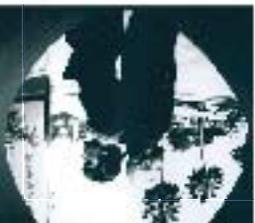


II PLAN EQUILIBRA

Plan para la inserción de la perspectiva de Género
en el Valle del Guadalhorce



Edita:

Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce

Equipo de Elaboración y Redacción:

Ana Hevilla Ordóñez

Pepe Cortés Espinosa

María de los Remedios Ortiz Badía

María Trujillo Zambrana

Comisión Técnica de Género

Alhaurín el Grande:

Ana González Gallego

M^a Jesús García Pérez

Álora:

Antonia Luque Rivas

Agustina Hidalgo Hidalgo

Almogía:

Begoña Astiaso Herrero

Cártama:

M^a José Ortuño Gutiérrez

Noelia Gutiérrez Fernández

María Rodríguez Martín

Mercedes López Calero

Coín:

Yolanda Cortés González

Pizarra:

Ana Martín Avilés

Valle de Abdalajís:

Inmaculada Pérez Montero

Sara Vegas Barranco

Diseño y Maquetación:

Natalia Lepe Ortiz

Imprime:

Gráficas Europa

ISBN: en trámite

Una sociedad sostenible es la que tiene en cuenta las necesidades de los seres humanos y su calidad de vida (...) La articulación racional de las relaciones entre hombres y mujeres es uno de los factores más relevantes en el desarrollo y bienestar de una sociedad, en este sentido la igualdad no pretende beneficiar sólo a mujeres, sino que es un requisito irrenunciable para la constitución de un modelo social igualitario que apuesta por la sostenibilidad social y la calidad de vida...

(Fragmento del Primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2009-12)



II PLAN EQUILIBRA

Plan para la inserción de la perspectiva de Género
en el Valle del Guadalhorce

La historia del Valle del Guadalhorce que se escribe hoy en día nos habla de las personas de esta comarca y de su capacidad de adaptarse a los nuevos retos del S XXI., y en particular esta siendo reseñable la manera de vertebrarse, que sobre todo mujeres, están llevando a cabo, para implementar medidas a favor de la igualdad de género.

Como muestra de esta vertebración encontramos la Federación Equilibra, que toma el nombre del primer plan de igualdad y que es representativa del alto número de asociaciones de mujeres de la comarca y la Comisión Técnica de Género donde participan personal técnico de los CIM (Centro de Información a la Mujer) y las Concejalías de Igualdad de todos los ayuntamientos de la comarca. Gracias a estas entidades, hoy podemos congratularnos de este documento que tenemos en la mano: II Plan EQUILIBRA, medidas para la Igualdad de Género en el Valle del Guadalhorce.

Esto es, un diagnóstico y una programación a corto plazo, 2011 – 2014, de las acciones que desde el Grupo de Desarrollo Valle del Guadalhorce, los Ayuntamientos, la Federación y las asociaciones se pretenden acometer para acercarnos al objetivo de la igualdad real entre las mujeres y hombres de esta comarca.

El mismo documento en sí, es un paso más, un logro hacia la igualdad, pues ha supuesto la coordinación de muchos agentes del territorio, que con voluntad de superarse continuamente, han querido seguir las recomendaciones de la nueva legislación nacional y andaluza que nos instan a elaborar planes locales más cercanos a la ciudadanía.

Desde esta perspectiva, las asociaciones y ayuntamientos de la comarca: Alhaurín el Grande, Almogía, Álora, Cártama, Coín, Pizarra y Valle de Abdalajís, coordinados por el GDR Valle del Guadalhorce, quieren habilitar un instrumento operativo y flexible que mejore la empleabilidad de las mujeres, la sensibilidad de la población en materia de género, permita actuar eficientemente y contribuya a paliar el déficit de participación femenina en la vida social, política, cultural y económica de la comarca.

Además de planificar, este Plan, pretende definir prioridades estratégicas con las que trabajar coordinadamente y consensuadamente por una igualdad real en los pueblos de la comarca. Conseguir la Igualdad conlleva una transformación del conjunto de la sociedad y de los ámbitos público y privado, por lo que requiere la implicación activa y el compromiso de la sociedad para avanzar hacia un territorio más responsable e igualitario. Hagámoslo posible entre todos y todas, este documento nos ayuda a ello.

José Sánchez Moreno

Presidente del Grupo de Desarrollo Rural del Valle del Guadalhorce



Me complace tener la oportunidad de escribir estas líneas como representante de la Federación de Asociaciones por la Igualdad de Género GUADALHORCE EQUILIBRA, para la presentación de este documento, el II Plan EQUILIBRA, que aparece en un momento muy necesario en la situación actual.

El primer Plan EQUILIBRA ha supuesto para el Valle del Guadalhorce un impulso importante del tejido asociativo que trabaja y lucha para conseguir la igualdad real y efectiva entre géneros. Supuso el empuje definitivo para la creación de una red entre las asociaciones y consolidación de ésta como federación.

El trabajo en red es uno de los grandes logros del primer plan facilitando a su vez que hoy tengamos en nuestras manos esta segunda edición elaborado con un amplio proceso participativo.

Tras cinco años de existencia de la Federación GUADALHORCE EQUILIBRA estamos atravesando un momento de crecimiento y fortalecimiento con la adhesión de 8 nuevas asociaciones en este año 2011, duplicando el número de asociaciones federadas.

La transformación de las concejalías de la Mujer en concejalías de Igualdad y el afianzamiento de éstas en todos los ayuntamientos de la comarca a lo largo de los años de desarrollo del Plan EQUILIBRA ha supuesto también un avance importante y no podemos permitirnos pasos hacia atrás debido a la crisis.

El compromiso firmado entre la Federación GUADALHORCE EQUILIBRA y todos los grupos políticos de la comarca, a través del Documento de Mínimos, está dando sus resultados incrementándose la participación, tanto de hombres como de mujeres, en la formación que la federación ofrece a políticos y políticas, aunque todavía hay cambios que tenemos que seguir trabajando con este segundo plan.

Desde la Federación queremos dar las gracias al GDR Valle del Guadalhorce por el trabajo que viene desarrollando y damos la bienvenida a esta herramienta de trabajo que nos ayudará a marcarnos una hoja de ruta. Mis mejores deseos y disponibilidad al servicio de las iniciativas que surjan a partir de este II Plan EQUILIBRA, esperando que entre todas y todos consigamos una comarca más igualitaria.

Concepción Alarcón González

Presidenta de la Federación Guadalhorce EQUILIBRA



ÍNDICE FOTOGRÁFICO

- 10 El sueño de la equidad
 - 12 ¿Te lo mereces
- 14 Vamos por el mismo camino
- 16 Ingredientes Tolerancia, respeto...
 - 18 Indiferencia
- 20 Tiende una mano a la Igualdad
 - 22 Comuniquémonos
 - 24 Equilibrémonos
 - 26 Una ilusión
- 28 Separadamente Juntos
 - 30 Miedo a la Opresión
- 34 La vida Camino de flores y piedras
 - 36 Y su mujer tomando café...
 - 38 No la Bloquees
 - 40 No es mi lugar
 - 42 Limpieza de Género
 - 44 Decido mi camino
 - 46 Ellas también miran
- 48 Somos como la Diosa Shiva
 - 50 Así es más fácil
 - 52 ¿Qué hacemos
 - 54 Puesta a punto
- 56 Ahora si son iguales, ¿Quieres retroceder
- 58 Déjanos salir para encontrar el equilibrio
- 60 Los hombres se visten por los pies
 - 62 Confeccionando el futuro
 - 64 A la misma altura
 - 66 Propaganda
- 68 Esperando el tren de la Igualdad
 - 70 Pedaleemos juntos
 - 72 Albañila, ¿Por qué no
- 74 Un mundo perfecto Géneros Paralelos
 - 76 Si me gritas no te escucho
- 78 El mundo en nuestras manos
 - 80 Jueves, 1 del mediodía
- 82 Si puedes Limpiar tu coche puedes limpiar tu casa
 - 84 Será futbolista
 - 86 Deja que me exprese
 - 88 "Cucha" te espero fuera
 - 90 Atrapada en la desigualdad
 - 92 ¿Y si nos miramos cara a cara



INDICE



1. Introducción	8
2. Amparo normativo	11
3. Estrategia Metodológica del II Plan EQUILIBRA	13
3.1. Marco Conceptual del Método	13
3.2. Equipo de trabajo	15
3.3. Metodología del Diagnóstico. Procedimientos utilizados	19
3.4. Metodología para la elaboración del Plan de Acción	23
4. Matriz DAFO	25
5. II Plan Equilibra	31
5.1. Presentación	33
5.2. Principios Fundamentales	33
5.3. Objetivo General	39
5.4. Áreas de Intervención	39
5.4.0. Genérica	41
5.4.1. Educación	45
5.4.2. Corresponsabilidad y Conciliación	49
5.4.3. Salud	55
5.4.4. Bienestar Social	59
5.4.5. Participación Política y Social	63
5.4.6. Medios de Comunicación	67
5.4.7. Trabajo, Actividad Económica y Formación Profesional	69
5.4.8. Violencia de Género	75
5.4.9. Urbanismo, Vivienda, Transporte y Medio Ambiente	79
5.5. Implementación	83
5.6. Presupuesto	87
5.7. Evaluación y seguimiento	89
6. Acuerdo Junta Directiva GDR Valle del Guadalhorce	95
7. Glosario	97
8. Acrónimos	101
9. Bibliografías	103
10. Agradecimientos	105

1. Introducción

El presente documento se crea con el objetivo de implementar un Plan de Acción Comarcal que pueda incidir sobre las desigualdades de género existentes en nuestra comarca. El Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce, en adelante GDR VG, para su elaboración ha puesto en marcha un trabajo de coordinación con los ayuntamientos y asociaciones en pro de la igualdad de la comarca, que ha hecho posible un mayor conocimiento de la realidad y un consenso en cuanto a la forma de trabajo.

Como muestra el diagnóstico de este segundo plan, aún queda mucho por hacer en ámbitos como el empleo, donde la mujer sigue sufriendo los contratos más precarios y las más bajas remuneraciones; en el ámbito educativo, donde a pesar de haber aumentado el nivel educativo de las mujeres, no se refleja suficientemente en su participación laboral; el techo de cristal, que impide el ascenso femenino a puestos de responsabilidad; la casi inexistente corresponsabilidad en el hogar, donde las actitudes contrarias a la convivencia son más numerosas por parte de los chicos; la escasa visibilidad de la mujer, la falta de servicios para las familias que faciliten la conciliación,... son diferencias que ponen de manifiesto la necesidad de seguir trabajando en la igualdad de forma transversal y unificando esfuerzos.

Ante esta realidad global tanto las conferencias mundiales, como el desarrollo normativo europeo, estatal y de las comunidades autónomas han creado un nuevo escenario normativo que viene a apoyar el trabajo por la igualdad que veníamos realizando y que a su vez nos exigen medidas a cumplir. Los desarrollos normativos más cercanos los encontramos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 12/2007, de 26 noviembre para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

En estas normas se nos pide y recomienda que sean los entes locales los que pongan en marcha planes de igualdad que operativicen la aplicación de la ley, así como los informes de evaluación de impacto de género de las acciones llevadas a cabo. Por ello, este II PLAN EQUILIBRA constituye una evidencia del compromiso de la comarca del Valle del Guadalhorce para avanzar por una política local de Igualdad de Oportunidades y construir una comarca más igualitaria atendiendo las directivas europeas, la legislación nacional y la legislación autonómica.

Somos conscientes de que además de garantías jurídicas son necesarias medidas de sensibilización y cambio social. Uno de los principales retos de este siglo procede de las nuevas relaciones sociales surgidas de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Éstas exigen una cultura profesional plenamente comprometida con la consolidación de una nueva forma de cooperación entre hombres y mujeres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades entre ambos sexos en la vida profesional y familiar. Así pues, este II PLAN EQUILIBRA está dirigido a actuar localmente para promover la igualdad de oportunidades. Para ello, es necesario asumir compromisos que impulsen medidas que sumen pasos hacia la mejora de la situación social, política, económica, familiar, cultural, laboral de las mujeres y de los hombres de nuestra comarca. Entre todos y todas debemos poner los medios para eliminar los obstáculos que impiden una igualdad real entre las mujeres y hombres que habitan este valle.

Entre los proyectos puestos en marcha a raíz del Plan anterior resalta por su originalidad el proyecto IGUALARTE. Éste viene a sensibilizar a jóvenes a través del desarrollo de proyectos artísticos que expresen sus inquietudes y sentimientos acerca de



la igualdad. En la edición IGUALARTE llevada a cabo en 2010, se propone una técnica basada en los orígenes de la fotografía: la caja negra, llamada fotografía estenopeica. Se elije esta técnica por lo expresivo y dramático de las imágenes y por el minucioso proceso que lleva la toma de imágenes, lo que provoca un trabajo conjunto entre sus artífices para montar el escenario, promover la participación de las personas implicadas, revelado artesanal, nominación de fotos y enmarcado; llevando todo ello a la reflexión sobre el tema antes y durante la toma de imágenes: la igualdad de género.

Son fotografías tomadas con latas que contienen el papel fotosensible dentro y que se exponen a la luz durante unos determinados segundos para luego pasar a revelarlas y tratarlas. Las fotografías generadas van a servir de ilustración a este II PLAN EQUILIBRA y deseamos que su trabajo de mayor valor y sensibilidad a este texto.

El grupo participante de IGUALARTE 2010 fueron jóvenes de los pueblos de la comarca que de forma amateur han elaborado las latas, tomado las fotografías y revelado. Para finalmente llevar a cabo un curso de la misma técnica y temática en sus propios pueblos pero entonces como de monitores/as y trabajando de forma voluntaria. Se lo queremos agradecer muy especialmente porque la fuerza de sus imágenes van a llegar mucho más profundo que las de palabras que podamos escribir para sensibilizar respecto a la igualdad de género.



Fabricación estenopeica



Toma de luz



Encuadre



Toma de la foto



Revelado



Negativo



Positivo



Exposición IGUALARTE





El sueño de la equidad



2. Amparo Normativo

El II Plan de Igualdad EQUILIBRA se elabora en concordancia con la normativa y políticas de igualdad vigente, y sobre todo hacemos referencia a:

Ámbito Internacional:

- IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995)

Ámbito Europeo:

- Tratado de Amsterdam (1999)

Ámbito Estatal:

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

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 de 13/2007 de 26 de noviembre de Medidas Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ámbito Comarcal:

- Documento de Mínimos en Género.

Si bien no es una norma, es un documento consensuado por todas las asociaciones y firmado por todos los grupos políticos de los pueblos del Valle del Guadalhorce.





¿Te lo mereces



3. Estrategia Metodológica II Plan EQUILIBRA

3.1. Marco Conceptual del Método

El marco conceptual sobre el que está diseñado el II PLAN EQUILIBRA reside fundamentalmente en el enfoque ASEG “Análisis Socioeconómico de Género” desarrollado fundamentalmente por la FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations). Dicho enfoque aborda la problemática de género en el desarrollo del territorio desde una perspectiva integral, donde no se busca únicamente la participación de las mujeres en los distintos ámbitos, sino el establecimiento de una relación de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el desarrollo de la comunidad. De esta manera nos permite pensar en un desarrollo humano sostenible, donde haya beneficios dirigidos a toda la población (hombres, mujeres), aprovechando las capacidades propias de la ciudadanía y sobre la base de los recursos, estrategias y alternativas que se pueden desarrollar en nuestro territorio.

