

IV PLAN EQUILIBRA

PLAN DE IGUALDAD DE LA COMARCA VALLE DEL GUADALHORCE 2023-2029



Edita:

GDR Valle del Guadalhorce

Equipo de Elaboración y Redacción:

Ana Hevilla Ordóñez

Paula García Guzmán

Salud González Guillén

Colabora

Lucía Holgado Fernández

Comisión técnica de género

Agustina Hidalgo Hidalgo

Ana González Gallego

Ana María Jiménez Díaz

Claudia Mantecón Camargo

Inmaculada Pérez Lara

Joaquina Espejo Caballero

Rosario Montero Díaz

Yolanda Cortés González

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. Prólogo | 5 |
| 2. Alineación estratégica | 7 |
| 3. Marco Normativo | 9 |
| 4. Resistencias y errores comunes | 12 |
| 5. Evaluación III Plan Equilibra | 14 |
| 6. Gobernanza del IV Plan | 22 |
| 7. Misión, visión y valores | 23 |
| Diagnóstico | 27 |
| 8. Metodología | 27 |
| Objetivos del estudio | 27 |
| Universo de estudio | 27 |
| Muestreo | 32 |
| Herramientas de recogida de información | 34 |
| Fuentes estadísticas | 37 |
| Fase documental | 39 |
| Ficha técnica | 39 |
| Explotación de datos | 40 |
| 9. Implantación de la perspectiva de género en la política, planes y proyectos del GDR Valle del Guadalhorce | 41 |
| EJE I: La política y el modelo de gobierno | 41 |
| EJE II: Gestión Interna | 45 |
| EJE III: Áreas de trabajo del GDR Valle del Guadalhorce y la integración de la perspectiva de género | 48 |
| Fortalezas y oportunidades | 53 |
| Dificultades y amenazas | 53 |
| 10. Situación de las mujeres en el Valle del Guadalhorce | 55 |
| 10.1 Situación sociodemográfica | 55 |
| 10.2 Situación laboral. Las mujeres en la economía de la comarca | 63 |
| 10.2.1 Evolución del paro y la contratación en los municipios de estudio. | 63 |
| 10.2.2 Situación Laboral principal..... | 65 |
| 10.2.3 Nivel Salarial. Discriminación salarial y feminización de la pobreza..... | 67 |
| 10.2.4. Contratación, temporalidad y parcialidad | 69 |
| 10.2.5 Sectores, segregación horizontal y vertical | 70 |

| | |
|---|------------|
| 10.2.6 Nivel de estudios y situación laboral | 73 |
| 10.2.7 Empresarias y asalariadas, Segregación horizontal y vertical | 75 |
| 10.2.8 Lugar de trabajo y desplazamiento | 78 |
| 10.2.9 Sobre Igualdad en la empresa. Pactos y permisos de maternidad. | 79 |
| 10.2.10 La Tierra y las mujeres. Transición ecológica | 81 |
| 10.3 Usos del Tiempo. Cuidados y su provisión | 82 |
| 10.3.1 Necesidades personales | 84 |
| 10.3.2 Trabajo doméstico | 84 |
| 10.3.3. Mantenimiento del hogar | 85 |
| 10.3.4 Cuidado familiar | 86 |
| 10.3.5. Ocio y tiempo libre | 89 |
| 10.3.6. Gestión y educación | 91 |
| 10.3.7. Uso de tecnologías..... | 92 |
| 10.3.8. Participación | 94 |
| 10.4. Calidad de Vida | 96 |
| 10.4.1. Salud de las mujeres | 96 |
| 10.4.2. Estudios | 97 |
| 10.4.2. Dificultades económicas..... | 99 |
| 10.4.3. Servicios a la población | 100 |
| 10.5 Cohesión social en torno a la igualdad: Roles y estereotipos, toma de decisiones, y asociacionismo..... | 115 |
| 10.5.1 Rol reproductivo vs Rol productivo | 115 |
| 10.5.2 Estereotipos masculinos y femeninos | 121 |
| 10.5.3 Realidades LGTBIQ+ | 124 |
| 10.5.4 Masculinidad y drogas | 125 |
| 10.5.5 Asociacionismo en la comarca | 125 |
| 10.5.6 Mujeres en la toma de decisiones, esferas de poder y órganos de representación | 129 |
| 10.6 Violencia de Género | 139 |
| 10.6.1 Estudio de casos | 140 |
| 11. Conclusiones generales | 150 |
| 11.1. Diagnóstico del GDR Valle del Guadalhorce | 150 |
| 11.2. Situación sociodemográfica | 151 |
| 11.3. Situación Laboral. Las mujeres en la economía | 152 |

| | |
|---|------------|
| 11.4. Usos del Tiempo | 153 |
| 11.5 Calidad de vida..... | 153 |
| 11.6 Cohesión social, roles y estereotipos, asociacionismo y toma de decisiones..... | 154 |
| 11.7 Violencia de Género en la Comarca | 155 |
| 11.8 Aires de Cambios | 155 |
| Plan de Acción..... | 158 |
| 12. Proceso Participativo..... | 158 |
| 13. Priorización de necesidades..... | 164 |
| 14. Objetivos estratégicos (OE) y Operativos (OO)..... | 166 |
| 15. Líneas de Actuación..... | 170 |
| Justicia y Derechos económicos..... | 171 |
| Violencia contra las mujeres..... | 171 |
| Cohesión social y territorial..... | 173 |
| Acción feminista para la justicia climática | 174 |
| Tecnología e innovación para la igualdad..... | 174 |
| Movimientos de mujeres y liderazgos feministas..... | 175 |
| 16. Programas..... | 179 |
| PROGRAMA: Organización, formación y administración del GDR Valle del Guadalhorce | 179 |
| PROGRAMA: Pactos por la igualdad..... | 182 |
| PROGRAMA: Juventud formada e informada | 184 |
| PROGRAMA: Asesoramiento y acompañamiento especializado en igualdad | 186 |
| PROGRAMA: Comunicación..... | 187 |
| PROGRAMA: Coordinación, seguimiento y evaluación del IV Plan Equilibra | 189 |
| 17. Evaluación | 190 |
| 18. Cronograma | 191 |
| 19. Presupuesto | 193 |
| 20. Agradecimientos..... | 194 |
| 21. Glosario | 196 |
| 22. Bibliografía..... | 200 |
| 23. Anexos | 201 |

1. Prólogo

El Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce lleva apostando desde 2009 por hacer un trabajo sistematizado en materia de igualdad. Ese fue el año en el que se presentó el I Plan de Igualdad Equilibra, ahora en 2023 queremos seguir apostando por este camino y este documento es muestra de ello.

Alhaurín el Grande, Almogía, Álora, Cártama, Coín, Pizarra y el Valle de Abdalajís son los siete municipios que compartimos un convencimiento: **queremos un desarrollo para nuestros pueblos donde igualdad formal, real y efectiva sea central**. Por ello el Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce cuenta con área de igualdad (y juventud) que impulsa la realización de planes de igualdad comarcales con el objeto de ordenar la intervención y tener una estrategia integral de abordaje.

En la primea fase, se realiza un **diagnóstico** donde se identifican brechas de género y se analizan causas subyacentes. En la segunda fase, se diseña un **plan de acción**, con propuestas y recomendaciones para transformar la situación de partida, priorizando las áreas donde las entidades tienen campo de acción, pero no solo, también hay un acercamiento a la salud, el transporte o el ocio de las mujeres.

Ambas fases se han **elaborado conjuntamente** con el personal técnico del GDR Valle del Guadalhorce, las técnicas de igualdad de los ayuntamientos y las asociaciones de mujeres. Se han utilizado una metodología de investigación mixta: combinando herramientas cuantitativas: cuestionarios a la población y estudios de casos; y cualitativas: entrevistas a personas claves y grupos focales.

Son muchos años en el territorio, no partimos de cero; se ha avanzado mucho, en otros aspectos estamos en situaciones parecidas y en algunos se ha retrocedido. De cualquier forma, es de valientes ver qué ocurre y ponernos manos a la obra, el motivo bien lo merece: avanzar conjuntamente hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el Valle del Guadalhorce. **Deseamos que IV Plan Equilibra sea útil para todas las entidades que día a día hacen un esfuerzo por mejorar los derechos humanos en el Valle del Guadalhorce.**

Félix Francisco Lozano Narváez.

Presidente del GDR Valle del Guadalhorce.

COMPROMISO CON EL IV PLAN EQUILIBRA

Los ayuntamientos de Alhaurín el Grande, Almogía, Álora, Cártama, Coín, Pizarra y el Valle de Abdalajís integrantes del Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce, y en sintonía con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Declaramos nuestro compromiso activo y responsable de impulsar el *IV Plan de igualdad Equilibra* como instrumento que nos une en la búsqueda la igualdad formal, real y efectiva entre hombres y mujeres; para abordarlos de forma coordinada y sistemática.

En Cerralba-Pizarra, a 29 de noviembre de 2023



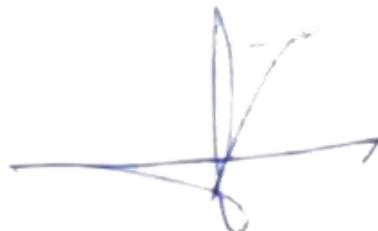
Antonio Bermúdez Beltrón
Alcalde - Presidente de Alhaurín el Grande



Antonia Rocío García García
Alcaldesa - Presidenta de Almogía



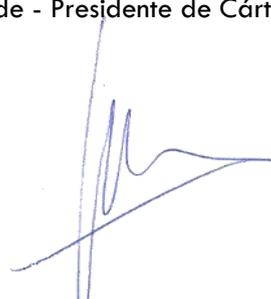
Francisco Martínez Subires
Alcalde - Presidente de Álora



Jorge Gallardo Gandulla
Alcalde - Presidente de Cártama



Francisco Javier Santos Cantos
Alcalde - Presidente de Coín



Félix Francisco Lozano Narvárez
Alcalde de Pizarra



Virginia Romero Muñoz
Alcaldesa - Presidenta del Valle de Abdalajís

2. Alineación estratégica

Igualdad o vacío

Algunos hitos acontecidos durante el pasado plan, ponen de manifiesto impulsos y estancamientos que hablan de lo determinante de la igualdad en la vida de las personas.

La gran manifestación del 8 de marzo en 2018 fue un despertar para la sociedad española; desde entonces la igualdad ocupa gran parte de las noticias, de las conversaciones, de la gestión de las casas... no hay vuelta atrás, más mujeres han entendido cómo el feminismo promueve el cambio social de género y más hombres ya no quieren ser cómplice de un sistema patriarcal.

En 2020 nos asedió una pandemia, el Virus Covid'19; con ella se puso de manifiesto la desigualdad que el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) resume en que los brotes de enfermedad afectan a hombres y mujeres de manera diferente, y que las pandemias empeoran las desigualdades a las que ya se enfrentan mujeres y niñas: aumentó la violencia, así como la necesidad de cuidados, comprobando una vez más que nada es neutro al género.

El Valle del Guadalhorce ha sido una comarca pionera en la igualdad. Así mismo el desarrollo de la comarca se ha visto permeado por esta mirada, que ahora si cabe es más nítida: No hay evolución sin perspectiva de género.

Desde el III Plan Equilibra hasta éste, notamos avances considerables, la igualdad está en las agendas de más pequeñas empresas del territorio, el movimiento asociativo está más cualificado y tiene más marcado carácter feminista, nuestra junta directiva más próxima a la paridad, la igualdad es motivo de unión entre los ayuntamientos, y la coordinación comarcal es sólida.

Y gracias a eso, podemos ver cómo es necesario seguir, seguir mejorando en la economía de la comarca con especial mirada a las mujeres quien siguen sosteniendo los cuidados, tienen los trabajos peor retribuidos y están infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad y la toma de decisiones. Sabemos que podemos conseguir una sociedad más justa y para ello la igualdad es un objetivo fundamental.

El enfoque sobre la Igualdad en las políticas públicas ha evolucionado enormemente, en nuestra entidad también. Desde las llamadas políticas "ciegas" cuando pensábamos que valía con apoyar a las empresas, hasta las políticas "conscientes", más próximas a nuestro modelo actual en el que buscamos equilibrar la participación de mujeres y hombres en todas las convocatorias de emprendimiento. A groso modo las políticas ciegas son aquellas que parecen neutrales, pero no lo son, están sesgadas por considerar que las necesidades

de hombres y mujeres son las mismas, y no reconocen roles, poder, acceso y control con el componente diferencial de género. La consecuencia fundamental es el mantenimiento del desequilibrio. Las políticas "conscientes en contraposición incorporan un análisis de necesidades prácticas y estratégicas y prestan atención a los efectos diferencial conocido como "impacto de género". Así éste plan pretende continuar con el camino emprendido de seguir ofreciendo un trabajo estructurado que se aleja de acciones puntuales y hace posible que las prioridades políticas del desarrollo de la comarca tengan un enfoque íntegro y transversal.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres junto a la Ley andaluza 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género nos impulsó a elaborar el I plan de igualdad allá por el 2009, y ello ha marcado una forma de trabajo sistemática, ordenada que crea una estructura duradera tanto para el GDR, los ayuntamientos, las asociaciones y la sociedad. Y en ese camino seguimos, en este IV Plan nos proponemos nuevos retos formación constante para los equipos políticos y técnicos, junta directiva paritaria, contar con un presupuesto estable, etc., en definitiva, aterrizar un abordaje que siga mejorando la calidad de las intervenciones.

En este empeño, el GDR Valle del Guadalhorce busca revisarse y cuestionarse cómo mejorar. Así en 2022, cuando aparecen las ayudas para la cooperación, se une a otros cuatros GDR para organizar un proyecto de igualdad. Los grupos participantes del proyecto de cooperación IGUALAB se propusieron elaborar un *Itinerario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos* uniendo esfuerzos en crear una herramienta que guiara este camino. Así este IV Plan se alinea con la propuesta metodológica de dicho itinerario y utiliza tanto el diagnóstico como la programación para poner en marcha las acciones que nos recomienda. Las orientaciones del itinerario nos orientan y asesoran sobre cómo transversalizar la igualdad, mejorando la profundidad y alcance de las acciones del grupo de desarrollo, consolidando y dando estructura sólida para que los avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres tengan mayor alcance y profundidad.

En el mismo sentido sumando con la propuesta de Naciones Unidas a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de la agenda 2030 nos alineamos en el plan de acción con las esferas que define las Coaliciones de Acción del Foro Generación Igualdad como urgentes incidir en los próximos años. Éstas esferas adaptadas a nuestras competencias son: Justicia y Derechos Económicos, Violencia contra las mujeres, Cohesión social y territorial, Acción feminista para la justicia climática, Tecnología e Innovación para la Igualdad y Movimientos de mujeres y Liderazgos feministas.

Asimismo, el Plan se alinea con la reciente **Comunicación de la Comisión** al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, una Visión a largo plazo para las zonas rurales de la UE: hacia unas zonas rurales más

fuertes, conectadas, resilientes y prósperas antes de 2040, que reconoce la brecha entre hombres y mujeres en materia de empleo en las zonas y el hecho de que muchas mujeres cuentan con contratos precarios o desempeñan un «papel invisible» en las sociedades rurales. Al mismo tiempo, las mujeres representan una importante fuerza motriz para la prosperidad y la inclusión social en las zonas rurales, especialmente a través del emprendimiento.

3. Marco Normativo

El presente IV Plan de Igualdad Equilibra, al igual que los anteriores planes realizados, se encuentra en concordancia y amparo de una amplia legislación a nivel regional, nacional, europeo e internacional. Las diferentes directrices en materia de igualdad de género nos servirán de guía y sustento para realizar el diagnóstico y enfocarnos en las áreas de actuación más relevantes de nuestra comarca.

El artículo 14 de la **Constitución Española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por **conferencias mundiales** monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

También hay que destacar que los artículos 20 y 21 de la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la **Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004**, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de**

2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Los avances en igualdad entre mujeres y hombres en los últimos quince años en España han sido muy significativos, situando a nuestro país por encima de la media europea (70,1% respecto de 67,42%) en el último Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2019). Sin embargo, tal y como muestra el informe de Igualdad de Género de la Comisión Europea de 2019, la desigualdad entre mujeres y hombres en los países miembros de la UE todavía existe en muchos ámbitos.

Actualmente, la ley que regula la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en España es la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo**. La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio.

Así pues, también contamos a nivel estatal con la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género.

En 2020 también se aprobó a nivel nacional el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel andaluz contamos con la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta ley tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género. También nos encontramos a nivel Andaluz la **Ley 13/2007, de 26 de noviembre**, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

La igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** de la Agenda 2030. El compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas supone una declaración de voluntad, con un ámbito material de una importancia y alcance sin precedentes, donde los retos y desafíos que enfrenta el desarrollo sostenible son inmensos, donde erradicar las desigualdades de género continúa siendo un reto clave.

A los efectos de este IV Plan de Igualdad, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) 5, 8 y 10 merecen una especial mención.

- El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.
- Del ODS 8 habla sobre el desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.
- El IV Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10, garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

En los últimos años se han aprobado nuevas legislaciones que abarcan diferentes realidades y otras que actualizan las ya impuestas. Es importante que se mencionen las siguientes leyes:

- La ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. La finalidad de ésta es la adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual.
- Así también se ha aprobado de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. La exposición de motivos explica que la Ley proyectada desarrolla y garantiza los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales a fin de erradicar las situaciones de discriminación y asegurar que "en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad". Bajo esta premisa, la ley define políticas públicas, elimina obstáculos y recoge demandas históricas de las asociaciones LGTBI para avanzar en el camino hacia la igualdad y la justicia social.

4. Resistencias y errores comunes

Tras los tres planes anteriores hemos podido aprender que es necesario reconocer las resistencias que se repiten y que dificultan la implantación de la perspectiva de género en el desarrollo de la comarca. Nombramos algunas de ellas:

- La idea de que no hace falta formación sobre género ni feminismo. Con lo que no se entiende el alcance la problemática ni la complejidad de la misma.
- Igualar “género” a “mujeres”. Cuando hablamos de incluir la perspectiva de género hablamos de incluir una categoría de análisis que detecta los roles, estereotipos, diferencias entre necesidades prácticas y estratégicas entre hombres y mujeres, así como la posición y la condición de ambos, no solo de mujeres.
- No contar con presupuestos específico para igualdad. Los GDRs no cuentan con una financiación para igualdad. A pesar de ello, el GDR Valle del Guadalhorce ha apostado fuerte contando con un área de igualdad y juventud, por lo que le otorgaría solidez contar con autonomía financiera anual para tener un programa continuo. El itinerario para la incorporación de la perspectiva de género elaborado bajo el marco del proyecto **IGUALAB**, ofrece esta pauta que hasta ahora no se ha podido cumplir *“En la medida en la que la trayectoria del GDR en materia de igualdad sea mayor y existan recursos, se recomienda, tal y como señalan los organismos internacionales, que al menos el 1% del presupuesto del GDR se dedique a desarrollar la política de igualdad del grupo (no se incluyen en este porcentaje los gastos de personal)”* Para cumplir esta pauta se necesita colaboración con entidades públicas a través de cuotas o convenios anuales.
- A menudo se considera el Género como un epígrafe a atender, dándole escasa importancia dentro de la organización/empresa/entidad o alegando que las instancias superiores no son consecuentes en su exigencia de transversalizar la perspectiva de género. En ambos casos es necesaria la pedagogía para atender a las entidades que quieren incorporar planes, pactos o medidas por la igualdad para que no solo sea un mero trámite.
- Se encarga a personas ya sensibilizadas que dedican su esfuerzo sin contar con apoyo. La igualdad debe ser transversal y permear a todas las áreas de la entidad.
- Resistencias a metodologías o procesos de reflexión que hacen que algunos hombres se puedan sentir culpables o heridos, preferir el *status quo*, permitiendo políticas ciegas al género.
- Se asume que el coste de oportunidad del tiempo de las mujeres o dedicado a la igualdad es cero. Por ello es importante dar valor, ser precisas y poner límites firmes con los avances alcanzado.
- Se planifica sectorialmente eludiendo múltiples aspectos de la vida de las mujeres y relegándolas a programas y proyectos de bienestar. Y por supuesto que ello

suma a la calidad de vida, sin embargo, es prioritario focalizar el trabajo por la igualdad en los objetivos precisos que reducen las brechas de género.

5. Evaluación III Plan Equilibra.

El anterior plan de igualdad comarcal abarcó desde el año 2016 al 2020, con una prolongación a 2021 debido de una parte a la situación sanitaria por la que hubo un parón nacional de todas las actividades y proyectos. Ya fuera de calendario en 2022 llegaron aprobadas ayudas para llevar a cabo proyectos previstos en dicho plan por lo que algunas acciones han llegado hasta 2023.

El diseño del III plan estuvo basada en la identificación de hechos que definían la situación de partida; éstos llevaban a definir los retos que teníamos y se materializaba en “proyectos estrella”, que de forma estratégica se proponían los siguientes: “Formación en género para el diseño de proyectos”, “Juventud formada e informada en género y sexualidad”, “Estrategias de comunicación”, “medidas en el GDR Valle del Guadalhorce”, “Por vosotros y nosotras... ¡pactemos!”, “Empoderamiento”, “Investigación y publicaciones” y “Coordinación, seguimiento y evaluación”.

Esta pensada arquitectura ha dado solidez a las intervenciones llevadas a cabo. Los proyectos estrellas se han nutrido de las acciones de todas las entidades a su vez. Se han creado infinidad de sinergias entre las diferentes entidades participantes: han nacido nuevas asociaciones, se han conocido personas claves, se han compartido exposiciones, se han impulsado políticas de personal... sirvan esto de ejemplo que iremos desgranando a continuación.

Sin duda una de las señas de identidad del III Plan Equilibra ha sido el compacto trabajo de la comisión Equilibra. Su labor ha excedido el mero seguimiento; todo el articulado de acciones ha tenido sus pilares en este grupo, siendo determinante para el desarrollo del plan. Han sido impulsoras de proyectos y seguidoras del cumplimiento de sus acciones previstas.

Si bien existe un documento expreso para la evaluación, nos parecía interesante incluir un apartado de evaluación del plan anterior que haga un resumen operativo de los resultados obtenidos de cara a mostrar claves que sirvan para orientar el trabajo en este nuevo plan.

Bajo la lógica de procesos, en la que operamos, es importante entender que no pretendemos hacer acciones puntuales o inconexas, sino que forman parte de un Plan participado por el territorio. Ello requiere evaluar, planificar, ejecutar y vuelta a empezar a evaluar... Especialmente porque trabajamos en la lógica de procesos, implica que recogemos el testigo de lo hecho anterior y nos proyectamos en aprovechar lo creado y mejorar lo que no funcionó.

Empezando por lo difícil: A MEJORAR.

Una de las dificultades más claras del plan es conseguir un recuento y evaluación de cada una de las acciones llevadas a cabo por cada entidad participante en igualdad. Por ello se ha optado por evaluar especialmente las acciones directas del plan en las que el GDR Valle del Guadalhorce ha tenido competencia, y se ha sumado las acciones de los ayuntamientos y asociaciones de las que se ha tenido constancia. Así se ha acotado y amortiguado la burocracia y las fluctuaciones que conlleva el trabajo con tantas entidades.

Nos hubiera gustado más participación de los pueblos más pequeños, pero somos conscientes que ni el Valle de Abdalajís ni en Almogía cuentan con centros de atención a mujeres o personal exclusivo de igualdad. Aun así, han llevado a cabo los pactos íntegramente con la consiguiente puesta en marcha de medidas para ello.

Las asociaciones siempre han tenido un papel importante en la evolución con respecto a igualdad de la comarca. Estar vivas quiere decir a menudo también cambiar. Cambios de personas, de formas de trabajo, de estar en primera línea a estar en otras líneas más traseras... Estas fluctuaciones se plasman en elementos como que la articulación del movimiento asociativo a través de la Federación Equilibra que surge tras el primer plan, ha ido cambiado su situación y su presencia en lo cotidiano de las reuniones de coordinación, no por ello dejan de estar activas, su posicionamiento y compromiso no ha cambiado siguen siendo un referente en la lucha por la igualdad de género en la comarca. Del otro lado de la balanza, han nacido otras asociaciones que agrupan a más, otras han renovado su junta directiva y estamos mejor comunicadas que nunca a través de las redes.

Lo más brillante. IMPACTOS

Entre los logros que consideramos se están consiguiendo gracias al trabajo de los planes de igualdad es la creación de estructuras sociales firmes, bases que hacen más sólida la igualdad independientemente de las personas que ocupan puestos o desarrollan trabajos, y esto es crucial para avanzar.

- Entre las sinergias más reconocibles está el compromiso creado entre todos los ayuntamientos por homogenizar estándares de calidad en la perspectiva de género. Todos los ayuntamientos han modificado el lenguaje de sus páginas webs, con todo lo que ellos suponen de modificar anuncios, información, formar a su personal, ... favoreciendo que todas las entidades locales de la comarca se dirijan a su población de la misma forma: con un lenguaje incluyente.
- Todos los ayuntamientos han implementado medidas para la conciliación. Cada entidad unas medidas diferentes, si bien han sido recurrentes la creación de espacios para la conciliación, adecuación horaria de reuniones a las mañanas, desconexión digital o ampliación de horarios

También el GDR Valle del Guadalhorce se ha visto variado

- Ha aumentado el porcentaje de mujeres en la Junta directiva. Este logro comenzó con la propuesta de un pacto por la paridad que, si bien no se admitió, sí consiguió generar debate y aumentar el número de mujeres socias activas entre la asamblea. Esto unido a la formación sobre empoderamiento llevado por Neus Alberto y financiado por la Consejería, promovió además que dos Asociaciones representadas en la comisión fueran las que ocupan dos vicepresidencias de la junta directiva del GDR Valle del Guadalhorce.
- El equipo técnico se ha formado, está sensibilizado y acepta el reto de mejorar en sus procedimientos para garantizar un alcance igualitario de los fondos que se gestionan.
- De numerosos territorios han contactado con el GDR Valle del Guadalhorce para que contaran su experiencia desarrollando el III Plan Equilibra. Es un impacto claro a través del espejo que han ofrecido otros territorios a los que les ha llegado resultados obtenidos y han querido conocer.

Encontramos impactos también que responden a la evolución conjunta en el abordaje de la igualdad.

- El entramado de agentes claves, asociaciones, personal técnico de igualdad, concejalas y grupo de desarrollo, ha generado colaboraciones sin precedentes. Sirva de ejemplo la creación de material expositivo por las asociaciones que ha recorrido muchos de los colegios de cada municipio. Mostrando una realidad común y aprovechando el recurso creado. Así veréis en la implementación de los proyectos estrella como las acciones han sido llevadas a cabo por los ayuntamientos, las asociaciones y el GDR Valle del Guadalhorce o la fusión de varias entidades. Creemos que esta metodología ha propiciado una imbricada coordinación que ha favorecido la creación de sinergias y colaboraciones entre las entidades.
- La planificación unida a la metodología propuesta ha hecho que podamos soportar los embistes de las dificultades afrontadas. Tener un plan de trabajo estructurado que daba los argumentos necesarios y las alianzas, ha conseguido que no pudiese obviarse la prioridad y la urgencia de poner en las agendas el trabajo por la igualdad en la comarca. Ha reducido perduraciones políticas que pudiesen aparecer. dando sostén al personal técnico en sus propuestas de trabajo al ser avaladas por un plan en el que se congregaban todos los ayuntamientos con sus diferencias posicionamientos. Por ello consideramos que la coordinación ha sido clave si bien ha sido tan fructífera gracias a la apuesta de las personas que componían la comisión de evaluación y seguimiento.

- Se detectan cambios en el tipo de actuaciones que se ofrecen. Pasando de acciones fundamentalmente lúdicas a acciones con más peso en la transformación personal y la formación en igualdad.
- A principios del III Plan de igualdad las acciones de igualdad se circunscribían al área de igualdad del ayuntamiento. Actualmente se ha transversalizado, pudiendo ver cómo se impregnan de perspectiva de género cultura, deporte, educación o juventud, especialmente las áreas más sociales, estando en proceso áreas como hacienda o infraestructuras.
- Con respecto al movimiento asociativo, detectamos que nacen asociaciones nuevas cuyo objetivo principal es promover la igualdad y otras que lo incorporan como una constante en sus intervenciones; se considera que ambos enfoques son muy necesarios. Sirva de muestra:
 - AFERUM, Asociación Feminista Rural Malagueña; cuenta entre sus filas con muchas otras asociaciones de mujeres y es muy activa dentro de la comisión.
 - María Cambrils Asociación de mujeres feministas
 - La Visible, Asociación Feminista de Mujeres neurodiversas
 - Imagina que se enfocan en el desarrollo participativo de personas diversas y jóvenes desde la perspectiva de género
 - Khosmo que nace promoviendo la ciudadanía activa con una mirada feminista.
- Si bien es difícil medir los cambios de actitud, podemos afirmar que la posición de la mayor parte de la población hacia la igualdad ha ido cambiando durante el III Plan, impulsado también por los acontecimientos sociales que lo han ido acelerando. Hoy en día estamos antes un cambio como sociedad marcado firmemente por el feminismo. No toda la ciudadanía está en la misma página, sin embargo, se nota que hemos pasado del primer capítulo. Se ha complejizado el debate, existe muchos feminismos, mucha información y todo ello, en cualquier caso, ha contribuido a mejorar como sociedad.
- La iniciativa empresarial de la comarca empieza a destacar por su especialización en igualdad, como es el caso de la consultora REDAGUA especializada en gestión de proyectos y formación en igualdad. También gabinetes de psicología como Psicoálora, o compañías de teatro como Teatro en Cuestión o Imaginé, ofrecen servicios especializados en igualdad y tienen sede en la comarca.

LA IGUALDAD HACE COMARCA: El trabajo participativo y de procesos genera impactos no previstos como resultados pero muy reseñables, sin duda creemos que ha sido contribuir al objetivo de consolidación territorial, al unirse la comarca en el plan, los pactos y las acciones llevadas a cabo, se han excedido las fronteras locales para apostar por lo comarcal, ya no solo el GDR Valle del Guadalhorce sino también las asociaciones y los

propios ayuntamientos. Aquí mostramos algunas de las claves y actividades principales que se evaluaron en cada uno de los proyectos estrella.

Formación para el desarrollo con perspectiva de género

A lo largo de los años se han realizado en la comarca formación en ámbitos como lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas, corresponsabilidad, planificación estratégica participada con enfoque de género, redes sociales, igualdad como derecho, masculinidades, empoderamiento y ecofeminismo. El público destinatario ha sido personal político y técnico de diferentes áreas y servicios ofrecidos en el municipio, así como a empresas o personas con interés en la materia.

Las formaciones han sido en formato presencial y tras la pandemia online, quedando un banco de cursos gratuitos a disposición de la población. Algunos ayuntamientos han ofrecido formación en igualdad a personal técnico de las diferentes áreas, al profesorado, y al alumnado de los centros educativos.

Juventud formada e informada en género y sexualidad

Dirigidas especialmente a alumnado de los centros educativos, se han desarrollado diferentes proyectos cuyo objetivo era mejorar la educación afectiva desde la perspectiva de género, dada su importancia en esta edad. Algunos proyectos han sido Revolución nini, El Cofre de Lilith o Generación Igualdad.

Ha sido crucial que el GDR Valle del Guadalhorce lleva desarrollando el programa Mediando en el Valle desde 2002 a través del cual, jóvenes, como agentes claves, se forman para mejorar la convivencia en el centro. Ello ha favorecido el acceso a la población joven de la comarca.

El público joven de más edad ha participado en acciones formativas a través de redes sociales o de las charlas contenidas en jornadas de igualdad como Brota Vida Fest o Igualab. Los ayuntamientos y la diputación de Málaga también han promovido formación en proyecto como la escuela de igualdad y diversidad, el proyecto Revolución Violeta.

Los propios centros educativos implementan sus planes de igualdad llevando acciones continuas con su alumnado: videos, exposiciones, post en redes. Vemos la importancia de seguir avanzando en igualdad con la población joven, por lo que proponemos seguir esta línea de intervención.

Estrategias de comunicación

Se han realizado diversas estrategias comunicativas durante el plan anterior entre las que se repiten anualmente concursos de cartelería y dibujos para fechas señaladas o manifestaciones, manifiestos y concentraciones especialmente los 8 de marzo y 25 de noviembre además de las convocatorias por asesinato de mujeres.

Particularmente se organiza un reconocimiento a las mujeres de la comarca alrededor del 14 de octubre el día de las mujeres rurales, conmemorando diferentes aportaciones especialmente por grupos: costureras, maestras, mujeres agrarias... son algunas de las galardonadas.

También se han realizados programas de televisión local como el reconocimiento a las faeneras de la comarca, exposiciones fotográficas como “Mujeres para quitarse el sombrero”, “Hablamos las mujeres” o campañas de concienciación sobre la violencia de género.

Durante 2022-23 se ha implementado “La hora del destape” una sección en el Instagram del GDR Valle del Guadalhorce donde hacer pedagogía feminista que ofrezca herramientas para “destapar = visualizar” opresiones patriarcales y formas de abordaje desde la perspectiva de género.

A nivel interno existe un grupo de *Whatsapp* donde se comparte asiduamente información relativa a igualdad en la comarca, así como otras informaciones de interés. Ésta es la vía más rápida y operativa que actualmente cuenta la comarca para difundir iniciativas relativas a igualdad.

Cabe destacar la constante reinención y la adaptación cada vez más rápida a los nuevos medios de comunicación de masas que incluyen las redes sociales y la creación de contenido digital. Un camino por el que seguir explorando e innovando, ante un panorama comunicativo en continua expansión.

Medidas GDR Valle del Guadalhorce

Desde el grupo de desarrollo rural se han introduciendo medidas para promover una distribución equilibrada de los fondos FEADER que se gestionan. Son criterios de selección o de admisión asignados a determinadas líneas de ayuda (agraria, turismo, pymes e innovación social). Se les pide que cuenten con el criterio de género para poder ser financiadas o incrementar la puntuación (son órdenes de concurrencia competitiva). Esto supone que la empresa sea propiedad de mayoritariamente mujeres (más del 50% de las acciones) o que implemente planes o pactos por la igualdad. Pudiendo acogerse a los pactos generados por el lenguaje o la corresponsabilidad por el III Plan Equilibra

Por su lado el propio grupo plasma su compromiso con la igualdad de diferentes formas: tiene un área de igualdad, elabora diagnósticos y planes de igualdad, firma los pactos de lenguaje y corresponsabilidad para su equipo técnico, hace las formaciones de igualdad, y forma parte de grupos de cooperación nacional que proyecten esta faceta de su misión tanto para aprender como para compartir.

Cabe destacar dicho proyecto de cooperación IGUALAB con el que se ha elaborado un itinerario para incorporar la perspectiva de género en las áreas y proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural participantes.

La propia Estrategia de Desarrollo Local (EDL) se impregna del diagnóstico de igualdad para implementar medidas que garanticen la revisión de la intervención con criterios de género. Y por su coordinación de la comisión Equilibra, órgano con peso y labor importante en la evaluación y seguimiento de los planes a lo largo de todos estos años.

Por vosotros y nosotras... Pactemos

Los pactos por la igualdad de género han sido una apuesta continua a lo largo de todo el plan anterior. Los pactos han sido los siguientes:

- Pacto por un lenguaje incluyente e imágenes no sexistas. Un pacto a través del cual entidades públicas y privadas se comprometían a cambiar el lenguaje de sus páginas web o redes sociales durante el primer año y de sus formularios el segundo.
- Pacto por la corresponsabilidad. Un pacto a través del cual entidades públicas y privadas se comprometían a adoptar al menos 2 medidas de 13 propuestas que faciliten la conciliación familiar y laboral, como por ejemplo la racionalización de horarios, la puesta a disposición de una sala de conciliación, el cambio en los horarios de las reuniones, o la desconexión digital entre otros.

Para ambos pactos las entidades firmantes debían realizar una formación certificada de ocho horas. Estos han sido firmados por todos los ayuntamientos de la comarca, así como por entidades públicas y privadas del territorio. Además, para facilitar el acceso y la asistencia a la formación existen dos posibilidades: un curso universitario gracias al convenio llevado por la asociación AFERUM o una plataforma online donde poder realizar la formación de manera telemática de forma cómoda y sencilla.

Se propuso un tercer pacto por la paridad que como se comentó no fue aceptado, pero si ha promovido el aumento de mujeres en la junta directiva.

Empoderamiento

Esta línea confluye con otros proyectos nombrados ya, especialmente llevados cabo por las asociaciones

- AFERUM en los proyectos de comunicación, como “Reconocimiento de las mujeres rurales”, programas de televisión (“Faeneras”, o “Hablamos las mujeres”) exposiciones “Yo soy feminista” o “Mujeres para quitarse el sombrero”. En sus inicios se encuentran la Ruta Violeta del Guadalhorce, donde se engarzan hitos personales y colectivos para las mujeres de la comarca.
- Amatista: Cafés feministas, donde se han abordado temas como “la menstruación”, “la menopausia”, “la coordinación contra la violencia de género en la comarca”
- Asociación Maria Cambrils, con reconocimiento a mujeres emblemáticas de su pueblo.

Varias asociaciones de nuestra comarca han participado de un proceso de empoderamiento guiado por Neus Alberto con la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Rural. Uno de los resultados más directos es la representatividad de las mujeres en las juntas directivas de muchos GDR de Andalucía, también para articularse a nivel Andaluz, las asociaciones han creado COAMUR (coordinadora Andaluza de Mujeres Rurales).

Proyectos relevantes para el empoderamiento confluyen con otros nombrados ya especialmente en el apartado de comunicación

Investigación y publicaciones

Actualmente la asociación AFERUM se encuentra en la fase documental que permitirá elaborar el libro “Mujeres en la historia del Valle del Guadalhorce”. Se trata de una publicación conjunta entre personas historiadoras de la comarca y versará sobre los aportes de las mujeres a lo largo de la historia de la comarca.

Hemos sido apoyo de alumnas universitarias que han realizado sus TFG (Trabajo Fin de Grado) y TGM (Trabajo fin de Master) versando sobre igualdad. Así como centro de prácticas curriculares y extracurriculares de la Universidad de Málaga.

Sabemos que la igualdad puede ser efímera por ello nos ocupamos de recoger resultados, programar y crear procesos que sirvan para para transformar a corto, medio y largo plazo. Sin duda el mayor valor aportado es el fuerte empuje de estar coordinadas comarcilmente.

6. Gobernanza del IV Plan

En el proceder del GDR Valle del Guadalhorce, la gobernanza de los proyectos es **una clave para garantizar el desarrollo participativo**. Pasamos a describir composición, tareas y periodicidad de reuniones:

| ÓRGANOS | Composición | Tareas | Periodicidad |
|---|---|---|--|
| Comisión Equilibra | Formada por las asociaciones de la comarca, las técnicas de igualdad de los CMIM (centros de información municipal de la mujer), y las concejalas de cada ayuntamiento. | <ul style="list-style-type: none"> - Hacer y validar propuestas. - Aportar al Equipo Técnico información y estadísticas para el diagnóstico. - Consensuar estrategias y líneas de actuación. - Seguimiento y evaluación del Plan. | Reuniones periódicas en todas las fases del Plan siguiendo la rutina ya creada en el plan anterior. |
| Equipo Técnico | Formado por personal propio del GDR y personal adjunto Paula García Guzmán María Salud González Guillén Lucía Holgado Fernández Ana Hevilla Ordóñez | <ul style="list-style-type: none"> - Diseño metodológico. - Búsqueda documental. - Análisis estadístico - Entrevistas. - Convocatoria de reuniones de trabajo. - Redacción del diagnóstico y del plan. - Coordinar e implementar acciones del plan. - Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan. | Permanentemente durante toda la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del Plan. |
| Personas y Grupos participativos | Personal técnico de empleo Personal político (área de igualdad | <ul style="list-style-type: none"> - Apoyar al equipo técnico y a la Comisión en la misión del plan. | <ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas a personas claves. - Grupos Focales |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | y área desarrollo rural) Junta Directiva CMIM | - Aportar información y hacer propuestas de actuación viables. | |
|--|---|--|--|

7. Misión, visión y valores

La **misión** del IV Plan de Igualdad EQUILIBRA entre mujeres y hombres es ***impulsar un Desarrollo Rural con perspectiva de género en el Valle del Guadalhorce.***

La **visión** se materializa a través de la ***creación de una herramienta (El IV Plan Equilibra) que priorice, pauté y ajuste a las posibilidades reales, acciones a seis años que contribuyan a alcanzar la implantación del principio de igualdad en el valle del Guadalhorce.*** Esto se llevará a cabo creando espacios compartidos de colaboración y corresponsabilidad entre entidades, dando lugar al crecimiento y co-creando en igualdad.

Los **valores** que guían la elaboración de este Plan son los siguientes:

- ❖ Nuestro análisis de la realidad es desde la **PERSPECTIVA DE GÉNERO**: consideramos que es necesario conocer la situación diferencial de mujeres y hombres en el medio rural. A pesar de las políticas y medidas puestas en marcha para lograr la igualdad de mujeres y hombres, aún quedan muchas distancias que acortar. Por eso, es necesario seguir avanzando, diseñando políticas que ayuden a superar de manera completa las desigualdades y estableciendo medidas específicas que favorezcan la igualdad. Necesidades prácticas y estratégicas. Análisis de las desigualdades y discriminaciones de género que existen en el territorio del diagnóstico, detectando sesgos y brechas donde se perpetúan las desigualdades.
- ❖ Transformar realmente implica la **TRANSVERSALIDAD** de los temas de género en todas las dimensiones de nuestro trabajo, incluyendo cambios a nivel político, organizativo y en todas las áreas de intervención; tanto hacia dentro: la dinámica interna con el fortalecimiento de nuestra propia capacidad procedimiento, directrices, formación, estructura organizativa; como hacía fuera implementando los programas y proyectos hacia la población.
- ❖ Promover el cumplimiento de los mandatos establecidos por la **LEGISLACIÓN VIGENTE** en materia de igualdad, tanto los más generales relativos al empoderamiento de las mujeres, al cambio de valores y la introducción de la perspectiva de género en los programas y actuaciones que se desarrollen en este ámbito, como los más específicos que básicamente están dirigidos a establecer a las mujeres como titulares o cotitulares de las explotaciones, a promover

actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el medio rural y a desarrollar una red de servicios sociales para atender personas dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el mundo rural.

- ❖ Abordamos el plan desde la perspectiva de la **INTERSECCIONALIDAD**. Esto es la creencia de que las injusticias y opresiones están interrelacionadas y no pueden ser resueltas por separado. En un mundo complejo la solución a las desigualdades no puede centrarse en un solo aspecto. A través de estos procesos, se crean formas interdependientes de privilegios y opresiones (colonialismo, racismo, homofobias, patriarcado). La interseccionalidad promueve una visión de la realidad de los seres humanos como moldeada por la interacción de diferentes “locus sociales” (raza, etnia, género, clase, sexualidad, edad, funcionalidad, religión...).
- ❖ Nuestro enfoque cuenta con el **CONOCIMIENTO SITUADO** de donde vivimos. Con toda la información teórica, se hace necesario también conocer las alianzas, los poderes fácticos, cómo la situación se presta a hacer según qué cosas. Reconocer los procesos que van desde lo individual y colectivo, con un carácter multidimensional y transformador, combinando elementos culturales de identidad con una política social de justicia e igualdad, junto con políticas que avancen en la autonomía y libertad. Dentro de estos horizontes, se propone atender a partir de los muchos lugares desde donde se mira la realidad, siendo indispensable situarse en el contexto y por lo tanto se hace necesario mostrar cuál es la perspectiva desde la que miramos, por eso el conocimiento siempre será parcial y situado. De la articulación de todas las miradas y perspectivas se podría tener un conocimiento más cercano o profundo de la realidad.
- ❖ La **COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN** institucional, pública y privada, materializándose en la permanente coordinación, colaboración e interlocución a través de una comisión de seguimiento y evaluación. Se constituye como motor que promueve la **inteligencia colectiva** desplegando actuaciones que fomenten la mayor **participación de las mujeres** en los ámbitos de decisión.
- ❖ **COMUNICACIÓN y TRANSPARENCIA**. Trasladar a los diferentes grupos de interés cómo la implementación del Plan revierte en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el territorio y, por ende, en el bienestar y calidad de vida de la ciudadanía. Una comunicación que sea accesible entre las personas del territorio para favorecer la participación en el Plan. Queremos dar visibilidad a las mujeres del territorio o referentes en su hacer, presentarlas como agentes activos, dinámicos e imprescindibles para el desarrollo igualitario y sostenible y, especialmente, a los movimientos de mujeres y sus acciones colectivas. Utilizar una comunicación incluyente, que deconstruya estereotipos de género y que otorgue igual valor a los diferentes roles que en el territorio desempeñan mujeres y hombres. Para ello, es necesario diversificar los canales de comunicación (web, redes sociales, cartelería, podcast, radio, sesiones de trabajo presenciales,

etc.), así como dar información periódica de los logros conseguidos en igualdad y cómo revierte en el desarrollo comarcal.

- ❖ Detectar los poderes, reconocer donde reside la **POSICIÓN Y LA CONDICIÓN DE LAS MUJERES** en el control de los recursos (materiales, ideológicos, simbólicos...) y promover procesos por los cuales las mujeres acceden a él y se refuerce su protagonismo en todos los ámbitos sociales. El **EMPODERAMIENTO** es tanto un valor como una meta en sí mismo, redefine el concepto de poder como capacidad, así como la influencia y la participación en el cambio social.

DIAGNÓSTICO

PLAN DE IGUALDAD DE LA COMARCA VALLE DEL GUADALHORCE 2023-2029



Diagnóstico

Conocer la realidad de la que partimos es necesario para entender donde se quiere intervenir. Para este IV Plan Equilibra se ha seguido la propuesta metodológica ofrecida por el Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino para el diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural. Una exhaustiva búsqueda de información que ha supuesto un salto cualitativo con respecto a planes anteriores. Siendo la primera vez que podemos alcanzar a conocer datos de la comarca con respecto a usos del tiempo, percepción de la calidad de vida o estereotipos y actitudes sexistas.

Para el análisis se ha considerado **'sexo'** como una característica biológica (*fundamentalmente hormonal y genital*) y **'género'** como la *'construcción social'* (asigna cualidades como *hombres valientes, mujeres delicadas*). A su vez regido por el **sistema imperante sexo-género** que define las relaciones entre hombre y mujeres, considerando todo lo demás como una desviación de la norma. Si bien todo esto está en definición, actualmente hemos considerado que siguen siendo categorías necesarias para describir y entender la realidad de nuestra comarca.

8. Metodología

Objetivos del estudio

El objetivo principal es conocer el alcance de la desigualdad de género en los pueblos de estudio. Objetivos específicos:

- Conocer la situación sociodemográfica del Valle del Guadalhorce
- Conocer la situación laboral de mujeres y hombres del Valle del Guadalhorce
- Conocer las diferencias en los usos del tiempo de mujeres y hombres rurales del valle del Guadalhorce.
- Acercarnos al alcance de la violencia de género en el Valle del Guadalhorce.
- Conocer la percepción de las mujeres y hombres rurales sobre su calidad de vida.
- Analizar la persistencia de valores y actitudes sexistas en las mujeres y hombres rurales en el Valle del Guadalhorce.

Universo de estudio

El universo de estudio es la población que reside en los pueblos que abarca el Valle del Guadalhorce: Alhaurín el Grande, Álora, Almogía, Cártama, Coín, Pizarra, Valle de Abdalajís. Esta zona está definida como zona rural. El medio rural queda definido, según la ley 45/2007 de 13 de diciembre, de desarrollo sostenible del medio rural, como el espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores

definido por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por km².

La superficie de la zona rural del valle del Guadalhorce abarca un total de 722,9 km², integrado por 7 municipios con un total de 107.858 habitantes, 53.606 mujeres y 54.252 hombres.

El universo de estudio, está compuesto por las mujeres y hombres residentes en la comarca del Guadalhorce mayores de 15 años. Para el estudio, la población comprendida en esta edad se divide a su vez en cuatro grupos de edad diferentes que son los siguientes: de 15 a 29 años, de 30 a 44 años, de 45 a 64 años y de 65 años y más. Esta división de tramos de edad se ha realizado basándonos en la estratificación que hace el SIMA (Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía).

Para realizar la recogida de información se ha tenido en cuenta tres variables poblacionales para estratificar la muestra: el tipo de municipio rural de residencial (a revitalizar, intermedio y periurbano), la edad (personas mayores de 15 años y a su vez dividido en los cuatro grupos arriba mencionados) y el sexo de las personas habitantes en los pueblos de la comarca del Guadalhorce.

Tabla8.1: Población objeto de estudio según municipio rural de residencia, edad y sexo

| Tipo de municipio | Municipio | Edad | Habitantes | | |
|----------------------|--------------------|---------------|------------|---------|-------|
| | | | Mujeres | Hombres | Total |
| A revitalizar | Almogía | 15-29 años | 324 | 311 | 635 |
| | | 30-44 años | 354 | 413 | 767 |
| | | 45-64 años | 558 | 635 | 1.193 |
| | | 65 años y más | 396 | 389 | 785 |
| | Valle de Abdalajís | 15-29 años | 186 | 184 | 370 |
| | | 30-44 años | 205 | 227 | 432 |
| | | 45- 64 años | 382 | 432 | 814 |
| | | 65 años y más | 331 | 274 | 605 |
| Intermedio | Álora | 15-29 años | 1.071 | 1.130 | 2.201 |
| | | 30-44 años | 1.260 | 1.388 | 2.648 |
| | | 45-64 años | 2.013 | 2.112 | 4.125 |
| | | 65 años y más | 1.410 | 1.208 | 2.618 |
| | Pizarra | 15-29 años | 771 | 759 | 1.530 |
| | | 30-44 años | 1.046 | 1.121 | 2.167 |
| | | 45-64 años | 1.418 | 1.425 | 2.843 |
| | | 65 años y más | 782 | 666 | 1.148 |
| Periurbanos | Alhaurín el Grande | 15-29 años | 2.179 | 2.242 | 4.421 |
| | | 30-44 años | 2.733 | 2.660 | 5.393 |

| | | | | | |
|--|---------|---------------|-------|-------|-------|
| | | 45-64 años | 3.763 | 3.796 | 7.559 |
| | | 65 años y más | 2.244 | 2.002 | 4.246 |
| | Cártama | 15-29 años | 2.072 | 2.179 | 4.251 |
| | | 30-44 años | 3.522 | 3.562 | 7.084 |
| | | 45-64 años | 3.590 | 3.804 | 7.394 |
| | | 65 años y más | 1.682 | 1.549 | 3.231 |
| | Coín | 15-29 años | 1.983 | 1.982 | 3.965 |
| | | 30-44 años | 2.578 | 2.522 | 5.100 |
| | | 45-64 años | 3.245 | 3.442 | 6.687 |
| | | 65 años y más | 1.950 | 1.681 | 3.631 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SIMA (Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía)

A continuación, se hace un resumen de las principales características sociodemográficas que definen a cada uno de los grupos de edad en los que se divide el universo de estudio:

Grupo de edad de 15 a 29 años

Son el grupo compuesto por las personas nacidas entre 1994 y 2008.

Algunas de las características sociodemográficas de la población de 15 a 29 años son las siguientes:

- En términos de educación, la mayoría de la población de 15 a 29 años en España tiene educación secundaria completa, y un número significativo de jóvenes han completado estudios universitarios o de formación profesional. En cuanto a las zonas rurales, muchas personas de este grupo de edad tienen educación primaria o secundaria completa, aunque también hay un número significativo de personas con educación universitaria.
- En cuanto al empleo, la tasa de desempleo en la población de 15 a 29 años en España es una de las más altas de Europa, aunque ha disminuido en los últimos años. Mucha población joven también tiene trabajos precarios y temporales. En la población rural, la tasa de actividad laboral en la población de 15 a 29 años es menor que en las zonas urbanas, en parte debido a la falta de oportunidades de trabajo y a la migración a las ciudades en busca de mejores oportunidades.
- En cuanto a la vivienda, la mayoría de los jóvenes de 15 a 29 años en España viven con sus padres o familiares, aunque un número significativo de jóvenes también vive en pisos compartidos o alquila su propia vivienda.
- En cuanto al acceso a la tecnología, la población de 15 a 29 años en España es una de las más digitalmente activas y están altamente conectados a internet y a las redes sociales. En cuanto al acceso a la tecnología, la brecha digital es más pronunciada en las zonas rurales de España, lo que puede limitar el acceso de las personas de 15 a 29 años a información y servicios en línea.

- En términos de diversidad, la población de 15 a 29 años en España es cada vez más diversa y multicultural, con una creciente población de jóvenes inmigrantes y de descendencia multicultural.

Grupo de edad de 30 a 44 años

Son las personas nacidas entre 1979 y 1993.

Las características sociodemográficas de la población española de entre 30 y 44 años:

- La población de 30 a 44 años es una de las más activas en términos económicos, ya que se encuentra en plena edad laboral y productiva.
- Esta población suele tener una mayor tasa de ocupación y estabilidad laboral que los jóvenes menores de 30 años. En la población rural, la tasa de actividad laboral en la población de 30 a 44 años es menor que en las zonas urbanas, en parte debido a la falta de oportunidades de trabajo y a los roles de cuidado que a menudo se les asignan en la familia.
- En términos de género, hay una mayor igualdad en la tasa de actividad económica y en la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres en esta edad, aunque todavía persisten desigualdades en términos de salarios y oportunidades de carrera.
- La mayoría de las personas de esta edad han completado su educación secundaria y un alto porcentaje ha obtenido algún título de educación superior.
- La edad de 30 a 44 años es un período en el que muchas personas se establecen en su vida personal, familiar y social. Por lo tanto, esta población tiene una tasa relativamente alta de hogares formados por parejas y/o hijos.
- En términos de vivienda, la población de 30 a 44 años en las zonas rurales de España tiende a vivir en casas más grandes y a menudo poseen su vivienda.
- A menudo, estas personas son responsables de cuidar tanto a sus hijos como a sus padres o familiares mayores, lo que se conoce como la "generación sándwich".
- La población rural de 30 a 44 años en España a menudo está involucrada en la vida comunitaria y en actividades sociales y culturales, lo que puede ser una fuente de apoyo social y emocional.
- Esta población es más propensa a estar conectada a internet y a utilizar tecnología en comparación con generaciones mayores. Además, esta población suele ser un objetivo importante para la publicidad y el marketing de bienes y servicios relacionados con la familia, la casa y el ocio. En cuanto al acceso a la tecnología, la brecha digital es más pronunciada en las zonas rurales de España, lo que puede limitar el acceso de las personas de 30 a 44 años a información y servicios en línea.

- Finalmente, la población rural de 30 a 44 años en España puede enfrentar desafíos específicos en términos de acceso a servicios básicos y oportunidades de trabajo, así como limitaciones en el acceso a tecnología y recursos digitales.

Grupo de edad de 45 a 64 años

Son el grupo de personas nacidas entre 1959 y 1978.

Algunas de las características sociodemográficas **genéricas** de la población española de entre 45 y 64 años:

- En España, esta población se encuentra en su mayoría en plena edad laboral, aunque con mayor experiencia y formación que la población de 30 a 44 años.
- A medida que envejecen, las personas de esta edad pueden experimentar dificultades para encontrar trabajo y pueden tener que lidiar con la discriminación laboral debido a su edad. En la población rural, la tasa de actividad laboral en la población de 45 a 64 años es menor que en las zonas urbanas, en parte debido a la falta de oportunidades de trabajo y a los roles de cuidado que a menudo se les asignan en la familia.
- En términos de género, las mujeres de esta edad tienden a tener una menor participación en el mercado laboral que los hombres, debido en parte a los roles de cuidado que a menudo se les asignan en la familia.
- La mayoría de las personas de esta edad tienen educación secundaria completa y, a menudo, una formación universitaria o de posgrado.
- En esta edad, las personas pueden tener hijos que ya han dejado el hogar y también pueden estar cuidando de sus padres mayores.
- Además, esta población también puede estar preocupada por su propia salud y bienestar, y puede ser un objetivo importante para la publicidad y el marketing de productos y servicios relacionados con la salud y el envejecimiento activo.
- La población rural de 45 a 64 años en España a menudo está involucrada en la vida comunitaria y en actividades sociales y culturales, lo que puede ser una fuente de apoyo social y emocional.
- En términos de uso de tecnología, la población de 45 a 64 años ha aumentado su presencia en línea en los últimos años y utiliza la tecnología para mantenerse conectados con amigos y familiares, para buscar información y para realizar compras en línea. En cuanto al acceso a la tecnología, la brecha digital es más pronunciada en las zonas rurales de España, lo que puede limitar el acceso de las personas de 45 a 64 años a información y servicios en línea.
- Finalmente, a nivel demográfico, esta población en España ha ido en aumento en los últimos años debido al envejecimiento de la población general, lo que ha llevado a un creciente interés por políticas y medidas que aborden las necesidades

de los adultos mayores en áreas como el cuidado de la salud, el empleo y la protección social.

- Finalmente, la población rural de 45 a 64 años en España puede enfrentar desafíos específicos en términos de acceso a servicios básicos y oportunidades de trabajo, así como limitaciones en el acceso a tecnología y recursos digitales.

Grupo de edad de 65 años y más.

Grupo de personas nacidas antes de 1959.

Algunas de las características sociodemográficas de la **población rural** española mayor de 65 años:

- En España, la población rural es una proporción significativa del total de la población, y esta población ha ido envejeciendo en los últimos años debido a la migración de los jóvenes a las áreas urbanas.
- En las zonas rurales de España, la población mayor de 65 años puede enfrentar mayores dificultades para acceder a servicios básicos como atención médica, transporte y servicios sociales, debido a la distancia y la falta de infraestructuras.
- Muchas personas mayores en las zonas rurales de España viven en hogares unipersonales o en hogares de pareja, lo que puede aumentar su aislamiento social y la necesidad de servicios de cuidado y apoyo.
- En términos de educación, muchas personas mayores en las zonas rurales de España tienen una educación primaria o secundaria completa, pero es menos común que tengan educación universitaria.
- En la población rural, la tasa de actividad laboral en la población mayor de 65 años es menor que en las zonas urbanas, en parte debido a la falta de oportunidades de trabajo y a los roles de cuidado que a menudo se les asignan en la familia.
- En cuanto al acceso a la tecnología, la brecha digital es más pronunciada en las zonas rurales de España, lo que puede limitar el acceso de las personas mayores a información y servicios en línea.
- Finalmente, la población rural de más de 65 años en España puede enfrentar desafíos específicos en términos de vivienda, transporte, atención médica y servicios sociales, lo que puede aumentar su vulnerabilidad social y económica.

Muestreo

El muestreo se ha planteado teniendo en cuenta tres variables de estratificación: tipo de municipio rural, sexo y edad de la población.

En primer lugar, como paso previo a la realización del muestreo, se ha llevado a cabo una clasificación de los municipios de la comarca en función del grado de ruralidad de los mismos.

Para llevar a cabo la clasificación de los municipios españoles se ha seguido la metodología desarrollada en función de la definición de ruralidad de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. Según esta, los municipios rurales españoles se pueden clasificar en tres tipos de zonas en función de distintas características geográficas, demográficas y sociales: zonas a revitalizar, intermedias y periurbanas.

Esta clasificación se realiza de acuerdo a los criterios comunes para la clasificación de zonas rurales por las comunidades autónomas elaborados por la Dirección General para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural en el año 2009, unidad perteneciente al entonces Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

Para seleccionar una muestra representativa de la población rural, se ha realizado un tipo de muestreo basado en la estratificación de la población según las variables antes mencionadas (Pueblo, grupo de edad y sexo)

El tamaño muestral se establece en un principio 383 cuestionarios a población que habita en el valle del Guadalhorce, mujeres y hombres mayores de 15 años. El número de personas en cada uno de los estratos se ha decidido por asignación proporcional a la población, partiendo, en primer lugar, del municipio, después en base al sexo y, por último, según edad.

Finalmente, y debido a las dificultades encontradas para acceder a ciertos espacios y la limitación de tiempo y personal, la muestra se ha reducido a 311 encuestas (teniendo en cuenta las condiciones anteriormente comentadas).

Tabla 8.2: Encuestas realizadas por estratos

| Tipo de municipio | Municipio | Edad | Encuestas | | |
|-------------------|--------------------|---------------|-----------|---------|-------|
| | | | Mujeres | Hombres | Total |
| A revitalizar | Almogía | 15-29 años | 0 | 1 | 1 |
| | | 30-44 años | 1 | 0 | 1 |
| | | 45-64 años | 3 | 3 | 6 |
| | | 65 años y más | 0 | 1 | 1 |
| | Valle de Abdalajís | 15-29 años | 1 | 1 | 2 |
| | | 30-44 años | 0 | 1 | 1 |
| | | 45- 64 años | 4 | 0 | 4 |
| | | 65 años y más | 1 | 0 | 1 |

| | | | | | |
|--------------------|--------------------|---------------|----|----|----|
| Intermedio | Álora | 15-29 años | 5 | 8 | 13 |
| | | 30-44 años | 6 | 2 | 8 |
| | | 45-64 años | 7 | 7 | 14 |
| | | 65 años y más | 5 | 4 | 9 |
| | Pizarra | 15-29 años | 5 | 4 | 9 |
| | | 30-44 años | 5 | 3 | 8 |
| | | 45-64 años | 8 | 4 | 12 |
| | | 65 años y más | 4 | 2 | 6 |
| Periurbanos | Alhaurín el Grande | 15-29 años | 9 | 7 | 16 |
| | | 30-44 años | 15 | 9 | 24 |
| | | 45-64 años | 15 | 7 | 22 |
| | | 65 años y más | 7 | 3 | 10 |
| | Cártama | 15-29 años | 9 | 9 | 18 |
| | | 30-44 años | 13 | 10 | 23 |
| | | 45-64 años | 16 | 13 | 29 |
| | | 65 años y más | 8 | 7 | 15 |
| | Cóin | 15-29 años | 9 | 8 | 17 |
| | | 30-44 años | 14 | 3 | 17 |
| | | 45-64 años | 15 | 1 | 16 |
| | | 65 años y más | 8 | 0 | 8 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del muestreo

Herramientas de recogida de información

Cuestionario

Para la realización del presente estudio se obtiene información de carácter primario que se recopila a través de un cuestionario estructura que se aplica, telefónica o personalmente, a una muestra representativa de la población residente en el Valle del Guadalhorce, tanto mujeres como hombres. El cuestionario aplicado se puede consultar en el **Anexo I**.

