo al cambio de sistema en pro de la paridad, frente a lo cual se esgrimen argumentos simplistas que no ven las razones de fondo que provocan la desigualdad, nos planteamos que otro reto esencial es **dotarnos de herramientas y argumentos para combatir las resistencias**, porque nos encontramos en un terreno que es claramente desfavorable al cambio y por tanto a establecer los mecanismos necesarios para lograr la igualdad y ante esta realidad, consideramos esencial la capacidad de responder con datos, números



y argumentos válidos, todo lo cual reafirmará nuestra posición, visibilizando los problemas de fondo que suelen minimizarse.

Por último, y en relación a estos problemas profundos, nos planteamos la necesidad de **buscar las causas profundas de la exclusión de la mujer para proponer soluciones concretas**, ya que hemos constatado que existen una serie de causas profundas, derivadas del sistema patriarcal, que provocan la infrarrepresentación de la mujer y que no se pueden abordar sólo con la promoción de la igualdad numérica (y forzada), sino con la identificación de dichas causas y el planteamiento de medidas efectivas en relación a ella y para ello necesitamos llevar a cabo un proceso participativo de identificación de las causas profundas que provocan la exclusión de la mujer de las esferas de decisión y de toma de conciencia de nuestras propias necesidades, para proponer acciones concretas en relación a ellas.

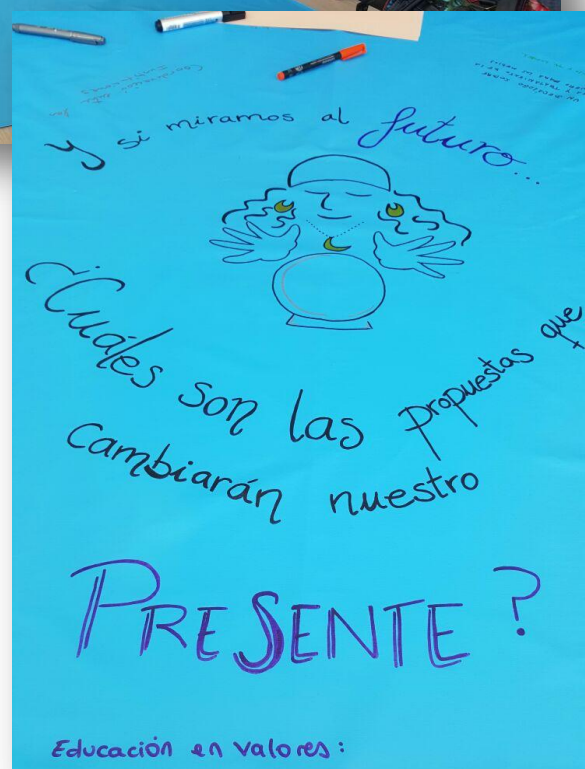


6. Propuestas

Las *Propuestas* son los instrumentos que se proponen para pasar a la ejecución de los retos. Son abiertas y pretenden ser fuente de inspiración para el trabajo a desarrollar en igualdad de género hasta el 2020.



Dinámica Elaboración de propuestas.



En la reunión celebrada con las representantes de las Asociaciones de Mujeres y la Federación Equilibra y con el personal técnico de los Ayuntamientos de la comarca en materia de Igualdad, se presentaron los HECHOS y RETOS validados y priorizado en reunión anterior. El objetivo de este nuevo encuentro fue la recogida de tantas propuestas consideraran para responder a estos.

HECHO 1:
NUESTROS PLANES, PROYECTOS Y ACTUACIONES DEBEN TENER INSERTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

- **RETO 1:** La EDL Valle del Guadalhorce incorpora medidas diferenciadas para mujeres y hombres:
- Formar en perspectiva de género a quienes diseñen y desarrollen el Plan de Desarrollo Rural.
- Promover la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
- Incentivar medidas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.

HECHO 2:
LA INVISIBILIDAD DE LA MUJER GENERA UN PAPEL SECUNDARIO Y FALTA DE MODELOS.

- **RETO 2:** El Valle del Guadalhorce mira y ve a sus mujeres.
- Poner en valor la contribución de las mujeres en la economía, en la esfera pública y en la privada.
- Reconocer social, económica e institucionalmente la contribución de las mujeres.
- Difundir noticias de mujeres.
- Nombrar la realidad de mujeres y hombres de manera diferenciada.
- Romper los mecanismos de invisibilización de la violencia contra las mujeres.

HECHO 3:
AUMENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN JÓVEN.

- **RETO 3:** Juventud formada e informada sobre género y sexualidad.
- Reconocer las diferencias niña/o, chica/o y ofrecer enfoques programáticos que lo tengan en cuenta (vulnerabilidad, presiones, riesgos).
- Alertar Roles de género socialmente construidos que pueden dañar las oportunidades.
- Chicas=cuidados.
- Chicos=hombría.
- Prestar atención a la vulnerabilidad salud reproductiva chicas.
- Provocar con los métodos.
- Ofrecer constancia.
- Calidad de la formación.

HECHO 4.
LA MEJORA ECONÓMICA REPERCUTE A MITAD DE VELOCIDAD A LAS MUJERES DE LA COMARCA.

- **RETO 4:** El Valle del Guadalhorce emplea a mujeres.
- Conocer cómo se comporta la economía con respecto a las mujeres y los cuidados. Datos.
- Formación que empodere a las mujeres en sus procesos de vida y economía.
- Medidas positivas ECONÓMICAS para las ayudas GDR VG.
- Buscar ALIANZAS que apoyen a las empresas de mujeres o la igualdad.

**HECHO 5:
LOS CUIDADOS QUE SOSTIENEN LA VIDA, EN
MANOS DE LAS MUJERES.**

- **RETO 5:** Corresponsabilidad valorada y ejercida en el Valle del Guadalhorce.
- Generar medidas, recursos y servicios de conciliación, corresponsabilidad y cuidado, que permitan a las mujeres y personas cuidadoras participar en programas y actividades.
- Sensibilizar a la población sobre la necesidad y beneficios de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y familiar.
- Formar a la juventud sobre los beneficios de la corresponsabilidad y necesidad de cambio y evolución en los roles de hombre y mujer.
- Sensibilizar a las mujeres de la necesidad de delegar como medio de promoción de su salud.
- Dedicarse tiempo a sí misma valorando el tiempo de ocio.
- Concienciar a las empresas sobre la necesidad de medidas encaminadas a la conciliación familiar y laboral.

**HECHO 6:
POTENTE MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE LAS
MUJERES DE LA COMARCA.**

- **RETO 6:** Asociaciones de mujeres fuertes, coordinadas y consolidadas promoviendo la **Igualdad de Oportunidades** en la Comarca.
- Aumentar la coordinación entre las distintas asociaciones de mujeres y a su vez con la federación.
- Fomentar la participación activa de las mujeres componentes de las asociaciones.
- Fomentar la participación activa de las mujeres jóvenes de la comarca.
- Seguir con la promoción del movimiento asociativo.
- Promover la participación masculina en las reivindicaciones por la Igualdad de Género.

**HECHO 7: FALTA DE MUJERES EN LA TOMA DE
DECISIONES, ESFERAS DE PODER Y ÓRGANOS
DE REPRESENTACIÓN.**

- **RETO 7:** Paridad real y efectiva en el Valle del Guadalhorce.
- Promover la paridad real y efectiva en la Junta Directiva del GDR y en órganos de administración de empresas y asociaciones.
- Fomentar la capacidad de liderazgo de las mujeres y su puesta en valor.
- Dotarnos de herramientas y argumentos para combatir las resistencias.
- Buscar las causas profundas de exclusión de la mujer para proponer soluciones concretas.

Las propuestas realizadas, así como la vinculación con los diferentes HECHOS y RETOS se exponen en la siguiente tabla. En ésta se señala la vinculación de cada propuesta marcándolos con el color correspondiente a ellos según ha quedado reflejado en el mapa conceptual anterior.

PROPUESTAS REALIZADAS POR REPRESENTANTES DE ASOCIONES DE MUJERES DEL VALLE DEL GUADALHORCE Y DEL PERSONAL TÉCNICO DE LOS AYUNTAMIENTOS.

| | HECHO 1 | HECHO 2 | HECHO 3 | HECHO 4 | HECHO 5 | HECHO 6 | HECHO 7 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Estar presente (las asociaciones) en todos los medios de difusión. | HECHO 1 | HECHO 2 | | | HECHO 5 | HECHO 6 | HECHO 7 |
| Formación en Igualdad para hombres. | | | | | HECHO 5 | | |
| Taller de formación para las mujeres para emprender y ser económicamente independientes. | | | | HECHO 4 | | | |
| Espacios para compartir buenas prácticas. | HECHO 1 | | | HECHO 4 | HECHO 5 | HECHO 6 | HECHO 7 |
| Igualarte: Exposición de fotos; videos; educación afectivo-sexual en jóvenes. | | | HECHO 3 | | | | |
| Utilización de Guía de Lenguaje no sexista en todos los Ayuntamientos de la comarca. | HECHO 1 | HECHO 2 | | | | | |
| Dar un sello de IGUALDAD a las empresas que la fomentan. | HECHO 1 | HECHO 2 | | HECHO 4 | HECHO 5 | HECHO 6 | HECHO 7 |
| Estar presentes en todos los espacios de la comarca y con poder de decisión. | HECHO 1 | HECHO 2 | | HECHO 4 | | | |
| Educación en Igualdad. | | | | | HECHO 5 | HECHO 6 | HECHO 7 |
| Sensibilizar/formar a los M.C.M. en cómo dar las noticias de manera no estereotipada. | HECHO 1 | HECHO 2 | | | | | |
| Compromiso de los M.C.M., a la hora de dar noticias sobre violencia a la mujer adecuadamente. | HECHO 1 | HECHO 2 | HECHO 3 | | | | |
| Educación en valores. | HECHO 1 | HECHO 2 | HECHO 3 | HECHO 4 | HECHO 5 | | |
| Coordinación entre las Instituciones. | HECHO 1 | HECHO 2 | HECHO 3 | HECHO 4 | HECHO 5 | HECHO 6 | HECHO 7 |
| Incentivar la participación de jóvenes en asociaciones que luchen por la igualdad y formarles. | | | HECHO 3 | | HECHO 5 | | |
| Elaborar un decálogo sobre tratamiento de la violencia de género para los M.C.M. y políticos. | HECHO 1 | HECHO 2 | HECHO 3 | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|
| Favorecer la participación de las mujeres en los cursos de formación de los Ayuntamientos | | | | | | | |
| Formar en nuevas Masculinidades y en detección de micromachismos. | | | | | | | |
| Utilizar de las mesas sociales de participación para transmitir valores, educación, iniciativas, etc. | | | | | | | |
| Cambiar el lenguaje sexista. | | | | | | | |
| Creación de un boletín comarcal para difundir actividades y acciones. | | | | | | | |
| Crear un espacio TEATRO POR LA IGUALDAD abierto a la participación de toda la ciudadanía. | | | | | | | |
| Formación obligada para los trabajadores/as de la Administración Local, como ejemplo a seguir. | | | | | | | |
| Formación en igualdad para las instituciones, centros formativos, empresas y familia. | | | | | | | |
| Formación a los jóvenes con actividades de su interés (teatro, música, etc.), que no sean añejas. | | | | | | | |
| Premiar y dar publicidad a las empresas con medidas de conciliación y que empleen a mujeres. | | | | | | | |
| Campañas permanentes en todos los MCM con personas de la comarca, buscando la cercanía. | | | | | | | |
| Programa de radio hecho por y para jóvenes en el que la Igualdad sería tema transversal. | | | | | | | |
| Adquirir un compromiso POLÍTICO de obligado cumplimiento y revisable en los Ayuntamientos. | | | | | | | |

7. PROYECTOS ESTRELLAS

Las propuestas se materializan en Proyectos Estrellas, con los que se alcanza un mayor nivel de definición en la planificación, contando además con el compromiso de llevarlos a cabo durante el periodo de ejecución del plan por las entidades promotoras.

Los Proyectos Estrellas no excluyen la posibilidad de realizar todas las demás propuestas, sino que pretenden concretar y planear proyectos de forma que sea más factible la materialización de los mismos. Las demás propuestas quedan de banco de ideas en caso de conseguir más recursos humanos o materiales.

Estos son nuestros proyectos estrella:

- FORMACIÓN EN GÉNERO PARA EL DISEÑO DE PROYECTOS.
- JUVENTUD FORMADA E INFORMADA EN GÉNERO Y SEXUALIDAD.
- ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN.
- MEDIDAS GDR VG.
- POR VOSOTROS Y NOSOTRAS... ¡PACTEMOS!
- EMPODERAMIENTO.
- INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIONES.
- COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.



Reunión Validación Proyectos Estrella.

Tabla 26: Cuadro Esquema proyecto FORMACIÓN EN GÉNERO.

| Título | FORMACIÓN EN GÉNERO PARA EL DISEÑO DE PROYECTOS | | | | Prioridad | | | Alta | 6 |
|---|--|---------------|-----------------|---|------------------------------|-----------|-------|------------|-------------------|
| | | | | | Media | | 1 | | |
| | | | | | Baja | | | 0 | |
| Vinculación con Hechos | Perspectiva Género | Invisibilidad | Jóvenes | Empleo | Asociaciones | | | Cuidados | Representatividad |
| | Alta | Alta | Sin valor* | ALTA | Media | | | Media | Alta |
| Vinculación con instituciones | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Iniciativa privada | Consejerías con competencias | | | Diputación | Universidad |
| | | | | | IAM | Educación | Otras | | |
| | Alta | alta | Alta | Media | Alta | Alta | | Alta | Alta |
| Descripción | Sin el análisis de género se corre el riesgo de apoyar y ayudar solo a quien se acerque a pedirlo, mayoritariamente hombres, y se contribuye así a mantener las diferencias de género. | | | | | | | | |
| | Las actuaciones estarán encaminadas a dotar de formación, reciclaje y herramientas concretas al Personal Técnico del GDR Valle del Guadalhorce, fundamentalmente, que están implicadas en el desarrollo, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Rural: Otro público destinatarios es las personas que componen la Junta Directiva del GDR y cualquier otra persona interesada. | | | | | | | | |
| | – <u>Formación inicial</u> : Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como valor social. | | | | | | | | |
| | – <u>Formación especializada</u> : Taller de Capacitación en “Planificación Estratégica con Enfoque de Género en 95 Dirigida a: | | | | | | | | |
| Objetivos | – Incorporar el análisis de género en la interpretación de la realidad diferenciada de hombres y de mujeres. – Establecer medidas y estrategias que contribuyan al desarrollo rural del Valle del Guadalhorce equilibrando las posiciones de mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida. | | | | | | | | |
| Resultados esperados | Que las personas técnicas del GDR que están presente en los procesos de elaboración, diseño, ejecución y seguimiento de las EDL tenga formación en sensibilización y formación especializada en perspectiva de género. Que, al menos, un 10% de la Junta Directiva asistan a esta formación. | | | | | | | | |
| Entidades potenciales para su ejecución | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras: | | | | | |
| | Alta | Baja | Baja | – IAM – IES, CES, CEP – Educación | | | | | |
| Fuentes de Financiación | EDL (GDRVG) | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras: IAM, IES, CES, CEP, Educación. | | | | | |
| | Alta | Baja | Alta | Baja | | | | | |
| Seguimiento y evaluación | – Indicador: número de personas técnicas y de representantes del la Junta Directiva que se forman. – N° de formación en género que se demanda (además de la prevista) – Comentarios e impresiones de las personas participantes. – Dificultades o ausencia de ellas para el seguimiento de la perspectiva de género durante todo el proceso. | | | | | | | | |
| Presupuesto estimativo | FORMACIÓN INICIAL | | | | | | | 3.000 | |
| | FORMACIÓN ESPECIALIZADA | | | | | | | 4.000 | |
| | SEGUIMIENTO | | | | | | | 1.500 | |
| | TOTAL | | | | | | | 7500 Euros | |



Fuente: Elaboración Propia



Comentarios del equipo técnico:

La formación debe ser llevada a cabo por personas expertas, con peso y credibilidad suficiente; debe ser una persona que sepa manejarse en la resistencia sobre la realidad de la desigualdad.