Si bien no podemos obviar el uso de otras técnicas de investigación como la IAP (Investigación-Acción Participativa), usada fundamentalmente durante la elaboración del diagnóstico. Partimos para ello de la premisa de que al hacer partícipes a agentes claves en el proceso de investigación, transformamos la realidad de forma directa. Y conscientes de ello, hemos querido aprovechar el impulso de las numerosas interacciones con la población para implicarlas en nuestro objetivo.

De acuerdo con los distintos artículos, investigaciones e informes consultados al respecto, podemos afirmar que hemos encarado la perspectiva de género con dos aproximaciones, según la necesidad del área tratada: “Mujer en desarrollo” (MED). Este enfoque está dirigido exclusivamente a mujeres, buscando

su empoderamiento, mediante espacios propios de toma de decisiones, y elevar su status a nivel familiar y comunal (Moser, C. 1986). Muy necesaria aún, sobre todo con mujeres mayores, y áreas poco trabajadas desde la perspectiva de género. Además, en el marco estratégico y programático del proyecto se plantea también, frecuentemente, el enfoque de “Género en Desarrollo” (GED). Este enfoque reconoce las limitaciones de considerar exclusiva y aisladamente a las mujeres, y plantea trabajar sobre la base de las relaciones sociales entre hombres y mujeres. En este sentido el GED se preocupa de la construcción social de las relaciones de género considerando las diferencias determinadas por factores históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales (Young, 1987).

Con esta perspectiva GED...

... son tratados temas relativos a conciliación – corresponsabilidad donde son necesarios cambios estructurales de la sociedad. Si bien podemos afirmar, que en sentido general el presente trabajo se ha caracterizado por tener una orientación más cualitativa que cuantitativa, intentando principalmente captar las actitudes hacia el cambio de roles en términos de proceso y lógicas de comportamiento, ya que no se trata de ciencias exactas sino de modificaciones en el comportamiento de personas y entidades. Hasta el momento, intentar extraer conclusiones de la situación comarcal basándonos en datos estadísticos es muy compleja por la falta de desagregación territorial de la información de las entidades públicas y la falta de coordinación en determinados aspectos que hacen duplicarse y solaparse datos que dificultan cualquier análisis.



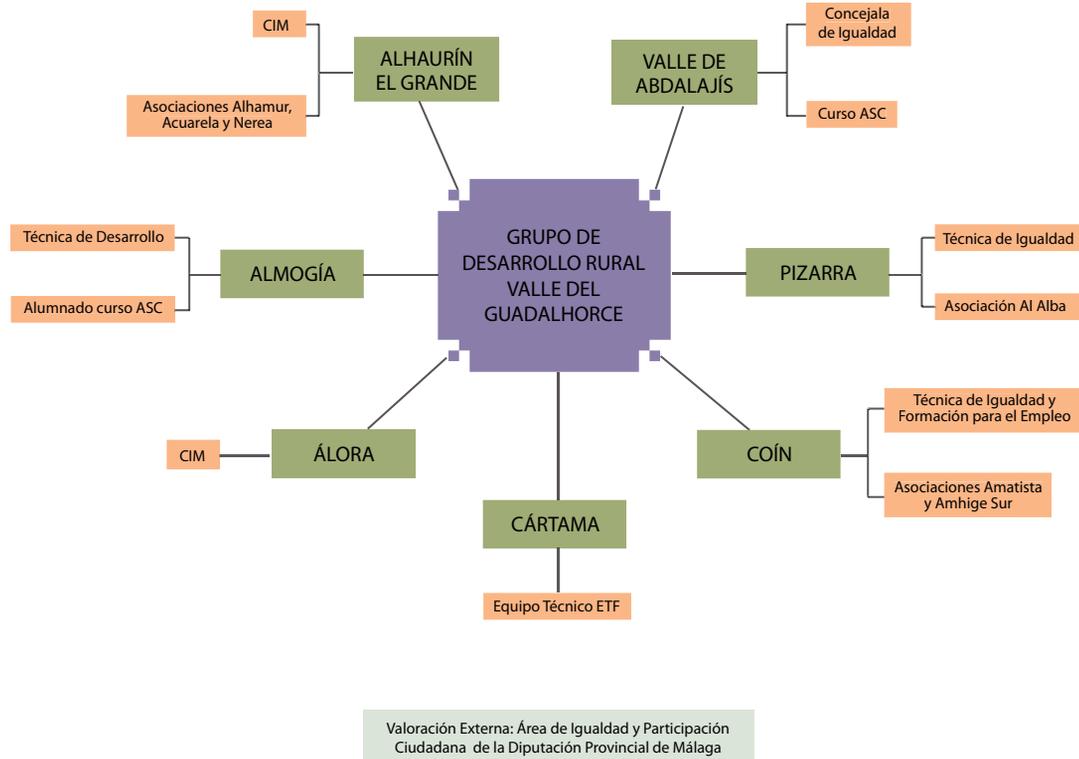


Vamos en el mismo camino



3.2. Equipo de trabajo

La elaboración del II Plan Equilibra ha sido una apuesta por la coordinación y el trabajo en equipo de forma comarcal. A continuación mostramos el organigrama de trabajo seguido:

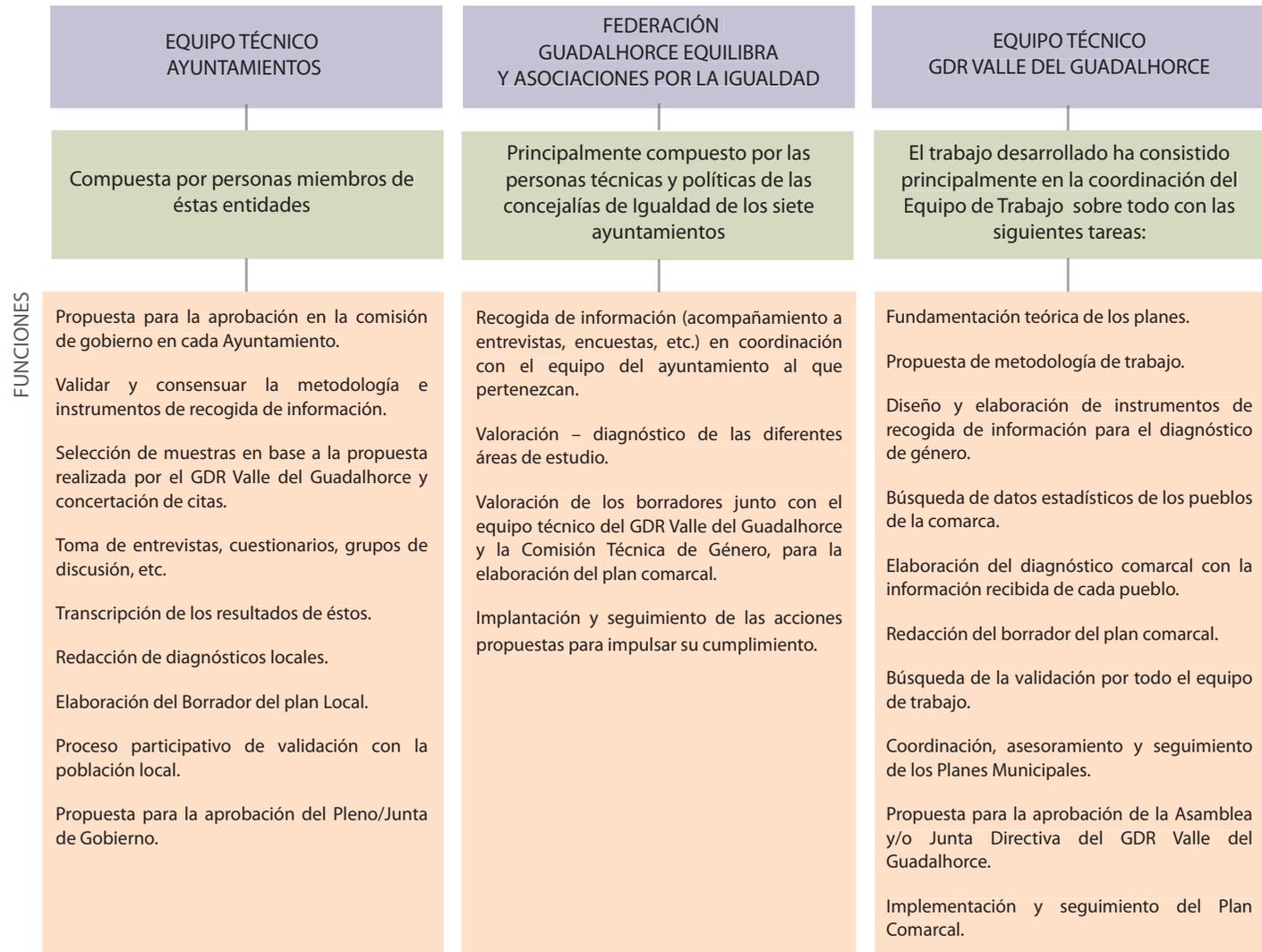




Ingredientes Tolerancia, respeto...



El equipo como se puede ver se compone a su vez de tres subequipos:





Indiferencia



3.3. Metodología del Diagnóstico. Procedimientos utilizados

Uno de los planteamientos que ha caracterizado la elaboración de este plan, ha sido el trabajo en Equipo, como se ha explicado anteriormente, y ello ha supuesto un enriquecimiento y retroalimentación continua.

La amplitud del diagnóstico, que cuenta con diez áreas de estudio, ha supuesto afrontar nuevos retos para la adquisición de información, selección de la muestra, concertación de citas, sistematización de datos, etc... con cada área de estudio, pero todo ello sin duda ha promovido la adecuación constante a la realidad con la que nos encontrábamos.

De forma sintetizada podemos concretar que el proceso de elaboración del diagnóstico ha constado de los siguientes momentos:

- Acuerdo de participación en la elaboración del II Plan EQUILIBRA en la Juntas de Gobierno o Plenos de cada ayuntamiento, así como en las juntas directivas o asambleas de las Asociaciones en pro de la igualdad de cada localidad.
- Selección de personas responsables por cada Ayuntamiento y Asociación.
- Búsqueda de formación, información y bibliografía para la actualización técnica de las personas implicadas.
- Determinación de áreas de estudio coordinadamente con todo el equipo de trabajo.
- Elaboración de hipótesis de trabajo, variables e indicadores.
- Elección de Técnicas de levantamiento de información y de Muestra de Estudio
- Búsqueda de documentación, información de cada área. Este apartado ha sido especialmente difícil por la falta de datos locales segregados por sexo.
- Elaboración de instrumentos: encuestas, entrevistas, grupos de discusión, así como testaje de los mismos.





Tiende una mano a la Igualdad



- Elaboración de índice de contenidos de cada área.

- Sesiones de coordinación – evaluación continua de los procesos de cada municipio y calendarización del diagnóstico

- Concertación de citas para recopilación de información directa desde las instituciones y personas claves en cada una de las áreas

- Coordinación comarcal vía mail y teléfono.

- Transcripción de información recogida.

- Sistematización de la información recogida.

- Redacción de resultado de cada área del diagnóstico por el grupo local (Personal técnico y miembros/as de las asociaciones por la igualdad).

- Revisión de borradores locales.

- Redacción de diagnósticos locales por áreas.

- Validación de diagnósticos por áreas.





Comuniquémonos



3.4. Metodología para la elaboración del Plan de Acción



Reunión Comisión Técnica de Género



Junta Directiva GDR Valle del Guadalhorce

Una vez conocida la realidad e interpretado el diagnóstico de género elaborado con motivo de este plan, se ha procedido a la priorización de las diferencias detectadas que crean o siguen creando desigualdad de género en nuestros pueblos. De éste proceso ha resultado un análisis DAFO (Dificultades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) que marca los elementos más reseñables del diagnóstico, para marcar a continuación las líneas de intervención basadas en los elementos a potenciar, reducir, aprovechar y neutralizar de esa situación de partida detectada.

El equipo técnico del GDR Valle de Guadalhorce ha elaborado, en base a las propuestas hechas en las entrevistas y grupos de discusión, el primer Borrador del II PLAN EQUILIBRA, desarrollando

objetivos, acciones, un programa de implementación de estas y finalmente un sistema de evaluación y seguimiento. Este documento ha sido supervisado en una evaluación externa, realizada por el Servicio de Políticas de Igualdad de la Excm. Diputación de Málaga, que ha servido para tener una valoración cualificada y experta en la materia.

El plan finalizado se ha hecho en base a la realidad financiera, a los recursos humanos y acorde a la priorización antes marcada, pues se pretende que el PLAN sea un documento de trabajo realista ante todo. Tras este proceso, el II PLAN EQUILIBRA se ha presentado ante la Junta directiva para formalizar el compromiso por parte del GDR Valle del Guadalhorce.





Equilibrémonos



4. Matriz DAFO

Una vez realizada la recogida de información relativa a desigualdades de género en nuestra comarca, pasamos a realizar un análisis de los elementos más significativos y hacer una propuesta de trabajo acorde a la situación de partida que nos encontramos.

Nuestra estrategia de trabajo se va a basar en fomentar aquellos aspectos que son fortalezas para poder afrontar las debilidades desde nuestros puntos fuertes.

Fortalezas

Vertebración y aumento del tejido asociativo. Federación Guadalhorce Equilibra

Comisión Técnica de género. Trabajo coordinado comarcamente entre todas las entidades públicas y tejido asociativo.

Proyectos consolidados y con credibilidad: Galardón Empresarial, Igualarte, Formación Liderando Guadalhorce, resultado del plan anterior

Redes de contacto y conocimiento de recursos locales: centros educativos, empresas, salud, ayuntamientos (áreas de Bienestar social, juventud, urbanismo,...)

Oportunidades

Nuevo marco normativo para la igualdad de género (LO 3/2007, ley 12/2007, ley de dependencia, normativa europea, ...)

Nuevas vías de financiación para el período de ejecución: Financiación LIDER-A para el Valle del Guadalhorce, Proyecto de cooperación en igualdad IGUALAR, Proyecto Euroempleo gestionados por la Federación Guadalhorce Equilibra, Liderando Guadalhorce, etc.

Mayor sensibilidad de género y valoración académica de la formación en género como valor profesional





Una ilusión



Debilidades

Precariedad estructural de los empleos femeninos y aumento del desempleo del hombre, sobre todo los sectores de la construcción y servicios

Casi inexistente corresponsabilidad en el hogar. Falta de servicios para la familia que faciliten la conciliación

Necesidad de formación sobre igualdad

Falta de planificación con perspectiva de género

Dificultad de encontrar trabajos para jóvenes con formación universitaria, sobre todo chicas

Abandono y fracaso escolar sobre todo de chicos (8 de cada 10) para incorporarse a la construcción, que ahora ha caído. Aumento de conductas contrarias a la convivencia.

Techo de cristal, que impide ascenso de mujeres a puestos de responsabilidad. Falta de liderazgos femeninos

Mantenimiento del sistema tradicional de roles: familiares hombre sustentador económico, mujer cuidadora

Desinformación sexual y pretensiones de cubrir una imagen corporal muy estigmatizada

Problemas de salud debido a la sobrecarga y falta de ocio en las mujeres

Falta de medios de transporte intercomarcales y deficientes con Málaga y la Costa del Sol. Son las Mujeres quienes sufren especialmente esta deficiencia

Amenazas

Crisis económica con el agravamiento de situaciones de pobreza, por la falta de empleo

Fragilidad de las poblaciones inmigrantes sobre todo mujeres que llegan y no cuentan con una acogida aquí (país receptor). Esto se plasma en situaciones de violencia (las dos mujeres muertas en 2010 por violencia género en nuestra comarca eran extranjeras)

Pérdida de cuota de valor del trabajo por la igualdad tras la crisis, el género ha pasado al final de las agendas políticas





Separadamente Juntos

Reducir (las debilidades)

Mejorar inserción laboral de mujeres y hombres a través de apoyos e incentivos al empleo, especialmente buscando empleabilidad con incidencia en género

Apoyar medidas de conciliación para las familias

Reforzar capacidades de liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones y cargos de responsabilidad

Implantación de medidas de igualdad en empresas privadas y organismos públicos

Difundir diagnósticos de género, buenas prácticas, modelos positivos, etc. para sensibilizar en igualdad

Implementar informes de impacto de género para analizar la incidencia de las acciones llevadas a cabo

Neutralizar (las amenazas)

Visibilizar a las mujeres y de las tareas que realizan. Celebrar días conmemorativos/ alusivos a la igualdad: Día mujer, Mujer Rural, Violencia de Género.