El cuestionario ha sido una adaptación del cuestionario usado para el Diagnóstico de igualdad de género en el medio rural del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en el año 2021. Éste se ha dividido en varios bloques temáticos, coincidentes con los objetivos perseguidos con la realización del presente estudio. Los bloques que conforman el cuestionario son los que se indican a continuación:

- **Caracterización sociodemográfica:** en este bloque se realizan preguntas sobre las principales variables sociodemográficas de las personas, como son el sexo, la edad, nivel de estudios, etc.
- **Datos sobre la situación laboral:** este bloque recoge las diferentes variables que tienen que ver tanto con la situación laboral de la población entrevistada como su posición.
- **Descripción de la unidad de convivencia:** se pregunta sobre la situación de convivencia de la población entrevistada, con variables como el estado civil, número de miembros en el hogar, convivencia con personas en situación de dependencia, etc.
- **Usos del tiempo:** se analiza la distribución del tiempo de la población entrevistada en las diferentes actividades.
- **Percepción de la calidad de vida:** se han planteado distintos ítems sobre la calidad de vida en el medio rural en los que las personas entrevistadas deben posicionarse según sus creencias.
- **Presencia de estereotipos, valores y actitudes sexistas:** se trata de medir la presencia de actitudes sexistas en la población del medio rural a través de diferentes ítems o afirmaciones sobre las que deben posicionarse las personas encuestadas.

Entrevistas

Se han realizado entrevistas a personas clave de la comarca, con las que se ha reflexionado sobre necesidades detectadas y claves de intervención. Sus testimonios ilustran con su experiencia aportando información cualitativa al respecto.

Para identificarlas ello se ha diseñado la siguiente clave:

- Cristina Corrales Rodríguez. Directora del Colegio Mariana Pineda de Cerralba y Zalea (Pizarra)<EEedCCR> (Entrevista Educación iniciales del nombre).
- M^ª Cristina López de Goicoechea. Técnica del CADE de Álora. <EEemCLG> (Entrevista Empleo iniciales del nombre).
- Marta Rivas Fuillerat. Coordinadora de Ayuda a Domicilio de Cártama<EDoMRF> (Entrevista Domicilio iniciales del nombre)
- M^ª Carmen Serrano Cepas. Coordinadora de Cuidados del Centro de Salud de Coín. <ESaCSC> (Entrevista Salud iniciales del nombre)
- Isabel Méndez Reina. Antigua concejala de Igualdad del Ayuntamiento del Valle de Abdalajís. <EPoIMR> (Entrevista Política Iniciales del nombre)

Estudios de caso

Paralelamente, para estudiar la violencia de género en la comarca se ha realizado un estudio de casos con la colaboración de los Centros de Información a la Mujer de Álora, Alhaurín el Grande, Cártama, Coín y Pizarra.

Para ello se ha diseñado un cuestionario (Anexo II) que las profesionales de estos centros han podido completar con los datos de los perfiles de las mujeres que atienden. De esta forma hemos podido conocer un poco más cuál es el perfil de las mujeres atendidas en la comarca, al menos el de aquellas que acuden a los Centros de Información a la Mujer, aunque sabemos que no son todas las que sufren violencia de género.

Comisión Equilibra

Durante el proceso de creación de este plan, la comisión ha mantenido nueve reuniones. Durante las mismas se han desarrollado diferentes dinámicas participativas, vamos a reseñar algunas de las más relevantes por sus aportaciones al proceso.

La primera para el diseño del diagnóstico tuvo lugar el 15/11/2022, en ella se trabajó sobre "Apuntes para la planificación", Ítems para del diagnóstico y Herramientas inspiradoras" El objeto de este trabajo fue identificar los elementos que estaban más vivos después de lo aprendido tras el plan anterior, de forma que este aprendizaje impregnara el diseño del nuevo plan.



La comisión durante proceso de creación conjunto del diagnóstico

Una vez definidas las áreas del diagnóstico, en la reunión del 21/02/2023 se trabajó sobre los ítems más relevantes que debía contener cada uno de ellos. Aquí el trabajo técnico se enfocó en extraer la experiencia de las personas integrantes de la comisión.



La comisión durante proceso de creación conjunto del diagnóstico

También se han utilizado testimonios acontecidos durante la comisión, para ellos se usa el código <CEq> (Comisión Equilibra).

Grupos focales

Este proceso ha sido especialmente relevante para la elaboración del plan de acción y la priorización de propuestas, por ello se explica en la segunda parte. Los testimonios se codifican con <GFo> (Grupos Focales).

Fuentes estadísticas

Las principales fuentes de información secundarias de carácter cuantitativo que se han utilizado son las siguientes:

Instituto Nacional de Estadística (INE): El Sistema estadístico de la Administración del Estado es el encargado de elaborar las estadísticas oficiales del Estado español (estadísticas para fines estatales), así como de las estadísticas oficiales del Sistema Estadístico Europeo (estadísticas europeas). Se han usado diferentes fuentes, de manera más indirecta en publicaciones y estadísticas para la realización del cuestionario inicial (adaptado del realizado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en 2021)

Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA): es un órgano perteneciente a la Conserjería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, resultado de la fusión del Instituto de Estadística de Andalucía y el Instituto de Cartografía de Andalucía. A través

de éste hemos podido acceder a estadísticas y datos poblacionales, y al Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA).

Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA): es un banco de datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía que ofrece gran cantidad de información estadística multitemática y multiterritorial. Con la información extraída del banco de datos se elaboran también unas fichas municipales denominadas Andalucía pueblo a pueblo, que ofrecen una síntesis de indicadores estadísticos. Gracias a este banco de datos hemos podido acceder al número de habitantes por municipio de nuestra comarca desagregadas por edad y sexo. Estos datos nos han permitido calcular la muestra.

Instituto Andaluz de la Mujer (IAM): El Instituto Andaluz de la Mujer es un organismo adscrito a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación para la promoción de la igualdad de género. Hemos consultado el Programa Asocia, entre otros, que tiene como objetivo conocer en profundidad la realidad de las asociaciones y federaciones de mujeres de Andalucía, para mejorar y cubrir posibles carencias e impulsar nuevas líneas de actuación, centrándose en la relación de las entidades entre sí.

Fundación Málaga, Desarrollo y Calidad (MADECA): es una organización sin ánimo de lucro, responsable de diseñar, gestionar e impulsar el Plan de Actuaciones Estratégicas para el desarrollo socioeconómico de la Provincia de Málaga. El Plan integra aquellos proyectos estratégicos relacionados con el empleo, la educación, la cultural, el turismo, la salud, la energía, las infraestructuras, la cooperación transfronteriza, etc., que suponen una mejora en la calidad de vida de la ciudadanía. Esta entidad nos ha facilitado datos y gráficas poblacionales para el análisis de la encuesta y la posibilidad de hacer la comparativa de 2012-2022.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (por sus siglas en inglés, EIGE; European Institute for Gender Equality): Es el organismo europeo cuya misión es fortalecer y promover la igualdad de género en la Unión europea. Se emplea principalmente con dos finalidades: en primer lugar, como referente en la definición de terminología sobre conceptos de género, así como indicadores; y, en segundo lugar, como fuente que proporciona importante información sobre el uso del tiempo diferenciado entre mujeres y hombres.

Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo en Andalucía. Observatorio Argos. Es un sistema creado por el Servicio Andaluz de Empleo que proporciona información cuantitativa y cualitativa sobre factores claves para la definición, desarrollo y ejecución de las políticas activas de empleo en la comunidad Autónoma Andaluza, permitiendo a sus responsables diseñar planes, actuaciones y programas acordes a los cambios que se producen en el escenario económico, social y laboral y sobre la base del análisis cualitativo de las estadísticas obtenidas y explotadas por el sistema.

Consejo General del Poder Judicial. El Consejo General del Poder Judicial es un órgano constitucional, colegiado, autónomo, integrado por jueces y otros juristas, que ejerce funciones de gobierno del Poder Judicial con la finalidad de garantizar la independencia de los jueces en el ejercicio de la función judicial frente a todos. El CGPJ tiene la obligación de remitir a las Cortes Generales la Memoria anual sobre el estado, funcionamiento y actividades del CGPJ y de los Juzgados y Tribunales de España.

Fase documental

Tanto en la fase previa a la elaboración del Diagnóstico, como en la fase de análisis, se ha llevado a cabo una consulta de numerosas referencias bibliográficas tanto nacionales como internacionales sobre temas de género y desarrollo rural, así como sobre temas específicos relacionados con cada uno de los capítulos del análisis. Las fuentes de información consultadas son diversas (revistas de investigación libros, congresos, actas, catálogos páginas web, etc.) y pertenecen a distintas disciplinas científicas, fundamentalmente la sociología, la geografía, la antropología social, la economía y la psicología. Todas las referencias consultadas son recientes, por lo que aportan información sobre las relaciones de género y la realidad de medio rural válida en la actualidad. Del mismo modo, se ha incorporado información adicional recogida en obras de referencia de autoras y autores con amplia experiencia en materia de desarrollo rural e igualdad para apoyar las hipótesis y explicar, desde el marco teórico, los resultados obtenidos tras el proceso de investigación.

Todas las referencias bibliográficas concretas se podrán ver en la bibliografía de este Plan, así como otras guías que nos han servido de referencia o interesante de consultar para completar y ampliar conocimientos.

Ficha técnica

Datos cuantitativos

Cuestionarios:

| | |
|--|--|
| Tipo de estudio | Cuantitativo |
| Técnica empleada | Cuestionario |
| Universo de análisis | Población residente en los municipios del Valle del Guadalhorce mayores de 15 años |
| Muestra | 311 encuestas |
| Pretest | 6 encuestas |
| Nivel de confianza | 77% |
| Fecha de realización del trabajo de campo | De febrero a mayo de 2023 |

Cuestionario violencia de género:

| | |
|--|--|
| Tipo de estudio | Cuantitativo |
| Técnica empleada | Cuestionario |
| Universo de análisis | Mujeres víctimas de violencia de género que acuden a los Centros de Información a la Mujer |
| Muestra | 138 encuestas |
| Pretest | 3 encuestas |
| Fecha de realización del trabajo de campo | De abril a mayo de 2023 |

Datos cualitativos

| | |
|--|--|
| Tipo de estudio | Cuantitativo |
| Técnica empleada | Entrevistas |
| Universo de análisis | Personas claves en las áreas de estudio de este plan |
| Fecha de realización del trabajo de campo | De abril a mayo de 2023 |

Explotación de datos

Para realizar la explotación de datos se ha realizado el programa estadístico SPSS y Microsoft Excel 2016.

9. Implantación de la perspectiva de género en la política, planes y proyectos del GDR Valle del Guadalhorce

Nuestra entidad ha ido evolucionando en cómo incorporar la perspectiva de género. Si bien en un principio la mirada era intrigada y expectante; el devenir del trabajo nos ha ido demostrando su importancia. Actualmente se van recogiendo los frutos de una apuesta decidida por un desarrollo que no consideramos sostenible si no cuenta con la situación diferenciada de mujeres y hombres. Conocer bien la situación de partida, así como nuestras posibilidades de intervención nos da claves para seguir evolucionando.

Nos disponemos a realizar un diagnóstico de la propia entidad que elabora este plan, tal y como se propone en el *Itinerario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los grupos de desarrollo rural*; llevada a cabo por el grupo de Cooperación IGUALAB siguiendo su propuesta, describimos la situación de partida en tres ejes:

EJE I: La política y el modelo de gobierno

ARQUITECTURA DE GÉNERO.

Ya en los comienzos del GDR Valle del Guadalhorce ha estado presente su compromiso por la igualdad. En un primer momento el objetivo que así lo indicaba era “Promover la igualdad real y efectiva”. Actualmente éste objetivo sigue en las filas de los objetivos específicos y se ha incluido en el objetivo principal de la entidad como apuesta política que define su misión

"Promover el desarrollo endógeno, sostenible, y con perspectiva de género en el Valle del Guadalhorce"

Esto ocurrió en última renovación de los estatutos de 2016, cuando se introdujo la igualdad en el objetivo principal, se corrigió la redacción acorde al lenguaje incluyente y se añadió una recomendación en el “Artículo 19 Elección y sustitución de Junta Directiva” para promover que la junta directiva fuese paritaria.

“Con la finalidad de promover que la Junta Directiva sea un órgano de interlocución representativo de las mujeres y hombres de la comarca, se insta a que el proceso electivo integre medidas que incremente la presencia y articulación de mujeres, con objeto de alcanzar porcentajes de representación paritarios”.

La estrategia seguida para implementar dichos objetivos es contar con área técnica de igualdad, que a su vez enfoca ese propósito articulando las agentes claves en igualdad y organizando el trabajo en planes. Se han llevado a cabo tres planes de igualdad con un enfoque comarcal, ello ha servido conocer la realidad y pautar acciones con una visión de procesos. Esta progresión de compromiso ha definido la apuesta política y marcando la agenda de trabajo en igualdad que venimos desarrollando.

EL ORGANIGRAMA DE PARTICIPACIÓN DEL GDR VALLE DEL GUADALHORCE

Los órganos de participación de la entidad son:

- **Asamblea:** cuenta con 606 entidades y personas socias: Empresas: 141, Personas físicas 332, Asociaciones 104, cooperativas 21, Ayuntamientos y Diputación: 8
- **Junta Directiva:** La componen 31 personas representantes. De ellas 11 mujeres (35,48%) y 20 hombres (64,52%), estando ante los porcentajes más próximos a la paridad de su historia.

El perfil de las personas que componen la Junta Directiva son empresas, representante de asociaciones, concejalías y representantes de las administraciones. Entre ellas hay personas formadas en igualdad: representante de asociaciones y concejalas de igualdad.

La Comisión de seguimiento del Plan Equilibra ejerció presión para que hubiese un Pacto de paridad (40-60%) en las elecciones de Junta directiva 2020, querían incidir en cambiar las cifras de sólo 6 mujeres de las 31 personas y a pesar de no ser aceptadas ninguna de las propuestas si se consiguió un significativo aumento de las mujeres, de 6 a 11, como se puede observar. Como se viene avisando en los planes anteriores, la representatividad de las mujeres exige la demostración continua de méritos, conciliación familiar-laboral y el romper techos de cristal para entrar en espacios masculinizados, enfrentando resistencias propias del género donde las mujeres no entran con reconocimiento sino que ocupan lugares más marginales

- **Comisiones sectoriales.** Si bien en los comienzos de la entidad tuvo sentido esta distribución, en la actualidad se han ido reemplazando por entidades que vertebran sectores importantes en la comarca: Producción local de verdura y fruta, queserías, turismo, juventud e Igualdad de género. En concreto igualdad está articulado a través de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan Equilibra, que desgranaremos más adelante.

ESTRUCTURA TÉCNICA+ÁREA DE IGUALDAD

Nuestro GDR cuenta con las siguientes áreas de trabajo, desempeñando los puestos como sigue:

- Gerencia. Ocupado por Gerente de formación biólogo
- Administración general: Gestión de ayudas leader. Ocupada por una abogada y economista, y una administrativa
- Área de Agroindustria: Ocupado por una ingeniera agrónoma y una bióloga
- Área de Turismo; ocupado por dos diplomadas en turismo
- Área de comunicación; ocupado por una periodista
- Área de Igualdad y Juventud: ocupado por una trabajadora social.

La plantilla por tanto está formada por 6 personas, 5 mujeres y 1 hombre.

Área de Igualdad

El área de igualdad nace sobre 2001 a partir de las órdenes de género y juventud que saca la Consejería de Agricultura de la Junta de Andalucía para llevar a cabo acciones desde los GDRs.

Su existencia ha significado la fuerte apuesta por la igualdad de este grupo y como tal determina las constantes acciones para incorporar el enfoque de género en la entidad. Su personal tiene formación en igualdad, ello aporta carácter referencial en materia de igualdad en el territorio.

Cuando son requeridos servicios (formación, diseño, comunicación, organización de eventos, entre otros) se realizan contrataciones con entidades cuyo personal tenga experiencia y formación en igualdad.

Coworking

El GDR VG tiene la sede junto a otras entidades relacionadas con el desarrollo de la comarca. Algunas de ellas son el consejo regulador de la Aceituna Aloreña de Málaga, asociación de productos de la huerta, Asociación de pequeñas queserías, Asociación Turismo Guadalhorce, ... Ello favorece las continuas sinergias entre todas favoreciendo que el enfoque de género impregne el quehacer de todas.

VERTEBRACIÓN ENTORNO A LA IGUALDAD

No es fortuito que nuestra comarca apueste por la igualdad, este hecho está basado en el fuerte movimiento asociativo de mujeres, especialmente de los pueblos más grandes, que históricamente lo ha impulsado. Dada esta oportunidad, el GDR Valle del Guadalhorce apostó por apoyar su vertebración en un órgano superior: "Federación Guadalhorce Equilibra".

La federación tuvo un papel muy activo organizando proyectos muy relevantes: sobre liderazgo, empleo y empoderamiento. Fue en su momento órgano de interlocución por la igualdad con el GDR.

Y a partir del II Plan Equilibra se determinó la importancia de contar con una comisión comarcal para el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad con entidad propia y así surge la Comisión Equilibra.

Está formada por las asociaciones, el personal técnico de los CMIM y las concejalías de igualdad. La Comisión Equilibra desarrolla una labor de coordinación, información y seguimiento de las acciones que estaban previstas en el Plan de Igualdad, así como crea red entre las diferentes entidades. Existen muchos ejemplos de colaboración entre Ayuntamientos y asociaciones de diferentes pueblos, y viceversa gracias a las sinergias creadas y que se comparten.

A continuación, se describen algunas de las acciones desarrolladas para que se pueda entender sus funciones:

- Organización de formaciones para el personal político, técnico y empresas.
- Diseño e implementación de Pactos.
- Organización de actos en los que la Comisión acredita cumplimiento de planes y pactos de igualdad a terceros.
- Cooperación para la creación conjunta de exposiciones, programas de televisión, jornadas, etc.
- Acciones con incidencia política como días conmemorativos.
- Diseño de la estrategia de participación de las mujeres en el diseño de la EDL.
- Gestión de redes sociales para la difusión de eventos de igualdad de interés.

COLABORACIÓN Y ALIANZAS DEL ÁREA DE IGUALDAD

Provincialmente tenemos colaboraciones bidireccionales en temas de igualdad con la Diputación de Málaga, la OCA (Oficina Comarcal Agraria), la Universidad de Málaga y asociaciones/federaciones/coordinadoras de la provincia y Andalucía

A nivel autonómico resalta nuestra participación en las acciones propuestas por la Dirección General de Desarrollo Rural de la Junta de Andalucía.

EL PRESUPUESTO DEL ÁREA PARA EL III PLAN EQUILIBRA

Las acciones llevadas a cabo en el III plan Equilibra se ha financiado por los ayuntamientos, asociaciones y el propio GDR Valle del Guadalhorce.

La aportación del GDR Valle del Guadalhorce descontando los salarios financiados ha salido del programa de Desarrollo Rural Leader. Durante la convocatoria 2014-2020 en concreto han sido:

| Partida | Gastos financiados | Cantidad en Euros |
|---|--|-------------------|
| Gastos de funcionamiento (submedida 19.4) | Formación | 1 200€ |
| Proyectos Propios del GDR Valle del Guadalhorce (Submedida 19.2) | Formación Comunicación | 5067,74€ |
| Proyectos de cooperación IGUALAB (submedidas 19.3), | Itinerario para incorporar perspectiva género Imagen corporativa Podcast | 14.090,25€ |

| | | |
|---|---|-----------|
| | Encuentro ruralidad Feminismo y | |
| Otros: Diputación de Málaga. Innovación Social, Servicios Sociales | Charlas Brotavida fest Afectivo sexual Cofre Lilith | 3121€ |
| | Total presupuesto 2016 - 2022 | 23478,99€ |
| | Media presupuesto anual | 3913,17€ |

Con lo que se concluye nuestra entidad destina entorno al 0,97% de su presupuesto anual a desarrollar su política de igualdad. No encontrándonos lejos de lo recomendado por el *Itinerario para incorporar la perspectiva de género* realizado por la consultora IBAIN en el marco del proyecto de cooperación IGUALAB, que a su vez es la recomendación de organismos oficiales.

En la medida en la que la trayectoria del GDR en materia de igualdad sea mayor y existan recursos, se recomienda, tal y como señalan los organismos internacionales, que al menos el 1% del presupuesto del GDR se dedique a desarrollar la política de igualdad del grupo (no se incluyen en este porcentaje los gastos de personal).

EJE II: Gestión Interna. La integración de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos

LAS PLANIFICACIONES OPERATIVAS QUE GUÍAN NUESTRA INTERVENCIÓN SON LA EDL Y PLAN EQUILBRA

La EDL (Estrategia de Desarrollo Local) elaborada para el marco 2016-2020 está impregnada del enfoque de género, desde la planificación, ejecución y la evaluación; habiendo sido redactada tras el III Plan Equilibra se nutrió del mismo. Tanto en el diagnóstico, en la priorización y en el plan de acción está atravesado por la perspectiva de género; y gracias a ello se ha aterrizado en proyectos concretos de formación, dinamización, y estudio como este mismo.

Los Planes equilibra

Se han elaborado tres:

- 2006-2010 se trabajó especialmente en la vertebración del movimiento asociativo comarcal.

- 2011- 2015 se llevaron a cabo proyectos de empoderamiento y liderazgo de mujeres y se tomó parte en foros de decisión provinciales y andaluces.
- 2016-2020 (prolongado hasta 2022) Ha resaltado por la formación destinada a diferentes agentes claves del territorio, así como por la creación de Pactos por la igualdad que han involucrado tanto a entidades públicas como a empresariado y asociaciones.
- 2023. Estamos trabajando en la elaboración del IV Plan Equilibra.

FORMACIÓN

La entidad ha apostado por formar a su personal en igualdad. Algunos de los cursos impartidos han sido: *Módulo básico de igualdad, Lenguaje incluyente e imágenes no sexistas, programación estratégica con perspectiva de género; y Feminismo y activismo en Redes sociales*. También charlas en diferentes eventos sobre masculinidades, desarrollo con perspectiva de género o violencia de género. Y con población joven han sido varios proyectos de educación afectivo sexual los que se han desarrollado. Para la impartición de las diferentes formaciones se ha apostado por entidades con trayectoria y formación específica igualdad: consultoras especializadas y profesorado universitario.

En este último plan se ha habilitado una plataforma de formación en igualdad de género online. Ha tenido mucha aceptación, especialmente entre las empresas que solicitan ayudas, jóvenes universitarios, personal técnico de las diferentes administraciones. así como todo el equipo del GDRVG junto a las entidades que hacen coworking en el edificio la Huerta.

CORRESPONSABILIDAD

Se han impulsado medidas para facilitar que el personal concilie su vida laboral con la personal, a través de la firma del Pacto Edificio la Huerta por la corresponsabilidad. En él, el GDR VG se compromete a cumplir dos medidas: Crear un 'espacio de estar' para la atención de los cuidados en el edificio de trabajo y 'generar un proceso participativo entre el personal laboral para favorecer las medidas de conciliación que mejor se adapten a sus necesidades y las de la entidad'.

Ambas medidas se han implantado, además de ofrecer adaptación de horarios para compatibilizar la vida laboral y personal, trabajo por jornada continua y se están implantado los horarios de mañana para las reuniones de la Junta Directiva, favoreciendo que estén disponibles los servicios guarderías, centros de día y colegios. En este sentido las personas trabajadoras de la entidad están muy satisfechas por la firma de este pacto.

PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

Los datos se desagregan por sexo tanto en los proyectos como en la iniciativa leader tiene su propio programa de gestión, posibilitando el estudio del impacto en cada caso.

Hemos incorporado criterios de selección y elegibilidad en las líneas de ayuda FEADER. Se premia tanto que la empresa sea de mujeres como que pongan en marcha medidas de igualdad. Para ello se ofrecen dos pactos uno de lenguaje y otro de corresponsabilidad.

CONTRATACIONES DE SERVICIOS

De forma general nuestra entidad no cuenta con criterios de igualdad para la selección de expedientes de contratación, son los criterios económicos los que rigen la selección de presupuestos. Con la objeción de contratación de servicios para el área de Género y juventud donde se piden formación y experiencia en igualdad

REGIMEN INTERNO CONTRATACIÓN PERSONAL

Está recogido en dicho régimen el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS

Nuestra entidad es firmante del Pacto Edificio la Huerta por el lenguaje incluyente y las imágenes no sexistas. En él, la entidad se compromete a directrices de comunicación al respecto. Contamos con formación y nos acogemos a varios manuales de la Universidad y la Diputación de Málaga.

Actualmente tanto la comunicación como la redacción de textos está impregnada de lenguaje incluyente e imágenes no sexista e incluyente.

CARGA ADMINISTRATIVA

La gestión de las ayudas LEADER en el último marco ha creado una gran carga administrativa para todos los GDRs que la gestionan. Como se ha explicado en la política de la entidad, el GDR Valle del Guadalhorce, además de apostar por la gestión de los fondos LEADER, dinamiza proyectos de agroindustria, turismo, género y juventud. Para ello opta a más ayudas que a su vez generan más carga administrativa, ya que no es suficiente con la ayuda de gastos de funcionamiento (animación y explotación) de la submedida 19.4.

EJE III: Áreas de trabajo del GDR Valle del Guadalhorce y la integración de la perspectiva de género.

El trabajo desarrollado en igualdad forma parte de procesos. En ellos vamos aprendiendo gracias a conocer mejor la realidad, cualificarnos y construir una red más sólida por la igualdad en la comarca. El trabajo se ha ido articulando en Planes de igualdad desde 2006 hasta ahora y ello ha supuesto que se impregnen las áreas de trabajo del GDR y ello es lo que aquí venimos a contar.

Área Administración y Gestión de Ayudas

Éste área está en contacto con las personas promotoras de las ayudas que se gestionan en el GDR, les asesoran desde el primer momento y les acompañan en todos los trámites del procedimiento hasta su fin. En estas atenciones personalizadas se le informa de las medidas positivas de igualdad que tiene implantada la convocatoria. Su personal ha realizado toda la formación en igualdad propuesta desde el área. Y existe un continuo intercambio de impresiones sobre cómo está repercutiendo, desde la perspectiva de género, la gestión de las ayudas. Sirva de ejemplo el frecuente uso interesado de titular la empresa con el nombre de la mujer (en caso de parejas) para conseguir más puntuación en las ayudas; si detectan un posible caso de ello, las compañeras informan por separado a la promotora para que entiendan la situación y conozcan las consecuencias sobre ella en caso de no usar la ayuda adecuadamente. También nos derivan al área de igualdad empresas susceptibles de firmar los pactos por la igualdad para que podamos empezar el proceso de formación y acompañamiento con ellas.

Para la gestión de ayudas esta área se coordina con los CADEs (centro de Apoyo Desarrollo al Emprendimiento) de la comarca. También éste personal técnico ha seguido la formación en igualdad y conoce las políticas de igualdad del GDR Valle del Guadalhorce.

Área de Agroindustria

Esta área se enfoca en la dinamización del sector agrario, tanto ganadería como agricultura con un enfoque local y sostenible. Promociona productos estrellas de la comarca como la Aceituna Aloreña, el queso de cabra, el Tomate Huevo de Toro, las nueces pacanas o las mandarinas; pero también la industria agroalimentaria: queserías, aderezadoras, molinos, cárnicas u obradores.

Tanto su personal técnico como las asociaciones anejas han realizado la formación y se han unido a los pactos por la igualdad. Se aprovechan días conmemorativos 8 marzo y 14 de octubre día de las mujeres rurales para hacer visible su trabajo. Publicaciones en Redes sociales, participación en mesas temáticas, programas de radio, etc. Se hacen búsquedas de mujeres referentes en campos de investigación, agricultura, ganadería, industria para que participen en jornadas y hagan visibles mujeres en áreas STEAM

Se han llevado a cabo acciones positivas en el proyecto del Consejo Regulador de la aceituna Aloreña: Catas con perspectiva de género, charlas de las mujeres que lideran proyectos empresariales. Usan un lenguaje incluyente e imágenes no sexistas tanto para la redacción-justificación de proyectos como para sus campañas publicitarias.

Existe proyección de futuras acciones (videos, publicaciones, campañas...) para visibilizar el lugar y la posición de las mujeres en el sector, frecuentemente en lugares secundarios, ocultos tras los roles de cuidados y con precaria situación económica.

Las líneas de ayuda para agroindustria convocadas en el presente marco han tenido condicionalidad de género esto es, que necesitan cumplir el criterio de igualdad para poder optar a la misma. Se facilita este criterio ofreciendo los pactos por la igualdad de la comarca.

El área ofrece acompañamiento especializado en agroindustria teniendo un marcado carácter referencial para otros recursos de empleo de la comarca, por lo que reciben derivaciones de mujeres que desean emprender en el sector agrario.

En las últimas elecciones de las JD de las asociaciones anexas al área de Quesos y Aceituna Aloreña han sido elegidos presidentes de mujeres, siendo esto un cambio que sienta precedente y que significa a mujeres en espacios de poder masculinizados.

También estas asociaciones han rescrito sus estatutos con lenguaje incluyente, aprovechando incluso para cambiar la nominación de la propia asociación cuando usaba el masculino genérico para nombrar a quienes las integraban.

Área de Turismo

Desde esta área se impulsa el turismo sostenible conectado a los recursos del territorio. Se apoya a que mujeres empresarias tomen la iniciativa de emprender en este sector. Así como se visibiliza a las que hay en espacios como jornadas o seminarios. Recientemente se han organizado las Jornadas turísticas sobre digitalización, marketing y perspectiva de género en el sector turístico, se contó con la ponencia de la isla de la Palma donde se estudia el lugar de las mujeres en el turismo.

Su personal técnico ha realizado formación en igualdad al igual que la asociación Guadalhorce Turismo a través de la que se articula el sector. Se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos y publicaciones.

Se busca incentivar la participación mujeres en todas las actuaciones llevadas a cabo, ya que la mayoría de las empresas del sector están lideradas por hombres.

El GDR Valle del Guadalhorce ha convocado línea de ayudas para el emprendimiento en el sector turístico y tiene criterios de condicionalidad de género.

Área de Coeducación/Juventud

Entre la población joven que se encuentra en periodo escolar ponemos en marcha el programa "MEDIANDO EN EL VALLE", donde se aborda la convivencia en los centros

educativos y sirve para acercar los proyectos del grupo de desarrollo rural a la población joven de la comarca. El grupo de mediadoras y mediadores tienen un papel muy activo en los centros. Este proyecto lleva 20 años funcionando. Dentro de este programa se proponen talleres específicos de educación afectiva:

- El Cofre de Lilith. Talleres para autoconocerse, cuidarse y cuidar las relaciones, se aborda a través de dinámicas, debates, juegos, y actividades artísticas con las que aprender sobre las emociones, los tabúes y coger herramientas personales.
- Generación Igualdad. En colaboración con la asociación MZC (Mujeres en Zona de conflicto), siguiendo los pasos del Cofre de Lilith, más adaptado a la tecnología y más constante en el tiempo. Es necesario una actualización frecuente de contenidos, las tendencias y las formas que la población joven cambia con mucha facilidad.
- Conoce tu comarca. Proyecto para conocer el emprendimiento de la comarca. Se busca equilibrar la presencia de hombres y mujeres referentes, así como que sean empresas que se cuidan a las personas trabajadoras de su equipo.

Con la población joven se pusieron en marcha recientemente:

- Campaña Orgullo sin perjuicio: diversidad rural, diversidad natural. Videos cortos en redes sociales para aclarar conceptos de diversidad sexual.
- Proyectos Erasmus + de muy diversa temática (Teatro, igualdad, deporte, juegos cooperativos, ecología) tienen muy presente la perspectiva de género: Siempre se trabaja transversalmente (visibilizar mujeres, dar datos, participación paritaria, etc..) y específicamente (con talleres sobre estos temas y la igualdad).
- Brotavida Fest. Festival de Innovación Social. La programación hace mucho hincapié en feminismo, y diferentes masculinidades, además de diversidad funcional y agroindustria.
- Encuentro en Medio del Medio para dinamizar la participación de jóvenes en el medio rural.
- Se ha participado con la consultora TARACEA en un estudio sobre la participación de la juventud en los GDR.
- Existe una línea de ayuda para el emprendimiento social y asociaciones en la que se propone dinamización juvenil. Ha entrado un proyecto de acompañamiento psicológico a edad temprana. Éstas líneas de ayudas cuentan con el criterio de selección de género.
- Trabajamos coordinadamente con los ayuntamientos. Especialmente por cercanía con el Ayto. de Pizarra donde nos encontramos físicamente. Compartimos equipamiento para la dinamización.
- Existen varias asociaciones de jóvenes en la comarca, muy conectadas con el área de juventud, que promueven la ciudadanía activa, la inclusión y la ruptura con estereotipos de género, se llaman IMAGINA y SOMOS KHÓSMO.

Los proyectos de Juventud tienen en cuenta los procesos de transición ecológica, la transformación digital, y la cohesión social y territorial. Algunas muestras de ello son las temáticas de los proyectos, la metodología no formal de aprendizaje, y la promoción en redes sociales.

Área de Igualdad

(Intervención descrita con más detalle en el epígrafe evaluación del III Plan Equilibra.)

Los proyectos del área se enmarcan dentro de los planes de igualdad. Las acciones a desarrollar por el GDR han estado segmentadas por los siguientes proyectos estrella:

- Perspectiva de género- Se ha para insertar la perspectiva de género en cada área de intervención del GDR Valle del Guadalhorce, especialmente facilitando la formación continua del equipo técnico.
- Medidas positivas: Se han incluido condiciones de elegibilidad y criterios en las convocatorias para priorizar que las ayudas sean más accesibles a mujeres. Se ha creado también protocolos de intervención de los proyectos de la entidad
- Proyecto de juventud. Antes descritos
- Pactos por la igualdad. Una de las líneas más significativas por facilitar a las pequeñas empresas el cumplimiento del criterio de género y la formación en igualdad.
- Comunicación con perspectiva de género. Se ha creado una sección feminista en los perfiles de la entidad.
- Investigación. Se ha elaborado un diagnóstico sobre la igualdad de la comarca que dará pie al siguiente IV Plan de Igualdad.

Área de comunicación

La comunicación del GDR tiene en cuenta visibilizar el papel de las mujeres en el desarrollo de la comarca, mostrando imágenes de mujeres activas y propositivas, usando un lenguaje incluyente en todas las publicaciones.

Desde el área se cuenta con una sección dentro de la página web www.valledelguadalhorce.com. Aquí se ubica la información estable como el Plan de igualdad, los pactos, estudios o investigaciones.

En cuanto a redes sociales, se cuenta con un perfil en Facebook "Plan Equilibra" y una sección dentro del Instagram del GDR VG "*La hora del destape: una herramienta para destapar opresiones y privilegio del patriarcado*" donde se hacen publicaciones periódicas sobre pedagogía feminista para que se entienda las bases teóricas de nuestra intervención con perspectiva de género

Y para nuestra coordinación cotidiana contamos con un grupo de *Whatsapp* "Planazo Equilibra" usada para transmitir información a todas las entidades que trabajamos igualdad en la comarca, así como personas a título personal que desean estar.

Fortalezas y oportunidades

- ❖ El GDR Valle del Guadalhorce hace una apuesta por un modelo de desarrollo rural que incorpora la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como una dimensión central. Hay una voluntad clara y un compromiso político y técnico por ello. Se materializa en su área de igualdad que forma parte de la estructura fija con personal asignado y formado para ello.
- ❖ La perspectiva de género va progresivamente impregnando a las diferentes áreas del GDR Valle del Guadalhorce. Se nota en la búsqueda de mujeres tanto para participar como para representar, en la redacción, los temas de ponencia, en las acciones de los proyectos, y sobre todo en el cotidiano de la entidad que está en constante revisión de cómo mejorar en este aspecto.
- ❖ En la Junta Directiva resulta también un tema muy candente que a menudo ocupa los debates y los cambios más transformadores. Hay proyectos muy enriquecedores que nacen la voluntad de las asociaciones de mujeres, muy dinámicas en la comarca.
- ❖ Las alianzas creadas en la Comisión Equilibra son un lugar de articulación y motor de igualdad en la comarca. Fomentan que todos los pueblos vayan a unísono en proyectos que se expanden al hacerse en común, garantizando también más equidad entre los diferentes municipios.
- ❖ Las experiencias de los tres planes anteriores nos dan una información muy relevante sobre los avances que se están consiguiendo y los retos a los que nos enfrentamos. Estando actualmente en momentos previos a la redacción de la nueva Estrategia, es perfecto para incidir en la inclusión de la perspectiva de género en dicho documento. A través de los datos del diagnóstico y de articular una buena participación que nos marque ajustadamente las prioridades y las posibles intervenciones que mejoren la situación de las mujeres de la comarca.
- ❖ Para nuestra experiencia es trabajar con las asociaciones, los ayuntamientos. A menudo las acciones de igualdad nos han congregado como comarca. Se dan empuje unos ayuntamientos a otros, unas empresas a otras para cumplir los compromisos. Eso unido a que son criterios de condicionalidad y selección es un fuerte impulso para el desarrollo con perspectiva de género.
- ❖ El GDR Valle del Guadalhorce está conectado con la innovación social, incluso sacó una línea de ayuda. La experiencia muestra que es una vía de entrada a proyectos de desarrollo comunitario y donde más mujeres acceden

Dificultades y amenazas

- Dificultad para intervenir en los pueblos más pequeños, por ello es de relevancia que las intervenciones en igualdad unan la comarca. Los pueblos pequeños (Valle de Abdalajís y Almogía) no cuentan con personal en el área de igualdad, sus

- asociaciones a menudo están conectadas con otros intereses menos políticos, todo ello ralentiza su incidencia y hace que haya dos velocidades.
- Las asociaciones de mujeres no están pudiendo alcanzar las ayudas del GDR a pesar de su trabajo y nos gustaría buscar soluciones a esto.
 - Dificultad para sistematizar todos los resultados de los Planes de igualdad al intervenir ayuntamientos, asociaciones y el propio GDR.
 - Alta carga administrativa que dificulta poder atender la complejidad de incluir la perspectiva de género en los proyectos LEADER.
 - Sigue siendo un reto acercarnos a las pequeñas empresas para hacer formaciones, plantear medidas de corresponsabilidad o cambiar el lenguaje.
 - El GDR Valle del Guadalhorce no trabaja el emprendizaje especializado a mujeres. Se ofrece asesoramiento, contactos, apoyo en gestiones a proyectos. Podríamos mejorar haciendo seguimiento de los proyectos que se acercan, en la actualidad no tenemos personal para ello que pueda dedicar ese tiempo específicamente.
 - Las líneas de ayuda que ofrece nuestra entidad tienen vinculación tradicional con roles masculinos: agricultura, pymes (auxiliares de la construcción) o turismo. Es necesario revisar las líneas de emprendimiento para que puedan acceder más mujeres. Las mujeres tienen menos recursos, falta de corresponsabilidad, sobrecarga, roles reproductivos, baja autoestima (síndrome de la impostora), etc. Van a la mitad del ritmo a la hora de emprender especialmente cuando tienen hijas/os o personas dependientes, ello no repercute en los hombres que se permiten emprender en cualquier etapa de su vida. Y algunos colectivos de mujeres son especialmente vulnerables (migrantes, diversidad funcional, racializadas...)
 - Es difícil conocer la labor de las mujeres en la agroindustria, o el turismo, puesto que son siempre el apoyo, hay pocos proyectos propios. Es necesario investigación cualitativa que saque del anonimato las historias de vida.
 - No hemos hecho una evaluación previa del impacto de género en normativa o proyectos estratégicos. Podría ser interesante pensar en qué casos sería procedente y podríamos hacerlo.
 - No se cuenta con un presupuesto estable en igualdad anualmente, sino que depende de las ayudas a las que se puedan optar y resulten aceptadas, ello dificulta la programación y sistematización de acciones.
 - La comisión no está exenta a los debates políticos actuales del feminismo como la prostitución o la ley trans. También se echa de menos formación en gestión de recursos humanos (gestión emocional) en el trabajo con asociaciones, especialmente por la diversidad de formas de hacer.

10. Situación de las mujeres en el Valle del Guadalhorce

10.1 Situación sociodemográfica

Según el padrón de 2022, tenemos un total de 107.858 habitantes de los cuales 50,30% son hombres y 49,70% son mujeres. Nuestro territorio tiene una extensión de 722,9 km²; lo que supone una densidad de 167,43 habitante por km².

Tabla 10.1.1 Población, crecimiento relativo, densidad de población y tipo de entidad local.

| | Mujeres | Hombres | Totales | Crecimiento relativo en 2022 | Densidad de población | Tipo de entidad local según la ley 45/2007 |
|---------------------------|---------|---------|---------|------------------------------|----------------------------|--|
| Alhaurín el Grande | 13.253 | 13.183 | 26.436 | 1,3% | 357 | Periurbano |
| Almogía | 1.864 | 2.021 | 3.885 | -0.7% | 24 | A revitalizar |
| Álora | 6.617 | 6.765 | 13.382 | 0.3% | 79 | Intermedio |
| Cártama | 13.684 | 14.028 | 27.712 | 1% | 261 | Periurbano |
| Coín | 12.140 | 12.169 | 24.309 | 4% | 184 | Periurbano |
| Pizarra | 4.820 | 4.841 | 9.661 | 0,9% | 150 | Intermedio |
| Valle de Abdalajís | 1.228 | 1.245 | 2.473 | -0.4% | 117 | A revitalizar |
| | 53.606 | 54.252 | 107.858 | 0.9% | 167,43 hab/km ² | |

Fuente: Elaboración propia a partir del padrón municipal de habitantes 2022.

Según la ley 45/2007 de 13 de diciembre de desarrollo sostenible en el medio rural, se definen tres tipos las entidades locales: A vitalizar que tendríamos a Almogía y el Valle de Abdalajís, intermedias Álora y Pizarra; y periurbanas Alhaurín el Grande, Cártama y Coín.

La demografía de la comarca muestra que existen **desequilibrios territoriales** entre los diferentes municipios, entendidos éstos como fuertes diferencias entre número de habitantes y densidad de población. Si bien la causa principal de éstos los encontramos en la orografía montañosa, la lejanía con núcleos urbanos y las comunicaciones; vemos también como la idiosincrasia del lugar termina de incidir en el crecimiento del lugar. Resalta el contraste entre municipios con un alto crecimiento 4% en Coín y un decrecimiento (en negativo) de -0,4 y -0,7% en el Valle de Abdalajís y Almogía respectivamente. Éste contraste llevan aparejado diferencias también en el dinamismo económico, oferta educativa, servicios sanitarios, sociales y culturales. Condiciones que afectan

especialmente a las mujeres jóvenes formadas de los municipios a dinamizar, que suelen ser **las protagonistas de un éxodo rural** a territorios con mayor dinamismo.

La provincia de Málaga lidera **el aumento de habitantes** en España en el último año y subiendo en un 31% su número de residentes en solo dos décadas. Sin duda la pandemia del covid 19 con el consabido confinamiento también influyó el deseo de lugares en la naturaleza para muchas personas y familias, promoviendo una vuelta al campo o a municipios cercanos a lugares urbanos, pero con razonable acceso a los recursos fundamentales. Nuestra comarca, especialmente los municipios más cercanos a Málaga o la cosa del Sol, han sido receptores de población. Ello explica que, respecto al anterior diagnóstico realizado en 2016, **nuestra comarca ha aumentado su población** en 8775 habitantes, **lo que supone un 8,1% en siete años**.

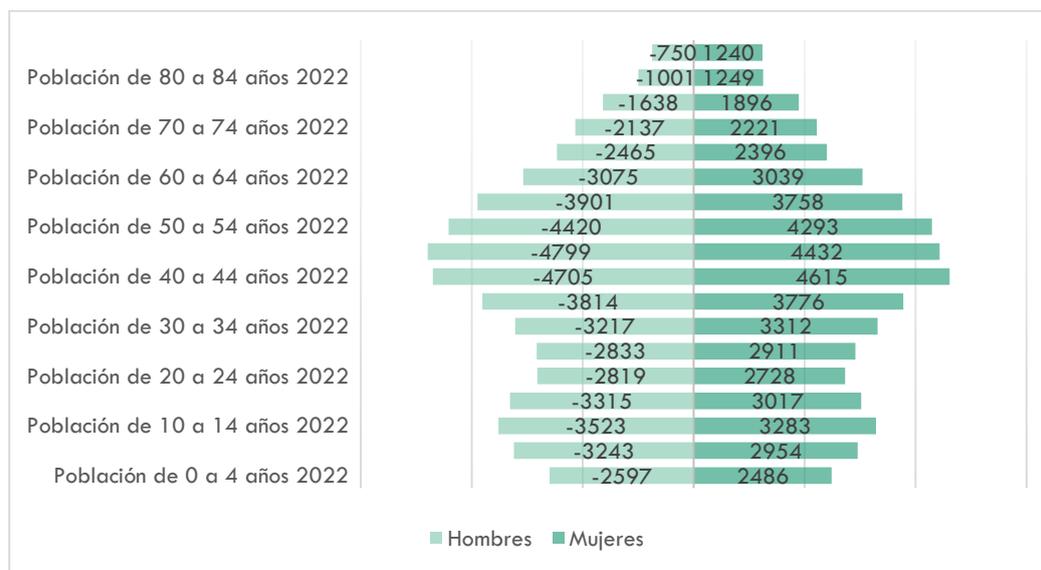
“...Lo que sé es que no hay forma de encontrar una casa en alquiler en Alora ni Pizarra, está todo alquilado. La gente de Málaga se está viniendo aquí. Por tema precios... No sé si son nómadas digitales o qué son, pero entre el turismo rural y que viene mucha gente a vivir” <EEemCLC>

Sin embargo, en los pueblos más pequeños, a revitalizar, la realidad es otra.

“...vienen más los fines de semana, de turismo rural sí, pero a vivir no tanto. Hay algunos extranjeros, turistas algunos, pero gente de aquí vienen más los fines de semana...” <EPoIMR>

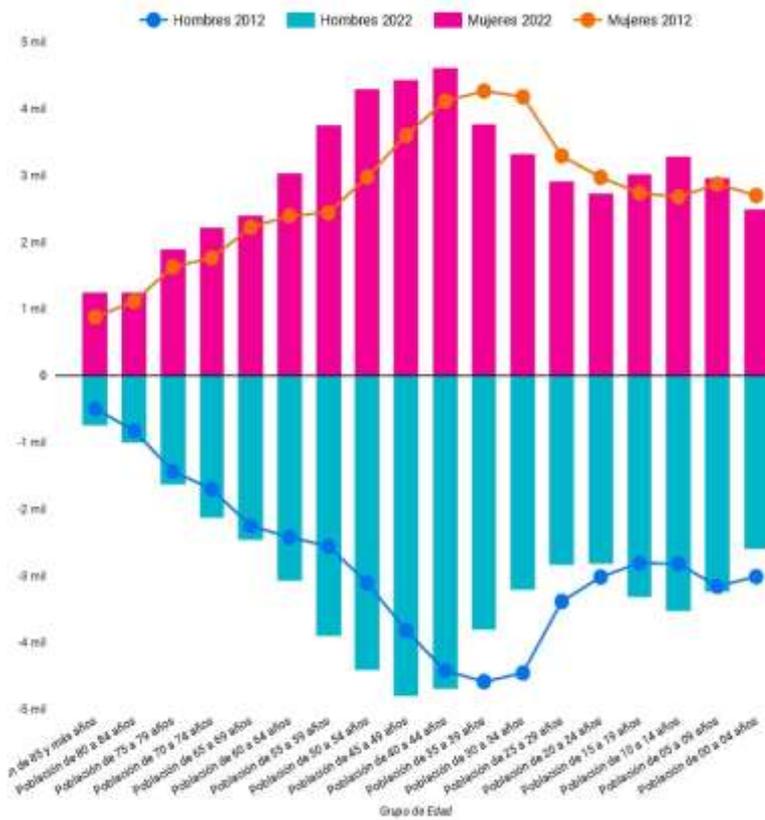
Para conocer la situación demográfica del Valle del Guadalhorce se estudia la estructura de la población por sexo y edad en pirámides de población.

Gráfico 10.1.1 Pirámide de Población municipios del GDR Valle del Guadalhorce



Fuente: Elaboración propia a partir del padrón municipal de habitantes 2022.

Gráfico 10.1.2 Pirámides de población superpuesta 2012 y 2022 municipios del GDR Valle del Guadalhorce



Fuente: Elaboración MADECA a partir del padrón municipal de habitantes 2022.

A primera vista se observa un **descenso progresivo de la natalidad, un decrecimiento de población en edad activa laboral y un incremento del envejecimiento**.

La baja natalidad como tendencia nacional, se ve especialmente en el último lustro de nuestra comarca, ocurriendo un marcado descenso de la cohorte de 0 a 5 años, pasando de ser 5,74% de la población a la actualidad 4,7% como se puede comprobar en esta pirámide en la que se superponen los datos de diez años atrás.

Los factores determinantes de este descenso son de diversa índole. En primer lugar, la generación "baby boom" está saliendo actualmente de la edad fértil, causantes de las ondas que muestran un incremento en las cohortes de 10 a 20 años (hijas e hijos del "babyboom") para dejar paso a una generación menos numerosa que también tienen menos descendientes.

Además, encontramos un descenso en la natalidad en relación al lugar de procedencia. Son los pueblos de Almogía, Álora y el Valle de Abdalajís donde existe una tasa de natalidad más baja por cada mil habitantes.

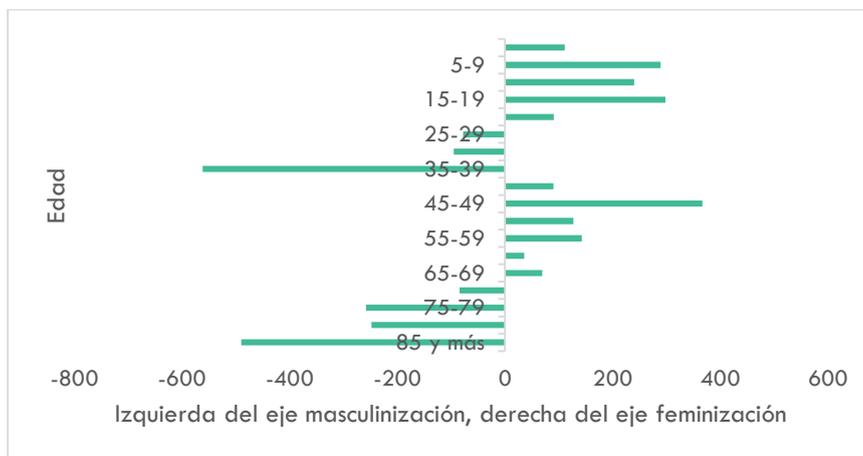
Tabla 10.1.2 Tasa de Natalidad 2021 por cada 1000 habitantes

| | |
|--------------------|------|
| Alhaurín el Grande | 9,4 |
| Almogía | 6,2 |
| Álora | 7,3 |
| Cártama | 8,8 |
| Coín | 10,2 |
| Pizarra | 8,9 |
| Valle de Abdalajís | 7,3 |

Fuente: Elaboración MADECA a partir del padrón municipal de habitantes 2021.

Continuando con la observación en orden ascendente de las pirámides, se observa un desequilibrio en las cohortes en edades intermedias, reflejo del **descenso** de la población laboralmente activa, la llamada "**generación soporte**" ((Camarero, L-“La población rural de España, de los desequilibrios a la sostenibilidad”, Ed, Fundación la Caixa 2009)) comprendida entre los 30 y 50 años y definida por recaer en ella, de forma mayoritaria, las responsabilidades y tareas relacionadas con el trabajo reproductivo y productivo. Ésta generación en el Valle del Guadalhorce hace diez años suponía el 32% de la población del Valle del Guadalhorce, siendo hoy en día un 28%; notándose un estrechamiento como se comprueba en la pirámide superpuestas de 2012 y 2022.

Gráfico 10.1.3 Masculinización y feminización de la población.



Fuente: Elaboración propia a partir del padrón municipal de habitantes 2022.

Por otro lado, existe una **ligera masculinización** de la población, como muestra la gráfica, coincidente con las **cohortes de las edades laborales**, corroborable esto también en la pirámide de población. Además, esta cohorte se incrementa con el flujo migratorio de la provincia de Málaga, el más alto de todo el país, según el censo de 2022.

El ensanchamiento más relevante de la pirámide corresponde a un fuerte incremento de la natalidad en la década de los años 60 y 70 coincidente con el llamado "baby boom" causado por el momento histórico de bonanza económica. Éste incremento de la natalidad ha nutrido de personas trabajadoras a la Costa del Sol, zona vecina demandante especialmente de servicios: hostelería, construcción, limpieza, jardinería ...

Si nos fijamos en la última pirámide, las diferencias son más acusadas con respecto a hace una década entre las mujeres más jóvenes, en edades comprendidas entre 20 y 35 años, que podría estar asociado a la llamada "**huida ilustrada**"(Camarero, L-"La población rural de España, de los desequilibrios a la sostenibilidad", Ed, Fundación la Caixa 2009) usando este término para referirse a la estrategia de muchas mujeres jóvenes rurales que ante la falta de oferta formativa y laboral, emigran a ciudades o núcleos poblacionales , donde el abanico de oportunidades formativas, y laborales es más amplio. Al componente económico, educativo y formativo, podría unirse otros de carácter social como el mayor control hacia el comportamiento de las mujeres en municipios de pequeño tamaño. A día de hoy las migraciones de la población de nuestros pueblos hacia las zonas urbanas e incluso hacia fuera de España se han diversificado; siguen teniendo de destino Málaga, Marbella y otras ciudades cercanas costeras; pero también grandes ciudades como Madrid, Barcelona o ciudades europeas.

"Ellos (la población joven) salen fuera a estudiar, hacen sus prácticas, y casi siempre encuentran trabajo donde están estudiando, casi siempre en Málaga, y se quedan fuera" <EPIMR>

La pirámide da claros **signos de envejecimiento** de la población. El índice de envejecimiento poblacional es 94% (103% para mujeres y 85% para hombres), lo que supone que por cada 100 personas menores de 15 años hay 94 personas mayores de 65, comprometiendo la posibilidad de mantenimiento del sistema tal y como existe especialmente en los municipios a revitalizar.

Posiblemente el envejecimiento se vea aumentado por el saldo migratorio de personas jubiladas de procedencia europea que eligen nuestros pueblos para su retiro ya que es un lugar con una climatología privilegiada y cercano a grandes núcleos, si bien, no siempre se encuentran censados.

Es visible la brecha de género que existe conforme aumenta la esperanza de vida. Sirva para profundizar en ella, el dato de mujeres octogenarias con respecto al de hombres. La baja natalidad, la huida ilustrada y el descenso de la generación soporte, contrasta

con un incremento de la población mayor de 65 años que supone actualmente el 7,85 de la población total.

Tabla 10.1.3 Población de 80 o más por municipio.

| Territorio | Población mujeres de 80 a 84 años 2022 | Población mujeres de 85 y más años 2022 | Población hombres de 80 a 84 años 2022 | Población hombres de 85 y más años 2022 |
|--------------------|---|--|---|--|
| Alhaurín el Grande | 320 | 273 | 251 | 175 |
| Almogía | 56 | 61 | 49 | 45 |
| Álora | 212 | 229 | 171 | 125 |
| Cártama | 227 | 209 | 188 | 133 |
| Coín | 271 | 275 | 233 | 154 |
| Pizarra | 121 | 110 | 72 | 72 |
| Valle de Abdalajís | 42 | 83 | 37 | 46 |
| Total | 1.249 | 1.240 | 1.001 | 750 |

Fuente: Elaboración propia a partir del padrón municipal de habitantes 2022.

“...Es verdad que eso se da bastante, que aquí en este pueblo han venido muchas familias de fuera, es un pueblo dormitorio, pero la población de Cártama pueblo es todo personas mayores, sin embargo, Cártama Estación hay más personas jóvenes, no paramos de dar ayudas, en 2018 podríamos tener 100 usuarios y ahora en 2023 ha duplicado, 330/340, y va a más...” <EDoMRF>

“Muchas de las personas muy solas, te llaman “No tengo a nadie, a ver si me puedes adelantar la hora de ayuda a domicilio porque estoy toda la mañana solo o sola”, y se ven solos, les pasa algo y no tienen a quien llamar, llamar a la propia auxiliar, no tienen quien les lleve al médico, y eso es una pena, pero sí que se da. El tema de la soledad, muchísimo. Incluso con hijos, que no es que no tengan hijos, se ven solos, y les preguntas “Pero bueno, ¿tú no tienes familia, no tienes hijos?” y te dicen, “Sí, pero claro, están trabajando, ellos llevan sus casas, llevan sus vidas...”

<EDoMRF>

“...Y luego, cuando te incorporas, tú te incorporas con una mente de “mi trabajo es muy importante pero mi familia también”, fijate que hay...como se soluciona no lo sé, pero ahora mismo tenemos un problema en las personas mayores, de soledad, entonces eso lo tenemos que abordar (la responsabilidad no es de las mujeres), por que las personas mayores están solas, o por que los niños no se crían con familias, entonces o la mujer tiene que decidir eso (no incorporarse) porque no quiere que sus padres estén solos ni sus hijos todo el día en el colegio, entonces ahí ese cambio en la sociedad, y no en el ámbito sanitario, sino en la sociedad, ¿cómo abordamos eso? No sé qué políticas son las más adecuadas, pero ahí hay un problema que tenemos que abordar”. <ESaCSC>

Población inmigrante

Como se ha comentado, nuestros pueblos son receptores de población en su mayoría extranjera, dándose un proceso de metropolización, especialmente de los más cercanos a la capital y los pueblos costeros. A continuación, se muestra tabla con datos al respecto

Tabla 10.1.4 Población inmigrante por nacionalidad y sexo.

| | Sexo | | | | TOTAL |
|--------------------|----------|------------|----------|------------|-------|
| | Hombres | | Mujeres | | |
| Nacionalidad | Española | Extranjera | Española | Extranjera | |
| Alhaurín el Grande | 22 | 268 | 18 | 246 | 554 |
| Almogía | - | 15 | 1 | 14 | 30 |
| Álora | - | 65 | 4 | 40 | 109 |
| Cártama | 4 | 87 | 6 | 86 | 183 |
| Coín | 17 | 182 | 14 | 185 | 398 |
| Pizarra | 1 | 33 | 2 | 23 | 59 |
| Valle de Abdalajís | - | 2 | - | 4 | 6 |
| | 44 | 652 | 45 | 598 | 1.339 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IECA (Instituto Estadística y Cartografía Andalucía) 2021.

La metropolización de nuestra comarca conlleva situaciones de choque con algunos procesos de rechazo mutuo entre población que se asienta y población que habitaba.

También ocurren fenómenos de ocupación ilegal de viviendas no terminadas, teniendo altercados, pero también llegando a normalizarse.

...hemos ido creciendo porque familias de Málaga se vienen para acá, y hemos ido creciendo en número de alumnado. También se da el fenómeno okupa. Sobre todo, familias gitanas. Inmigrantes también hay varias familias, dos belgas y una de Reino Unido. También una familia árabe.

<EEedCCR>

Destacan el Valle de Abdalajís, municipio a revitalizar siendo el que menos inmigración recibe y Alhaurín el Grande el que más.

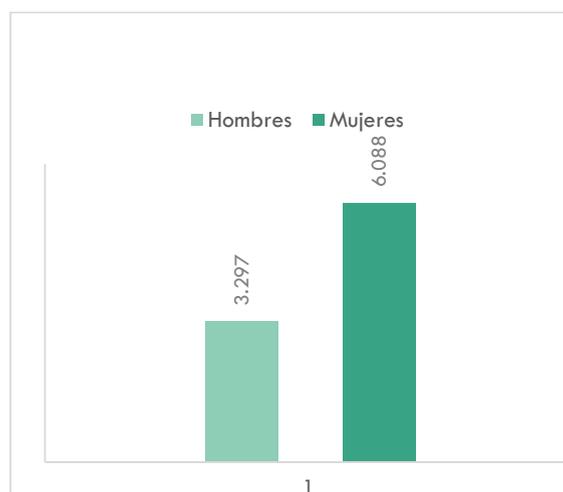
10.2 Situación laboral. Las mujeres en la economía de la comarca

Las mejoras sociales acontecidas en el último siglo: legislación, educación, salud, servicios sociales etc., han promovido avances que han repercutido directamente en una mayor igualdad en el ámbito laboral también en nuestros pueblos, dando lugar a un ostensible aumento del empleo femenino y en mejores condiciones laborales. Sin embargo, no suficientes para lograr posicionar a las mujeres en condiciones de igualdad a los hombres.

10.2.1 Evolución del paro y la contratación en los municipios de estudio.

A efectos de estas mejoras, y a pesar del aumento de población en la comarca como se ha visto en el apartado anterior, el paro ha descendido desde el último diagnóstico (febrero 2016). En aquel momento estaban registradas 16.608 personas: 7151 hombres y 9457 mujeres. En la actualidad (mayo 2023) son 9385: 3297 hombres y 6088 mujeres.