Comentarios aportados por las personas participantes:

- Que esta formación debiera ser obligatoria como parte de la cualificación del personal técnico y de gestión y puestos de decisión.
- Utilizar estrategias para superar la resistencia manifiesta a esta formación, poner el acento en lo que nos une y no en lo que nos separa; los beneficios sociales para hombres y mujeres en una sociedad igualitaria; poner ejemplos de buenas prácticas.
- Que la formación sea impartida por una persona bien formada.
- Que la formación concluyera con Planes de Igualdad en empresas y asociaciones.
- Promover un mecanismo que se asegure que todo proyecto estén la perspectiva de género.
- Crear una red de apoyo y de vínculos de los diferentes proyectos realizados y vigentes.
- Que aquellos proyectos, con perspectiva de género, tuvieran mayor posibilidad de ser subvencionados y/o apoyados.

96

Notas aclaratorias de las valoraciones de las fichas.

Han rellenado el documento trabajo sobre este proyecto Estrella 7 personas. Se ha considerado vinculación alta más de 5 votos, vinculación media 3-4, vinculación baja 1-2

La vinculación con el hecho de juventud no ha podido ser valorada debido a un error en la maquetación del documento, puesto que no aparecía la opción a valorar. Se pide disculpas por ello porque el equipo no fue consciente del error hasta evaluar el proyecto estrella de formación de jóvenes, que tiene vinculación directa.



Tabla 27: Cuadro Esquema Proyecto Juventud Formada e Informada en Género y Sexualidad.

| Título | JUVENTUD FORMADA E INFORMADA EN GÉNERO Y SEXUALIDAD | | | | | | Prioridad | | Alta | 7 |
|-------------------------------|---|---------------|-----------------|--------------------|------------------------------|-----------|-----------|------------|-------------------|------|
| | | | | | | | | | Media | 0 |
| | | | | | | | | | Baja | 0 |
| Vinculación con Hechos | Perspectiva Género | Invisibilidad | Jóvenes | Empleo | Asociaciones | | | Cuidados | Representatividad | |
| | Alta | Alta | Sin valor* | Alta | Alta | | | Alta | Media-alta | |
| Vinculación con instituciones | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Iniciativa privada | Consejerías con competencias | | | Diputación | Universidad | |
| | | | | | IAM | Educación | Otras | | | |
| | | | | | Alta | Alta | | | | Baja |
| Descripción | <p>Se propone una formación en Igualdad de Género y Sexualidad para jóvenes de la comarca, ya que la población joven se encuentra en un momento clave en la vida de definición personal y al mismo tiempo de estar educada en el sistema patriarcal y de estar expuesta a una gran complejidad de factores y elementos de influencia, necesitan recibir información a través de otros canales que no sean tan comerciales y convencionales y que precisamente rompan con estereotipos de género e ideales y mitos del amor romántico. Está demostrado que la información y formación disminuyen los índices de violencia entre la población joven, por lo que nos urge esta necesidad de trabajar a nivel local.</p> <p>Acciones:</p> <p>1. Mediando por la Igualdad: se trata de una formación en igualdad de género y sexualidad igualitaria a través de talleres que utilicen metodología no formal, rompedora y atractiva para la población joven y se impartan por personas expertas en la materia (tanto igualdad como trabajo con jóvenes). Estos talleres se impartirán a su vez en dos fases, aprovechando las fortalezas y redes creadas por el proyecto Mediando. De esta forma, en cada formación Mediando se llevarán a cabo dos talleres de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación en Igualdad y Sexualidad Mediando Inicial. - Formación en Igualdad y Sexualidad Mediando Avanzando. <p>2. Juventud por la Igualdad: formación en género y sexualidad para Jóvenes del Guadalhorce (de mayor edad, preferentemente que hayan terminado la etapa de educación secundaria). Se trata de implementar diversas sesiones formativas avanzadas tratando temas como la igualdad de género, una sexualidad sana, modelos alternativos, etc. La formación se llevará a cabo por personas expertas en la materia a través de una metodología rompedora y atractiva. Se realizarán una sesión trimestral para chicas y una sesión trimestral para chicos y finalmente una sesión anual común para todas y todos. En total, 7 sesiones al año.</p> <p>3. Concurso “Desmontando Mitos”: con él se pretende fomentar la creación de soportes artísticos y creativos que rompan estereotipos y desmonten aquellos vehículos que los perpetúan (películas, canciones, etc.). En cada edición (en total 4, una por año), se tratará un elemento artístico distinto: cortos, fotografía, pintura y relatos. Las creaciones premiadas serán publicadas y todos los proyectos recibirán especial difusión.</p> | | | | | | | | | |



| | | | | |
|--|---|--------------|-----------------|---|
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> Fomentar una juventud formada e informada en igualdad de género y sexualidad sana en nuestra comarca. Promover un lenguaje igualitario e imágenes no sexistas. Generar canales alternativos de información e influencia para jóvenes. Romper con ideales y mitos como los del amor romántico, que perpetúan estereotipos y roles de género entre la Fomentar nuevos modelos de liderazgo feministas. Atender a las necesidades de la gente joven de la comarca, apoyándoles y creando un referente de información en los Prevenir la desigualdad y la violencia de género en parejas jóvenes. | | | |
| Resultados esperados | Fomento de una igualdad más real entre la población joven de la comarca. Poner canales de información alternativos y cercanos a disposición de la población joven. Visibilizar la Red Mediando como grupo de jóvenes activos y líderes de opinión en los centros educativos de la comarca. | | | |
| Entidades potenciales para su ejecución | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras: - IAM - IES, CES, CEP - Educación |
| | Alta | Media-Alta | Alta | Alta |
| Fuentes de Financiación | EDL (GDRVG) | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras: IAM, IES, CES, CEP, Educación. |
| | Alta | Baja | Alta | Alta |
| Presupuesto estimativo y calendarización | Mediando Por la Igualdad. Formación Inicial. 1 taller anual. | | | 900 |
| | Mediando Por la Igualdad. Formación Avanzada. 1 taller anual. | | | 900 |
| | Juventud por la Igualdad. 7 sesiones de formación. Dos por trimestre chicas/chicos + 1 sesión anual final. | | | 4500 |
| | Concurso "Desmontando Mitos". Una edición anual en el segundo cuatrimestre (enero-abril). | | | 3500 |
| | Medidas transversales de difusión (en redes sociales, publicaciones, publicidad, etc.). Continuo. | | | 3000 |
| | TOTAL | | | 12.800 Euros |

98

Fuente: Elaboración propia.

Comentarios del equipo técnico:

Este proyecto ha recibido especial prioridad por considerarse que si bien los cambios que se consigan pueden ser muy lentos, si no establecemos este proyecto como prioritario para afrontar una realidad en la que necesitamos actuar, estaríamos encubriendo un problema social cada día más grave.

Comentarios aportados por las personas participantes:

- Buscar formatos divertidos, con fichas de mujeres de la comarca, oficios, gafas violetas.

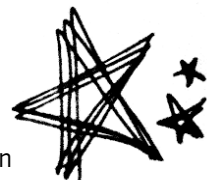
Notas aclaratorias de las valoraciones de la ficha.

Han rellenado el documento trabajo sobre este proyecto Estrella 8 personas. Se ha considerado vinculación alta más de 5 votos, vinculación media 3-4, vinculación baja 1-2

La vinculación con el hecho de juventud no ha podido ser valorada debido a un error en la maquetación del documento, puesto que no aparecía la opción a valorar. Se pide disculpas por ello porque el equipo no fue consciente del error hasta evaluar el proyecto estrella de formación de jóvenes, que tiene vinculación directa.

Otros objetivos definidos a través del proceso de participación, que consideramos relevante recoger:

- Recoger buenas prácticas y herramientas en un kit "Maletín Valle del Guadalhorce", que recoja toda nuestra experiencia y pueda servir a otras personas que trabajen en igualdad.



- Trasladar la formación de género a profesorado y familias.
- Crear un correo anónimo para resolver dudas, asesorar, etc. Tanto para jóvenes en general como para mediadoras/es, profesorado y alumnado.
- Formar a personal clave que lleve a cabo las formaciones.
- Visibilizar y dar publicidad a todos los proyectos que se lleven a cabo.
- Crear un medio íntimo para mediar.
- Buscar el patrimonio de empresas privadas.

Otros retos definidos a través del proceso de participación, que consideramos relevante recoger por la importancia del debate surgido son:

- “Un Valle Violeta”.



Tabla 28: Cuadro Esquema proyecto Estrategias de Comunicación.

| Titulo | ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN | | | | | | Prioridad | | |
|---|--|----------------|-----------------|--------------------|-----------------|-----------|-----------|------------|--------------------|
| | | | | | | | Alta | 6 | |
| | | | | | | | Media | 1 | |
| | | Baja | 0 | | | | | | |
| Vinculación con Hechos | Perspectiva Género | Invisibili-dad | Jóvenes | Empleo | Asociaciones | | | Cuidados | Representa-tividad |
| | Alta | Alta | Sin valor* | ALTA | Media | | | Media | Alta |
| Vinculación con instituciones | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Iniciativa privada | Consejerías con | | | Diputación | Universidad |
| | | | | | IAM | Educación | Otras | | |
| | Alta | Alta | Alta | Media | Alta | Alta | | Alta | Alta |
| Descripción | <p>Para que la información sobre los fondos, ayudas..., que desde el GDR sea necesaria transmitir, llegue a toda la población destinataria es imprescindible entender que mujeres y hombres accedemos a los medios de manera desigual y diferenciada. El formato, los horarios, los tiempos, frecuencia, canales y medios son diferentes para mujeres y hombres tanto en la comunicación informativa como publicitaria y personal.</p> | | | | | | | | |
| | <p>Las redes sociales se han convertido en un vehículo de transmisión de información y noticias de gran impacto y con un carácter de inmediatez. Asimismo constituye una herramienta fundamental para la sensibilización y activismo. Difundir información sobre mujeres debe suponer denunciar las prácticas machistas, poner de manifiesto a las mujeres del Valle del Guadalhorce, difundir buenas prácticas de mujeres, visibilizar el papel fundamental de las mujeres en sectores relacionado con la apuesta por el desarrollo de la zona, tales como agricultura, ganadería, turismo activo..., notificar tanta información de interés para mujeres: formación, empleo...</p> | | | | | | | | |
| | <p>Las acciones que se llevarán a cabo son:</p> | | | | | | | | |
| | <p>- Actualizar la comunicación del GDR, utilizando un lenguaje inclusivo y utilización de imágenes no sexistas y que visibilice a las mujeres de la comarca.</p> | | | | | | | | |
| | <p>- Promover esta prácticas en entidades vinculadas con el GDR y con aquellas que soliciten ayudas.</p> | | | | | | | | |
| | <p>- DISEÑO DEL PLAN DE COMUNICACIÓN Y RESPONSABLE DE COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO</p> | | | | | | | | |
| | <p>- Facebook Equilibra de contenidos acordes con el Plan de comunicación y visibilización de las mujeres del Valle del Guadalhorce.</p> | | | | | | | | |
| <p>- Publicaciones propias de calidad y en diferentes formatos.</p> | | | | | | | | | |

100



| | |
|--|---|
| Objetivos | - Transmitir información dirigida tanto a hombres como a mujeres |
| | o Diversificar las canales de información, acercando estos a los espacios y formatos de mujeres. |
| | o Diversificar los horarios de información y participación. |
| | - transmitir imágenes y contenidos no sexistas y luchar contra los estereotipos: |
| | o mantener un lenguaje inclusivo de comunicación |
| | o No utilizar imágenes e ilustraciones estereotipadas de mujeres y hombres. |
| | o Utilizar imágenes que transmitan la diversidad de mujeres y hombres. |
| | o Utilizar imágenes y lenguaje que visibilicen a las mujeres en espacios y actividades donde su papel se mantiene oculto. |
| | - Que se identifique el GDR con mujeres y hombres: |
| | o Hacer las intervenciones de difusión con representantes mujeres y hombres |
| | o Que aparezcan con el mismo rol, que compartan tiempo y espacios |
| | - Poner en valor el objetivo de la igualdad de oportunidades: |
| | o papel que los Fondos europeos juegan en la igualdad entre mujeres y hombres |
| | o Poner de ejemplo proyectos que hayan contribuido a la igualdad |
| | o Difundir las prácticas que hayan visibilizado el papel de las mujeres |
| | o Usar indicadores de género y desagregar toda la información por sexo |
| | o Hacer del FACEBOOK Equilibra, un vehículo de información para las mujeres y que sirva de cauce para el fomento de la igualdad entre mujeres y |
| | o Denunciar actitudes machistas y violencia de género |
| | o Difundir experiencias de mujeres como modelos a seguir |
| | o Publicar información de interés en materia de empleo, formación, experiencias |
| o Dar a conocer a mujeres referentes del Valle del Guadalhorce | |
| o Visibilizar la contribución de las mujeres del VG a la economía de la zona y a su desarrollo sostenible. | |
| o Introducir videos, chistes... publicaciones divertidas. | |
| o Monográficos: sobre lenguaje no sexista (poner ejemplos concretos cortos a lo largo de un tiempo); sobre micromachismos..., sobre mujeres profesionales en distintos ámbitos (directoras de cine, escritoras...); sobre mujeres en la historia; sobre mujeres feministas | |
| Resultados esperados | - Que la página web del GDR tenga un lenguaje inclusivo. |
| | - Que las campañas de difusión y comunicación del GDR se haga utilizando un lenguaje inclusivo e imágenes no sexista y representativa de la mujer en todos sus ámbitos de actuación. |
| | - Que se diseñe un Plan de comunicación y difusión y sea conocido por todo el personal técnico que tenga, entre sus funciones, hacer alguna publicidad o comunicación por el canal que sea. |
| | - Que el Facebook Equilibra tenga un contenido según el Plan de comunicación diseñado y tenga una actualización, al menos una vez en semana,. |
| | - Que una vez al año se haga una publicación propia en cualquier formato |
| | - Que una vez al semestre se publique entrevista con mujeres relevantes del Valle del Guadalhorce. |
| | - Que se haga, al menos una vez al trimestre, una reunión de seguimiento del Plan de comunicación. |

| Entidades potenciales para su ejecución | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras: - IAM - IES, CES, CEP - Educación |
|---|--|--------------|-----------------|---|
| | Alta | Baja | Baja | Baja |
| Fuentes de Financiación | EDL (GDRVG) | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras: IAM, IES, CES, CEP, Educación. |
| | Alta | Baja | Alta | Baja |
| Seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> - Página web y otras publicaciones con lenguaje inclusivo - Plan de comunicación realizado - Difusión del plan de comunicación - Entidades que se unan al plan - Facebook actualizado - Publicaciones propias | | | |
| Presupuesto estimativo | Web del GDR | | | 200 |
| | DISEÑO DE LA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN, PERSONA RESPONSABLE Y SEGUIMIENTO | | | 12.000 |
| | DISFUSIÓN DEL PLAN DE COMUNICACIÓN E INVITACIÓN A OTRAS ENTIDADES A SUMARSE A ÉL. | | | 6.000 |
| | MANTENIMIENTO DEL FACEBOOK | | | 12.000 |
| | PUBLICACIONES PROPIAS | | | 15.000 |
| TOTAL | | | 45200 Euros | |

Fuente: Elaboración propia.