Buscar formas originales, innovadoras y creativas de sensibilizar en género

Usar las NNTT y los medios de comunicación para sensibilizar al cambio de roles para llegar más y mejor a la población

Trabajar con la población inmigrante para que conozca los recursos de la comarca en igualdad de género.

Fomentar el uso del lenguaje no sexista como modo de reflexión y para visibilizar

Potenciar (las fortalezas)

Apoyar al movimiento social por la igualdad de género

Fortalecer las redes de coordinación entre administraciones

Ofrecer formación en Igualdad de calidad, en diferentes niveles, y adaptada a cada colectivo

Formar para la puesta en marcha de políticas transversales de igualdad

Ofertar Educación no formal con jóvenes (chicos y chicas) para el cambio de roles, educación sexual, agresividad en la pareja, etc.

Programar acciones de sensibilización para el cambio de roles

Acercar posibilidades de ocio, deporte y cultura

Aprovechar (las oportunidades)

Formar sobre la normativa de género aplicable y exigible y empoderar el trabajo de género.

Dar a conocer las políticas de fomento de la perspectiva de género a nivel europeo, nacional y andaluz como fomento empleo, becas, ayudas a la conciliación para ayuntamientos, entre otros.



5. II Plan EQUILIBRA



- 5.1. Presentación
- 5.2. Principios Fundamentales
- 5.3. Objetivo General
- 5.4. Áreas de Intervención
- 5.5. Implementación
- 5.6. Presupuesto
- 5.7. Evaluación y seguimiento



Miedo a la Opresión



5.1. Presentación

La existencia de Concejalía de Igualdad en cada uno de los ayuntamientos de la comarca (Alhaurín el Grande, Almogía, Álora, Cártama, Coín, Pizarra y Valle de Abdalajís), las Asociaciones en pro de la igualdad en cada municipio, no sólo constituidas por asociaciones de mujeres, sino también por hombres y mujeres y asociaciones de otros ámbitos temáticos que en sus estatutos contemplan la igualdad de género como un objetivo más o el Área de Género del Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce (GDR VG), son muestra de la organización interna entorno a la Igualdad de Género que existe en el Valle del Guadalhorce. Fortaleza propia que ha dado lugar a numerosas iniciativas entre las que destacó el I EQUILIBRA para la Inserción de la perspectiva de género en el Valle del Guadalhorce (2005-8).

El primer Plan promovió iniciativas sociales muy interesantes como la creación de la Federación Guadalhorce Equilibra creada a raíz de la redacción del Plan en abril del 2005, la Comisión Técnica de Género constituida por las áreas de igualdad de los ayuntamientos y el GDR VG, o proyectos concretos liderados por

diferentes entidades en cada ocasión, pero siempre bajo el guión del Plan de Equilibra, como el Documento de Mínimos en género, firmado por todos los partidos políticos locales, el Galardón Empresarial Equilibra, el audiovisual Faeneras que visibiliza un trabajo desarrollado por mujeres de la comarca en las labores agrarias, Liderando Guadalhorce, un proyecto de formación, liderazgo y empoderamiento femenino, el Diagnóstico de género en formato Audiovisual, la celebración del Día de la Mujer Rural o los cursos de supervivencia doméstica y un largo etcétera.

En esta ocasión...

... a diferencia del primer plan, se pretende trabajar en la elaboración de un plan Comarcal y sus correspondientes planes Municipales de Igualdad coordinados y asesorados por el GDR Valle del Guadalhorce, con una metodología común, pero un desarrollo particular en cada localidad. Y siempre trabajando con un equipo interdisciplinar conformado por personas en calidad de políticos/as, técnicos/as y miembros/as de asociaciones en pro de la igualdad de género, así como con la sociedad en general.

5.2. Principios Fundamentales

La comarca del Guadalhorce, al igual que toda la sociedad moderna se ha levantado y desarrollado bajo un modelo androcéntrico que ha fijado diferencias estructurales entre hombres y mujeres. Este modelo ha dado lugar a verdaderos obstáculos para el desarrollo igualitario de la población, agudizándose en las zonas más rurales. Por ello, consideramos de primordial importancia proponer un plan de igualdad que intente eliminar estos obstáculos que se definen en las situaciones de partida y ofrecer oportunidades a hombres y mujeres que deseen cambiar esta situación de desigualdad en la comarca.

Los principios fundamentales que van a guiar nuestra metodología de trabajo son los siguientes:

- **TRANSVERSALIDAD.** Se constituye como la característica que más busca nuestro plan. Trata de insertar el enfoque de género en todas las áreas de estudio proponiendo objetivos y acciones que incidan en ellas.

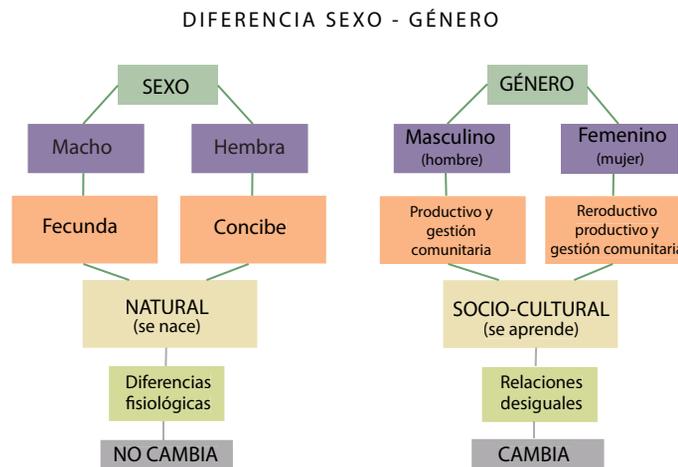




La vida Camino de flores y piedras



- Actuación desde el conocimiento **SISTEMA SEXO-GÉNERO**. Esto es, poniendo de manifiesto que son las diferencias de roles que se nos atribuyen a los sexos por motivos de socialización, las que crean diferencias. “Ni hombres que no pueden llorar”, “ni mujeres que no pueden liderar”. Consideramos que debemos focalizar nuestros esfuerzos en fomentar que tanto hombres como mujeres tomen conciencia de las diferencias y ambos actúen.



- Promoción del papel de las mujeres en el desarrollo de nuestros pueblos (**VISUALIZACIÓN**). Con ello queremos poner en valor los trabajos desarrollados por mujeres a lo largo de la historia, y sobre todo aquellos ligados a la tierra y sus productos que, aunque menos visibles, son garantía de calidad y señas de identidad de nuestro territorio.



Y su mujer tomando café...



- **TRABAJO EN RED.** Desde la elaboración del plan se ha programado una estructura de trabajo coordinado en Red, y se ha elegido un ámbito comarcal. El plan está elaborado por el GDR Valle del Guadalhorce desarrollando el diseño y la coordinación del trabajo, así como la elaboración del plan comarcal; áreas de Igualdad de los Ayuntamientos de la comarca, los CIM (Centros de Información a la Mujer) en los pueblos donde existen, y la federación a través de sus asociaciones por la igualdad, con el papel de investigación y redacción de los planes locales. Esto supone una economía de escala y un enriquecimiento del plan, tanto en la elaboración como en la ejecución del mismo.
- **PLAN IMPLICATIVO/PARTICIPATIVO.** Las entidades promotoras del plan por sí solas no son suficientes para cumplir los objetivos propuestos, puesto que se trata de modificar la sociedad donde vivimos. Así pues, el plan pretende implicar al mayor número de agentes en su desarrollo. Tanto en la metodología usada para el diagnóstico como en las acciones propuestas, se trabaja con refuerzo positivo para promover la participación activa de la ciudadanía y sus entes.
- **INTEGRALIDAD.** Este enfoque pone de manifiesto la consideración del máximo de variables que intervienen en el cambio de roles desde un punto de vista INTEGRAL, considerando valores de territorio, económicos, culturales, raciales, etc. Pues la variable género a menudo se cruza con estos otros valores causando discriminaciones múltiples.
- **PLAN ABIERTO Y DINÁMICO.** El objeto de establecer un plan de seguimiento y evaluación, pretende adecuarse a las modificaciones sistémicas que cada vez ocurren con más celeridad en nuestra sociedad. Así como el sistema de trabajo en red que estamos desarrollando, pretende igualmente ofrecer una valoración crítica y multivisión que pueda ofrecer soluciones e incorporar cambios durante el proceso de ejecución del plan, estableciendo un sistema de evaluación propio en permanente adaptabilidad.





No la Bloquees



5.3. Objetivo General

Promover la igualdad real y efectiva en el Valle del Guadalhorce

Se habla de que la Igualdad Legal está conseguida pues ya contamos con leyes que nos sitúan a hombres y mujeres al mismo nivel, sin embargo esto no es una realidad. Siguen persistiendo diferencias como la precariedad laboral, las responsabilidades del hogar, la invisibilidad, la baja representatividad en la toma de decisiones, etc. Que muestran que las mujeres siguen estando en condiciones de desigualdad.

Como se marca en el DAFO, una debilidad de la comarca, es la falta de implantación de políticas transversales que conviertan el objetivo de la igualdad en cometido de toda la sociedad. Todas las políticas, así como empresas, asociaciones y particulares, deben estar invitados a construir unidos una comarca más igualitaria.

5.4. Áreas de Intervención

Genérica

Educación

Corresponsabilidad y Conciliación

Salud

Bienestar Social

Participación Política y Social

Medios de Comunicación

Empleo, Empresa y Formación Profesional

Violencia de Género

Urbanismo, Vivienda, Transporte y Medio Ambiente





No es mi lugar



5.4.0. Genérica

En la comarca del Valle del Guadalhorce, nos encontramos con un sistema de valores muy arraigado en patrones patriarcales, como consecuencia de una cultura y pautas de vida masculinizadas, hecho se encuentra más acentuado en los diseminados y municipios más pequeños.

Situación de partida

Las mujeres tienen menor grado de participación e implicación, que los hombres, en los distintos ámbitos de la comunidad: social, económico, político, social y cultural. Esta consideración se refleja en una fuerte división funcional en la ocupación del ámbito público y privado. Las mujeres quedan más relegadas al ámbito doméstico, asumiendo el grueso de las tareas del hogar, el cuidado de las personas dependientes y cada vez más, las responsabilidades derivadas del trabajo fuera del hogar.

En la comarca son mínimos los órganos de decisión ostentados por mujeres, algunos de los casos expuestos han sido: las alcaldías, las secretarías generales de los partidos políticos, las direcciones de los centros educativos, los cuerpos de seguridad, las gerencias de empresas y cooperativas, etc. las cuales, se encuentran mayoritariamente bajo la responsabilidad de hombres. Efecto conocido como "Techo de Cristal", haciendo referencia a las barreras o limitaciones que la mujer encuentra para desarrollarse o promocionar.

En materia de políticas de igualdad, todos los municipios cuentan

con un área competente en igualdad de género. Sin embargo, los testimonios derivados del personal técnico y político nos muestran una limitación de recursos, tanto humanos como económicos. El personal técnico en pocas ocasiones tiene dedicación exclusiva a las políticas de igualdad, han de dedicar su tiempo a la realización de gestiones de otras áreas. De forma generalizada en las corporaciones, la representación del área en los presupuestos municipales es mínima o nula y con elevado grado de vulnerabilidad en los recortes presupuestarios.

En el contexto en el que nos encontramos existen una serie de factores coyunturales que se convierten en unas excelentes oportunidades, como son los últimos avances legislativos. Las exigencias para implantar planes de igualdad en la Administraciones Públicas y tejido empresarial.

Por otro lado, se denota una creciente sensibilidad por la igualdad de género, cada vez son más las personas que se suman al "vagón de la igualdad" para reconstruir otro mundo más justo, sin condicionantes por razón de sexo.





Limpeza de Género



Objetivos

Objetivo 1

Crear medidas transversales que fomenten la implantación de la perspectiva de género

Líneas de Intervención

- Difusión las medidas que a raíz de la normativa de género son aplicables y exigibles.
- Formación continua y de calidad sobre igualdad de género, pensamiento feminista y empoderamiento de las mujeres.
- Creación de redes de que faciliten el acceso a éste y canalicen demandas.
- Desarrollo de talleres de autoestima, liderazgo, organización y desarrollo personal.
- Elaboración y difusión de materiales de sensibilización para diferentes colectivos (datos de desigualdades, modelos positivos, etc) usando formas originales y a través de las tecnologías de las información.
- Estudios que ofrezcan datos desagregados por sexo.
- Mantenimiento de espacios de coordinación entre administraciones y entidades con responsabilidad en el tema.
- Aprovechamiento de las medidas establecidas por los programas europeos, nacionales y andaluces para la puesta en marcha de medidas en nuestra comarca.
- Visibilización de la aportación histórica, social, científica, artística y cultural de las mujeres en la comarca.
- Orientación y asesoramiento para la revisión de contenidos y lenguaje no sexista en las entidades implicadas en el desarrollo del plan.

Hemos previsto una serie de medidas que de forma transversal trabajan en todas las áreas de intervención, muchas de ellas se plantean a colación de la normativa aplicable de género y consideramos que de esta forma daremos solidez a las reivindicaciones por la igualdad. Hablamos de medidas como hacer informes de impacto de género, hacer uso del lenguaje no sexista, desagregar datos por sexo, medidas de conciliación para las familias entre otros. Y sobre todo es necesario que personas que trabajan en la creación de políticas sociales estén formadas, coordinadas y difundan la información para que lleguemos a la ciudadanía.





Decido mi camino



5.4.1. Educación

En proceso educativo de cada persona no sólo influye la escolarización, sino que es la “sociedad de la comunicación” y la familia quienes comparten este cometido. Resalta especialmente el poder que sobre los y las jóvenes ejercen los medios de comunicación a menudo fijando estereotipos que profundizan y consolidan roles sexistas. Así no sólo podemos esperar que el sistema educativo corrija las diferencias, sino que es de nuevo toda la sociedad quien tiene que cambiar. Aún así analizamos las principales diferencias que encontramos en el sistema educativo de nuestra comarca entre ambos sexos.

Situación de partida

La población escolarizada en los centros educativos de la comarca una vez superada la enseñanza obligatoria tiene una mayoría de representación femenina, a nivel nacional hay 9% más de chicas en la universidad. Existen diferencias de género en cuanto a la forma en que chicos y chicas se relacionan con el sistema educativo. En este sentido los chicos presentan mayor porcentaje de abandono que las chicas (8 de cada 10 son chicos), mayor absentismo escolar y peores resultados en las pruebas de acceso a la universidad. Y además son ellos los que presentan mayor número de conductas contrarias a la convivencia, aunque se resalta la imitación de estas conductas por chicas, y en general un aumento de la agresividad como medio de expresión.