Gráfico 10.2.1: Paro registrado por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir datos Argos (mayo 2023)

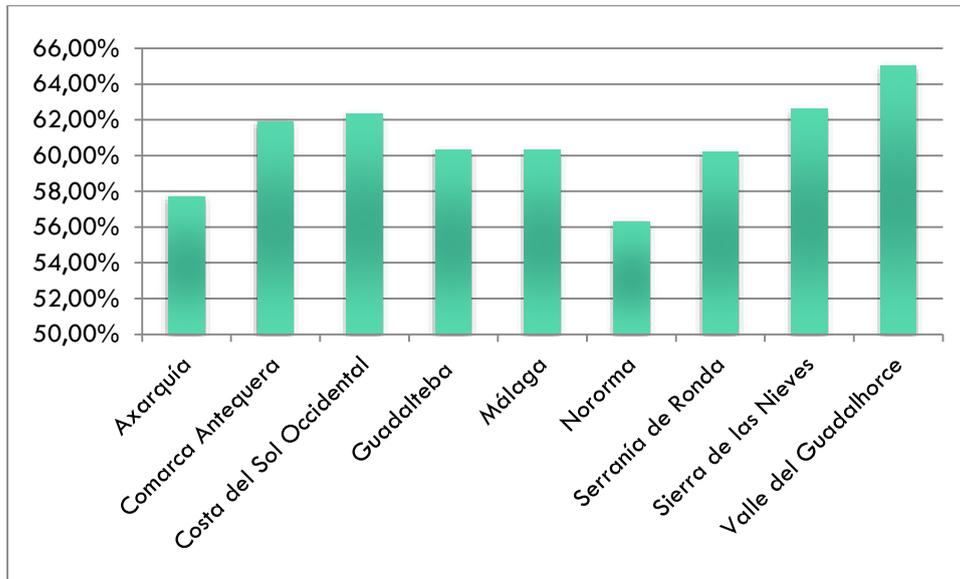
Tabla 10.2.1: Evolución desempleo y brecha de género.

| | % de Mujeres | % de Hombres | Brecha de género |
|---------------------|--------------|--------------|------------------|
| Febrero 2016 | 56,95 | 43,05 | 13,9 |
| Mayo 2023 | 64,87 | 35,13 | 29,74 |

Fuente: Elaboración propia a partir datos Argos (mayo 2023)

Como muestran la gráfica y la tabla, la tasa de mujeres en paro es más alta actualmente que entonces, casi duplicando el número de mujeres en desempleo con respecto a los hombres y aumenta considerablemente la brecha de género en el paro registrado entre ambas fechas.

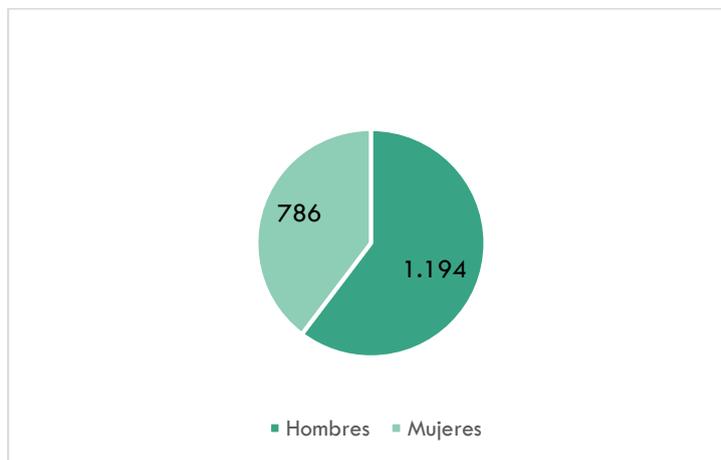
Gráfico 10.2.2: Porcentaje de mujeres sobre población parada en la provincia de Málaga



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Plan de Empleo de la Diputación de Málaga 2023.

De hecho, entre las comarcas malagueñas, el Valle del Guadalhorce es la que cuenta con el dato más alto de desempleo de mujeres, próxima al 65%, como indica el cuadro anterior.

Gráfico 10.2.3 Contrataciones registradas.



Fuente: Elaboración propia a partir datos Observatorio Argos (mayo 2023).

Ésta brecha encuentra una posible justificación en el número de contrataciones del mismo mes, lo que supone que de los 1980 contratos producidos en este mes en nuestros pueblos, 60.30% son contratos a hombres y 39,70% a mujeres.

Esta tendencia viene siendo así desde el diagnóstico anterior, donde ya se anunciaba que las contrataciones crecen a un ritmo inferior para las mujeres por lo que perpetúa o aumenta la brecha de género existente en el paro.

Gráfico 10.2.4 Paro registrado por edad y sexo



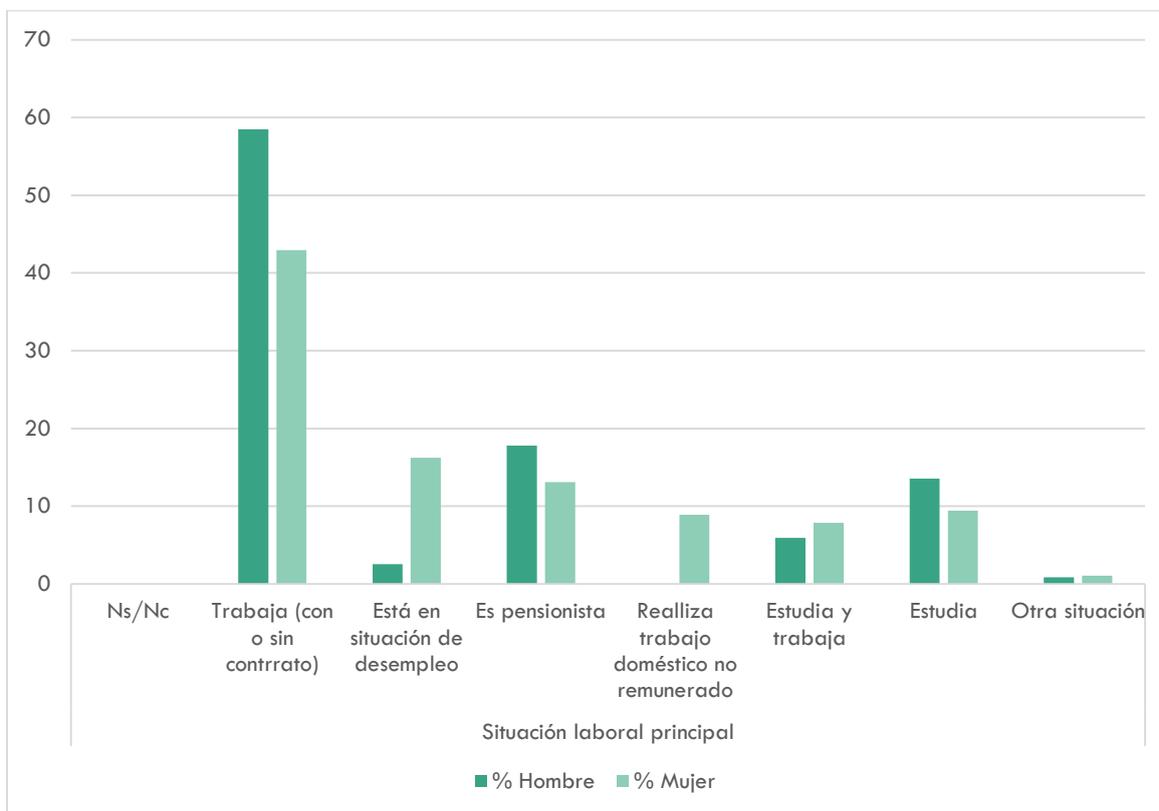
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos Observatorio Argos (mayo 2023).

Las líneas representan con más detalle donde residen las mayores diferencias entre las cifras de desempleo según la edad y el sexo. Si bien en las edades más jóvenes encontramos casi paridad en las cifras de paro, las diferencias se marcan cuando comienza la edad reproductiva de las mujeres y aumenta progresivamente durante las edades medias; esto no cambia prácticamente hasta la edad de jubilación donde empiezan a aproximarse.

10.2.2 Situación Laboral principal

Analizamos a continuación de modo global la dedicación principal sea remunerada o no de las personas de la comarca.

Gráfico 10.2.5 Mujeres y hombres en relación a su situación laboral principal %



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

En términos generales la mayor parte de la población se encuentra trabajando, si bien corroborando los datos de empleo, encontramos que existen más hombres trabajando y más mujeres desempleadas.

Nos paramos a analizar las situaciones en relación a la "no consideración de trabajo", donde encontramos más hombres pensionistas que mujeres y únicamente mujeres que realizan el trabajo doméstico y lo consideran su ocupación. Con respecto al estudio, compaginan estudios y trabajo más chicas.

"... por lo que yo conozco, las mujeres que no trabajan, muchas veces es una decisión personal, no trabajar porque tienen un acuerdo con su marido o pareja o padres, y no trabajan... Está más asumido que la mujer no trabaje, que el hombre, eso está claro, sobre todo en el Valle del Guadalupe. <EEmCLG>

Respecto al testimonio "es decisión personal de no trabajar", las entrevistas a profesionales de la salud o la ayuda a domicilio develan que los motivos detrás de esa decisión suelen estar relacionados con los cuidados. Los trabajos de cuidados familiares son una prioridad a la que siguen respondiendo las mujeres mayoritariamente, si bien ha aumentan los hombres en determinadas tareas (ver usos del tiempo), sigue siendo ellas quienes se ocupan de la organización de los cuidados, de los requisitos, las fechas conmemorativas... con lo que la carga mental reside en ellas. Para responder a ello,

frecuentemente adecuan su situación laboral de tal manera que se hacen cargo de buscar trabajos o pedir horarios que les permitan llevar sus hijas e hijos al colegio, atender a personas mayores y dependientes.

“...Sí, las mujeres tienen menos oportunidades, porque los sectores de actividad están más limitados. Y sueldos más bajos también, porque en sus sectores los sueldos son más bajos. También, yo veo a muchas mujeres en la calle, y creo que hay hombres en la misma situación y están en sus casas metidos. Ellas salen a comprar, se relacionan con los vecinos, llevan a los niños a la escuela..., se les ve más a ellas, y creo que hay hombres en la misma situación y no se les ve”. <EEemCLG>

Siendo esto un valor que aportan a la sociedad, no le es correspondido en atención hacia ellas, y a menudo se alejan de sus carreras profesionales, mermando su economía, permiten la precariedad o incluso la inactividad por no encontrar otra fórmula. En otros casos recurren a la economía sumergida para poder subsistir, a pesar de tener el inconveniente de estar en los márgenes sin derechos, es una salida a seguir atendiendo los cuidados y el hogar.

“... Ya no hay tanta economía sumergida, veo que hay en dos sectores. En el cuidado de personas mayores y niños (dependientes), que es un trabajo 100% realizado por mujeres, y luego también en el sector laboral masculino de oficios, albañiles, pintores, jardineros, también hay economía sumergida, no dados de alta, o sí, pero cobrando “en negro”. Porque en el sector comercio, que antes había mucha, ya no hay, ha cambiado. En el sector agrario tampoco”. <EEemCLG>

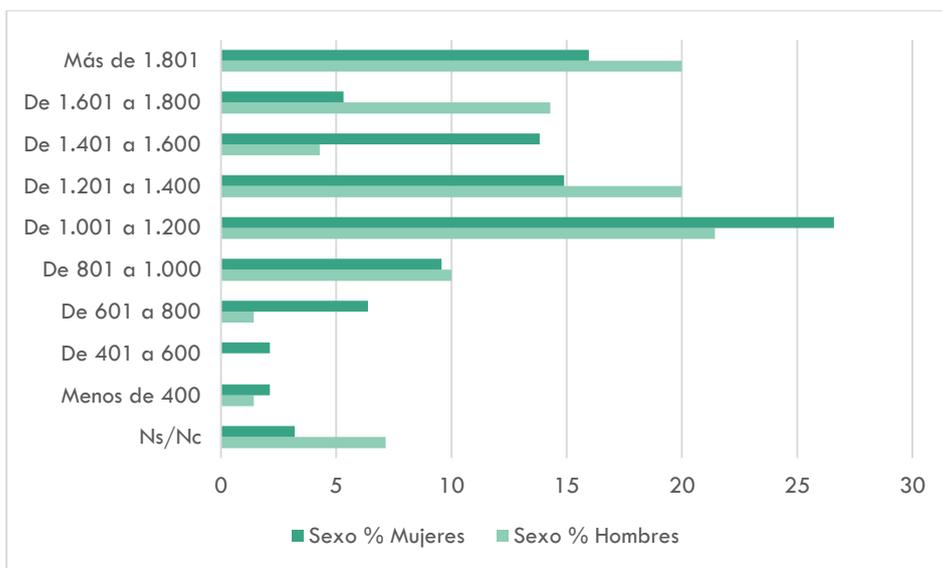
"Tomar café después de dejar los niños en el colegio y sentirse estupendas (), ... ya se enterarán" <CEq>

Lo decía una participante de la comisión haciendo alusión a la falsa sensación de seguridad cuando la economía de las mujeres está en manos de sus parejas o, desean volver a incorporarse al mercado laboral una vez pasada la edad de crianza de sus hijas e hijos, son motivos recurrentes que han aparecido en los espacios participativos.

10.2.3 Nivel Salarial. Discriminación salarial y feminización de la pobreza

Conocer las diferencias en la retribución salarial nos ayuda a comprender los parámetros económicos en los que se mueven hombres y mujeres de la comarca.

Gráfico 10.2.6 Nivel Salarial



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Analizado el nivel salarial con el cuestionario de elaboración propia, encontramos las mujeres más representadas en los sueldos menos de 1200 euros y los hombres en los superiores de 1400 euros.

Se observa que muchos de los sectores más feminizados en la comarca son también en los que se percibe sueldos más bajos: limpiadoras, cuidadoras, dependientas, costureras, ... que, a pesar de ser homónimos en cualificación con peón, ayudante de almacén, mantenimiento... cuentan con menos nivel salarial.

Tabla 10.2.1 Ingreso mínimo vital acumulado junio 2023 (Provincia de Málaga)

| Expedientes aprobados | |
|-----------------------|--------|
| Mujeres | 21.859 |
| Hombres | 8228 |

Fuente Elaboración propia a partir de Informe Estadístico de la Seguridad social.

Por otro, las ayudas para las economías más pobres, son a veces imprescindibles para las mujeres especialmente en las zonas de con más alto índice de ruralidad, véase la tabla donde se muestra número de hombres y mujeres que perciben el nuevo ingreso mínimo vital en la provincia de Málaga.

Sin embargo, para la profesora Asenjo, de Economía en la Universidad Pablo Olavide, es necesario poner alertas feministas. Por ejemplo, una renta básica podría destinarse a la remuneración del trabajo doméstico en algunos hogares, apuntalando la división sexual del trabajo, “como el trabajador de primera y la trabajadora de segunda”.

“Vale, bueno, la mayoría no es que ganen mucho, entonces como que están aquí complementándose de algo más. Hay gente que sí que tienen su jornada completa,

pero hay otras que no. Ellas mismas nos piden no tener mucha jornada. porque yo supongo que lo complementan con otros trabajos fuera o por las tardes no quieren trabajar porque tienen que cuidar de los niños.... Se complementan de algo más, o bien para cuidar a sus padres, a sus hijos...". <EDoMRF>

10.2.4. Contratación, temporalidad y parcialidad

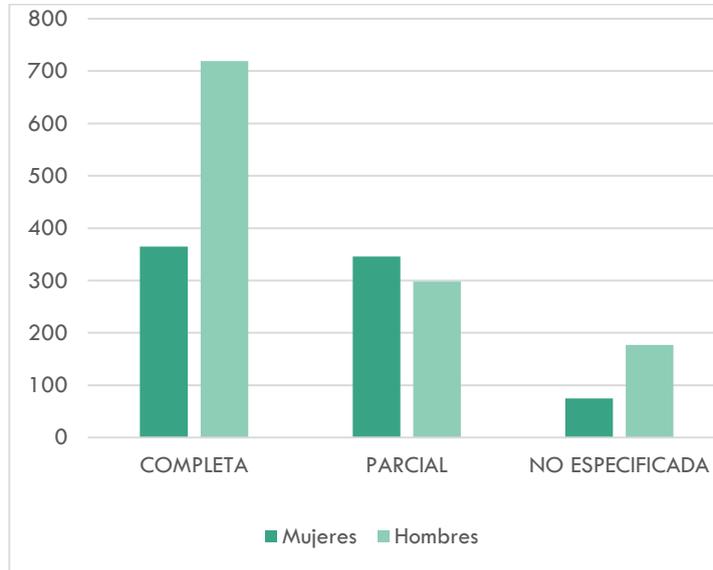
Como se muestra en la gráfica Gráfico 7.2.2.1.2 de Contrataciones registradas, existe una brecha de género de 20,60 que desglosamos en la siguiente tabla.

Tabla 10.2.2 Contrataciones registradas.

| Contrataciones mayo 2023 | | |
|--------------------------|-----------|------------------|
| % Mujeres | % Hombres | Brecha de género |
| 39,70 | 60,30 | 20,60 |

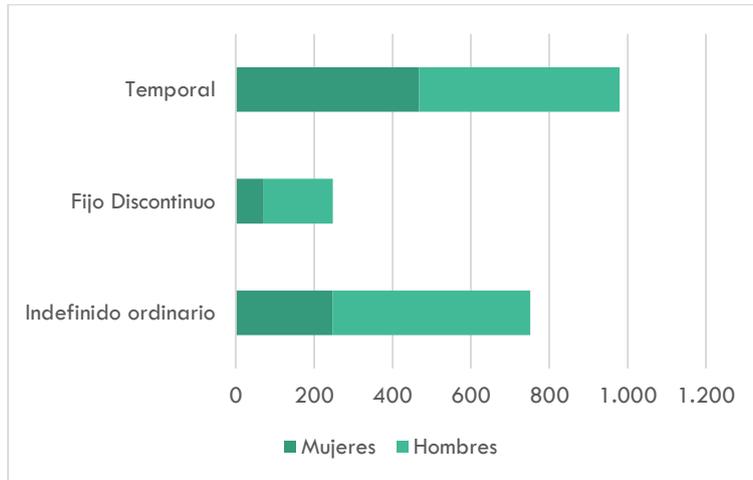
Fuente: Elaboración propia a partir datos Observatorio Argos (mayo 2023).

Gráfico 10.2.7 Tipo de jornada.



Fuente: Elaboración propia a partir datos Observatorio Argos (mayo 2023).

Gráfico 10.2.8 Tipología de Contrato.



Fuente: Elaboración propia a partir datos Observatorio Argos (mayo 2023).

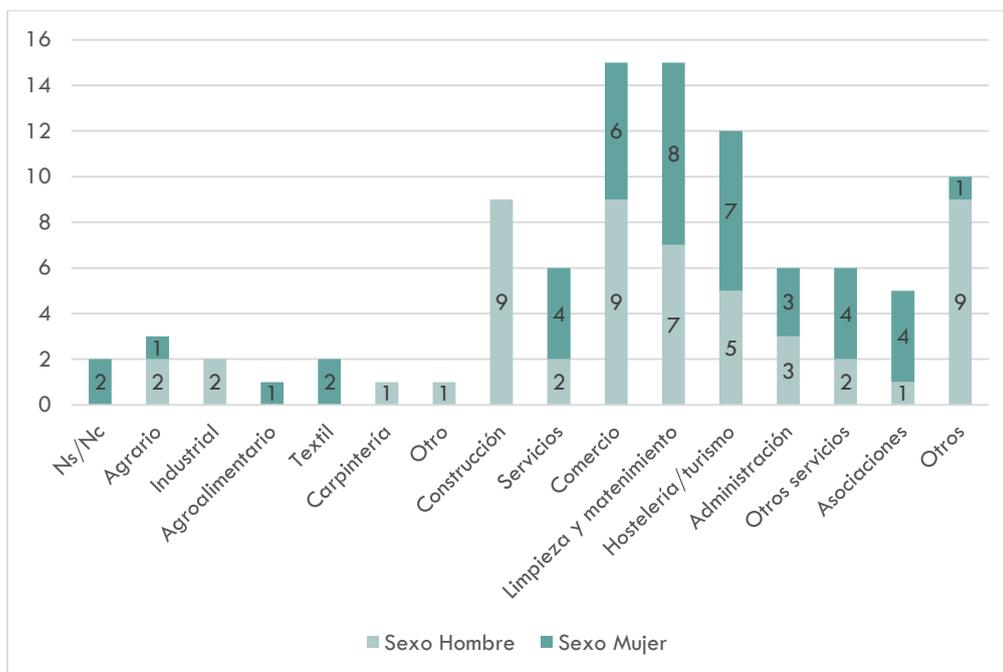
Respecto a la tipología de contratos y tipo de jornadas, encontramos que los hombres están mucho más representados en los contratos a jornada completa y contrato indefinido, mientras que las mujeres en las jornadas parciales y contratos temporales.

10.2.5 Sectores, segregación horizontal y vertical

Las mujeres del Valle del Guadalhorce han tenido un papel relevante en la construcción económica de la comarca, si bien no siempre esta aportación ha sido reconocida hoy en día gracias al trabajo llevado a cabo de visibilización, reconocemos a las faeneras en las labores agrícola que continúan su función en los almacenes envasando y enluciendo la fruta; las costureras que si bien están en declive debido a la globalización hubo un fuerte movimiento cooperativista en la comarca del textil, las limpiadoras en hoteles de la costa o en casas privadas que siguen nutriéndose de mano de obra de la comarca tanto originaria como inmigrante, maestras, parteras, ...

Actualmente la principal actividad de ocupación de las mujeres del Valle del Guadalhorce se encuentra el sector servicios especialmente en pequeño comercio, sin desdeñar otros muchos sectores cada vez más diversos y por supuesto el funcionariado que por ser el acceso más igualitario y favorecer la conciliación es una de las opciones consideradas más favorables para las mujeres.

Gráfico 10.2.9 Sectores de ocupación



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

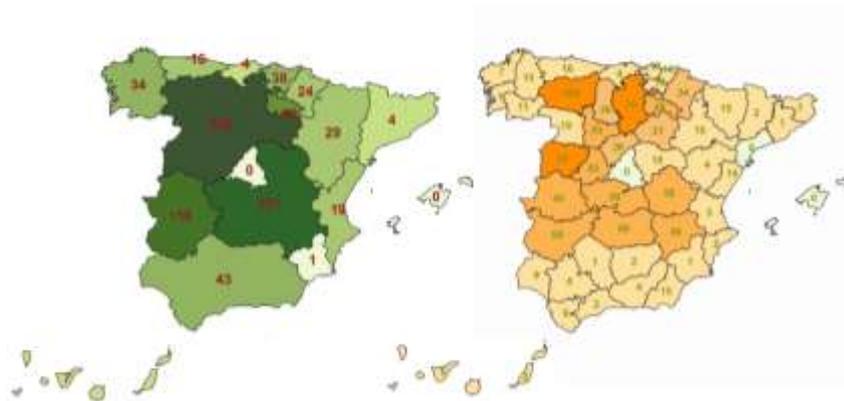
Se observa que las ramas donde más mujeres se emplean son, en este orden, Hostelería, turismo, limpieza, y administración (oficina). En Anexo III añadimos tabla de CNAE con afiliados/as por sectores. A continuación, describimos situación de los sectores incluyendo la rama agraria por estar íntimamente relacionado con los fondos que gestionamos

Agrícola: Tradicionalmente la propiedad de la tierra no ha recaído en las mujeres de la comarca, si bien han trabajado en ella de forma invisible.

Las entrevistas cualitativas nos indican que existen mejoras en cuanto a las altas de las mujeres en las explotaciones, pero contamos con información cuantitativa de la evolución. En Cártama encontramos la primera ganadera que junto con su pareja dio alta a su explotación en el registro de la titularidad compartida¹, existiendo actualmente 2 explotaciones en toda la provincia como se puede observar en el gráfico. Lo que nos lleva a pensar que son datos de bajo alcance y que el sector sigue estando masculinizado.

¹ Titularidad Compartida; La titularidad compartida es una figura jurídica de la explotación agraria a la que pueden acogerse aquellas parejas que comparten el trabajo y gestión de la explotación. Esta figura permite que la administración, representación y responsabilidad de la explotación sea de las dos personas titulares, fomentando la igualdad entre ambas. (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación)

Gráfico 10.2.10 Número de explotaciones de titularidad compartida en España.



Fuente. Altas en Titularidad Compartida por CCAA y por Provincias. Total: 1 182. RETICOM (Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación)1/06/2023.

Dado lo frágil de las economías agrarias ocurriendo que a menudo, ante la imposibilidad de pagar dos seguros agrarios, se priorice por el hombre; teniendo esto efectos importantes también en el relevo generacional de las mujeres, por lo que muchas hijas de familias agro-ganaderas buscan prosperar en trabajos con mejores condiciones.

Como trabajadoras por cuenta ajena las mujeres en el sector agrario son buscadas especialmente en cooperativas o empresas de acopio para el manejo, envasado de fruta; así como para la administración.

Las altas de mujeres autónomas en el sector agrario, suelen ser en explotaciones familiares, especialmente en pequeñas industrias queseras, fincas agroecológicas que cuentan con la comercialización (mercados locales, elaboración de pedidos...), sectores que promueven proyectos integrales donde los cuidados y la economía están ligados.

Limpiadoras: Se está profesionalizando en pequeñas empresas que ofrecen servicios a demanda, suelen ser subcontratadas por otras que tienen las concesiones, especialmente en el sector de la construcción o el sector hostelería-turismo. En muchos casos seguimos encontrando trabajo por horas en condiciones irregulares.

Ayuda a domicilio: El cuidado de las personas mayores o dependientes está en aumento como nos indican las entrevistas realizadas. El servicio de atención a estas personas lo ofrecen fundamentalmente mujeres. La regularización de estas trabajadoras está en alza, existiendo empresas que forman y organizan el trabajo. Siguen existiendo muchas mujeres que desarrollan esta actividad de forma interna especialmente inmigrantes.

Tanto limpiadoras como ayuda a domicilio son trabajos usados por las mujeres para apoyar su economía familiar en momentos de alta necesidad.

Comercio y pymes: mujeres, especialmente jóvenes o edad media trabajan como dependientas en supermercados, pequeños comercios, o atendiendo la administración de establecimientos. También suelen emprender en estos sectores: peluquerías, tiendas de comestibles, ropa o zapatería.

Salud: Encontramos cada vez más mujeres también en empresas de salud: dentistas, consultas privadas de fisioterapia, psicología, veterinaria, logopedia... Y por supuesto existen muchas mujeres en la sanidad pública (centros de salud de los municipios). Cada vez más es necesaria la atención a los cuidados de personas dependientes por discapacidad, edad; y esto también lo ocupan las mujeres fundamentalmente

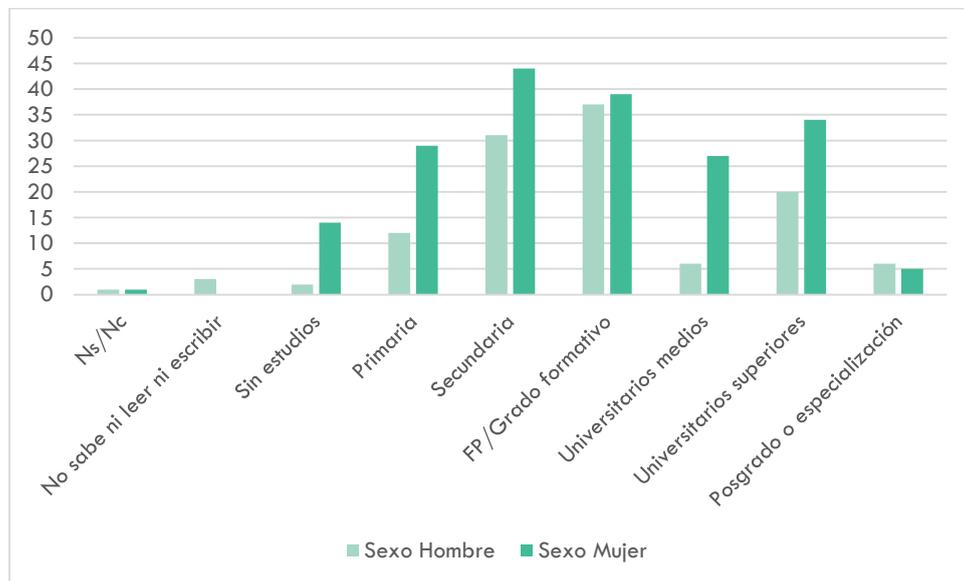
Hostelería: camareras, cocineras, camarera de pisos. También han aumentado el número de hostales y hoteles en los que las mujeres son propietarias o gerentas.

Educación: clases particulares, ludotecas sobre todo en las infantil y primaria. Y por supuesto en la educación pública también existe mayoría de mujeres.

10.2.6 Nivel de estudios y situación laboral

De la población estudiada encontramos este gráfico que define los estudios cursados.

Gráfico 10.2.11 Nivel de Estudios



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Vemos como en general predominan las mujeres en casi todos los niveles, especialmente en los universitarios.

Tabla 10.2.3 Cifras de paro en relación a estudios.

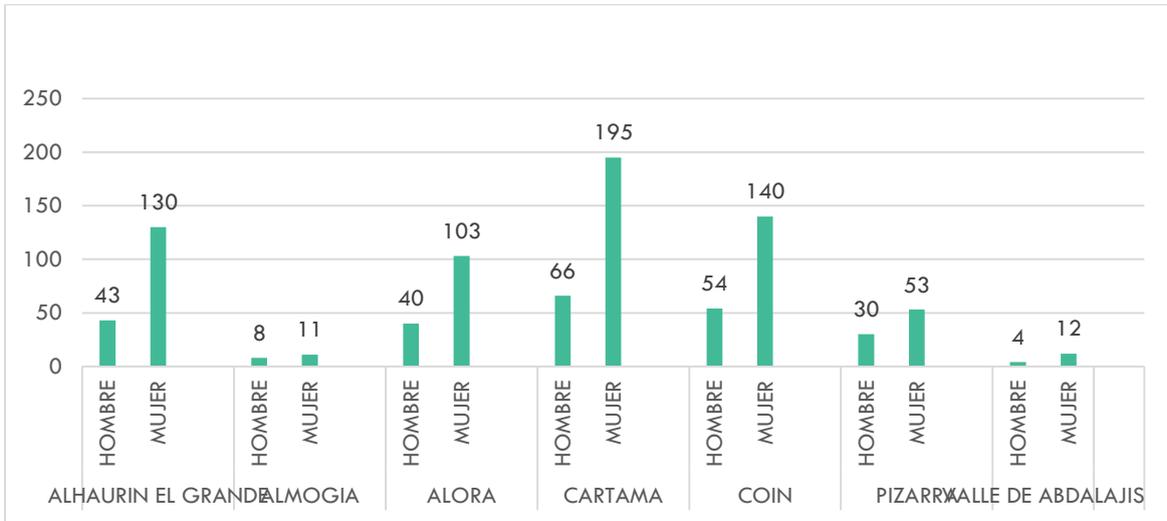
| | Sexo | Sin estudios | Estudios primarios incompletos | Estudios primarios completos | Estudios secundarios | Estudios postsecundarios | Total |
|---------------------------|--------|--------------|--------------------------------|------------------------------|----------------------|--------------------------|-------|
| Alh Grande | HOMBRE | 49 | 89 | 54 | 556 | 43 | 791 |
| | MUJER | 103 | 131 | 121 | 1.083 | 130 | 1.568 |
| | Total | 152 | 220 | 175 | 1.639 | 173 | 2.359 |
| Almogía | HOMBRE | | 32 | 8 | 70 | 8 | 118 |
| | MUJER | 2 | 55 | 19 | 109 | 11 | 196 |
| | Total | 2 | 87 | 27 | 179 | 19 | 314 |
| Álora | HOMBRE | 8 | 59 | 13 | 385 | 40 | 505 |
| | MUJER | 10 | 106 | 22 | 571 | 103 | 812 |
| | Total | 18 | 165 | 35 | 956 | 143 | 1.317 |
| Cártama | HOMBRE | 10 | 104 | 26 | 577 | 66 | 783 |
| | MUJER | 21 | 141 | 54 | 1.005 | 195 | 1.416 |
| | Total | 31 | 245 | 80 | 1.582 | 261 | 2.199 |
| Coín | HOMBRE | 37 | 69 | 54 | 454 | 54 | 668 |
| | MUJER | 104 | 106 | 79 | 941 | 140 | 1.370 |
| | Total | 141 | 175 | 133 | 1.395 | 194 | 2.038 |
| Pizarra | HOMBRE | 5 | 35 | 16 | 232 | 30 | 318 |
| | MUJER | 8 | 67 | 20 | 468 | 53 | 616 |
| | Total | 13 | 102 | 36 | 700 | 83 | 934 |
| Valle de Abdalajís | HOMBRE | | 7 | 8 | 95 | 4 | 114 |
| | MUJER | | 4 | 3 | 91 | 12 | 110 |
| | Total | | 11 | 11 | 186 | 16 | 224 |

Fuente: Elaboración propia a partir datos Observatorio Argos (mayo 2023).

Vemos que el grupo de personas por nivel educativo con más desempleo se encuentra en los estudios secundarios. Y al igual que en prácticamente toda la tabla, los datos de mujeres desempleadas duplican a los de hombres.

A menudo la opción para el empleo de las mujeres cualificadas jóvenes especialmente es el empleo público, dadas las dificultades antes descritas, da seguridad y las pruebas de acceso son igualitarias.

Gráfico 10.2.12 Para registrado en nivel de estudios Post-grado.



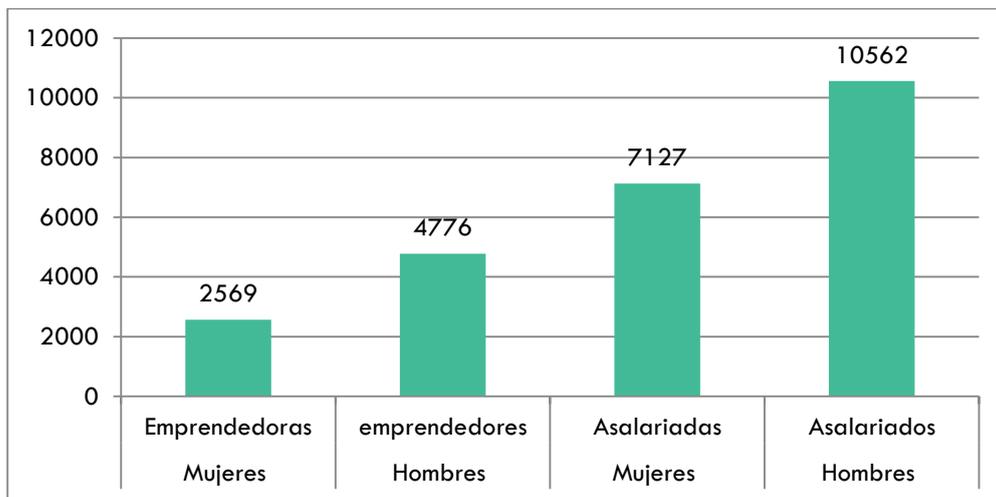
Fuente: Elaboración propia a partir datos Observatorio Argos (mayo 2023).

Vemos como el paro en mujeres formadas (estudios post grado) es llamativamente superior, triplicando en muchos casos al de hombres.

10.2.7 Empresarias y asalariadas, Segregación horizontal y vertical

Se muestra en la gráfica el número de mujeres y hombres clasificados por las variables de emprendimiento y asalarización. El objeto de dicha gráfica es notar que existen más hombres que mujeres trabajando. Como hemos visto anteriormente los motivos de ello, pasaremos a analizar las brechas entre cada variable.

Gráfico 10.2.13 Emprendedoras/es y asalariadas/os.



Fuente: Elaboración propia a partir datos de MADECA-CNAE (mayo 2023).

Las emprendedoras suponen un 35% de las altas empresariales mientras que los hombres son un 65%. En las entrevistas mantenidas con el centro de apoyo al emprendimiento detectan factores de baja autoestima, control social, falta de recursos que tienen más incidencia en las mujeres a la hora de emprender. Y resaltan que posiblemente estemos en los mejores momentos de la historia, ya que el trabajo ha estado muy unido a la invisibilidad y la falta de derechos.

Es una realidad que las mujeres emprendedoras se enfrentan a grandes dudas: económicas, sobre el abandono de sus roles tradicionales, la falta de formación específica (encontramos el mayor índice de paro en mujeres con formación secundaria).

“...También creo que hay un problema importante de indecisión, personas que no se atreven a salir de su círculo de confort, que piensan que, si tienen que trabajar fuera de su pueblo no se van a sentir bien, no quieren salir de su zona de confort, y luego también hay un problema de formación, normalmente las mujeres que yo conozco que están formadas, están más dispuestas a salir de su zona de confort...”.

<EEemCLG>

” ...Las mujeres emprenden con más cuidado, miran más las cosas, están menos seguras, lo cual les da una garantía de éxito que no tienen los hombres. Lo que pasa es que los hombres están respaldados por los propios hombres, entonces tienen esa ventaja, no cabe duda. El caso más sangrante que he tenido, un proyecto empresarial de dos mujeres, nuera y suegra, súper bonito, que no hicieron lo que ellas quisieron porque sus maridos no les dejaron. Con todo concedido, y no lo hicieron. Pero vaya, ahí la culpa la tuvieron las mujeres, porque ellos eran dos y ellas dos, podrían haber dicho “no, esto lo vamos a hacer, porque tenemos nuestro dinero”.<EEemCLG>

Si bien el emprendimiento de las mujeres está muy conectado con los servicios se aprecian ciertas tendencias al cambio. Incluso cierta tendencia a volver a lugares de origen, crear redes cercanas y aprovechar los recursos.

“...Las mujeres emprenden mucho en comercio, belleza, peluqueras, uñas... y también en el sector del turismo. Y los hombres emprenden en sectores auxiliares de construcción y poco más. En el caso de agricultores y ganaderos hay 5 mujeres y muchos más hombres. Pero he notado un cambio, las mujeres van tomando las riendas.” <EEemCLG>

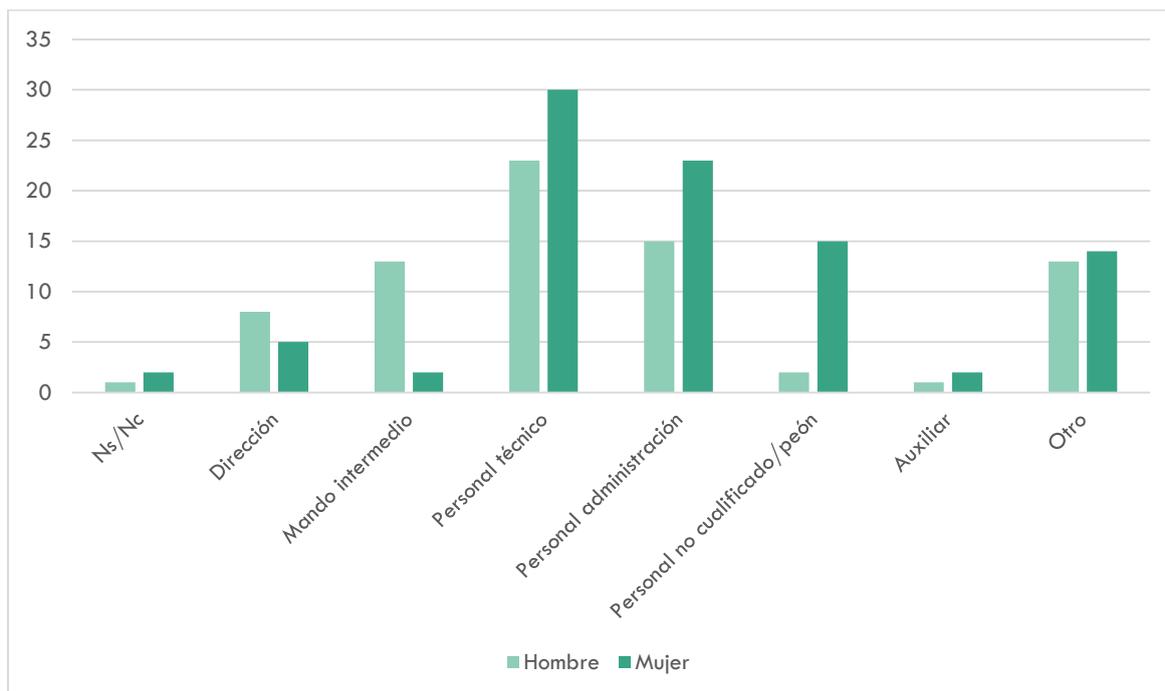
También la población inmigrante está generando dinamismo empresarial en los pueblos, si bien suelen ser hombres los emprendedores, se observan también mujeres inmigrantes tomando esos espacios.

“...Hay muchas personas inmigrantes de Sudamérica. Los sudamericanos son muy emprendedores, no tienen miedo, tienen esa cultura. Hay varios casos de personas inmigrantes emprendedoras y les va bien, vienen en familia. Sobre todo, venezolanos, argentinos, cubanos. Por ejemplo, los bolivianos por lo que sea, cuando vienen aquí hacen trabajos encubiertos, de segunda, aunque luego van despegando. Muchos ya no son

inmigrantes, muchos rumanos muy emprendedores también. Árabes también abren negocios, muchas fruterías, pero ellos no pasan por aquí. Los chinos por ejemplo sí. Tengo una emprendedora china”. <EEemCLG>

Cuando se trata de mujeres asalariadas suponen un 40% del total con respecto a un 60^o% en hombres. Denota una cierta preferencia de las mujeres por esta opción dada la disminución de riesgos.

Gráfico 10.2.14 Mujeres y hombres por puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Nos muestra la gráfica como las mujeres están más representadas en las categorías de personal técnico e inferiores, mientras que los mandos intermedios y dirección están más representados por hombres.

Según el INE las **mujeres ocupadas por tipo de puesto laboral (INE 2021) tenemos:** mujeres ocupadas en 2021 el 74,5% eran empleadas (con jefes y sin subordinados), el 8,5% ocupadas independientes (sin jefes ni subordinados), el 7% mandos intermedios, el 4,7% encargadas, jefas de taller o de oficina, capataz o similares, el 4,3% directoras de pequeña empresa, departamento o sucursal y el 0,4% directoras de empresa grande o media. Con ello hablamos de la segregación vertical haciendo alusión a la baja representación de mujeres en los cargos más altos de las empresas.

“...cuando analizas y buscas datos, te das cuenta de que el consejo general de enfermería (presidencias y puestos con influencia directa con el gobierno) no están ocupados por mujeres. No tenemos acceso a la presidencia. Decir que hay discriminación, desigualdad... dentro, es una tontería, habría que analizar el por

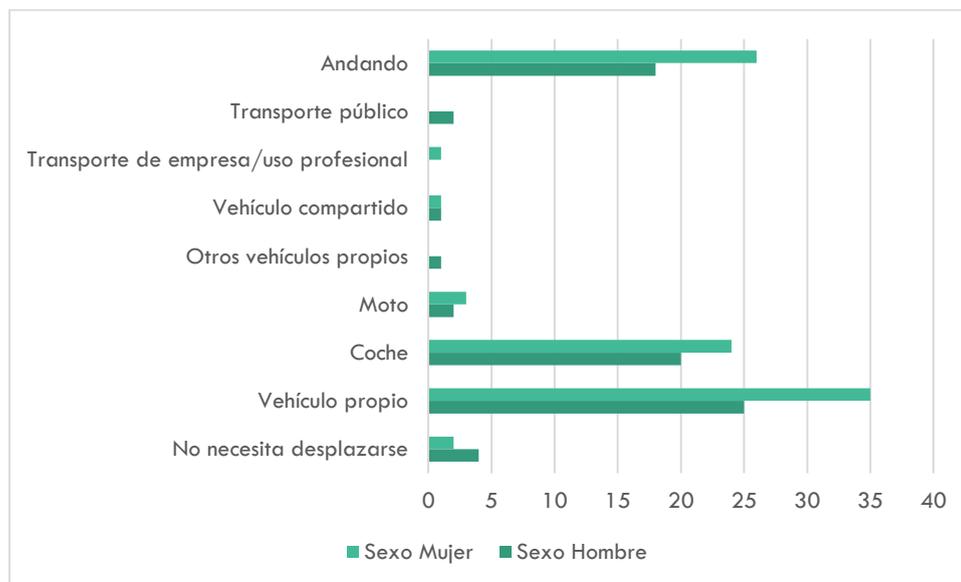
qué está pasando eso, y el por qué tiene que ver fuera del ámbito sanitario, cómo nos adaptamos, cuales son los roles, cómo vamos a modificar que una mujer que quiera ser madre no tenga un parón en su carrera profesional, por qué le tenemos que dar a decidir, por qué no podemos luego respetar cuando se tiene que incorporar Es una cuestión de rol, de cultura, de educación, y hemos conseguido logros, por supuesto, cada vez hay más mujeres en gestión, pero son el 20 y tantos por ciento. Yo tengo un cargo intermedio, los cargos intermedios somos funcionales y de trabajo, para las mujeres son ideales porque somos, en las universidades, por méritos, la mayoría son mujeres. Si tu accedes a una carrera con una nota brutal y acceden muchas mujeres (es decir, que por méritos entramos), ¿por qué no podemos entrar por méritos en los cargos de gestión y en las especialidades típicas de hombres?, una cirugía, por ejemplo. Los cirujanos son hombres. Cada vez hay más médicas, pero las especialidades y los cargos de gestión, donde se toman decisiones, son de hombres. Y nos preguntan, ¿te sientes discriminada? No, no se trata de eso, se trata de que, aunque hay políticas de igualdad desde hace 15 años y hemos avanzado, todavía hay que buscar, porque tenemos que buscar la excelencia, si está en las mujeres que acceden a la universidad, y acceden a diferentes puestos, ¿por qué la excelencia no está en cargos directivos?, no corresponde”. <ESaCSC>

Como hemos venido desarrollando la atención a los cuidados por supuesto determina qué trabajo y posición ocupan las mujeres, pero no es lo único. Según Zaloa Pérez de REAS, es frecuente encontrar entre las características de las personas que se buscan para puestos de decisión la capacidad de oratoria, de autoridad, de escribir, disponibilidad completa, poca separación entre vida personal y proyecto. Características que fácilmente se ven encarnadas en un hombre. Hay otras, como corresponsabilidad, apoyo mutuo o centradas más en procesos que en resultados, que son imprescindibles y suelen ser más secundarias y representadas en mujeres

A menudo las emprendedoras encuentran la dificultad de tener que demostrar constantemente la valía. Y cuando deciden emprender pensar que es una fase que se pasará, puesto que se espera que se dediquen al cuidado, ante todo. Más allá de la discriminación estructural laboral, ese simbolismo de género que atribuye a las mujeres unas ciertas cualidades se extiende también, como una forma de violencia simbólica

10.2.8 Lugar de trabajo y desplazamiento

Analizamos a continuación el desplazamiento al lugar de trabajo. Como se puede observar es el desplazamiento motorizado el más común entre las personas entrevistadas.

Gráfico 10.2.15 Desplazamiento al lugar de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Resalta el uso del vehículo propio especialmente en los hombres. Y el uso del transporte público únicamente por mujeres.

10.2.9 Sobre Igualdad en la empresa. Pactos y permisos de maternidad.

Si bien las empresas y otras entidades laborales de nuestro territorio a menudo no tienen un tamaño por el que estén obligadas a tener planes de igualdad, desde el GDR Valle del Guadalhorce se considera que es fundamental que toda la sociedad aporte, en escala a su tamaño, en igualdad.

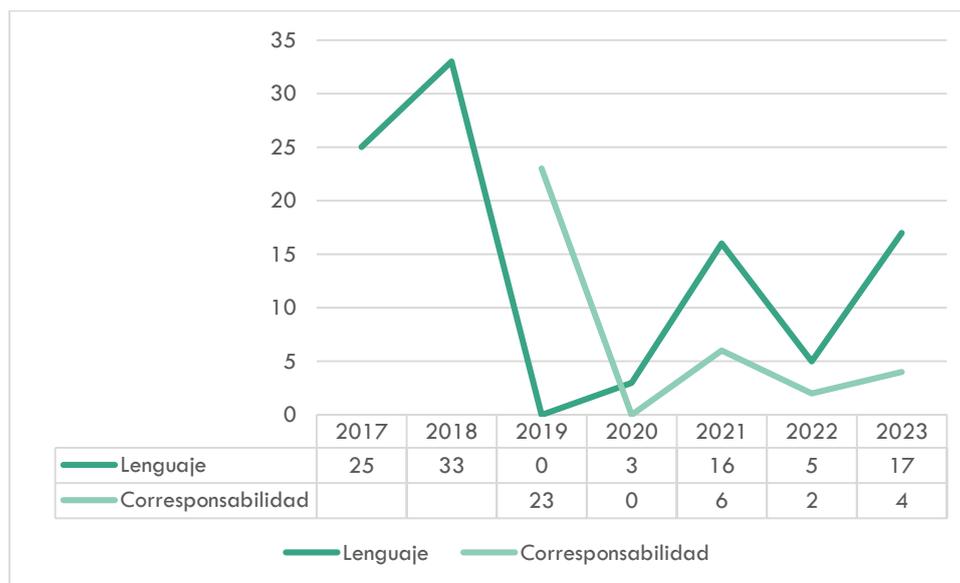
Por eso en el III Plan Equilibra para el Valle del Guadalhorce se desarrollaron dos Pactos por la igualdad nominados “Edificio la Huerta” por el lugar donde se firmaban; y estos son para el lenguaje incluyente y las imágenes no sexistas; y otro para facilitar la corresponsabilidad.

Éstas herramientas diseñadas e implementadas por la comisión de evaluación y seguimiento del mismo plan, han sido fundamental para el acercamiento de muchas pequeñas empresas, asociaciones y administraciones locales a medidas concretas en su entidad hacia la igualdad. La implementación consiste en hacer formación al respecto, así como adaptarse al lenguaje en sus espacios web y formularios; y/o en el caso de la corresponsabilidad elegir dos entre trece posibles mejoras y entregar evidencias de cumplimiento.

Tras el proceso, la comisión certifica el cumplimiento o no y se entrega diploma justificativo en su caso, para que puedan usar este reconocimiento interna o externamente (ayudas, auditorias, premios...).

A escala muy operativa, los pactos han sido compromisos de pequeñas entidades del territorio a favor de la igualdad. A continuación, mostramos un gráfico con información relativa a la evolución en cuanto a número de entidades que se acogen a ellos.

Gráfico 10.2.16: Número de pactos firmados por año



Fuente: Elaboración propia con datos internos

Entre las entidades firmantes destaca que todos los ayuntamientos de la comarca lo hayan firmado y se hayan implementado medidas en las webs municipales y en los formularios, así como mejoras en la conciliación de sus equipos de trabajo.

Entre las empresas y asociaciones ha tenido incidencia especialmente entre aquellas que se han acogido a las ayudas gestionadas por el GDR Valle del Guadalhorce para demostrar incidencia en género valorado por la orden de concurrencia competitiva, y por tanto mejora su puntuación de su proyecto. Ello explica los momentos álgidos de firma de pactos sean coincidentes bien con su presentación Lenguaje (2017-18) y corresponsabilidad (2019) o bien con las convocatorias de ayuda del GDR Valle del Guadalhorce.

Con respecto a permisos de paternidad/maternidad, encontramos que en España se tramitaron 231.775 prestaciones por nacimiento y cuidado de menores en los primeros seis meses de 2023, de los cuales 109.731 correspondieron al primer progenitor habitualmente correspondiente a las madres y 122.044 correspondiente al segundo progenitor, correspondiente al padre, según el INSS julio 2023.

La prestación por nacimiento y cuidado de menor, que sustituyó a las antiguas prestaciones de maternidad y paternidad, entró en vigor el 1 de enero de 2021 y ha supuesto la equiparación completa de ambas. En la actualidad, el permiso es de 16 semanas para ambos progenitores y se reconoce como un derecho individual y no transferible. De las 16 semanas, seis de ellas deben disfrutarse inmediatamente después del parto o resolución

judicial o administrativa en los casos de adopción, guarda o acogimiento. El resto del tiempo puede disponerse en periodos sucesivos.

Por otro lado, el número de excedencias dadas de alta en el primer semestre del año fue de 24.942, de las que 21.089 correspondieron a mujeres, el 84,5%, y 3.853 a hombres, lo que equivale al 15,4%.

10.2.10 La Tierra y las mujeres. Transición ecológica

Vivimos en una comarca marcada por su conexión con la tierra. Como nos muestra el informe 2020 de la Oficina Comarcal Agraria de Cártama, donde se enmarcan la mayoría de los municipios del Valle del Guadalhorce, la dimensión de las explotaciones agrarias es fundamentalmente menor de 5 hectáreas, lo que explica que muchas familias sean propietarias de pequeñas parcelas, en la mayoría de las ocasiones para el uso cotidiano o como apoyo a la economía familiar, pero también para su explotación económica.

Cuando hablamos de agrario nos referimos a agricultura, ganadería e industria agroalimentaria. Los principales cultivos son el olivo, almendro, cítricos y aguacate. En cuanto a ganadería prima el ganado caprino, equino, ovino, avícola, porcino y apícola. Y la agroindustria de la comarca se basa en frutas y hortalizas frescas, flores y plantas ornamentales, conservas y aderezos, cárnicas, pan y pastelería, aceites vegetales, y manipulados.

La apuesta por la ecología es una seña de identidad de la comarca. Muestra de ello es que un 11% de la superficie, un 48 % de la ganadería y un 37% de la industria con certificación ecológica en Málaga, se encuentra en el Valle del Guadalhorce. El giro hacia la agricultura integral, ecológica y regenerativa está provocando que más mujeres tomen espacios visibles en las explotaciones.

En la comarca existe tres Denominaciones de Origen Protegido (DOP) sobre la Aceituna Aloreña, los vinos de Málaga y los vinos de la Sierras de Málaga. De las tres una de ellas cuanta con presidencia de una mujer.

El 23% de las explotaciones tienen a una mujer como jefa de explotación; el 6% son menores de 45 años. De ellas 2 operan bajo el régimen de titularidad compartida. Las mujeres en su relación con lo agrario han tenido un papel muy invisible, no constando de alta en la seguridad social, ni formando parte de la toma de decisiones, a pesar de ocuparse un lugar relevante en las explotaciones y compaginarla con el cuidado familiar.

10.3 Usos del Tiempo. Cuidados y su provisión

El uso del tiempo es uno de los principales indicadores de la desigualdad de género pues, como encontramos en numerosas encuestas y estudios, las mujeres y los hombres emplean su tiempo de forma muy diferenciada. En un estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas llevado a cabo por Álvaro Page en 1996, se encontró que los hombres empleaban más tiempo que las mujeres en actividades profesionales, deportivas y otras actividades de tiempo libre; mientras que las mujeres empleaban más tiempo en trabajo doméstico y familiar y disfrutaban de menos tiempo libre que los hombres. Así mismo, en la Encuesta Europea sobre Calidad de Vida (EQLS) de 2016, encontramos datos en España que nos arrojan más luz sobre este tema:

- Las mujeres dedican 39 horas de media semanal al trabajo profesional (o el considerado productivo), mientras que los hombres dedican 43 horas semanales.
- En cuanto a la frecuencia sobre el cuidado y educación de las hijas e hijos de “al menos varios días a la semana”, es de un 95% para las mujeres y un 76% para los hombres.
- Las mujeres dedican al cuidado de las hijas e hijos una media de 38 horas semanales y los hombres una media de 23 horas.
- Al respecto de la frecuencia con la que se cocina o se realizan labores domésticas al menos, varios días a la semana, es de un 93% para las mujeres y un 60% para los hombres.

Por otro lado, la disponibilidad de tiempo libre es un indicador de calidad de vida de la población. Durante nuestra jornada tenemos que atender una serie de necesidades personales como son el descanso, la higiene y la alimentación, pero además tenemos otras obligaciones relacionadas con el hogar, la familia y el trabajo. Todo esto repercute en la disponibilidad de tiempo libre y, cuando la carga es excesiva, perjudica la calidad de vida de las personas. En este sentido, también sabemos que las mujeres y los hombres tienen diferente disponibilidad de tiempo libre y de descanso; todo ello causado por la división sexual del trabajo y la atribución de roles de género que se deriva de ella, siendo las mujeres las principales perjudicadas puesto que tradicionalmente han sido ellas las encargadas de las tareas domésticas y del cuidado de las hijas y los hijos y, además, sin remuneración alguna (el considerado trabajo reproductivo).

En relación con todo esto es interesante destacar que la incorporación de la mujer al mercado laboral no ha traído consigo la equiparación de las tareas de cuidado, sino que ahora las mujeres dedican mucho más tiempo a trabajar (ya sea dentro o fuera de casa) y cada vez disponen de menos tiempo libre y de descanso. Como podemos ver en la Encuesta Europea sobre Calidad de Vida, las horas semanales dedicadas al trabajo profesional son bastante parecidas en mujeres y en hombres (39 frente a 43); sin embargo, las horas semanales dedicadas al cuidado de la familia continúan siendo casi

el doble para las mujeres que para los hombres (38 frente a 23). Esto se traduce claramente en un detrimento de la salud y la calidad de vida de las mujeres.

Para investigar este aspecto de la vida de las personas y la distribución desigual de los tiempos entre hombres y mujeres se suelen utilizar encuestas de empleo del tiempo, a través de las cuales se registran datos precisos sobre las tareas que realizan las personas entrevistadas durante las 24 horas del día. Esta sería una forma pormenorizada y precisa de descubrir a qué dedican su tiempo las mujeres y los hombres. La última que se realizó a nivel nacional fue en 2009-2010.

No obstante, para la realización de este apartado de nuestro Plan nos hemos basado en el Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural llevado a cabo por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y publicado en 2021, en el cual se realizó una encuesta sobre el tiempo que empleaban las personas en la realización de diversas tareas, tratándose de una aproximación al uso del tiempo de una forma generalizada y siendo, por tanto, un análisis de la PERCEPCIÓN del uso del tiempo que tenían las mujeres y hombres rurales, más que un estudio exhaustivo sobre empleo del tiempo.

Para este análisis hemos usado el mismo cuestionario que en el Diagnóstico del Ministerio, por lo que la información que vamos a obtener tendrá el mismo carácter que en el mencionado estudio, basado en la percepción de las personas y no en un estudio minucioso del empleo del tiempo. De esta manera, encontraremos que en la información proporcionada por nuestro estudio no se está teniendo en cuenta la multitarea o la realización de varias tareas de forma simultánea; esto es, puede suceder que una persona esté teletrabajando al mismo tiempo que cuida de sus hijas o hijos menores de edad o que esté cocinando la comida a una persona mayor mientras realiza otras tareas domésticas, haciendo que se solapen las horas empleadas y que se contabilicen más horas de las realmente empleadas para cada tarea. Además, esto es más relevante en el actual contexto social derivado de la crisis sanitaria motivada por el COVID-19, pues el teletrabajo se ha consolidado como forma de trabajo y permanecemos más tiempo en nuestros hogares.

En nuestro estudio sobre la percepción del uso del tiempo en la población rural se usa la encuesta del Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural (2021) y se cuestiona sobre la realización de diversas tareas divididas en los siguientes bloques temáticos:

- Necesidades personales.
- Trabajo doméstico.
- Mantenimiento del hogar.
- Cuidado familiar.
- Ocio y tiempo libre.
- Gestión y educación.
- Uso de tecnologías.

- Participación.

10.3.1 Necesidades personales

Las necesidades personales se definen como actividades que se realizan de forma diaria y que son imprescindibles para la supervivencia de las personas. En este sentido, analizamos el tiempo diario invertido en tres actividades básicas para la especie humana como son la alimentación, el descanso y la higiene personal.

Tabla 10.3.1: Tiempo dedicado a las diferentes actividades de necesidades personales.

| | Mujeres | Hombres |
|------------------|-----------|----------|
| Dormir/descansar | 7h 01min | 7h 13min |
| Higiene personal | 1h 12 min | 1h 07min |
| Alimentación | 1h 56min | 2h 12min |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

El tiempo dedicado a las diferentes actividades englobadas en el apartado de necesidades personales, como vemos en la siguiente tabla, las diferencias de tiempo usado por mujeres y hombres no se pueden considerar significativas por el hecho de que se trata de actividades básicas para la supervivencia que todo el mundo tiene que llevar a cabo, aunque encontramos que los hombres dedican un poco más de tiempo en dormir/descansar y alimentación y las mujeres en higiene personal.

10.3.2 Trabajo doméstico

El análisis de las diferencias en el tiempo que se dedica al trabajo doméstico entre mujeres y hombres es muy interesante para poner de manifiesto las desigualdades de género que existen debido a la diferenciación de roles (las mujeres ocupan el rol reproductivo y los hombres el rol productivo) y a la división sexual del trabajo al que esta diferenciación ha dado lugar, siendo en la inmensa mayoría de las ocasiones las mujeres las que se encargan del trabajo en los hogares. Se ha analizado (en horas/día) el tiempo dedicado a las siguientes actividades: cocina, limpieza de la casa, cuidados de la ropa y compra de productos necesarios para la realización de estas actividades.

En el diagnóstico que hemos realizado en nuestra comarca hemos encontrado que las mujeres en el Valle del Guadalhorce dedican 5h y 8 minutos de media a las tareas domésticas, en cuanto a los hombres, éstos dedican 3h y 19 minutos de media, existiendo una diferencia superior a dos horas.