Comentarios del equipo técnico:

Este proyecto ha recibido una prioridad media alta, al considerarse que las actuaciones que se hacen no tienen la difusión suficiente, siendo muchas apenas conocidas. Es necesario incorporar estrategias de comunicación a las actuaciones de Asociaciones, Federación y Administraciones Locales.

102

Comentarios aportados por las personas participantes:

Las propuestas y opiniones realizadas fueron.

- Que se utilicen además otros medios de comunicación, tales como la radio para ampliar los canales y la captación de diferentes perfiles.
- Tomar conciencia de que la difusión de lo que se hace tiene una gran importancia y el impacto de cualquier acción aumenta si la publicidad y comunicación aumenta.
- Visibilizar a mujeres del valle del Guadalhorce y que sean referente para las mujeres jóvenes.
- Formar y asesorar a asociaciones para que introduzca la perspectiva de género en su comunicación.
- Utilizar imágenes de hombres que trasgredan los roles de género.
- Visibilizar la y transmitir la diversidad nombrando a LGTB, a personas con diversidad funcional, etc.

Notas aclaratorias de las valoraciones de la ficha.

Han rellenado el documento trabajo sobre este proyecto Estrella 7 personas. Se ha considerado vinculación alta más de 5 votos, vinculación media 3-4, vinculación baja 1-2

La vinculación con el hecho de juventud no ha podido ser valorada debido a un error en la maquetación del documento, puesto que no aparecía la opción a valorar. Se pide disculpas por ello porque el equipo no fue consciente del error hasta evaluar el proyecto estrella de formación de jóvenes, que tiene vinculación directa.



Tabla 29: Cuadro Esquema proyecto Medidas GDR VG.

| Título | MEDIDAS GDR VG | | | | | | Prioridad | | Alta | 6 |
|---|---|---------------|-----------------|--------------------|------------------------------|-----------|-----------|------------|-------------------|---|
| | | | | | | | | | Media | 2 |
| | | | | | | | | | Baja | |
| Vinculación con Hechos | Perspectiva Género | Invisibilidad | Jovenes | Empleo | Asociaciones | | | Cuidados | Representatividad | |
| | Alta | Media | Sin valor* | Media | Media | | | media | Media | |
| Vinculación con instituciones | GDR Valle del Guadalhorc e | Asociaciones | Ayuntamiento de | Iniciativa privada | Consejerías con competencias | | | Diputación | Universidad | |
| | | | | | IAM | Educación | Otras | | | |
| | Alta | Media | Media | Media | Alta | Media | | Media | Baja | |
| Descripción | Conjunto de medidas que garanticen el mejor reparto de fondos entre mujeres y hombres, considerando cada una de las áreas de trabajo y las necesidades que ellas tienen para poder incorporar la perspectiva de género en la gestión y dinamización de dichos sectores. | | | | | | | | | |
| | Acciones: | | | | | | | | | |
| | 1.- Continuar con medidas positivas para valoración de expedientes en los casos de Proyectos liderados por mujeres, que creen empleo de mujeres, empresas que presentan Plan de conciliación o de igualdad o proyectos que inciden en género (criterios revisados por la Delegación de Agricultura). Se pretende afianzar dichas medidas, revisar su eficacia y proponer adaptaciones que puedan suponer mejoras, incluyendo a las asociaciones de mujeres en un proceso participativo con dicho fin. | | | | | | | | | |
| | 2.- Protocolo interno donde se trabaje desde el diseño del proyecto pasando por la difusión y hasta la evaluación; desde la perspectiva de género. | | | | | | | | | |
| | 3.- GDR VG ente promotor del III Plan de Igualdad Equilibra. Con ello se propone para llevar a cabo acciones previstas en este plan buscando la financiación bien en los propios fondos, bien en otras entidades. Y llevar la coordinación, seguimiento y evaluación del mismo. | | | | | | | | | |
| 4.- Reglamento de conciliación/corresponsabilidad interno para sus trabajadoras/es. Donde plasmar las normas internas que promueven que el personal puedan atender los cuidados de su propia vida. | | | | | | | | | | |
| 5.- Medidas transversales de género, se propondrá continuar con la formación de trabajadores/as técnica en el diseño de proyectos desde la perspectiva de género, Promover la participación de mujeres de las asociaciones en las mesas temáticas de la EDL, Revisión de la representatividad de la Junta Directiva, Cláusula de contratación a empresas que tengan pactos por la igualdad firmados (o distintivos o demuestren su apuesta por la igualdad) | | | | | | | | | | |
| Objetivos | Mejorar la accesibilidad de las mujeres a la Estrategia de Desarrollo Local para Valle del Guadalhorc e, y a la Junta directiva órganos de decisión del GDR VG. | | | | | | | | | |
| | Muestra un modelo de entidad que está en proceso de insertar la perspectiva de género y ello es transferible a Asociaciones, pymes, ayutamientos. | | | | | | | | | |

103



| | | | | |
|---|--|----------------------|------------------------|-------------------------------|
| Resultados esperados | Estrategia de Desarrollo Local más representativa. | | | |
| | Mayor y más validada participación de la mujeres en el desarrollo de la comarca. | | | |
| | Crear una experiencia de gestión replicable por otras. | | | |
| | Aumentar el grado de inserción de la perspectiva de género en los proyectos presentados al FEADER | | | |
| Entidades potenciales para su ejecución | GDR Valle del Guadalhorc e | Asociacion es | Ayuntamiento de | Otras |
| | Alta | Media | Media | Baja |
| Fuentes de Financiación | EDL (GDRVG) | Asociacion es | Ayuntamiento de | Otras |
| | Alta | Baja | Alta | Media (Diputación IAM) |
| Seguimiento y Evaluación | Para el seguimiento de cada acción propuesta se llevarán a cabo reuniones con dos grupos de personas, por un lado para la organización e implicación del colectivo a trabajar (por ejemplo para protocolo interno se hará con el personal técnico y la Junta directiva del GDR VG) y con el grupo promotor del III Plan (Asociaciones, Ayuntamientos y GDRVG) esta últimas reuniones se llevarán a cabo para coordinar la evolución del plan, valorar cómo se están llevando a cabo las medidas, que resultados están teniendo, medidas correctoras, etc... desde una perspectiva más global del conjunto del mismo. | | | |
| | Con respecto a la Evaluación se medirán cualitativamente en las reuniones antes mencionadas y en los momentos de puesta en escena cuando los haya (ejemplo al final de las acción formativa con personal técnico). Cuantitativamente a través de herramienta de gestión del FEADER (antes fue SEGGES), la solicitud de participación, cuestionario de evaluación. | | | |
| | Indicadores a medir según proyecto. De cara a la operatividad y teniendo en cuenta que "Medidas GDR VG" es muy amplio, proponemos un solo indicador significativo para que operativice el proceso de evaluación y sea comprensible el impacto generado. | | | |
| | - 10% del presupuesto se ejecute para proyectos empresarias con perspectivita de género | | | |
| | - Protocolo interno. 50% de los contenidos en REDES Sociales tengan lenguaje e imágenes no sexista | | | |
| | - Proyectos Estrellas del III Plan ejecutados al 70 % | | | |
| | - Reglamento de conciliación: Redactado y con un porcentaje de idoneidad del 50% (valorado por los/as trabajadoras y trabajadores) | | | |
| | - Medidas transversales: | | | |
| | § Formación de equipo técnico: 50% de participación | | | |
| | § Participación de Mujeres en Mesas temáticas: 10% Sean mujeres | | | |
| § Representatividad: Aumento de un 10% de mujeres en la JD (con respecto a la JD2015) | | | | |
| § Cláusula de contratación. Inclusión de la cláusula en 50% de las contrataciones. | | | | |
| Presupuesto estimativo | Ayuda para empresas que sean de mujeres o inserten perspectiva de género | | | 3,5 Millones |
| | Protocolo Interno. Servicio de Consultoría o Contratación de personal para los 4 años (diseño, seguimiento y evaluación) | | | 4000 Euros |
| | Proyectos III Plan Equilibra (financiación especificada en cada proyecto estrella) | | | 0 |
| | Reglamento de conciliación para 4 años (diseño, seguimiento y evaluación) | | | 2500 Euros |
| | Medidas transversales (financiación especificada en cada proyecto Estrella, porque estas medidas se | | | 0 |
| Total | | | 3.506.500 Euros | |

Fuente: Elaboración propia.



Comentarios del equipo técnico:

Este proyecto ha recibido una prioridad media alta, apoyándose en la necesidad e medias concretas que repercutan en la situación de género tanto empleo, empresa, formación que puedan ser financiadas y apoyadas desde la Estrategia del GDR VG

Comentarios aportados por las personas participantes:

Las propuestas y opiniones realizadas fueron.

- Es necesario cubrir puestos de trabajo con personas que tengan perspectiva de género
- Elaboración de indicadores para todos los proyectos
- Al igual que en ocasiones se contrata con empresas que tienen por ejemplo una consideración de Calidad, las empresas o organismos deberían contar con planes de igualdad o similar. (para poder obtener fondos públicos a través de los pliegos de cláusulas administrativas)
- Es importante que empecemos a “barrer nuestra casa” y dar ejemplo de cara al exterior
- Distintivo de calidad en igualdad
- Crear un sello como los de calidad que identifiquen y visualice dichas medidas
- Conseguir la valoración de mujeres en el ámbito rural
- Conseguir más participación de las mujeres
- A los órganos de decisión y a la junta directiva
- Que la perspectiva de género esté en todos los proyectos y la mujer en los órganos de decisión

Notas aclaratorias de las valoraciones de la ficha.

Han rellenado el documento trabajo sobre este proyecto Estrella 7 personas. Se ha considerado vinculación alta más de 5 votos, vinculación media 3-4, vinculación baja 1-2

La vinculación con el hecho de juventud no ha podido ser valorada debido a un error en la maquetación del documento, puesto que no aparecía la opción a valorar. Se pide disculpas por ello porque el equipo no fue consciente del error hasta evaluar el proyecto estrella de formación de jóvenes, que tiene vinculación directa.



Tabla 30: Cuadro Esquema proyecto Pactos.

| Título | POR VOSOTROS Y NOSOTRAS... ¡PACTEMOS! | | | | | Prioridad | | Alta | 7 |
|-------------------------------|---|---------------|-----------------|--------------------|------------------------------|-----------|-------|------------|-------------------|
| | | | | | | | | Media | |
| | | | | | | | | Baja | 1 |
| Vinculación con Hechos | Perspectiva Género | Invisibilidad | Jóvenes | Empleo | Asociaciones | | | Cuidados | Representatividad |
| | Alta | Alta | Sin valor* | Alta | Media | | | Alta | Alta |
| Vinculación con instituciones | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Iniciativa privada | Consejerías con competencias | | | Diputación | Universidad |
| | | | | | IAM | Educación | Otras | | |
| | Alta | Alta | Alta | Media | Alta | Media | — | Alta | Media |
| Descripción | <p>Al hablar de Pactos nos referimos fundamentalmente a tres: Pacto por el Lenguaje Igualitario e Imágenes no Sexistas, Pacto de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, y Pacto por una mayor representatividad de mujeres en los órganos de dirección, tanto del GDR, como de las asociaciones, empresas y ayuntamientos.</p> <p>El lenguaje es un instrumento de creación y expresión del pensamiento. Es el sistema que utiliza el ser humano para comunicar a otras personas sus sentimientos y opiniones. Desde el lenguaje debemos erradicar el sexismo y estereotipos, convirtiéndose así en causa y efecto de cambios sociales. Lo mismo ocurre con la imagen. A través de las nuevas tecnologías, los medios de comunicación, la publicidad, se transmiten ideas; y con frecuencia, encontramos una imagen cosificada de la mujer que perpetúa roles y conceptos que nada tienen que ver con el tratamiento igualitario al que aspiramos.</p> <p>Fundamentación para el Pacto por una mayor representatividad de mujeres en los órganos de dirección, tanto del GDR, como de las asociaciones, empresas y ayuntamientos (Ver Hecho 7).</p> <p>Fundamentación para el Pacto de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral (Ver Hecho 6).</p> <p>ACCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones formativas y de sensibilización. • Elaboración de los pactos. • Implementación de los pactos en el GDR. • Acciones de difusión y promoción de los pactos. • Ofrecimiento de adhesión o elaboración de sus propios pactos a empresas, asociaciones y ayuntamientos de la comarca. • Adhesión de otras entidades de la comarca a los tres pactos. • Implementación en las distintas entidades. • Seguimiento del grado de cumplimiento de los pactos. | | | | | | | | |

106



| | | | | |
|--|--|---------------------|------------------------|--|
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> • Conseguir la adhesión a dichos pactos del GDR, asociaciones, empresas y ayuntamientos de la comarca. | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Realizar acciones de sensibilización y formación. | | | |
| | <p style="text-align: center;">❖ Pacto por el Lenguaje Inclusivo e Imágenes no Sexistas:</p> | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar las herramientas adecuadas para convertir lenguaje e imágenes excluyentes y sexistas en lenguaje e imágenes igualitarias. | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Transmitir imágenes y contenidos no sexistas y luchar contra los estereotipos. | | | |
| | <p style="text-align: center;">❖ Pacto de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral:</p> | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Generar un compromiso compartido en el que tanto el GDR, como asociaciones, empresas y ayuntamientos trabajen conjuntamente por una serie de objetivos orientados a facilitar a la ciudadanía la conciliación de su vida familiar, personal y profesional. | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Contribuir al diseño de iniciativas por la conciliación y la corresponsabilidad en la comarca del Valle del Guadalhorce. | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Ayudar a la conciliación real de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres. | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Contribuir al desarrollo de iniciativas favorecedoras de un nuevo modelo social basado en la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía del medio rural. | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Conseguir una mejor conciliación del trabajo y la vida familiar y personal, tratando así de lograr acortar las diferencias de forma real y efectiva entre hombres y mujeres de la comarca. | | | | |
| <p style="text-align: center;">❖ Pacto por el aumento de representatividad de mujeres en los órganos de dirección:</p> | | | | |
| <p>Conseguir una mayor representatividad de mujeres en los órganos de dirección del GDR, asociaciones, empresas y ayuntamientos de la comarca (el mínimo al que se aspira sería un 20%. A partir de ahí, cuanto más mejor, hasta llegar al menos, a conseguir la paridad).</p> | | | | |
| Resultados esperados | <ul style="list-style-type: none"> • Ver representadas a las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y que sean tratadas como tal. • Que tras la adhesión “formal” existan hechos concretos, evaluables, de mejora en estos aspectos. • La representación de las mujeres en todas estas entidades. Conciliación. • Conseguir el compromiso de todas las entidades. | | | |
| Entidades potenciales para su ejecución | GDR Valle del | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras |
| | Alta | Alta | Alta | Todos los organismos donde las mujeres puedan estar representadas. |
| Fuentes de Financiación | EDL (GDRVG) | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras |
| | Alta | Baja | Alta | Diputación, IAM. |



| | | |
|--------------------------|--|---------|
| Seguimiento y Evaluación | Para el seguimiento de cada acción propuesta se llevarán a cabo reuniones con dos grupos de personas: | |
| | Por un lado, con el personal y la junta directiva del GDR, que son quienes primero recibirán las acciones formativas y de sensibilización e implementarán los pactos. | |
| | Con el grupo promotor del III Plan (Asociaciones, Ayuntamientos y GDRVG). Estas últimas reuniones se llevarán a cabo para coordinar la evolución del plan, valorar cómo se están llevando a cabo las acciones, que resultados están teniendo, medidas correctoras, etc., desde una perspectiva más global del proyecto. | |
| | Con respecto a la Evaluación se realizará de forma continua y cualitativa en las reuniones antes mencionadas y en los momentos de puesta en escena cuando los haya (ejemplo al final de las acciones formativa con personal técnico). Cuantitativamente a través de herramientas de gestión del FEADER (antes fue SEGGES), la solicitud de participación, cuestionario de evaluación. | |
| | Indicadores a medir según los objetivos marcados en cada parte del proyecto. De cara a la operatividad y teniendo en cuenta que cada pacto implica unas medidas y tiene unos objetivos diferentes, proponemos valorar ,por una parte, unos indicadores específicos para el estudio de cada pacto, y por otra, unos indicadores generales para medir el impacto de género conseguido. Algunos indicadores a valorar serán los siguientes: | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Número de adhesiones a los pactos por parte del GDR, Ayuntamientos y empresas de la comarca del Valle del Guadalhorce. | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo interno. 50% de los contenidos en REDES Sociales tengan lenguaje e imágenes no sexista. | |
| Presupuesto estimativo | Contratación de personal responsable del proyecto. | 4.000 € |
| | Acciones formativas y de sensibilización. | 2.500 € |
| | Pacto por el Lenguaje Inclusivo e Imágenes no Sexistas para 4 años (diseño, seguimiento y evaluación). | 2.500 € |
| | Pacto de conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral para 4 años (diseño, seguimiento y evaluación). | 2.500 € |
| | Pacto por el aumento de representatividad de mujeres en los órganos de dirección para 4 años (diseño, seguimiento y evaluación). | 2.500 € |
| Total | 14500 euros* | |

108

Fuente: Elaboración propia.