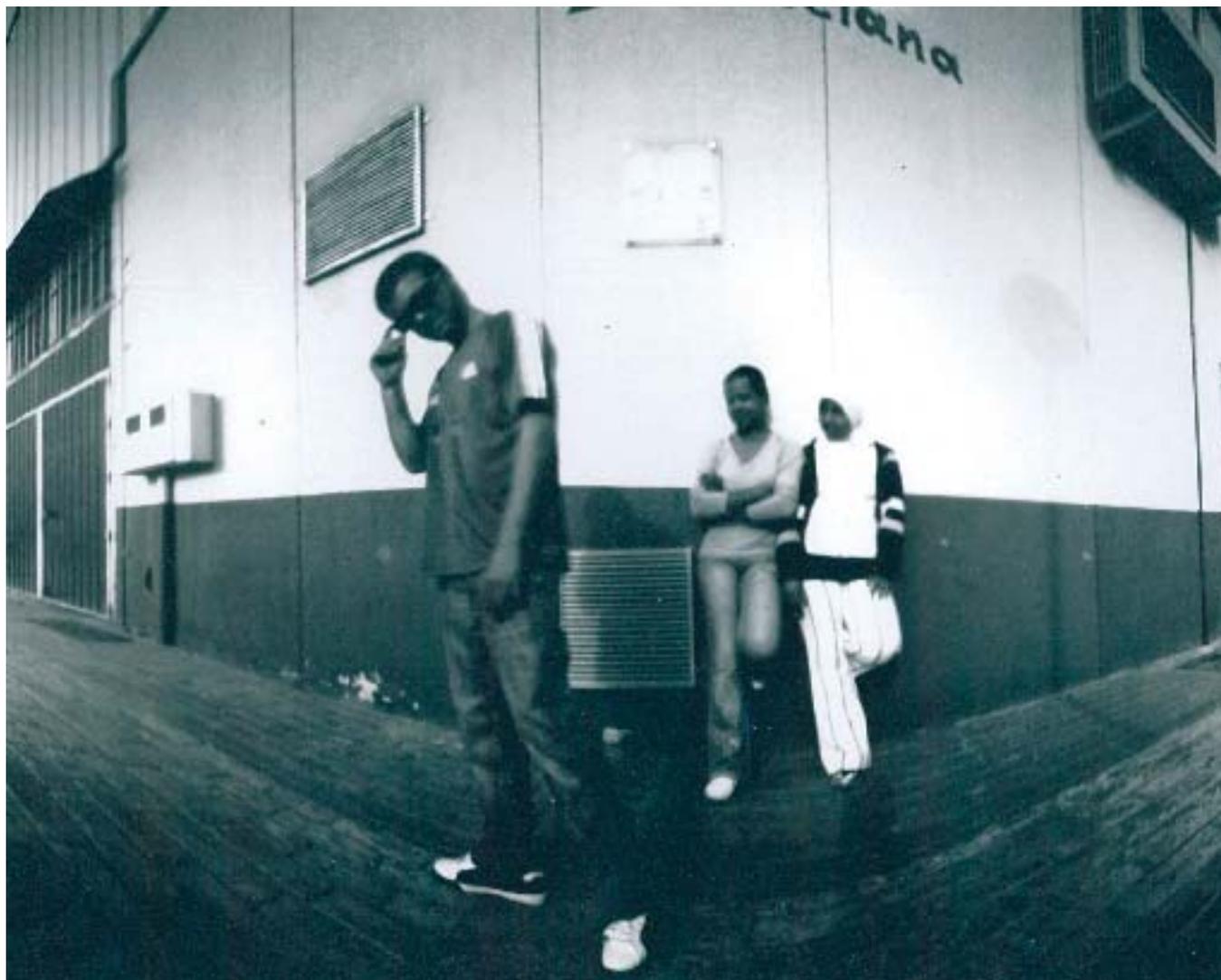
Las acciones realizadas en los centros educativos de nuestra comarca relacionadas con la coeducación siguen siendo puntuales y no transversales, como plantea el Plan de Igualdad en Educación en sus principios de actuación.

La perpetuación de los roles de género asignados a hombres y

mujeres en edad formativa, quedan patentes en la distribución por sexos que se da en la educación superior, pues son mayoritariamente mujeres la matriculadas en titulaciones de las áreas educativa, social y sanitaria. Sin embargo, en titulaciones técnicas, el alumnado está conformado mayoritariamente por hombres.

En cuanto a la organización y funcionamiento de los centros educativos, observamos como en los Consejos Escolares, órgano máximo de participación en el control y gestión de cada centro, se repite el esquema general de segregación vertical y horizontal de todo el sistema educativo. Está compuesto mayoritariamente por mujeres, puesto que son éstas las que se dedican por norma general a la enseñanza, tanto en el ámbito profesional (maestras, PAS) como en el doméstico (madres). Pero están dirigidos por hombres, ya que ocupan mayoritariamente los puestos de dirección del centro. Esto no sucede en las AMPA pues aquí la participación de mujeres es mayoritaria y son ellas quienes suelen ocupar los cargos directivos.





Elas también miran



Objetivos

Objetivo 1

Sensibilizar a la población escolarizada en la educación en valores con especial atención a la igualdad de género

Líneas de intervención

- Fomento de actividades de educación no formal con temática de igualdad.
- Uso de las nuevas tecnologías y las redes sociales como medio de transmisión de información y sensibilización en la Igualdad de Género.
- Trabajo de la Igualdad a través de expresiones artísticas

Adaptándonos al público destinatario proponemos actuaciones que de forma lúdica puedan incidir en su formación en igualdad. Consideramos primordial que ellos y ellas se sientan los protagonistas de su propio desarrollo, así confiamos en la educación no formal, la creación artística y la interrelación entre iguales como la mejor invitación al cambio. Y para hablar en su mismo código, deseamos trabajar a través de las redes sociales en Internet, pues hemos confirmado que las y los jóvenes a partir de secundaria usan éste como el principal medio de comunicación.

Objetivo 2

Sensibilizar a las familias y al profesorado de la importancia de la educación en igualdad

Líneas de intervención

- Difundir recursos y materiales didácticos sobre coeducación en los centros escolares.
- Realización de campañas de sensibilización y de orientación profesional para favorecer el cambio de roles y estereotipos de género.

Como se comentaba en la introducción, las familias son una parte fundamental en la educación para la igualdad, de ahí que también queramos ofrecer recursos adaptados a ellas: pretendemos trabajar con las AMPAS y las escuelas de padres-madres.

Y de cara al profesorado, creemos clave, la coordinación con los CEPs (Centros de Enseñanza del Profesorado), de cara a aunar objetivos, ya que ellos mismos también cuentan con un Plan de Igualdad en la Educación. A menudo el profesorado motivado también necesita de apoyo para trabajar la igualdad en sus centros, pues suelen encontrar obstáculos al cambio.





Somos como la Diosa Shiva



5.4.2. Corresponsabilidad y Conciliación

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido un gran paso en el camino de la igualdad de género, por el efecto que esto ha tenido sobre la independencia y autonomía de éstas, sin embargo, su incorporación al empleo remunerado no ha causado un abandono de las tareas domésticas y responsabilidades familiares, y tampoco causó una incorporación del hombre en el ámbito doméstico, hecho que ha tenido como consecuencia una sobrecarga de trabajo en la mujer.

Situación de partida

El incremento de personas en situación de desempleo debido a la actual crisis económica, ha modificado las realidades familiares de nuestra comarca, por lo que la conciliación y la corresponsabilidad se han visto modificadas. A menudo los hombres, a pesar de estar en desempleo, son reacios a hacerse cargo de las responsabilidades familiares y además la conciliación ha perdido relevancia en las agendas políticas.

En el Valle del Guadalhorce se mantienen los estereotipos de masculinidad asociada con la figura del sustentador económico de la familia y la feminidad a la de cuidadora. Esto conlleva la idea de que el salario principal es del hombre de la casa y el de la mujer es un complemento. Un dato que corrobora esta situación es la precariedad laboral de las mujeres; podemos comprobar que los contratos a tiempo parcial son aceptados en su mayoría por mujeres, porque les permiten trabajar tanto en el ámbito doméstico como en el profesional. Pero sin embargo reduce la proyección laboral, ya que lleva implícito, menos salario, menos valoración social, menos posibilidades de promoción y ascenso, así como pensiones más reducidas en la vejez, y por último la perpetuación de los roles de género. Pocos hombres disfrutaban de un permiso parental o de un trabajo a tiempo parcial (un 7,4 %, frente a un 32,6% de mujeres en España); las mujeres siguen siendo las principales cuidadoras de niños/as y otras personas dependientes.

Como se observa en la gráfica la tasa de dependencia se mantiene en el tiempo en los últimos años, cabe destacar que la tasa es mayor en las mujeres que en los hombres, en todos los municipios y la tendencia se mantiene si extrapolamos a la provincia y a Andalucía. Esto queda relacionado con la de la esperanza de vida de las mujeres dentro de la comarca del Guadalhorce.



Fuente SOPDE Población 2006-2008.

Debemos destacar que la tasa de dependencia de la comarca del Valle del Guadalhorce es notablemente mayor que la tasa presentada en la provincia de Málaga en general. Esto viene provocado por la cantidad de personas mayores y menores de quince años.





Así es más fácil



El número de plazas de servicios de cuidado como residencias, centros de día, guarderías, etc.,... ya no es tan deficitario como en el I Plan EQUILIBRA, pues al no haber empleo, son las mujeres quienes ejercen esas labores de cuidado, ahorrando así las cuotas mensuales. Sin embargo esto es un arma de doble filo, pues relega a la mujer (madres y en muchos casos abuelas) de nuevo al ámbito privado y a la dependencia económica, en vez de a la

proyección laboral que estaba ocurriendo. Algo así ocurre con la ley de dependencia ha mejorado mucho la situación de muchas cuidadoras; aunque hay quien resalta los efectos adversos que pueda tener ésta, que en cierta forma consolida que hijas y familiares en femenino queden relegadas al hogar por cantidades económicas muy poco significativas, antes era peor, porque lo hacía pero sin ningún beneficio económico.

Objetivos

Objetivo 1

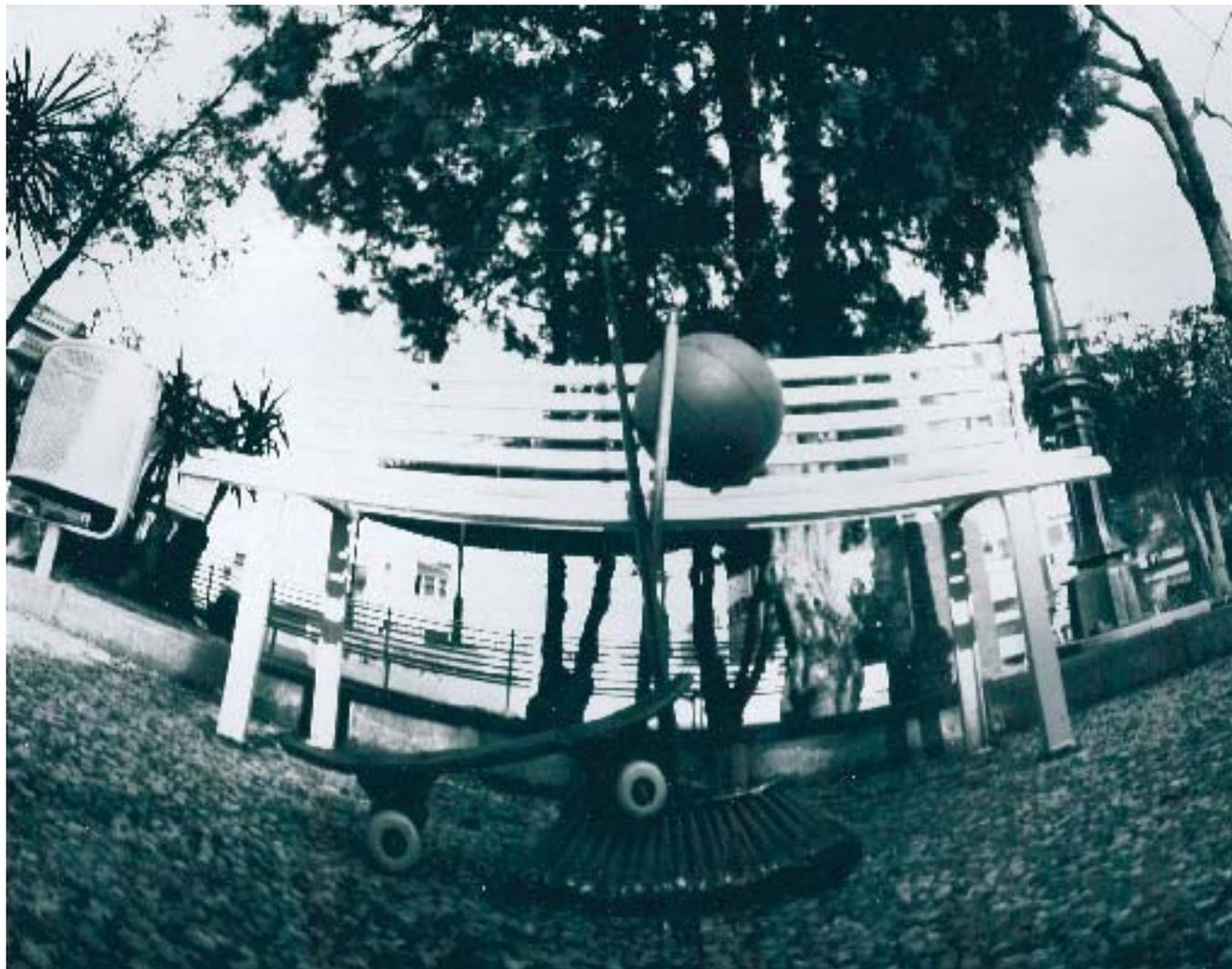
Concienciar sobre la necesidad y beneficios de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y familiar

Líneas de intervención

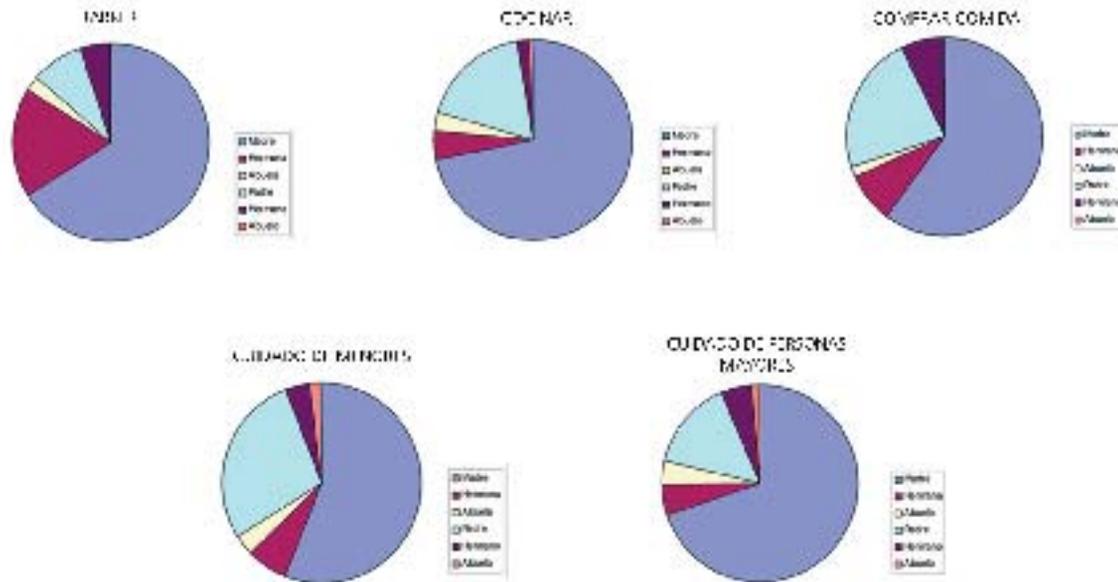
- Formación sobre corresponsabilidad familiar para hombres y mujeres.
- Promoción del cambio de roles a través del refuerzo positivo y aprovechamiento del tiempo libre por ambos sexos.