Tabla 10.3.2: Tiempo empleado en tareas domésticas al día por sexo y actividad en el Valle del Guadalhorce.

| | Mujeres | Hombres |
|---------------------|----------|----------|
| Cocina | 1h 40min | 1h 11min |
| Limpieza | 1h 27min | 0h 49min |
| Cuidados de la ropa | 1h 02min | 0h 31min |

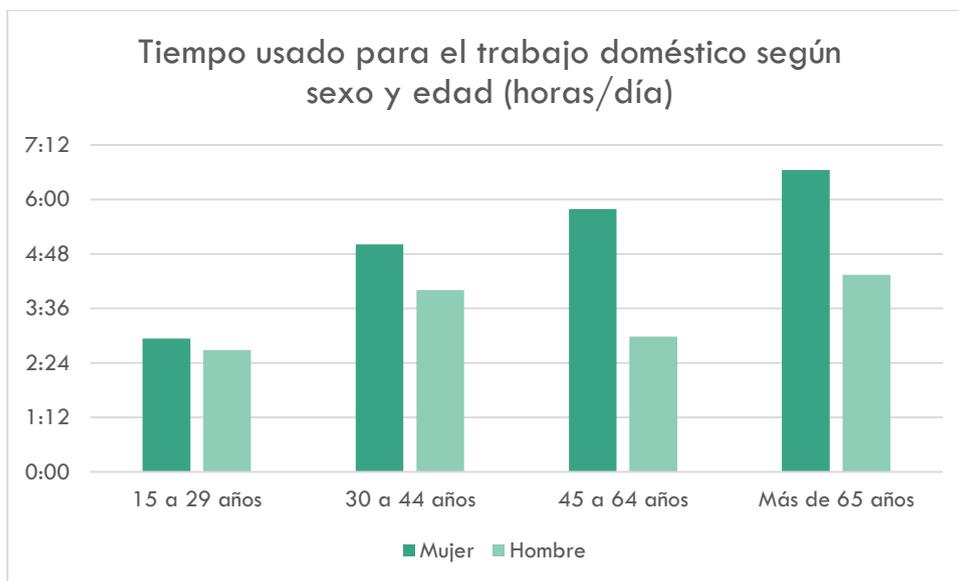
Compra de productos 0h 58min 0h 46min

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

La diferencia del tiempo empleado por mujeres y hombres en cada una de las actividades no es muy grande, siendo la máxima de 38 minutos en la limpieza y la mínima de 12 minutos en la compra de productos, siendo siempre las mujeres las que emplean más tiempo en cada una de las actividades.

Al analizar el empleo del tiempo en trabajo doméstico por sexo y edad encontramos que las mayores diferencias aparecen en las franjas de edades más mayores, de 45 a 64 años y de más de 65 años, en los que las diferencias de tiempo dedicado entre mujeres y hombres son de más de 2 horas al día. En cuanto a la franja de edad de 15 a 29 años, la diferencia es únicamente de 15 minutos al día, siendo también esta franja de edad la que menos tiempo dedica a las tareas domésticas. Podemos ver que en las edades más jóvenes se va equiparando un poco más el tiempo dedicado a las tareas, aunque siguen siendo las mujeres las que dedican más tiempo de su vida diaria a estas actividades.

Gráfico 10.3.1: Tiempo usado para el trabajo doméstico según sexo y edad (Horas/día) en el Valle del Guadalhorce

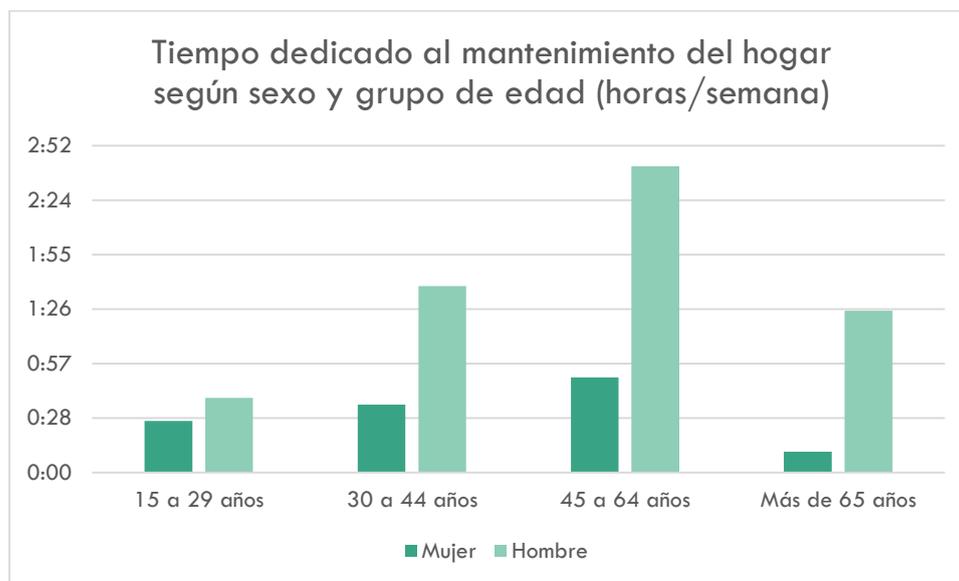


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

10.3.3. Mantenimiento del hogar

Al igual que en las tareas domésticas en el análisis del tiempo empleado en tareas de mantenimiento del hogar encontramos información sobre la diferenciación de roles dentro de las familias y de la división sexual del trabajo (rol productivo y rol reproductivo), ya que por regla general a estas tareas se dedican los hombres. Este análisis se ha dividido en dos tipos de actividades: tareas de reparación y compra de productos de bricolaje, y cuidado del vehículo.

Gráfico 10.3.2: Tiempo dedicado al mantenimiento del hogar según sexo y grupo de edad (horas/semana) en el Valle del Guadalhorce



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Al analizar los datos de los cuestionarios por sexo y grupo de edad encontramos que las mayores diferencias entre mujeres y hombres se encuentran en las franjas de edad de 45 a 64 años y más de 65 años, en el grupo más joven (15 a 29 años) la diferencia es mucho menor y, además, este grupo de hombres es el que menos tiempo emplea en tareas de mantenimiento del hogar. En el grupo de 30 a 44 años también encontramos bastante diferencia entre mujeres y hombres en el tiempo empleado en estas actividades. Así, como hemos comentado anteriormente, se puede concluir que los roles siguen muy diferenciados en las familias y que esto es más acusado en los grupos de mayor edad, donde los estereotipos pueden estar más integrados en la mentalidad y la educación recibida ha sido más patriarcal. En los grupos más jóvenes encontramos menores diferencias, lo que indicaría que poco a poco se va logrando una mayor igualdad en este sentido.

10.3.4 Cuidado familiar

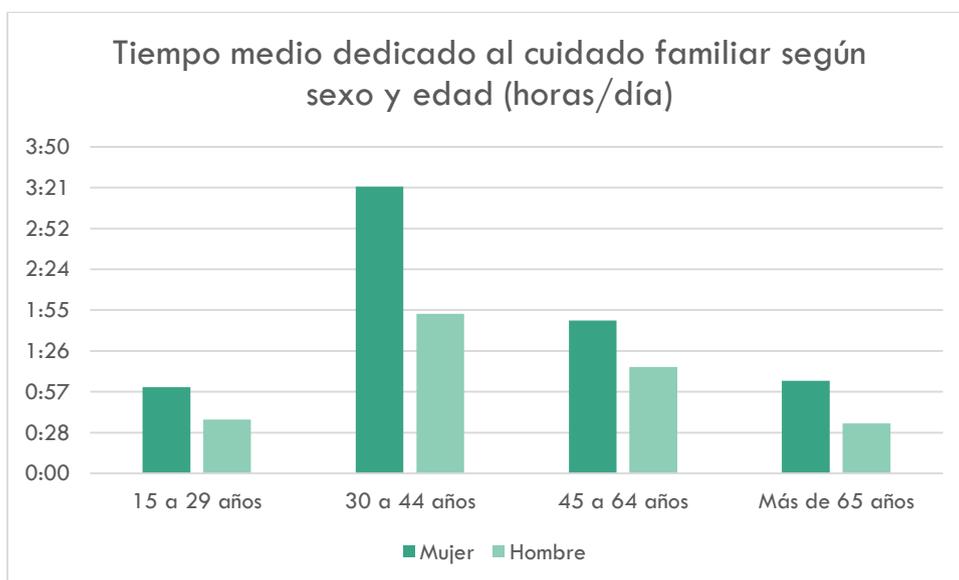
En el medio rural el cuidado familiar suele requerir más tiempo que en ámbito urbano debido a la insuficiencia de recursos y de servicios de apoyo a los cuidados, especialmente cuando se trata de cuidar a personas mayores dependientes o a personas dependientes con necesidades específicas. Estas tareas de cuidado, como hemos comentado, suelen recaer en las mujeres en la gran mayoría de las ocasiones y, en el medio rural, aún más, ya que los estereotipos y la división sexual del trabajo suelen estar más arraigados en las zonas rurales.

“Los cambiadores siguen en los baños de las mujeres”. <GFo>

Por tanto, estas tareas de cuidado influyen en la vida de las mujeres otorgándoles unas cargas que les impiden desarrollarse profesional y personalmente y que inciden de forma negativa en su salud y su calidad de vida (de lo cual hablaremos más adelante). Como se ha visto en apartados anteriores, las mujeres tienen más jornadas parciales y más desempleo, así como ostentan menos cargos de dirección en las actividades laborales que realizan, siendo esto un reflejo de cómo se estructura la sociedad y de la división sexual del trabajo existente aún a día de hoy a través de la cual las mujeres se encargan de tareas reproductivas y los hombres de tareas productivas.

El análisis de las tareas de cuidado familiar se ha dividido en cuatro tipos de actividades diferentes: cuidado de niños/as (vestirles, alimentarles, reñirles, etc.), ayudar en los deberes, jugar con niñas/os y cuidado de personas mayores.

Gráfica 10.3.3: Tiempo dedicado al cuidado familiar según sexo y edad (horas/día) en el Valle del Guadalhorce



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Al analizar el tiempo empleado en estas actividades por sexo y edad encontramos que en todas las edades las mujeres dedican más tiempo que los hombres al cuidado familiar, pero dónde encontramos diferencias más significativas es en la franja de 30 a 44 años, que como sabemos es en la que la mayoría de la población tiene hijas/os. En este caso encontramos que las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres a estas tareas. En la franja en la que se encuentra más igualdad es entre los 15 y los 29 años.

Tabla 10.3.3: Tiempo dedicado al cuidado de la infancia según sexo y edad (horas/día) en el Valle del Guadalhorce

| | Cuidados de la infancia | | | |
|---------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| | 15-29 años | 30-44 años | 45-64 años | Más de 65 años |
| Mujer | 0h 42min | 2h 12min | 0h 37min | 0h 14min |
| Hombre | 0h 9min | 1h 11min | 0h 18min | 0h 35min |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

El análisis del tiempo empleado en diferentes tipos de cuidados (cuidados a la infancia y cuidados a personas mayores) nos muestra que la mayoría del tiempo se emplea en cuidados a la infancia y que, igualmente aquí, las mujeres emplean más tiempo que los hombres en estas, siendo esta diferencia más acusada en la franja de edad de 30 a 44 años; sin embargo, encontramos que en las personas mayores de 65 años son los hombres los que más tiempo emplean en cuidados a la infancia, aunque sólo 20 minutos más.

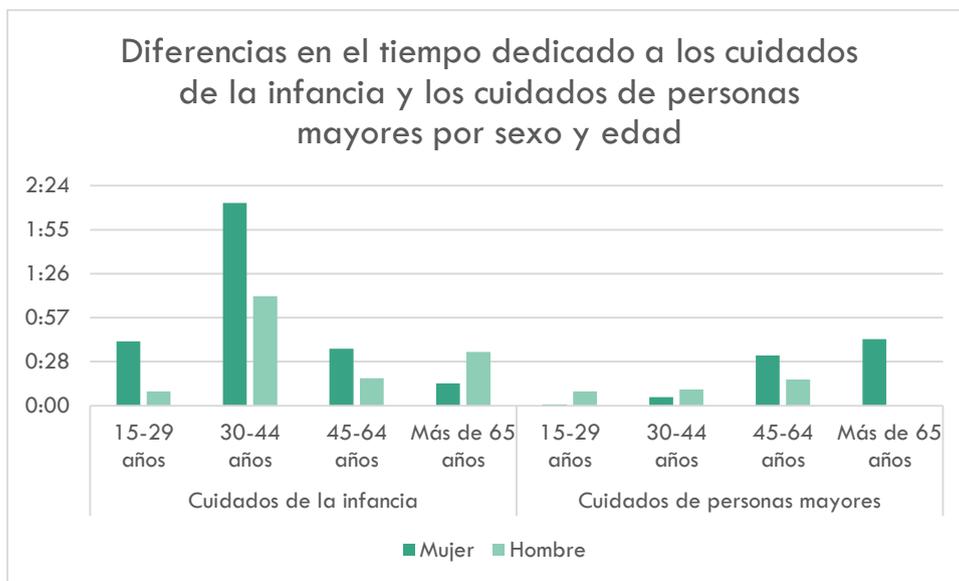
Tabla 10.3.4: Tiempo dedicado al cuidado de mayores según sexo y edad (horas/día) en el Valle del Guadalhorce

| | Cuidados de personas mayores | | | |
|---------------|-------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------|
| | 15-29 años | 30-44 años | 45-64 años | Más de 65 años |
| Mujer | 0h 0min | 0h 05min | 0h 32min | 0h 43min |
| Hombre | 0h 09min | 0h 10min | 0h 17min | 0h 0min |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

En la tabla 10.3.9 vemos el tiempo que emplean mujeres y hombres en los cuidados de personas mayores, que es bastante inferior al que emplean en cuidados a la infancia. En la franja de edad de 15 a 29 años encontramos que las mujeres no emplean ningún tiempo de su día en esta actividad, mientras que en la franja de edad de mayores de 65 años son los hombres los que no dedican nada de tiempo a esta actividad. Entre los 30 y los 44 años son también los hombres los que emplean más tiempo que las mujeres, mientras que de 45 a 64 y mayores de 65 años son las mujeres las que dedican más tiempo que los hombres y son el grupo de personas que más tiempo dedican a esta actividad.

Gráfica 10.3.4: Diferencias en el tiempo dedicado a los cuidados de la infancia y los cuidados de personas mayores por sexo y edad en el Valle del Guadalhorce



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

10.3.5. Ocio y tiempo libre

Las actividades de ocio y tiempo libre son indispensables para el completo desarrollo personal y para disfrutar de una cierta calidad de vida, influyendo incluso en la salud tanto física como mental. En este sentido, las mujeres siempre han disfrutado de menos tiempo libre debido a las cargas de cuidado familiar que han soportado y el ocio de ellas siempre ha sido la última opción dentro de la economía familiar.

En nuestro cuestionario se analiza el tiempo empleado en 11 actividades de ocio y tiempo libre diferentes: actividades deportivas; salir a comer o cenar fuera de casa; salir a tomar algo; ir al cine, teatro, exposiciones, conciertos, etc.; seguimiento de espectáculos deportivos; ver la tele; lectura; sentarse en la plaza, calle, local social, a hablar con amigos/as, vecinos/as; cuidar del huerto y/o animales de corral (para autoconsumo); juegos de mesa; otros.

En el análisis de los datos de nuestra comarca encontramos que las mujeres dedican 15h y 15 minutos semanales a actividades de ocio y tiempo libre mientras que los hombres dedican 20h a estas actividades, lo que pone de manifiesto que las cargas familiares siguen impidiendo a las mujeres dedicar el mismo tiempo al ocio que los hombres.

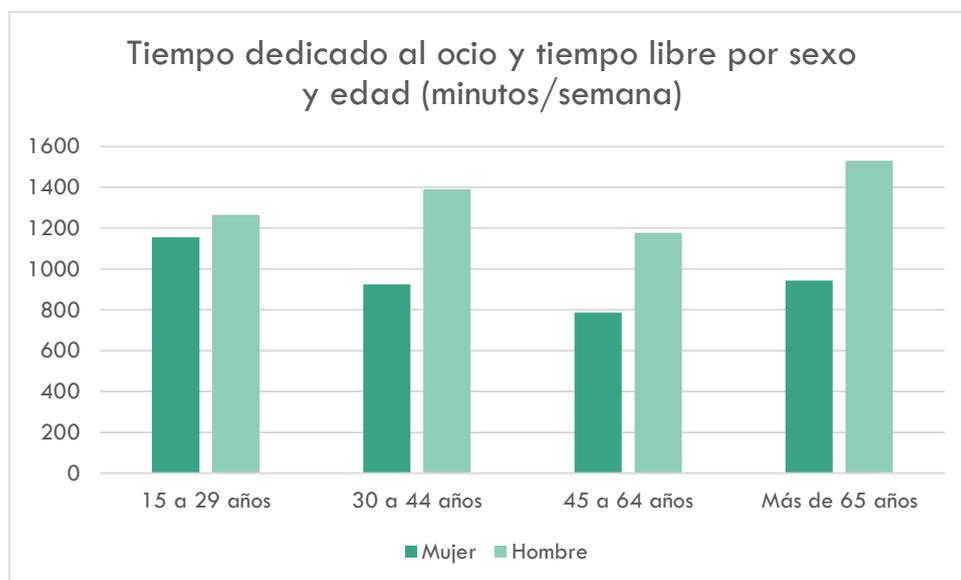
Tabla 10.3.5: Tiempo dedicado al ocio (horas/semana) y tiempo libre por actividad y sexo

| | Act. Deport. | Comer fuera | Tomar algo | Cine, teatro... | Espect. Dep. | Ver la tele | Lectura | Sentarse calle | Huerto | Juegos mesa | Otros |
|---------|--------------|-------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| MUJERES | 2h 25min | 1h 45min | 1h 30min | 0h 27min | 0h 17min | 4h 27min | 2h 19min | 1h 20min | 0h 15min | 0h 14min | 0h 11min |
| HOMBRES | 4h 06min | 2h 16min | 2h 04min | 0h 47min | 1h 31min | 3h 14min | 1h 08min | 2h 58min | 0h 56min | 0h 56min | 0h 0min |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

En cuanto al tipo de actividades que realizan las personas encuestadas encontramos que las mujeres dedican más tiempo a ver la tele y los hombres a realizar actividades deportivas; siendo la lectura y ver la tele las únicas actividades a las que las mujeres dedican más tiempo que los hombres. Existen grandes diferencias en el tiempo que dedican las mujeres y los hombres a ver espectáculos deportivos (17 minutos frente a 1 hora y media) y a sentarse en la calle (1 hora y 20 frente a 3 horas). Estos datos reflejan que los gustos por las actividades de ocio y tiempo libre continúan bastante estereotipados en nuestra comarca y que las mujeres disfrutan de menos tiempo de ocio, lo que repercutirá en su calidad de vida y salud.

Gráfica 10.3.4: Tiempo dedicado al ocio y tiempo libre por sexo y edad (minutos/semana) en el Valle del Guadalhorce



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

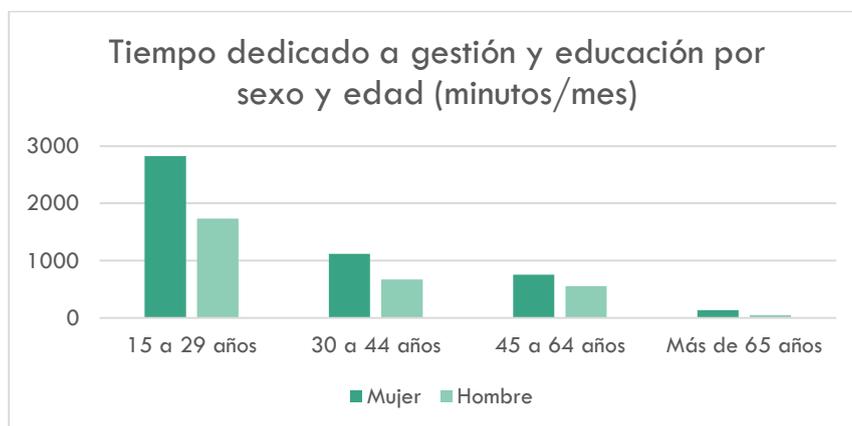
En esta gráfica se pueden ver más claramente las diferencias en las actividades de ocio y tiempo libre que realizan mujeres y hombres en nuestra comarca.

Con respecto al tiempo dedicado al ocio y tiempo libre por sexo y edad encontramos que en la franja de edad de 15 a 29 años existe una mayor igualdad entre mujeres y hombres, mientras que la mayor diferencia aparece a partir de los 65 años, donde si bien las personas disfrutan de más tiempo libre las mujeres continúan teniendo cargas familiares y domésticas que les impiden dedicar más tiempo a su ocio. No obstante, en ninguno de los tramos de edad encontramos que las mujeres tengan más tiempo de ocio que los hombres.

10.3.6. Gestión y educación

En este apartado se incluyen las tareas de gestión, que se definen como las que se llevan a cabo para realizar los trámites necesarios de la vida cotidiana, así como actividades relacionadas con la educación, ya sea de las propias personas encuestadas o de personas que tengan a su cargo. Se analizan las siguientes tareas: tareas de gestión (ayuntamientos, bancos, comunidades, etc.), estudios (educación formal/no formal), asistencia a reuniones del colegio o actividades extraescolares y acompañamiento de menores y/o mayores a servicios de atención médica.

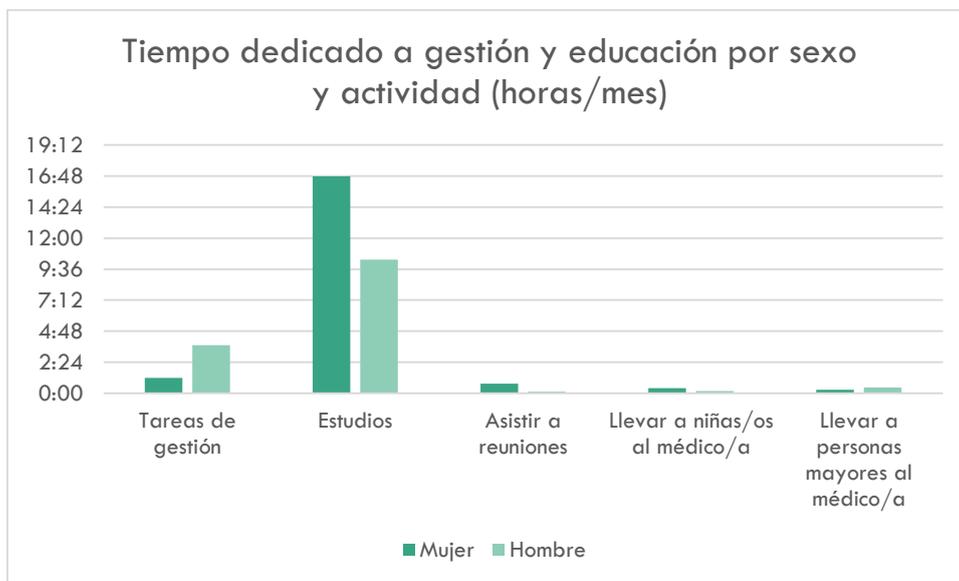
Gráfica 10.3.5: Tiempo dedicado a la gestión y educación por sexo y edad (minutos/mes) en el Valle del Guadalhorce



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Al analizar los datos por sexo y edad encontramos que la franja de edad que dedica más tiempo a estas actividades es la de 15 a 29 años, por lo que podemos deducir que se debe a la realización de actividades relacionadas con sus propios estudios. Esta franja es además en la que encontramos mayores diferencias entre mujeres y hombres, lo que concuerda con datos extraídos anteriormente sobre que las mujeres estudian más que los hombres. Igualmente, en todas las edades encontramos que son las mujeres las que dedican más tiempo a este tipo de actividades.

Gráfica 10.3.6: Tiempo dedicado a gestión y educación por sexo y actividad (horas/mes) en el Valle del Guadalhorce



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

En el análisis de los datos por sexo y tipo de actividad encontramos que, efectivamente, la mayoría del tiempo se emplea en actividades de estudios propios y que son las mujeres las que más tiempo emplean en esto. Así mismo, encontramos que los hombres dedican algo más de tiempo a tareas de gestión en ayuntamientos, bancos, comunidades, etc., y a llevar a personas mayores al médico/a; mientras que no dedican apenas tiempo a asistir a reuniones o actividades extraescolares y acompañamiento de menores a servicios de atención médica.

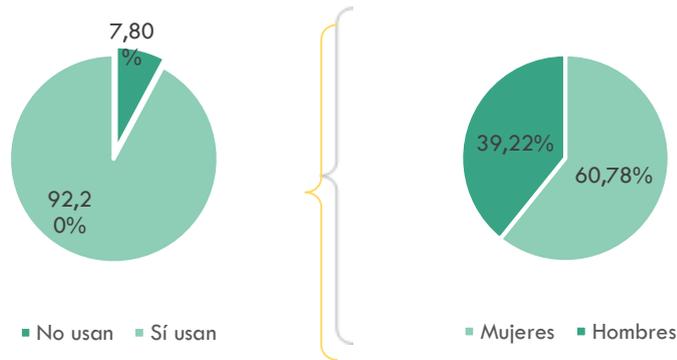
10.3.7. Uso de tecnologías

El uso de las tecnologías influye en la vida diaria de las personas tanto a nivel personal y social como a nivel profesional, facilitando la vida en estos ámbitos e incidiendo especialmente en la población rural. A nivel personal y social las tecnologías hacen posible la conexión entre personas independientemente de la distancia que las separe, suponiendo también un impulso para las relaciones laborales que se convierte en imprescindible para el desarrollo empresarial. La Política Agraria Común tiene como uno de sus objetivos la mejora de las tecnologías y la digitalización de las zonas rurales, pues las redes de comunicación todavía son deficitarias en algunos municipios rurales y continúa siendo necesario extender el uso de las tecnologías entre la población rural.

Todo esto influye más en las mujeres rurales porque, como sabemos, el género y la ubicación geográfica son dos de las variables que más inciden y acentúan la exclusión digital. Un informe del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades afirma que el envejecimiento del ámbito rural es un impedimento para el aprovechamiento del uso de internet y las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

En este apartado pretendemos conocer las diferencias en los tiempos de uso de distintas tecnologías con perspectiva de género. El objetivo es saber si existen desequilibrios por sexo y grupo de edad en el tiempo que emplean mujeres y hombres en el uso de las tecnologías que pueda reflejar desigualdades de género como consecuencia de los mismos.

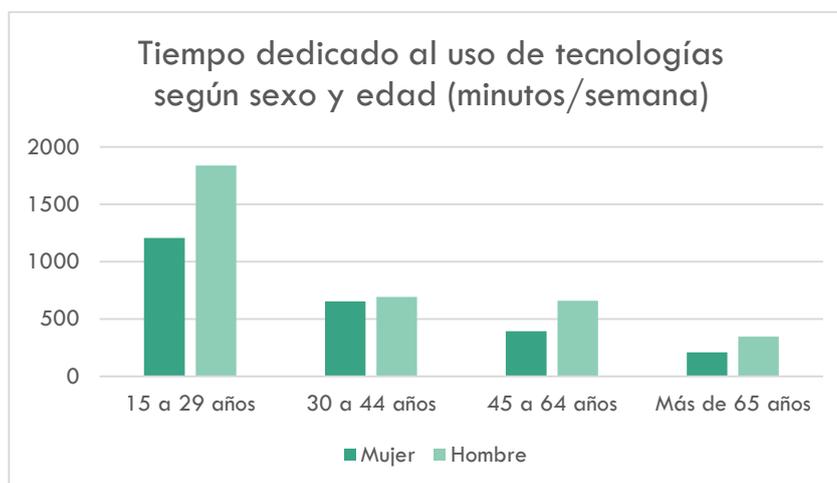
Gráfico 10.3.7: Distribución de la población que usa tecnologías por sexo (%) en el Valle del Guadalhorce.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Encontramos que el porcentaje de personas que usan tecnologías es (92,2%) y el de personas que no las usan un poco más alto (7,8%). Sin embargo, cuando hablamos del porcentaje de mujeres y hombres que usan las tecnologías, este varía significativamente con respecto al medio rural nacional, siendo en nuestra comarca el 60,78% de mujeres y 39,22% de hombres.

Gráfica 10.3.8: Tiempo dedicado al uso de tecnologías según sexo y edad (minutos/semana)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

En el análisis del tiempo empleado en tecnologías por sexo y edad encontramos que en la franja de edad de 15 a 29 años es donde más tiempo se les dedica y que hay una gran diferencia en el tiempo de uso entre mujeres y hombres. En las edades de 30 a 44 años apreciamos una mayor igualdad en el uso de las tecnologías, pero esta vuelve a desvanecerse en los tramos de edades más mayores. No obstante, siguen siendo los hombres en todos los tramos de edad los que dedican más tiempo de su semana al uso de tecnologías.

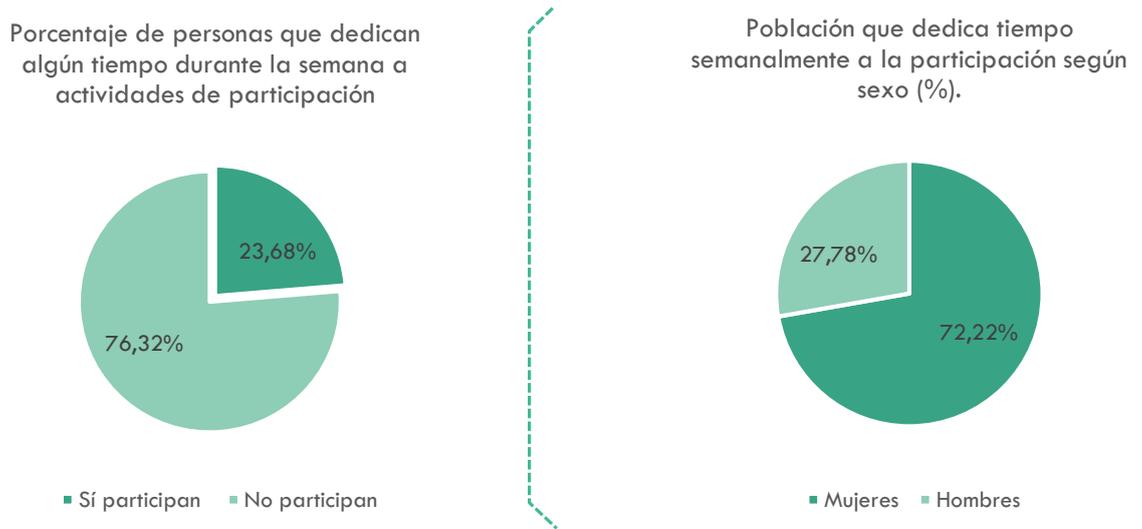
Al estudiar el tiempo empleado en usar tecnologías sí encontramos que los hombres emplean mucho más tiempo que las mujeres en éstas (6 horas y 45 minutos más a la semana).

10.3.8. Participación

La participación social y política de las mujeres ha sido tradicionalmente diferente con respecto a la de los hombres en estos mismos ámbitos, con mayor incidencia en las zonas rurales debido a las características particulares de estas zonas. En este sentido, las mujeres ostentan menos cargos de poder en política, así como en asociaciones, ya sean de carácter social o religioso. Además, es interesante analizar los ámbitos en los que las mujeres tienen cargos de poder, pues por ejemplo las concejalías que suelen dirigir son las de igualdad, servicios sociales, etc., mientras que en ámbitos masculinizados como deporte o economía siguen siendo los hombres los que dirigen las concejalías; así mismo, las asociaciones en las que encontramos presidentas suelen ser relacionadas con los cuidados (como enfermos de Alzheimer, cuidadoras, etc.) o asociaciones de mujeres, mientras que los hombres siguen siendo presidentes de las asociaciones de empresarios/as, asociaciones de productores/as, agricultores/as, etc.

Es necesario que las mujeres se introduzcan en todas las esferas de la vida pública para que las sociedades se puedan desarrollar de forma equilibrada, fortalecer la igualdad de oportunidades y que el desarrollo rural tenga un carácter sostenible.

Gráfico 10.3.9: Población que se dedica a actividades de participación en el Valle del Guadalhorce



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

En nuestra comarca encontramos que el 23,68% de las personas dedican algún tiempo durante la semana a actividades de participación. Dentro del grupo de personas que participan encontramos que el 72,22% son mujeres frente al 27,78% de hombres.

El análisis del tiempo dedicado a actividades de participación nos arroja datos significativos, pues nos dice que las mujeres en el Valle del Guadalhorce dedican más tiempo a la semana a actividades de participación que los hombres.

10.4. Calidad de Vida

La calidad de vida es definida por la Organización Mundial de la Salud como “la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones”. Se trata de un concepto multidimensional y subjetivo, relacionado con aspectos personales como la salud física y psicológica, la autonomía e independencia y la satisfacción con la vida, así como con aspectos externos o ambientales, como las redes sociales o de apoyo y el acceso a infraestructuras sociales y públicas, entre otros.

En este apartado se analiza la salud a partir de la entrevista cualitativa a personal sanitario y la percepción de la calidad de vida a partir de una selección de ítems obtenidos del cuestionario a la población. Recordamos que los cuestionarios fueron pasados a población del Valle del Guadalhorce a partir de los 15 años. Para obtener esta información la población de nuestra comarca expresa su grado de acuerdo o desacuerdo respecto a dichos ítems y éstos están organizados en temas diversos como la educación, el transporte público, los servicios sanitarios, los servicios de atención a personas dependientes, el grado de seguridad, etc.

10.4.1. Salud de las mujeres

Si bien es un ámbito en el que no podemos alcanzar a intervenir, sí que se ha aparecido especialmente en los procesos participativos, los sesgos sanitarios y en la salud sexual y reproductiva.

“La salud femenina también tiene una discriminación a nivel general, no se considera un dolor menstrual y pélvico como un dolor de próstata, una cosa es más física y a nosotras nos achacan un dolor emocional. Hay una discriminación a nivel de atención en salud, si, propia del rol. (...) De hecho, el infarto en las mujeres se presenta de una manera más silente que en el hombre (mas enmascarada, menos florido), un hombre viene con sudoración, dolor opresivo, dolor en el brazo...y en las mujeres es “Un dolorcillo que no me deja de hacer dos o tres días...”, eso es un infarto. Tenemos una prueba que es para ver si hay daño cardiaco, y un indicador es mujeres, porque es de otra manera en las mujeres. Siempre es menos, es más poquito, estamos acostumbradas a un parto, que hay que hacerlo con dolor, a la menstruación, a la menopausia, pero es horroroso..., de taquicardias, de no dormir, sin saber por qué ahora no puedes, y dices, dios mío...he acabado con un dolor menstrual y empiezo con otro. Todos los temas de mujeres son muy ocultos. Pero si son las relaciones sexuales y los orgasmos, hasta ahora fingidos por la mayoría de las mujeres...entonces de que nos vamos a extrañar”. .<ESaCSC>

Cómo planificar, la que pone los medios, la que se queda embarazada, la que tiene que decidir si abortar..., preferentemente que lo decida la mujer, que nadie se meta, porque como se meta ya es, o las represalias religiosas, o las machistas...continuamente, entonces a veces es mejor estar sola que mal acompañada, porque no es solamente la pareja que tengas, sino el médico (hombre) con esa moral medica que te dice que tienes que hacer, que te dice cómo te tiene que doler, que te dice cómo te tienes que comportar, y que todo es normal en la mujer. .<ESaCSC>

La salud mental de las mujeres pasa por la presión de ser buena madre, tener que demostrar la valía constantemente, el síndrome de la impostora, ... son algunos elementos que comprometen la salud mental y emocional de las mujeres.

Yo lo pasé muy mal montando mi empresa, recibía muchos comentarios sobre cómo estaba criando a mis hijos, me pensar que mi forma no era adecuada. <GFo>

Edadismo. La situación denota una invisibilidad de mujeres referentes en todos los ámbitos y especialmente olvidadas las mujeres mayores, con especial relevancia mujeres mayores donde la sociedad invisibiliza y relega a un orden de menor importancia.

Es frecuente encontrar a abuelas ocupándose del cuidado de nietas/os por encima de sus posibilidades físicas, ya que en situaciones de vulnerabilidad (falta de empleo, separaciones, enfermedades, ...) se ocupen de compensar la falta de recursos para los cuidados.

10.4.2. Estudios

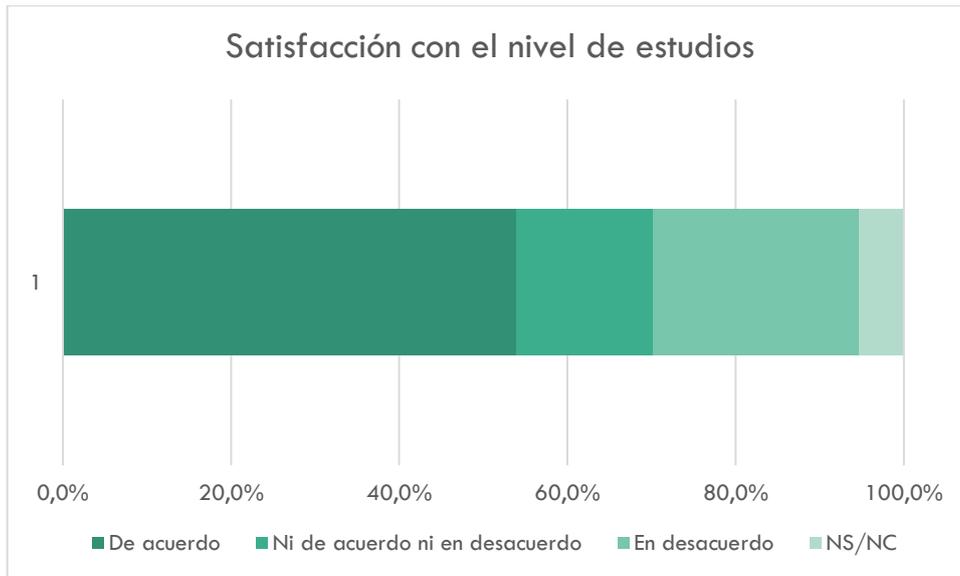
La educación es un derecho humano fundamental y una inversión valiosa que genera beneficios a nivel individual y colectivo. A nivel individual la educación proporciona a las personas las herramientas y habilidades necesarias para desarrollar su potencial máximo, empoderándolas y generándoles más oportunidades de desarrollo. A nivel colectivo la educación es un motor fundamental para el desarrollo económico y social de las sociedades y para la reducción de la pobreza y desigualdades.

Para las mujeres la educación es especialmente importante, ya que les brinda las herramientas y el conocimiento necesarios para tomar decisiones informadas sobre sus vidas, les da la oportunidad de acceder a las mismas oportunidades que los hombres, tanto en el ámbito educativo como en otros aspectos de la vida, como el empleo y la participación en la toma de decisiones. Además, la educación de las mujeres es fundamental para el desarrollo económico de una sociedad. Las mujeres educadas tienen más oportunidades de empleo y emprendimiento, lo que contribuye al crecimiento económico en general. Por último, la educación fomenta la participación política y el liderazgo de las mujeres. Se trata de una herramienta poderosa para superar las desigualdades de género y construir sociedades más justas e inclusivas.

En las zonas rurales, esta educación será aún más importante para fijar a las personas al territorio y, especialmente, a las mujeres. La falta de oportunidades formativas y laborales en el entorno rural hace que la población en general y las mujeres en particular, tengan que emigrar a zonas urbanas donde las oportunidades son mayores.

En este apartado se evalúa el grado de satisfacción con su nivel de estudios de la población de la comarca del Valle del Guadalhorce, diferenciando también por sexo y edad.

Gráfica 10.4.1: Satisfacción con el nivel de estudios

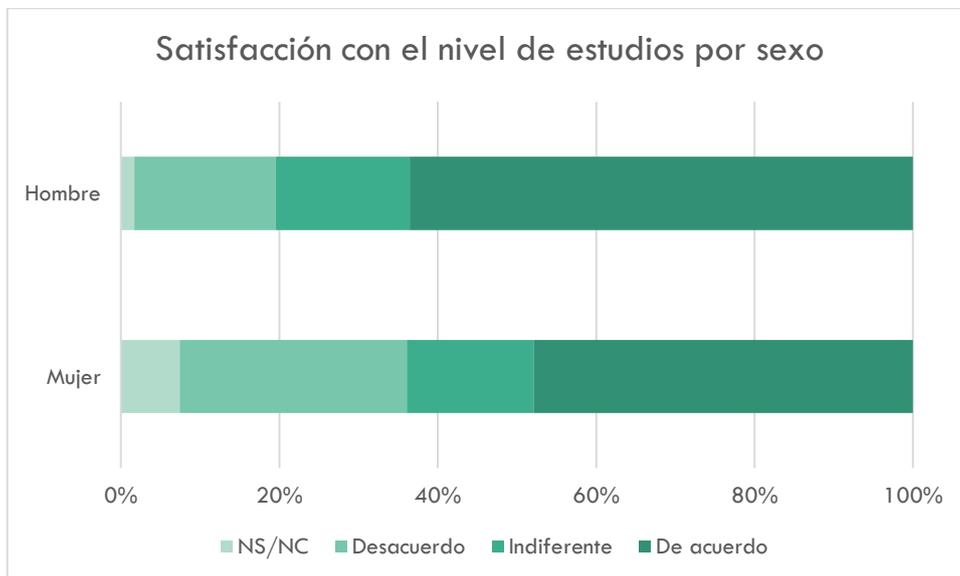


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

A nivel general encontramos que la población un 53.9% de la población encuestada se encuentra satisfecho con el nivel de estudio, frente un 24.5% que se encuentra en desacuerdo.

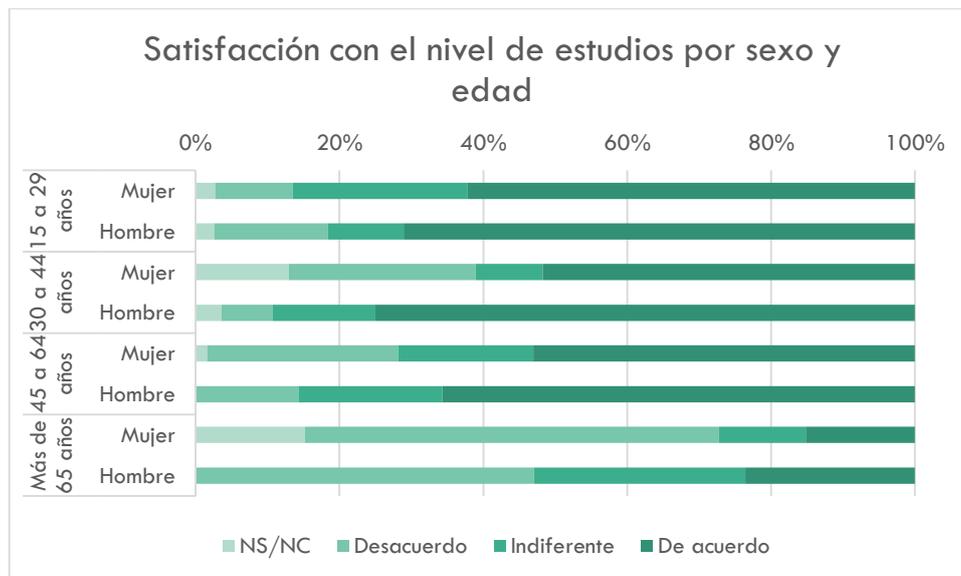
Si desgranamos las respuestas de esta afirmación, según sexo, encontramos lo siguiente:

Gráfica 10.4.2: Satisfacción con el nivel de estudios por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Los hombres se encuentran más satisfechos con el nivel de estudios (63.5%), que las mujeres (47.9%). Este dato se encuentra en contraposición con los obtenidos por el Diagnóstico del Ministerio, en el que las mujeres se encontraban más satisfechas con el nivel de estudios (42%) que los hombres (35.9%).

Gráfica 10.4.2: Satisfacción con el nivel de estudios por sexo y edad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Analizando más en profundidad y desgranando las respuestas por sexo y grupo de edad, en todos los grupos de edad son las mujeres quienes se encuentran menos de acuerdo con la afirmación. La diferencia es especialmente acusada en el tramo de edad de 30 a 44 años, en la que un 51.80% de las mujeres se encuentran de acuerdo, frente a un 75% de los hombres.

La diferencia es menos acusada en la edad de 15 a 29 años, esto ocurre probablemente porque cada vez son más las posibilidades y opciones de estudios y no encontramos tantas trabas por nuestro sexo en tan tempranas edades para acceder al estudio.

En el caso del grupo de edad de más de 65 años, el 57.6% de las mujeres se encuentra en desacuerdo y un 47,10% de los hombres. Probablemente porque en las edades de estudio de esta población, las opciones eran mucho más escasas y especialmente para las mujeres a las que todavía se le asignaban y primaban los roles tradicionales de cuidado de la casa y los/as hijos.

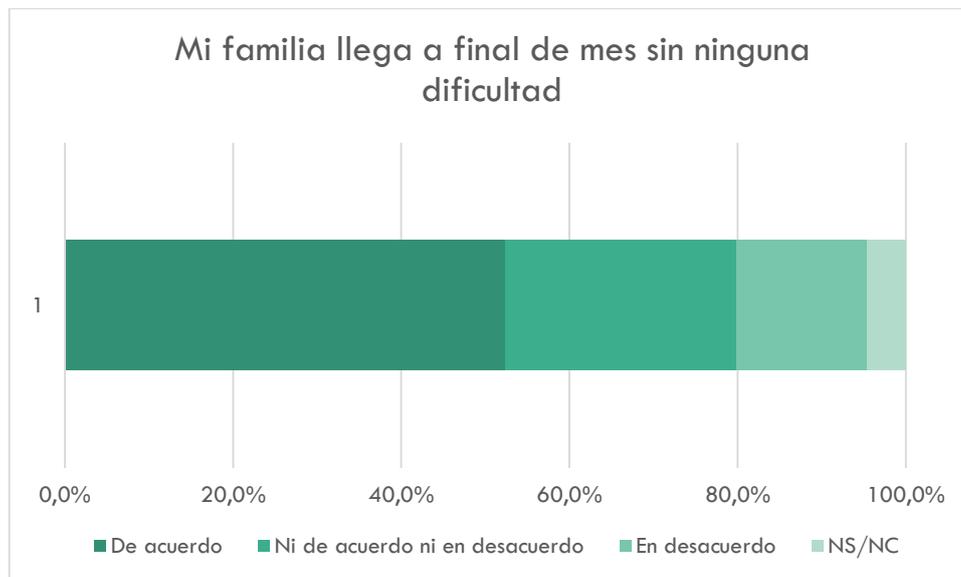
10.4.2. Dificultades económicas

Otro de los aspectos interesantes a la hora de medir la calidad de vida de la población es el nivel económico y los ingresos. El nivel de ingresos se puede incluir dentro del empleo como uno de los indicadores que mide el nivel de vida de las personas trabajadoras, si bien por sí solo no permite extraer conclusiones sobre el nivel de vida de las personas, es válido para aproximarnos de alguna manera a esta información.

Según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) de 2020 realizada por el INE, la diferencia en la renta neta media anual entre mujeres y hombres es de 277€, a favor de los hombres. Además, diversos estudios entre los que se encuentra el primer Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural publicado en 2011 por el Ministerio afirman que las diferencias de salario entre mujeres y hombres podrían ser más pronunciadas en el medio rural que en las zonas urbanas.

En este apartado se analiza la percepción de la población del Valle del Guadalhorce sobre el poder adquisitivo de sus familias.

Gráfica 10.4.3: Posicionamiento ante la afirmación “Mi familia llega a final de mes sin ninguna dificultad” (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Según el informe FOESSA del año 2019, entre un 25 y 30% de la población tiene serias dificultades para llegar a fin de mes. En nuestro cuestionario ante la afirmación “Mi familia llega a final de mes sin ninguna dificultad”, encontramos un 15.5% de personas en desacuerdo con la afirmación, y un 27.6% que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.

10.4.3. Servicios a la población

Los servicios del medio rural

La Revista Rural de la Unión Europea sostiene que el acceso a los servicios básicos en las zonas rurales es un problema que afecta a todos los Estados miembros, pero especialmente a España. Según un Informe del Consejo Económico y Social en 2018, un 22% de las familias en municipios de menos de 10.000 habitantes tenía problemas para acceder a los servicios sanitarios de atención primaria y un 19% a los centros de enseñanza obligatoria.

Este Informe del Consejo Económico y Social señala las siguientes como algunas de las características de acceso a los servicios en el medio rural:

- Evolución a la baja de los servicios de proximidad con consecuencias como la baja densidad de población que, a su vez, complica su mantenimiento.
- La provisión de servicios y equipamientos debe ajustarse a las características socio-demográficas de cada entorno rural, por lo que se requieren políticas específicas adaptadas.
- Proporcionar infraestructuras de mejora en materia de educación, sanidad y protección social.
- Los objetivos de mejora de estos aspectos no se han llevado a cabo debido a las dificultades en la aplicación de la Ley 45/2007 y del Programa de Desarrollo Social Sostenible entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

- La insuficiente asignación presupuestaria por parte del Fondo Europeo de Desarrollo Rural (FEADER) ha impedido el desarrollo completo de las medidas de acceso.
- Por tanto, las propuestas de mejora se basan en el incremento de las infraestructuras de comunicación, leyes que regulen el funcionamiento de los servicios, la mejora del acceso al transporte público, una mayor coordinación de los servicios socio-sanitarios y el aumento del personal educativo y sanitario.

Según datos de la encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS), la población española se encuentra ligeramente más satisfecha con la calidad de los servicios públicos que el resto de población europea. Además, los hombres perciben que la calidad de vida de los servicios públicos es buena en mayor medida que las mujeres.

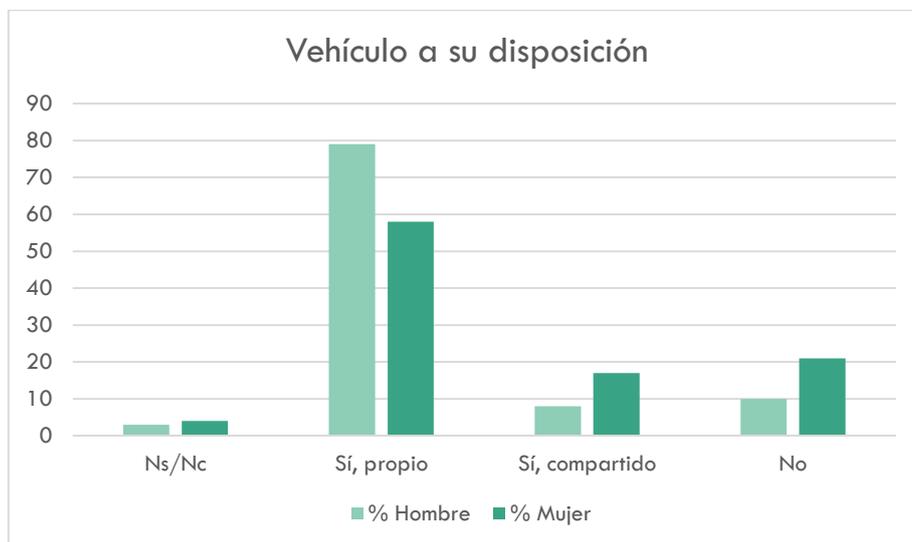
Así, se ha pedido a la población de la comarca del Valle del Guadalhorce que se posicionen sobre una serie de ítems relacionados con la accesibilidad a distintos tipos de servicios de atención.

Transporte público y vehículo privado

El acceso de la población rural al transporte público es uno de los grandes retos al que los poderes públicos deben dar respuesta, ya que existen bastantes dificultades y escasa disponibilidad de transporte público en algunas zonas rurales. Una buena oferta de transporte público mejoraría la calidad de vida de las personas que habitan en el ámbito rural, facilitando sus opciones de movilidad.

Entre las personas encuestadas el 89% de los hombres posee carnet de conducir y el 79% de las mujeres

Gráfico 10.4.4: Disponibilidad de vehículo a disposición (%)

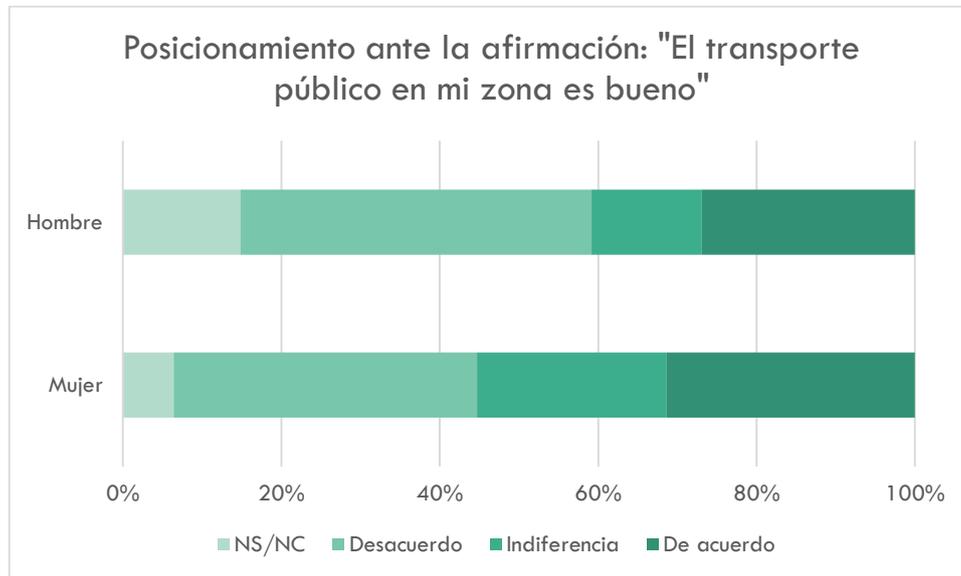


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Entre la población encuestada nos encontramos que el 79% de los hombres poseen coche propio frente al 58% de las mujeres encuestados. En el caso de coche compartido es mayor el porcentaje de mujeres que lo tienen (17%) que el de los hombres (8%), y también es mayor el porcentaje de mujeres que no poseen coche 21%, que el de hombres, 10%.

Por tanto, podemos afirmar que las mujeres encuestadas poseen menos vehículos, y tienden más a tenerlo compartido. Lo cual, en una zona rural, donde a menudo es necesario desplazarse para trabajar o estudiar, es importante que el transporte público de respuesta a esta diferencia.

Gráfica 10.4.5: Posicionamiento ante la afirmación “El transporte público de mi zona es bueno (%)”



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Ante la afirmación de “El transporte público en mi zona es bueno”, nos encontramos con que el 31.40% de las mujeres se encuentran de acuerdo con la afirmación frente al 26.9% de los hombres. El 44.3% de los hombres se encuentran en desacuerdo y el 13.90 le es indiferente frente a 38.3% de las mujeres se encuentra en desacuerdo y el 23.9% le es indiferente.

En nuestra zona, los pueblos de Álora, Pizarra y Cártama cuentan con tren que les comunica con Málaga directamente y con bastante frecuencia. Pero nos encontramos con pueblos como Coín, el Valle de Abdalajís, Alhaurín el Grande o Almogía que no tienen esa comunicación directa y los autobuses pasan con menos frecuencia.

Por ello el hecho de que haya un 44.3% de los hombres y un 38.3% de las mujeres en desacuerdo con la afirmación nos indica que aún queda un camino por recorrer en la mejora de las comunicaciones de la zona rural con ciudades más grandes o entre ellas.

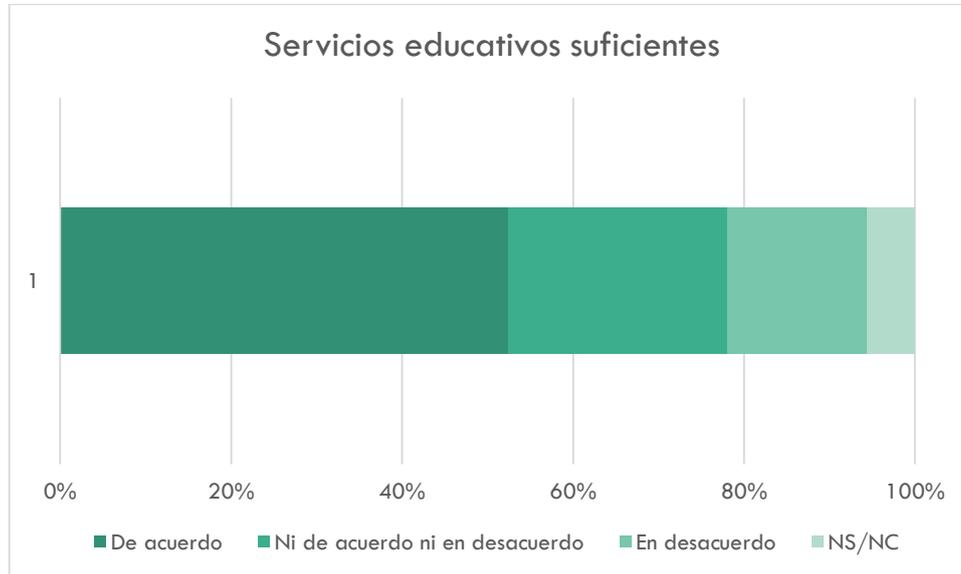
Servicios Educativos

Según la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación el alumnado que reside en zonas rurales tiene derecho a recibir un servicio educativo con los mismos niveles de calidad que el que se recibe en las zonas urbanas.

No obstante, sabemos que la oferta formativa es más limitada en el medio rural, lo cual genera la necesidad de que parte de la población se desplace a otras zonas, normalmente urbanas, para poder continuar con sus estudios. Todo esto supone para las personas del medio rural un aumento de los costes de formación y, a su vez, disminuye el porcentaje de alumnado que cursa estudios superiores en el medio rural.

Para conocer la percepción de la población rural sobre la cantidad de servicios educativos en el medio rural se solicita a las personas entrevistadas que indiquen su grado de acuerdo ante la afirmación “los servicios educativos en mi zona son suficientes”

Gráfica 10.4.6: Posicionamiento ante la afirmación “los servicios educativos en su zona son suficientes” (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

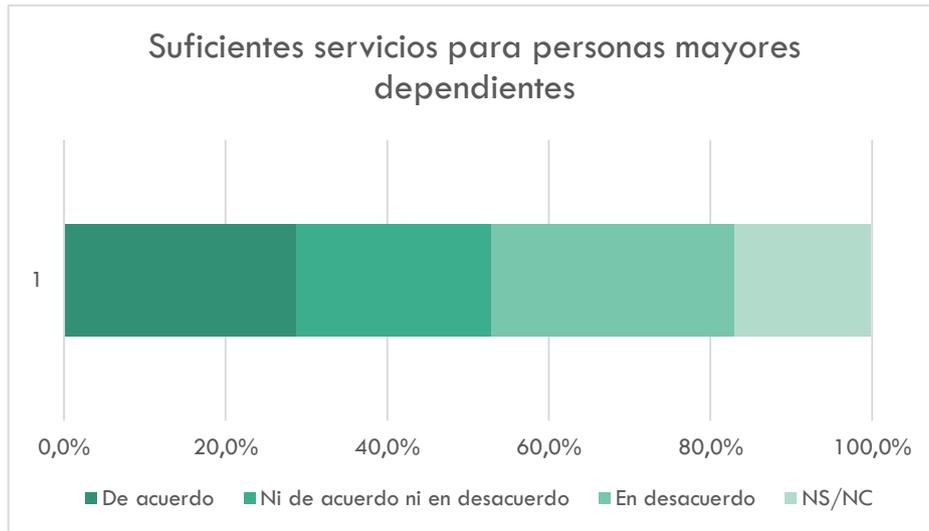
El 52,4% de la población encuestada se encuentra de acuerdo con la afirmación, el 25,6% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 16,3% se encuentra en desacuerdo con la afirmación. Encontramos una posición no muy negativa ante la cantidad de servicios educativos existente, que en los últimos años y especialmente en los pueblos periurbanos está aumentando y diversificando con la incorporación de nuevas líneas de formación profesional, por ejemplo, o la apertura de nuevas escuelas de infantil.

Servicios de atención a personas mayores y/o dependientes

Los servicios de atención a personas mayores y/o dependientes también son una de las asignaturas pendientes de las zonas rurales ya que suelen ser escasos o deficitarios, ejerciendo una influencia negativa sobre la calidad de vida de la población, tanto para las personas dependientes como para sus cuidadores/as. Esto, además, incide más en las mujeres pues son las que se suelen dedicar al cuidado de la familia.

En este apartado trata de reflejarse la percepción de la población rural respecto a la calidad de los servicios de atención a personas mayores y en situación de dependencia a partir de su posicionamiento ante varios ítems propuestos –en escala de acuerdo, indiferencia y en desacuerdo–.

Gráfico 10.4.7: Posicionamiento ante la afirmación “En mi zona, hay suficientes servicios para la atención de personas mayores dependientes” (%)



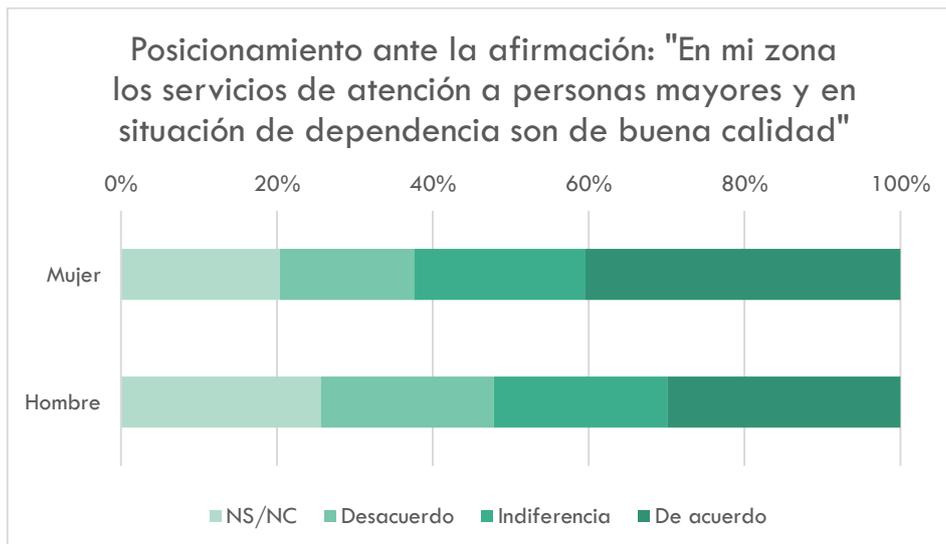
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Ante esta afirmación, encontramos que el 28.8% de las personas encuestadas se encuentran de acuerdo con la afirmación, frente al 30.1% que se encuentra en desacuerdo y un 24.1% que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Lo cual, en líneas generales nos muestran que no hay suficientes servicios de

El déficit de servicios de atención hace que sean las mujeres las que, en la gran mayoría de ocasiones, asuman las tareas de cuidados y de atención a las personas mayores y/o dependientes de la familia.