*El presupuesto es susceptible de ser modificado en base que los pactos de las entidades adheridas sean elaborados por los mismos organismos que se adhieren, o por personal contratado por el GDR.

Comentarios:

En los espacios de participación se aportaron las siguientes sugerencias:

- Todas las entidades deberían comprometerse, aunque ciertamente tienen más peso ayuntamientos y GDR.
- Podría acordarse la creación de una guía para todas las instituciones de la comarca, como referencia o marco a seguir, que facilite la labor de dichas instituciones y en base a la misma las acciones emprendidas.

Notas aclaratorias de las valoraciones de la ficha.

Han rellenado el documento trabajo sobre este proyecto Estrella 8 personas. Se ha considerado vinculación alta más de 6 votos, vinculación media 0, vinculación baja 1.

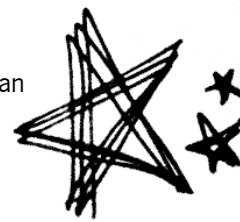


Tabla 31: Cuadro Esquema proyecto Empoderamiento.

| Título | EMPODERAMIENTO | | | | | | Prioridad | | |
|--|---|---------------|-----------------|--------------------|-----------------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| | Alta | | 7 | | Media | | 2 | | |
| | Baja | | | | | | | | |
| Vinculación con Hechos | Perspectiva Género | Invisibilidad | Jovenes | Empleo | Asociaciones | | | Cuidados | Representatividad |
| | Alta | Alta | Sin valor* | Alta | Alta | | | Alta | Alta |
| Vinculación con instituciones | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Iniciativa privada | Consejerías con | | | Diputación | Universidad |
| | | | | | IAM | Educación | Otras | | |
| | Alta | Media | Alta | Baja | Media | Media | Baja | Media | Media |
| Descripción | Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. | | | | | | | | |
| | Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas. | | | | | | | | |
| | El empoderamiento es el fin y el camino para la consecución de los objetivos relacionados con la visibilidad, representación, reconocimiento, remuneración y participación activa de las mujeres. | | | | | | | | |
| | Acciones propuestas | | | | | | | | |
| | Acciones formativas de empoderamiento: Apostando por las propias formadoras como modelos de ruptura, proponemos una acción que aúne a las mujeres entorno a sus propios intereses y formas. | | | | | | | | |
| | Algunos temas que a priori han sido aportados en el proceso participativo de elaboración del plan son: Autoconocimiento, el feminismo en la historia, lenguaje no sexista, sexualidades, la mujer en los medios de comunicación, la defensas personal, los cuidados, la autoestima, liderazgo. | | | | | | | | |
| | Para ello trabajaremos en red con otros grupos de mujeres que están en la línea del empoderamiento (escuelas, asociaciones, grupos,...) para aprovechar conocimiento, compartir gastos para traer a formadoras relevantes, metodologías y sinergias en general. | | | | | | | | |
| | Espacios de Mujeres: espacios donde romper con lo establecido, crear cosas diferentes, trabajar autoayuda, estudiar sobre feminismos, conocer otras mujeres, sin tener que dar explicaciones de si es igualdad si quiera, ... espacio de libertad. Y con estas premisas contar con la posibilidad de diseñar sus propias estrategias y proyectos o no diseñarlos, simplemente estar y ser. Algunas ideas que a priori pueden surgir serían conocer Escuelas de empoderamiento, elaborar creaciones artísticas conjuntas, compartir coachers u otros servicios, ... | | | | | | | | |
| | Liderazgo para nuevas creadoras y emprendedoras. trabajar el empoderamiento con mujeres jóvenes que desean emprender si tiene mucho sentido y es interesante cómo podrán desde este momento de diseño su propia idea de negocio con perspectiva de género. | | | | | | | | |
| La falta de tiempo en mujeres empresarias es uno de los problemas más llamativos, según el estudio de protagonismos públicos* situaciones que a menudo provocan vida apasionadas, pero estresadas que, casi es una liberación poder dejar de hacerlo. Por ello proponer acciones formativas para ellas es contraproducente. Sin embargo, no están excluidas, y también les proponemos unirse a la formación de empoderamiento o a los espacios de mujeres. | | | | | | | | | |

| | | | | |
|---|---|----------------------|------------------------|---|
| Objetivos | - Sustentar la transformación de las mujeres con formación / información que de poder para el cambio necesario | | | |
| | - Cambiar las percepciones, actitudes y comportamientos que condonan y justifican la inequidad en nuestras propias vidas. | | | |
| Resultados esperados | - Mejora de la autopercepción de cada mujer participante en las acciones | | | |
| | - Aumento de la Representación de la mujer en los ámbitos de decisión, tanto en número como en capacidad de defender temas necesarios para la igualdad de mujeres | | | |
| | - Motivación por seguir profundizando en los procesos de empoderamiento | | | |
| Entidades potenciales para su ejecución | GDR Valle del Guadalhorce | Asociacio-nes | Ayuntamiento de | Otras |
| | Alta | Alta | Alta | IAM, Dipuación y universidad Media |
| Fuentes de Financiación | EDL (GDRVG) | Asociacio-nes | Ayuntamiento de | Otras |
| | Alta | Media | Alta | Diputación, lam Media |
| Seguimiento y Evaluación | El seguimiento de los proyectos se desarrollará por dos tipos de reuniones: | | | |
| | - Reuniones del propio colectivo participante, bien las propias formaciones o espacios; donde se evaluará el desarrollo de la acción | | | |
| | - Reuniones de coordinación de las entidades coordinadoras del III plan, para coordinar dichas acciones, difundir, y analizar resultados | | | |
| | La evaluación también tendrá dos momentos, durante la realización de los propios proyectos, y con respecto al desarrollo general del Plan, se llevarán a cabo por los entes coordinadoras. | | | |
| | El diseño de los indicadores de evaluación buscar tanto saber cantidades que muestren el valor número de eficiencia, pero en términos de evolución y cambio personales somos conscientes de la necesidad de apostar por indicadores cualitativos y los momentos de puesta en común para poder valorarlos. | | | |
| | - Formación empoderamiento: | | | |
| | o Interés generado en las participantes (a valorar en el cuestionario de evaluación) | | | |
| | o Alcanzar 20 mujeres en cada acción | | | |
| | - Espacios de mujeres. | | | |
| | o Se valorará la creación efectiva del mismo la puesta en marcha de un proyecto en común. | | | |
| - Liderazgo para emprendedoras | | | | |
| o Interés demostrado por las participantes, grado de participación en las propuestas de trabajo | | | | |
| o Alcanzar 15 en cada acción formativa. | | | | |
| Presupuesto estimativo | Formación Empoderamiento. Un acción formativa 6000 x 4 años | | | 24.000 |
| | Espacio de Mujeres (apoyo a la financiación creativa de acciones aún no definida) 1000 x 4 años | | | 4000 |
| | Liderazgo para emprendedoras 2500 x 4 años | | | 10000 |
| Total | | | 38000 Euros | |

Fuente: Elaboración propia.

Comentarios:

Notas aclaratorias de las valoraciones de la ficha. Han rellenado el documento trabajo sobre este proyecto Estrella 8 personas. He considerado vinculación alta más de 5 votos, vinculación media 3-4, vinculación baja 1-2



Tabla 32: Cuadro Esquema proyecto Investigación y Publicaciones.

| Título | INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIONES | | | | | Prioridad | | Alta | 3 |
|-------------------------------|---|---------------|-----------------|--------------------|------------------------------|-----------|-------|------------|-------------------|
| | | | | | | | | Media | 3 |
| | | | | | | | | Baja | 1 |
| Vinculación con Hechos | Perspectiva Género | Invisibilidad | Jóvenes | Empleo | Asociaciones | | | Cuidados | Representatividad |
| | Alta | Alta | Sin valor* | Media | Media | | | Baja | Media-baja |
| Vinculación con instituciones | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Iniciativa privada | Consejerías con competencias | | | Diputación | Universidad |
| | | | | | IAM | Educación | Otras | | |
| | | | | | Alta | Alta | | | |
| Descripción | <p>Intervenir en la realidad de nuestra comarca sin datos específicos previos, indicadores cuantitativos y estudios de nuestra realidad territorial que contemplen la perspectiva de género de forma específica y transversal, supondría pretender una actuación localizada y específica atendiendo sólo a datos genéricos que puede que se correspondan con nuestra situación concreta, o no.</p> <p>Por ello creemos necesario fomentar el estudio y la investigación social de nuestra realidad desde distintas perspectivas, para que el conocimiento que se genere se valore y tenga su utilidad en la fundamentación de las actuaciones estratégicas que se desarrollen.</p> <p>Por ello se propone que se lleve a cabo un acuerdo de colaboración entre el GDR, la UMA y empresas o entidades del territorio para facilitar que los TFG/TFM del alumnado de la UMA puedan hacerse en relación a temáticas que afecten a la comarca y que estos estudios reviertan en el enriquecimiento del territorio, facilitando por nuestra parte un Servicio de Apoyo y Asesoramiento para la realización de dichos estudios y comprometiéndonos con su visibilización y puesta en valor mediante la publicación de los mejores de forma anual.</p> <p>Acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación con Facultades de la UMA: acuerdo de colaboración externa y acuerdo de colaboración con departamentos. 2. Presentación Inicial en la UMA: servicio de apoyo y asesoramiento para la realización de TFG/TFM desde el GDR Valle del Guadalhorce. 3. Servicio de apoyo, tutoría y asesoramiento por parte del GDR VG. 4. Publicación anual de los mejores trabajos. | | | | | | | | |

111



| | | | | |
|--|---|--------------|-----------------|---|
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> Incorporar el análisis de género en la interpretación de la realidad diferenciada de hombres y mujeres del Valle del Fomentar el estudio y la investigación de nuestra realidad territorial para avalar con datos específicos nuestras Visibilizar los problemas de la comarca para afrontar posibles soluciones. Visibilizar a las mujeres formadas y expertas. | | | |
| Resultados esperados | <p>Conseguir datos desagregados por género en estudios de investigación.</p> <p>Crear un conjunto de estudios sobre la realidad de nuestra comarca, que arrojen datos que puedan utilizarse para futuros proyectos.</p> | | | |
| Entidades potenciales para su ejecución | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras: - IAM - IES, CES, CEP - Educación |
| | Alta | Media-Alta | Alta | Alta |
| Fuentes de Financiación | EDL (GDRVG) | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras: IAM, IES, CES, CEP, Educación. |
| | Alta | Baja | Alta | Alta |
| Presupuesto estimativo y calendarización | Coordinación con UMA, facultades y departamentos. Durante el primer cuatrimestre 2016 + Trabajo continuo. | | | 1200 Euros |
| | Presentación Inicial en la UMA y Departamentos. 1 Jornada al comienzo de cada curso académico. | | | 900 Euros |
| | Servicio de apoyo, tutoría y asesoramiento por parte del GDR VG. 1 persona técnica x 4 horas semanales x 40 semanas anuales x 4 años | | | 6400 Euros |
| | Publicación anual de los mejores trabajos. Publicación anual de 3 mejores trabajos. | | | 8000 Euros |
| | Total: | | | 16500 Euros |

Fuente: Elaboración propia.

*Comentarios del equipo técnico:*

Este proyecto ha recibido una prioridad media ya que a pesar de considerarse necesario, no se aprecia el impacto inmediato que pueda tener.

Comentarios aportados por las personas participantes:

- Es bueno que quede una constancia de lo que se hace.

Notas aclaratorias de las valoraciones de la ficha.

Han rellenado el documento trabajo sobre este proyecto Estrella 8 personas. Se ha considerado vinculación alta más de 5 votos, vinculación media 3-4, vinculación baja 1-2

La vinculación con el hecho de juventud no ha podido ser valorada debido a un error en la maquetación del documento, puesto que no aparecía la opción a valorar. Se pide disculpas por ello porque el equipo no fue consciente del error hasta evaluar el proyecto estrella de formación de jóvenes, que tiene vinculación directa.



Otros objetivos definidos a través del proceso de participación, que consideramos relevante recoger:

- Crear una biblioteca/cantera en formato digital.
- Fomentar la formación de este grupo de trabajo.
- Conocer y fomentar más nuestra realidad más cercana.
- Apoyar que los TFG/TFM se realicen siempre con datos desagregados por género y edad.
- Conseguir publicaciones que arrojen datos sobre nuestra comarca y que se puedan utilizar para futuros estudios y proyectos.

Otros retos definidos a través del proceso de participación, que consideramos relevante recoger por la importancia del debate surgido son:

- “Un Valle Violeta”.
- La Diputación como editora a través del CEDMA.