Se hace necesario la promoción de la figura del padre y la importancia de promover un cambio en su papel dentro de la familia. Un uso adecuado y repartido del tiempo libre dentro del núcleo familiar (viva o no juntos) acerca al hombre más a sus hijos e hijas y permite a la mujer más tiempo libre.





¿Que hacemos



Como se puede ver en la gráfica el grueso de las tareas domésticas siguen siendo realizadas por mujeres, ya sean abuelas, madres o hijas. Especialmente el cuidado de personas dependientes, por lo que se hace necesario aumentar el número de servicios que den respuesta a esta demanda, y a cambiar sobre todo la percepción de que la mujer debe ocupar del ámbito privado, con la consiguiente presión social si no lo hace, para poder avanzar en la libertad y en la autonomía de la población femenina.



Puesta a punto



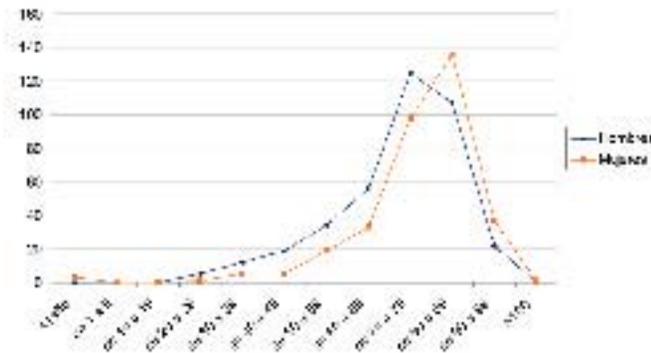
5.4.3. Salud

“Más años de vida, más vida a los años”

La importancia de analizar la situación de la salud bajo la perspectiva de género reside en las diferencias de estado de salud que presentan hombres y mujeres, que van más allá de la biología y tienen su origen en el rol, las prácticas de trabajo, los hábitos de vida y la disposición del tiempo que cada género desempeña socialmente. Reconocer que existen estas diferencias es fundamental para tratar las necesidades ya existentes y para prevenir que se sigan produciendo.

Situación de partida

La esperanza de vida de nuestra comarca ha aumentado en los últimos años tanto para hombres como mujeres. Nacen más niños que niñas y el número de población masculina es mayor en todos los rangos de edad hasta llegar a los 70 años.



Defunciones por sexo, 2007

Las mujeres aunque más longevas que los hombres, presentan peor salud percibida, peor salud mental, mayor prevalencia en enfermedades crónicas y mayor número de visitas a la atención primaria. Los hombres tienen menor esperanza de vida, padecen un índice mayor en enfermedad pulmonar obstructiva crónica, mayor número de visitas a médicos especialistas y tienen mayores tasas de accidentes y lesiones.

Las mujeres se han encargado tradicionalmente del trabajo reproductivo, por lo que han asumido el rol de cuidadoras y proveedoras de bienestar para la familia. Son las transmisoras de los hábitos de vida y actúan en casa como agentes de salud atendiendo enfermedades leves y patologías de larga duración. Este tipo de trabajo suele llevar relacionado las siguientes consecuencias: las mujeres sufren más problemas crónicos de salud entre los que destacan los de carácter musculoesquelético, como la fibromialgia y los psicósomáticos, como depresiones y migrañas, lo que las lleva a ser consumidoras frecuentes de psicofármacos. Las mujeres disfrutan de una menor vida personal que los hombres por sus limitaciones de tiempo libre, ya que su labor se desempeña a lo largo de todo el día, así que tienen restricciones para realizar deportes o disfrutar de tiempo de descanso.





Ahora si son Iguales ¿Quieres retroceder



Comportamientos relacionados culturalmente con el género masculino como son: el consumo de alcohol, drogas, tabaco, conductas de mayor riesgo, accidentes de tráfico, etc., afectan en mayor medida a la salud de los hombres y es causa de fallecimientos prematuros.

En el ámbito de la salud sexual y reproductiva nuestra comarca destaca por el alto uso de anticonceptivos orales. El uso de éstos

está más extendido que el de los preservativos, hecho que nos hace pensar que la motivación de su uso va más encaminada a prevenir embarazos que enfermedades de transmisión sexual. El uso de “la píldora del día después” se ha incrementado tras la reforma de la estrategia de Salud Sexual y Reproductiva, a pesar de las consecuencias negativas que ésta puede tener para la salud de la mujer.

Objetivos

Objetivo 1

Mejorar la salud integral de hombres y mujeres teniendo en cuenta las diferencias de género

Líneas de intervención

- Promoción de hábitos de vida saludable teniendo en cuenta las diferencias de género.
- Facilitar formación para las mujeres cuidadoras
- Sensibilización sobre salud sexual y reproductiva y planificación familiar con adolescentes.
- Difundir e informar sobre las diferencias de salud debidas a los roles de género.

Sabemos que los roles de género repercuten en la salud de hombres y mujeres de forma diferente para cada sexo, por ello vemos importante prevenir las dolencias propias consecuentes de los roles. Hombres y mujeres como consecuencia de su rol de género desempeñan diariamente una serie de actividades que repercuten negativamente en su salud. Informar, sensibilizar y formar a nuestra población sobre esta situación, mejorará la salud de la ciudadanía.





Déjanos salir para encontrar la equilibrio



5.4.4. Bienestar Social

El concepto de Bienestar social es difícil de definir debido al carácter subjetivo e individual que presenta. El análisis de la situación comarcal en este campo se centra principalmente en el aspecto económico, teniendo en cuenta también el aspecto social, ya que la ausencia de alguno de estos elementos provoca en la persona que lo padece una carencia de bienestar social, por las limitaciones que presenta frente al resto de personas de su comunidad.

Situación de partida

La carencia del factor económico limita a las personas a disfrutar de un bienestar social, y en este aspecto son las mujeres de la comarca las que sufren mayor precariedad económica, debido a la brecha salarial, ya que generalmente los sectores laborales ocupados por mujeres tienen menor remuneración, suelen ser más irregulares y hay mayor número de mujeres que de hombres en edad activa realizando un trabajo reproductivo sin remuneración. El riesgo de vulnerabilidad económica para las mujeres que se encargan del trabajo reproductivo y pierden a su pareja por cualquier circunstancia es mayor, ya que se quedarían sin su única fuente de ingresos económicos.

La actual crisis económica, ha llevado al paro a muchas personas del Valle del Guadalhorce, la construcción ha sido uno de los sectores más afectados por esta crisis y mucho de los hombres de nuestra comarca se han quedado sin empleo. La poca posibilidad de reinserción al mercado laboral por la carencia de empleo agrava la situación. Los hombres mayores de 45 que siempre se han dedicado a este sector sin otra formación o experiencia laboral, se verán afectados por una mayor vulnerabilidad.

Las personas mayores de 65 años que no perciben una pensión contributiva y no tienen ningún otro ingreso económico pueden pasar por una situación de carencia económica. En esta situación se encuentran más mujeres que hombres por el poco acceso que en su momento tuvieron al mercado laboral.

POBLACIÓN EXTRANJERA EN EL VALLE DEL GUADALHORCE

	Total hombres extranjeros (2008)	Total mujeres extranjeras (2008)	% Población inmigrante del total
Alhaurín el Grande	2578	2452	23,9
Almogía	243	230	3,55
Álora	709	592	9,78
Cártama	982	918	10,07
Coín	2184	1754	18,87
Pizarra	434	322	9,30
Valle de Abdalajís	31	32	2,11

Fuente: SOPDE Emigración, Inmigración

Vemos en la tabla anterior que existe un importante % de población extranjera en los municipios de Alhaurín el Grande, Cártama y Coín y que las diferencias de sexo son insignificante por lo que podemos suponer que son movimientos familiares.





Los hombres se visten por los pies



Los grupos que presentan una carencia de bienestar social por ausencia de una red social de apoyo, que tienen un claro indicador de diferencias de género en el Valle del Guadalupe son: las familias monoparentales o monomarentales con personas a su cargo y sin ninguna red social cerca de ellas, son más mujeres las que se encuentran en esta situación. Personas mayores solas, que

en su mayoría son mujeres por ser más longevas que sus parejas, drogodependientes, personas con algún tipo de adicción en una etapa avanzada en la que sus familiares les han retirado su apoyo, mayoritariamente hombres y la población extranjera que como se puede observar en el siguiente cuadro es bastante considerable.

Objetivo

Objetivo 1

Fomentar la integración social de mujeres y hombres pertenecientes a los colectivos en situaciones de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social, incidiendo en los factores de género que les llevan a estas situaciones. Especialmente en casos de discriminación múltiple

Líneas de intervención

- Desarrollo de talleres, cursos y acciones creativas para trabajar la igualdad de género con colectivos especiales (cuidadoras, inmigrantes, personas con diversidad funcional, mujeres mayores, madres adolescentes, etc.) así como con las asociaciones que trabajan directamente con ellos.
- Creación de redes de trabajo entre el personal técnico, político y asociaciones que trabajan por el bienestar social de la ciudadanía.

Consideramos de especial interés trabajar con los colectivos en riesgo de exclusión social, muy especialmente la población inmigrante por su incidencia en nuestra comarca. Actualmente se habla de la feminización de la pobreza, pues se produce la discriminación múltiple, sumándose la condición de mujer a pertenecer a alguna etnia, tener diversidad funcional o ser inmigrante.





Confeccionando el futuro



5.4.5. Participación Política y Social

Entendemos por participación la implicación de la ciudadanía en la toma de responsabilidades personales para actuar en situaciones sociales que hay que cambiar.

El análisis de la participación desde una perspectiva de género es necesario para determinar el papel que hombres y mujeres desempeñan en la vida política y social de nuestra comarca.

Situación de partida

El sistema de participación en la comarca del Guadalhorce viene marcado por una mayor presencia del hombre en el ámbito público y de la mujer en el ámbito doméstico.

La distribución de los cargos públicos en las corporaciones municipales se distribuye casi paritariamente entre hombres y mujeres, aunque los puestos de decisión son ocupados mayoritariamente por hombres. Aún no contamos con ninguna alcaldesa en nuestra comarca.

La desigualdad en el ámbito político se muestra con una mayor sobrecarga de concejalías para las políticas, por representar áreas con un menor presupuesto. Además existen diferencias salariales de hasta el 60% menos para las concejalas, según se constata en algún municipio.

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN POR SEXOS EN LAS CORPORACIONES LOCALES

	Alcalde/Alcaldesa	Concejales	Concejalas
Alhaurín el Grande	Alcalde	11	10
Almogía	Alcalde	8	4
Álora	Alcalde	9	8
Cártama	Alcalde	10	7
Coín	Alcalde	14	7
Pizarra	Alcalde	8	5
Valle de Abdalajís	Alcalde	-	-
TOTAL		60	41
%		59,41	40,59

Elaboración propia.

El asociacionismo constituye otra vía de participación de la ciudadanía. En el caso de las asociaciones, la participación de hombres y mujeres dentro de cada organización va en función de los fines que tenga la agrupación. Las asociaciones que trabajan por la igualdad de género son en su mayoría asociaciones de mujeres.

Ha aumentado el número de asociaciones que tienen como finalidad el trabajo por la igualdad de género en sus estatutos y cabe destacar que esta tendencia es cada vez mayor.

Los índices de participación por sexo según su actividad varían según el tipo de asociación, como ejemplo las asociaciones de autoayuda y AMPAS, entre otras, están conformadas mayoritariamente por mujeres. Las asociaciones deportivas, religiosas, empresariales y culturales tienen una participación similar de hombres y mujeres aunque en general, los cargos directivos de estas asociaciones están ocupados por hombres. Esa situación contribuye a perpetuar el sistema de roles y valores socialmente asignados por género.

La edad es otro factor que influye en la participación. Se aprecia un aumento de la participación femenina a partir de los 65 años de edad, como consecuencia de la liberación de responsabilidades familiares. Sin embargo, los hombres de esta edad suelen disminuir su participación social y el interés por la vida pública, de cierta manera parece que se sientan menos útiles a la sociedad tras terminar su tiempo de producción económica.





A la misma altura



Actualmente son ocho las asociaciones que conforman la Federación Equilibra, participación que se verá incrementada en un futuro próximo, pues en la actualidad son seis las entidades que se encuentran en trámite de adhesión a la misma.

Objetivos

Objetivo 1

Apoyar las políticas de transversalidad de género en los ayuntamientos de la comarca

Líneas de intervención

- Formación del personal político en igualdad de género.
- Promoción de la elaboración de planes de igualdad en los ayuntamientos de la comarca.

Consideramos estas líneas de intervención muy importantes para apoyar a los ayuntamientos en sus nuevas tareas resultante del nuevo marco normativo y que pueden venir a mejorar tanto el tejido político como las políticas de cara a la ciudadanía.

Objetivo 2

Fomentar y apoyar el asociacionismo por la igualdad de género

Líneas de intervención

- Apoyo y asesoramiento al movimiento asociativo por la igualdad de género.
- Promoción de la participación masculina en la reivindicaciones por la igualdad de género.

De cara a consolidar la vertebración del movimiento asociativo comarcal, es necesario seguir implementado apoyo que está dando muy buenos resultados. Pero si que debemos incluir a los hombres en esta labor.

Objetivo 3

Promover la participación ciudadana por la igualdad de género

Líneas de intervención

- Oferta formativa de calidad para diferentes colectivos y niveles
- Formación para el empoderamiento y liderazgo de las mujeres
- Visibilización de experiencias y buenas prácticas que trabajen por la igualdad de género.
- Sensibilización en Igualdad de Género mediante expresiones originales y creativas.

Proponemos formar a la población sobre el pensamiento feminista para que pueda ser comprendido. Cada vez más esta formación es valorada incluso profesionalmente.





Propaganda



5.4.6. Medios y Tecnologías de Comunicación

Los medios de comunicación locales y comarcales ofrecen información de la realidad más cercana a la ciudadanía. Debido a la repercusión que los contenidos ofrecidos por los medios de comunicación tienen en las personas que los siguen y a la cercanía de éstos con los usuarios y usuarias, se ha de cuidar que la información ofrecida encuadre en el marco de la legislación andaluza y transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de hombres y mujeres.

Situación de partida

Los medios de comunicación e información comarcales han realizado una importante transformación en la lucha por la igualdad desde la publicación del I Plan de Igualdad Equilibra. Anteriormente consideraban el lenguaje de género como algo difícil y engorroso para utilizar frecuentemente. Actualmente se trata de usar el vocabulario adecuado y demostrar una imagen de hombres y mujeres que rompa los roles y estereotipos de género.

El acercamiento de la figura del hombre a temas tradicionalmente femeninos, por parte de los medios de comunicación del Valle del Guadalhorce, ha sido más efectivo que viceversa. El número de publicaciones y apariciones femeninas ha aumentado notablemente, pero aún no adquieren la misma importancia que las masculinas en temas deportivos, económicos y empresariales, ya que se sigue haciendo uso de palabras masculinas como neutras y mostrando prioritariamente la imagen del hombre. Los logros masculinos en estos temas se muestran en mayor número de ocasiones, y con una mayor relevancia, ya sea en tiempo o en tamaño, dependiendo de si es abordada en un medio audiovisual o escrito.