Si preguntamos por la calidad de los servicios ofertados nos encontramos con la siguiente gráfica:

Gráfico 10.4.8: Posicionamiento ante la afirmación “En mi zona, los servicios para la atención de personas mayores dependientes son de buena calidad” total según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

El 29,9% de los hombres encuestados considera que los servicios de atención a personas mayores de su zona son de buena calidad, el 22,2% es indiferente ante la afirmación y

el 22,2% está en desacuerdo. En cuanto a las mujeres, el 40,4% de estas están de acuerdo, el 17,2% en desacuerdo y el 22% le es indiferente.

En ambos casos el porcentaje de personas de acuerdo con la afirmación es superior al resto, en el caso de los hombres se muestra una percepción más crítica sobre la calidad de servicios prestados a las personas mayores y en situación de dependencia.

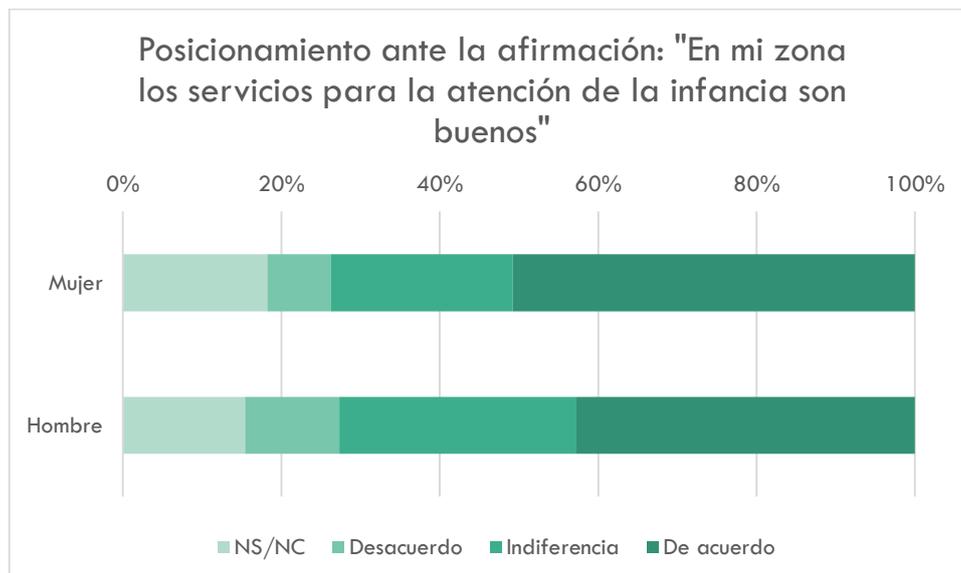
“Tenemos a una mujer con 90 y tantos años, solita, nos llama de vez en cuando a las urgencias, porque le da miedo morir sola, porque está en edad de morir y ella lo sabe. Vamos, la consolamos y nos venimos, y se queda sola, con su luz encendida, 90 y tantos años. Y además te dice, “Si la solución es una residencia, me voy a tirar por el balcón, así que no mováis nada”. Es que.... Luego tú miras las residencias y dices “pf... es que yo aquí no me venía”.” <ESaCSC>

Servicios de atención a la infancia

En este estudio, tomando de referencia el Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural realizado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, se consideran servicios de atención a la infancia el conjunto de servicios que prestan apoyo a las familias en relación a la crianza de niñas y niños en la etapa pre-escolar, en la que la educación formal no es obligatoria, es decir, entre los 0 y los 6 años de edad. En la mayoría de las ocasiones estos servicios se tornan imprescindibles para la organización de las familias, haciendo posible el desarrollo de sus labores profesionales.

Al igual que en el apartado anterior, para obtener una imagen de los servicios de atención a la infancia en el mundo rural, se pregunta a la población acerca de la percepción que tiene sobre la calidad que ofrecen los servicios de este tipo ubicados en su entorno. Las respuestas ofrecidas, en general, son más positivas que las relacionados con la atención a personas mayores dependientes.

Gráfico 10.4.9: Posicionamiento ante la afirmación “Los servicios para la atención de niños/as (Guarderías, ludotecas, ...) son suficientes” según sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Al analizar la información adquirida, obtenemos que el 50,8% de las mujeres encuestadas se encuentra de acuerdo con la afirmación, el 23% le es indiferente y el 8% en

desacuerdo. En el caso de los hombres, se encuentra de acuerdo un 42,7%, en desacuerdo un 11,9% y el 29.9% le es indiferente.

En rasgos generales, encontramos una respuesta positiva, especialmente por parte de las mujeres. El porcentaje de personas que no saben no contestan, o incluso quien no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo puede deberse a que sean personas que no hacen uso de estos servicios y por tanto carecen de una posición concreta ante la afirmación.

Sistema sanitario formal

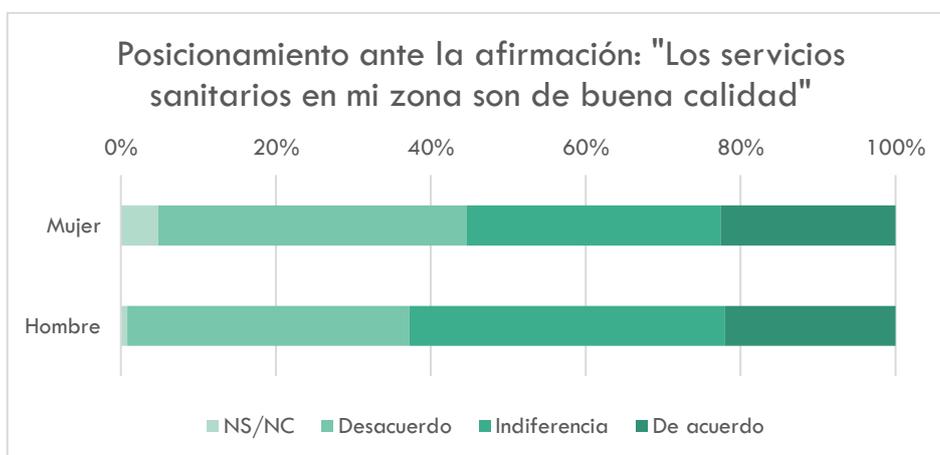
El Sistema nacional de salud de España es el ente que engloba a las prestaciones y servicios sanitarios de España que, de acuerdo con la ley son responsabilidad de los poderes públicos. Creado en 1908, poco a poco fue extendiendo su cobertura previo pago de los servicios asistenciales, a toda la población española. En 1989 se completó este proceso, desde entonces la asistencia sanitaria en España es universal y sostenida a través de diferentes tipos de impuestos.

En España, conforme al principio de descentralización promulgado por la Constitución, la competencia sanitaria está transferida a cada una de las comunidades autónomas. Conforme a la Constitución española y al Estado de Bienestar, el Sistema Nacional de Salud tiene como objetivo primordial asegurar y posibilitar en materia de sanidad la financiación pública, la universalidad y la calidad y seguridad de sus prestaciones.

Por tanto, el derecho a una sanidad pública y de calidad es un hecho reflejado en la legislación española, y debe ser accesible a toda la población independientemente de su situación geográfica.

El envejecimiento de la población en las zonas rurales crea la necesidad de proporcionar una atención sanitaria específica para las personas mayores como los servicios socio-sanitarios o de movilidad. En algunos municipios de nuestra comarca la atención especializada es inexistente, lo que obliga a la población a realizar desplazamientos a otras zonas donde sí se ofrecen este tipo de servicios.

Gráfico 10.4.10: Posicionamiento ante la afirmación “Los servicios sanitarios en su zona son de buena calidad” por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Ante la afirmación de “Los servicios sanitarios en mi zona son de buena calidad”, el 22,6% de las mujeres se encuentran de acuerdo, al 32,8% le es indiferente y el 39,8% de las mujeres se encuentra en desacuerdo.

En el caso de los hombres las cifras no varían en exceso, un 22% se encuentra de acuerdo con la afirmación, al 40,7% le es indiferente y el 36,4% está en desacuerdo.

Estas cifras nos pueden indicar que, aunque en todos los municipios haya servicios de atención sanitaria (consultorios, centros de salud u hospitales), la población considera que estos no son de buena calidad, o son insuficientes

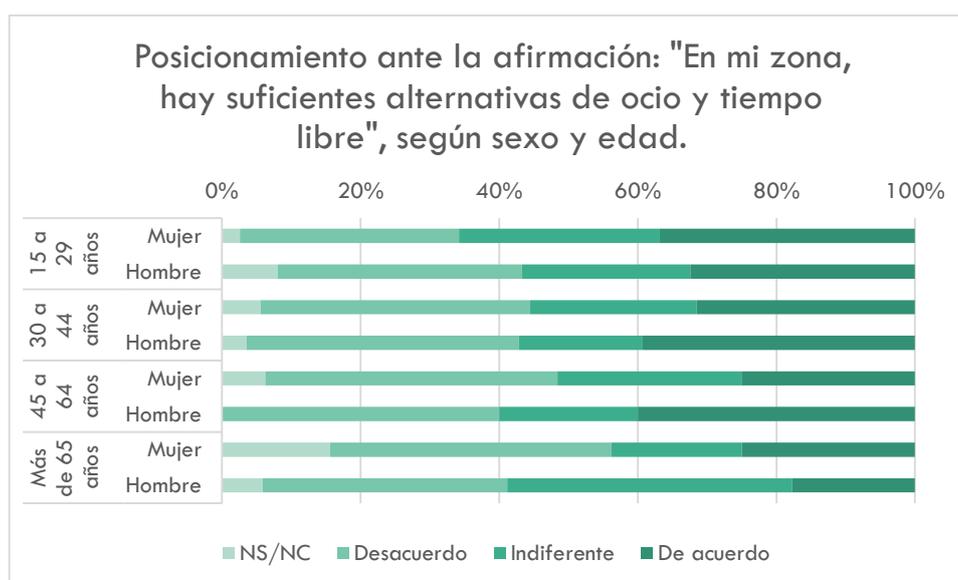
Cultura, ocio y tiempo libre

El ocio y acceso a la cultura cuenta con beneficios propios ya que constituye una fuente de experiencias positivas para el logro del crecimiento tanto personal como social. Es por eso que éstos pasan a ser considerado no solo como un aspecto clave en el logro de una mejora de la calidad de vida, sino como un derecho humano indiscutible que queda recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en las Cartas Magnas de las Naciones democráticas.

Los servicios socioculturales y la comunidad quedan inscritos en los postulados básicos que definen la denominada Sociedad del Bienestar (Weber, 1969) y entre ellos también debemos considerar el derecho al ocio como un bien más. La universalización de bienes y servicios genera una serie de políticas ciudadanas de intervención social que van a propiciar, en principio la igualdad de acceso.

Para conocer la opinión de la población del Guadalhorce con respecto a este tema hemos preguntado si existe la suficiente oferta de alternativas de ocio y tiempo libre.

Gráfica 10.4.11: Posicionamiento ante la afirmación: “En mi zona, hay suficientes alternativas de ocio y tiempo libre”, según sexo y edad (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

El posicionamiento ante la anterior afirmación cambia en función de la edad y sexo. En las edades entre 15 y 29 años encontramos que las mujeres se encuentran ligeramente

más de acuerdo con ella (36,8%) que los hombres (32,4%), pero en las edades entre 30-44 años esta cifra cambia y son ellos los que se encuentran más de acuerdo con un 39,3%, mientras que ellas se encuentran de acuerdo en un 31,5%.

La diferencia es más acusada aún si analizamos el grupo de edad de 45 a 64 años en la que las mujeres se encuentran solo un 25,1% de acuerdo, y los hombres un 40%. En las edades a partir de los 65 años, son ellas las que se encuentran más de acuerdo con la afirmación, 25% frente al 17,7% de ellos. Aunque vemos que de manera general la cifra va en descenso.

Hay que resaltar que las mujeres se encuentran más descontentas con la oferta de alternativas de ocio y tiempo libre en las edades de 30 a 64 años, que coincide con las edades en las que se forman una familia y se debe conciliar la vida personal, laboral y familiar, lo cual no parece afectar tanto a los hombres ya que el porcentaje de acuerdo con la afirmación es superior.

Las personas más jóvenes son quienes normalmente más tratan de disfrutar del ocio y tiempo libre. Sin embargo, encontramos que parte de ellos se encuentran en desacuerdo con la información un 31,6% de las mujeres y 35,1% de los hombres. Como señala Camarero (2017), el tiempo libre de las y los jóvenes rurales se ve limitado por las posibilidades de elección debido a la menor oferta de locales y equipamientos de las zonas rurales.

Satisfacción con la vida rural

No existe una definición universal de lo “rural” ya que depende del criterio utilizado por cada propuesta de definición: demográfico, administrativo, económico o legal. Ramiro López (2006) lo define como “el territorio en donde se dan formas particulares de utilización del espacio y relaciones sociales determinadas por la interrelación con la naturaleza y la convivencia con los demás pobladores”. Los avances sobre los nuevos estudios de lo rural han generado un nuevo concepto denominado “nueva ruralidad”, este más influido por el medio urbano que el anterior, los medios de comunicación, las mejoras en el transporte y en los mercados y un mayor uso de las tecnologías.

La heterogeneidad del medio rural hace difícil la elaboración de una definición, sin embargo, su importancia sigue siendo relevante. En España, en las últimas décadas se ha producido un proceso de revalorización del medio rural a través del fortalecimiento socioeconómico y demográfico de algunos de sus espacios. El acercamiento al medio rural no debe ser entendido como la aproximación al mundo agrario tradicional, sino como un acercamiento al desarrollo sostenible, a la protección del medioambiente para las generaciones venideras y a la calidad de vida.

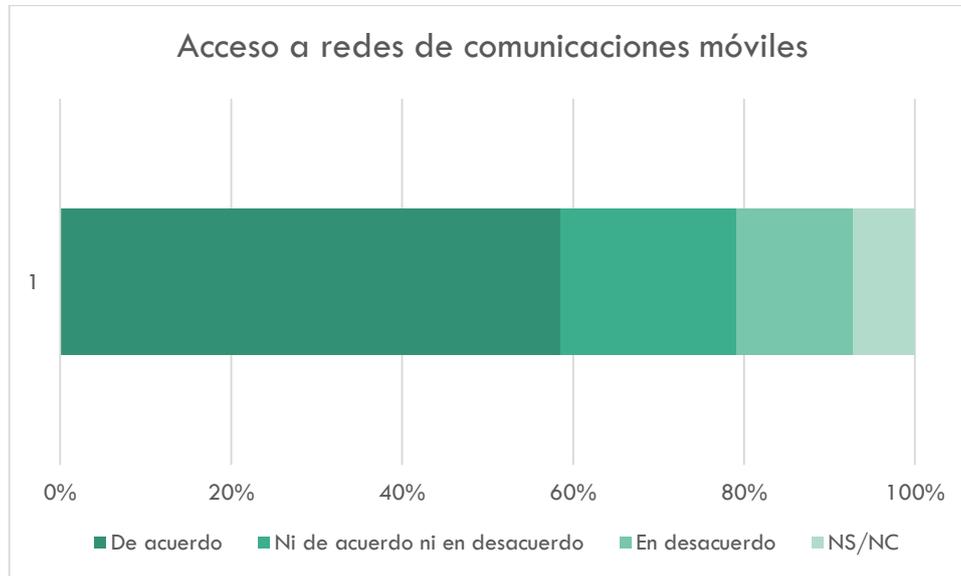
“Yo, mi sensación de este pueblo (Valle de Abdalajís), como turismo es precioso, pero aquí falta mucho formar y educar a la gente, es lo que creo que falta aquí, formación a los jóvenes, un poquito de civismo, si la gente tuviese otra mentalidad, esto sería...” <EPoIMR>

En este apartado analizaremos el grado de satisfacción de las personas del Valle del Guadalhorce en torno al acceso a redes de comunicaciones móviles, la oferta de empleo y la vida en los pueblos en torno a diferentes aspectos (vigilancia del comportamiento de las mujeres, sensación de seguridad, calidad de vida...)

Actualmente vivimos en la sociedad de las TICs y las nuevas tecnologías. Tener acceso a una buena red de comunicaciones e internet se hace en muchas ocasiones imprescindible

para el trabajo o el estudio, por ello el acceso a ellos se puede considerar un elemento importante para valorar la calidad de vida.

Gráfico 10.4.12: Posicionamiento ante la afirmación “El acceso a redes de comunicaciones móviles es bueno (Internet)” (%)

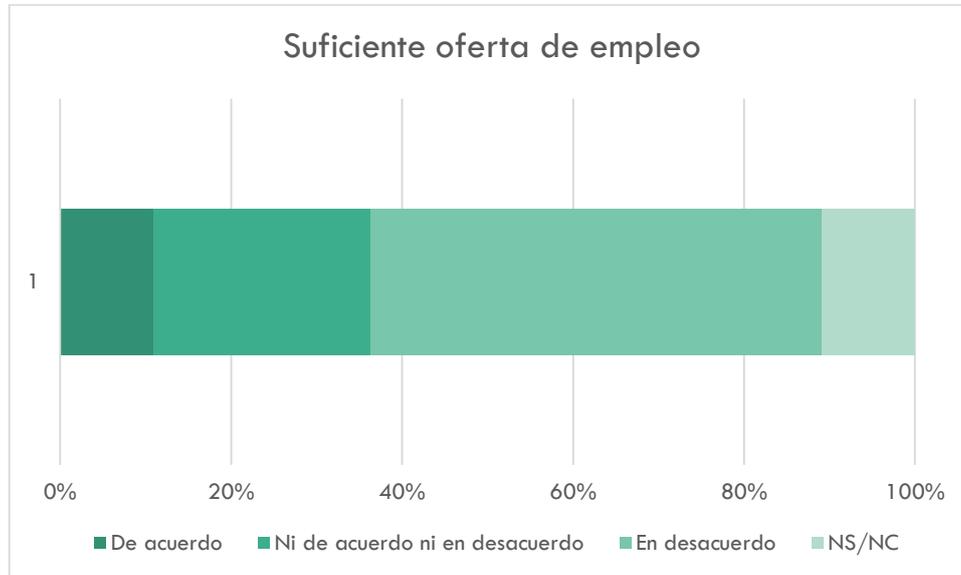


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Ante la afirmación de “El acceso a redes de comunicaciones móviles es bueno (internet), el 58,5% de la población encuestada se encuentra de acuerdo, el 20,6% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13,7% en desacuerdo. Por tanto, podemos decir que teniendo en cuenta el bajo porcentaje de personas en desacuerdo, la población del Valle del Guadalupe considera que el acceso a redes de comunicaciones móviles (internet) es buena. El descontento puede proceder de aquellas personas que vivan en zonas más alejadas de los núcleos urbanos, en zona de campo donde puede que la cobertura del acceso a internet o la fibra óptica no sea tan buena.

Otro aspecto muy importante para valorar la calidad de vida en las zonas rurales es conocer la suficiencia y calidad del empleo disponible. Para poder llevar una vida cómoda, y tener acceso a oportunidades de ocio y tiempo libre, socializar y una estabilidad familiar, personal y emocional, es necesario no solamente contar con un empleo, sino que este sea estable, remunerado acorde a sus características y a la formación de la persona empleada.

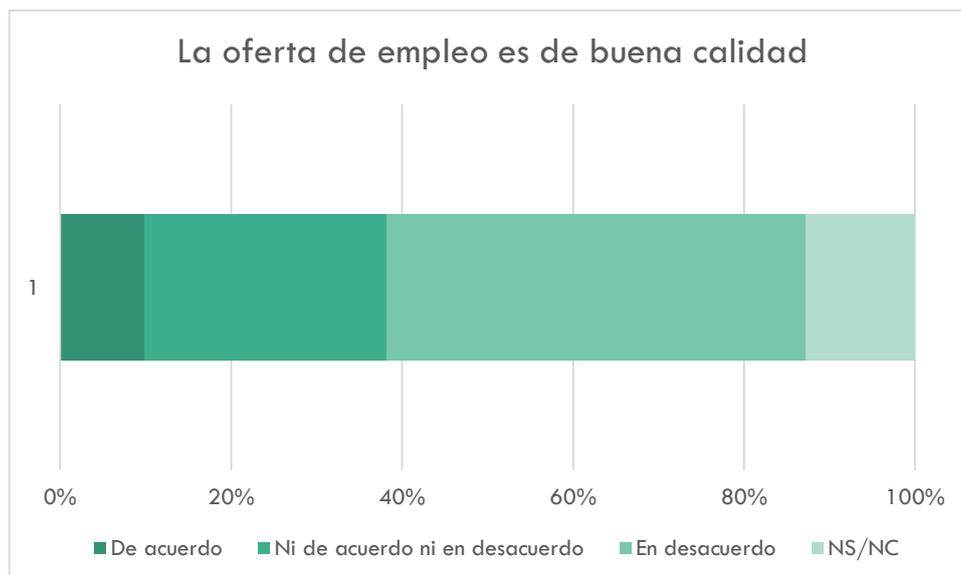
Gráfico 10.4.13: Posicionamiento ante la afirmación “Hay suficiente oferta de empleo” (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Ante esta afirmación sólo un 10,9% se encuentra de acuerdo, mientras que el 52,8% está en desacuerdo y el 25,4% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo. Esto nos evidencia la insuficiencia de oferta de empleo en los pueblos de nuestra comarca y nos indica la necesidad de trabajar en ello para evitar la despoblación y facilitar el acceso al mundo laboral a aquellas personas que no tienen vehículo propio o cargas familiares, un aspecto que además hemos ido viendo afecta más a las mujeres.

Gráfico 10.4.14: Posicionamiento ante la afirmación “En mi zona la oferta de empleo es de buena calidad” (%)



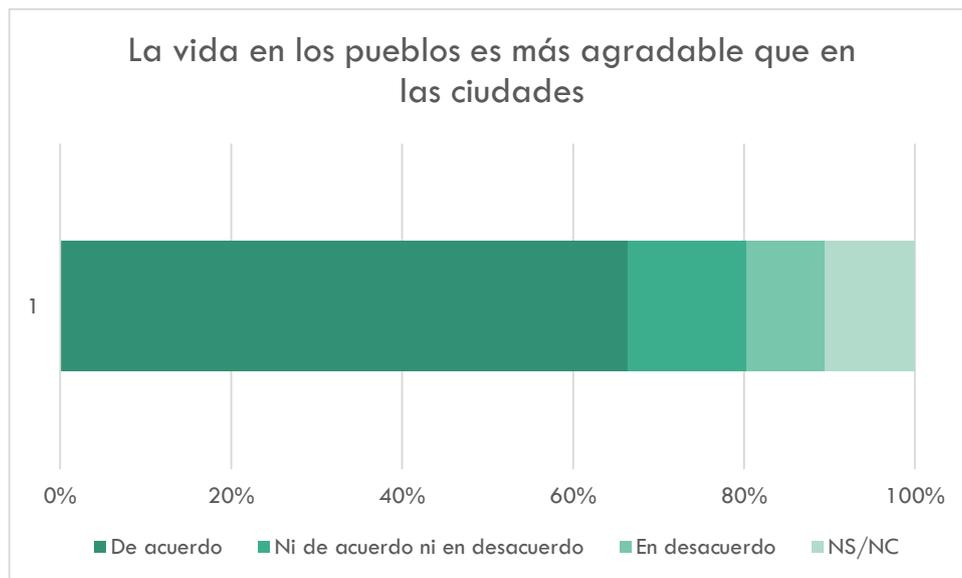
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Cuando preguntamos sobre la calidad de la oferta de empleo en la comarca, la respuesta es incluso más negativa. Ante la afirmación de “En mi zona la oferta de empleo es de

buena calidad” sólo un 9,9% se encuentra de acuerdo con la afirmación, frente al 49% que se encuentra en desacuerdo y un 28,3% que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por tanto, la perspectiva de la población comarcal nos indica que no hay suficiente oferta de empleo en nuestros pueblos, y que además las que hay no son de buena calidad por diferentes razones (condiciones laborales, tipo de jornada, salario...)

Uno de los aspectos fundamentales para conocer el grado de satisfacción de la población rural con la vida que llevan es preguntar sobre sus preferencias en relación al ámbito en que residen y conocer así si vivirían en otro lugar.

Gráfico 10.4.15: Posicionamiento ante la afirmación “La vida en los pueblos es más agradable que en las ciudades” (%)



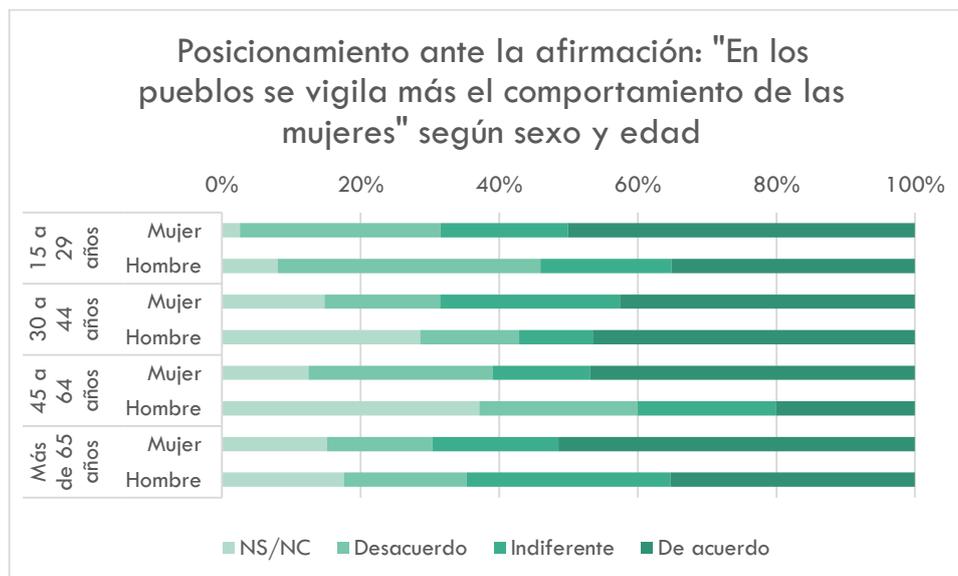
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

En este sentido, existe una mayor parte de la población rural encuestada que considera que la vida en los pueblos es más agradable que en las ciudades (66,4%). A pesar de que en anteriores gráficas hemos detectado que es necesaria la mejora de la provisión de servicios como la mejora en transporte, la atención a las personas mayores y en situación de dependencia, la educación, la atención a la infancia, la sanidad o el ocio y tiempo libre; solo un 9,2% se encuentra en desacuerdo con la afirmación anterior.

Por otro lado, también analizamos la presión social ejercida sobre las mujeres en las zonas rurales, consecuencia del sistema patriarcal. Esta ha constituido tradicionalmente una de las principales formas de dominación hacia las mujeres, consolidando las relaciones de desigualdad. El medio rural en particular ha sido un escenario donde la presión sobre las mujeres ha sido más fácil de mantener por el reducido tamaño del entorno y por las relaciones sociales de carácter más cercano y cerrado.

El siguiente análisis trata de reflejar la percepción que tiene la población rural sobre la presión social que se ejerce hacia las mujeres para comprobar si se mantiene la perpetuación de roles, estereotipos y valores tradicionales asignados a ellas.

Gráfico 10.4.16: Posicionamiento ante la afirmación “En los pueblos se vigila más el comportamiento de las mujeres” según sexo y edad (%)



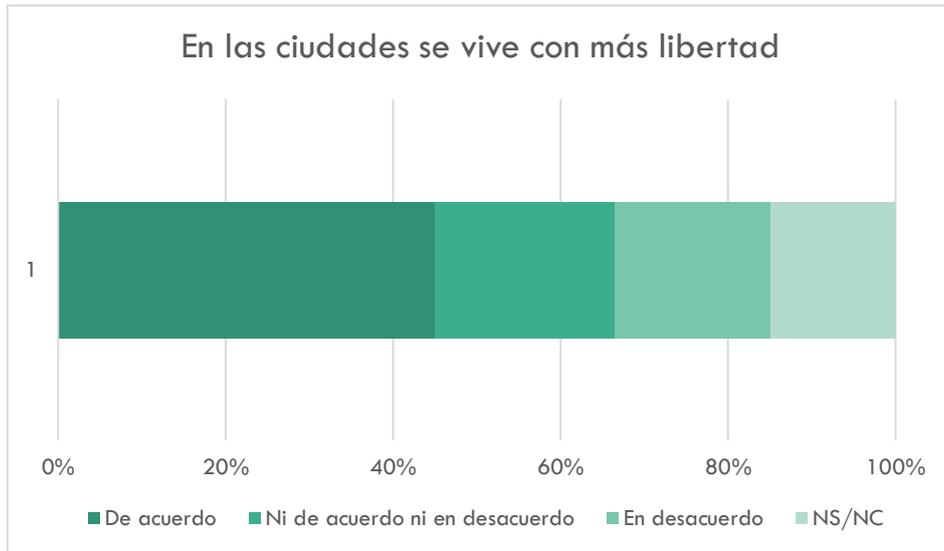
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Ante esta afirmación el grado de acuerdo y en desacuerdo es muy diferente según si eres mujer u hombre, y además según tu grupo de edad. En casi todos los casos son más las mujeres las que se encuentran de acuerdo con la afirmación de “En los pueblos se vigila más el comportamiento de las mujeres”, es decir quienes lo viven en primera persona.

En las edades de 15 a 29 años, en las cuales nos encontramos con las nuevas generaciones que van rompiendo con los roles tradicionales, vemos que el 50% de las mujeres se encuentra de acuerdo con la afirmación, así como el 35,1% de los hombres. En el caso del grupo de edad de 30 a 44 años, son los hombres quienes se encuentran más de acuerdo con la afirmación con un 46,4%, frente al 42,2% de las mujeres. En el grupo de edad de 45 a 64 años, el 46,9% de las mujeres se encuentran de acuerdo frente al 20% de los hombres. Aunque en este grupo encontramos un gran porcentaje de hombres que no saben/no contestan (37,1%). Por último, en los grupos de edad de personas de más de 65 años el 51,5% de las mujeres se encuentran de acuerdo frente al 35,2% de los hombres. En este grupo de edad, vemos que el grado de acuerdo en las mujeres es el mayor porcentaje y eso puede estar causado porque son las generaciones más mayores que vivieron en una época donde los valores tradicionales asignados a las mujeres estaban más arraigados y por lo tanto todas aquellas que se saliesen rompiesen con ellos eran más juzgadas, especialmente en los pueblos donde la cercanía y relación con el vecindario, es más fuerte. Son ellas las que han padecido los mayores desequilibrios entre mujeres y hombres.

En relación con esta última afirmación también se pregunta a la población encuestada en qué grado se encuentran de acuerdo ante la afirmación de: en las ciudades se vive con más libertad que en las zonas rurales.

Gráfico 10.4.17: Posicionamiento ante la afirmación “En las ciudades se vive con más libertad” (%)

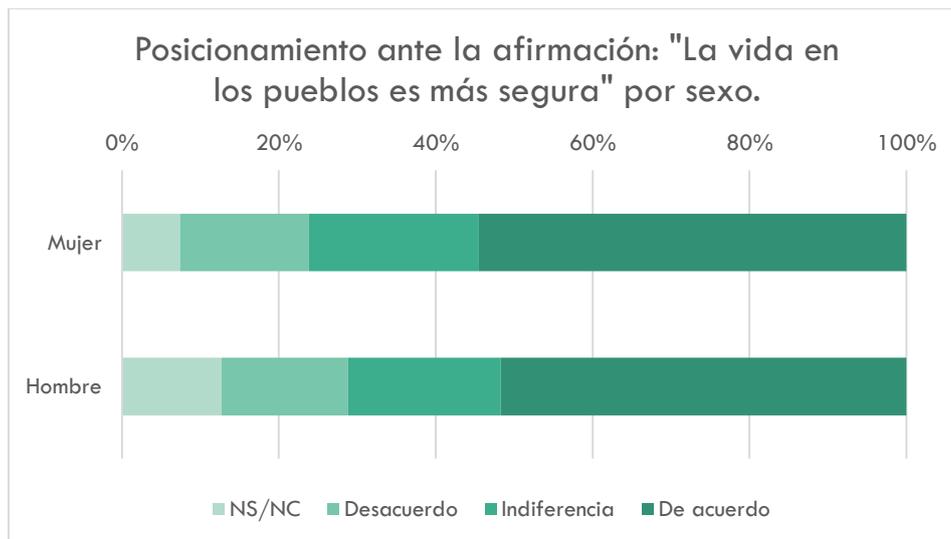


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Ante la afirmación de “En las ciudades se vive con más libertad” encontramos que el 45% de las personas se encuentran de acuerdo, el 18,6% en desacuerdo y el 21,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo. Son datos muy relacionados con la afirmación anterior, pues se considera que en las ciudades se vigila menos el comportamiento de los demás (especialmente de las mujeres), la gente se conoce menos y el ritmo de vida es diferente.

La seguridad ciudadana es otro de los elementos importantes a la hora de percibir la calidad de vida. La apreciación de un entorno como inseguro es un factor que, añadido a otros, puede llegar a incentivar la despoblación. De manera que un entorno rural seguro proporcionará mejor percepción de la calidad de vida por parte de quienes residen en él.

Gráfico 10.4.17: Posicionamiento ante la afirmación “La vida en los pueblos es más segura” por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Ante la afirmación “La vida en los pueblos es más segura”, encontramos que el 54,5% de las mujeres está de acuerdo, el 21,7% le es indiferente y el 16,4% en desacuerdo. En el

caso de los hombres, encontramos que el 51,7% de la población está de acuerdo, al 19,5% le es indiferente y el 16,1% está en desacuerdo.

La sensación de seguridad de la población de la comarca es positiva en el más del 50% de las personas encuestadas, en las que las mujeres muestran ligeramente un mayor grado de acuerdo con la afirmación analizada que los hombres.

10.5 Cohesión social en torno a la igualdad: Roles y estereotipos, toma de decisiones, y asociacionismo.

Descripción del análisis

Deseamos explorar la cohesión social en alineación con la igualdad, entre hombre y mujeres de la comarca. Para ello vamos a analizar la vigencia de roles estereotipos en el Valle del Guadalhorce, la posición de las mujeres en los espacios de decisión y el estado del tejido asociativo.

Conoceremos para ello, la opinión de la población encuestada en relación a una serie de ítems utilizados en el Diagnóstico de Igualdad de Género del Medio rural de 2021 del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Para ello se ha utilizado la Escala Likert en el que las personas encuestadas pueden establecer su grado de satisfacción con diferentes afirmaciones en una escala del 1 al 5, siendo el 1 muy en desacuerdo y el 5 muy de acuerdo. El desarrollo del análisis se ha dividido en dos grupos: el primero tiene que ver con los roles de género y el segundo con los estereotipos asociados al mismo. A partir de estos dos grupos se realizará un análisis descriptivo de los resultados obtenidos sobre los ítems para, posteriormente, concretar conclusiones que permitan exponer las desigualdades observadas relacionadas con la diferenciación de tareas entre mujeres y hombres y los estereotipos femeninos y masculinos.

A continuación, analizaremos el asociacionismo en nuestra comarca, un tejido que consideramos fundamental y que sin duda determina la actividad entorno a la igualdad que existe.

Asimismo, finalizaremos con un apartado de estudio sobre la representación de las mujeres en las áreas de toma de decisiones, esferas de poder y órganos de representación. En este apartado podremos hacer una breve comparativa de la situación de nuestra comarca en el año 2023 con respecto al 2016 que se realizó el diagnóstico comarcal del III Plan de Igualdad Equilibra (2016-2020)

10.5.1 Rol reproductivo vs Rol productivo

Para entender el análisis de los conceptos que se analizan en el presente apartado es necesario aportar algunas definiciones importantes para comprender lo que se está tratando.

El instituto nacional de mujeres define el rol productivo como aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento. El rol reproductivo se define como aquellas actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y la supervivencia de la familia, incluye las actividades domésticas y de cuidados. Estas actividades son realizadas especialmente por mujeres.

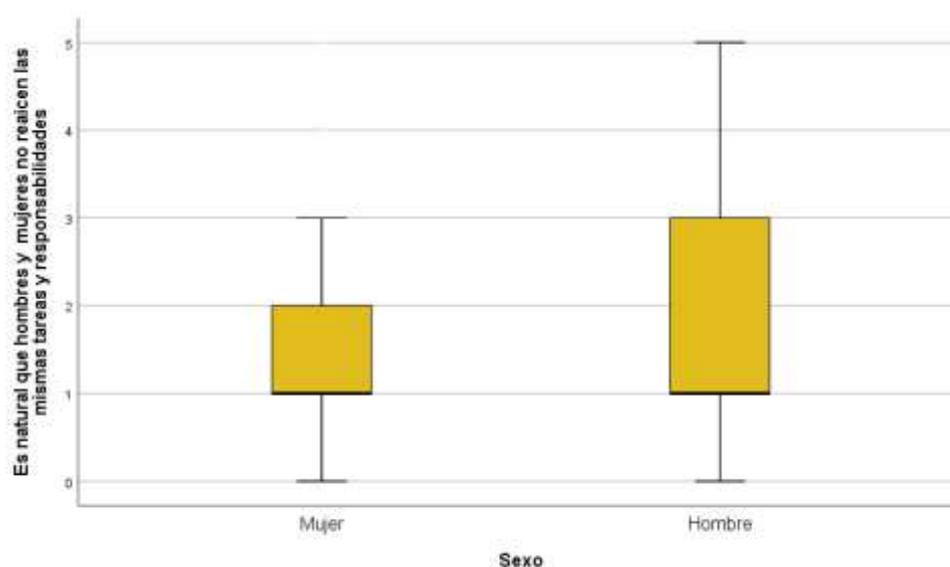
También podemos definir un tercer rol, el rol comunitario o de gestión a la comunidad hace referencia a la provisión y a la asignación de los recursos comunitarios (como son la obtención y la distribución de insumos para consumo colectivo – agua, servicios médicos, limpieza de infraestructura-) y a ser parte integrante de los comités comunitarios, aunque, en el caso de las mujeres, no es una posición de influencia y de toma de decisiones. (Bengoetxea Sorozabal, Edurne. 2023)

Debido a la escasa valoración y reconocimiento de las tareas asociadas al ámbito reproductivo y, por el contrario, una sobrevaloración del ámbito productivo, con mayores cotas de prestigio y reconocimiento social, las relaciones entre mujeres y hombres son de carácter desigual. La atribución de roles y tareas diferenciadas en función del sexo supone la configuración de una sociedad en la que las relaciones entre sexos son de carácter jerárquico.

“En los pueblos, aún tenemos a la mujer cuidadora. Formal e informal (...) Y luego la responsabilidad casi siempre cae en la mujer, la hija... aunque no sean las cuidadoras formales, son las informales, se dedican a la gestión de ese cuidado de las personas mayores” <ESaCSC>

En este apartado se trata de comprobar el nivel de aceptación que la sociedad rural tiene en relación a la atribución diferenciada de roles de género

Gráfico 10.5.1: Posicionamiento sobre la asignación diferenciada de roles

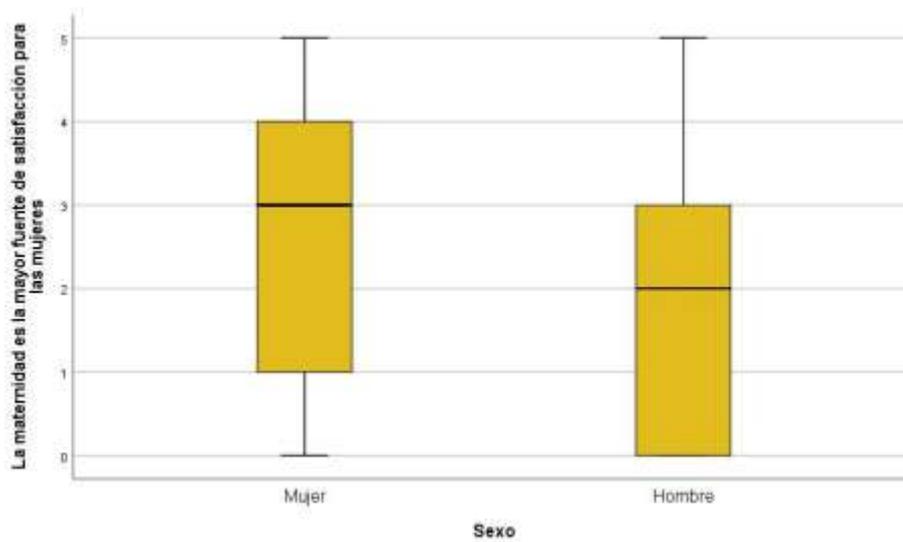


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Para comprobar el posicionamiento de la población del Valle del Guadalhorce sobre la asignación diferenciada de roles a mujeres y hombres se expone a la población la siguiente afirmación: “Es natural que mujeres y hombres no realicen las mismas tareas ni responsabilidades”. Mediante la medición de este ítem se pretende conocer en qué grado la población está de acuerdo con la asignación de tareas y responsabilidades en función del sexo biológico.

En el caso de las mujeres nos encontramos que se encuentran mayoritariamente en desacuerdo, siendo la puntuación en la escala Likert la 2. En el caso de los hombres el rango de respuesta se amplía y se encuentra entre el desacuerdo y el término medio. Pero encontramos un rango de respuesta más amplio llegando a haber hombres totalmente de acuerdo con la afirmación.

Gráfico 10.5.2: Posicionamiento ante la afirmación “La maternidad es la mayor fuente de satisfacción para las mujeres”



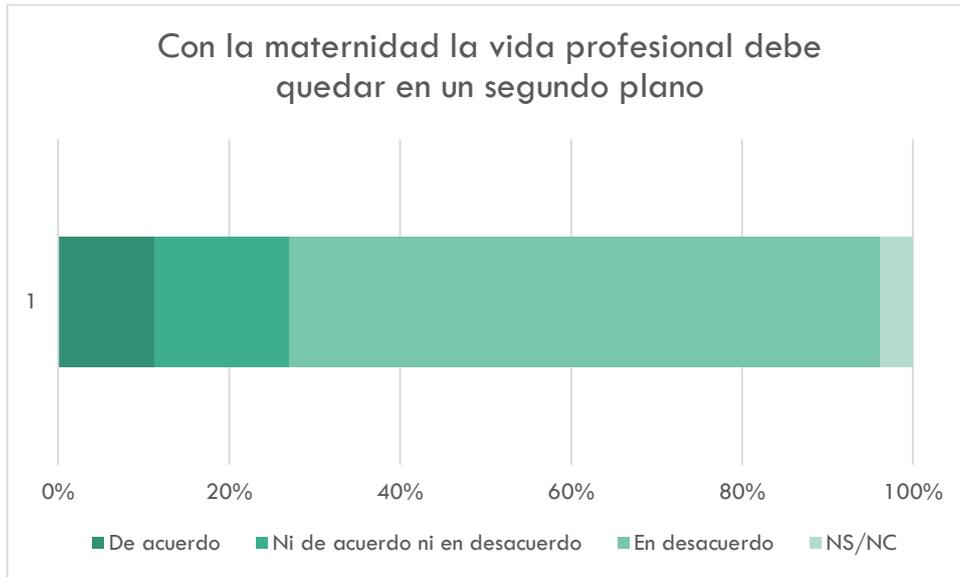
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Ante la afirmación de “La maternidad es la mayor fuente de satisfacción para las mujeres” encontramos que la media de respuesta de las mujeres está en el nº3 de la escala Likert, es decir ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero encontramos una mayor proporción de en desacuerdo con la afirmación por parte de los hombres.

Puede observarse que sólo un 23,6% de la población se encuentra de acuerdo con esta afirmación, frente a un 39,2% que se encuentra en desacuerdo. Encontramos, por tanto, una posición más favorable ante este estereotipo si lo comparamos con el diagnóstico realizado por el ministerio en 2022 que indica un 63.2% de acuerdo con la afirmación y un 36.8% en desacuerdo.

En muchas ocasiones la maternidad y la crianza en general, tal y como están concebidas en la sociedad española, impiden a las mujeres desarrollar otras actividades que nada tienen que ver con el rol reproductivo. Es importante señalar que, aunque la maternidad suponga (o no) una satisfacción para las mujeres nada tiene que ver con el estereotipo limitante derivado de ella que asocia el hecho de ser madre con la principal meta en la vida de las mujeres.

Gráfico 10.5.3: Posicionamiento ante la afirmación “Con la maternidad la vida profesional de las mujeres pase a un segundo plano”



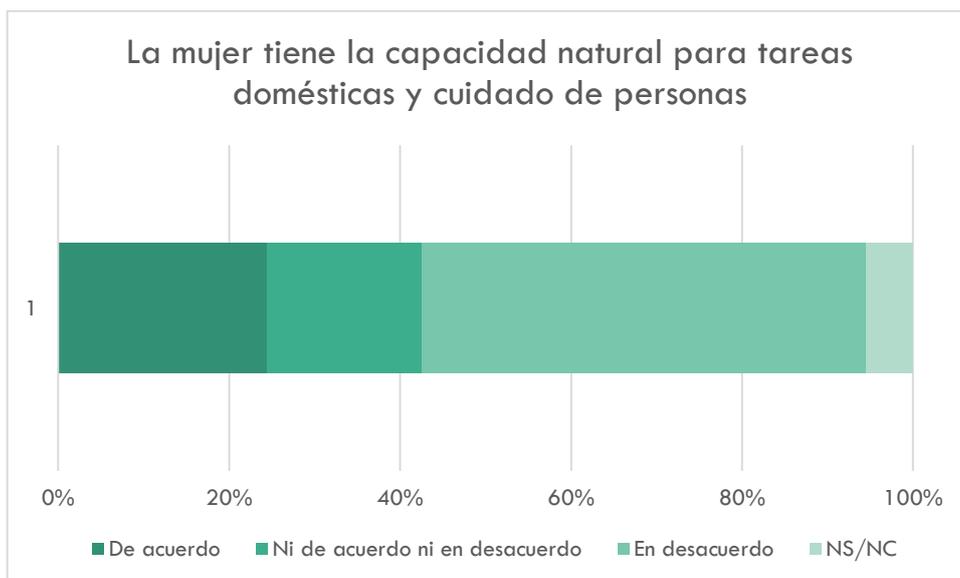
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Observamos que el 69% de las personas encuestadas se encuentra en desacuerdo con la afirmación, frente a un 11.3% que se encuentra de acuerdo, y un 18% que ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Son datos menos optimistas que los recogidos por el diagnóstico del ministerio a nivel español que indicaban en 2022 al 81.7% en desacuerdo frente al 18.3% de acuerdo

Para continuar indagando sobre la percepción de la población rural española respecto del rol reproductivo se plantean una serie de afirmaciones ante las cuales las personas entrevistadas tienen que posicionarse

Gráfico 10.5.4: Posicionamiento ante a afirmación “Las mujeres tienen una capacidad natural para las tareas domésticas y de cuidado”

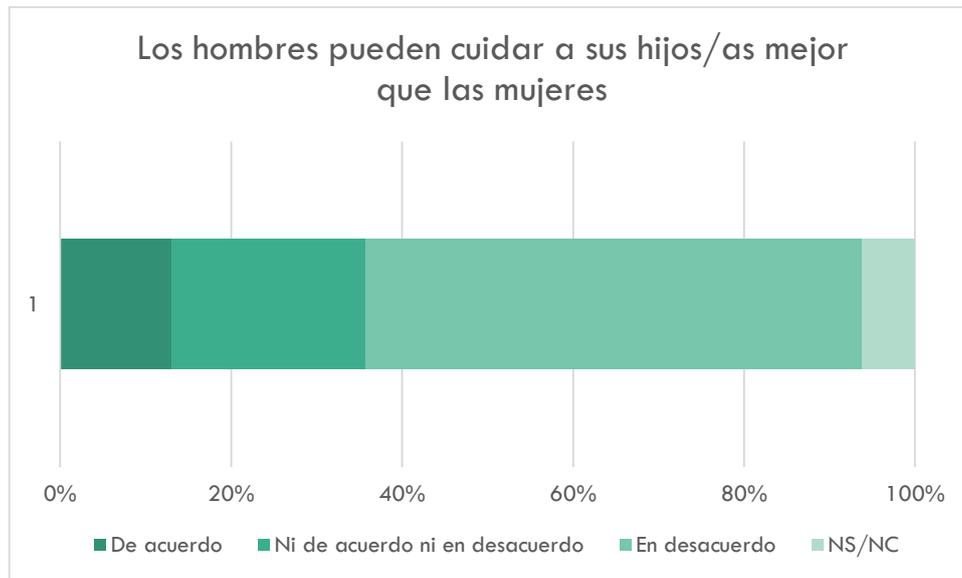


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Observamos en la gráfica anterior que un 24.4% de los encuestados se encuentran de acuerdo con la afirmación, frente a un 51.8% en desacuerdo y un 18.2% que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

La aceptación de esta creencia tiene que ver con la socialización diferencial, por la cual mujeres y hombres reciben una educación para realizar diferentes tareas asociadas a ellas y ellos según su sexo. En este reparto de espacios a las mujeres se las responsabiliza de las tareas domésticas. Esto supone aceptar la idea de que ellas están más capacitadas para los cuidados y las tareas del hogar que los hombres, por lo que a ellos se les exige de cualquier responsabilidad doméstica, como se ha mencionado anteriormente.

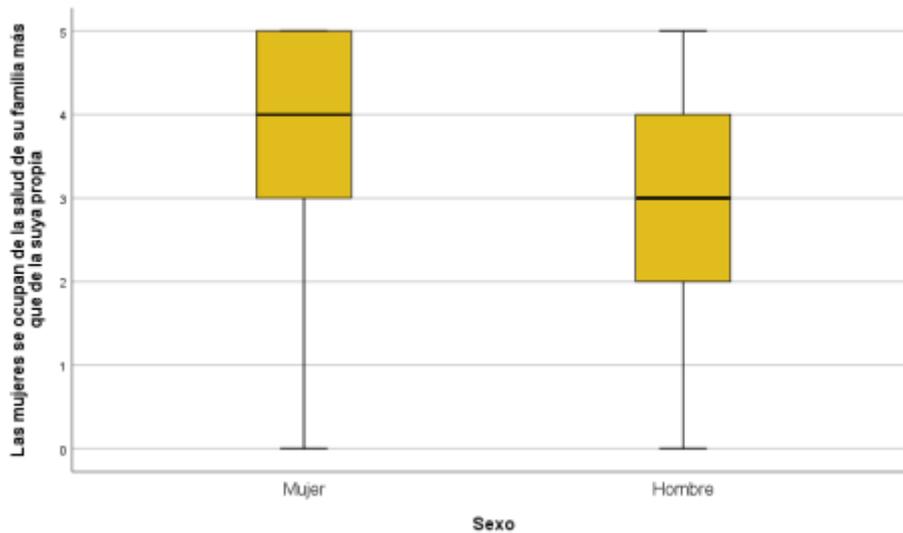
Gráfico 10.5.5: Posicionamiento ante la afirmación “Los hombres pueden dedicarse al cuidado de sus hijos e hijas mejor que las mujeres” (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

El presente ítem se presenta a la población para comprobar la intensidad con la que esta identifica el rol de cuidados como algo exclusivamente femenino. Esta afirmación posiciona al hombre como los mejores cuidadores por encima de las mujeres invirtiendo así el rol tradicional. Observamos que solo el 13% se encuentra de acuerdo con la afirmación frente al 58.1% que se encuentra en desacuerdo. Pero no queda ambiguo el 22.7% que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo. Podríamos decir que la idea de que las mujeres son mejores cuidadores está cambiando, aunque no lo suficiente pues aún hay un gran porcentaje importante que se posiciona en desacuerdo o no se posiciona.

Gráfico 10.5.6: Posicionamiento ante la afirmación: “Las mujeres se ocupan de la salud de su familia más que de la suya propia”

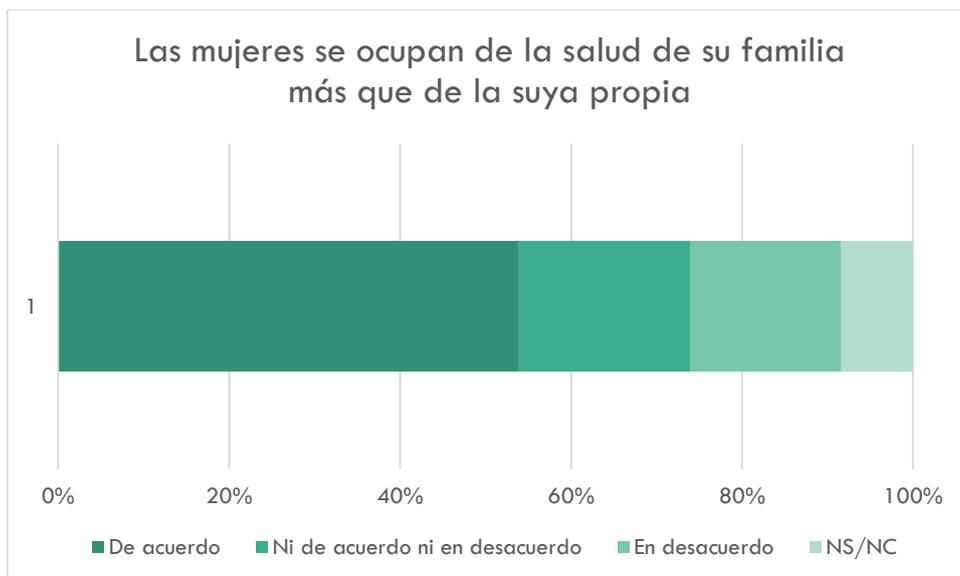


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Esta afirmación relacionada con la salud lleva implícito el estereotipo asociado a la figura femenina sobre la abnegación y la capacidad de dar protección y ponerse al servicio del bienestar familiar.

Los datos del gráfico reflejan que la mayoría de las mujeres encuestadas se encuentran de acuerdo con esta afirmación. De manera general los hombres también están de acuerdo, aunque también hay un buen porcentaje que no se posicionan ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Gráfica 10.5.7: Posicionamiento ante la afirmación “Las mujeres se ocupan de la salud de su familia más que de la suya propia” (%)



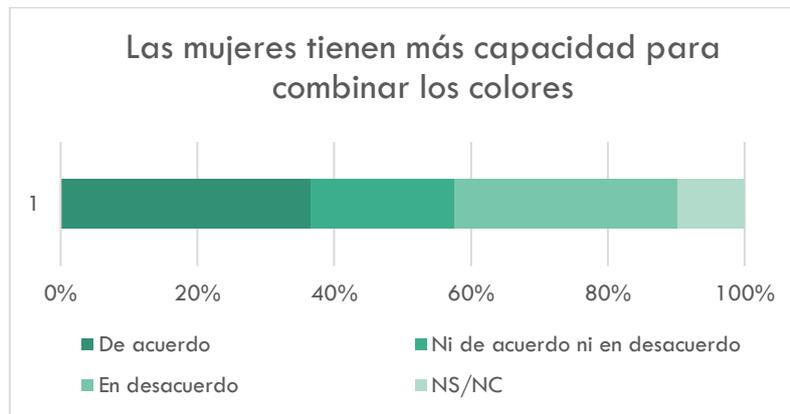
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

En esta gráfica, se ve más de manera general y sin separación por sexo que el 53.9% de las personas encuestas se encuentran de acuerdo con la afirmación frente al 17.7% en desacuerdo y un 20% que no se posiciona ni de acuerdo ni en desacuerdo.

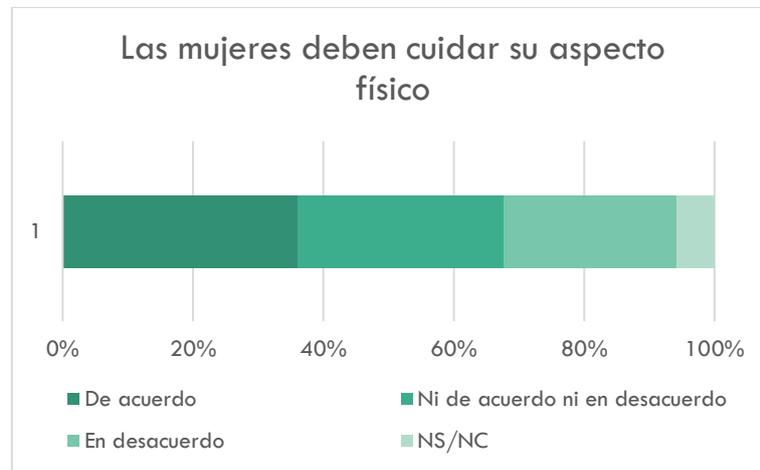
10.5.2 Estereotipos masculinos y femeninos

Los ítems analizados a continuación tratan de medir la opinión de la población rural del Valle del Guadalupe en relación a los estereotipos asociados a las mujeres como, por ejemplo, la ternura, la belleza o la sensibilidad. En contraposición, a los hombres se les relaciona con otro tipo de rasgos como por ejemplo la seguridad, el liderazgo o la fortaleza.

Gráfica 10.5.8: Posicionamiento ante las afirmaciones relacionadas con el estereotipo de belleza femenino (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario



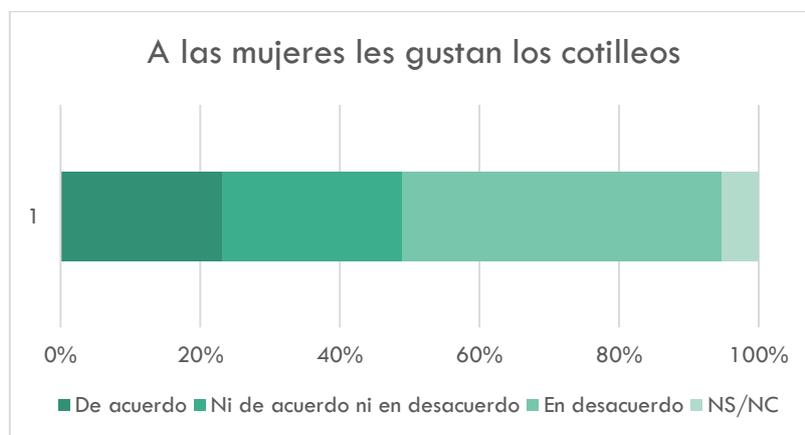
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Otro de los aspectos sobre los que se trata de indagar es el relacionado con el ideal de belleza femenino predominante en la sociedad. Como podemos ver en las gráficas anteriores, el estereotipo de belleza asociado a las mujeres sigue vigente para gran parte de la población. Por un lado, un 36.6% de la población encuestada se encuentra de acuerdo ante la afirmación de “Las mujeres tienen más capacidad para combinar los colores”, y un 36.1% se encuentra de acuerdo ante la afirmación “Las mujeres deben cuidar su aspecto físico. Ante esta última solo un 26.5% se encuentra en desacuerdo.

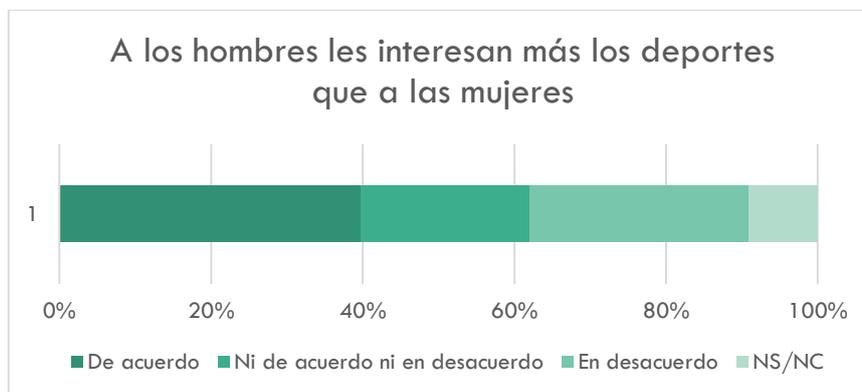
Aunque estos datos no dejan de mostrar que el ideal de belleza asociado a las mujeres sigue estando vigente hoy en día, ello no quiere decir que la imagen masculina no haya sufrido cambios a lo largo del tiempo y no se considere que deba ajustarse a unos cánones estéticos.

Así el estereotipo de belleza femenino se va constituyendo durante el proceso de socialización de las niñas y niños que tiene lugar desde la primera infancia. Uno de los principales vehículos utilizados para la transmisión de estereotipos de género a la infancia es el juego y de forma más concreto, los juguetes. Para ellos siempre va más dirigido a juguetes de movimiento, acción, deportivos; para ellas juguetes relacionados con las muchas, princesas, maquillaje o cuidados.