Tabla 33: Cuadro Esquema proyecto Coordinación, Seguimiento y Evaluación.

| Título | Coordinación, Seguimiento y Evaluación | | | | | | Prioridad | Alta | 7 |
|-------------------------------|--|---------------|-----------------|--------------------|------------------------------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| | | | | | | | | Media | |
| | | | | | | | | Baja | |
| Vinculación con Hechos | Perspectiva Género | Invisibilidad | Jóvenes | Empleo | Asociaciones | | | Cuidados | Representatividad |
| | Alta | Alta | Sin valor* | Alta | Alta | | | Alta | Alta |
| Vinculación con instituciones | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Iniciativa privada | Consejerías con competencias | | | Diputación | Universidad |
| | | | | | IAM | Educación | Otras | | |
| | Alta | Alta | Alta | Alta | Alta | Media | — | Alta | Alta |
| Descripción | <p>Tras la realización de la evaluación del II Plan Equilibra, se pone de manifiesto la necesidad de que exista una mayor coordinación entre las distintas asociaciones de mujeres de la comarca, el personal técnico de los ayuntamientos, el personal técnico del GDR del Valle del Guadalhorce y cualquier institución que intervenga en la ejecución del Plan de cualquier forma. También se detecta la necesidad de un seguimiento y evaluación continua de los proyectos y actividades realizados, con el fin de dar respuesta a las necesidades que se vayan percibiendo, y de facilitar la planificación de futuros proyectos. El seguimiento y la evaluación permiten determinar el progreso de las actividades y tomar las medidas necesarias para resolver problemas, haciendo los ajustes necesarios en los objetivos y actuaciones.</p> <p>Se realizará antes, durante y después de la ejecución del Plan.</p> <p>ACCIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratación de una persona especializada en género. • Constitución de una Comisión Técnica de Seguimiento. • Sesiones de trabajo de la Comisión Técnica de Seguimiento. <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con las AAMM y la Federación Equilibra. • Reuniones con agentes externos al Plan para valorar, entre otras, la repercusión del Plan en el exterior de la comarca. • La conexión con las entidades responsables e implicadas en la puesta en marcha del Plan, y el desarrollo de esquemas de cooperación entre las y los agentes claves para el cumplimiento de los objetivos marcados en cada una de los proyectos y en el Plan en general. <ul style="list-style-type: none"> • La supervisión del cumplimiento de las actuaciones previstas. • El diseño de herramientas de coordinación, seguimiento y evaluación de las actividades del Plan y su puesta en marcha, garantizando que todas ellas tengan un impacto positivo sobre la igualdad de género. • Establecimiento de un calendario para la coordinación en el que se contemplen tanto contactos vía telefónica como visitas presenciales, a través de correo electrónico, etc. • Definición de indicadores de género adecuados a cada uno de los proyectos o acciones a valorar y que permitan medir su impacto. <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un cuadro de seguimiento de tareas. | | | | | | | | |
| Objetivos | <ul style="list-style-type: none"> • Coordinar las actuaciones realizadas por las asociaciones de mujeres de la comarca, el personal técnico de los ayuntamientos y el personal técnico del GDR del Valle del Guadalhorce • Conocer y valorar en cada momento la evolución y efectividad de los proyectos y actividades (impacto de género). <ul style="list-style-type: none"> • Cambiar de estrategia siempre que se vea necesario. • Tener un registro común para todas las organizaciones con documentos de seguimiento y | | | | | | | | |



| | | | | |
|---|--|--------------|-----------------|-----------------------|
| | evaluación que contenga indicadores de género y fuentes de verificación común. | | | |
| Resultados esperados | Una mayor efectividad del Plan | | | |
| Entidades potenciales para su ejecución | GDR Valle del Guadalhorce | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras |
| | Alta | Alta | Alta | |
| Fuentes de Financiación | EDL (GDRVG) | Asociaciones | Ayuntamiento de | Otras |
| | Alta | | Alta | UE, IAM y Diputación. |
| Seguimiento y Evaluación | <p>Para el seguimiento de cada acción propuesta se llevarán a cabo reuniones, como mínimo, con dos grupos de personas,</p> <ul style="list-style-type: none"> • por un lado para la organización e implicación del colectivo a trabajar (por ejemplo para protocolo interno se hará con el personal técnico y la Junta directiva del GDR VG) • y con el grupo promotor del III Plan (Asociaciones, Ayuntamientos y GDRVG) esta últimas reuniones se llevarán a cabo para coordinar la evolución del plan, valorar cómo se están llevando a cabo los proyectos y acciones, qué resultados están teniendo, medidas correctoras, etc... desde una perspectiva más global del conjunto del mismo. <p>Con respecto a la Evaluación se medirán cualitativamente en las reuniones antes mencionadas y en los momentos de puesta en escena cuando los haya (ejemplo al final de la acción formativa con personal técnico). Cuantitativamente a través de herramienta de gestión del FEADER (antes fue SEGGES), la solicitud de participación, cuestionario de evaluación.</p> <p>Indicadores a medir según proyecto. De cara a la operatividad y teniendo en cuenta que el III Plan Equilibra es muy amplio, proponemos un solo indicador significativo para que operativice el proceso de evaluación y sea comprensible el impacto generado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10% del presupuesto se ejecute para proyectos empresarias con perspectiva de género. - Aumento de representatividad de las mujeres en los órganos de decisión al menos un 10 %. - Protocolo interno. 50% de los contenidos en REDES Sociales tengan lenguaje e imágenes no sexista. - Proyectos Estrella del III Plan ejecutados al 70 %. - Reglamento de conciliación: Redactado y con un porcentaje de idoneidad del 50% (valorado por los/as trabajadoras y trabajadores). - Medidas transversales: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación de equipo técnico: 50% de participación | | | |



| | | |
|---------------------------|--|--------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación de Mujeres en Mesas temáticas: 10% Sean mujeres ▪ Representatividad: Aumento de un 10% de mujeres en la JD (con respecto a la JD2015) ▪ Cláusula de contratación. Inclusión de la cláusula en 50% de las contrataciones. <p>Ver más información en el Apartado 9 del III Plan Equilibra.</p> | |
| Presupuesto estimativo | Contratación de una persona con formación específica en Igualdad de Género, por parte del GDR a tiempo parcial (20 horas semanales, variable en función de las necesidades detectadas) durante los cuatro años de vigencia del plan. | 36000 €. |
| | Creación de un registro común de seguimiento. | 800 € |
| | El diseño de herramientas de coordinación, seguimiento y evaluación de las actuaciones del Plan. | 600 € |
| TOTAL | | 37400 Euros |



Comentarios:

Los apartados “Entidades potenciales de financiación” y “Fuentes de financiación” han sido cumplimentados en base a la respuesta aportada por una pequeña parte de las participantes.

En los espacios de participación se aportaron las siguientes sugerencias:

- Incorporar siempre la perspectiva de género en la parte económica.
- Establecimiento de medidas concretas para conocer y evaluar el impacto.

Notas aclaratorias de las valoraciones de la ficha. Han rellenado el documento trabajo sobre este proyecto Estrella 7 personas. Se ha considerado vinculación alta más de 5 votos, vinculación media 3-4, vinculación baja 1-2

*La vinculación con el hecho de juventud no ha podido ser valorada por un error en la maquetación del documento, puesto que no aparecía esta opción. Pido disculpas porque no fuimos conscientes hasta evaluar el proyecto estrella de formación de jóvenes que tenía vinculación directa.

Una de las ideas que salió de la reunión es recuperar el distintivo Equilibra para las empresas, si bien esto es complicado, al menos darle difusión a las empresas que fueron galardonadas.

8. Implementación, Cronología Presupuesto

Implementación.

Para la planificación operativa de este plan, el trabajo se ha organizado en torno a cuatro entes, los cuales han intervenido en la elaboración del mismo y existe un compromiso de colaboración. Estos cuatro entes son: Asociaciones por la Igualdad, la Federación de Asociaciones Guadalhorce Equilibra, los Ayuntamientos y el GDR del Valle del Guadalhorce.

La planificación de cara a estas entidades con las que contamos para la ejecución del plan, no pretende limitar a otras entidades promotoras o colaboradoras que deseen participar, sino todo lo contrario, pretendiendo crear una buena organización y práctica para que cada vez se unan más a este fin. Pero de nada sirve planificar lo que otras entidades tienen que hacer si en ellas no hay un compromiso firme de llevarlo a cabo.

La planificación de estas medidas se basa en la consideración del poder real de las acciones que se plantean, partiendo de los hechos constatados, los retos pendientes y las propuestas formuladas. De esta forma, como planificación estratégica, se ha considerado más interesante promover “Proyectos Estrellas” que aúnen varias propuestas y responden a distintos hechos, de forma que con un mismo proyecto abarquemos distintos retos y objetivos. Para ello, se pretende organizar el trabajo en siete grandes Proyectos Estrellas, que se han ordenado según su prioridad, atendiendo a las necesidades detectadas a través del proceso participativo de validación que se ha llevado a cabo.

1. Medidas GDR Valle del Guadalhorce.
2. Por vosotros y nosotras... ¡pactemos!
3. Empoderamiento.
4. Formación en género para el diseño de proyectos.
5. Juventud formada e informada en Género y sexualidad.
6. Investigación y publicaciones.
7. Estrategias de comunicación.
8. Coordinación, seguimiento y evaluación.

En la propuesta de cada una de las acciones de estos Proyectos Estrellas, se ha tenido especialmente en cuenta cuál es la realidad de nuestras posibilidades (recursos económicos, personal, etc.) pero con una perspectiva global, es decir, teniendo también en cuenta la situación y coordinación a nivel provincial, regional, nacional e internacional.

En nuestro proceso de diagnóstico y de realización de propuestas, se han tenido en cuenta incluso áreas o ámbitos a los que no tenemos capacidad de llegar al menos directamente por las limitaciones de medios y competencias, pero consideramos importante incluirlas porque además de reflejar la realidad de nuestra comarca y de darnos una visión general de la situación en la que nos encontramos, pueden servir de guía como plan estratégico e incluso banco de ideas para futuros proyectos que puedan solicitarse en diversas convocatorias.

Además, consideramos que este Plan se hace especialmente fuerte en acciones como la coordinación de entidades, la formación, la sensibilización, la creatividad y el asesoramiento en temas de igualdad, donde el GDR del Valle del Guadalhorce y la Federación Equilibra tienen una gran experiencia y conocimiento del saber hacer para intervenir y promover cambios significativos hacia una sociedad más igualitaria en nuestra comarca.

Por último, deseamos invitar a toda la comarca, dejando puertas abiertas a modificar el Plan en todo aquello que se pueda mejorar, para lo cual se han establecido evaluaciones en varios momentos que den pie a la adaptación del mismo a las nuevas situaciones, sin perder el objetivo para el que fueron creadas cada una de sus acciones.



Cronología

Tabla 34: Cronograma.

| Proyecto Estrella | Acciones | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|--|------|------|------|------|------|
| Medidas GDR Valle del Guadalhorce | Ayudas Feader | | | | | |
| | Protocolo Interno gestión proyecto P. Genero* | | | | | |
| | GDR Ejecuta medidas III Plan (temporalizado en cada proyecto estrella) | | | | | |
| | Reglamento Conciliación* | | | | | |
| | Medidas: participación mujeres en la EDL (Las demás medidas transversales están temporalizadas en sus correspondientes proyectos estrella). | | | | | |
| Proyecto Estrella | Acciones | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| "Por vosotros y nosotras... ¡Pactemos!" | Contratación de personal | | | | | |
| | Pacto por un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas | | | | | |
| | Pacto de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral | | | | | |
| | Pacto por el aumento de representatividad de mujeres en los órganos de dirección | | | | | |
| Proyecto Estrella | Acciones | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Empoderamiento | Espacios de Mujeres | | | | | |
| | Formación Empoderamiento | | | | | |
| | Liderazgo Emprendedoras | | | | | |



| Proyectos Estrellas | Acciones | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|--|------|------|------|------|------|
| Formación En Género Para El Diseño De Proyectos | FORMACIÓN INICIAL. “Sensibilización en Igualdad entre mujeres y hombres” | | | | | |
| | FORMACIÓN ESPECIALIZADA “Planificación estratégica con enfoque de Género en Desarrollo Rural” | | | | | |
| | SEGUIMIENTO | | | | | |
| Proyectos Estrellas | Acciones | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Juventud Formada e Informada En Género y Sexualidad | FORMACIÓN INICIAL: Mediando por la Igualdad (taller anual). | | | | | |
| | FORMACIÓN AVANZADA: Mediando por la Igualdad (taller anual). | | | | | |
| | JUVENTUD POR LA IGUALDAD: 7 sesiones de formación. Dos por trimestre chicas/chicos + 1 sesión anual final. | | | | | |
| | Concurso “Desmontando Mitos”. Una edición anual en el segundo cuatrimestre (enero-abril). | | | | | |
| | Medidas transversales de difusión (en redes sociales, publicaciones, publicidad, etc.). | | | | | |



| Proyectos Estrellas | Acciones | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------------------|--|------|------|------|------|------|
| Investigación y Publicaciones | Coordinación con UMA, facultades y departamentos. Durante el primer cuatrimestre del curso académico 2017/2018+ Trabajo continuo | | | | | |
| | Presentación Inicial en la UMA y Departamentos. 1 Jornada al comienzo de cada curso académico. | | | | | |
| | Servicio de apoyo, tutoría y asesoramiento por parte del GDR VG. 1 Persona técnica x 4 horas semanales x 40 semanas anuales x 4 años. | | | | | |
| | Publicación anual de los mejores trabajos. Publicación anual de 3 mejores trabajos. Mes de Septiembre, en referencia al año académico anterior en las jornadas de presentación. | | | | | |
| Proyectos Estrella | Acciones | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Estrategias de Comunicación | Actualización De La Web Y Otros Medios De Difusión Y Comunicación | | | | | |
| | Diseño Plan De Comunicación | | | | | |
| | Difusión E Invitación A Otras Entidades Y Seguimiento | | | | | |
| | Facebook, Seguimeinto Y Actualización | | | | | |
| | Publicaciones Propias | | | | | |



| Proyecto Estrella | Acciones | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|--------------------------|------|------|------|------|------|
| y seguimiento Coordinación, evaluación | Contratación de personal | | | | | |
| | Coordinación | | | | | |
| | Seguimiento | | | | | |
| | Evaluación | | | | | |

Fuente: Elaboración propia.

*Acciones con revisión de seguimiento y evaluación Anual.

Notas: (no hay acciones previstas en el primer semestre de 2016 porque está siendo el momento de redacción del plan).



Presupuesto

Este presupuesto corresponde a la suma del presupuesto estimado para la ejecución de los ocho proyectos estrella propuestos en este Plan. Los fondos necesarios corresponderán a distintas líneas de financiación que se detallan a continuación.

Tabla 35. Presupuesto.

| Proyecto Estrella | Presupuesto en Euros |
|--|-----------------------------|
| Medidas GDR VG | 3.506.500 |
| Pactos | 14.500 |
| Empoderamiento | 38.000 |
| Formación en Género para el Diseño de Proyectos | 7.500 |
| Juventud Formada e Informada | 12.800 |
| Investigación y Publicaciones | 16.500 |
| Estrategias de Comunicación | 45.200 |
| Coordinación, seguimiento y evaluación | 37.400 |
| TOTAL | 3.678.400€ |

122

Fuente: Elaboración propia.



9.-Acuerdos de Participación

Han participado en este plan las siguientes entidades:

Asociaciones de Mujeres y/o por la Igualdad de Género

Asociación de Mujeres Amatas

Asociación de Mujeres Al Alba

Asociación de Mujeres Nerea

Asociación de Mujeres La Flor de Romero

Federación de Mujeres por la Igualdad de Género Equilibra

Ayuntamientos del Valle del Guadalhorce

Alhaurín el Grande

Álora

Almogía

Cártama

Coín

Pizarra

Valle de Abdalajís

Y El GDR Valle del Guadalhorce

(Ver en Anexos los documentos)



10.-Evaluación y Seguimiento

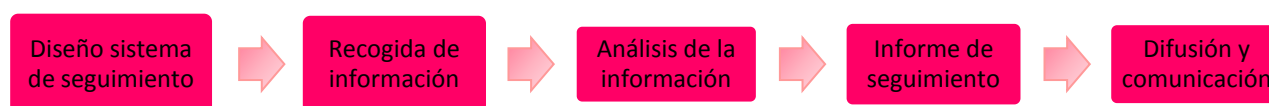
Introducción.

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación es de crucial importancia de cara a valorar logros conseguidos y justipreciar la continuidad en el tiempo de los mismos. El seguimiento y la evaluación de un plan de igualdad constituyen un proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre los efectos de las acciones realizadas.