Los medios de comunicación e información nacionales son los que más audiencia reúnen en nuestra comarca, pero aún así no existe ningún análisis de género del impacto que estos tienen nuestra población.

Igualmente ocurre con las Nuevas Tecnologías de la Información, no existe información de cómo la población hace uso de ellas, ni de la brecha digital intergeneracional según el sexo de las y los usuarios.

Objetivos

Objetivo 1

Promover un uso responsable de los medios de comunicación desde una perspectiva de género

Líneas de Intervención

- Formación a profesionales de la comunicación y publicidad de la comarca para erradicar el uso estereotipado de la imagen de la mujer que transmiten los medios y el fomento del uso del lenguaje no sexista en los medios de comunicación locales y comarcales.
- Asesoramiento de publicaciones realizadas por entidades públicas y privadas de la comarca con el fin de eliminar estereotipos sexistas y cuidar el lenguaje no sexista.

Objetivo 2

Promover el acceso igualitario de mujeres y hombres a las nuevas tecnologías y a la sociedad de la información

Línea de Intervención

- Realización de cursos relacionados con las nuevas tecnologías de la información y comunicación con las asociaciones de mujeres y dirigidas a mujeres mayores de 40 años o de colectivos especiales.





Esperando el tren de la Igualdad



5.4.7. Trabajo, Actividad Económica y Formación Profesional

Una mirada rápida al pasado reciente, nos habla del quehacer de las mujeres de nuestros pueblos, siempre en activo en casa, pero también han tenido un papel fundamental en otros campos. Ya en el siglo pasado las faeneras envasaban, daban lustre y envolvían naranjas que salían a todo el territorio nacional e incluso en el extranjero, luego la industria textil se implantó en la comarca dando empleo a muchas mujeres promoviendo el complemento salarial para salvar dificultades económicas o incluso su propia independencia económica. Tras la caída de este sector, acostumbradas a una alta exigencia y rendimiento, se da el ascenso de la construcción y del sector servicios; y las mujeres de nuestra comarca entran en empresas de carpintería de madera, cristal, hierro, aluminio y sobre todo en el pequeño comercio y la industria agroalimentaria.

Situación de partida

Al ser una comarca poco industrializada y depender económicamente de otros territorios, sobre todo de la Costa del Sol, ha promovido que el empleo se haya especializado en el sector de construcción y servicios derivados de éste. Durante décadas este sector ha estado en alza y ha insertado laboralmente a gran parte de la población: a jóvenes que incluso han abandonado tempranamente la escuela en busca del oro que se prometía, a jóvenes formados/as, incluso a mujeres en empresas de carpinterías fundamentalmente. Pero la crisis económica acaecida desde hace algunos años ha acabado con esta bonanza para relegarnos a ser la comarca más afectada de la provincia de Málaga por el desempleo sobre todo en sector construcción y servicios

Esta gráfica y la de contratación temporal nos muestra que aún teniendo en momentos puntuales más desempleo masculino que femenino, se sigue contratando más a los hombres que a las mujeres. Las tasas nos facilitarían mucho sacar conclusiones pero estos son los datos que tenemos.

La repercusión en hombres y mujeres ha sido diferente. Efectivamente ha afectado más a hombres, pero si profundizamos

en estos resultados vemos que el paro femenino venía siendo más alto o estructural y por ello no ha variado demasiado. También podemos observar que siguen siendo los hombres quienes consiguen trabajo más pronto y que los contratos a mujeres llevan aparejadas una situación de precariedad bastante considerable: jornadas parciales, jornadas partidas, bajos sueldos, horarios interminables y que un gran mayoría de las mujeres encuentran sustento en la economía sumergida.

Gracias a los esfuerzos de las administraciones la falta de medidas de conciliación ha mejorado mucho, pero sigue haciendo necesario aumentar el número de plazas de guarderías y residencias, así como establecer medidas en momentos de vacaciones escolares, ampliación de horarios, etc. para que las familias estén atendidas. Haciendo especial atención a las familias con necesidades especiales.

En cualquier caso podemos concluir que la necesidad de empleo es el problema más acuciante para nuestra población tanto hombres como mujeres. Sin embargo no afecta en igualdad de condiciones:





Pedaleemos juntos



- la necesidad de conciliación, puesto que son aún las mujeres como se puede observar quienes siguen realizando las tareas domésticas y el cuidado de descendentes y ascendentes familiares mayoritariamente.
- Dificultades de movilidad y falta de transporte públicos que unan nuestros pueblos internamente afecta principalmente a las mujeres
- Presión social para atender a familiares y hogar. Seguir con el modelo de familia tradicional en contraposición a su desarrollo personal y económico, con especial incidencia en mujeres con formación universitaria.

Por su lado la vulnerabilidad de las pequeñas y medianas empresas de la comarca es muy evidente, quedando muy afectadas por la crisis económica, pero intentando proteger a sus trabajadores y trabajadoras manteniendo sus empleos, así como no caer ellas mismas. Aunque casi ninguna supera el número de trabajadores para tener un plan de igualdad, sería necesario ofrecer formación y asesoramiento para promover la inserción de medidas de igualdad.

Los sectores de ocupación siguen estando estigmatizados por los roles tradicionalmente asignados a cada sexo. Particularmente la mujer se encuentra más representada en los sectores como agricultura, transformación de productos, comercio y servicios. Los trabajos de cuidado de personas y el hogar son mayoritarios entre las mujeres de baja cualificación, pero estos sectores están particularmente dominados por la economía sumergida, por lo que el dato es difícil de obtener.

Hay que señalar, que las líneas de apoyo al autoempleo están favoreciendo la búsqueda del propio puesto de trabajo. Pero a

menudo los ingresos de la mujer son considerado una ayuda a la economía familiar, mientras que las aportaciones económicas del hombre se perciben como el sustento de la supervivencia familiar. A pesar las mujeres asumen el cuidado de las personas dependientes, la educación de los hijos/as, el funcionamiento del hogar.

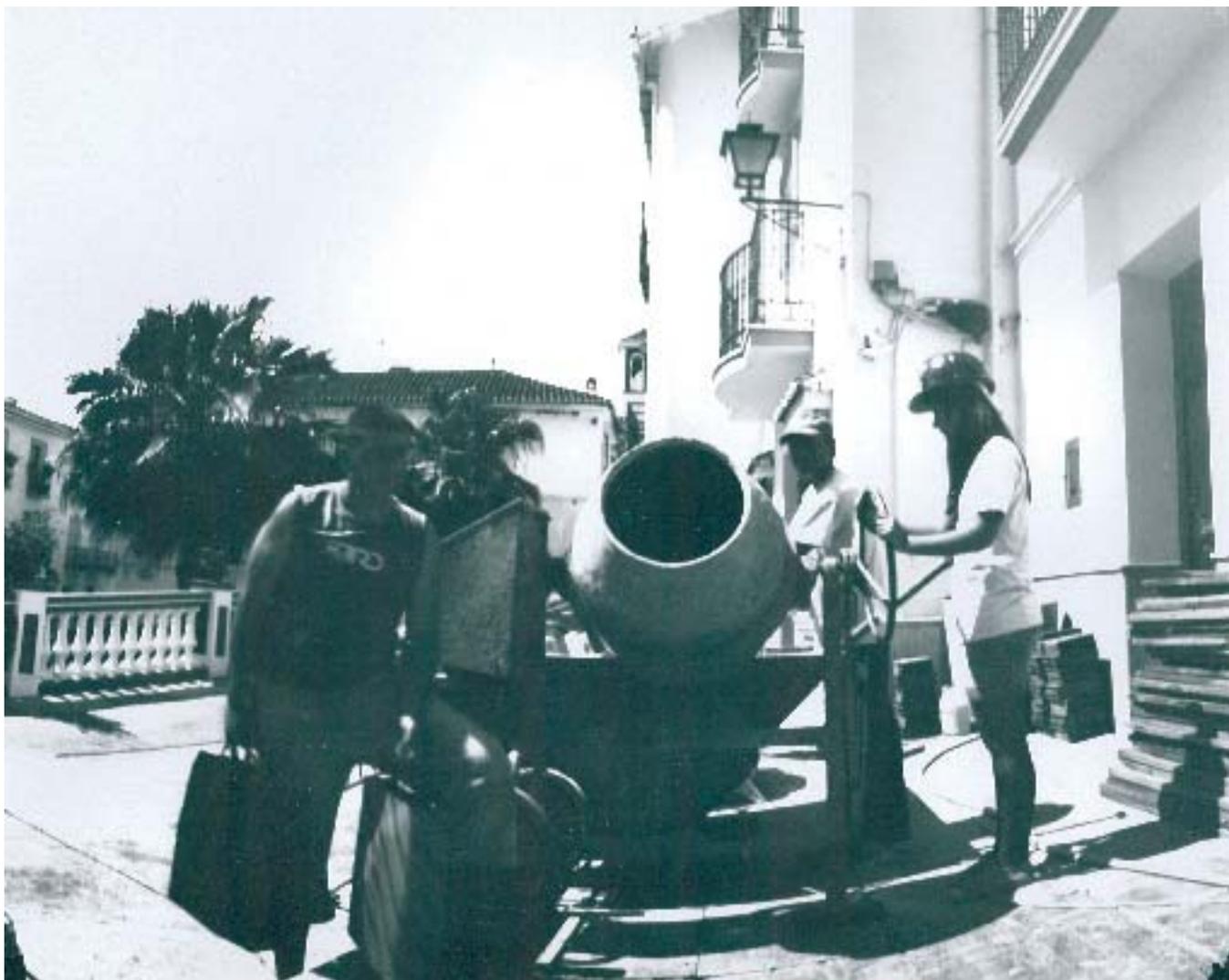
Las mujeres que encuentran mayor dificultad para incorporarse al mercado laboral son aquellas con edades comprendidas entre 30 y 40 años. Por lo general, han abandonado el mundo laboral para dedicarse al cuidado de hijos e hijas, hasta que éstos alcanzan edades más autónomas. A esta situación motivada por patrones tradicionales, hay que sumarle una serie de factores como, los insuficientes servicios de proximidad que permitan la conciliación de la familiar-laboral y la limitada red de transportes.

Tras este por maternidad en la vida laboral, son muchas las mujeres que desean alcanzar su reincorporación laboral. Sienten la necesidad de mejorar su formación, frente a las escasas oportunidades laborales. Sin embargo, la oferta formativa en la comarca no se encuentra diversificada, ni atienden adecuadamente a las necesidades del mercado. La formación profesional es muy limitada incluso inexistente en municipio como el Valle del Abdalajís, localidad que no cuenta con un centro homologado para desarrollar esta formación.

La oferta formativa se ha visto aumentada gracias a la crisis, pues las políticas de empleo propuestas, han dotado de la aprobación de nuevas especialidades para nuestros pueblos. A colación de ello, debemos hacer referencia a la importancia de acabar con la brecha digital existente, que deja en situación de inferioridad a las mujeres en el campo informático.

Las leyes de igualdad tanto nacional como andaluza está creando





Albañila, ¿por qué no?



las bases para que se reduzcan las desigualdades en el empleo favoreciendo permisos de maternidad/partenidad, creación de planes de igualdad en empresas y ayuntamientos, por ejemplo.

Objetivos

Objetivo 1

Mejorar la inserción laboral de hombres y mujeres

Líneas de intervención

- Apoyos a iniciativas emprendedoras con incidencia de género.
- Incentivos a la calidad de contratación.
- Incentivos para contratar hombres o mujeres donde existe poca representación.

Gracias a la financiación de las ayudas Lider-A, el GDR Valle del Guadalhorce tiene la oportunidad de poner en marcha este tipo de ayudas e incentivos que inciden directamente en la situación laboral de la comarca.

Objetivo 2

Ampliar la capacitación profesional de las mujeres

Líneas de intervención

- Homologación de especialidades formativas con demandas por las mujeres.
- Gestión de especialidades formativas con posibilidades de inserción.

Objetivo 3

Apoyar medidas de conciliación para las familias

Líneas de intervención

- Apoyos a la creación de empresas para el apoyo a la conciliación que tengan servicios en momentos de vacaciones escolares y horarios ampliados.

Objetivo 4

Reforzar las capacidades de liderazgo de la mujer para la toma de decisiones y puestos de responsabilidad

Líneas de intervención

- Acciones de sensibilización y refuerzo de la estima persona.
- Formación en las técnicas de organización y liderazgos.





Un mundo perfecto Géneros Paralelos



5.4.8. Violencia de Género

La violencia contra las mujeres tiene sus raíces en la desigualdad estructural que éstas sufren en los diferentes ámbitos de la vida, por lo que la única manera de hacerle frente es luchado contra todas las desigualdades.

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género, define violencia de género como “aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo”.

Situación de partida

En los últimos cuatro años han fallecido dos mujeres como consecuencia de la Violencia de Género en nuestra comarca, ambas residían en Coín, víctimas y agresores procedían de países extranjeros. La tasa de violencia sobre la población inmigrante y la de mujeres adolescentes se ha incrementado. Aunque esta lacra sigue estando generalizada en nuestra sociedad.

Ha aumentado el reconocimiento de la situación y la Violencia de Género ya no se ve como algo normal que se ha de quedar en casa, pero aún hoy día muchas de las víctimas no se atreven a denunciar, por ello podemos decir que el alcance real del problema en nuestros pueblos es mayor que el que no aportan los datos.

El perfil de la víctima de violencia de género de nuestra comarca afecta mayoritariamente a mujeres con edades comprendidas entre los 30 y 50 años, un nivel formativo básico y bajos recursos económicos. Suelen presentar una gran dependencia emocional del agresor. El perfil de los agresores coincide con hombres de edades comprendidas entre los 40 y los 55 años, con un nivel cultural bajo, amable, cordial y servicial fuera de casa.

Este problema afecta además de las propias víctimas, al resto de la familia por el desequilibrio emocional y afectivo que supone convivir o ser conscientes del sufrimiento de una persona querida. A veces también trae aparejadas violencia sobre menores.

En nuestra comarca cada pueblo organiza a su modo los distintos agentes, recursos y acciones para prevenir posibles situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que puedan dar lugar a cualquier tipo de violencia contra estas.

Muy a menudo las asociaciones de mujeres son las mejores catalizadoras de la información, por lo que contar con ellas es de crucial importancia.

El protocolo marcado por la Junta de Andalucía fija medidas de actuación y protección para las víctimas coordinando las actuaciones de los Centros de Salud, Policía, Guardia Civil, CIM y Juzgados, siempre que la víctima acuda a uno de estos servicios será atendida de la misma forma en cualquiera de nuestros pueblos.





Si me gritas no te escucho



Objetivos

Objetivo 1

Concienciar a la ciudadanía de la comarca en la prevención de la violencia de género

Líneas de intervención

- Implementación de acciones que favorezcan un cambio de modelo de relación social entre hombres y mujeres, fundamentalmente en el ámbito afectivo.
- Implementación de medidas de información y asesoramiento a través de las asociaciones de mujeres, a quienes a menudo les llega la información.
- Organización de actividades de educación no formal en torno a la Igualdad de Género con población joven.

Entre las entidades gestoras de este plan están los CIM entre cuyas funciones se encuentra el asesoramiento en materia de Violencia de Género, pero además contamos con las asociaciones quienes informalmente a menudo captan y canalizan denuncias e información al respecto.





El mundo en nuestras manos



5.4.9. Urbanismo, Transporte y Medio Ambiente

La distribución de nuestros municipios condiciona la forma y calidad de vida de la población, afectando de forma diferente a hombres y mujeres por el tipo de roles que se asignan socialmente a cada sexo.