Gráfica 10.5.9: Posicionamiento ante las afirmaciones relacionadas con los gustos de mujeres y hombres (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario



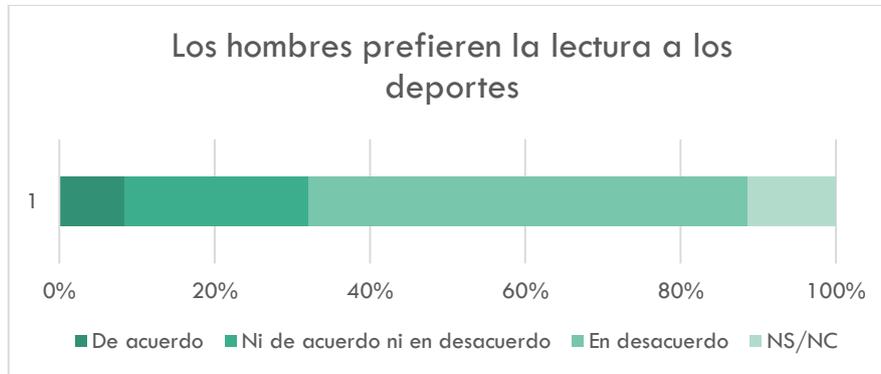
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Las gráficas anteriores están relacionadas con los intereses y gustos que tradicionalmente se asocian a mujeres y a hombres. Encontramos que un 23.2% se encuentra de acuerdo con la afirmación de “A las mujeres les gustan los cotilleos” frente a un 45.8% que se encuentra en desacuerdo y un 25.8% que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

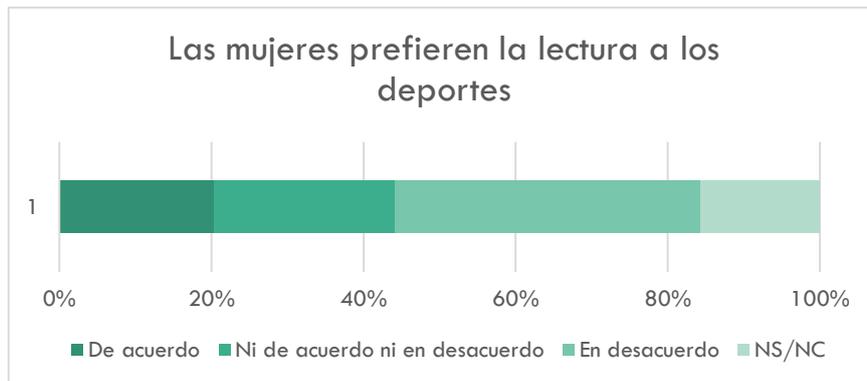
Por otro lado, ante la afirmación “A los hombres les interesan más los deportes que a las mujeres”, encontramos que el 39.8% se encuentra de acuerdo, frente a 29.1% en desacuerdo y un 22.3% que no se posiciona ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Por tanto, podemos considerar que aún persiste la creencia y perpetuación de ciertas creencias en torno a los intereses de hombres y mujeres, especialmente en consideración con los deportes, tradicionalmente un área muy masculinizada.

Gráfica 10.5.10: Posicionamiento ante las afirmaciones relacionadas con las actividades de ocio de mujeres y hombres (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario



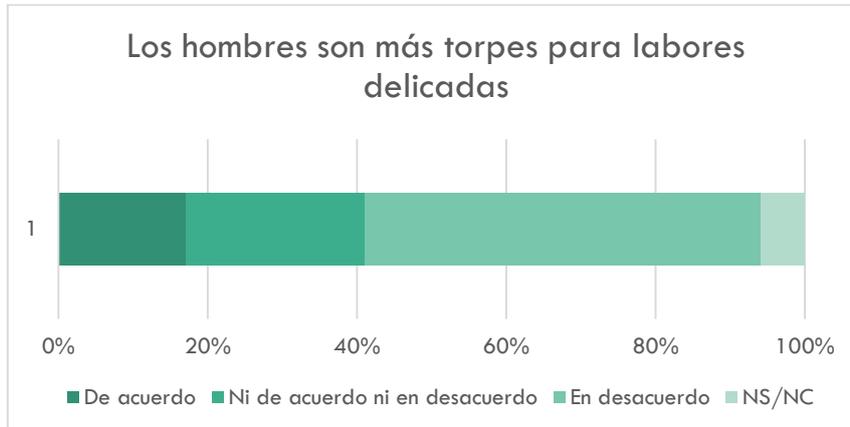
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Continuando en la misma línea, de gustos y preferencias de hombres y mujeres basándonos en la perpetuación de roles tradicionales, encontramos que ante la afirmación de “Los hombres prefieren la lectura a los deportes” solo un 8.4% se encuentra de acuerdo con esta afirmación, frente a un 56.7% que se encuentra en desacuerdo.

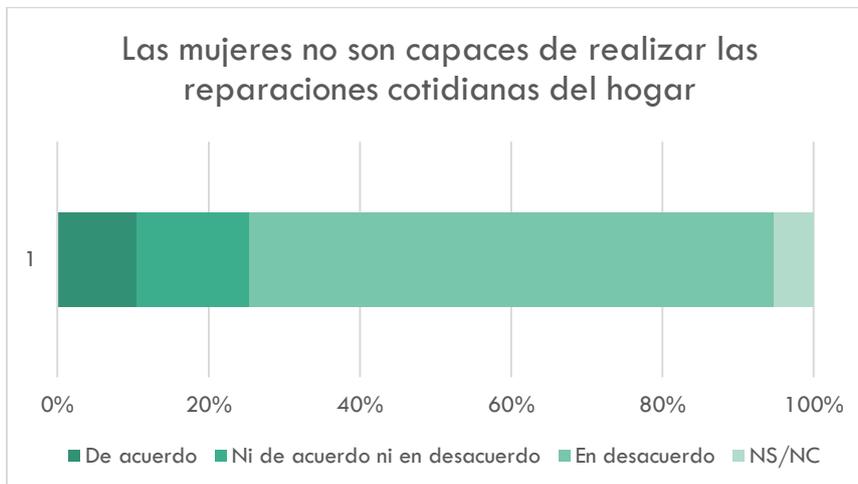
Ante la afirmación “Las mujeres prefieren la lectura a los deportes” el porcentaje de personas de acuerdo aumenta hasta un 20.3% frente a un 40.9% que se encuentra en desacuerdo.

De nuevo observamos cómo el mundo deportivo y su práctica sigue estando más asociada a los hombres, y actividades de menor acción y movimiento como la lectura a las mujeres. Aunque cada vez más, ambos mundos se van encontrando en un punto común con más frecuencia.

Gráfica 10.5.11: Posicionamiento ante las afirmaciones relacionadas con las aptitudes masculinas y femeninas (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario

Las gráficas anteriores muestran las respuestas de la población rural en torno a dos ítems relacionados con supuestas habilidades asociadas a las mujeres y hombres. En respuesta a la afirmación “Los hombres son más torpes para las labores delicadas”, encontramos un 17.1% de personas de acuerdo con la afirmación, un 53.2% en desacuerdo y un 23.9% que no se posiciona ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Ante la afirmación “Las mujeres no son capaces de realizar las reparaciones cotidianas del hogar” encontramos un 69.4% frente a un 10.4% de acuerdo y un 15% que no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Según estos datos, las respuestas sobre el ítem relacionado con la supuesta torpeza de los hombres para llevar a cabo tareas delicadas son menos unánimes que las ofrecidas en relación al ítem sobre la capacidad de las mujeres para la realización de reparaciones en el hogar.

10.5.3 Realidades LGTBQ+

La persistencia de los roles conecta con la dificultad para aceptar comportamientos tradicionalmente encasillados en un género u otro. Tanto en los aportes de la comisión como en las entrevistas realizadas se detectan dificultad para aceptar realidades

LGTBIQ+ en todos los municipios, pero especialmente menos tolerancia a la diversidad afectivo sexual en los entornos más alejados, o ruralizados, aunque se está trabajando especialmente en el ámbito educativo, existe incoherencia con el entorno, el cual aún ejerce mucho peso.

Aquí, el tema de la homosexualidad también es duro de roer. Hemos tenido y tenemos algunos niños y niñas que ya manifiestan una orientación diferente, y eso aquí se lleva muy mal. Aquí hemos tenido casos de llegar a decir la madre, mira que mi niño le encanta jugar con las muñecas, pero cuando venía su padre (camionero)... todo recogido <EEedCCR>

10.5.4 Masculinidad y drogas

Un rol que se repite es el elevado consumo de drogas en población masculina, especialmente en zonas más rurales. Los roles de género aquí se sacian ofreciendo un modelo de masculinidad que se autodescuida, y gestiona frustraciones con violencia.

Aquí hay mucho tema de hombres en los bares, y bebida, mucha bebida, mucho alcohol. Pero es que a los niños chicos ya los incitan, además es como un acto de hombría. Los niños te lo dicen con normalidad, a lo mejor que beben un buchito de cerveza, y cuando van cumpliendo algunos años es un gesto de hombría. <EEedCCR>

10.5.5 Asociacionismo en la comarca

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

La elaboración y ejecución conjunta de los planes de igualdad con una metodología participativa, ha favorecido la dinamización y coordinación entre las distintas entidades relevantes en el desarrollo de la comarca. A raíz de los planes equilibra, el personal técnico de igualdad de género de las distintas corporaciones municipales, así como diversas asociaciones de la comarca se han instituido en una Comisión Técnica de Género favoreciendo la coordinación y el consenso para realizar las medidas oportunas.

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

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

Desde las asociaciones comentan que la participación de gente joven es más escasa y difícil de potenciar. Esto puede ocurrir porque mucha gente joven sale fuera a estudiar o trabajar por lo que no permanece en su localidad el tiempo suficiente para involucrarse

en este tipo de actividades, así como por la dificultad de encontrar una estabilidad laboral y social actualmente en la sociedad en la que vivimos. Aunque sí que se considera necesario un intercambio intergeneracional.

“Relevo generacional en las asociaciones ¿Cómo, sin estabilidad laboral?” <GFo>

También en relación al asociacionismo en gente joven, surgen en los últimos años otro tipo de entidades juveniles que trabajan la igualdad de género como eje transversal en todas sus actuaciones, aunque no se encuentren constituidas en sí como una asociación feminista, como son la asociación de desarrollo social “Imagina” o la asociación de participación ciudadana “Somos Khósmo”.

Con respecto al asociacionismo joven, también están surgiendo grupos o agrupaciones menos formales en los centros educativos de la comarca, que incitan a la participación ciudadana e incorporan una perspectiva diversa y con mirada de género. Una de las más activas es el grupo Evohé, del centro de educación secundaria Ciudad de Coín.

En general... Tradicionalmente la historia de las mujeres ha sido la historia de la lucha y la discriminación. Han sido excluidas de derechos y de oportunidades. Aun habiendo conseguido el reconocimiento legal para ejercer los mismos derechos y deberes, no se ha alcanzado un equilibrio en la toma de decisiones y las responsabilidades, sin distinción de sexo que permita una igualdad real y efectiva.

Desde hace dos siglos las mujeres vienen reivindicando la equiparación legal, han sido protagonistas de movilizaciones y organizaciones para la eliminación de barreras sociales y legales, con el fin de dejar de ser consideradas ciudadanas de segunda clase dependientes de los hombres.

El asociacionismo es un movimiento social promotor de la creación de asociaciones cívicas, políticas, culturales, empresariales, etc. Con ello se persigue la transformación de la realidad a través de la participación social. Es uno de los cauces más eficaces para conseguir mejorar el espacio público, es un medio para sumar esfuerzos y compartir ideales a través de las respuestas colectivas.

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

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

No obstante, las asociaciones de mujeres presentan una serie de problemas que, sin entrar en la cuestión de apoyo económico por parte de las instituciones, problema común a todo tipo de asociaciones, nos centraremos en aquellos que suponen un obstáculo en la gestión

de las mismas, y como consecuencia, para conseguir una mejora real de la situación de las mujeres. Dificultades como, por ejemplo:

- La renovación de las juntas directivas resulta un problema frecuente entre las asociaciones, sobre todo si se quiere incorporar mujeres jóvenes. Esta dificultad es aún mayor entre las de carácter rural. Las causas pueden ser varias: desde la falta de juventud en el medio, por la escasez de disponibilidad coincidiendo el tiempo con la incorporación al mundo laboral, etc.
- Escasa disponibilidad de tiempo: no podemos olvidar que las mujeres son las que tienen asignado el rol de cuidadoras.
- Dificultad para la movilidad de las mujeres que les permita participar en actividades: no disponer de carnet de conducir o medios de transporte público les impide informarse, formarse y realizar otro tipo de actividades, que, si bien para mujeres urbanas sería cotidianas, en el mundo rural se dificultan.

En la siguiente tabla podremos observar el número de mujeres asociadas según grupos de edad en cada provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el año 2017 que es el último estudio realizado por el Instituto Andaluz de la Mujeres, aunque esta tabla no refleja la actividad que realizan:

Tabla 10.5.1: Número de mujeres asociadas según grupos de edad (2017)

| Provincia | Nº de socias de menos de 35 años | Nº de socias entre 35 y 50 años | Nº de socias de más de 50 años | Total |
|------------------|----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|----------------|
| Almería | 8.691 | 8.197 | 4.086 | 20.974 |
| Cádiz | 10.249 | 10.150 | 2.582 | 22.981 |
| Córdoba | 17.519 | 11.419 | 7.035 | 35.973 |
| Granada | 12.150 | 10.469 | 3.533 | 26.152 |
| Huelva | 5.805 | 6.779 | 1.874 | 14.458 |
| Jaén | 10.458 | 7.097 | 3.514 | 21.069 |
| Málaga | 11.214 | 8.257 | 2.316 | 21.787 |
| Sevilla | 54.457 | 31.224 | 21.066 | 106.747 |
| Andalucía | 130.543 | 93.592 | 46.006 | 270.141 |

Fuente: Cifras sobre el tejido asociativo de Andalucía "SIAM Asocia". 2017. IAM. Conserjería de Igualdad y Políticas sociales de la Junta de Andalucía

Resulta muy interesante, observar esta misma tabla en el año 2015, pues las cifras son muy diferentes, en solo dos años:

Tabla 10.5.2: Número de mujeres asociadas según grupos de edad (2015)

| Provincia | Nº de socias de menos de 35 años | Nº de socias entre 35 y 50 años | Nº de socias de más de 50 años | Total |
|-----------|----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------|
| Almería | 4.565 | 8.917 | 8.374 | 21.856 |
| Cádiz | 2.516 | 9.678 | 9.743 | 21.937 |
| Córdoba | 7.065 | 17.687 | 11.600 | 36.352 |
| Granada | 3.502 | 13.138 | 10.333 | 26.973 |
| Huelva | 2.615 | 7.606 | 8.368 | 18.589 |
| Jaén | 3.356 | 10.508 | 6.908 | 20.772 |
| Málaga | 2.163 | 10.638 | 7.914 | 20.715 |

| | | | | |
|------------------|--------|---------|--------|---------|
| Sevilla | 8.781 | 24.226 | 20.654 | 53.661 |
| Andalucía | 34.563 | 102.398 | 83.894 | 220.855 |

Fuente: Cifras sobre el tejido asociativo de Andalucía "SIAM Asocia". Tercer trimestre 2015. IAM. Conserjería de Igualdad y Políticas sociales de la Junta de Andalucía

De manera general, en todos los grupos de edad han aumentado el número de mujeres asociadas, pasando de un total de 220.855 a 270.141. Es especialmente en el grupo de edad de menores de 35 años en el que más aumentado el nº de asociadas. Aunque nos faltan datos más actuales, podemos decir que el movimiento asociativo se encuentra en aumento.

Así también, el número de asociaciones de mujeres está en aumento, así lo demuestra la siguiente tabla de asociaciones de mujeres según su área prioritaria de actuación, según nos muestran las siguientes tablas de los años 2015 y 2017:

Tabla 10.5.3: Asociaciones de mujeres según su área prioritaria de actuación 2017

| Área | Almería | Cádiz | Córdoba | Granada | Huelva | Jaén | Málaga | Sevilla | Andalucía |
|---------------------------|---------|-------|---------|---------|--------|------|--------|---------|-----------|
| Feminismo | 90 | 132 | 119 | 179 | 77 | 96 | 155 | 193 | 1.041 |
| Salud | 141 | 118 | 151 | 201 | 100 | 148 | 145 | 212 | 1.216 |
| Empleo | 73 | 100 | 108 | 148 | 52 | 113 | 92 | 133 | 819 |
| Medio ambiente | 61 | 62 | 78 | 98 | 27 | 68 | 32 | 64 | 490 |
| Ocio | 182 | 184 | 158 | 237 | 140 | 195 | 172 | 215 | 1.483 |
| Violencia | 110 | 140 | 152 | 154 | 70 | 111 | 149 | 193 | 1.079 |
| Ámbito del derecho | 22 | 44 | 44 | 46 | 27 | 34 | 29 | 54 | 300 |
| Inmigración | 44 | 37 | 27 | 50 | 21 | 24 | 40 | 64 | 307 |
| Minorías étnicas | 23 | 25 | 16 | 37 | 9 | 17 | 19 | 40 | 186 |
| No asignado | 4 | 26 | 11 | 55 | 5 | 20 | 34 | 32 | 187 |
| Total | 750 | 868 | 864 | 1.205 | 528 | 826 | 867 | 1.200 | 7.108 |

Fuente: cifras sobre el tejido asociativo de mujeres en Andalucía "SIAM Asocia". 2017. IAM. Conserjería de Igualdad y Políticas sociales de la Junta de Andalucía.

Tabla 10.5.4: Asociaciones de mujeres según su área prioritaria de actuación 2015

| Área | Almería | Cádiz | Córdoba | Granada | Huelva | Jaén | Málaga | Sevilla | Andalucía |
|---------------------------|---------|-------|---------|---------|--------|------|--------|---------|-----------|
| Feminismo | 87 | 129 | 122 | 178 | 77 | 92 | 144 | 183 | 1.012 |
| Salud | 137 | 118 | 154 | 201 | 100 | 143 | 137 | 206 | 1.194 |
| Empleo | 70 | 97 | 108 | 148 | 52 | 107 | 85 | 126 | 793 |
| Medio ambiente | 58 | 2 | 79 | 98 | 27 | 64 | 29 | 63 | 480 |
| Ocio | 178 | 187 | 160 | 237 | 140 | 190 | 166 | 214 | 1.472 |
| Violencia | 105 | 139 | 154 | 154 | 70 | 109 | 138 | 186 | 1.055 |
| Ámbito del derecho | 21 | 43 | 45 | 47 | 27 | 33 | 26 | 53 | 295 |
| Inmigración | 43 | 35 | 29 | 49 | 21 | 22 | 34 | 57 | 290 |
| Minorías étnicas | 22 | 24 | 17 | 37 | 9 | 15 | 14 | 35 | 173 |
| Total | 721 | 834 | 868 | 1.149 | 523 | 775 | 771 | 1.123 | 6.764 |

Fuente: cifras sobre el tejido asociativo de mujeres en Andalucía "SIAM Asocia". Tercer trimestre 2015. IAM. Conserjería de Igualdad y Políticas sociales de la Junta de Andalucía

10.5.6 Mujeres en la toma de decisiones, esferas de poder y órganos de representación

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

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

La brecha de género en los puestos de poder se refiere a la desigualdad de oportunidades y representación entre hombres y mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones en diferentes sectores y niveles de la sociedad. Aunque en las últimas décadas se han logrado avances en términos de igualdad de género, persisten muchas disparidades en el acceso y ocupación de los puestos de poder. Algunos de los factores que contribuyen a esta brecha son:

- Discriminación y estereotipos de género: Existe una percepción generalizada de que los hombres son más competentes y adecuados para los roles de liderazgo, lo que lleva a una subrepresentación de mujeres en estos puestos. Además, las mujeres pueden enfrentar prejuicios y barreras para acceder a puestos de poder debido a estereotipos de género arraigados en la sociedad.
- Desigualdad en el acceso a la educación y formación: En muchas partes del mundo, las mujeres enfrentan limitaciones en el acceso a la educación de calidad o a oportunidades de formación y capacitación que son necesarias para acceder a puestos de poder. Esta brecha educativa se traduce en un menor porcentaje de mujeres calificadas para ocupar roles de liderazgo.

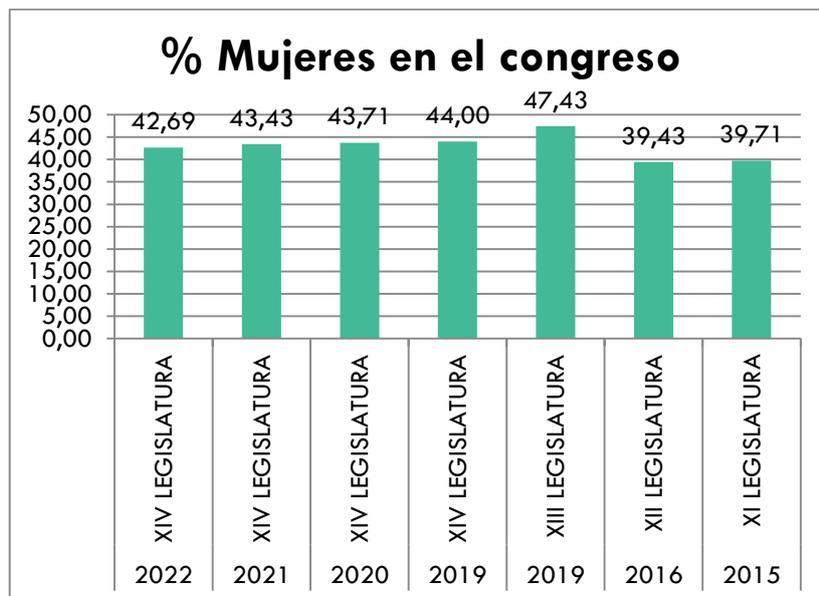
- **Obstáculos en la carrera profesional:** Las mujeres enfrentan obstáculos en su carrera profesional, como la falta de oportunidades de ascenso, la falta de apoyo y mentoría, y la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar. Estos obstáculos pueden dificultar su avance hacia puestos de poder y su desarrollo profesional en general.
- **Normas y estructuras organizativas:** Muchas organizaciones y estructuras de poder están diseñadas de una manera que favorece a los hombres, con políticas y prácticas que no tienen en cuenta las necesidades y prioridades de las mujeres en el ámbito laboral. Esto puede dificultar que las mujeres accedan y se mantengan en posiciones de poder.

Reducir la brecha de género en los puestos de poder requiere un enfoque integral que involucre cambios en las actitudes y prácticas sociales, así como políticas gubernamentales y medidas dentro de las organizaciones para apoyar la igualdad de género. Esto incluye promover la diversidad y la inclusión, implementar políticas de igualdad salarial, proporcionar oportunidades de formación y mentoría para las mujeres, y fomentar una cultura laboral que valore y apoye la igualdad de género.

La participación y el liderazgo de las mujeres en la política y la vida pública en igualdad son fundamentales para alcanzar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** antes de 2030. Sin embargo, los datos muestran que la representación de las mujeres es insuficiente en todos los niveles de toma de decisiones del mundo. Por tanto, la paridad de género en la política está aún lejos de ser alcanzada.

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

Gráfica 10.5.12: Mujeres en el Congreso desde 2015 hasta 2022

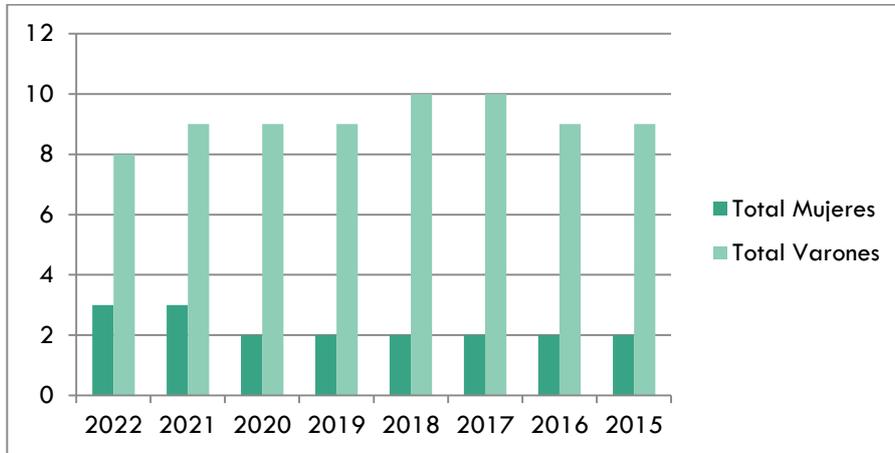


Fuente: Elaboración propia a partir los datos del IAM

Observamos un aumento del porcentaje en la representación de las mujeres en el congreso desde 2015. En 2019, encontramos el pico más alto llegando casi al 50% de representación. En el año 2022 contábamos con un 42.69%. Ha habido un descenso en

los últimos años, aunque la cifra es más alta que en 2015. Podemos decir, que poco a poco, la representación de las mujeres en el congreso se va volviendo más paritaria.

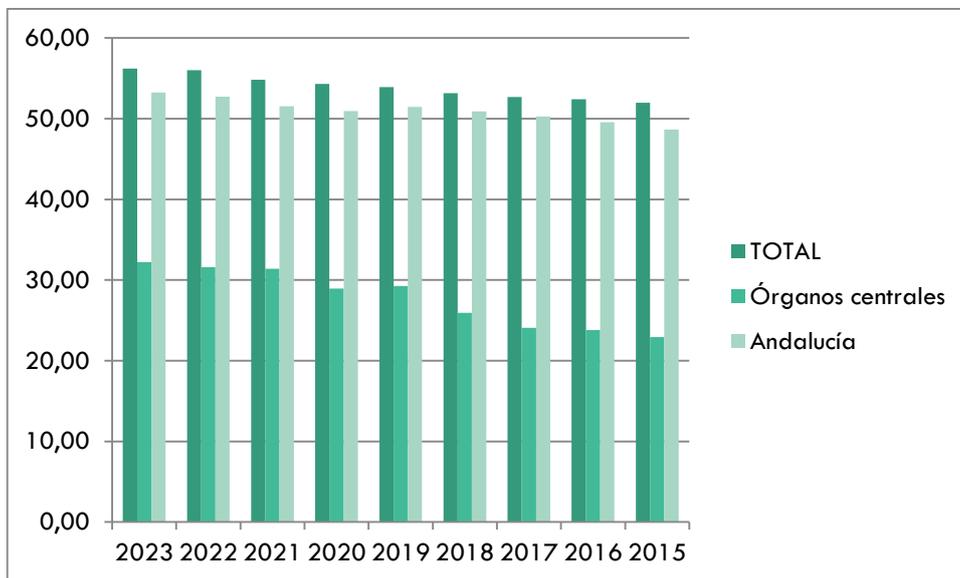
Gráfico 10.5.13: Composición del tribunal constitucional desde 2015 a 2022



Fuente: Elaboración propia a partir los datos del IAM

En el caso del tribunal constitucional, la diferencia es mucho más pronunciada, y aunque en 2021 y 2022, la cifra aumenta, no deja de ser muy dispar. En 2022 se cuenta con 3 mujeres y 8 hombres. Desde 2015 ninguna mujer ha ostentado el cargo de presidenta o vicepresidenta.

Gráfico 10.5.14: Proporción de mujeres entre jueces y magistrados según comunidad autónoma (Total)



Fuente: Elaboración propia a partir los datos del IAM

A nivel autonómico la proporción de mujeres juezas y magistrados en Andalucía muestra una mayor representación de las mujeres, que la media en los órganos centrales.

Encontramos que la proporción de mujeres en los órganos centrales es solo del 32.21% en 2023, mientras que, en Andalucía, esta proporción sube hasta el 53.23%

El mundo legislativo, a menor escala si se encuentra con una mayor representación de las mujeres, pero a nivel central y en el caso del tribunal constitucional, que son órganos de mayor poder, aun las mujeres se encuentran representada en muy bajo porcentaje.

Para crear y aplicar legislación con perspectiva de género es necesario que estemos representadas en los órganos de poder a todas las escalas, y aunque es cierto que las cifras van en aumento, aún queda un largo camino por recorrer. El cambio es más lento mientras más poder ostente el puesto laboral.

A continuación, observamos el porcentaje de mujeres en las presidencias de las diputaciones provinciales:

Tabla 10.5.5: Mujeres en las presidencias de diputaciones provinciales (%)

| Diputaciones Provinciales | 2022 | 2021 | 2020 | 2017 | 2016 | 2015 |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| TOTAL | 15,79 | 13,16 | 15,79 | 15,79 | 15,79 | 15,79 |
| Andalucía | 25,00 | 25,00 | 12,50 | 12,50 | 12,50 | 12,50 |

Fuente: Elaboración propia a partir los datos del IAM

De nuevo la proporción de mujeres en las presidencias de las diputaciones provinciales en la comunidad autónoma andaluza es mucho mayor que la media nacional. En 2022 en España la proporción era de un 15.79% y en Andalucía del 25%. De nuevo es una cifra que va en aumento, aunque aún queda lejos de llegar a la paridad.

A nivel comarcal y local (centrándonos en los municipios del Valle del Guadalhorce), seguimos repitiendo este patrón, las mujeres consiguen acceder de forma más o menos paritaria a las listas electorales y a las concejalías, pero no ocupan los puestos de presidencia ni en municipios ni en las diputaciones provinciales.

Tabla 10.5.6: Presidencia de alcaldías y concejalías por sexo en los municipios del Valle del Guadalhorce

| Municipio | Alcaldesa | Alcalde | Concejales | Concejalas |
|--------------------|-----------|---------|------------|------------|
| Almogía | 1 | | 2 | 3 |
| Alhaurín El Grande | | 1 | 6 | 4 |
| Álora | | 1 | 6 | 6 |
| Cártama | | 1 | 5 | 5 |
| Coín | | 1 | 4 | 6 |
| Pizarra | | 1 | 4 | 4 |
| Valle de Abdalajís | 1 | | 3 | 2 |
| Total | 2 | 5 | 30 | 30 |

Fuente: Elaboración propia

Tras las últimas elecciones locales, el número de alcaldesas en la comarca ha subido de 1 que había en la anterior legislatura a 2.

A nivel comarcal, en el Valle del Guadalhorce, como hemos dicho si bien las mujeres acceden a las listas electorales y concejalías de los ayuntamientos en un nivel igual al de los hombres, existe una diferencia clara en cuanto a la importancia o rango superior que se le atribuye a las concejalías ocupadas por hombres en diferencia de las ocupadas por

mujeres, además del hecho de que ellas acceden de una forma muy inferior a puestos presidenciales (alcaldías, presidencia de diputaciones u órganos directivos) y permanezcan menos tiempo en sus puestos, con menos probabilidades de desarrollar una carrera política y ascender de los niveles locales a regionales o nacionales.

En este sentido, recuperamos aquí los datos que arrojan el estudio realizado por los Equipos técnicos de los grupos participantes en el proyecto de cooperación IGUALAR “Nuevas realidades y viejos esquemas. Empresa, política y familia: estudio sobre el protagonismo público de mujeres y hombres en el medio rural”; que contiene datos específicos de nuestra comarca, tanto cuantitativos como cualitativos.

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

Además, el análisis de las concejalías y áreas de gestión de nuestra comarca y tras las últimas elecciones locales, se llega a la conclusión de que los hombres siguen ocupándose principalmente de las áreas relacionadas con la economía, urbanismo y obras, medio ambiente, agricultura, deportes, seguridad ciudadana, protección civil y juventud. Por otro lado, las mujeres son las encargadas y vienen asumiendo cada vez mayor liderazgo en las áreas relacionadas con las tareas típicamente femeninas: cultura y educación, sanidad, bienestar social, tercera edad, infancia, familia e igualdad y mujer.

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

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

“...en la administración pública sí, se cumple la ley de paridad. En empresas privadas no. En empresas privadas, en el sector agrario están tomando las mujeres la voz cantante. Sin embargo, en el resto de los sectores no, las mujeres no tienen representatividad, siempre están en segundo plano. Luego, en política, ayuntamientos tampoco. Hay muchas concejalas, pero muy pocas alcaldesas.” <EEemCLG>

Cuando nos trasladamos a otros ámbitos sociales y de general influencia como pueden ser el ámbito económico, diplomático o educativo, nos encontramos con grandes diferencias entre el porcentaje de mujeres y hombres, aunque con una tendencia ascendente.

Tabla 10.5.7: Porcentaje de mujeres en la presidencia y en consejos de administración de las empresas del IBEX 35

| | % Mujeres 2022 | % Mujeres 2021 |
|-----------------------|----------------|----------------|
| Total Consejo | 33.7% | 30.7% |
| Presidencia | 8.8% | 5.9% |
| Consejería | 35.7% | 32.6% |
| Representantes | 0.0% | 0.0% |

Fuente: Instituto de las mujeres. Ministerio de igualdad. Gobierno de España 2023

En el año 2022, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 ha sido del 33,7%, porcentaje 3 puntos superior al del año anterior. En los últimos 10 años casi se ha triplicado la presencia femenina, desde el 11,7% en 2012 al 33,7% en este último año. El reparto es diferente en función de la responsabilidad, mientras que el porcentaje de consejeras, en los consejos de administración de las empresas del IBEX, es del 35,7%, en la presidencia de las mismas, la presencia de mujeres es de tan solo el 8,8%.

Trasladándonos a un nivel más concreto de representación, pasamos a analizar la representación de las mujeres en diferentes ámbitos que consideramos relevantes como son los centros educativos, composición del Grupo de Desarrollo Rural y gobiernos locales.

Tabla 10.5.8: Dirección de centros de educación secundaria por municipio y sexo

| | Centro | Directora | Director |
|---------------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Almogía | Diego Gaitán | | Jose Antonio Ortega Ortega |
| Alhaurín El Grande | Antonio Gala | | Francisco Javier Aragón |
| | Fuente Lucena | | Manuel Aragón Madrid |
| Álora | Las Flores | | Ismael López |
| | Valle del Sol | | Antonio Bermúdez Beltrón |
| Cártama | Cartima | | Jose María Ruíz Palomo |
| | Jarifa | | Miguel Ángel Lucena Rodríguez |
| | Valle del Azahar | | Juan Jiménez Morales |
| Coín | Los Montecillos | Concepción Navarro Narváez | |
| | Ciudad de Coín | Isabel Sánchez | |
| | Nuestra Señora de Lourdes | | Juan Miguel Ponce Samper |
| Pizarra | Fuente Luna | | Enrique José Morales |
| Total | | 2 | 10 |

Fuente: Elaboración propia

En los centros de educación secundaria vemos que en los puestos de dirección solo encontramos a 2 mujeres frente a 10 hombres. Es el mismo panorama que encontrábamos en el estudio realizado para el III Plan en 2015-2016. Es decir, comprobamos que las mujeres están menos representadas en ámbito educativo de educación secundaria de nuestra comarca, y que esta situación no ha evolucionado en los últimos años.

Continuamos en relación con la composición del grupo de desarrollo rural Valle del Guadalhorce:

Tabla 10.5.9: Presidencia de Asociaciones que conforman el GDR

| Asociación | Presidente | Presidenta |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|
| Asoc. Productores Tomate Huevo Toro | José Guerrero Hevilla | |
| Coordinadora de Mujeres Rurales Andaluzas | | Ana María Jiménez Díaz |
| Aferum, Asoc Mujeres feministas Rurales Malagueñas | | Joaquina Espejo Caballero |
| Consejo Regulador DOP Aceituna Aloreña de Málaga | | Antonia Bravo Burgos |
| Fed. Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (FEANSAL)* | José María Algora Jiménez | |
| Asociación Juvenil del Valle del Guadalhorce Acción Naranja | | Patricia Pérez Díaz |
| Guadalpyme, Asociación de empresarios del Guadalhorce | Juan Pablo Cabrera Jiménez | |
| Confederación de Empresarios de Málaga | Javier González de Lara y Sarriá | |
| Federación Guadalhorce Equilibra | | Concepción Alarcón González |
| Sociedad Cultural Guadalhórcete | Alejandro Rosas Fernández | |
| Asociación productores y consumidores ecológicos del Guadalhorce | Bartolomé Salleras León | |
| Asociación Pro Denominación de origen Quesos Málaga | Antonio Vera de la Rosa | |
| COAG Málaga | Juan A. García Villalba | |
| Asociación Ceramistas del Guadalhorce | | M ^a Luisa Luque Requerey |
| Asociación Al Alba | | Josefa Carrasco Carrasco |
| Asociación de comerciantes y empresarios de Almogía | Manuel Garrido González | |
| Grupo Desarrollo Turístico Valle del Guadalhorce | Francisco Jose Rosa Gómez | |
| Asociación Española de Criadores de Cabra Malagueña | Juan Manuel Micheo Puig | |
| Hermanidad María Santísima de los Dolores Coronada y Soledad | Joaquín Guerrero Hidalgo | |
| Asociación de Empresarios de Alhaurín el Grande | | Silvia López Maldonado |

| | | |
|---|-----------------------|-----------------------------------|
| FAECTA (Fed. Coop. De Trabajo Asociado) | Antonio Jiménez Frías | |
| Asociación Amatista | | Alba Enríquez |
| Asociación Camino Para Renacer | | Ana M ^a Sánchez Corado |
| Comunidad Regantes del Guadalhorce | | Belén Pérez |
| La Torre, Asociación de Comercio, Empresas y Autónomos de Alhaurín de la Torre* | Vicente Lillo Solera | |
| Asoc. Enfermos y Familiares Alzheimer y similares Pizarra | | Montserrat Cid Rosas |
| Asociación MTL "Eo, Eo" | Daniel Vega Menjíbar | |
| Total | 15 | 12 |

Fuente: Elaboración propia

No encontramos grandes diferencias entre las asociaciones presididas por hombres y aquellas presididas por mujeres en nuestra comarca. Aunque sí que podemos observar que el acceso de las mujeres a las presidencias de las asociaciones ha aumentado con respecto al diagnóstico que se hizo de manera comarcal en nuestro III Plan de igualdad (2016-2020) en el que contábamos con 3 mujeres en la presidencia de asociaciones frente a 9 hombre.

También es cierto que la tipología de asociaciones está muy sesgada en hombres y mujeres. Comprobamos que 5 de las 12 presidencias son de asociaciones de mujeres, relacionadas con la igualdad de género, 3 de ellas al ámbito de los cuidados o el ocio, 1 del ámbito juvenil y sólo 3 a sectores más masculinizados como el de la empresa y alimentación o agricultura.

Sin embargo, las asociaciones en la que los hombres ostentan la presidencia están relacionadas con el ámbito económico, empresarial, o relacionado con la agricultura y ganadería.

Tabla 10.5.10: Junta directiva del GDR

| Cargo | Hombre | Mujer |
|--------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| Presidencia | Félix Fco. Lozano Narvárez | |
| Vicepresidencia 1º | Francisco Jesús Martínez Subires | |
| Vicepresidencia 2º | Francisco Javier Santos Cantos | |
| Vicepresidencia 3º | José Romero Vegas | |
| Vicepresidencia 4º | | Antonia Jesús Ledesma Sánchez |
| Vicepresidencia 5º | | Ana María Jiménez Díaz |
| Vicepresidencia 6º | Francisco José Rosa Gómez | |
| Vicepresidencia 7º | | Josefa Carrasco Carrasco |
| Secretaría 1º | | Silvia López Maldonado |
| Secretaría 2º | | Joaquina Espejo Caballero |
| Tesorería | Juan Pablo Cabrera Jiménez | |

| | | |
|-------|----------------------------------|---------------------------------------|
| Vocal | Cristóbal Torreblanca Sánchez | |
| Vocal | Jorge Gallardo Gandulla | |
| Vocal | Cristóbal Ortega Urbano | |
| Vocal | | Jessica Montoya Sánchez |
| Vocal | Fernando García Bravo | |
| Vocal | | Montserrat Cid Rosas |
| Vocal | Manuel Garrido González | |
| Vocal | Rafael Cárdenas Márquez | |
| Vocal | | Antonia Pilar Bravo Burgos |
| Vocal | Francisco José Pérez García | |
| Vocal | Antonio Vera de la Rosa | |
| Vocal | Jose Guerrero Hevilla | |
| Vocal | Cristóbal Rueda Moreno | |
| Vocal | Juan Aguilar Gallego | |
| Vocal | Salvador Pavón Santos | |
| Vocal | Jose Antonio Pérez Rosa | |
| Vocal | | M ^a Salud González Guillén |
| Vocal | | María Suarez Benítez |
| Vocal | Juan José Fernández Salazar | |
| Vocal | | Ana Rosa Rivero Cortés |
| | Total | 20 |
| | % | 64.5% |
| | | 11 |
| | | 35.5% |

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la composición de la junta directiva del Valle del Guadalhorce que podemos observar en la tabla anterior, la representación de las mujeres ha aumentado y ha pasado de ser el 19.35% al 35.5%, y los hombres del 80.64% al 64.5%.

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

Leyendo a Nuria Varela (2013) nos damos cuenta de que cuando nos relata ejemplos de la exclusión de las mujeres de las instancias de poder, como por ejemplo la exclusión de Emilia Pardo Bazán cuando pretendía entrar en la Real Academia Española, no nos está relatando ejemplos que han perdido vigencia ni mucho menos “Efectivamente, las mujeres han estado apartadas de ¡todas! Las instancias de poder (no solo el poder político) a lo largo de la historia y no porque fueran más tontas menos competentes que los hombres. La exclusión se hizo porque eran mujeres. Ni siquiera aquellas que consiguieron romper las trabas y adquirieron una formación académica y un desarrollo intelectual notable fueron reconocidas ni admitidas en los centros de poder. La respuesta que la academia dio a Pardo Bazán fue escueta y clara: “nada de mujeres. Son las normas”

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

10.6 Violencia de Género

El estudio Violencia de género en el medio rural hecho en 2020 por el Ministerio de Igualdad, nos pone en aviso de que son las mujeres de las zonas rurales las que menos buscan apoyo en los casos de violencia. Corroborándose este dato con las entrevistas mantenidas en los pueblos a revitalizar de la comarca. Los motivos se basan en los factores determinante de la mayor vulnerabilidad de las mujeres de las zonas rurales frente a la violencia de género, pues se le añaden los **obstáculos adicionales a los que se enfrentan para acceder a los recursos especializados tales como lejanía y dispersión del municipio de residencia, dependencia económica del agresor, imposibilidad de garantizar el anonimato o las dificultades para cumplir las órdenes de alejamiento en municipios pequeños**. Como en cada tema que se analiza en este estudio, pero especialmente en la violencia de género, encontramos diferencias muy significativas en función del tipo de pueblo del que estemos hablando (a revitalizar, intermedio o periurbano).

“No, te voy a dar un dato, hice para el 25N, traje a una muchacha que cantaba canciones contando la historia de mujeres... () fuimos al salón, se hizo publicidad del acto, y no fue nadie. Aquí no es un tema que ocupa...<EPoIMR>

Dada la dificultad para encontrar datos desagregados por municipio y la necesidad de conocer mejor la situación, se ha realizado un estudio de casos atendidos por los Centros Municipales de Información a las mujeres (CMIM) de la comarca.

Según la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en su artículo 1.1., define la 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 parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, y “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.”

Para poder tomar una fotografía a la situación de violencia de género hemos encontrado la dificultad de que la organización judicial de la comarca no coincide con la propia, por ello contamos con datos de tres partidos judiciales. Marcamos en negrita los pueblos de nuestra comarca.

Tabla 10.6.1 Partidos judiciales de la comarca

| 1. Coin | 3. Málaga | 1. Antequera |
|---|--|---|
| Alhaurín el Grande Coin Guaro Monda Tolox | Alfarnate, Alfarnatejo, Alhaurín de la Torre, Almogía, Álora, Alozaina, Ardales, Carratraca, Cártama, Casabermeja, Casarabonela, Colmenar, Málaga, Pizarra, Rincón de la Victoria, Riogordo, Totalán y Yunquera | Alameda, Almargen, Antequera, Campillos, Cañete la Real, Fuente de Piedra, Humilladero, Molina, Sierra de Yeguas, Teba y Valle de Abdalajís |

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Consejo General del Poder Judicial.

Dado que los datos no se pueden desagregar por municipio realizamos la tasa de frecuencia aproximada del número de casos extrapolables según la población. Se estima que los casos de Violencia con denuncia en nuestra comarca pueden encontrarse en la frecuencia de **415 en el año 2022**. Si bien pueden existir fluctuaciones y sesgos no conocidos, usamos este dato para poder visibilizar estimativamente una realidad que por sí es realmente difícil de conocer.

A modo de ejemplo mostramos los datos del partido Judicial de Coín en 2022 y 2021, por contar con más representación relativa (mayor número de habitantes) ya que a él pertenecen dos municipios de la comarca grandes por tanto las cifras podrán ser más cercanas a número absolutos, ya que los otros tres son de menos población.

Tabla: 10.6.2. Delitos, denuncias y órdenes de protección (Partido Judicial de Coín 2021-2022)

| | 2021 | 2022 |
|------------------------------|------|------|
| Delitos | 200 | 235 |
| Denuncias | 187 | 231 |
| Órdenes de protección | 61 | 89 |

Fuente: Elaboración propia a partir datos del Consejo General del Poder Judicial

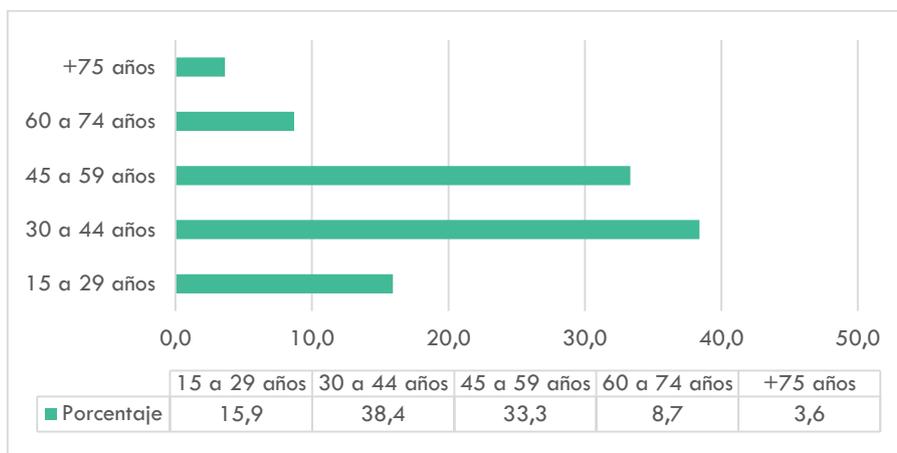
Se observa una subida sustancial de 2021 a 2022 en todas las variables. Lo que puede tener diferentes lecturas. Si bien es un dato preocupante, tengamos en cuenta que no se han producido homicidios en los últimos años y esto unido al hecho de la buena consideración que están teniendo los apoyos a las mujeres (ver **Gráfica: 10.6.9. Recursos usados**) puede estar ocurriendo que se esté acertando con el trabajo coordinado llevado a cabo por los CMIM, centro de salud, guardia civil y juzgados aumentando la seguridad de las mujeres en la comarca.

10.6.1 Estudio de casos

Para conocer mejor la situación, pasamos a analizar los resultados del estudio de casos. Se han evaluado 138 casos, procedentes de los Centros de Información Municipales a las mujeres existentes en los pueblos de Alhaurín el Grande, Álora, Cártama, Coín y Pizarra. Dichos centros los encontramos en municipios medios y grandes, no existiendo recursos especializados en los municipios de Almogía o el Valle de Abdalajís.

De este estudio de casos encontramos información relativa a las mujeres que usan este servicio.

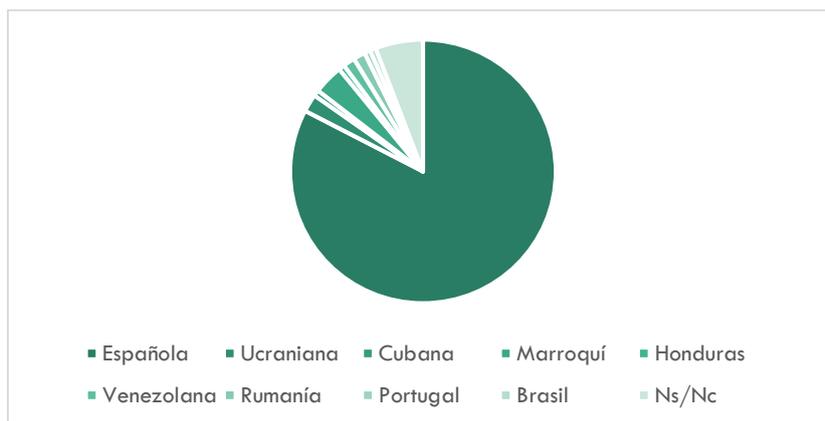
Gráfica: 10.6.1. Edad de los casos estudiados (Mujeres atendidas en los CMIM).



Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de casos.

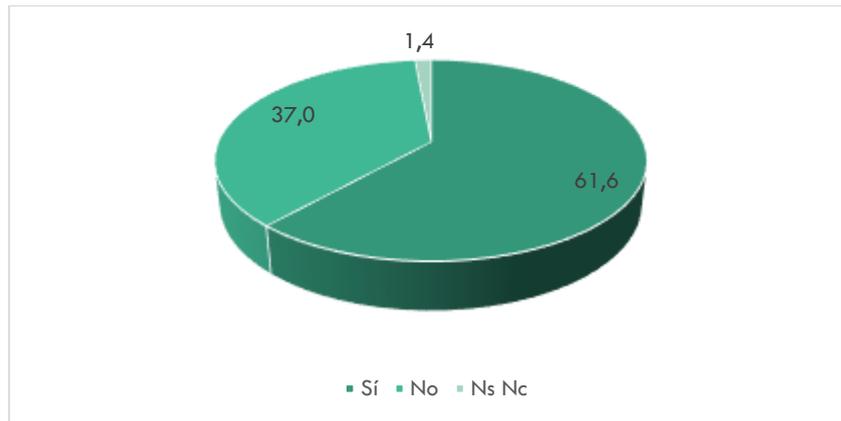
Encontramos que de los 138 casos analizados las edades más frecuentes de las mujeres atendidas están en entre los 30 y los 45.

Gráfica 10.6.2. Nacionalidad



Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de casos.

Encontramos que el 87,7% de las atenciones corresponden a mujeres españolas frente a unas 11,5 extranjeras y un 0,8% no se contaba con ese dato.

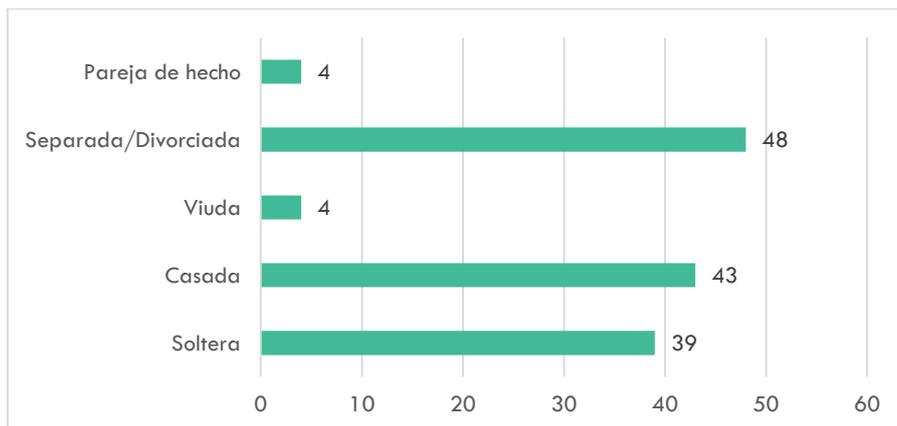
Gráfica 10.6.3. Hijas/os a cargo

Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de casos.

Las mujeres experimentaban sentimientos de culpa por el daño que se les han infringido a sus hijas e hijos, las secuelas que han padecido y/o por no haber sido capaces de denunciar antes la situación de maltrato. Nos cuentan las profesionales que la tenencia de hijas/os tiene un rol importante o crucial en la decisión de salir de la situación de violencia: muchas mujeres tomaron su decisión animados por sus propios hijos e hijas o por la falta de seguridad hacia ellos/as.

Una de las principales reclamaciones que trasladan las profesionales, es la necesidad de medidas de protección y de atención integral específicas para los/las menores, intensificando especialmente la atención psicológica.

Un 3% de las mujeres atendidas cuentan con una diversidad funcional. Es sabido que las discriminaciones se suman y en ocasiones esta vulnerabilidad potencia las posibilidades de sufrir violencia.

Gráfica 10.6.4: Estado Civil

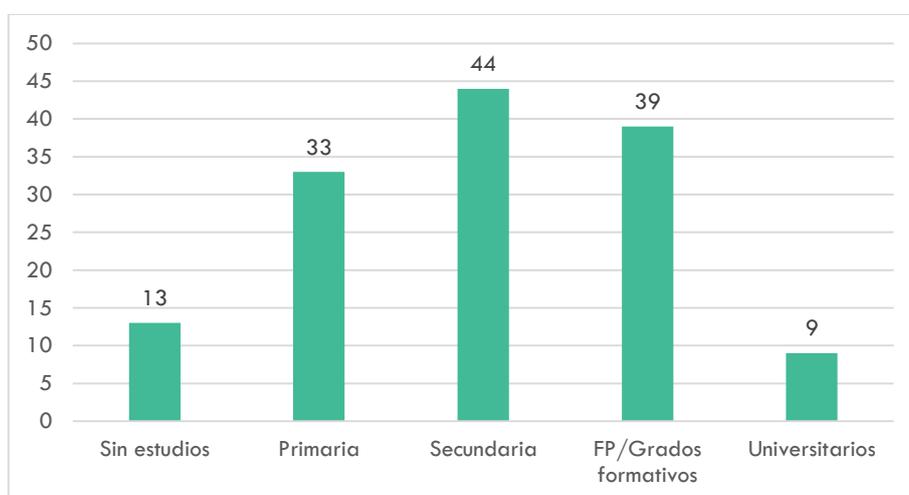
Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de casos.

De los 138 casos analizados vemos que la situación más frecuente es separada-divorciada, seguida de casada y no lejos de soltera.

Los cambios son momentos álgidos de violencia: fin de las relaciones, signos de autonomía o libertad, cambiar de pareja, primeros años de crianza, encontrar un trabajo, ... son

momentos de expresar el control. A menudo la socialización de género de los varones en el mundo rural configura la reproducción social de la violencia machista, produciéndose un proceso de traslado de estos modelos autoritarios a sus futuras relaciones de pareja. Si bien no podemos concluir que exista una causa - efecto directa entre la procedencia de las mujeres de un entorno autoritario patriarcal y un incremento la Violencia de Género, lo que sí hemos observado es que las mujeres procedentes de estos entornos, tienden a normalizar con mayor frecuencia el control masculino y las relaciones desiguales de pareja.

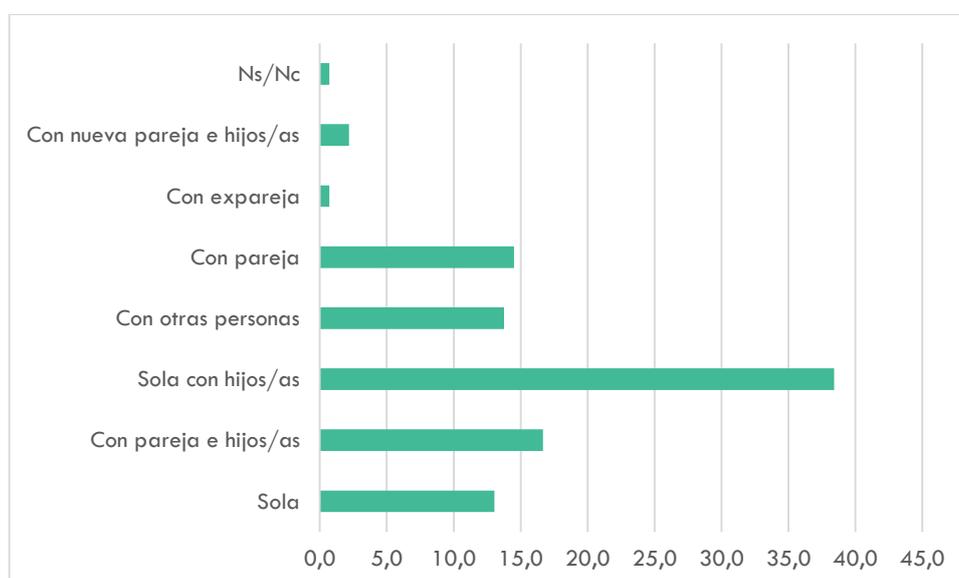
Gráfica 10.6.5: Nivel de estudios.



Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de casos.

Vemos que el perfil educativo medio de las mujeres atendidas es de formación secundaria.

Gráfica 10.6.6: Situación de convivencia.

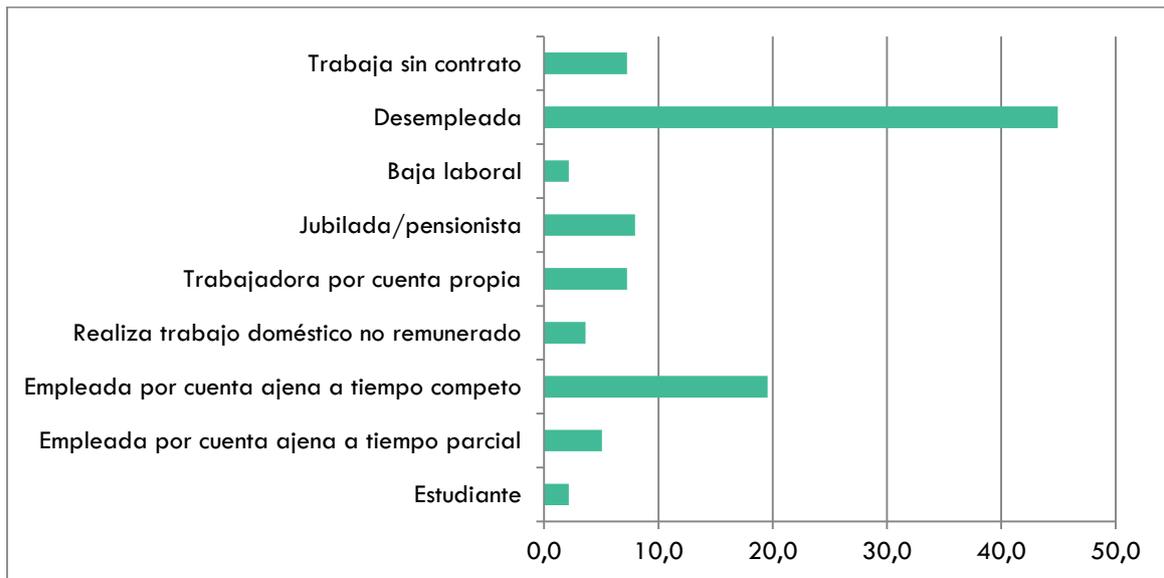


Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de casos.

Predominan las mujeres que viven solas con sus hijos en los momentos de ser atendidas por los centros de información a las mujeres.

“Hay mucha custodia compartida por no pagar la manutención, y mucha violencia por no poder separarse porque no tienen vivienda, ni trabajo o contratos precarios”. <GFo>

Gráfica 10.6.7: Situación Laboral

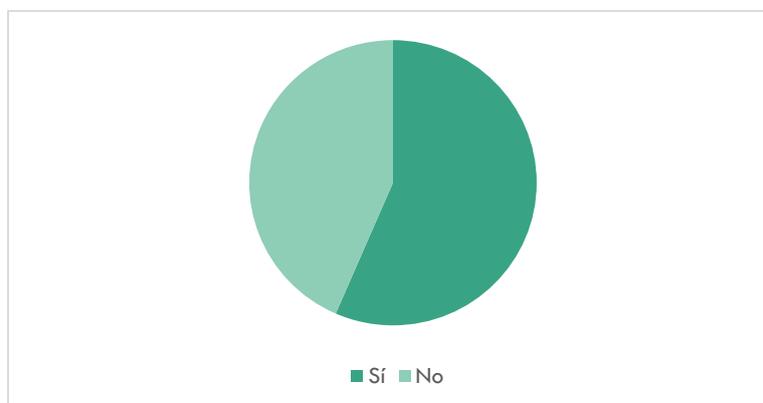


Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de casos.

Destaca el porcentaje de desempleadas un 44%.

Es un importante instrumento de control patriarcal, especialmente arraigado en las zonas rurales, es la dependencia económica de las mujeres hacia sus parejas. Según la cultura patriarcal, su condición de madre y esposa, les confina a ocupar espacios privados e invisibles y a realizar tareas domésticas de crianza y cuidado del hogar. El control económico se convierte en la mayor parte de los discursos, en el principal obstáculo para abandonar la situación de maltrato, experimentado sentimientos muy variados, con respecto a ellas mismas, sus hijos e hijas y sus propios maltratadores: miedo, culpa, vergüenza, soledad y aislamiento principalmente. Todos estos sentimientos conforman una realidad especialmente dura en el mundo rural: **el silencio de las víctimas**.

“Eso en la mayoría de los casos es así, y muchas veces las auxiliares vienen aquí y nos dicen “pero bueno, ¿y por qué lo aguanta?”. Pues porque la mujer a lo mejor ya con 60, 70, 80 años, ya esa persona no va a ningún lado a lo mejor con una paga que tiene de 400€ y los hijos también han estado acostumbrados a ver eso en su casa y lo ven normal, no ven que la madre está sufriendo ni que...” <EDoMRF>

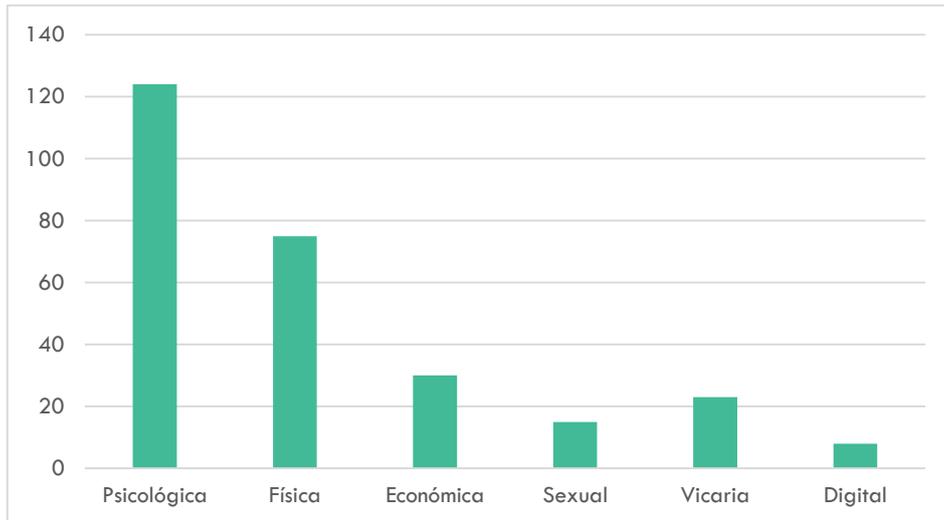
Gráfica 10.6.8: Denuncias

Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de casos.