En esta ocasión el apartado que nos ocupa está íntimamente relacionado con uno de los Proyectos Estrella del presente Plan, por lo que en la ficha de dicho proyecto no encontraremos un nivel muy alto de concreción para evitar duplicidades.

Por otra parte, al tratarse de un Plan elaborado con la metodología llamada de segunda generación, la Evaluación y el Seguimiento se realizarán también, en base a los Proyectos Estrella desarrollados.

Sistema de seguimiento



124

Objetivos de evaluación.

De forma genérica nos marcamos los siguientes objetivos:

- 1.- Analizar la eficacia y eficiencia de las acciones para alcanzar los objetivos propuestos en cada uno de los Proyectos Estrella.
- 2.- Analizar el impacto de género de las acciones llevadas a cabo.

De cada Proyecto Estrella se realizará una evaluación y un seguimiento que nos indicarán si los objetivos marcados son los adecuados, si las acciones son coherentes con los objetivos marcados, así como el grado de satisfacción de las personas destinatarias. Paralelamente, se realizará una Evaluación y Seguimiento de todo el Plan para obtener un conocimiento más amplio sobre las intervenciones realizadas y la conveniencia, o no, de realizar modificaciones.

El contenido de las evaluaciones está diseñado para medir los objetivos antes marcados en términos de:

- Resultados alcanzados con cada una de las acciones propuestas.
- Impacto que ha tenido en la población el proyecto realizado, prestando especial atención a la sensibilización de género conseguida.
- Uso eficiente de los recursos y el tiempo empleado.
- Idoneidad de las acciones para conseguir los objetivos.
- Eficiencia económica.
- Influencia en el cambio de roles.
- Desarrollo de procesos de coordinación en la implementación.
- Dificultades encontradas y medidas adoptadas por los agentes responsables.



La evaluación y seguimiento del Plan se realizarán desde su génesis hasta después de su finalización. La evaluación se realizará de forma continua valorando cada una de las acciones y los Proyectos. Se elaborarán informes de evaluación de forma anual.

La evaluación se realizará tanto cuantitativa como cualitativamente, por lo que se valorarán los siguientes **indicadores**:

Cuantitativos:

- Número de Proyectos Estrella llevados a cabo en toda la comarca (número de veces y municipios).
- Número de personas beneficiarias (datos desagregados hombres y mujeres) en cada una de las actuaciones previstas.
- Uso de presupuesto acorde a la previsión de resultados.
- Número de las acciones llevadas a cabo y comparativa según lo previsto.

Cualitativos:

- Idoneidad de los Proyectos Estrellas para alcanzar los retos del Plan.
- Interés mostrado por las personas participantes, tanto en la elaboración y ejecución de los Proyectos Estrellas como en las diferentes acciones llevadas a cabo en la puesta en marcha del Plan (ej. Cuando solicitan cambio de hora en la convocatoria de las reuniones con el fin de disponer de más tiempo para las mismas).
- Sensibilización adquirida con las acciones realizadas.
- Valoración de los intervinientes en los proyectos.
- Validez de la metodología empleada.
- Aumento o disminución en el grado de consecución de los Proyectos Estrellas.
- Extracción de datos de las evaluaciones de los distintos Proyectos Estrellas.

125

De género:

Y como no podía ser de otra forma, los *indicadores de género* que servirán para medir el *impacto de género*, comparando los datos obtenidos previamente a la implementación del Plan con los obtenidos a posteriori, y que son los siguientes:

- Uso del lenguaje no sexista.
- Proyección y utilización de imágenes no sexistas.
- Establecimiento de medidas de Corresponsabilidad/Conciliación.
- Participación paritaria.
- Intercambio de experiencias que apoyen el acceso igualitario al empleo.
- Segregación por sexo de los datos obtenidos (informes, evaluaciones, etc.).
- Propuestas de empleo que apoyen el cambio de roles.
- Estudio de la segregación vertical y horizontal en las diferentes acciones.

Dichos indicadores son susceptibles de cambio teniendo en cuenta que la Evaluación y el Seguimiento se realizarán de forma continua a lo largo de todo el periodo de vigencia del III Plan Equilibra, o sea desde el año 2016 hasta 2020. También estarán supeditados, de alguna manera al desarrollo de los Proyectos Estrella.



Herramientas e Instrumentos de Valoración

Solicitudes de participación: Se usarán para sacar información cuantitativa de beneficiarios/as y expectativas previas.

Observación: Se llevará a cabo por el personal técnico asociado al proyecto, si lo hubiera. Con ésta técnica se valorará sobre todo indicadores cualitativos y de impacto de género.

Mesas de participación: Realizadas con distintas personas participativas, de asociaciones de mujeres, técnicas y técnicos de ayuntamientos, personas clave, juventud y ciudadanía en general.

Grupos de discusión: Se utilizarán para el estudio de las expectativas previas en la fase de preparación, la evaluación intermedia y la final.

Cuestionario: Se usará en las jornadas sobre cambio de modelos fundamentalmente. Estará compuesto por diversos tipos de preguntas, desde las cerradas hasta las abiertas, para la recogida de información sobre los indicadores cualitativos.

También se utilizarán técnicas y dinámicas grupales para trabajar sobre indicadores cualitativos, con el fin de operativizar los procesos de evaluación y crear debate. Ejemplo de esto serían la “técnica diana” y la “dinámica de los manteles”.

¿Quién la realizará?

La persona responsable de su realización será una *persona técnica en género* perteneciente a la plantilla de profesionales del GDR, contando con el apoyo de:

- Personas encargadas de las distintas evaluaciones de los Proyectos Estrellas.
- Comisión Técnica de Género designada para tal fin.
- Asociaciones de Mujeres por la Igualdad o/y su Federación Guadalhorce Equilibra, si procede.
- Técnicas de Igualdad de los ayuntamientos y los CIMs.
- La población en general participante de las actividades de los Proyectos Estrella.

126

Desde el punto de vista externo, solicitaremos la colaboración del Área de Participación e Igualdad de la Excm. Diputación de Málaga con el objetivo de tener en cuenta la proyección exterior del Plan y la perspectiva exterior del desarrollo del mismo.

Cronograma: (Ver cronograma del Proyecto Estrella “Coordinación, Seguimiento y Evaluación”).



11.-Bibliografía.

Libros

- “PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL. PROGRAMA Y EXPERIENCIAS”. **Fátima Cruz 2.012 ISBN: 978-84-613-3464-3 Depósito Legal: SA-152/2012**
- “DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL. (2.011-2.014)” Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.
- “PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL (2015 – 2018)” Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.
- **ECOFEMINISMOS RURALES: MUJERES POR LA SOBERANÍA ALIMENTARIA.** 2012. Estefanía García Forés. Revista Soberanía Alimentaria. Biodiversidad y Culturas.
- **EL ESPEJISMO DE LA IGUALDAD: EL PESO DE LAS MUJERES Y DE LO FEMENINO EN LAS INICIATIVAS DE CAMBIO INSTITUCIONAL”** Evangelina García Prince. U.C.V. ISSN 13175904
- “PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES. LA IGUALDAD ES UN BUEN NEGOCIO”. ONU WOMAN 2.010. Joan LibbyHawk, UrsulaWynhoven, Laraine Mills.
- **COMISIÓN EUROPEA. 2015. COMPROMISO ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2019.**
- **PERCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA ADOLESCENCIA Y LA JUVENTUD.** Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. 2015.
- **INFORME DE LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER BEIJING,** 4 a 15 de septiembre de 1995 NACIONES UNIDAS ISSN 92-1-330155-3.
- **LOS DESEQUILIBRIOS DEMOGRÁFICOS Y LA GENERACIÓN SOPORTE. LA POBLACIÓN RURAL DE ESPAÑA: DE LOS DESEQUILIBRIOS A LA SOSTENIBILIDAD SOCIAL.** Luis Alfonso Camarero Rioja; Fátima Cruz Sousa, Manuel Tomás González Fernández, Julio Alfonso del Pino Artacho; Jesús Oliva Serano, Rosario Sampedro Gallego. 2009 ISBN 978-84-692-4296.
- **GÉNERO Y RURALIDAD EN ANDALUCÍA: UN DIAGNÓSTICO REGIONAL.** 2012 Lina Gálvez Muñoz Mauricio Matus López Universidad Pablo de Olavide 2012. I.S.S.N.: 0213-7585.
- **SOBRE LA EDUCACIÓN EN UN MUNDO LÍQUIDO.** 2013, ZygmuntBauman, Barcelona, Paidós.
- **SUBVERSIÓN FEMINISTA DE LA ECONOMÍA. TRAFICANTES DE SUEÑOS,** 2014 Amaia Pérez Orozco ISBN: 978-84-96453-48-7.
- **GUÍA PRÁCTICA DE COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES COFINANCIADAS POR LOS FONDOS ESTRUCTURALES Y EL FONDO DE COHESIÓN.** Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad.
- **ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN AUTONÓMICA SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.** Rafael Cabrera Mercado. M^a José Carazo Liébana. NIPO: 800-10-022-6. Ministerio de Igualdad. Colección contra la violencia de Género N^o 5.



Referencias Normativas

- LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (BOE nº 71 23/03/2007).
- LEY 12/2007, DE 26 DE NOVIEMBRE, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN ANDALUCÍA. BOJA Nº 247, de 18 de Diciembre de 2007.
- INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DEL CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA, hecha en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE Nº 137, viernes 6 de junio 2014.
- CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA. Estambul, 11.V.2011. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Oficina de interpretación de lenguas. Consejo de Europa.
- 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.

Enlaces Webs

128

- La (des) igualdad de género 20 años después de Beijing.
<http://www.unitedexplanations.org/2014/12/15/la-desigualdad-de-genero-20-anos-despues-de-beijing/>
- Portal estadístico de la violencia de género.
<http://estadisticasviolenciagenero.msssi.gob.es/>
- Macroencuesta de Violencia contra la Mujer.
<http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/home.htm>
- La mujer y la titularidad compartida de las explotaciones agrarias.
http://www.magrama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/Ley_de_Titularidad_Compartida_tcm7-188671.pdf
- Blogs Recursos Didácticos, Teorías y Experiencias. Kika Fumero. Paz Montalbán.
<http://diversidadycoeducacion.com/>
- Blogs y recursos “Toda Loca” La Psicowoman.
<http://lapsicowoman.blogspot.com.es/>
- Blogs de un activista e investigador ecologista. “Mujeres, naturaleza e igualdad”. Florent Marcellesi.
<http://florentmarcellesi.eu/2014/02/04/mujeres-naturaleza-e-igualdad/>
- Video “Querernos bien”. UGT-FETE Enseñanza. Políticas Sociales. Ministerio Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
<https://www.youtube.com/watch?v=LcnCtAqth6s&feature=youtu.be>
- Anteproyecto de Ley de modificación de la ley de la promoción de Igualdad de Género en Andalucía.
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/iam/anteproyecto-de-ley-de-modificacion-de-la-ley-para-la-promocin-de-la-igualdad-de-genero-en-andalucia>



- **Elaboración de Webs con perspectiva de Género.** Unidad de igualdad de Género. Instituto Andaluz de la Mujer.
https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Cuaderno_Webs_12.pdf
- **Guía de intervención ante la publicidad sexista.** Instituto de la Mujer. Serie Observatorio. Nº 12.
http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264006888830&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_IFrame
- **Postmachismos:**
<http://blogs.elpais.com/autopsia/2013/05/el-posmachismo-i.html>



12 .-Glosario

- Brecha salarial de género.** La Comisión Europea la define como la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora. Es importante diferenciar entre la diferencia salarial ajustada de la no ajustada. El cálculo no ajustado de la diferencia salarial de género no tiene en cuenta las diferencias personales a la hora de establecer la comparación, como por ejemplo, edad o educación, ni tampoco las características del puesto de trabajo, como por ejemplo, sector de actividad.
- Conciliación.** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- Corresponsabilidad.** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- Deconstrucción.** La deconstrucción es un tipo de pensamiento que critica, analiza y revisa fuertemente las palabras y sus conceptos. Desmontaje de un concepto o de una construcción intelectual por medio de su análisis, mostrando así contradicciones y ambigüedades.
- Desagregación de datos por sexo.** Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- Empoderamiento.** Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.
- Espacios informales de decisión:** Lugares en los que se toman decisiones de forma extraoficial, impidiendo la participación en el proceso de toma de decisión de aquellas personas que no participen en dichos espacios
- Estereotipo.** Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.
- Feminización.** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.
- Género.** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.
- Igualdad de Género.** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independiente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.



Discriminación de Género. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas reciben un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

Igualdad de Oportunidades. Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

Igualdad de trato. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (artículo 4.1 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Impacto de género. Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Mainstreaming. Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Marca de excelencia en Igualdad. Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

131

Micromachismos. Son prácticas de violencia en la vida cotidiana que serían tan sutiles que pasarían desapercibidas pero que reflejarían y perpetuarían las actitudes machistas y la desigualdad de las mujeres respecto a los varones. Maniobras de dominación y violencia muy sutil, ejercida por los hombres, casi imperceptible, nada evidentes. A veces a corto plazo, a veces a largo plazo, estos comportamientos se hacen naturales de tanto usarlos, y resulta difícil ponerles nombre o incluso quejarnos de sufrirlos.

Mito del amor romántico. El ideal romántico de nuestra cultura ofrece un modelo de conducta amorosa que estipula lo que “de verdad” significa enamorarse y qué sentimientos han de sentirse, cómo, cuándo, y con quién sí y con quién no. Es este componente cultural, descriptivo y normativo, el causante de que se desarrollen creencias e imágenes idealizadas en torno al amor que en numerosas ocasiones dificulta el establecimiento de relaciones sanas y provoca la aceptación, normalización, justificación o tolerancia de comportamientos claramente abusivos y ofensivos. A partir de la investigación que ha realizado la Fundación Mujeres en el programa "Andalucía Detecta" se plantean 19 mitos, cuya asunción supone un importante factor de riesgo para establecer relaciones de desequilibrio de poder en las parejas y generar situaciones de riesgo que pueden derivar en violencia de género.

Nuevas masculinidades: Nuevas visiones masculinas que apuestan por construir una sociedad en igualdad. Tratan de conseguir la igualdad de género construida desde los hombres. Superar la visión androcéntrica del mundo para trabajar por la igualdad desde una perspectiva de género masculina.



Paridad. La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de una participación deben recaer igualmente en mujeres y hombres.

Perspectiva de género. Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Plan de Igualdad en las empresas. Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (art. 46 LOIEMH).

Plan de Segunda Generación. Es un procedimiento de planificación que contiene indicadores de gestión que pueden ser monitoreados mediante un sistema eficiente, en los distintos niveles de la organización, y que permite mantener la información en línea.

Políticas de Igualdad de Oportunidades. Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se lleva a la práctica.

Posmachismo. El posmachismo es una de las últimas trampas que la cultura patriarcal ha puesto en práctica. Su objetivo es claro, busca jugar con la normalidad como argumento y hacerlo, paradójicamente, en nombre de la igualdad. Para los posmachistas todo lo que sea corregir la desigualdad, que lógicamente se dirige a atender a las mujeres que sufren sus consecuencias, es presentado como un ejemplo manifiesto de desigualdad por no contemplar dentro de esas medidas a los hombres.