Situación de partida

La planificación del territorio en nuestra comarca continúa siendo un sector gestionado casi exclusivamente por hombres. La ausencia de mujeres en puestos de decisión sobre la distribución y diseño del urbanismo local está relacionada con la inadecuada respuesta a las necesidades y demandas de la población femenina, que mejorarían la calidad de vida de toda la ciudadanía.

En nuestra comarca...

... existe un 17% de la población reside en diseminados y entidades de población menores, lugares con reconocidas deficiencias sobre todo de infraestructura viaria, equipamiento y servicios a la población. Por encima de los demás municipios, destaca Almogía con un 33.33 % de la población que reside fuera del núcleo principal de población y por tanto, requieren servicios que en muchas ocasiones son deficitarias, problemática que afecta principalmente a las mujeres que allí residen.

Los servicios públicos de las localidades del Valle del Guadalhorce se encuentran centralizados en los cascos urbanos, por lo que la población de los núcleos diseminados precisa un medio de transporte para acceder a los mismos cuando éstos no se encuentran descentralizados. Una planificación que divide el territorio por usos, incrementa la demanda de medios de transporte motorizados, lo que contribuye a crear un municipio menos sostenible, pues la mayoría de desplazamientos dentro de nuestras localidades y de la provincia de Málaga son realizados en vehículos privados.

En referencia al medioambiente, nuestro análisis comarcal muestra que las mujeres son quienes más conciencia tienen en cuanto a la separación de residuos en el hogar, también debido a su papel en relación a las tareas domésticas que siguen recayendo sobre ellas. Por tanto son ellas las encargadas de la transmisión de valores para preservar el medio ambiente.





Jueves, 1 del mediodía



Objetivos

Objetivo 1

Fomentar canales de participación que recojan inquietudes de hombres y mujeres en las políticas de logística, urbanismo y medio ambiente

Líneas de intervención

- Espacios de acercamiento de estas políticas a la población.
- Visibilización de las contribuciones de la población a los diseños de éstas políticas.
- Establecimiento de medidas de conciliación para que tanto hombre como mujeres puedan participar en las tomas de decisiones.

De cara a que la planificación del territorio responda a las necesidades de la población, se hace necesario crear encuentros, cursos, talleres, dirigidos a sensibilizar a personal político y técnico responsable de estas áreas a la vez que grupos de población donde la mujer esté representada como pueden ser asociaciones de autoayuda, diversidad funcional, asociaciones de mujeres, pues son las mujeres quienes se ocupan del cuidado haciendo más uso de espacios y transportes públicos.

Objetivo 2

Extender las buenas prácticas en medio ambiente desarrolladas por mujeres

Líneas de intervención

- Visibilización y fomento de los cuidados ambientales

Dada la necesidad de cuidar nuestro entorno y reconocida la labor que dentro de las familias tienen las mujeres en tareas como el reciclaje, la reutilización, las reparaciones, se debe hacer visible y contar con toda la familia para la dinamización de este potencial





Si puedes Limpiar tu coche puedes limpiar tu casa



5.5. Implementación

Para la operativización de este plan hemos organizado el trabajo en torno a cuatro entes, los cuales han intervenido en la elaboración y existe compromiso a través de acuerdos, estos son: Asociaciones por la Igualdad, la Federación de Asociaciones Guadalhorce Equilibra, los Ayuntamientos y el GDR VG.

La planificación de cara a estas entidades con las que contamos para la ejecución del plan, no pretende limitar a otras que deseen participar, sino todo lo contrario, pretende crear 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 ello.

La planificación de medidas está basada en la consideración de poder hacer real las acciones considerando el DAFO antes mostrado. Como planificación estratégica se ha considerado más interesante promover aquellas oportunidades y fortalezas que ya son algo positivo y por tanto puede seguir esa tendencia mejorándola para poder enfrentarnos de forma eficiente y dentro de nuestras posibilidades a las debilidades y amenazas detectadas.

Para ello, pretendemos organizar el trabajo en cuatro grandes líneas de intervención en las que participarán de forma activa las distintas entidades y organismos implicados en la elaboración y puesta en marcha de este Plan de Igualdad. Las líneas de intervención se agrupan en torno a:

INCENTIVOS económicos a la creación y consolidación de empresas que incluyan medidas o planes de igualdad, así como el apoyo a la creación de empleo con perspectiva de género. Desarrollando para ello el programa de ayuda al desarrollo sostenible del medio rural andaluz (LiderA), gestionado por el GDR VG.

FORMACIÓN

- Para el Empleo, a través de cursos de formación profesional, prácticas en empresas, u otras iniciativas, que permitan reducir la brecha digital de la población, así como la formación en especialidades que faciliten el trabajo en profesiones distintas a los roles asignados socialmente a hombres y a mujeres.
- Para la Igualdad de Género, dirigida al tejido empresarial, asociativo, político, técnico, así como a jóvenes de nuestra comarca, para quienes la formación en Igualdad de Género pueda suponer un valor añadido en su capacitación profesional para la búsqueda y desarrollo laboral.

Formación que permita a las mujeres de la comarca una mejor preparación para el acceso al empleo, así como dotar a la población en general de unos conocimientos útiles sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

DIFUSIÓN de las actuaciones desarrolladas, así como de las iniciativas surgidas durante la implementación del Plan, sirviéndonos para ello de las redes sociales, páginas web, representaciones artísticas, premios empresariales, intercambio de experiencias, encuentros, etc.

COORDINACIÓN de todas las entidades implicadas en la elaboración del Plan (Ayuntamientos, Federación Guadalhorce Equilibra y Grupo de Desarrollo Valle del Guadalhorce) a través de la comisión técnica y coordinación con otras instituciones, que permita una mejor implementación y mayor alcance de las actuaciones previstas. De este modo, se pretende conseguir apoyo social para la ejecución de lo que en este documento se propone.





Será futbolista



Así en la propuesta de acciones se podrá observar cómo el plan pretende actuar desde la realidad de nuestras posibilidades (recursos económicos, personal, etc.) pero con perspectiva global (coordinación provincial, participación en proyectos nacionales, etc.)

El diagnóstico completo ha estudiado la comarca incluso en áreas donde no podemos intervenir al menos directamente (salud, transportes,...) pero esto nos ha dado una visión general de la situación de partida, teniendo en cuenta estos obstáculos a la hora de llevar a cabo las acciones propuestas, por ejemplo, conocer la dificultad de desplazamiento de mujeres de cierta edad a la hora de pedirles que se trasladen a otros pueblos para participar en actividades de formación.

Consideramos que el plan se hace especialmente fuerte en acciones como la coordinación de entidades, la formación, la sensibilización, la creatividad, el asesoramiento en temas de igualdad, entre otros, donde el GDR VG y la Federación tienen especial experiencia o conocimiento de know how para intervenir y promover los cambios sociales.

Deseamos invitar a la participación a toda la comarca, dejando puertas abiertas a modificar el plan en todo aquello que se pueda mejorar, previendo para ello evaluaciones en varios estadios que den pie a adaptación a las nuevas situaciones pero sin perder el objetivo para la que fueron creadas.





Deja que me exprese



5.6. Presupuesto

Este presupuesto, corresponde a la financiación que el GDR Valle del Guadalhorce junto a la Federación Guadalhorce Equilibra tienen aprobado para la ejecución de proyectos y estrategias de género para la comarca. Esto no impide, al contrario este plan nos sirve de acicate para seguir buscando vías de financiación que puedan afrontar las acciones previstas en los años consecutivos.

FINANCIACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA FINANCIACIÓN	CARACTERÍSTICAS DE EJECUCIÓN	PRESUPUESTO 2010-15 (en euros)
LIDER – A (GDRVG)	Financiación Para el incentivo y apoyo a empresas y proyectos que inserten la perspectiva de género	Consejería de Agricultura y Pesca, fondos FEDER 2009-2015	1.037.540,40
IGUALAR (GDRVG)	Formación, difusión, sensibilización, estudios, proyectos de visibilidad	Ministerio del Medio Rural y Marino. Hasta 2012	48.431,64
Euroempleo (FGE)	Sensibilización, análisis, intercambio, experiencias	Consejería de empleo. Hasta 2012	150.000,00
Liderando Guadalhorce (FGE)	Formación, sensibilización, asesoramiento	Instituto Andaluz de la Mujer 2011.	6.250,00
Visibilidad Rural	Visibilización y creación de redes de mujeres	Servicio de Políticas de Igualdad. Excmá Diputación de Málaga 2011	2.850,00
IGUALARTE (GDRVG)	Educación no formal para jóvenes	Instituto Andaluz de la Juventud 2011	3.000,00
			1.248.072,04 Euros

GDRVG: Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce

FGE: Federación Guadalhorce Equilibra





"Cuchá" te espero fuera



5.7. Evaluación y Seguimiento

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación es de crucial importancia de cara a valorar logros conseguidos y estudiar la continuidad en el tiempo de los mismos. Por ellos nos hemos planteado un sistema que cuenta con los siguientes objetivos de evaluación:

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

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

- Procesos generados y la confianza en los mismos.

- 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.





Atrapada en la desigualdad



Resultado de los objetivos propuestos y el contenido de la evaluación, nos proponemos estudiar los siguientes indicadores de ejecución

Cuantitativos

- Número de personas beneficiarias (hombres y mujeres) en cada una de las actuaciones previstas
- Número de las acciones llevadas a cabo y comparativa según lo previsto
- Uso de presupuesto acorde a la previsión de resultados

Cualitativos

- Sensibilización adquirida con las acciones
- Idoneidad de las acciones elegidas para alcanzar el objetivo del Plan
- Valoración de la organización
- Validez de la metodología/procesos empleados
- Valía de los resultados del proyecto

Los indicadores para medir el impacto de género que nos planteamos en el proyecto son:

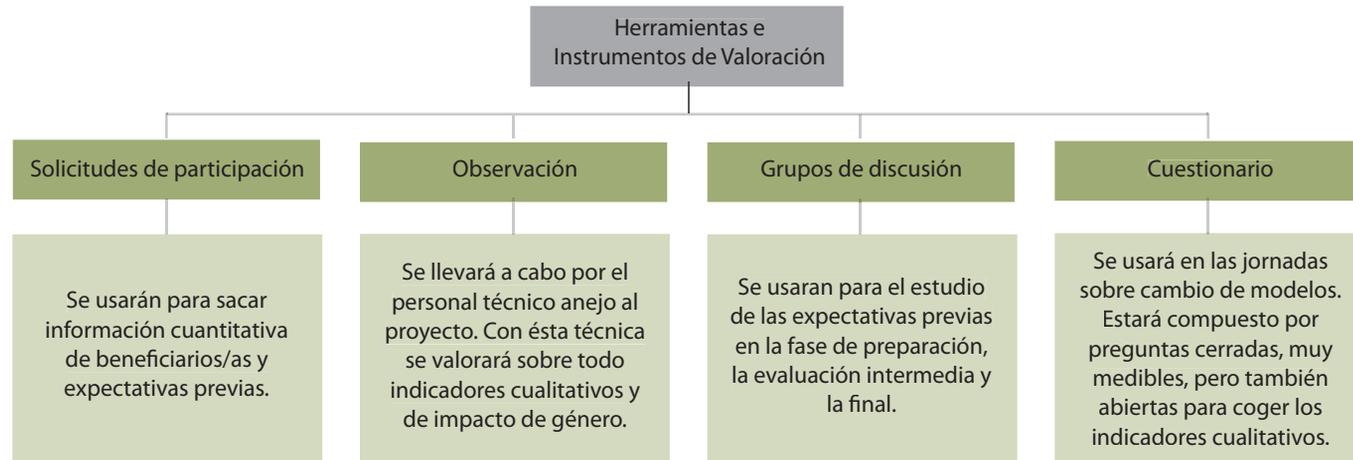
INDICADORES

- Uso del Lenguaje no sexista
- Establecimiento de medidas de Corresponsabilidad/Conciliación
- Participación paritaria
- Proyección de la imagen no sexista del proyecto hacia el exterior.
- 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





Y si nos miramos cara a cara



Las técnicas grupales serán utilizadas para trabajar sobre indicadores cualitativos, con el objeto de operativizar los procesos de evaluación y crear debate. Con algunas técnicas como por ejemplo la técnica diana.

Las personas implicadas en éste proceso serán:

Evaluación Interna:

La población en general participante de las actividades así como el equipo de trabajo conformado por:

- Comisión Técnica de Género, Técnicas de Igualdad y de los CIMs
- Asociaciones por la Igualdad y/o a través de su Federación Guadalhorce Equilibra
- GDR Valle del Guadalhorce

Evaluación externa:

Para la evaluación externa pediremos la colaboración al Área de Participación e Igualdad de la Excm. Diputación de Málaga de cara a tener en cuenta la proyección exterior del Plan y la visión exterior del desarrollo del mismo.

En cuanto a los momentos de evaluación, nos planteamos:

Inicio:

Correspondiente a la génesis del plan y los procesos generados.

Intermedia:

Un momento de evaluación y reorientación de acciones que no estén consiguiendo los resultados esperados, así como profundizar en las que estén aportando resultados interesantes.

Final:

Con el objeto de valorar logros conseguidos y hacer propuestas para próximos planes.

Evaluación Continua:

Se llevará en cada una de las acciones llevadas a cabo.







6. Acuerdo Junta Directiva del GDR Valle del Guadalhorce

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece como uno de sus objetivos conseguir la efectividad del principio de igualdad. Así, en el Capítulo II establece que “Toda actuación de la Administración Pública ha de estar comprometida con el objetivo de conseguir la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, de ahí que todas las políticas, económica, laboral, social, cultural y artística, estén informadas por el principio de igualdad de trato y de oportunidades”.

Motivados por seguir implementado un trabajo organizado para la Igualdad entre Géneros en la comarca del Valle del Guadalhorce, y llevados por los buenos resultados del Plan anterior, se presenta ante la Junta Directiva del GDR VG, el II Plan EQUILIBRA 2011 – 2015. Este plan se concibe como el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad en la comarca.

95

Acuerdo

Se aprueba el II Plan EQUILIBRA 2011-15 con las medidas para el fomento de la Igualdad entre Género en el Valle del Guadalhorce.

Para que así conste y surta los efectos oportunos

En Pizarra, a 15 de febrero de 2011.

Vº Bº: Presidente del GDR Valle del Guadalhorce

D. José Sánchez Moreno

Secretario Del GDR Valle del Guadalhorce

D. Francisco Rueda Palomo





7. Glosario

Acción positiva. Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, art. 11).

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.

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.

Discriminación por razón de sexo. Se considera discriminación por razón de sexo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (artículo 3.4 Ley 12/2007, de 26 de noviembre).

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 y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

Enfoque integrado de género. Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

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, independientemente 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 recibe 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.
- Paridad.** La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben recaer igualmente en mujeres y hombres.
- Plan de Igualdad en las empresas.** Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes 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).
- 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 y 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.



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.

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.

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. 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.

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.

Violencia de género. Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como 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".





8. Acrónimos

AMPAS: Asociación de Madres y Padres de Alumnos.

ASC: Animación Sociocultural

ASEG: Análisis Socio Económico y de Género.

CEP: Centro de Formación del Profesorado.

CIM: Centro de Información a la Mujer.

ETF: Equipo de Tratamiento Familiar.

FGE: Federación Guadalhorce Equilibra.

GED: Genero en Desarrollo.

GDR: Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce.

GDRVG: Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce.

GDRVG: Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce.

IAM: Instituto Andaluz de la Mujer.

IAP: Investigación Acción Participativa.

IES: Institutos de Educación Secundaria.

MAS Media: Medios de Comunicación.

MED: Mujeres en Desarrollo.

SAVA: Servicio de Atención de Víctimas en Andalucía.