Una de las principales razones de no salida y no denuncia de las mujeres víctimas en el medio rural, puede llegar a ser el importante control que sobre ellas ejercen sus propias familias políticas, principalmente suegros y suegras, familias que ellas mismas tildan de machistas, autoritarias, posesivas y controladoras. Los relatos que cuentan las técnicas de los CMIMs hablan de familias extremadamente controladoras, especialmente en lo económico y en la crianza de los/las hijas/os, de forma que el control social de las mujeres se organiza desde el control familiar de la familia del agresor, generando situaciones de aislamiento, desprotección e indefensión.

Quizás este aislamiento y soledad frente a la violencia sea lo que les impida percibir que se trata de un problema estructural de la sociedad, en el que los estereotipos de género y la cultura patriarcal, se entrelazan con dinámicas machistas de orden familiar, para perpetuar la situación de desigualdad y de vulnerabilidad de las mujeres. Lejos de entenderlo así, a menudo las mujeres que atiende identifican su propia situación como un proceso individual y personal enmarcado en el ámbito privado de la familia y del matrimonio, obviando el carácter estructural de la desigualdad y el propio hecho de ser mujeres.

Gráfica 10.6.9: Tipo de Violencia



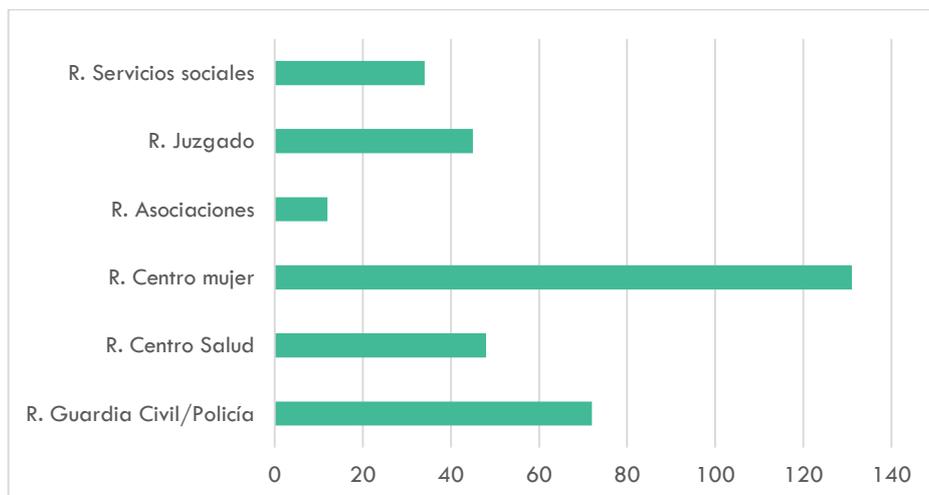
Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de casos.

En cuanto a la forma de violencia encontramos que muchas mujeres consideran que empieza con violencia psicológica, seguida de violencia física y continúa con violencia económica. Sorprende, sin embargo, que las profesionales adviertan que la violencia económica es percibida en menor medida frente a la violencia sexual, que es identificada como tercera forma de violencia. El hecho de que la violencia sexual sea menos identificada y/o reconocida por las mujeres, nos hace presuponer que forma parte de estas violencias invisibles e invisibilizadas del medio rural y/o que es un tema todavía tabú.

La dependencia económica de sus parejas, es uno de los principales factores de riesgo de las mujeres en el ámbito rural y los abusos sexuales y las violencias sexuales uno de los principales tabúes de la cultura patriarcal.

Detectamos que los casos de violencia vicaria coinciden con que las mujeres tengan hijas o hijos por lo que presuponemos que han presenciado la ejercida hacia sus madres o sufriendola directamente en ocasiones.

Gráfica 10.6.9: Recursos usados



Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de casos.

Las mujeres agradecen mucho la atención integral en los centros de información a las mujeres municipales, y por supuesto las redes informales: asociaciones, amigas, vecinas que, junto con las familias y entornos más cercanos de las víctimas, se convierten en recursos clave para evitar las situaciones de desprotección y desatención de las víctimas

Por otro lado, no dudan en señalar la escasez de recursos para el empleo, de acogida, y especialmente para sus hijas e hijos. También coinciden en destacar las limitaciones que marcan las largas distancias para acceder a ellos y la falta de transporte público desde los pueblos más pequeños, según las profesionales de los CIM. Ellas afirman que las casas de acogida, no son bien valoradas ni suponen una alternativa real para las mujeres ya que se ven obligadas a dejar sus lugares de residencia, su familia y/o entornos más cercanos. Estos obstáculos incrementan el aislamiento geográfico y social de por sí patente en los pequeños municipios, acentuando la sensación de soledad e indefensión descrita por casi todas las mujeres atendidas.

Juventud y Violencia de género

Este tema se ha tratado en el III Plan Equilibra y nos gustaría reseñar la evolución que se observa y la utilidad de los proyectos desarrollados. Ya que a pesar de la heterogeneidad de la juventud los diferentes programas de atención a la igualdad y a la diversidad afectiva han promovido que existan grupos de jóvenes con alto grado de motivación por seguir aprendiendo y más armados antes relaciones desequilibradas. Esto ha sido corroborado por entidades como MZC (Mujeres en Zonas de Conflicto) con quien se ha trabajado este grupo de población, así como otras personas entrevistadas

“La gente joven nos desbanca a la hora de abordar a la sociedad de una manera igualitaria. Ya tienen ese concepto, yo con 54 años aprendo de ellos como hablar, como respetar, me enseñan. Es una manera fundamental tener gente joven formada para avanzar”. <ESaCSC>

Sin embargo, el trabajo en este campo sigue demandando especial atención. La población joven, incluso infantil tiene acceso a representaciones sexuadas poco reales y donde las relaciones son muy desequilibradas.

“No se sabe lo que ven los niños” <GFo>

Los efectos de la pandemia se han dejado ver especialmente en la población joven, con más dificultad para relacionarse personalmente, por lo que el refugio suele ser la tecnología.

La realidad de las generaciones más jóvenes es muy compleja. Viven en una sociedad muy exigente, capacitista y que cambia muy rápido; por más que hacen la incertidumbre es alta. A menudo la mirada adulta es reduccionista y juiciosa (adultismo) no permitiendo profundizar y comprender su situación.

Contrarrestar con propuestas experienciales e información de calidad son las propuestas de trabajo para dotar de herramientas de educación emocional y afectivo-sexual a la población jóvenes

Técnicas de proyecto MZC: *“Así lo corroboramos con esta misma entidad que tras talleres formativos nos traslada los chicos acusan una educación emocional menor que las mujeres lo que implicaría mayor dificultad para identificar detalles sobre sus vivencias emocionales y por tanto sobre los vínculos que generan. Esto supone un reto para un futuro si queremos que tanto chicos como chicas tengan una educación emocional y afectiva que les permita desarrollarse en equidad y equilibrio sin importar su género”.*

Por otro lado, relativo a su autopercepción, técnicas de proyectos de MZC detectan que *“los varones tienen mejor valor sobre sus capacidades y conocimiento a la de sus pares femeninas, que tienden a infravalorarse y a alumbrar más humildad, por eso, sigue siendo esencial trabajar sobre el empoderamiento de las mujeres y las niñas en lo que a autoconcepción y autoestima se refiere”.* Técnicas de proyecto MZC

Y si hablamos de narrativas y relatos sabemos que es un reto que la sociedad está aún acometiendo en lo que al protagonismo femenino se refiere, en la plasmación de las especificidades, necesidades o intereses de las mujeres, que siguen teniendo una representación menor en los relatos y narrativas. Técnicas de proyecto MZC

Trata con fines de Explotación Sexual del cuerpo de las mujeres.

Con la intención de visibilizar la existencia de formas de violencias estructurales basadas en el género que ocurren en la comarca, como es la trata con fines de explotación sexual, y siendo conscientes de la complejidad del fenómeno, damos algunas pinceladas que perfilan la situación en la zona.

La trata con fines de explotación sexual florece en espacios donde el sistema prostitucional de explotación de los cuerpos de las mujeres se normaliza a la par que invisibiliza. Si bien son conocidos por la población varios clubs, bares o locales donde se ejerce la prostitución, y muy probablemente la trata, existe mucha opacidad sobre ellos, resulta un tema ajeno y se considera lejano, desconocido y externo.

Entendemos la trata con fines de explotación sexual como el sometimiento de seres humanos (mujeres y niñas en su inmensa mayoría) a condiciones de pseudo esclavitud para la venta de servicios sexuales de los cuales se lucran los proxenetas y tratantes. Está considerado una forma de vulneración de los derechos humanos. Entendemos la explotación sexual, a secas, como el beneficio extraído del cuerpo de las mujeres por parte de proxenetas, aunque aquellas no estén en situación de privación de libertad. En cualquiera de los casos, son situaciones donde existe un ejercicio de abuso de poder y una violencia específica que sufren de manera muy mayoritaria mujeres y niñas.

De hecho, la lucha contra la trata y la explotación sexual está recogido en la meta 5.2 *Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación,* del ODS5 Igualdad de género y en el Convenio de Estambul.

Al menos se identifican fácilmente tres locales donde se consumen servicios sexuales posicionados en carreteras de acceso a los municipios, o polígonos industriales en la comarca.

Desde el anterior diagnóstico de igualdad a este, hemos tenido cambios reseñables al respecto; como el trabajo de la asociación de mujeres Al Alba, que junto su ayuntamiento, promovió el cambio de la imagen publicitaria de un local que evidenciaba un logotipo

sexista junto al nombre de la sala. Y otra noticia bien diferente tuvo lugar a principio de 2022, cuando varios medios se hicieron eco de una intervención policial en la que fueron liberadas 17 mujeres víctimas de trata en nuestra comarca.

11. Conclusiones generales

El objetivo de este diagnóstico es conocer el alcance de la desigualdad de género en el Valle del Guadalhorce; acercándonos a la situación sociodemográfica, al mercado laboral, los usos del tiempo, la calidad de vida, la cohesión social y la violencia de género. A continuación, hacemos una recopilación de las principales conclusiones de cara a poder facilitar la lectura y utilidad del documento realizado.

11.1. Diagnóstico del GDR Valle del Guadalhorce

El GDR Valle del Guadalhorce hace una apuesta por un modelo de desarrollo rural que incorpora la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como una dimensión central. Hay una voluntad clara y un compromiso político y técnico por ello, éste se materializa en su área de igualdad que forma parte de la estructura fija con personal asignado y formado para ello.

La perspectiva de género va progresivamente impregnando a las diferentes áreas del GDR Valle del Guadalhorce:

- ❖ En la Junta Directiva la igualdad resulta un tema muy candente que a menudo ocupa los debates y los cambios más transformadores. Hay proyectos muy enriquecedores que nacen la voluntad de las asociaciones de mujeres, muy dinámicas en la comarca.
- ❖ Las alianzas creadas en la Comisión Equilibra son un lugar de articulación y motor de igualdad en la comarca. Fomentan que todos los pueblos vayan a unísono en proyectos que se expanden al hacerse en común, garantizando también más equidad entre los diferentes municipios.
- ❖ Su personal técnico está sensibilizado y en constante formación, sirven algunas actitudes como muestra de ello: se busca mujeres tanto para participar como para representar en eventos, en la redacción de documentos, los temas de ponencia, en las acciones de los proyectos, y sobre todo en el cotidiano de la entidad las conversaciones hay una constante revisión sobre cómo mejorar en este aspecto.

Ésta labor no está exenta de dificultad, pues la realidad es compleja:

- ❖ Alta carga administrativa que dificulta poder atender la complejidad de incluir la perspectiva de género en los proyectos LEADER, pero que es necesaria para la gestión de los fondos, ocupando gran parte de la agenda laboral.
- ❖ Las líneas de ayuda que ofrece nuestra entidad tienen vinculación tradicional con roles masculinos: agricultura, pymes (auxiliares de la construcción) o turismo. Es necesario revisar las líneas de emprendimiento para que puedan acceder más mujeres. Las mujeres tienen menos recursos, falta de corresponsabilidad, sobrecarga, roles reproductivos, baja autoestima (síndrome de la impostora), ... las mujeres van a la mitad del ritmo a la hora de emprender especialmente cuando tienen criaturas o personas dependientes, ello no repercute en los hombres que se permiten emprender en cualquier etapa de su vida. Y algunos colectivos de mujeres son especialmente vulnerables.

- ❖ Dificultad para intervenir en los pueblos más pequeños, por ello es de relevancia que las intervenciones en igualdad unen la comarca. Los pueblos pequeños (Valle de Abdalajís y Almogía) no cuentan con personal en el área de igualdad, sus asociaciones a menudo están conectadas con otros intereses menos políticos, todo ello ralentiza su incidencia y hace que haya dos velocidades.
- ❖ Las asociaciones de mujeres no están pudiendo alcanzar las ayudas del GDR a pesar de su trabajo y nos gustaría buscar soluciones a esto.
- ❖ No se cuenta con un presupuesto estable en igualdad anualmente, sino que depende de las ayudas a las que se puedan optar y resulten aceptadas, ello dificulta la programación y sistematización de acciones.

Por su lado las experiencias de los tres planes anteriores nos dan una información muy relevante sobre los avances que se están consiguiendo y los retos a los que nos enfrentamos. Sirva de ejemplo la buena práctica que consideramos trabajar coordinadamente con las asociaciones y los ayuntamientos. A menudo ha sido una clave para proponer acciones comarcales de igualdad, creando sinergias que empujan a cumplir los compromisos adquiridos conjuntamente. Otra buena línea abierta han sido los pactos por la igualdad, creando una herramienta concreta que impulsa la formación y la implantación de medidas en pequeñas empresas, asociaciones y los propios ayuntamientos.

Nuestros planes de igualdad al ser comarcales cuentan con beneficios, pero también con complejidad de coordinación. Actualmente lo que más nos reta es la sistematización de los resultados puesto que intervienen tres tipos de entidades: ayuntamientos, asociaciones de los siete municipios más el propio grupo de desarrollo.

Somos conscientes de que el GDR Valle del Guadalhorce no trabaja el emprendizaje especializado a mujeres. Se ofrece asesoramiento, contactos, apoyo en gestiones a proyectos. Podríamos mejorar haciendo seguimiento de los proyectos que se acercan, en la actualidad no tenemos personal para ello que pueda dedicar ese tiempo específicamente.

Es difícil conocer la labor de las mujeres en la agroindustria, o el turismo; puesto que son siempre el apoyo, hay pocos proyectos propios. Es necesario investigación cualitativa que saque del anonimato las historias de vida.

Es necesario seguir ofertando formación de calidad en temas especializado y su intersección con la igualdad: presupuestos, evaluación de impacto, facilitación de grupos humanos, entre otros.

11.2. Situación sociodemográfica

Con un crecimiento del 8% en 8 años, la población de la comarca ha aumentado desde 2016 y eso ablanda los envistes de la baja natalidad y el alto envejecimiento de la población. Los efectos más claros que ello tiene están relacionados con las oportunidades y necesidades que ello entraña.

Por un lado, el aumento de la esperanza de vida y las mejoras sociales hace que la población jubilada cuente con mejor poder adquisitivo y buenas condiciones de salud, por

lo que son un potencial de cara a contribuir a la sociedad. Por otro lado, es necesario ofrecer atención a la soledad de muchas personas en uno de los momentos más vulnerables de la vida; cuando la población soporta, especialmente mujeres, no alcanza para trabajar, cuidar y tener descendencia. Los datos recopilados en el estudio muestran que las tareas de cuidados siguen recayendo, de forma mayoritaria, en las mujeres. Ello es, sin duda un factor que impide el desarrollo de éstas en condiciones de igualdad a los hombres.

Otro elemento especialmente relevante en la comarca son los desequilibrios estructurales entre los pueblos periurbanos y medios, con respecto a los pueblos a revitalizar; siendo, en estos últimos, muy acuciante el éxodo rural femenino, que, a su vez provoca una fuerte masculinización de las edades activas y reproductivas del municipio.

11.3. Situación Laboral. Las mujeres en la economía

Podemos afirmar que no son las condiciones igualitarias; existen brechas de género desfavorables para las mujeres actualmente- El paro registrado en la comarca en términos absolutos ha bajado con respecto al plan anterior, por el contrario, la brecha entre mujeres y hombres desempleados se ha acuciado. Al igual que el número de contratos. En la tipología de contratación vemos como las mujeres están más representadas en los contratos temporales, jornadas parciales y las remuneraciones medias bajas.

Por nivel de estudios vemos que la población más desempleada es aquella que cuenta con estudios secundarios; y resalta que en los casos de mujeres universitarias el desempleo triplica la cifra de los hombres.

Las cifras siguen mostrando que las opciones laborales de las mujeres son mayoritariamente asalariadas, y entre las características más demandadas está la proximidad con su domicilio. Posiblemente motivado por tener menos disposición de coche, transportes públicos deficitarios y la atención de los cuidados.

Analizando los puestos ocupados por mujeres y hombres, encontramos que las mujeres están más representadas en los puestos medios bajos y los hombres en los medios altos. Lo que nos sigue indicando que existencia de segregación vertical; es el denominado “suelo pegajoso/o techo de cristal” que limita el ascenso de las mujeres.

En cuanto a la segregación horizontal, observamos como los hombres tienen representación en catorce de los sectores analizados mientras las mujeres en once, por lo que encontramos su presencia más diversificada. El sector donde más ocupación hay es el de servicios, seguida de comercio y turismo, donde se ocupan la gran mayoría de mujeres. Sin embargo, sospechamos un mantenimiento sino aumento del empleo agrario en los últimos años, debido creemos a valorización del sector ecológico y local en nuestra comarca, así como la revalorización de los productos primarios durante la pandemia; incorporándose más mujeres al sector agrario en este repunte.

Denotamos un acortamiento entre las distancias entre emprendedoras y emprendedores que si bien no se igualan se acercan a los valores 40% - 60%,

Podemos suponer que muchas mujeres están en situaciones económicas precarias, sueldos muy bajos que buscan completarse, o directamente economías sumergidas que necesitan de cualificación y oportunidades para mejorar laboralmente. En muchas ocasiones

coinciden con economías vulnerables: familias numerosas, separadas, con personas dependientes.

11.4. Usos del Tiempo

El uso del tiempo es un indicador de igualdad. La encuesta realizada muestra las principales diferencias en cuanto al tiempo empleado en los ítems de trabajo doméstico, y cuidado familiar, siendo las mujeres quienes dedican más tiempo a ellas, los hombres por su parte pasan más tiempo en labores de mantenimiento, deporte y tecnología. Éstas diferencias se acortan en las edades más jóvenes y se agudizan en las edades mayores.

Las tareas que mayoritariamente desempeñan las mujeres son imprescindibles para el sostenimiento de la vida humana (limpieza, alimentación, educación, cuidado a dependientes...) y dada su cotidianeidad e importancia repercuten en la carga mental de las mujeres, que, aunque no se ve reflejada en las encuestas, es un aspecto muy importante en el uso del tiempo, y supone la atención en lo que falta, distribuir el trabajo, comprobar que se hace e implementar las mejoras.

En nuestros pueblos las redes de cuidados más sólidas siguen siendo las familiares: abuelas, tías, hermanas, amigas, vecinas... (mujeres) son el mayor apoyo en los cuidados que sostienen las vidas especialmente cuando se trata de menores, cambia cuando hablamos de personas dependientes, entonces sí que entran al cuidado otras mujeres prestando servicios profesionales, en muchos casos llevados por mujeres inmigrantes. Aún no existe gran presencia de plataformas digitales que dan estos servicios, articulándolos especialmente en las grandes ciudades.

Toda la carga que sostienen las mujeres repercute en la disponibilidad de tiempo libres y, cuando la carga es excesiva repercute en la salud de las personas que la desempeñan. Las encuestas en nuestra comarca muestran una diferencia de cinco horas semanal en la disponibilidad de tiempo libre tiempo libre a favor de los hombres.

11.5 Calidad de vida

Sin duda encontramos transformaciones relativas a los modos de vida de hombres y mujeres en nuestros pueblos. Se incrementan las mujeres que se incorporan al mundo productivo, sin embargo, esta transformación no parece estar siendo acompañada del abandono de las tareas que requiere el ámbito familiar de las que, tradicionalmente y por determinación de los mandatos de género, las mujeres han sido responsables. Del análisis de la percepción de los usos del tiempo por mujeres y hombres se desprende que ellas emplean un tiempo significativamente más elevado que ellos tanto en las labores domésticas –más de cinco veces superior por parte de las mujeres– como en el cuidado de familiares –más del doble empleado por ellas–. Se considera que las mujeres, por naturaleza, tienen más capacidades para llevar a cabo las tareas del hogar y los cuidados. Todo ello podría ser indicativo de que comienza a producirse una adaptación en la concepción del tradicional rol productivo y que, lejos de abandonarse la identificación de las mujeres con el ámbito doméstico, se admite la presencia de estas en el ámbito laboral.

El análisis de los resultados permite concluir que se están produciendo importantes transformaciones en la posición que ocupan las mujeres sobre todo en el ámbito productivo –laboral de nuestra comarca–, aunque estos son lentos y aún insuficientes. Se requieren todavía de la eliminación de muchas barreras como la segregación tanto horizontal como vertical del mercado de trabajo o la ampliación y mejora de los servicios a personas dependientes, así como para el descanso de las personas cuidadoras.

11.6 Cohesión social, roles y estereotipos, asociacionismo y toma de decisiones

Nos seguimos encontrando con una situación en la que los roles de género siguen estando muy marcados, y especialmente en las áreas más rurales o pueblos a revitalizar. El ámbito reproductivo sigue estando muy presente en la vida de las mujeres, y aunque es cierto que cada vez más ellas se asientan más en el ámbito productivos, los hombres muestran más reticencia a introducirse en el reproductivo, a los cuidados. La maternidad y el cuidado de los/as hijos/as y el hogar están más vinculado con las mujeres.

En el ámbito privado –hogar– la impronta de los estereotipos y roles de género es todavía muy marcada en nuestra comarca. De esta manera y, a pesar de detectarse un mayor grado de sensibilización con respecto a la influencia de dichos roles y estereotipos, este no parece tener un reflejo en la organización de los espacios de cuidado entre mujeres y hombres. Las opiniones menos conservadoras en relación a la asignación diferenciada de roles se obtienen por parte del grupo de edad más joven, lo que hace pensar en un futuro alentador en términos de una sociedad más igualitaria.

En cuanto al asociacionismo, el Valle del Guadalhorce es un territorio muy activo en este aspecto. Contamos con numerosas asociaciones en los diferentes municipios de diversa índole y muchas de ellas se encuentran conectadas con el grupo de desarrollo. Sí es cierto que la presencia de mujeres varía mucho dependiendo del tipo de asociación al que nos refiramos, cuanto más profesionalizada sea, menor participación, como, por ejemplo, en las de carácter político, sindical o empresarial donde la mujer tiene muy escasa presencia. Las asociaciones de mujeres surgen como movimientos en pro de la emancipación, la liberación, la igualdad de derechos democráticos.

Las asociaciones de mujeres de la comarca del Guadalhorce se encuentran activas, aunque con diferentes dificultades como son la falta de una renovación generacional y la incorporación de gente joven a éstas o una falta de recursos económicos para llevar a cabo actividades

Por último, en el apartado de Cohesión social también se analiza la presencia de la mujer en puestos de toma de decisiones o esferas de poder. La participación y el liderazgo de las mujeres en la vida pública y política son fundamentales para alcanzar los ODS, y aunque en las últimas décadas ha habido un gran avance, aun no contamos con una paridad. Por ejemplo, en la composición de la junta directiva del GDR Valle del Guadalhorce a representación de las mujeres ha aumentado y ha pasado de ser el 19.35% al 35.5%, y los hombres del 80.64% al 64.5%.

En definitiva, para conseguir una sociedad con mayores cotas de igualdad en la relación entre los sexos, queda pendiente la ineludible tarea de romper con la vigencia de los roles y estereotipos de género. Para ello, es fundamental acabar con la socialización

diferencial en las edades más tempranas, de manera que los roles y estereotipos no continúen perpetuándose a lo largo del tiempo. Se hace necesario, por tanto, partir de una educación en igualdad entre mujeres y hombres que sienta las bases de una sociedad igualitaria.

11.7 Violencia de Género en la Comarca

Los casos de denuncias por violencia de género han aumentado en el último año, pero no los homicidios. Los servicios de atención a mujeres se han estabilizado encontrándose en cinco de los siete pueblos de la comarca. Ha mejorado la coordinación entre las entidades con responsabilidad en la materia.

Entre los principales factores determinante de la mayor vulnerabilidad de las mujeres de nuestra comarca son la falta de **independencia económica del agresor especialmente cuando conviven y mantienen a sus hijas/os, la imposibilidad de garantizar el anonimato o las dificultades para cumplir las órdenes de alejamiento en municipios pequeños.**

Una de las principales reclamaciones que trasladan las profesionales, es la necesidad de medidas de protección y de atención integral específicas para los/las menores, intensificando especialmente la atención psicológica.

Resalta que casi la mitad de las mujeres atendidas no denuncian, pero si se acercan al centro de información municipal de las mujeres, lo que confirma que en su mayoría son sentidos como lugares de confianza y seguridad.

Con respecto a jóvenes e igualdad, a pesar de la heterogeneidad de la juventud los diferentes programas de atención a la igualdad y a la diversidad afectiva han promovido que existan grupos de jóvenes con alto grado de motivación por seguir aprendiendo y más armados antes relaciones desequilibradas.

Y respecto a prostitución y trata con fines de explotación sexuales conocido que existen al menos tres locales donde se ejerce, si bien las formas están tornando a fórmulas más pequeñas en pisos y organizada digitalmente.

11.8 Aires de Cambios

De forma general podemos afirmar que estamos viviendo un momento de *sincretismo de género* (Lagarde Marcela y de los Ríos, 2000). Conviven avances muy significativos, personas que ejercen sus libertades y que han podido encontrar, gracias a las mejoras de las condiciones sociales y legales, vidas con alto grado de autonomía. A su vez, con personas que se resisten a romper con los roles y estereotipos que siguen validando viejos esquemas y no se permean de fácilmente de cambios hacia una verdadera igualdad real

Éstos mismo ocurre incluso en una misma persona; necesitamos compaginar nuestro deseo de mejorar con los ritmos y formas que llevan las cosas, no siempre como nos gustaría, y que en ese proceso se encuentran muchas personas. Mujeres y hombres que ya han tenido un despertar personal hacia la igualdad y que ahora están construyendo(se) acorde a nuevas formas, posiciones, ... que puedan seguir alimentando una sociedad más justa e igualitaria.

En muchas facetas de nuestra vida hay elementos en los que claramente la igualdad ha permeado y otros que chocan con modelos aún establecidos y profundamente aprendidos que inevitablemente forman parte de la vida. Todo ello es síntoma de que estamos avanzando, hay una tendencia clara hacia el cambio que es coetánea con otras que mantienen lo antiguo.

La perspectiva del anterior diagnóstico (2016) nos pone en condiciones de poder concluir que muchas de las desigualdades que afectan a mujeres y hombres siguen vigentes, pero otras han perdido intensidad dejando paso a una sociedad más igualitaria. Creemos que ha contribuido la apuesta por la igualdad en la comarca: las políticas locales han transversalizado la igualdad, ya no solo apoyando centros de información a las mujeres, también en la cultura, el deporte; la coordinación entre salud, seguridad y justicia; la formación impartida por diferentes entes, las asociaciones de mujeres y el propio GDR Valle del Guadalhorce trabajando al unísono; las pequeñas empresas que firman pactos por la igualdad y el trabajo de los centros educativos.

La sociedad se ha estado educando en igualdad, los motivos para ello salen a relucir cada vez que hay un asesinato, una violación, una injusticia, ... a mujeres. Pero ya no solo; la mirada está más educada para frenar expresiones y gestos machistas que van alimentando esos casos tan fragantes para que no se llegue a ellos.

Ningún cambio es fácil, es inevitable el conflicto de intereses y las resistencias. Crear espacios de debate con información veraz, expresión educada y libre se hace necesario para poder avanzar conjuntamente como sociedad. Deseamos contribuir a ello con este diagnóstico, arrojando información cualitativa y cuantitativa con perspectiva de género de los siete municipios donde opera el Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce.

PLAN DE ACCIÓN

PLAN DE IGUALDAD DE LA COMARCA VALLE DEL GUADALHORCE 2023-2029



Plan de Acción

El trabajo en materia de igualdad no puede improvisarse, especialmente cuando deseamos crear estructuras sólidas que creen derechos. Exige un instrumento que ordene y sistematice lo que se quiere hacer. De esta forma poder gestionarlo en condiciones adecuadas.

El plan de acción es un instrumento de base del que se desprenden **dos herramientas**: por un lado, las líneas de acción, donde se crea un **banco de ideas** basadas en toda la información comarcal y alineada con las indicaciones a nivel europeo; y la segunda, una **programación concreta con la que se compromete el GDR Valle del Guadalhorce**, que a su vez cuenta con medidas propias para la entidad (*hacia dentro*) y medidas para el trabajo que desarrolla (*hacia fuera*).

Esta planificación ofrece una propuesta evaluable y medible que a su vez nos aporta información para poder implementar mejoras durante el proceso de implementación, convirtiéndolo en flexible y adaptativo a su vez.

Para la selección de ideas y la programación se han identificados buenas prácticas llevadas a cabo en otros territorios, así como acciones iniciadas anteriormente que están generando el efecto deseado; alineando las propuestas con las recomendaciones de los organismos internacionales en materia de igualdad.

El diseño del plan de acción se ha basado especialmente en el proceso participativo, contando con las aportaciones de las personas formadas y con experiencia tanto de la comisión Equilibra como las que tomaron parte en los grupos focales.

12. Proceso Participativo

Como se muestra en la gobernanza del IV Plan se cuenta con una estructura organizativa para la elaboración del plan que garantiza la participación de los principales agentes implicados en la igualdad de la comarca, a la vez que reparte tareas de forma para operativizar la realización del plan.

Tras la fase diagnóstica, se ha puesto en marcha un proceso participativo en el que se ha contado con personas formadas y con responsabilidad en género; a la vez que con otras personas claves de la comarca cuyo lugar no tiene relación con la toma de decisiones en igualdad, pero que sin embargo pueden aportar luz sobre el escenario donde se ejecutará el plan y por tanto información relevante en cuanto a la adecuación de las propuestas al momento actual de la comarca.

Los objetivos son del proceso participativo son:

- Contrastar y validar principales hallazgos del diagnóstico
- Diseñar conjuntamente propuestas de acción.
- Conocernos y crear alianzas para la implantación del plan

Se llevan a cabo las siguientes actividades: Reunión de Agentes Claves, Reunión de Grupos Focales y actividad de Priorización

AGENTES CLAVE DE IGUALDAD

Asisten todas las concejalías de igualdad de los siete ayuntamientos, así como su personal técnico. Dada la fecha de recientes elecciones locales se incorporan a la comisión nuevas concejalas, generándose un momento de conexión y sinergia entre las personas asistentes.

Con la presentación del diagnóstico se ha creado un análisis DAFO (Déficit, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). Se propone la elaboración de un CAME (Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar) con las propuestas de acción para atender.



Foto: Reunión de Agentes Claves de Igualdad

GRUPOS FOCALES

Se diseña una sesión de reflexión con cuatro grupos focales donde se tienen en cuenta que estén representados todos los municipios y se cuente con población joven (menos 35 años), edad media (36 a 65 años) y mayores de 65.

Empresarial: Convocadas empresas del sector turístico, agroindustria, servicios, y salud.

Asociaciones: Se cuenta con asociaciones de jóvenes, desarrollo participativo y productos agroalimentarios locales.

Político: Con concejalías de otras áreas de los ayuntamientos diferentes a igualdad.

Técnico: Profesionales de los CADES y áreas de empleo.

Se diseña la sesión de reflexión a través de la dinámica World Café (Café del mundo). Ésta consiste en la creación de grupo, elección de persona coordinadora, dotarla de papel continuo y rotuladores para tomar nota de las aportaciones. En nuestro caso, a cada grupo, que estará sentado alrededor de una mesa, se les entregan fichas con datos y hallazgos relativos a su campo temático y se plantean tres preguntas ¿Cuál es el sentir cuando conocemos estos datos? ¿Qué proponemos? Y ¿Cómo lo podemos abordar? (estrategias) Se informa de las rotaciones que tendrán lugar a los 10', 8', 6' y 4'; y de

que la persona coordinadora no cambia de grupo, sino que se mantiene en el grupo recepcionando como la anfitriona con el resumen de lo alcanzado y guiar al nuevo grupo para que las aportaciones continúen desde lo ya creado. Finalmente se hace una puesta en común.



Foto: Grupo Focal de Asociaciones.

DAFO-CAME

Como herramienta para trabajar desde el equipo técnico se crea un mapa diagnóstico a raíz de la investigación previa a través de la herramienta DAFO, donde se reflejan las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de la comarca. A partir de esto, los grupos focales crean un CAME, donde hacen una propuesta de cómo corregir las debilidades, afrontar las amenazas, mantener las fortalezas y explotar las oportunidades.

A continuación, se expone el DAFO creado:

DEBILIDADES:

- Economía de las mujeres ostensiblemente limitada: mayor desempleo, contratos temporales y parciales; y remuneraciones medias bajas.
- Baja natalidad y alto envejecimiento (paliado por el aumento de población)
- Desequilibrios territoriales, pueblos a diferentes ritmos.
- Mujeres universitarias en desempleo triplica la cifra de los hombres.
- Mujeres con menos disponibilidad de vehículo (condiciona el empleo)
- Transporte público deficitario.
- Mujeres más representadas en los puestos medios bajos y los hombres en los medios altos.
- Se atisba mujeres en situaciones económicas precarias, sueldos muy bajos que buscan completarse, o directamente economías sumergidas; casos que a menudo

coinciden con economías vulnerables: familias numerosas, separadas o con personas dependientes.

- Son las mujeres quienes dedican más tiempo al trabajo doméstico y cuidado familiar, imprescindible para el sostenimiento de la vida y que repercuten en la carga mental. Los hombres por su parte dedican más tiempo al mantenimiento, deporte y tecnología.
- Deficientes servicios a personas dependientes, así como para el descanso de las personas cuidadoras.
- Déficit de mujeres en los ámbitos de poder y toma de decisiones.
- Falta de renovación generacional en el ámbito asociativo.
- Socialización diferencial a lo largo de la infancia y juventud que mantiene modelo androcéntrico de sociedad.
- Violencia de género estructural, casos de violencia aumentan y no así las denuncias
- Prostitución y trata con fines de explotación sexual bajo redes organizadas.

AMENAZAS

- Políticas ciegas al género y resistencias.
- Segregación de los diferentes enfoques feministas.
- Desconocimiento, insuficiente sensibilización/ implicación.
- Inexistencia de presupuesto fijo.

FORTALEZAS

- Estable coordinación comarcal entre las entidades con responsabilidad en la materia.
- Cohesión entre las entidades locales de la comarca respecto a igualdad.
- Asociaciones de mujeres formadas en igualdad.
- GDR comprometido para insertar perspectiva de género en nuevo marco de financiación europea.
- Jóvenes interesados en igualdad.
- Significativos avances hacia igualdad gracias a mejoras de condiciones sociales, legales que llevan a vidas con alto grado de autonomía.

OPORTUNIDADES

- La "Igualdad" ocupa gran parte del discurso y las noticias del país.
- La normativa obliga a planes, pactos y protocolos.
- Los ODS, la agenda 2030 incluyen objetivos de igualdad.
- Mujeres y hombres que ya han tenido un despertar personal hacia la igualdad y que ahora están construyendo(se) acorde a nuevas formas, posiciones, ... que pueden alimentar una sociedad más justa e igualitaria.

A continuación, se expone el CAME creado a partir de lo anterior:

CORREGIR (debilidades)

- Crear recursos para el empleo/emprendimiento dirigido a mujeres en sectores con proyección: tecnología, empleo verde o cuidados.

- Promover empleo de calidad, que genere arraigo.
- Incentivos a la contratación de mujeres.
- Alianzas entre mujeres políticas, lideresas. Apoyo a emocional: mujeres en puestos de poder, grupos de auto apoyo, empoderamiento.
- Apoyo a la natalidad, incentivos y servicios para el cuidado de la infancia.
- Medidas para la conciliación, pactos.
- Ampliar los servicios de atención a personas dependientes y agilizar las ayudas.
- Cualificación para la atención y los cuidados.
- Fomento de asociacionismo entre personas senior.
- Campaña de información de los recursos y más creación de recursos públicos.
- Mejora del transporte público en la comarca, los vehículos compartidos, el carnet a mujeres.
- Fomento del lenguaje inclusivo e imágenes no sexista.
- Fomentar las mesas intersectoriales de violencia de género.
- Cumplimiento de los planes de igualdad en educación, empresas o entidades públicas.
- Formación en Igualdad de género en diversidad de temas y diferentes grados de especialización.
- Educación afectivo sexual con perspectiva de género: escuela de familias, profesorado, alumnado.
- Visibilizar recursos para la atención de la violencia de género.
- Salud mental atención a la sobrecarga.
- Atención a visibilizar la necesidad de tener ocio para la salud de las mujeres.
- Cambio, renovación metodología de trabajo con las asociaciones.
- Más recursos económicos para las asociaciones.
- Identificar zonas no seguras, iluminación, señalización, accesibilidad, adecuación a escolares.
- Proyectos de acercamiento a otras culturas.
- Dinamizar emprendimientos, visibilizarlos, crear censo, asesorar y facilitar el acceso a ayudas.
- Prevención de la violencia en ambientes festivos.
- Reconocimiento de aportaciones orales, culinarias, leyendas, bordados...
- Apoyar proyectos colectivos donde se compartan recursos.
- Infraestructura tecnológica para posibilitar la conectividad, recursos para el teletrabajo, salas compartidas de coworking, o tics contra la violencia de género.

AFRONTAR (amenazas)

- Seguir ofreciendo estudios- diagnósticos y planes que ofrezcan información veraz basada en el conocimiento de la realidad.
- Seguir trabajando en planes y protocolos a nivel pequeñas empresas, asociaciones.
- Crear espacios de debate y reflexión colectiva que fomenten una conciencia crítica y opinión propia.

MANTENER (fortalezas)

- Colaboración-coordinación. Seguir trabajando conjuntamente.
- Fomentar comisiones de violencia de género.
- Crear conexiones de trabajo entre pueblos para proyectos concretos que sumen masa crítica que lo hagan posible. Fomento de las sinergias de colaboración.

EXPLOTAR (oportunidades)

- Pedir apoyo – proyectos de las administraciones regionales, nacionales y europeas que proyecten el trabajo local en igualdad.
- Difundir la normativa que promueve la implantación de medidas para la igualdad
- Fomento del uso de normas ya creadas que nos ofrecen medidas disfrutables de pleno derecho.

13. Priorización de necesidades

Con todas las propuestas se elabora un listado de conclusiones donde se resumen las aportaciones, que son expuestas por toda la sala. A través de un sistema de puntos (5 pegatinas) las personas asistentes otorgan puntuación y así prioridad a las acciones que consideran son estratégicas y prioritarias.



Foto: Proceso de priorización de actuaciones.

| LÍNEA DE TRABAJO | Priorización |
|---|--------------|
| Medidas para la conciliación. Pactos | 7 |
| Recursos que mejoren el transporte en la comarca (especialmente el tren) | 3 |
| Fomentar comisiones de violencia de género | 3 |
| Educación Estereotipos todas las edades | 1 |
| Asegurar cumplimiento planes de igualdad en educación | 1 |
| Igualdad y afectivo sexual | 9 |
| Mayor oferta de servicios y más infraestructura | 4 |
| Más cualificación para el cuidado de mayores | |
| Fomentar el asociacionismo entre mayores | 1 |
| Ampliar horario centro de mayores | |
| Seguir con estudios-diagnósticos y planes | 3 |
| Lenguaje inclusivo-no sexista- Visibilidad de las mujeres | 2 |
| Pacto contrataciones mujeres. Pedagogía empresas | 1 |
| Apoyo emocional a mujeres: Puestos de poder, empoderamiento | 2 |
| Educación desde todos los ámbitos: independencia, emprendimiento de mujeres | 12 |
| Ayudas económicas, cuidados de hijas/os | |
| Compartir responsabilidades | 8 |
| Ayuda cuidado de mayores. agilizar | 3 |

| | |
|---|----|
| Coeducación. Profesorado- escuelas de familias | 2 |
| Visibilizar los recursos para la violencia de género | |
| Seguir trabajando en planes y protocolos | 2 |
| Conexiones, sinergias, colaboración | |
| Planes de empleo para mujeres | 6 |
| Creación de nuevos recursos | |
| Políticas de natalidad | 6 |
| Salud mental | 13 |
| Más opciones de ocio | |
| Cambio, renovación metodología trabajo con las asociaciones | 1 |
| Más recursos económicos para las asociaciones | |

Tabla 13.1: Elaboración propia

En las diferentes intervenciones existió un buen clima de colaboración y co-creación. Se conviene entre las asistentes la importancia de seguir sumando a una comarca que históricamente tiene buenas mimbres para la igualdad, y hace este trabajo con convencimiento.



Foto grupal: Procesos participativos

14. Objetivos estratégicos (OE) y Operativos (OO)

Haciendo alusión a la **misión** del IV Plan de Igualdad EQUILIBRA: **impulsar un Desarrollo Rural con perspectiva de género.**, se continúa en este apartado desglosando con objetivos estratégicos que marcan el camino para contribuir a la misión propuesta

OE 1: CREAR POSIBILIDADES DE MEJORA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES

Necesidades que atiende:

El diagnóstico muestra como la capacidad de autonomía de las mujeres de la comarca es ostensiblemente más limitada con respecto a los hombres. Por ello se propone una batería orientativa de proyectos de promuevan la diversificación y la revisión con enfoque de género de las políticas de empleo, emprendimiento y conciliación de las entidades participantes.

Se necesita una apuesta por eliminar la feminización de la pobreza en toda su diversidad, especialmente jóvenes, migradas, racializadas, sin cualificación, las que abandonan el mercado laboral por motivos de cuidado, formadas que quieren vivir en sus pueblos, economías sumergidas o trabajando, pero sin alta en empleos agro-ganaderos.

Objetivos operativos:

- OO1: Impulsar la autonomía de las mujeres a través del empleo digno, la protección social y la inclusión financiera.
- OO2: Generar medidas, recursos y servicios para la conciliación y la corresponsabilidad.
- OO3: Atender a las personas cuidadoras para que puedan participar en la vida social en plenitud de condiciones.

Línea de intervención: Justicia y derechos económicos

OE 2: IMPULSAR MEDIDAS QUE CONTRIBUYAN A LA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA.

Necesidades que atiende:

Como en cada tema que se analiza en el diagnóstico, pero especialmente en la violencia de género, encontramos diferencias muy significativas en función del tipo de pueblo del que estemos hablando (a revitalizar, intermedio o periurbano). La falta de recursos especializados en contraste con más factores de riesgo como más fuerte control social y menos autonomía económica entre otros, promueven que en esta línea se primera cooperación entre los servicios existentes para atender la complejidad de la violencia dando atención coordinadamente.

Objetivos operativos:

- OO4: Promover la prevención de la violencia de género entre diferentes sectores de población (jóvenes, asociaciones...)
- OO5: Generar espacios de coordinación y la formación entre los recursos que intervienen en Violencia de género en el territorio.

- OO6: Fomentar el acceso de la juventud a formación e información de calidad sobre la igualdad de género y diversidad afectiva en nuestra comarca.

Línea de intervención: ***Eliminación de la violencia contra las mujeres***

OE 3: PROMOVER LA ACCESIBILIDAD A LOS RECURSOS Y SERVICIOS NECESARIOS PARA EL BIENESTAR

Necesidades que atiende:

Se pone pretende atender a la necesidad de acceso a recursos y servicios para la calidad de vida independientemente del tamaño del municipio.

Aquí como se considera la necesidad de promover procesos que generen una ciudadanía partícipe, generadora de cambios transversales, mejorando del sentido de pertenencia. A su vez se detecta la necesidad de atender la importancia del patrimonio inmaterial, las múltiples discriminaciones, la eliminación de estereotipos y roles de género, el reto demográfico, así como el reconocimiento de las aportaciones de las mujeres y sus hechos, que generan distinción al territorio.

Objetivos operativos:

- OO7: Apostar por el transporte colectivo con atención a la movilidad de los colectivos más vulnerables.
- OO8: disminuir las barreras que dificultan la accesibilidad y la autonomía de personas en toda su diversidad.
- OO9: Poner en valor las aportaciones materiales e inmateriales que esconden los saberes de la comarca.

Línea de intervención: ***Cohesión social y territorial***

OE 4: FACILITAR LA TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA VERDE, CIRCULAR Y REGENERATIVA QUE CUENTE CON LAS MUJERES.

Necesidades que atiende:

Estando el Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce muy posicionado en un desarrollo que permita poner en valor los recursos naturales de forma sostenible, se hace necesario la interconexión de los proyectos cuente con perspectiva de de género:

Promoviendo la participación de mujeres en la transformación de las formas de producción promoviendo la sostenibilidad del sector primario, modificando los comportamientos sociales para recuperar el equilibrio de los ecosistemas, priorizando los sistemas agro-ganaderos locales y la responsabilidad ambiental.

Objetivos operativos:

- OO10: Analizar la presencia de mujeres en las áreas agrarias y promover el empleo verde como proyección laboral.
- OO11: Colectivizar recursos que mejore la rentabilidad y cooperación entre las explotaciones.

Línea de intervención: ***Acción feminista para la justicia climática***

OE 5: PROMOVER ACCESO A COMPETENCIAS DIGITALES

Necesidades que atiende:

Se detecta la infrarrepresentación de las mujeres en la innovación, los discursos de odio sexista y misógino en las redes sociales, la brecha digital de género para el acceso de la tecnología de la información y la comunicación

Se pone el foco en acciones que apoyen la capacitación digital ante la progresiva telematización de los recursos públicos de forma inclusiva. Así como una mirada a proyectos tecnológicos promovidos por mujeres.

Objetivos operativos:

- OO12: Promover infraestructuras para la conectividad en las zonas más rurales
- OO13: Capacitar digitalmente para las gestiones cotidianas y la participación en la toma de decisiones.
- OO14: Apoyar la tecnología liderada por mujeres (actualmente se encuentra subrepresentada)

Línea de intervención: **Tecnología e innovación para la igualdad**

OE 6: APOYAR LA INCIDENCIA DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES

Necesidades que atiende:

Conscientes de los avances acontecidos desde último plan, con un aumento de mujeres en los órganos de toma de decisiones de la comarca, y conscientes del progreso de mujeres en estudios cualificados, así como del empuje de las asociaciones en la comarca, se considera que es una línea a seguir reforzando y promoviendo.

Seguir apostando por el trabajo de la comisión de seguimiento y evaluación de los planes Equilibra, aportando funciones de acompañamiento, asesoramiento y reflexión que sigan aportando firmeza e incidencia en las acciones por la igualdad de la comarca.

Objetivos operativos:

- OO15: Valorar la aportación a la sociedad del movimiento asociativo en nuestros pueblos
- OO16: Promover proyectos con población senior e intergeneracional como ciudadanía implicada en la vida local.
- OO17: Apoyar el liderazgo y la representación de las mujeres en toda riqueza: racializadas, con diferentes capacidades y sus modos de organización.

Línea de intervención: **Movimiento de mujeres y liderazgos feministas**

OE 7: REFORZAR Y CONSOLIDAR LA POLÍTICA DE IGUALDAD DEL GDR VALLE DEL GUADALHORCE.

Necesidades que atiende:

Se pone de relevancia la consolidación del GDR Valle del Guadalhorce como entidad impulsora de la igualdad en la comarca, sirviendo de espacio aglutinador y creador de sinergias. Se considera estratégico que el trabajo interno (formación, política,

procedimiento, sistematización) se continúe para seguir contribuyendo con sus acciones en una sociedad justa e igualitaria.

El grupo cuenta con área de igualdad consolidada en la estructura y con personal designado para impulsar la igualdad en sus acciones, por lo que los desafíos para seguir avanzando en la igualdad están en buscar financiación estable, sistematizar la intervención en igualdad, continuar la formación y la comunicación con perspectiva de género.

Objetivos operativos:

- OO18: Establecer medidas que contribuyan a la distribución equilibrada de fondos
- OO19: Mostrar un modelo de entidad que inserta la perspectiva de género
- OO20: Ofrecer capacitación para el desarrollo de las funciones políticas y técnicas con formación en igualdad.

Línea de intervención: ***Todas las líneas***

15. Líneas de Actuación

Contando con el diagnóstico sobre igualdad de género en la comarca del Valle del Guadalhorce, nos disponemos ahora a elaborar un plan de acción que atienda las necesidades detectadas, haga seguimiento de las mismas durante los años de implantación (2023-2029) y evalúe los resultados.

El IV Plan Equilibra tiene ámbito comarcal, participan los siete ayuntamientos de la comarca y, cuenta con las asociaciones por la igualdad, estando coordinado por el GDR Valle del Guadalhorce. Una de sus funciones es sin duda es dotar de un diagnóstico que avale las intervenciones en igualdad de dichas entidades; por otro lado, ofrezca propuestas de acciones necesarias a modo de batería de ideas; y termine pautando las acciones que el propio grupo de desarrollo pondrá en marcha tanto “hacia dentro” (organización, gestión y administración), como con acciones “hacia fuera” (referida a acciones en el territorio). De esta forma se pretende que la comarca esté coordinada, se rentabilicen recursos y se aprovechen sinergias en torno a la igualdad.

Como decimos, el diagnóstico tiene vocación de servir a todos los proyectos de igualdad en la comarca que se quieran apoyar en información cuantitativa y cualitativa, siendo en sí mismo un instrumento para el GDR Valle del Guadalhorce, pero también para todas las entidades participantes, sirviendo para alumbrar las zonas más demandantes de intervención.

Los recursos con los que se cuenta desde el GDR Valle del Guadalhorce para la organización de las acciones depende del momento financiero. Hasta ahora si se ha garantizado la existencia del área social, dotándose de una persona formada en igualdad.

Dada esta condición y la alineación de esta entidad con el Itinerario para insertar la perspectiva de género, elaborado en el proyecto de cooperación IGUALAB donde se propone que el 1% de presupuesto del Grupo de Desarrollo se dedique a igualdad, se ha elaborado este plan de acción contando con este presupuesto anual. Dejando en cada línea una propuesta de "tipos de proyectos" que se pueden sumar conforme se consiga financiación para ellos; pudiéndose desarrollar estos proyectos por cualquiera de las entidades que así lo deseen.

Siendo el recurso humano el más asegurado, apostamos por concretar en cada línea de trabajo por acciones basadas en el apoyo, acompañamiento y asesoramiento; y continuar consolidando actuaciones ya comenzadas en planes anteriores que crean recursos estables y no requieren un alto presupuesto. De esta forma aprovechamos la disponibilidad de contar con nuestro personal, para el que sí tenemos previsión de continuidad y está cualificado para la intervención en género

Paralelamente a estas acciones, se hará una búsqueda continua de otras subvenciones, colaboraciones con otras entidades y ayudas que nos permitan llevar a cabo proyectos que contribuyan con las líneas de trabajo planteadas; si bien no las concretamos como las que sí están aseguradas ya que dependen como hemos explicado, de poder acceder a financiación para ellas.

Dada la diversidad de temas, se propone ordenar las actuaciones según la agenda para la aceleración del progreso en igualdad del Foro Generación Igualdad de ONU Mujeres. de forma que alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se marcan seis líneas: Justicia y derechos económicos, violencia contra las mujeres, cohesión social y territorial, acción feminista para la justicia climática, tecnología e innovación para la igualdad, movimientos de mujeres y liderazgos feministas.

Justicia y Derechos económicos

En esta línea ha sido la gran protagonista del proceso participativo, dándole peso a las actuaciones vinculadas con la promoción e impulso de la autonomía económica de las mujeres de la comarca, a través del empleo digno, la protección social y la inclusión financiera; además se añaden actuaciones para reconocer los cuidados, remunerados o no, como una dimensión imprescindible para la sostenibilidad de la vida. Por último, esta línea también se relaciona con actuaciones para reforzar el compromiso de las empresas y organizaciones con la igualdad.

Esta línea se alinea con los ODS:

- Objetivo 5: Igualdad de género
- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

TIPOS DE PROYECTOS

- **Empleo por cuenta propia.** Identificar oportunidades de empleo, acompañando a personas del territorio de manera individual, dando visibilidad a las emprendedoras e impulsando el censo de empresarias y directivas. Apoyar la dinamización en esta área, favoreciendo y asesorando el acceso a ayudas y préstamos, especialmente a aquellas mujeres de especial vulnerabilidad.
- **Empleo por cuenta ajena.** Coordinación con los servicios de empleo comarcal y provincial, potenciando las oportunidades de formación y cualificación. Sensibilizar sobre la diferencia salarial, y promover el empleo de calidad que dé estabilidad, seguridad y arraigo en el territorio.
- **Modelos económicos transformadores** que creen riqueza y cuidado de las personas y el entorno. Así como dar oportunidades de acercamiento al mercado laboral con becas, primeras oportunidades a jóvenes y reincorporación en buenas condiciones a personas tras época de cuidados.
- **Distribución de los cuidados.** Asesoramiento en planes y medidas de corresponsabilidad para las empresas, continuando con la promoción y gestión de los pactos de corresponsabilidad gestionados por nuestra comisión. Apoyando acciones que fomenten los servicios e infraestructuras para los cuidados en los pueblos de todos los tamaños (residencias concertadas, alojamientos asistidos, centros de días, talleres, debates...)

Violencia contra las mujeres

En esta línea se incluyen las actuaciones que se impulsan para lograr que todas las niñas y mujeres que viven en los territorios donde intervienen puedan ejercer su derecho a una vida libre de violencia machista. No se puede concebir el avance hacia la igualdad entre

mujeres y hombres en el ámbito rural sin eliminar la violencia estructural que se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo. La violencia contra las mujeres es una violación de los Derechos humanos y una manifestación de las desiguales y jerárquicas relaciones de poder de dominio que existen en función del género, que sitúan a las mujeres en una posición de discriminación.

Constituyen violencia contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios a temprana edad y forzosos, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas que se halle prevista en los tratados internacionales, en el código penal o en la normativa estatal o autonómica.

En el medio rural, la violencia de género tiene algunas singularidades: los estereotipos de género suelen estar más acentuados, hay mayor control social, menor percepción de la violencia y sus características, menores posibilidades de autonomía económica para las mujeres a través de un empleo y menor accesibilidad o presencia de recursos especializados. Estos y otros factores hacen que la violencia sea menos visible, se normalice y se tienda a naturalizar.

Esta línea se relaciona con los siguientes ODS:

- Objetivo 4: Educación de calidad
- Objetivo 5: Igualdad de género
- Objetivo 10: Reducción de las desigualdades
- Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

TIPOS DE PROYECTOS:

- **Prevención.** Apoyo y asesoramiento en la elaboración sobre qué hacer en situaciones de violencia de género para asociaciones de mujeres, agentes educativos, personal sanitario, etc., apoyando el desarrollo de planes y actividades de igualdad y educación afectivo-sexual. Valorar con educación no formal y claves artísticas como humor, teatro, experiencias, para alcanzar a nuevos públicos.
- **Coordinación.** Continuar con la coordinación comarcal e incidir en la participación del GDR Valle del Guadalhorce en las comisiones de violencia. Fomentar la elaboración de protocolos de prevención contra las mujeres en los espacios festivos y de ocio.
- **Formación.** Dirigida a diferentes sectores de la población: jóvenes, profesionales, familias y colectivos con especiales necesidades, con quien se aborde temas de su interés en materia de violencia de género, educación afectivo sexual, redes sociales, lenguaje e imagen no sexista, trata o masculinidades diversas etc.. Atender necesidades más específicas de formación para personal que participa en las comisiones de violencia de género en los diferentes ayuntamientos.
- **Dinamización.** Especialmente en centros educativos, y población joven; apoyando la implementación de planes de igualdad u otras iniciativas que promuevan la igualdad y la diversidad como: la creación de autodefensa y seguridad feminista,

atención de la violencia de género en las fiestas locales, el fomento de las comisiones de violencia de género, autonarrativas, los cuerpos y el consentimiento, u otras masculinidades menos hegemónicas

Cohesión social y territorial

La cohesión social y territorial busca que todas las personas de los municipios cuenten con unas condiciones de vida dignas y adecuadas a sus necesidades. Esta se vincula con proyectos que posibiliten el acceso de las mujeres, sobre todo aquellas que enfrentan múltiples desigualdades a los recursos y servicios necesarios para su bienestar. Para ello se plantean propuestas para garantizar la autonomía de movilidad espacial y entornos seguros, tanto para los desplazamientos por motivos laborales, como personales, deportivos o de ocio.

Se reconoce a las mujeres como parte del capital de los territorios y se incide en proyectos que dan visibilidad a sus aportaciones. El conocimiento que aportan las mujeres y sus hechos o acciones generan riqueza al territorio y lo distinguen.

Esta línea se relaciona con los siguientes ODS:

- Objetivo 5: Igualdad de género
- Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos

TIPOS DE PROYECTOS:

- **Autonomía y Bienestar.** De las personas que habitan los pueblos, promoviendo su seguridad, independencia y libertad
 - Apuesta por el transporte colectivo y/o público, especialmente en nuestra comarca el tren de cercanías o nuevas apuestas como coches eléctricos compartidos que permitan enlazar zonas más rurales donde viven jóvenes o apoyar la obtención de conducir a las mujeres mayores.
 - Dotar de servicios y recursos para los cuidados y las personas que lo ejercen.
 - Urbanismo con perspectiva de género conlleva: Peatonalizar calles, creación de zonas verdes, carriles bici, promover la accesibilidad, así como proyectos que los dinamicen.
 - La diferencia como riqueza. Proyectos de acercamiento a otras culturas, favorecer la integración y el respeto, tener en cuenta la intersección de opresiones (raza, género, estatus...).
- **Identificar zonas “no seguras”.** Estudiar la localización y hacer propuestas de mejoras en cada uno de los pueblos de la comarca, teniendo en cuenta el alumbrado, la eliminación de barreras, señalización, adecuación de rutas escolares, embellecimiento, etc.
- **Reconocimiento,** Identificar aportaciones materiales e inmateriales de nuestros pueblos como la tradición oral, saberes culinarios y artesanales, cuentos y leyendas, canciones, tejidos, bordados, etc.; apoyando el proyecto turístico de Ruta violeta como dinamizador comarcal.

Acción feminista para la justicia climática

En esta línea se aborda la interconexión entre cambio climático y la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la promoción de proyectos que faciliten la transición hacia una economía verde inclusiva, circular y regenerativa.

Se incluyen proyectos que promueven la participación de las mujeres en la sostenibilidad del sector primario y en los procesos de toma de decisiones sobre la respuesta desde los territorios al cambio climático. También como parte de la justicia climática, se impulsa la toma en consideración de las necesidades de las mujeres y otras personas más vulnerables en las acciones de sostenibilidad ambiental, ya que son generalmente quienes por su situación se ven más afectadas por la degradación ambiental y los desastres naturales que se producen en los territorios.

Este epígrafe se relaciona con los siguientes ODS:

- Objetivo 5: Igualdad de género
- Objetivo 7: Energía asequible y no contaminante
- Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles
- Objetivo 12: Producción y consumo responsable

TIPOS DE PROYECTOS

- **Identificación y apoyo.** Analizar las barreras que explican la menor presencia de las mujeres en explotaciones agrarias familiares, identificando a mujeres líderes, promoviendo el apoyo de alianzas en mujeres políticas, técnicas y grupos de mujeres. Apoyar la transición de explotaciones convencionales a sostenibles.
- **Las mujeres como agentes de cambio,** portadoras de soluciones eficaces y sostenibles, apoyando el empleo verde especialmente en jóvenes. Afianzando y recuperando la importancia de lo agrario.
- **Colectividad.** Colectivizar recursos agrarios que apoyen la aportación de valor a proyectos como las cocinas comunales, obradores compartidos para generar menús, u otros elaborados con los excedentes agrícolas.
- **Información.** Hacer accesibles cambios de hábitos y compromisos con la sostenibilidad, fomento del diálogo urbano rural.

Tecnología e innovación para la igualdad

La tecnología e innovación para la igualdad hace referencia a cómo las mujeres y las niñas acceden, utilizan, dirigen y diseñan herramientas digitales. En esta línea se plantean proyectos que aportan ideas sobre cómo se puede dar respuesta a la brecha digital de género, a la ciberviolencia contra las mujeres y niñas, al discurso de odio sexista y misógino de las redes y los entornos digitales y a la subrepresentación de las mujeres en la innovación, a partir de las oportunidades que ofrecen las tecnologías y la innovación.

Esta línea se relaciona con los siguientes ODS:

- Objetivo 5: Igualdad de género

- Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico
- Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura
- Objetivo 10: Reducción de las desigualdades

TIPOS DE PROYECTOS

- **Capacitación digital.** Dirigida especialmente a las mujeres en zonas rurales para sus gestiones cotidianas, haciendo que este ámbito no suponga una dificultad para su participación en los órganos de decisión.
- **Infraestructura y equipamiento.** Apoyar la mejora de la conectividad para que sean posible medidas como el teletrabajo, salas de trabajo de coworking, vehículos eléctricos compartidos, gamificación o app para apoyar los objetivos del plan.
- **Apoyo a proyectos tecnológicos.** Especialmente a aquellos liderados por mujeres, que potencien el empleo de éstas en ámbitos de la innovación tecnológica.
- **TICs contra la violencia de género.** Apoyar la creación de contenido audiovisual, acústico y fotográfico, etc., que visibilice a las mujeres en su aportación al territorio.

Movimientos de mujeres y liderazgos feministas

En este programa se aborda el trabajo con los grupos y asociaciones de mujeres que trabajan en red en el territorio, con el objetivo de reivindicar los derechos humanos de las mujeres.

Se contemplan proyectos que tienen como objetivo la contribución al empoderamiento de las mujeres “en” y “desde” sus asociaciones, desde la premisa de que el empoderamiento de las mujeres es una condición indispensable para la igualdad de género. Además, se busca que la participación de las socias se amplíe, no tanto desde el enfoque del relevo generacional, sino desde el enfoque de que las socias cada vez sean más diversas y comprometidas con el feminismo y con la igualdad.

Se tienen en cuenta los procesos que facilitan que las mujeres asuman de forma eficaz y efectiva el liderazgo de organizaciones diversas y participen, con compromiso e incidencia, en el avance hacia la igualdad desde puestos de dirección y de toma de decisiones.

Esta línea se relaciona con los siguientes ODS:

- Objetivo 5: Igualdad de género
- Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas
- Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos

TIPOS DE PROYECTOS:

- **Movimiento asociativo.** Poner en valor la aportación de las asociaciones en los territorios, su legado e importancia. Acompañar a las iniciativas de grupos informales de los institutos de la comarca, las nuevas asociaciones, validar otros formatos de organización bajo nuevos paraguas: plataformas, redes sociales, ...

- **Apoyar proyectos del tejido asociativo.** Apostar por la mejora del apoyo financiero de sus proyectos para el fomento de proyectos innovadores colectivos de igualdad de género.
- **Senior.** Desarrollar pactos intergeneracionales e interseccionales entre mujeres por la igualdad y en contra de la violencia machista. Promover el asociacionismo entre mayores para la realización personal y evitar la soledad. Incentivar a la implicación de personas mayores en la toma de decisiones relativas a nuestra comarca.
- **Sinergias.** Creación de redes y sinergias con otras entidades e instituciones del territorio, provinciales y nacionales, sirva de orientación en cooperación con otras comarcas, con universidades, diputación o el Instituto de la Mujer
- **Salud mental:** reducción de la carga mental, apoyo emocional en especial atención a mujeres que escalan a puestos de responsabilidad, creación de redes de cuidado, y promoción del ocio y tiempo propio para las mujeres.
- **Impulso de la formación en materia de igualdad.** Dirigido especialmente al personal político, asociaciones de mujeres o grupos comprometidos con la igualdad. Se propone la adquisición de habilidades para el diálogo, la intervención ordenada y el cuidado de las personas que ponen el impulso para transformar la sociedad.

LÓGICA DE LA INTERVENCIÓN

Como se ha venido explicando en el plan de acción se ofrece una batería de actuaciones para intervenir por otros entes que así lo deseen, ordenando y priorizando las acciones en función del diagnóstico elaborado.

De ellas, el GDR Valle del Guadalhorce basado en su organización y disposición aprovecha este plan para diseñar y programar sus acciones acordes a las líneas de intervención propuestas; sin perjuicio de poder ampliar en función que adquirir apoyos económicos que lo permitan. quedando la lógica de la intervención como sigue:

| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | OBJETIVOS OPERATIVOS | LÍNEAS DE INTERVENCIÓN | PROGRAMA DE ACTUACIÓN GDR VALLE DEL GUADALHORCE |
|---|--|---|--|
| OE 1: CREAR POSIBILIDADES DE MEJORA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES | OO1 Impulsar la autonomía de las mujeres a través del empleo digno, la protección social y la inclusión financiera OO2 Generar medidas, recursos y servicios para la conciliación y la corresponsabilidad | L1: Justicia y derechos económicos | <u>Programa 1:</u> Organización, formación y administración del GDR Valle del Guadalhorce <u>Programa 2:</u> Pactos |
| OE 2: IMPULSAR MEDIDAS QUE CONTRIBUYAN A LA VIDA LIBRE DE | OO4 Promover la prevención de la violencia de género entre diferentes sectores de población (Jóvenes, asociaciones...) | L2: Eliminación de la violencia contra las mujeres | <u>Programa 3:</u> Juventud formada e informada |

| | | | |
|--|---|--|--|
| VIOLENCIA MACHISTA. | <p>OO5 Generar espacios de coordinación y la formación entre los recursos que intervienen en Violencia de género en el territorio</p> <p>OO6 Fomentar el acceso de la juventud a formación e información de calidad sobre igualdad de género y diversidad afectiva en nuestra comarca</p> | | <u>Programa 6:</u> Coordinación y seguimiento |
| OE 3: PROMOVER LA ACCESIBILIDAD A LOS RECURSOS Y SERVICIOS NECESARIOS PARA EL BIENESTAR | <p>OO8 Disminuir las barreras que dificultan la accesibilidad y la autonomía de personas en toda su diversidad.</p> <p>OO9 Poner en valor las aportaciones materiales e inmateriales que esconden los saber de la comarca.</p> | L3: Cohesión social y territorial | <u>Programa 4:</u> Asesoramiento y acompañamiento especializado en Igualdad |
| OE 4: FACILITAR LA TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA VERDE, CIRCULAR Y REGENERATIVA QUE CUENTE CON LAS MUJERES. | OO10 Analizar la presencia de mujeres en las áreas agrarias y promover el empleo verde como proyección laboral | L4: Acción feminista para la justicia climática | <u>Programa 4:</u> Asesoramiento y acompañamiento especializado en Igualdad |
| OE 5: PROMOVER ACCESO A COMPETENCIAS DIGITALES | OO14 Apoyar la tecnología liderada por mujeres (actualmente está subrepresentada) | L5: Tecnología e innovación para la igualdad | <u>Programa 4:</u> Asesoramiento y acompañamiento especializado en Igualdad |
| OE 6: APOYAR LA INCIDENCIA DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES | OO17 Apoyar el liderazgo y la representación de las mujeres en toda riqueza: racializadas, con diferentes capacidades y sus modos de organización | L6: Movimiento de mujeres y liderazgos feministas | <u>Programa 4:</u> Asesoramiento y acompañamiento especializado en Igualdad |
| OE 7: REFORZAR Y CONSOLIDAR LA POLÍTICA DE IGUALDAD DEL | <p>OO18 Establecer medidas que contribuyan a la distribución equilibrada de fondos</p> <p>OO19 Mostrar un modelo de entidad que inserta perspectiva de género</p> | Todas las líneas | <u>Programa 1:</u> Organización, gestión y administración del GDR Valle del Guadalhorce |

| | | | |
|---------------------------------------|---|--|------------------------------------|
| GDR VALLE DEL GUADALHORCE. | OO20 Ofrecer capacitación para el desarrollo de las funciones políticas y técnicas con formación en igualdad. | | <u>Programa 5:</u> Comunicación |
|---------------------------------------|---|--|------------------------------------|

16. Programas

Siguiendo las líneas anteriormente, se proponen una serie de acciones concretas y proyectos a desarrollar durante la vigencia del siguiente plan **por el GDR Valle del Guadalhorce**. Quedando a expensas de poder ampliarlas con otras, de las propuestas en las líneas de trabajo antes descritas, en función de la consecución de financiación para las mismas.

Se entrelazan acciones con lógicas internas (de la entidad hacia dentro) con externas (acciones hacia el territorio) ya que al ser el GDR Valle del Guadalhorce una entidad asociativa y funcionar de entidad vertebradora del territorio en muchas ocasiones las acciones repercuten fuer y viceversa. Sí que consideramos que es fundamental ambas lógicas, no podemos solo hacer hacia fuera, también dentro de la institución debe ser coherente el modus operandi.

En nuestro caso como asociación algunas claves de esta coherencia interna las encontramos en que la igualdad está en los objetivos de la entidad, composición paritaria de la Junta Directiva (40-60), reuniones en horarios que permitan la conciliación, la estrategia se diseña con perspectiva de género, se evalúan con indicadores de género, existe un área y trabaja planificadamente la igualdad, la comisión Equilibra tiene estructura estable, entre otros. Y es nuestra responsabilidad ampliar en la medida de las posibilidades reales a acciones de sistematización y transparencia que promuevan la eficacia de la transversalización de la igualdad.

A continuación, se encuentran desarrolladas y justificadas las acciones que el GDR Valle del Guadalhorce desea poner en marcha.

| PROGRAMA: Organización, formación y administración del GDR Valle del Guadalhorce |
|--|
| Justificación |
| <p>Esta acción pretende seguir ampliando la transversalidad de género dentro del trabajo diario de las diferentes áreas del grupo de desarrollo rural Valle del Guadalhorce, que ya lleva un largo recorrido y experiencia en este ámbito.</p> <p>Las medidas estarán encaminadas a dotar de formación y herramientas al personal técnico del grupo de desarrollo, así como visibilidad de todo lo que se realiza en materia de género en todas áreas y publicitar los servicios que el grupo puede aportar a personas y entidades en dicha materia.</p> <p>Como entidad referente y coordinadora de este plan y de la comisión que lo elabora se considera fundamental la visibilidad, puesta en valor y formación continua para su personal y su área de género. Con ello se propone para llevar a cabo acciones previstas en este plan buscando la financiación vienen los propios fondos, o bien en otras entidades, llevando acabo la coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.</p> |
| Secuencia de actuaciones |

Por tanto, para seguir ampliando y afianzando esta transversalidad se propone una serie de actuaciones concretas:

ACTUACIÓN 1: Incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación externa y en las convocatorias de ayuda gestionadas. Las cláusulas pueden ser un instrumento de gran relevancia tanto por los cambios en el reparto de los recursos económicos como por el carácter ejemplarizante en materia de igualdad en el territorio.

ACTUACIÓN 2: Elaboración y publicación de Carta de servicios del área de género del grupo de desarrollo hacia las entidades y personas de la comarca que lo puedan usar. Estas pueden ser muy variadas: medidas de conciliación para empresas y entidades, formación, elaboraciones de planes de igualdad y protocolos de acoso, formación en materia de género, etc. Esta carta de servicio se aprobará en junta directiva y publicará en las redes y páginas web del grupo de desarrollo, así como se difundirá a las entidades y ayuntamientos de la comarca.

ACTUACIÓN 3: Elaboración de informes de contribución de género. Si bien es un procedimiento diseñado para analizar el enfoque de género por la propia normativa LEADER, es una herramienta que usada sistemáticamente es útil para generar reflexión sobre los cambios que se están generando en igualdad por agentes claves como empresas o asociaciones del territorio.

ACTUACIÓN 4: Informe anual de redición de cuentas en materia de género de todas las acciones previstas en este plan, así como acciones de otras áreas del GDR. Este informe será también publicado en la página web del Grupo de Desarrollo.

ACTUACIÓN 5: Capacitación del equipo de trabajo (JD y Equipo técnico) para la incorporación del enfoque de género en la gestión. Se pretende diseñar una propuesta especializada de formación anual, acorde a los objetos y acciones que tenemos previsto realizar en ese año. La formación debe ser consensuada por el equipo propio, pudiendo ofrecerse a más personal técnico de empleo, formación, o desarrollo de las entidades socias. El contenido será de especialización y contará con personal cualificado para ello.

Siendo algunos temas previstos el asesoramiento para el emprendimiento de mujeres, la comunicación con perspectiva de género, algunas de las demandas detectadas.

ACTUACIÓN 6: Presupuestación. Se propone ir incrementando el presupuesto de igualdad hasta alcanzar al menos el 1% del presupuesto anual del GDR (en torno a 1800€/año) para desarrollar la política de igualdad (no se incluyen en este porcentaje los gastos de personal).

Indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de Ejecución

- Incorporar Clausulas de igualdad en dos líneas de ayudas como condición de elegibilidad
- Elaboración y publicación en la web de carta de servicios de igualdad de la entidad

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de dos informes anuales de contribución de género. - Elaboración Informe de rendición de cuentas anual - Impartición de dos cursos de formación en el periodo de ejecución - Participación de 10 personas en dicha formación - Alcanzar el 1% del presupuesto de la entidad progresivamente <p>Indicadores de impacto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres promotoras (proyectos productivos) (alcanzar al 25% del total) y (25% del presupuesto de la línea) para conocer la mejora en la accesibilidad de las mujeres a los fondos gestionados • Intervenciones públicas como GDR Valle del Guadalhorce en igualdad. Charlas, mesas redondas, u otros (alcanzar 2 al año) |
| Entidades implicadas |
| <ul style="list-style-type: none"> • Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce • Comisión Equilibra |
| Seguimiento y evaluación |
| Se hará seguimiento y evaluación del alcance de las acciones en el informe anual de rendición de cuentas. |

| PROGRAMA: Pactos por la igualdad |
|---|
| <p>Justificación</p> <p>A través de diferentes pactos por la igualdad que se llevan realizando durante varios años en nuestra comarca, y enmarcado en el III Plan Equilibra, éstos se han convertido en una herramienta referente y fundamental para conseguir la igualdad de género.</p> <p>Esta acción pretende continuar el trabajo que se lleva haciendo, afianzando estos pactos y ofreciendo formación actualizada para seguir aprendiendo sobre igualdad de género, dirigida a empresas y otras entidades de la comarca.</p> |
| <p>Secuencia de actuaciones</p> <p>Continuación de los pactos por la igualdad que actualmente están vigentes:</p> <p>ACTUACIÓN 7: Pacto por el lenguaje incluyente o e imágenes no sexistas.</p> <p>Este pacto supone un compromiso con la igualdad y los valores que la sustentan, además de una herramienta para contribuir a mostrar la dedicación, el trabajo y la constancia en el desarrollo endógeno, sostenible e igualitario de las mujeres y hombres del Valle del Guadalhorce.</p> <p>Se proponen dos compromisos de las entidades firmantes según un decálogo de buenas prácticas aprobados por la Comisión equilibra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Adaptar el lenguaje y la imagen en el espacio Web de la entidad ○ Adaptar el lenguaje en los formularios de la entidad ○ Realizar alguna formación relacionada con el pacto. <p>Para facilitar el cumplimiento de tales compromisos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del IV Plan, se ofrece el asesoramiento y apoyo a las entidades firmantes y es la encargada de generar la acreditación del cumplimiento.</p> <p>ACTUACIÓN 8: Pacto por la corresponsabilidad.</p> <p>Este pacto ayuda a generar medidas, recursos y servicios de conciliación, corresponsabilidad y cuidado que permite a las personas cuidadoras participar en programas y actividades, en las entidades firmantes.</p> <p>Bajo estas premisas lanzamos una serie de cuestiones a valorar en un proceso de diálogo interno. Igualmente es una peculiaridad de las pequeñas empresas y entidades de nuestro entorno rural en el que ya se está ofreciendo medidas de corresponsabilidad por lo que es interesante que se visibilicen y se reconozcan. Las entidades firmantes se comprometen en un plazo de dos años desde la firma del pacto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Implantar en su entidad dos medidas de un ideario validado por la comisión haciendo una propuesta práctica adaptada a su entidad. Esta será valorada por la comisión. Una vez finalizado el plazo, la entidad deberá aportar evidencias del cumplimiento de dichas medidas. ○ Realizar una formación sobre corresponsabilidad de al menos 8 horas. <p>Además, para potenciar que la formación siga siendo un pilar importante en empresas y entidades de la comarca se potenciará:</p> |

- Formaciones anuales dirigidas a entidades y empresas, que pueden ser impartidas, según financiación, por diferentes entidades como puede ser el Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce, la Universidad de Málaga, asociaciones de igualdad de la comarca, ayuntamientos, etc. Y podrán ser de modalidad presencial o virtual.
- La Escuela virtual Valle del Guadalhorce, es una plataforma online totalmente gratuita, donde se ofrece formación de diferente índole y muy relacionada con los pactos de igualdad anteriormente mencionados. Es una plataforma que fue creada con un proyecto anterior y que sigue vigente en la actualidad.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de Ejecución

- Tres entidades firmantes pacto de corresponsabilidad
- Tres entidades firmantes pacto de lenguaje
- 10 Matriculas al año en la Escuela Virtual de Igualdad

Indicadores de impacto

- Cumplimiento de pactos del 60% de las entidades firmantes entregando evidencias de cumplimiento
- Pactos firmados por el 50 % de las entidades que se acogen a las ayudas

Entidades implicadas

- Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce
- Comisión Equilibra
- Ayuntamientos de la comarca
- Asociaciones
- Personas que se quieran formar

| PROGRAMA: Juventud formada e informada |
|--|
| <p>Justificación</p> <p>Fomentar e impartir formaciones en igualdad de género para jóvenes de la comarca, ya que la población joven se encuentra en un momento clave en la vida de definición personal y al mismo tiempo de estar educada en el sistema patriarcal y de estar expuesta a una gran complejidad de factores y elementos de influencia, necesitan recibir información a través de otros canales que no sean tan comerciales y convencionales y que precisamente rompan con estereotipos de género e ideales y mitos del amor romántico. Está demostrado que la información y formación disminuyen los índices de violencia entre la población joven.</p> <p>Esta acción va muy alineada a la que se llevó a cabo en el plan de igualdad anterior, aunque en esta ocasión debemos abordar nuevos retos como son las nuevas tecnologías, diversificación de las formas de violencia contra las mujeres, la creciente polarización de la sociedad, nuevos modelos de familia, identidades, orientaciones, etc.</p> |
| <p>Secuencia de actuaciones</p> <p>Esta medida supone un trabajo continuo a lo largo de toda la infancia, adolescencia y juventud. Es una medida muy amplia y que se puede llevar a cabo de manera transversal en todos los proyectos realizados en materia de juventud.</p> <p>Concretamente hay dos proyectos continuos con los que trabaja el grupo de desarrollo donde esta formación encaja a la perfección:</p> <p>ACTUACIÓN 9: Proyecto Mediando en el valle.</p> <p>Se trata de una formación impartida a través de talleres que utilizan la metodología no formal, rompedora y atractiva para la población joven y se imparten por personas expertas en la materia.</p> <p>El programa mediando en el valle está dirigido a los/as mediadores/as de los centros educativos de la comarca del Guadalhorce, y está estructurado en dos formaciones, una inicial, y otra avanzada, donde encaja a la perfección este taller de igualdad de género que dará una perspectiva más igualitaria a la formación que recibe los/as participantes.</p> <p>ACTUACIÓN 10: Programa Erasmus +</p> <p>Es un programa financiado por la Unión Europea con el que el GDR Valle del Guadalhorce lleva muchos años trabajando. A través de este se pueden realizar formaciones a trabajadores/as de la juventud de toda Europa, así como compartir buenas prácticas o realizar actividades e intercambios juveniles con diversa temática, entre ella la de igualdad de género y prevención de la violencia de género. Todo ello usando una metodología no formal, y compartiendo y conociendo perspectiva desde diferentes países y culturas.</p> <p>Además, paralelamente se seguirá haciendo una búsqueda externa de financiación para seguir creando proyecto y formaciones dirigidos a la gente joven, así como</p> |

difusión de información interesante en las redes sociales del GDR Valle del Guadalhorce, que van dirigidas especialmente a este colectivo.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de ejecución

- Realizar al menos una formación anual en materia de igualdad y diversidad afectivo sexual dirigido a la gente joven
- Alcanzar 20 jóvenes al año que reciban esta formación. Datos desagregados por sexo

Indicadores de impacto

- Revisar contenido+ publicaciones para valorar si está transversalmente incluida la perspectiva de género en las actividades dirigidas a la juventud

Entidades implicadas

- Grupo de desarrollo Rural Valle del Guadalhorce
- Ayuntamientos comarcales
- Comunidad educativa (Centro, alumnado, profesorado, familias)

| PROGRAMA: Asesoramiento y acompañamiento especializado en igualdad |
|---|
| <p>Justificación</p> <p>Tanto el personal técnico del GDR Valle del Guadalhorce como las personas integrantes de la Comisión Equilibra constituye un grupo con larga experiencia y recorrido, cuenta con formación en igualdad y son un equipo interdisciplinar que abarca diferentes áreas y territorios. Por ello constituye una herramienta muy útil, consolidada y validada para trabajar y evaluar las actividades de género realizadas en nuestro territorio.</p> <p>El objetivo de esta acción es usar el capital humano que conforma la comisión, como un organismo de asesoramiento y acompañamiento especializado en igualdad de género, donde se pueda valorar y evaluar las actuaciones y proyectos realizados por las diferentes entidades del territorio.</p> |
| <p>Secuencia de actuaciones</p> <p>Para el desarrollo de esta actuación se proponen las siguientes dos medidas:</p> <p>ACTUACIÓN 11: Apoyo y asesoramiento a entidades públicas y privadas en materia de igualdad de género: propuesta de actividades, planes, comunicación con perspectiva de género, incorporación de medidas para la igualdad, recomendaciones formativas, así como otras demandas que puedan ser atendidas.</p> <p>A su vez se propone Revisión y recomendaciones de acciones llevadas a cabo por la comisión. A solicitud o a iniciativa de la propia comisión. Se materializará en la inclusión de un punto del orden del día o a través del correo específico para las consultas de asesoramiento en materia de género (comisionequilibra@valledelguadalhorce.com); así como nuestro teléfono y la posibilidad de agendar cita presencial u online para el asesoramiento.</p> <p>Estos servicios quedarán publicitados en la carta de servicios realizadas por la entidad para asesorar y acompañar en materia de igualdad de género.</p> |
| <p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p> <p>Indicadores de ejecución</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registrar un mínimo de 5 acciones de apoyo y asesoramiento al año, con información de para qué se piden, de forma que se estudien las necesidades detectadas <p>Indicadores de ejecución</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recoger testimonios (de las atenciones realizadas y en la Comisión Equilibra) para conocer la idoneidad del servicio. |
| <p>Entidades implicadas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comisión Equilibra • GDR Valle del Guadalhorce |

| PROGRAMA: Comunicación |
|--|
| <p>Justificación</p> <p>Las redes sociales se han convertido en un vehículo de transmisión de información y noticias de gran impacto y con un carácter de inmediatez. Asimismo, constituye una herramienta fundamental para la sensibilización y el activismo. Difundir información sobre mujeres y visibilizar el papel fundamental de estas en sectores relacionados con la apuesta por el desarrollo de la zona, tales como agricultura, ganadería, turismo activo..., y notificar información de interés para las mujeres: formación, empleo... Dar visibilidad a todas las acciones llevadas a cabo por la comisión en materia de igualdad para de este modo, así como a mujeres y proyectos impulsados por estas</p> |
| <p>Secuencia de actuaciones</p> <p>ACTUACIÓN 12: Publicaciones y sensibilización en materia de género en RRSS. Como se ha venido haciendo hasta ahora se propone seguir realizando publicaciones en redes sociales donde se visibilice a mujeres, se hable de igualdad de género, feminismo y cómo desde la entidad se trabajan de manera transversal estas áreas. Para el GDR Valle del Guadalhorce es importante comunicar con enfoque de género. Esta acción abarca diferentes medidas con carácter transversal y continuo en comunicación como el uso de un lenguaje incluyente e imágenes que no reproduzcan roles y estereotipos de género y que, de visibilidad a la diversidad y realidad de nuestro entorno, siguiendo el pacto ya anteriormente firmado en este sentido Dentro de este apartado de comunicación también se pretende dar visibilidad a todo el trabajo, por ello es importante tener en cuenta que se realizara:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un informe anual por parte del área de género del GDR Valle del Guadalhorce para dar a conocer el trabajo ante la junta directiva y la sociedad en general. • Notas y convocatorias de prensa para los actos y formaciones realizadas desde la comisión y el GDR Guadalhorce para su correcta difusión. • Difusión a través de diferentes foros y canales para llegar al público objetivo de las actividades y formaciones realizadas. |
| <p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p> <p>Indicadores de ejecución</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de dos post que creen contenido relacionado con visibilizar mujeres, muestren iniciativas de género, o contenido informativo /formativo acerca de la igualdad. • Dos notas de prensa para los eventos organizados en torno a la igualdad. <p>Indicadores de Impacto</p> <ul style="list-style-type: none"> • • Campañas de difusión y comunicación usando un lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas y representativa de la mujer de forma activa en todos sus ámbitos de actuación (el 70% de las publicaciones del GDR Valle del Guadalhorce) |

| |
|-----------------------------|
| |
| Entidades implicadas |
| GDR Valle del Guadalhorce |

PROGRAMA: Coordinación, seguimiento y evaluación del IV Plan Equilibra

Justificación

La coordinación mejora resultados: hace que fluya la comunicación, se aprendan herramientas validadas para el abordaje diferencial con mujeres y se capitalizan los saberes; por ello, al igual que los planes anteriores, este IV Plan contará con una comisión que coordinará y evaluará todas las acciones.

Secuencia de actuaciones

ACTUACIÓN 13: Comisión equilibra. Para el seguimiento de cada una de las acciones propuestas en el IV Plan Equilibra, se llevarán a cabo al menos cinco reuniones al año con la comisión, compuesto por el grupo promotor de este IV Plan (asociaciones, ayuntamientos y GDR VG). Estas se llevarán a cabo para coordinar la evolución del plan, valorar cómo se están llevando a cabo los proyectos y acciones, qué resultados están teniendo, medidas correctoras, etc... desde una perspectiva más global del conjunto del mismo.

ACTUACIÓN 14: Coordinación en contra de la violencia de género. Participación en las comisiones locales contra la violencia de género en los pueblos donde ya existe y puesta en valor de esta herramienta donde no exista.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Indicadores de ejecución

- Cinco reuniones anuales al menos de la comisión Equilibra
- Participar en 1 comisión de violencia al año de alguno de los municipios

Indicadores de impacto

- Conseguir que en las comisiones Equilibra participen más de 5 entidades diferentes, para saber si está siendo pluralista
- Testimonios recogidos sobre efectos de la coordinación comarcal

Entidades implicadas

- Asociaciones comarcales
- GDR Valle del Guadalhorce
- Ayuntamientos

17. Evaluación

Se diseña el **seguimiento** de las diferentes acciones para poder disponer de información y medir el grado de ejecución, los resultados en el avance hacia la igualdad y cómo todo esto impacta en el modelo de desarrollo rural propuesto por el GDR Valle del Guadalhorce.

En este apartado vamos a definir los mecanismos que se van a utilizar para hacer el seguimiento cuantitativo y cualitativo de las acciones.

CUANTITATIVO: Anualmente se tomarán los resultados obtenidos de la medición de indicadores establecidos en los programas diseñados.

La recogida de esta información se llevará a cabo con los instrumentos específicos para cada caso

- Conteo de cláusulas, carta de servicios, informe de contribución de género, informe anual de rendición de cuenta y otras acciones de las que exista fuente de verificación.
- Registro y archivo de cada uno de los pactos firmados
- Hoja de monitoreo de firmas y cumplimientos de los pactos.
- Estadística de inscripciones en las formaciones de igualdad de la escuela virtual.
- Estadística de Redes Sociales
- Memorias justificativas

CUALITATIVO: Se nutrirá de las actas de las reuniones de la Comisión Equilibra, testimonios y evaluaciones descriptivas en las acciones que la desarrollen.

- Testimonios recogidos en formularios de evaluación, actas de comisión u otras acciones de participación

Con el contenido de estas aportaciones se elaborará un **informe anual de rendición de cuentas**. En éste se mostrará el grado de avance de las acciones previstas, áreas de mejora (aprendizaje), identificación de prioridades, riesgos y oportunidades a tener en cuenta para el próximo año.

Una vez aprobada en Junta Directiva se podrá publicar en la web de la entidad.

Una vez finalizado el Plan se llevará a cabo una **Evaluación Final** para la que se contará con los informes anuales y los aportes de las entidades de la comisión. será igualmente accesible desde el espacio web.

18. Cronograma

| PROGRAMA | ACCIÓN | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|--|--------------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL GDR VALLE DEL GUADALHORCE | Cláusulas de igualdad | | Incorporación en EDL | Aplicación | Aplicación | Aplicación | Aplicación | Aplicación | Aplicación |
| | Carta de servicios | | Elaboración y publicación | | | | | | |
| | Informes de contribución | | Elaboración |
| | Informe anual | Elaboración | Elaboración | Elaboración | Elaboración | Elaboración | Elaboración | Elaboración | Elaboración |
| | Capacitación del GDR VG | Escuela Virtual de Igualdad | Formación | Formación | Formación | Formación | Formación | Formación | |
| | Presupuesto | | Incorporación del 1% del presupuesto del GDR VG | Incorporación del 1% del presupuesto del GDR VG | Incorporación del 1% del presupuesto del GDR VG | Incorporación del 1% del presupuesto del GDR VG | Incorporación del 1% del presupuesto del GDR VG | Incorporación del 1% del presupuesto del GDR VG | Incorporación del 1% del presupuesto del GDR VG |
| 2. PACTOS POR LA IGUALDAD | Lenguaje e imagen | Pacto | Pacto | Pacto | Pacto | Pacto | Pacto | Pacto | |
| | Corresponsabilidad | Pacto | Pacto | Pacto | Pacto | Pacto | Pacto | Pacto | |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| 3. JUVENTUD FORMADA E INFORMADA | Mediando | Taller jóvenes | Taller jóvenes | Taller jóvenes | Taller jóvenes | Taller jóvenes | Taller jóvenes | Taller jóvenes | |
| | Erasmus | Proyectos europeos | Proyectos europeos | Proyectos europeos | Proyectos europeos | Proyectos europeos | Proyectos europeos | Proyectos europeos | |
| 4. ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO ESPECIALIZADO EN IGUALDAD | Apoyo Asesoramiento | | Atención y revisión | |
| 5. COMUNICACIÓN | Comunicación transversal con perspectiva de género | Publicaciones | Publicaciones | Publicaciones | Publicaciones | Publicaciones | Publicaciones | Publicaciones | |
| 6 Comisión, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IV PLAN EQUILIBRA | Comisión Equilibra | Reuniones | Reuniones | Reuniones | Reuniones | Reuniones | Reuniones | Reuniones | |
| | Coordinación Contra Violencia de Género | | Reunión en municipios | |
| PRÓXIMO MARCO | Evaluación IV Plan | | | | | | | | Elaboración |
| | Diseño nuevo plan | | | | | | | | Elaboración |

19. Presupuesto

Uno de los retos planteados para este IV Plan es conseguir un presupuesto asegurado para las acciones de igualdad. Por ello hacemos un presupuesto estimativo de 1800 euros anuales que corresponden aproximadamente al **1% del presupuesto del GDR Valle del Guadalhorce anualmente.**

| Concepto | Presupuesto al año en Euros |
|--|-----------------------------|
| Formación | 900 |
| Diseño y maquetación | 400 |
| Contrataciones (servicios de animación, teatro, ...) | 350 |
| Merchandising | 150 |
| TOTAL POR AÑO | 1800 |

20. Agradecimientos

Desde la comisión Equilibra queremos remarcar la ayuda recibida por entidades y personas que han hecho posible este IV Plan Equilibra.

Todas las personas de los siete pueblos que se han tomado el tiempo de responder a la encuesta de diez páginas. El hecho de hacerlo ya dice mucho de ellas y ellos.

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación por ofrecernos la metodología ya testada para poder seguir la senda.

El **Instituto Andaluz de la Mujer**, que ha permitido que desde los CMIM de la comarca se tomen encuestas y se estudien casos de violencia de género.

A la **Fundación MADECA** y en concreto a Miguel Ángel Doval por la facilitación de datos y elaboración de pirámides comparativas.

Marta Álvarez García y Antonio Hevilla Romero, estudiantes de sociología, con quienes hemos perfilado las preguntas de la encuesta y ampliado la visión estratégica de la misma, vuestro empuje y disponibilidad nos ha hecho dar el salto a un diagnóstico mucho más preciso.

Luis Pablo Ureña Cámara, nuestro asesor informático, con el que hemos aprendido sobre el SPSS, el ininteligible programa informático de análisis de datos estadístico, gracias a él ahora ese entorno es un poco más amigo.

Lucía Holgado Fernández que ha sido la pieza imprescindible para trasladar todas esas encuestas a una base de datos larguísima, y lo ha hecho con la mayor precisión y orden posible. Tu trabajo ha sido de gran ayuda.

Salud González Guillén, nuestra psicóloga social cuya capacidad estadística ha hecho posible un afilado análisis de los datos, especialmente los de opinión, donde podemos alcanzar a entender mejor cómo funcionan los usos del tiempo.

A quiénes habéis gustosamente colaborado en las Entrevistas a personas clave: **Cristina Corrales Rodríguez. Directora del Colegio Mariana Pineda de Cerralba y Zalea (Pizarra), M^a Cristina López de Goicoechea. Técnica del CADE de Álora; Marta Rivas Fuillerat. Coordinadora de Ayuda a Domicilio de Cártama, M^a Carmen Serrano Cepas. Coordinadora de Cuidados del Centro de Salud de Coín e Isabel Méndez Reina. concejala de Igualdad del Ayuntamiento del Valle de Abdalajís.** Gracias por las reflexiones compartidas, por profundizar en la materia y regalarnos vuestro conocimiento, es imprescindible tener información cualitativa para un estudio diagnóstico.

Participantes de los Grupos Focales: Concejales (de igualdad y de otras áreas), empresas, personal técnico y asociaciones, gracias por participar de los grupos de trabajo, habéis contribuido a que se contrasten los datos del diagnóstico con vuestra realidad cotidiana, priorizando las necesidades y dado legitimidad a la propuesta de trabajo.

Y por qué no, también a la propia CASA: **las asociaciones, las concejalas y las técnicas de igualdad de los ayuntamientos, quienes asiduamente forman parte de la Comisión EQUILIBRA** de Alhaurín el Grande, Álora, Almogía, Cártama, Coín, Pizarra y Valle de Abdalajís. Se han comprometido con este plan y las tareas que de él se derivan, muchas horas pasando encuentros, recogiendo datos, participando de las reuniones, llamando a

empresas, ... No siempre es agradecido trabajar por tema que en muchas ocasiones sigue siendo considerado de segundo orden y por qué cuando se quiere trabajar sistemáticamente aparecen muchas resistencias.

Y por último a la **Junta Directiva**, que apuestan porque en este Grupo de Desarrollo Rural la igualdad sea central en la estrategia de intervención, que confían en el trabajo técnico y lo más importante se unen a empujar del carro.

21. Glosario

Acción positiva: Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Acoso sexual: comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos.

Androcentrismo: término que proviene del griego *Andros* (hombre) y define lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas, la de las mujeres. Las prácticas androcéntricas han estado presentes en todas las sociedades de distintas maneras, siendo relevantes aquellas vinculadas con el sexismo en el lenguaje, y los sesgos epistemológicos de la investigación ya que tienen efectos directos en las representaciones sociales de la diferencia sexual, así como en la interpretación de sus condiciones de vida y las inequidades presentes entre mujeres y hombres.

Brecha salarial de género: la Comisión europea la define como la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora. Es importante diferenciar entre la diferencia salarial ajustada de la no ajustada. El cálculo no ajustado de la diferencia salarial de género no tiene en cuenta las diferencias personales a la hora de establecer la comparación, como, por ejemplo, edad o educación, ni tampoco las características del puesto de trabajo, como por ejemplo sector de actividad.

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

Corresponsabilidad: concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Democracia paritaria: Concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia.

Diagnóstico: herramienta de sistematización y análisis de información utilizada para identificar y abordar problemas dentro de una institución o una situación social dada. No existe un procedimiento estándar o único para realizar un diagnóstico, pues las técnicas y herramientas para recolectar e interpretar la información pueden variar según la naturaleza del problema. Los diagnósticos que se utilizan en la planeación con perspectiva de género tienen dos intenciones: una social y otra institucional. La primera, está encaminada a conocer la situación de las mujeres en campos como la salud, la educación, el trabajo, la vulnerabilidad frente la violencia y otras dimensiones sociales de la desigualdad de género. La segunda intención refiere al diagnóstico institucional realizado como parte de la planeación de las estrategias de transversalidad. Este diagnóstico busca captar las oportunidades y fortalezas de los agentes interesados en anclar el género en las políticas, programas y acciones públicas.

Diversidad afectivo-sexual: Este término se refiere a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, las relaciones y las relaciones sexuales.

Empoderamiento: de acuerdo con la Ley general de Acceso a una Vida libre de violencia, es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. El objetivo estratégico del empoderamiento es dar poder a las mujeres, pero entendiendo éste no como un ejercicio de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes del poder social.

Estereotipo: Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamiento a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.

Feminismo: movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.

Feminización de la pobreza: Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres. Se refiere a una desproporcionada representación de las mujeres entre las personas en situación de pobreza con respecto a los hombres. La pobreza se ha feminizado si el porcentaje de las mujeres dentro de una población considerada pobre, supera al porcentaje de mujeres pertenecientes a esa población en su conjunto.

Género: definición de las características y los atributos que son reconocidos socialmente como masculinos y femeninos, así como al valor que se les asigna en una determinada sociedad. Este proceso transcurre a nivel personal como social e institucional. Individualmente la construcción social del género se lleva a cabo a lo largo del ciclo de

vida de los sujetos, durante el cual los procesos de socialización en la familia y en las instituciones escolares tienen una peculiar relevancia.

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.

Interseccionalidad: La interseccionalidad es un marco diseñado para explorar la dinámica entre identidades coexistentes (por ejemplo, mujer, negra) y sistemas conectados de opresión (por ejemplo, patriarcado, supremacía blanca). El término fue creado por Kimberlé Crenshaw y desafía el supuesto que sigue socavando el movimiento feminista: que las mujeres son un grupo homogéneo, igualmente posicionado por las estructuras de poder. En un contexto feminista, permite una comprensión completamente desarrollada de cómo factores como la raza y la clase dan forma a las experiencias de vida de las mujeres, cómo interactúan con el género.

Lenguaje sexista: se reconoce como una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres y promueve la generación de estereotipos. No obstante, el lenguaje también puede servir como un poderoso instrumento de cambio para identificar y eliminar los factores discriminatorios que el lenguaje excluyente pueda contener (lenguaje inclusivo)

Machismo: conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres.

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

Micromachismos: prácticas de violencia en la vida cotidiana que serían tan sutiles que pasarían desapercibidas pero que reflejan y perpetúan las actitudes y la desigualdad de las mujeres respecto a los varones. Son maniobras de dominación y violencia muy sutil.

Patriarcado: término antropológico usado para definir la condición sociológica donde los miembros masculinos de una sociedad tienden a predominar en posiciones de poder. Es un sistema social en el que los hombres tienen el poder primario y predominan en los roles de liderazgo político, autoridad moral, privilegio social y control de la propiedad. El patriarcado está asociado con un conjunto de ideas, una ideología patriarcal que actúa para explicar y justificar este dominio y lo atribuye a las diferencias naturales inherentes entre hombres y mujeres.

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Roles de género: conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se generan como expectativas y exigencias sociales según el género asignado.

Sexismo: discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

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

Suelo pegajoso: Se denomina así en el ámbito de los estudios de género, a la realidad por la cual las mujeres tienen numerosas dificultades para poder abandonar la esfera de lo privado, hacia el espacio público, y que le dificultan el acceso al mercado laboral.

Techo de cristal: Barrera invisible dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Esta invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual pueda atribuirse esta situación, por lo que las razones son difíciles de detectar.

Violencia de género: 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.

Violencia simbólica: Se utiliza para describir una relación social asimétrica donde el "dominador" ejerce violencia indirecta y no físicamente directa en contra de los "dominados", los cuales no la distinguen claramente o son inconscientes de dichas prácticas en su contra, por lo cual son "cómplices de la dominación a la que están sometidos"

22. Bibliografía

- Bengoetxea Sorozabal, E. (2023) *Triple rol de las mujeres*. Pikara Online Magazine.
<https://glosario.pikaramagazine.com/glosario.php?lg=es&let=t&ter=triple-rol-de-las-mujeres>
- Camarero, L.A. (2017): “Jóvenes sobre la tierra y el asfalto: Los ocios de los jóvenes rurales y urbanos”, *Revista de Estudios de Juventud: identidades y alternativas*, nº 50, pp. 1-19.
- García Escribano, Juan José (2011) El sexo excluido: mujer y participación política. *Psicología Política* (42), 13-27.
- Lagarde, Marcela y de los Ríos, (2000) *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Ed. Horas y horas.
- López, L.R. (2006): “Ruralidad y educación rural: Referentes para un Programa de Educación Rural en la Universidad Pedagógica Nacional”, *Revista Colombiana de Educación*, nº 51, pp. 138-159.
- Varela, Nuria (2013) *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Penguin Random House.
- Weber, E. (1969) *El problema del tiempo libre. Estudio antropológico y pedagógico*. Madrid: Ed. Nacional.

Webgrafía:

- Instituto nacional de las Mujeres:
 - https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/principales_indicadores_2023.pdf
 - <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>
- Instituto Andaluz de la Mujer (IAM):
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/areas-tematicas/unidad-de-igualdad-de-genero>

23. Anexos

Anexo I: Cuestionario general

Buenos días/tardes. Desde el GDR Valle del Guadalhorce se está realizando un estudio sobre la situación de la igualdad de género entre mujeres y hombres en nuestra comarca. Para ello, estamos realizando una serie de encuestas por su municipio y ha resultado seleccionado. Agradeceríamos que nos respondiera a unas sencillas preguntas. Atendiendo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas sus respuestas serán totalmente anónimas.

Muchas gracias por su colaboración.

| | |
|-----------------------|----------------|
| Municipio: _____ | Pedanía: _____ |
| Provincia: _____ | CCAA: _____ |
| TAMAÑO DEL MUNICIPIO: | |

0. Para saber si puedo realizar la entrevista necesito que me conteste a la siguiente pregunta: ¿reside usted habitualmente en el municipio _____?

- Sí (Pasar a bloque A).
- No (FIN DE LA ENTREVISTA).

A. DATOS PERSONALES

1. SEXO:

- Hombre
- Mujer
- Otros

2. EDAD

3. NIVEL DE ESTUDIOS:

- No sabe leer ni escribir
- Sin estudios
- Primaria
- Secundaria
- FP/Grados formativos
- Universitarios medios
- Universitarios superiores

4. SITUACIÓN DE CONVIVENCIA:

- Soltera/soltero
- Casada/casado
- Viuda/viudo
- Separada/o o divorciada/o
- Vive con su pareja
- Ns/Nc

- Postgrado o especialización
- Ns/Nc

5. MUNICIPIO DE ORIGEN:

- Mismo municipio de residencia habitual
- Otro municipio. Especifique cuál _____
- Ns/Nc

6. ¿TIENE HISTORIAL MIGRATORIO USTED O SU FAMILIA?

- Sí
- No
- Ns/Nc

7. TIPO DE MIGRACIÓN

- Nacional
 - Internacional
- Especifique Procedencia _____

8. ¿TIENE CARNET DE CONDUCIR?

- Si
- NO (pasar a bloque B)
- Ns/Nc

9. ¿TIENE VEHÍCULO A SU DISPOSICIÓN?

- Sí, propio
- Sí, compartido
- No
- Ns/Nc

10. ¿CON QUÉ FRECUENCIA LO UTILIZA?

- Todos los días
- Dos veces a la semana
- Una vez a la semana
- Ns/Nc
- Una vez al mes
- Un par de veces al año
- Nunca

B. DATOS LABORALES**11. SITUACIÓN LABORAL PRINCIPAL:**

- Trabaja (con o sin contrato) (Pasar a pregunta 12)
- Está en situación de desempleo (Pasar a pregunta 13)
- Es pensionista (Pasar a pregunta 14)
- Realiza trabajo doméstico no remunerado (Pasar a pregunta 15)
- Estudia y trabaja (Pasar a pregunta 12 y después a pregunta 15).
- Estudia (Pasar a pregunta 15)
- Otra situación. Especifique _____ (Pasar a pregunta 15)
- Ns/Nc (Pasar a pregunta 15)

12. SI ESTÁ TRABAJANDO:**12.1. EN LA ACTUALIDAD, ¿TIENE MÁS DE UN EMPLEO REMUNERADO?**

- Si No Ns/Nc

12.2. ¿CUÁL ES SU SITUACIÓN PROFESIONAL?

| (Marcar con X sólo en caso afirmativo) | Empleo principal (sólo una respuesta) | Empleo secundario (sólo una respuesta) |
|---|--|---|
| Cuenta propia con personas asalariadas | | |
| Cuenta propia sin personas asalariadas | | |
| Cuenta propia miembro de cooperativa | | |
| Ayuda familiar (explotación agraria, negocio,...) | | |
| Asalariada/o del sector público | | |
| Asalariada sector privado (con contrato) | | |
| Asalariada sector privado (sin contrato) | | |
| Otra situación. Especificar _____ | | |

12.3. ¿COTIZA USTED A LA SEGURIDAD SOCIAL?

| | Empleo principal | Empleo secundario |
|--|------------------|-------------------|
| | | |

| | | |
|-------|--|--|
| Sí | | |
| No | | |
| Ns/Nc | | |

12.4. ¿CUÁL ES EL SECTOR DE ACTIVIDAD?

| (Marcar con X sólo en caso afirmativo) | Empleo principal (sólo una respuesta) | Empleo secundario (sólo una respuesta) |
|--|---------------------------------------|--|
| Agrario | | |
| Industrial: (especificar) | | |
| Agroalimentaria | | |
| Textil y confección | | |
| Carpintería (cualquier tipo) | | |
| Otra industria: _____ | | |
| Construcción | | |
| Servicios (especificar) | | |
| Comercio | | |
| Servicio (limpieza, mantenimiento) | | |
| Hostelería/turismo | | |
| Servicios de administración y gestoría | | |
| Otros | | |
| Asociaciones: ONG's, cooperativas, etc | | |
| Administración pública | | |
| Otros: _____ | | |
| Ns/Nc | | |

12.5. ¿CUÁL ES SU PUESTO DE TRABAJO?

| (Marcar con X sólo en caso afirmativo) | Empleo principal (sólo una respuesta) | Empleo secundario (sólo una respuesta) |
|--|---------------------------------------|--|
| Dirección | | |
| Mando intermedio (supervisión, capataz, etc) | | |

| | | |
|------------------------------|--|--|
| Personal técnico | | |
| Personal de administración | | |
| Personal no cualificado/peón | | |
| Otro: especificar _____ | | |
| Ns/Nc | | |

12.6. ¿CUÁL ES SU TIPO DE CONTRATO?

| (Marcar con X sólo en caso afirmativo) | Empleo principal (sólo una respuesta) | Empleo secundario (sólo una respuesta) |
|---|--|---|
| Indefinido | | |
| Fijo-discontinuo | | |
| Temporal sin derecho a prestación por desempleo | | |
| Temporal con derecho a prestación por desempleo | | |
| Sin contrato | | |
| Contrato en prácticas/beca | | |
| Otros: especificar _____ | | |
| Ns/Nc | | |

12.7. ¿CUÁL ES SU TIPO DE JORNADA?

| (Marcar con X sólo en caso afirmativo) | Empleo principal (sólo una respuesta) | Empleo secundario (sólo una respuesta) |
|--|--|---|
| Completa | | |
| Parcial | | |
| Ns/Nc | | |

12.8. ¿CUÁL ES SU LUGAR DE TRABAJO?

| (Marcar con X sólo en caso afirmativo) | Empleo principal (sólo una respuesta) | Empleo secundario (sólo una respuesta) |
|--|--|---|
| Domicilio (pasar a pregunta 12.10) | | |

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| Mismo municipio de residencia | | |
| Otro municipio: especificar _____ | | |
| Ns/Nc | | |

12.9. ¿CÓMO SE DESPLAZA A SU LUGAR DE TRABAJO?

| (Marcar con X sólo en caso afirmativo) | Empleo principal (sólo una respuesta) | Empleo secundario (sólo una respuesta) |
|--|--|---|
| No necesita desplazarse | | |
| Vehículo propio | | |
| Coche | | |
| Moto | | |
| Otros vehículos propios: _____ | | |
| Vehículo compartido familiar, amistades, compañeros/as | | |
| Transporte de empresa/uso profesional | | |
| Transporte público | | |
| Andando | | |
| Otros: especificar _____ | | |
| Ns/Nc | | |

12.10. NIVEL SALARIAL MENSUAL (neto personal total en caso de tener 2 o más empleos):

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Menos de 400 € | <input type="checkbox"/> De 1.001 a 1.200 € |
| <input type="checkbox"/> De 401 a 600 € | <input type="checkbox"/> De 1.201 a 1.400 € |
| <input type="checkbox"/> De 601 a 800 € | <input type="checkbox"/> De 1.401 a 1.600 € |
| <input type="checkbox"/> De 801 a 1.000 € | <input type="checkbox"/> De 1.601 a 1.800 € |
| <input type="checkbox"/> Ns/Nc | <input type="checkbox"/> Más de 1.801 € |

13. SI ESTÁ DESEMPLEADO/A:**13.1. SITUACIÓN DE DESEMPLEO:**

- Recibe prestación
- No recibe prestación (pasar a pregunta 13.3.)

13.2. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN:

- Menos de 400 €
- De 401 a 600 €

Ns/Nc De 601 a 800 € De 801 a 1.000 € De 1.001 a 1.200 € Más de 1.200 € Ns/Nc**13.3. ¿BUSCA EMPLEO DE FORMA ACTIVA?** Si NO (pasar a bloque C) Ns/Nc**13.4. ¿CUÁNTO TIEMPO LE DEDICA A LA SEMANA?(HORAS/SEMANA)**

 Ns/Nc**14. SI ES PENSIONISTA:****14.1. ¿QUÉ TIPO DE PENSIÓN RECIBE?** Contributiva No contributiva Privada Ns/Nc**14.2. ¿ES UNA PENSIÓN DE VIUDEDAD?** Si No Ns/Nc**14.3. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN:** Menos de 400 € De 401 a 600 € De 601 a 800 € De 801 a 1.000 € De 1.001 a 1.200 € Más de 1.200 € Ns/Nc**15. Aparte de realizar trabajo doméstico no remunerado, (EN CASO QUE LO HAGA) ¿realiza usted algún otro trabajo en la unidad de convivencia / familia sin remunerar, como tareas en una explotación agraria, turismo rural, hostelería ...?** Si(especificar) _____ ((Pasará a pregunta 14) NO (pasar a bloque C) Ns/Nc (pasar a bloque C)**16. ¿Cuántas horas/semana, emplea realizando trabajo no doméstico y no remunerado?**

C. UNIDAD DE CONVIVENCIA**17. ¿CUÁNTAS PERSONAS HAY EN SU UNIDAD DE CONVIVENCIA CONTANDO CON USTED?**

1 2 3 4 5 6 ó más Ns/Nc

18. ¿ALGUNA ESTÁ EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA² (niños/as, mayores,...)?

Sí No (pase a la bloque D) Ns/Nc

19. ¿ES UD. UNA DE ESAS PERSONAS? Sí No Ns/Nc**20. ¿CUÁNTAS PERSONAS DEPENDIENTES HAY EN TOTAL EN SU UNIDAD DE CONVIVENCIA CONTANDO CON UD. EN CASO DE SER DEPENDIENTE? (anotar con número)**

| | MUJERES | HOMBRES |
|---------------------------|---------|---------|
| Menores | | |
| Mayores | | |
| Personas con discapacidad | | |
| Personas enfermas | | |
| TOTAL | | |

21. ¿ES UD. LA CUIDADORA O CUIDADOR PRINCIPAL DE ESTAS PERSONAS DEPENDIENTES?

Sí (pase a pregunta 22) No Ns/Nc

21.1. ¿QUIÉN/ES SON LAS CUIDADORAS/ES PRINCIPALES DE ESTAS PERSONAS DEPENDIENTES?

- Mi pareja Mi madre Mi padre
- Mi hija Mi hijo Mi suegra
- Mi suegro Mi hermana Mi hermano
- Otras personas, ¿quiénes?
-

² Según la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a personas en situación de Dependencia, se entiende por situación de dependencia el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad y ligadas a la falta o pérdida de autonomía física, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar las actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

Ns/Nc

22. ¿UTILIZA ALGÚN SERVICIO DE APOYO AL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES?

Si No (pase a la pregunta 23) Ns/Nc

22.1. ESPECIFIQUE EL TIPO DE SERVICIO Y SI ESTÁ UBICADO EN EL MISMO MUNICIPIO QUE LA RESIDENCIA:

| | PÚBLICO | PRIVADO | CONCERTADO | VOLUNTARIO | MISMO MUNICIPIO (Sólo marcar cuando sea el mismo municipio) |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| Menores | <input type="checkbox"/> |
| Mayores | <input type="checkbox"/> |
| Personas con discapacidad | <input type="checkbox"/> |
| Personas enfermas | <input type="checkbox"/> |

23. ¿COBRA UD. ALGUNA AYUDA ECONÓMICA/PENSIÓN POR EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES?

Si No Ns/Nc

Observaciones _____

D. USOS DEL TIEMPO

24. NECESIDADES PERSONALES (HORAS / DÍA): (las actividades que no se realizan no se contestan)

| ACTIVIDADES | Horas |
|---|-------|
| Dormir y/o descansar | |
| Higiene personal (lavarse, vestirse, maquillarse, afeitarse...) | |
| Alimentarse (desayuno, almuerzo, comida, cena...) | |

25. TRABAJO DOMÉSTICO (HORAS / DÍA):

| ACTIVIDADES | Horas |
|--|-------|
| Cocina (cocinar, poner la mesa, fregar,...) | |
| Limpieza de la casa (barrer, pasar la aspiradora, cuartos de baño,...) | |

| | |
|---|--|
| Cuidados de la ropa (lavar, tender, planchar, recoger...) | |
| Compra de productos (alimentación, limpieza, aseo,...) | |

26. MANTENIMIENTO DEL HOGAR (HORAS / SEMANA):

| ACTIVIDADES | Horas |
|---|-------|
| Tareas de reparación y compra de productos de bricolaje y repuestos | |
| Cuidado y limpieza de vehículo | |

27. CUIDADO FAMILIAR (HORAS / DÍA):

| ACTIVIDADES | Horas |
|--|-------|
| Cuidado de los niños/as (vestirles, alimentarles, reñirles...) | |
| Ayudar en los deberes a los niños/as | |
| Jugar con los niños/as | |
| Cuidado de personas mayores | |

28. OCIO Y TIEMPO LIBRE (HORAS / SEMANA):

| ACTIVIDADES | Horas |
|--|-------|
| Realizar actividades deportivas (cualquier deporte, gimnasia de mantenimiento, yoga, natación, caminar, montar en bici...) | |
| Salir a comer o cenar fuera de casa | |
| Salir a tomar algo (cafetería, bares) | |
| Ir al cine, teatro, exposiciones, conciertos,... | |
| Seguimiento de espectáculos deportivos | |
| Ver la tele. Especifique tipo programa _____ | |
| Lectura: Especifique tipo _____ | |
| Sentarse en la plaza, calle, local social, a hablar con amigos/as, vecinos/as | |
| Cuidar del huerto y/o animales de corral (para autoconsumo) | |
| Juegos de mesa | |
| Otros: Especifique cuál _____ | |

29. GESTIÓN Y EDUCACIÓN (HORAS / MES):

| ACTIVIDADES | Horas |
|--|-------|
| Tareas de gestión (en ayuntamientos, colegios, bancos, comunidad de vecinos/as...) | |
| Estudios (educación formal/ no formal) | |
| Asistir a reuniones del colegio y/o actividades extraescolares | |
| Llevar a los niños/as al médico/a o pediatra | |
| Llevar a personas mayores al médico/a | |

30. USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (HORAS / SEMANA):

| ACTIVIDADES | Horas |
|---|-------|
| Uso de tecnologías de la información y comunicación (gestiones online, estudios online, whatsapp, redes sociales, compras online, etc.) | |

31. PARTICIPACIÓN (HORAS / SEMANA):

| ACTIVIDADES | Horas |
|---------------------------------------|-------|
| Participar en actividades religiosas | |
| Participar en actividades políticas | |
| Participar en actividades asociativas | |
| ¿De qué tipo? _____ | |
| Otras: _____ | |

E. CALIDAD DE VIDA EN EL MEDIO RURAL**32. POSICIÓN SEGÚN SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES:**

| | Totalmente en desacuerdo | | | | | NS/ NC | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---|---|---|---|-----------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Estoy satisfecha/o con mi nivel de estudios | | | | | | | |
| Mi familia llega a fin de mes sin ninguna dificultad | | | | | | | |
| El transporte público en mi zona es bueno | | | | | | | |
| En mi zona, hay suficientes servicios para la atención de personas mayores dependientes | | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| En mi zona, los servicios para la atención de personas mayores dependientes son de buena calidad | | | | | | |
| Los servicios para la atención de niños/as (guarderías, ludotecas,...) son suficientes | | | | | | |
| Los servicios para la atención de niños/as (guarderías, ludotecas,...) son buenos | | | | | | |
| Los servicios sanitarios en su zona son de buena calidad | | | | | | |
| Los servicios educativos en su zona son suficientes | | | | | | |
| El acceso a redes de comunicaciones móviles es bueno (Internet) | | | | | | |
| Hay suficiente oferta de empleo | | | | | | |
| En mi zona la oferta de empleo es de buena calidad | | | | | | |
| Hay suficientes alternativas de ocio y tiempo libre | | | | | | |
| La vida en los pueblos es más agradable que en las ciudades | | | | | | |
| En los pueblos se vigila más el comportamiento de las mujeres | | | | | | |
| En las ciudades se vive con más libertad | | | | | | |
| La vida en los pueblos es más segura | | | | | | |

33. ACTUALMENTE, ¿DÓNDE CREE QUE SE VIVE MEJOR?

- En un pueblo pequeño
- En un pueblo grande
- En una ciudad
- Indiferente
- Ns/Nc

P. FILTRO: ¿Tiene hijos/as? Sí No

34. ¿DÓNDE PREFERE QUE RESIDAN SUS HIJAS E HIJOS EN UN FUTURO?

| | Hijas | Hijos |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| En un pueblo pequeño | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| En un pueblo grande | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| En una ciudad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Indiferente | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| No tiene hijas ni hijos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ns/Nc | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

F. ESTEREOTIPOS, VALORES Y ACTITUDES

35. POSICIÓNASE SEGÚN SU GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES:

| | Totalmente en desacuerdo | | | | | Ns/ Nc | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---|---|---|---|-----------|-----------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| La maternidad es la mayor fuente de satisfacción para las mujeres | | | | | | | |
| Las mujeres deben cuidar su aspecto físico | | | | | | | |
| Las mujeres tienen más capacidad para combinar los colores | | | | | | | |
| Las mujeres se ocupan de la salud de su familia más que de la suya propia | | | | | | | |
| A las mujeres les gustan los cotilleos | | | | | | | |
| Las mujeres prefieren la lectura a los deportes | | | | | | | |
| A los hombres les interesan más los deportes que a las mujeres | | | | | | | |
| La mujer tiene capacidad natural para tareas domésticas y cuidado de personas | | | | | | | |
| Los hombres son más arriesgados | | | | | | | |
| Los hombres son más torpes para labores delicadas | | | | | | | |
| Los hombres se quejan más del trabajo | | | | | | | |
| Con la maternidad la vida profesional debe quedar en un segundo plano | | | | | | | |
| Los hombres tienen más capacidad para leer un plano | | | | | | | |
| Acepto mejor el uso de palabrotas en los hombres que en las mujeres | | | | | | | |
| En líneas generales los hombres conducen mejor | | | | | | | |
| Es natural que hombre y mujer no realicen las mismas tareas ni responsabilidades | | | | | | | |
| Los hombres pueden cuidar de sus hijos/as mejor que las mujeres | | | | | | | |
| Los hombres pueden cuidar de sus hijos/as igual que las mujeres | | | | | | | |
| Las mujeres no son capaces de realizar las reparaciones cotidianas del hogar | | | | | | | |
| Es mejor que las mujeres no viajen solas | | | | | | | |
| Los hombres prefieren la lectura a los deportes | | | | | | | |
| La mujer debe ser quien se ocupe de personas mayores de su familia y de su pareja | | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Los niños no deben jugar con muñecas | | | | | | |
| A los hombres les tiene que gustar el fútbol | | | | | | |

Teléfono de contacto para control interno: _____

***Adaptación del cuestionario usado para el DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. 2021**

Muchas gracias por su colaboración

Anexo II: Cuestionario Violencia de Género

Definición: la violencia de género es la manifestación más brutal y extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres que existe en nuestra sociedad. “Es la violencia 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 parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quien estén o hayan estado ligados a ella por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia”

| | |
|-----------------------|----------------|
| Municipio: _____ | Pedanía: _____ |
| Provincia: _____ | CCAA: _____ |
| TAMAÑO DEL MUNICIPIO: | |

G. DATOS PERSONALES

1. EDAD

2. NACIONALIDAD:

3. HIJOS/AS A CARGO:

- Sí
- No

4. DIVERSIDAD FUNCIONAL:

- Sí
- No

5. ESTADO CIVIL:

- Soltera
- Casada
- Viuda
- Separada o divorciada
- Pareja de hecho

6. SITUACIÓN DE CONVIVENCIA

- Sola
- Con pareja e hijos/as
- Sola con hijos/as
- Con otras personas
- Con pareja
- Con expareja

7. NIVEL DE ESTUDIOS:

- Sin estudios
- Primaria
- Secundaria
- FP/Grados formativos
- Universitarios

- Posgrado o especialización

H. SITUACIÓN DE ACTIVIDAD

8. SITUACIÓN LABORAL PRINCIPAL:

- Estudiante
- Empleada por cuenta ajena a tiempo parcial
- Empleada por cuenta ajena a tiempo completo
- Realiza trabajo doméstico no remunerado
- Trabajadora por cuenta propia
- Jubilada/Pensionista
- Permiso de maternidad
- Baja laboral
- Desempleada
- Trabaja sin contrato (economía sumergida)

I. SITUACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO:

9. DENUNCIA:

- Sí
- No

10. ORDEN DE ALEJAMIENTO:

- Sí
- No

11. TIPO DE VIOLENCIA (Puede marcar varias casillas):

- Física
- Psicológica
- Económica
- Sexual
- Vicaria
- Digital

12. RECURSOS A LOS QUE ACUDE:

- Ninguno
- Guardia Civil o Policía
- Centro de salud
- Centro mujer
- Asociaciones
- Juzgado
- Servicios sociales