Princesismo. Término utilizado para referirse a la imposición de una figura que infravalora las propias actitudes y capacidades de independencia y autonomía de las mujeres. Actualmente se reproduce un concepto de belleza que enseña a las niñas que deben de ser altas, delgadas y con buen tipo (atendiendo a unas proporciones no asimiladas a la realidad), y con actitud feminizada basada en la dulzura, pasividad, abnegación, etc. Esta imposición envía a las niñas un mensaje en el que se interpreta que son personas únicamente por su belleza, haciendo invisible todas aquellas virtudes que tienen las mujeres de ser, estar y experimentar el mundo. Además, es un ideal en el que se cosifica a las mujeres, se las reduce a un cuerpo bello al que se debe hacer culto para complacer a los hombres. Esto se puede convertir en un futuro indicador de predisposición de las chicas a tolerar acciones o actos de violencia de género.

Principio de Igualdad. Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Principio de Igualdad de Oportunidades. Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Tomar la decisión: igualdad de oportunidades, principio, políticas.

Proselitismo de género: El proselitismo es el conjunto de actividades que una organización o una persona lleva adelante con el objetivo de ganar adeptos para su causa. El proselitismo de género



pretende la igualdad de género como propuesta liberadora y construir una sociedad que se extienda como propuesta política y como movimiento cada vez más numeroso.

Prototipo. Un prototipo es un ejemplar o primer molde en que se fabrica una figura u otra cosa. Ejemplar perfecto y modelo de una virtud, vicio o cualidad.

Resistencias de género. Una serie de fuerzas opositoras a los procesos de transformación de las relaciones de género.

Representación equilibrada. Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento (art. 3.3 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

Responsabilidad social en las empresas. Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

Segregación Horizontal. La concentración de mujeres y hombres en diferentes sectores de forma desproporcionada. Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.

Segregación Vertical. Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.

Sexismo. Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo. Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

Sincretismo de género. Concepto que la antropología utiliza para plantear la confluencia de diferentes culturas y de diferentes tradiciones. Las contemporáneas somos sincréticas porque cada una posee atributos de género tradicionales y modernos de manera simultánea.

Sistema de cuotas. Se trata de un mecanismo de discriminación positiva para superar la brecha de género. Su objetivo es conseguir un nivel más equitativo en la distribución de los géneros en los cargos de elección popular y representación, a fin de obtener una mayor presencia de mujeres en dichos puestos.

Sistema patriarcal. Hace referencia a una forma de organización social en la que existe una situación de distribución desigual del poder entre hombres y mujeres, en la cual los varones tendrían preeminencia en uno o varios aspectos, tales como la determinación de las líneas de descendencia (filiación exclusivamente por descendencia patrilineal y portación del apellido paterno), los derechos de primogenitura, la autonomía personal en las relaciones sociales, la participación en el espacio público —político o religioso— o la atribución de estatus a las distintas ocupaciones de hombres y mujeres determinadas por la división sexual del trabajo.

Sororidad. Es una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Este término enuncia los principios ético-políticos de equivalencia y relación paritaria entre mujeres. Se trata de una alianza entre mujeres que propicia la confianza, el reconocimiento recíproco de la autoridad y el apoyo.

Techo de Cristal. Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.



Transversalidad. Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Velo de la Igualdad. Término utilizado por la antropóloga, etnóloga y feminista mexicana, Marcela Lagarde. Estas palabras hacen referencia a la falsa igualdad en la que creen vivir las nuevas generaciones de mujeres.

Violencia de género. Las Naciones Unidas reconocen en 1980 cómo la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.



13.-Acrónimos.

AMPA: Asociación de Madres y Padres de Alumnos.

CEDAW: Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women. Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer.

CEP: Centro de Enseñanza del Profesorado.

CIM: Centro de Información a la Mujer.

CIS: Centro de Investigaciones Sociológicas.

C.P.: Colegio Público.

EDL: Estrategia de Desarrollo Local.

EPA: Encuesta de Población Activa.

GDR VG: Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce.

IU: Izquierda Unida.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

LGTBI: Gays, Lesbianas, Bisexuales, Transgénero, Transexuales, Travestis e Intersexuales.

PP: Partido Popular.

PSOE: Partido Socialista Obrero Español.

PTA: Parque Tecnológico de Andalucía.

TC: Tribunal Constitucional.

TS: Tribunal Supremo.



14. Agradecimientos

Queremos agradecer a todas aquellas personas que están siendo capaces de ver más allá de *“ya la mujer puede hacer igual que el hombre...”* para atreverse a cuestionarse *“...y si es así ¿porque en la realidad hay diferencias reales que no permiten que la mujer cuente, esté, participe de esta sociedad?”*.

“¿Se trata de ser como el hombre, o de que todas y todos podamos ser y desarrollar lo mejor de nosotras, ya sea en lo privado como en lo público?”.

“¿Se pueden ocupar una persona de sostener la vida de la familia, trabajar fuera y tener tiempo propio?”.

“¿Y la población joven porqué se ven relaciones de subordinación y dependencia?”.

“¿Porqué el número de mujeres que representan entidades es tan pequeño?”.

“¿Nos representan los prototipos de mujeres y hombres que cuentan los cuentos, nos muestra el cine, la TV, la música, los anuncios, o los video Juegos?”.

¡Gracias por haceros preguntas, por pensar, por reflexionar! Por querer deconstruirse para ser personas que quieren un mundo mejor donde los derechos humanos reinen sobre las injusticias.

GRACIAS a las imprescindibles, **Nuestras asociaciones**, por su fuerza, ímpetu, decisión, por ser ellas, con sus colores, por su esfuerzo diario, porque fomentáis un modelo de sociedad posible y sostenible como el desarrollo que le deseamos a nuestro territorio el Valle del Guadalhorce. **Ángela Pastor y Antonia Burgos (Nerea) Concha Alarcón (F. Equilibra), Antonia J. Vargas González y Juani Jiménez Ríos (Amatista), Pepi Carrasco Carrasco y Joaquina Espejo Caballero (Al Alba), Mariana Muñoz Fernández (La Flor de Romero)** incluso de las asociaciones que no pudieron estar en las reuniones porque las distancias, los trabajos, los cuidados,... ¡también habéis contribuido!

136

GRACIAS, a los **Ayuntamientos** con su Personal Técnico y político, que desean hacer cumplir la normativa de género, saben para qué sirve y a pesar del desgaste y las resistencias se mantienen firmes y apoyan que el barco de las administración pública a la que representan cuente con la otra mitad de la población

Yolanda Cortés González (Técnica Ayto. de Coín), Antonio Corrales del Pino (Técnico Ayto. de Cártama), Mariola Vergara (Concejala Ayto. de Pizarra), Toñi Luque y Agustina Hidalgo (CIM de Álora), Estela Conejo (Concejala Ayto. del Valle de Abdalajís).

Al personal de las entidades que comparten espacio de trabajo en el edificio “La Huerta” por querer trabajar insertando la perspectiva de género con tanta ilusión cada día, por ser el “Género” tema de discusión y búsqueda de soluciones en cada momento de compartir, por buscar incansablemente la forma de crear puentes entre lo imposible y lo posible porque realmente ésta ya es *“una apuesta de sus gentes por sus recursos”* el eslogan de la entidad. **Luly Ureña Palma, Isabel Mª Pérez Oliveira, Lola Torres Santiago, Mª Flor Pérez García, Sebastián Hevilla Ordoñez, Margarita Jiménez Gómez, Alejandro Hevilla Solís, María Belén Corraliza García, Ana Rodríguez Gómez y Ana Hevilla Ordoñez (equipo GDRVG), María José Subires Subires, Laura Aguilar Trujillo y María Trujillo Zambrana (equipo REDAGUA), Mª José Guerrero Cortés, Isabel Leonor López Ortiz y Rosa Mª Ortega Rubio (Consejo Regulador Aceituna Aloreña de Málaga) y Mª Luisa Platero (Quesándaluz).**



En este sentido, a las compañeras también que han formado parte de este maravilloso equipo humano y esperamos volver a ver pronto, Inma Romero, Marina Gámez, Toñi Gallego, Andrés Santos, Patricia Carrasco , y en especial a la compañera Lola González por su trabajo en 2015 para evaluar el II Plan de igualdad y sentar las bases de éste.

Y también por las entidades y personas que desde fuera de la comarca nos apoyan y motivan como Delegación de Igualdad de La **Diputación de Málaga** y a Pilar Pérez Candela y Oliva Carrión Carmona; al **Instituto Andaluz de la Mujer de Málaga**, así como a sus técnicas Silvia García Morales, María Montes López; a **Punto Subversivo** y a Teresa Pineda Sánchez-Garrido; a la **Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural** y a la **Dirección General de Desarrollo Rural**, especialmente a Celia Serrano Amadora; a CERES Córdoba y Carmen Quintero Morales. Con las que hemos mantenido diferentes entrevistas, tertulias, reuniones,... aportando una visión más global que nos ayuda a situarnos.

Menciones Especiales a Ana Jiménez Díaz, Maestra por la Igualdad, por su predisposición a trabajar siempre desde la perspectiva de género. A Fuensanta Domínguez Marmolejo, porque su maravillosa presencia, ánimo, riqueza y valor, llega para impregnarnos y engrandecernos. A Neus Alberto Merí, por darnos tantas herramientas y poder, para entendernos y entender qué ocurre a nuestro alrededor.

También gracias a esas **192 chicas y chicos de entre 12 y 16 años** que quisieron rellenar la Encuesta sobre *Tareas domésticas*, realizada marzo 2015: porque son estas jóvenes personas las únicas que dicen la verdad al respecto...

Y a los Grupos de Debate sobre Género y Sexualidad, **132 Jóvenes de entre 12 y 16 años** participantes del programa Mediando 2015 – 2016.

A las personas participantes en la Reunión de trabajo con **12 jóvenes claves de entre 18 y 26 años** donde debatimos sobre cómo el género afecta a la población joven, por sus aportaciones tan interesantes.



Y a las **mujeres de 50 a 75 años** que participaron en el programa fogones tradicionales, que de manera informal se prestaron a opinar sobre la situación de las mujeres hoy en día. María Cárdenas, Santi García, M^a Pepa Subires y Josefa Moreno Aranda.



Foto: Reunión mujeres fuera ámbito asociativo.

Al equipo de profesorado de los Institutos de Secundaria que participaron en la mesa de debate sobre Juventud en el Valle del Guadalhorce, y en concreto por sus aportaciones al área de género que han servido para elaborar este plan: Alicia González Valenzuela, Ana González Díaz, José Antonio Sevilla, Ana Morales Rivero, María Eugenia García Santos, Carmen Cívico, Casilda Durillo., Eva Moreno Romero y Juan Francisco Martínez



15. Anexos**Reconocimientos y Premios concedidos a Asociaciones y Mujeres de nuestra comarca.***A la Federación de Asociaciones por la Igualdad de Género "Guadalhorce Equilibra".*

- Reconocimiento público a la labor desarrollada por mujeres significativas de los municipios de Málaga "Mujeres con Luz Propia" a la Presidenta de la Federación, Concepción Alarcón González, otorgado por el Centro Provincial de Málaga del Instituto Andaluz de la Mujer. 8 de marzo de 2012.
- Reconocimiento de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural de la Junta de Andalucía con motivo del Día Internacional de las Mujeres Rurales. 15 de octubre de 2013. Córdoba.
- Reconocimiento del Instituto Andaluz de la Mujer. 18 de diciembre de 2014.
- Distinción Día de Andalucía. 26 de febrero de 2016.

A socias de la Asociación de Mujeres Nerea de Alhaurín El Grande.

- Reconocimiento público "Pioneras de la Igualdad" a la Presidenta de la Asociación, Antonia Jesús Burgos García, otorgado por el Centro Provincial de Málaga del Instituto Andaluz de la Mujer con motivo del Día Internacional de las Mujeres Rurales 2014.
- Reconocimiento público "Pioneras de la Igualdad" a la Secretaria de la Asociación y de la Federación Guadalhorce Equilibra, Ángela Pastor Bernal, otorgado por el Centro Provincial de Málaga del Instituto Andaluz de la Mujer, con motivo del Día Internacional de las Mujeres Rurales 2015.

139

A la Asociación La Flor de Romero de Álora.

- A la Asociación La Flor del Romero de Álora, Reconocimiento al Mejor Proyecto presentado, otorgado por la Diputación de Málaga. 2015.

A la Asociación de Mujeres Amatista.

- Reconocimiento en redes en Molina en 2011.
- Reconocimiento del PSOE Coín por 25 Aniversario 2015.
- Reconocimiento del AYTO de Coín, Pregoneras de las fiestas de agosto 2015.

A Socias de Amatista.

- Reconocimiento a María Enríquez del AYTO de Coín, pregonera de las fiestas de mayo de 2010.
- Reconocimiento a Ana Gámez Enríquez en el XX Aniversario de Federación Ágora.
- Reconocimiento a Aurora Gámez Enríquez, Mujeres con Luz Propia, 2012.
- Premio de "Reconocidas 2013" de Diputación a Ana Jiménez Díaz.
- Reconocimiento a Paqui Fernández Valero y a María López Jiménez Otorgado por la asociación Amatista por su dedicación a ella.
- Reconocimiento a Beatriz Rosas Guzmán "Nosotras en la UMA" 2013.
- Reconocimiento "Pioneras de la Igualdad" otorgado por el IAM a Ana Jiménez Díaz.



A socias en el Día Internacional de las Mujeres Rurales otorgados por el Instituto Andaluz de la Mujer.

- En 2013 a Paqui Fernández Valero.
- En 2014 a Lola Gámez Santos.

A socias en el Día Internacional de las Mujeres Rurales otorgados por la Federación de Asociaciones por la Igualdad de Género Guadalhorce Equilibra.

- En 2007 a María Enríquez.
- EN 2008 a Carmen Escalona.
- En 2009 a Annette Delataille.

A socias de la Asociación Al Alba.

- Reconocimiento a su trayectoria a Joaquina Espejo Caballero, por la Excm. Diputación de Málaga a propuesta de la concejalía de Igualdad del ayuntamiento de Pizarra el día de la Mujer 2014.



Validación de Retos

La validación de los Retos se lleva a cabo en la reunión del 01/04/2016 donde participan las asociaciones de mujeres, personal técnico de los Ayuntamientos y Personal técnico del GDR Valle del Guadalhorce. Usamos para ello pegatinas tipo emoticonos, que cada persona otorgaba en función de la validez que otorgaban al reto para atender al hecho que lo provocaba.

Doradas → muy valida

Verdes → Válida

Amarilla → Neutral

Naranjas → no Válida

Rojas → Perjudicial

Tabla 36: Validación de Retos.

| HECHOS | RETOS | | VALIDACIÓN RETOS |
|--|--|---|--------------------------------|
| H.1. Es necesario insertar la perspectiva de género en nuestros planes, proyectos y actuaciones. | R1. La EDL del VG incorporan medidas diferenciadas para mujeres y hombres. | Formar en perspectiva de género a quienes diseñen y desarrollen el Plan de Desarrollo Rural. | 7 doradas. |
| | | Promover lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas. | 6 doradas 2 verdes. |
| | | Incentivar medidas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres. | 8 doradas |
| H2. La invisibilidad de la mujer genera un papel secundario y falta de modelos. | R2. El VG mira y ve a sus mujeres | Poner en valor la contribución de las mujeres en la economía, en la esfera pública y en la privada. | 5 doradas 1 Verde |
| | | Reconocer social, económica e institucionalmente la contribución de las mujeres. | 4 doradas 1 verde |
| | | Difundir noticias de mujeres | 4 doradas 1 verde |
| | | Nombrar la realidad de mujeres y hombres de manera diferenciada. | 3 verdes 1 amarilla |



| | | | |
|---|---|--|---|
| | | Romper los mecanismos de invisibilización de la violencia contra las mujeres. | 5 doradas |
| H3. Aumento de la violencia de género en la población joven. | R3. Juventud informada sobre género y sexualidad. | Reconocer las diferencias entre niña/o, chica/o y ofrecer enfoques programáticos que lo tengan en cuenta (vulnerabilidad, presiones, riesgos). | 1 dorada 5 verdes |
| | | Alertar sobre los roles de género socialmente construidos que pueden dañar las oportunidades. Chicas=cuidados Chicos=hombria | 3 doradas 4 verdes |
| | | Prestar atención a la vulnerabilidad salud reproductiva chicas. | 3 doradas 3 verdes |
| | | Provocar con los métodos. Ofrecer constancia. Calidad formación. | 2 doradas 1 verde 1 amarilla |
| | | | |
| H4. El empleo de las mujeres en la comarca ocupa los puestos más precarios. | R 4. El Valle del Guadalhorce emplea mujeres. | Conocer cómo se comporta la economía con respecto a las mujeres y los cuidados. Datos. | 3 doradas 2 verdes |
| | | Formación que empodere a las mujeres en sus procesos de vida y economía. | 2 doradas 4 verdes |
| | | Medidas positivas ECONÓMICAS para las ayudas GDR VG. | 4 doradas 2 verdes |
| | | Buscar ALIANZAS que apoyen a las empresas de mujeres o la igualdad. | 2 doradas 5 verdes |
| H5. Potente movimiento asociativo de las mujeres en la comarca. | R5. Asociaciones de mujeres fuertes y consolidadas promoviendo la igualdad de oportunidades | Aumentar la coordinación entre las distintas asociaciones de mujeres y a su vez con la federación. | 5 doradas 3 verdes |
| | | Fomentar la participación activa de las mujeres componentes de las asociaciones. | 5 verdes |



| | | | |
|--|--|--|-------------------------------------|
| | | Fomentar la participación activa de las mujeres jóvenes de la comarca. | 4 doradas 2 verdes |
| | | Seguir con la promoción del movimiento asociativo. | 5 verdes |
| | | Promover la participación masculina en las reivindicaciones por la Igualdad de Género. | 1 dorada 5 verdes |
| H6. Los cuidados que sostienen la vida están en manos de las mujeres. | R6. Corresponsabilidad valorada y ejercida en el V. G. | Generar medidas, recursos y servicios de conciliación, corresponsabilidad y cuidado, que permitan a las mujeres y personas cuidadoras participar en programas y actividades. | 2 doradas 2 verdes |
| | | Sensibilizar a la población sobre la necesidad y beneficios de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y familiar. | 2 doradas 2 verdes |
| | | Formar a la juventud sobre los beneficios de la corresponsabilidad y necesidad de cambio y evolución en los roles de hombre y mujer. | 4 doradas |
| | | Sensibilizar a las mujeres de la necesidad de delegar como medio de promoción de su salud. | 4 doradas 1 verde |
| | | Dedicarse tiempo a sí misma valorando el tiempo de ocio. | 5 verdes |
| | | Concienciar a las empresas sobre la necesidad de medidas encaminadas a la conciliación familiar y laboral. | 1 dorada 7 verdes |
| | | | |
| H7. Falta de representatividad de las mujeres en la toma de decisiones y | R7. Paridad real y efectiva en el Valle del Guadalhorce. | Promover la paridad real y efectiva en la Junta Directiva del GDR y en órganos de administración de empresas y asociaciones. | 3 doradas 3 verdes |



| | | |
|----------------------------|--|------------------|
| órganos de representación. | Fomentar la capacidad de liderazgo de las mujeres y su puesta en valor. | 6 doradas |
| | Dotarnos de herramientas y argumentos para combatir las resistencias. | 4 doradas |
| | Buscar las causas profundas de exclusión de la mujer para proponer soluciones concretas. | 3 verdes |

Propuestas para el III plan Equilibra, fruto de la reunión del 01/04/2016.

- Estar presente (las asociaciones) en todos los medios de difusión.
- Formación en Igualdad para hombres.
- Taller de formación para las mujeres para emprender y ser económicamente independientes.
- Espacios para compartir buenas prácticas.
- Igualarte:
 - Exposición fotos.
 - Vídeos.
 - Educación afectivo-sexual en jóvenes.
- Utilización de Guía de lenguaje no sexista en todos los Ayuntamientos de la comarca, ¡¡Y que se apliquen...!!
- Dar un sello de IGUALDAD a las empresas que la fomentan.
- Estar presentes en todos los espacios de la comarca y con poder de decisión.
- EDUCACIÓN EN IGUALDAD.
- Sensibilizar y formar a los medios de comunicación en cómo dar las noticias de manera no estereotipada.
- Educación en valores.
- Coordinación entre las Instituciones.
- Incentivar la participación de la juventud en las asociaciones que luchen por la igualdad o iniciar su formación desde el colegio hasta la casa.
- Elaborar un decálogo sobre publicidad sexista y tratamiento de la violencia de género para los medios de comunicación.
- Políticos.
- Radios, prensa y TV locales.
- “En Dios confío, del resto necesito datos”. Deming.
- Discriminación positiva en los cursos de formación que organicen los Ayuntamientos (hacia la mujer, claro...).



- Nuevas masculinidades, micro-machismos.
- Utilización de las nuevas mesas (mesas sociales) para transmitir valores, educación, iniciativas, etc., aprovechando su poder viral sobre todo en jóvenes.
- Cambiar el lenguaje sexista.
- Compromiso de los medios de comunicación, a la hora de dar noticias sobre violencia a la mujer.
- Creación de un boletín comarcal para difundir actividades y acciones.
- Proyecto unitario de TEATRO POR LA IGUALDAD en el que participen libremente: adultos, jóvenes, menores, con un objetivo común UNA OBRA DE TEATRO POR LA IGUALDAD.
- Además, se trabajarían muchos otros valores.
- Formación obligada, al menos para los trabajadores/as de la Administración Local, etc. “Tenemos que dar ejemplo”.
- Crear convocatorias que premien las empresas que tengan medidas de conciliación y que empleen a mujeres y publicitarlas por tal fin.
- Crear campañas permanentes en todos los medios de comunicación en la que participen gente (hombres y mujeres) de nuestro pueblo, porque así llega más a la ciudadanía.
- Programa de radio hechos por y para jóvenes con sus temas de interés en el que la Igualdad sería transversal (“No me gustan los lunes”, → el nombre del programa, jijiji...)
- La educación desde la base familiar, teniendo esa actitud bien definida y formada se podrá llegar a todos los ámbitos que nos propongamos. Formación en igualdad para las instituciones, centros formativos, empresas...
- Formación a los jóvenes, pero con actividades que nos acerquen a ellos/as (teatro, música, etc.) y que no sean añejas.
- Adquirir un compromiso POLÍTICO de obligado cumplimiento y revisable – obligatorio de todos los pueblos de la Comarca.



Acuerdos de Colaboración



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALHAURIN EL GRANDE (MALAGA)

COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD: AYUNTAMIENTO DE ALHAURIN EL GRANDE

DECLARA:

Nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con ese objetivo nos comprometemos a colaborar con personal técnico de la entidad del GDR Valle del Guadalhorce en la evaluación del II Plan "Equilibra" y a participar en el diseño y la elaboración del III Plan de Igualdad de la Comarca del Valle del Guadalhorce. Así como, en la recogida de información necesaria y/o requerida por parte del GDR Valle del Guadalhorce para la elaboración de dicha evaluación y plan.

Lo que se aprueba por la entidad: AYUNTAMIENTO DE ALHAURIN EL GRANDE

En Alhaurín el Grande a fecha de 37 de Junio de 2016

Firmado:

Nombre y apellidos: ANTONIA S. LEDESMA SANCHEZ

Representante del AYUNTAMIENTO ALHAURIN EL GRANDE





Ayuntamiento
de Álora
ALCALDÍA



COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD: AYUNTAMIENTO DE ÁLORA

DECLARA:

Nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con ese objetivo nos comprometemos a colaborar con personal técnico de la entidad del GDR Valle del Guadalhorce en la evaluación del II Plan "Equilibra" y a participar en el diseño y la elaboración del III Plan de Igualdad de la Comarca del Valle del Guadalhorce. Así como, en la recogida de información necesaria y/o requerida por parte del GDR Valle del Guadalhorce para la elaboración de dicha evaluación y plan.

Lo que se aprueba por la entidad: Excmo. Ayuntamiento de Álora

En Álora, a fecha de 20 de Marzo de 2015

Firmado:

D. José Sánchez Moreno

Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento Álora





COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD: AYUNTAMIENTO DE ALTOSÍA

DECLARA:

Nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con ese objetivo nos comprometemos a colaborar con personal técnico de la entidad del GDR Valle del Guadalhorce en la evaluación del II Plan "Equilibra" y a participar en el diseño y la elaboración del III Plan de Igualdad de la Comarca del Valle del Guadalhorce. Así como, en la recogida de información necesaria y/o requerida por parte del GDR Valle del Guadalhorce para la elaboración de dicha evaluación y plan.

Lo que se aprueba por la entidad: AYUNTAMIENTO DE ALTOSÍA

En ALTOSÍA, a fecha de 11 de MARZO de 2015

Firmado:

Nombre y apellidos: CRISTÓBAL ORREBLANCA SÁNCHEZ

Representante del AYUNTAMIENTO DE ALTOSÍA.





Excmo. Ayuntamiento
de Cártama



COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD: AYUNTAMIENTO DE CÁRTAMA

DECLARA:

Nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con ese objetivo nos comprometemos a colaborar con personal técnico de la entidad del GDR Valle del Guadalhorce en la evaluación del II Plan "Equilibra" y a participar en el diseño y la elaboración del III Plan de Igualdad de la Comarca del Valle del Guadalhorce. Así como, en la recogida de información necesaria y/o requerida por parte del GDR Valle del Guadalhorce para la elaboración de dicha evaluación y plan.

Lo que se aprueba por la entidad: Ayuntamiento de Cártama

En CÁRTAMA, a fecha de 17 de MARZO de 2015

Firmado:

Nombre y apellidos: JORGE GALLARDO GANDULLA

Representante del Ayuntamiento de Cártama





Ayuntamiento de Pizarra



Aya María Berlanga García (1 de 1)
CONCEJALA DE IGUALDAD
Pizarra
HASH: 840352826522d1b9e91b0e440c80c13

COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD: AYUNTAMIENTO DE PIZARRA

DECLARA:

Nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con ese objetivo nos comprometemos a colaborar con personal técnico de la entidad del GDR Valle del Guadalhorce en la evaluación del II Plan "Equilibra" y a participar en el diseño y la elaboración del III Plan de Igualdad de la Comarca del Valle del Guadalhorce. Así como, en la recogida de información necesaria y/o requerida por parte del GDR Valle del Guadalhorce para la elaboración de dicha evaluación y plan.

Lo que se aprueba en Pizarra, a fecha de 16 de marzo de 2015.

LA CONCEJALA DELEGADA DE IGUALDAD

Fdo.: DOÑA ANA MARÍA BERLANGA GARCIA.



Cód. Verificación: E596C3561D0253C1K37A44MR5N.E | Verificación: <http://nizarra.es/electronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 1

Ayuntamiento de Pizarra

Plaza de la Cultura,1, Pizarra. 29560 Málaga. Tfno. 952483015. Fax: 952483574



Valle del Guadalhorce
Grupo de Desarrollo Rural



COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN DE LA ENTIDAD: AYUNTAMIENTO DE VALLE DE ABDALAJIS

DECLARA:

Nuestro compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con ese objetivo nos comprometemos a colaborar con personal técnico de la entidad del GDR Valle del Guadalhorce en la evaluación del II Plan "Equilibra" y a participar en el diseño y la elaboración del III Plan de Igualdad de la Comarca del Valle del Guadalhorce. Así como, en la recogida de información necesaria y/o requerida por parte del GDR Valle del Guadalhorce para la elaboración de dicha evaluación y plan.

Lo que se aprueba por la entidad: AYUNTAMIENTO VALLE DE ABDALAJIS

En Valle de Abdalajis a fecha de 17 de MARZO de 2015

Firmado:



Nombre y apellidos: MANUEL CASTILLO GONZÁLEZ

Representante del AYUNTAMIENTO





Valle del Guadalhorce
Grupo de Desarrollo Rural



D. MIGUEL VAZQUEZ GALIANO, con D.N.I. 78.962.856-S, como Secretario de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural “Valle del Guadalhorce” con C.I.F.: G-29.845.112

CERTIFICA:

Que el día 17 de junio de 2015, se reunió la junta directiva, en la sede del GDR, en Calle Dehesa nº 80, Pizarra, a las 19h en primera convocatoria y en segunda convocatoria a las 19:30h, llegándose al siguiente acuerdo:

“A raíz de la elaboración del III Plan de Igualdad de la comarca que se vuelva a debatir dentro de los órganos de gestión, la asamblea y la junta directiva, del Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce la necesidad de desarrollar un documento marco que establezca las premisas dentro del funcionamiento, gestión y régimen interno de la entidad desde la perspectiva de igualdad de género”.

Dicho acuerdo fue aprobado por unanimidad de todos los miembros de la Junta Directiva del GDR Valle del Guadalhorce.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, se expide el presente certificado en Pizarra, el día 19 de Junio de 2015.

Vº Bº Presidente.

Fdo.: Víctor M. Castillo González

El Secretario

Fdo.: Miguel Vázquez Galiano



Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce
C/ Dehesa, 80 - 29560 Pizarra (Málaga)
T. 952486838 F. 952483869
info@valledelguadalhorce.com
www.valledelguadalhorce.com



Valle del Guadalhorce
Grupo de Desarrollo Rural

COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN

LA ENTIDAD ASOCIACION por la IGUALDAD
"AL ALBA"

DECLARA:

Su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con ese objetivo se compromete a colaborar con el personal técnico del GDR Valle del Guadalhorce en el diseño y la elaboración del III Plan de Igualdad de la Comarca del Valle del Guadalhorce. Así como, en la recogida de información necesaria y/o requerida por parte del GDR Valle del Guadalhorce para la elaboración de dicho plan.

Lo que se aprueba por la entidad: asociación por la igualdad "AL
En Cerralba, a fecha de 27 de Julio de 2016. Alba"

Firmado:



Nombre y apellidos:

Josefa Carrasco Carrasco

Representante de

asociación "AL ALBA"



COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN

LA ENTIDAD AMATISTA

DECLARA:

Su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con ese objetivo se compromete a colaborar con el personal técnico del GDR Valle del Guadalhorce en el diseño y la elaboración del III Plan de Igualdad de la Comarca del Valle del Guadalhorce. Así como, en la recogida de información necesaria y/o requerida por parte del GDR Valle del Guadalhorce para la elaboración de dicho plan.

Lo que se aprueba por la entidad: Asociación de mujeres AMATISTA
En Cerralba, a fecha de 27 de junio de 2016.

Firmado:



Nombre y apellidos: JUANA JIMENEZ RIOS

Representante de la Asociación de mujeres AMATISTA



COMPROMISO DE PARTICIPACIÓN

LA ENTIDAD Asociación de mujeres La flor del Ramero

DECLARA:

Su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Con ese objetivo se compromete a colaborar con el personal técnico del GDR Valle del Guadalhorce en el diseño y la elaboración del III Plan de Igualdad de la Comarca del Valle del Guadalhorce. Así como, en la recogida de información necesaria y/o requerida por parte del GDR Valle del Guadalhorce para la elaboración de dicho plan.

Lo que se aprueba por la entidad: _____
En Alora, a fecha de 3 de Junio de 2016.

Firmado: Mariana Huñar

Nombre y apellidos: Mariana Huñar Fernández

Representante de Asociación de mujeres La flor del Ramero





Valle del Guadalhorce
Grupo de Desarrollo Rural



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