9. Bibliografía

Andalucía Rural. Nueva estrategia rural del Valle del Guadalhorce. Grupo de Desarrollo Rural del Valle del Guadalhorce. SE-1841-08.

Ecociudadanía: participación, ética y perspectiva de género. Dolores Limón Domínguez. Junta de Andalucía. Consejería de Medio Ambiente. Impreso en Xátiva, 2008. ISBN 978-84-935787-8-7.

El municipio también es nuestro. Subcomisión Transversal de Género de Infraestructura, Obra y Urbanismo, Medio Ambiente y Articulación Territorial y la Delegación de Igualdad de la Diputación de Málaga. Imprime Gráficas Europa, s.c.a. ISBN8477857105.

Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Unidad y Desarrollo. CEPAL-UNIFEM-Republica de Italia. Santiago de Chile. 2004. ISSN impreso 1564-4170.

Guía de buenas prácticas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en educación. Consejería de Educación. Junta de Andalucía.

Guía elaboración planes locales igualdad. Federación Española de Municipios y Provincias.

Guía para Identificar la pertinencia de Género. Unidad de Igualdad y Género, vol 6. Junta de Andalucía.

Guía rápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía.

Informe anual en materia de Violencia de Género 2008. Consejería para la Igualdad y Binestar Social. 2009. Junta de Andalucía. SE 6192 2009Guía de recursos del Instituto Andaluz de la Mujer. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. Depósito Legal_SE-3447/2009.

Indicadores de Género Guía práctica. Instituto Andaluz de la Mujer. Vol5.ISBN:84-7921-120-2.

Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género Guía Básica. Unidad de Igualdad y Género, vol1. Junta de Andalucía.

Manual para la aplicación del mainstreaming de Género a proyectos de desarrollo local.

Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social. Comisión europea, 2008. ISBN 978-92-79-09267-1.

Las mujeres en el Valle del Alto Guadiato. Asociación Grupo de Desarrollo Rural Valle del Alto Guadiato.

La presencia de las mujeres en el empleo irregular. Año 2003- Año 2004. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.

Plan Transversal de Género 2008-2010. Diputación de Granada.

I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía. Estrategia de Actuación Global para el Valle del Guadalhorce. 2009-15.

I Plan de Igualdad de oportunidades del Ayuntamiento de Alfacar. Concejalía de Igualdad Ayuntamiento de Alfacar.2008.

I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en educación. Junta de Andalucía. Consejería de Educación.

IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la comunidad de Madrid.

Unidad de Igualdad y Género. Unidad de igualdad y Género, vol 0. Junta de Andalucía.

Urbanismo con Perspectiva de Género. Unidad de Igualdad y Género, vol 4. Junta de Andalucía. ISBN: 847921-101-6

10. Agradecimientos

Deseamos expresar todo nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que han contribuido directa o indirectamente en la elaboración de este Plan y nos excusen del olvido en que involuntariamente podamos haber incurrido respecto a alguna.

Comisión Técnica de Género

Alhaurín el Grande: Ana González Gallego y M^a Jesús García Pérez. Álora: Antonia Luque Rivas y Agustina Hidalgo Hidalgo. Almogía: Begoña Astiaso Herrero. Cártama: M^a José Ortuño Gutiérrez, Noelia Gutiérrez Fernández y María Rodríguez Martín. Mercedes López Calero, Coín: Yolanda Cortés González. Pizarra: Ana Martín Avilés, Valle de Abdalajís: Inmaculada Pérez Montero y Sara Vegas Barranco.

Concejales de Igualdad de los municipios de:

Alhaurín el Grande: María Rosa Morales Serrano y Micaela Naranjo Fernández. Almogía: Juana García Alacis. Álora: Inés Torres Ruiz, Coín: Inmaculada Agüera Aguilar. Pizarra: Ana Berlanga García. Valle de Abdalajís: Inmaculada Pérez Montero.

Agradecimientos

Valle del Guadalhorce; Distrito Sanitario. Valle del Guadalhorce. Eva María Gutiérrez Marín y Thomas Jorgensen. Cristóbal Hevilla Ordóñez Jose Antonio Moreno Albuera, Dolores Torres Santiago, María Flor García Pérez, Encarnación Santana Benítez, Paloma Cordon Martínez, María Julia Sánchez, Antonia Jesús Angulo Guerrero, Antonia Jesús Gallego Gallego, Fuensanta Plaza Herrera, Margarita Jiménez Gómez, Gema Márquez Bravo, Sebastián Hevilla Ordoñez, Andrés Jesús Santos Hevilla, Marina Gámez Fernández, Ana Benítez Luque, Manolo Jiménez, María José Guerrero Cortés, NAOSET SCA, Centro de Profesorado de Málaga, François Perri, Fausto Urru y Grupo de voluntarios Igualarte con Fotografía estenopéica; Susana Martín Ibáñez, Juan Cristóbal Páez Laguna, Francisca Vergara Leiva, Lucía Pérez Lepe, Evelyn Ramírez Gil, Gabriel Alcántara Rueda, Gema Guzmán Valero, Francisco Agüera Arrabalí, Arantxa Berrocal Florido, José Cortés Espinosa, Ismail Hammadi, Abdeslam Gorgi, Monsef Ibn el Arif, Ismail Serhane, Saida Serhane, Dina Hayoun Salhi, Saida El Bary, Khalida Lakhal, Fatiha Elbary, Hamza Elmesbahy, Asociación Itínere, Ana M^a Sánchez presidenta y a Marta Bolin y Francisco Macías por su apoyo en el proyecto Igualarte 2010. Al Servicio de Igualdad y Participación ciudadana de la Excmá Diputación de Málaga.

Alhaurín el Grande: Personal del centro de salud /(enfermero de enlace, trabajadora social y matrona), orientador del IES Antonio Gala, coordinadora y coordinador de coeducación del IES Fuente Lucena y del CEIP Emilia Olivares, AMPAS de los distintos colegios, representantes de los partidos políticos de Alhaurín el Grande (PSOE, PP, IU), personal de prensa del Ayuntamiento de Alhaurín el Grande y personal de la TV local, farmacéuticos/as del municipio, asociación Alifara, asociación de espeleología GEAG, asociación Libres para vivir y Hermandad de la Virgen de Gracia, presidente de la asociación de empresarios, personal del Programa Andalucía Orienta, ALPES de Área de desarrollo Local, personal político de área de urbanismo y del área de vivienda, directora de servicios sociales comunitarios, asociación mujeres Nerea y asociación de mujeres y madres Acuarela.

Almogía: Isabel Arrabal Moriano, Ana María Cruzado Camuña, Isabel del Carmen Del Pino Fernández, Sonia Fernández Ríos, Lourdes Fernández Trujillo, Francisca Godrid Leiva, Natividad Infantes Caro, Remedios Infantes Vergara, Ana Leiva García, María Gema Montiel Pérez, Isabel María Pérez Pinto, Luisa Pérez Serrano, Manuel Alejandro Domínguez Ruiz, Teniente Alcalde de Almogía

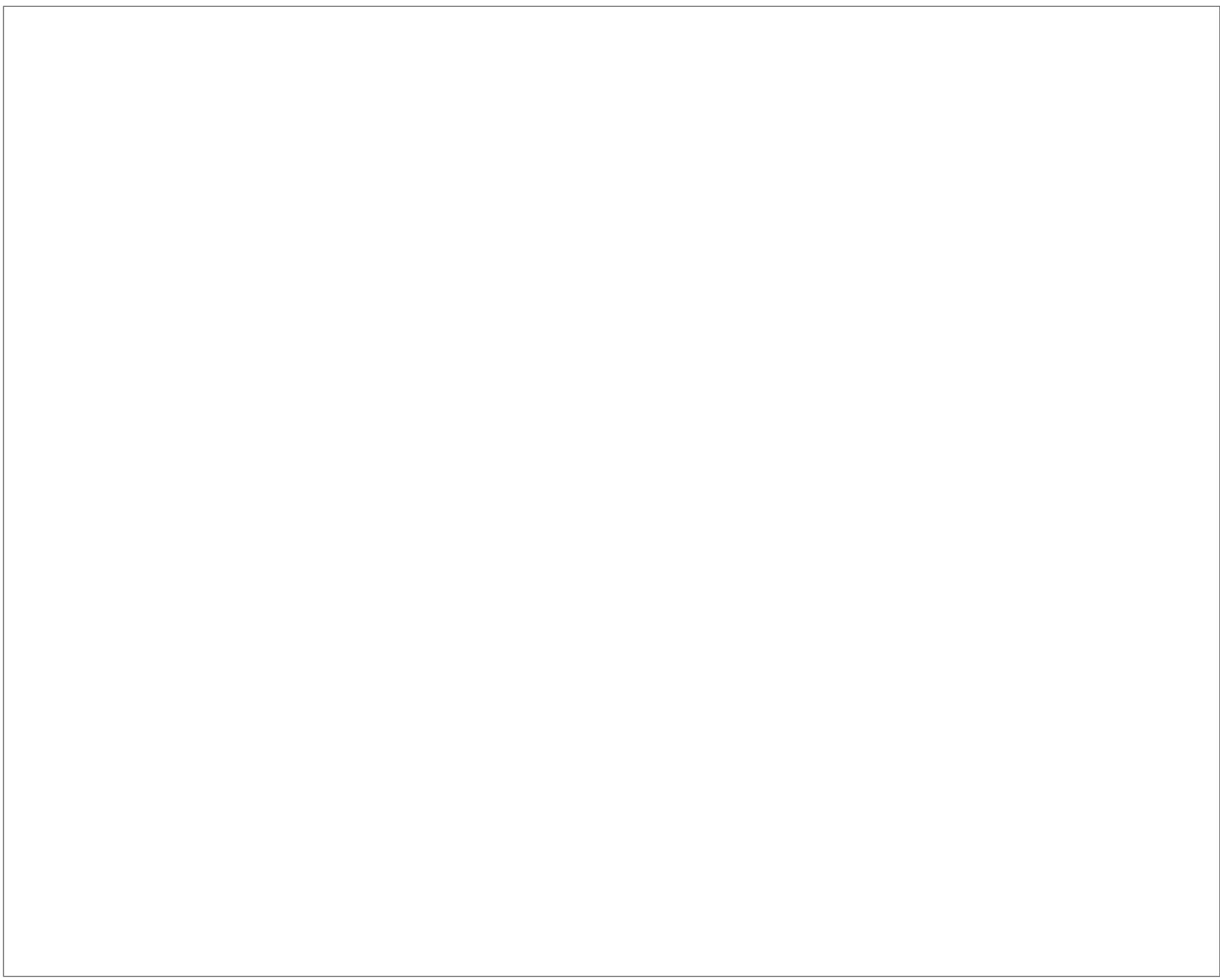
Álora: Profesorado, Alumnado y AMPAS de C. P. Arco Iris, E. P. La Gavia-Los Padillas, C. P. M. de Cervantes, C. P. El Hacho, C. P. Los Llanos, C. P. Las Mellizas, C. P. Guadalhorce, IES Las Flores e IES Valle del Sol, Personal del Centro Salud, SS. SS. Comunitarios, Área Bienestar Social Excmo Ayuntamiento de Álora, Policía Local y Guardia Civil, Medios de comunicación locales: Álora TV y gabinete de prensa, Lidia Nieto. Revista Guadalhorce Hoy Patricia Ruiz, Personal centro de Formación de Álora, Cáritas Álora, Coordinadora contra la droga "Emaús", Asociación de Alzheimer de Álora, Asociación de Minusválidos de Álora, "Afial", Asociación de Fibromialgia de Álora. Ayuntamiento de Álora

Cártama: Ana Santana Martín, Técnica en Farmacia; Cecilia Carvajal Gálvez, técnica en farmacia; Lidia Garrido Triana, Auxiliar en Farmacia, Antonio Garrón, Enfermero de enlace de Centro de Salud, Pepe Portillo Téllez, Trabajador Social de Atención Primaria-Centro de Salud, M^a Leonor Rubio Cancelo, Matrona de Centro de Salud, Darío Martín Pérez, Enfermero de Salud Mental, Reme Trabajadora Social de Salud Mental del Centro de Salud, Antonio Cano Alguacil, Cabo 1^o- Guardia Civil, Rafael Maldonado Martín, Jefe de la Policía, Josefa María Florido Gutiérrez, ALPE, José Roldan Marín, Director del Área de Bienestar Social, Isabel Sánchez Abad, Concejala de Bienestar Social, Carlos López Secretario Alcaldía, Rosa Porras Gálvez, Concejala de Educación. CEIP "La Campiña" y AMPA, CEIP "El Cano" y AMPA, CEIP "Pablo Neruda" y AMPA, CEIP "El Sexmo", CEIP "Los Remedios" y AMPA, CEIP "La Mata" y AMPA, CEIP "Los Ranchos", IES "Valle del Azahar", IES "Jarifa", Javier Cantos Morales, Arquitecto. Jesús Berlanga Pacheco, Administrativo de urbanismo

Coín: Francisca Fernández Valero (Presidenta de la Asociación de Mujeres Amatista de Coín), Micaela Guzmán Bernal (Presidenta de Amhigé-Sur), Irene Elías Navarro, matrona del centro de salud de Coín, y grupo de preparación al parto, Margarita Arjona Luna, Trabajadora social del Centro de Salud de Coín, Luís Boatella Cupián, Enfermero de Enlace del Centro de Salud de Coín, Ángel Páez, Farmaceutico, AMPAS de Coín, Coordinadores/as de Igualdad de: C.E.I.P. Carazony, C.E.I.P. Pintor Palomo y Anaya, I.E.S. Licinio de la Fuente, I.E.S. Los Montecillos, Hermandad Virgen de los Dolores, Asociación Cultural Estoraque, María González González, Directora Canal Coín Televisión, Lourdes Escobar Ruíz, ALPE de Coín, Equipo de Orientación Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Coín, Guardia Civil y Policía Local, Secretaría del Juzgado nº 2 de Coín,

Pizarra: Asociación Al-Alba: Antonia Bravo, M^a Flor Taboada, Antonia polo, Rosalia Manceras, Antonia Bravo, Alicia Ruiz, Joaquina Espejo, Josefa Carrasco, Joaquina Espejo. Enfermero y Trabajadora Social del Centro de salud, Instituto Fuente Luna, Grupos Políticos, Policía y Guardia Civil, responsables de los partidos políticos: PP: Diego Subirez Palomo.PA: José García García. IU: Delia García Martín. PSOE: Ana Belén González García.Programa Andalucía Orienta: Carmen Escamilla Ortega.Unidad territorial de Empleo y Desarrollo Tecnológico del Valle del Guadalhorce: M^a Victoria Ayuso Simo y Emilia Garrido Pena.Empresaria: Jimeca. Francisca Rojas Jiménez. Empresario: Sebastian Gamez. SPAR PIZARRA.Medios de comunicación: Responsable de comunicación municipal: Juan Antonio Romero García.Director de la radio municipal: Francisco Javier Vargas Estrada.Asociación de Al Alba.Responsables de Coeducación de los C.P. Guadalhorce, Fuensanta, Mariana Pineda (Zalea y Cerralba) e I.E.S. Fuente Luna.

Valle de Abdalajís: Francisca Bravo Conejo, Paulina Alejandra Calderón Ramírez, María Teresa Cantarero Ruiz, Isabel Castillo González, Yolanda Liguero Castillo, Gema López Pérez, Virginia López Pérez, Ana Isabel Méndez Ramos, María José Muñoz Rosa, Ana Vanessa Pérez Ramos, Raquel Romero Domínguez, a la Farmacia y al servicio Médico.



Promueven:



Colabora:



Financian:

