



# PROGRAMA **PUENTES**

PRÁCTICAS  
UNIVERSITARIAS  
EN TERRITORIOS  
SOSTENIBLES



## TRABAJO FIN DE PRÁCTICAS (TFP) PROYECTO DE APLICACIÓN DE LA AGENDA URBANA

IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD DE  
MUNICIPIOS DEL VALLE DE LECRÍN.

Mancomunidad del Valle de Lecrín

Sebastián García Ariza  
Irene García Manzano  
17/06/20024

## ÍNDICE

<b>TRABAJO FIN DE PRÁCTICAS (TFP) PROYECTO DE APLICACIÓN DE LA AGENDA URBANA</b>	<b>1</b>
<b>1. COMPROMISO DEL VALLE DE LECRÍN CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</b>	<b>2</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.</b>	<b>4</b>
<b>3. MARCO NORMATIVO.</b>	<b>6</b>
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.</b>	<b>10</b>
<b>5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.</b>	<b>17</b>
Conclusiones del diagnóstico del IV Plan de Igualdad tras elaborar la evaluación del III Plan de Igualdad del Valle de Lecrín.	22
<b>6. ESTUDIO DE CASOS SIMILARES Y BUENAS PRÁCTICAS.</b>	<b>26</b>
<b>7. PRINCIPIOS RECTORES.</b>	<b>28</b>
Transversalidad	29
Equidad	29
Diversidad	29
Participación	30
Justicia Social	31
Coordinación	31
Información	32
Eficiencia	32
Eficacia	32
Compromiso Institucional	32
Transparencia y calidad	33
<b>8. EJES DE INTERVENCIÓN Y ACTUACIONES.</b>	<b>34</b>
<b>8.1 Transversalidad De Género</b>	<b>34</b>
Objetivo General	34
Objetivos Específicos	34
<b>8.2 Información, Atención Y Asesoramiento A Mujeres</b>	<b>36</b>
Objetivo General	37
Objetivos Específicos	37

8.3 Educación Y Coeducación	38
Objetivo General	39
Objetivos Específicos	39
8.4 Violencia de Género	40
Objetivo General	41
Objetivos Específicos	41
8.5 Salud y Deporte	44
Objetivo General	45
Objetivos Específicos	45
8.6 Asociacionismo, Participación Social Y Empoderamiento	47
Objetivo General	48
Objetivos Específicos	48
8.7 Formación, Empleo Y Desarrollo Comarcal	50
Objetivo General	51
Objetivos Específicos	51
8.8 Imagen Y Medios De Comunicación	53
Objetivo General	54
Objetivos Específicos	54
8.9 Memorias Femeninas	55
Objetivo General	56
Objetivos Específicos	56
8.10 Reparto De Responsabilidades, Corresponsabilidad Y Conciliación	58
Objetivo General	58
Objetivos Específicos	58
<b>9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.</b>	<b>60</b>
9.1 Fases y Metodología del seguimiento y la evaluación	61
Planificación anual de las actuaciones:	61
Evaluación continua y periódica	62
Evaluación final del Plan.	62
<b>10. BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>63</b>
<b>11. ANEXOS.</b>	<b>65</b>
Anexo I: Informe Evaluación Del III PIO De Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres De La Mancomunidad De Municipios Del Valle De Lecrín.	65

Índice	65
INTRODUCCIÓN	66
III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD VALLE DE LECRÍN	67
ENFOQUE METODOLÓGICO UTILIZADO EN LA EVALUACIÓN DEL PLAN	71
ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN DEL III PIO	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
Recomendaciones de cara a los objetivos para un IV Plan:	79
En resumen:	80
Anexo II Presentación del proyecto en Power Point	82

# 1. COMPROMISO DEL VALLE DE LECRÍN CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín mantiene un alto grado de compromiso en promocionar y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la mancomunidad de una forma óptima y sistemática, procurando que se interiorice en la ciudadanía del Valle de Lecrín. Una prueba de esto son los tres Planes de Igualdad anteriores que ocupan desde 2012 a 2023, con un gran éxito tanto en su puesta en marcha como en las Evaluaciones realizadas a posteriori.

Pese a los esfuerzos invertidos, las desigualdades siguen estando presentes, por lo que, es necesario afianzar los objetivos logrados, abordar los que han quedado pendientes y tratar nuevas necesidades detectadas en la evaluación de los Planes anteriores.

A lo largo de los últimos 12 años, los tres planes de igualdad desarrollados han constituido el eje central de las acciones y actividades dirigidas a la formación y sensibilización en la infancia y la juventud en temas como la igualdad y la prevención de la violencia de género. Estas iniciativas han contado con la participación no solo de los centros educativos, sino también de las mujeres en la vida social y política, lo que ha generado una gran colaboración entre instituciones y administraciones. Todo este esfuerzo en su conjunto ha logrado importantes avances en la atención, detección y prevención de la violencia de género.

Desde los anteriores Planes, se han elaborado programas y actuaciones de diversa índole, teniendo siempre presente el objetivo principal, avanzar en la consolidación de la igualdad, construyendo así una sociedad más feminista y justa, y potenciar la prevención y atención a las mujeres víctimas de la violencia de género. Con la finalidad de trabajar más sobre estos objetivos se pretende renovar las áreas y ejes de intervención, no solo promoviendo y profundizando en las actuaciones ya propuestas, sino también incluyendo acciones más innovadoras.

Esta declaración se materializa en este IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres

y Mujeres de la Mancomunidad, dirigido a la población de los ocho municipios que la integran: Albuñuelas, El Pinar, Lecrín, El Valle, Dúrcal, Padul, Nigüelas y Villamena. La implementación de este IV Plan tiene como objetivo que la igualdad de género beneficie a todas las personas y organizaciones, formando parte de un esfuerzo amplio hacia la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Los éxitos obtenidos en este tiempo y el alto grado de la demanda social al respecto han potenciado el interés de esta Mancomunidad y sus municipios para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

## 2. INTRODUCCIÓN.

Este nuevo Plan, contemplando el éxito y recorrido de sus antecesores, parte con el objetivo de afianzar y profundizar en los avances que en estos doce años anteriores se han ido consiguiendo, reiterando en ellos, plasmándolos en este documento y, además, dando un nuevo impulso en aquellas actuaciones no logradas, o bien incidiendo en las que necesitan un refuerzo, e introduciendo otras nuevas, para no caer en el estancamiento, el conformismo y la comodidad.

El IV PIO (Plan de Igualdad de Oportunidades), se elabora tras un diagnóstico previo del impacto de sus predecesores, siendo grado cumplimiento del primer Plan, del 71,42 %, el segundo de 90,58 %, y el tercero de 88,88 %, como se puede comprobar en los Informes de evaluación que se han elaborado a la finalización del plazo de vigencia de cada uno de ellos. Aportándose estos como anexo I, para mayor transparencia.

Además, este nuevo Plan, como se establece desde el principio, no busca solo consolidar los logros alcanzados, sino que además se pretende abordar las necesidades y áreas más emergentes detectadas tras la evaluación constante. Se han identificado nuevas oportunidades para la formación y sensibilización, sobre todo en ejes como el empleo y la corresponsabilidad, y se ha decidido ahondar en la memoria histórica, dando importancia al papel de la mujer en nuestra mancomunidad. También, impulsar la promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Esto incluye la implementación de programas educativos más inclusivos y novedosos, campañas de concienciación en medios de comunicación y el fortalecimiento de redes de apoyo para mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

En este sentido, la colaboración entre las entidades tanto públicas como privadas y la participación de la ciudadanía, son los pilares fundamentales para el éxito del Plan. Se ha apostado por un enfoque participativo que involucra a todas las partes interesadas, desde instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil hasta administraciones públicas y el sector privado. Esta sinergia es esencial para generar un impacto duradero y significativo en la lucha por la igualdad

de género y la erradicación de la violencia de género.

Por ello, tras la valoración de las acciones llevadas a cabo, y la escucha activa de los/as agentes implicados/as: responsables políticos de los Ayuntamientos, Federación de AA.MM. del Valle de Lecrín, Asociaciones de Mujeres, técnico de juventud, agentes socioculturales y orientadoras de los IES, y retomando el espíritu que guiaba los dos Planes anteriores, se ha desarrollado el nuevo Plan que aquí se presenta.

En definitiva, este IV Plan de Igualdad, durante sus seis años de vigencia previstos, se constituye como la herramienta estratégica clave, donde se abarcan diez líneas de intervención, cada una con un objetivo general y varios específicos, que se materializan en actuaciones concretas, para hacer real el necesario cambio social.

La coordinación de este plan se ha llevado a cabo por:

- Manuel Luis Vílchez, presidente de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín.
- Esther Molina Parejo, vicepresidenta de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín.
- Mariana Prados Pérez, Técnica de Igualdad de la Diputación de Granada.
- María Trinidad Jiménez Molina, Técnica para la Igualdad en información/animación del Centro comarcal de Información a la Mujer.
- Encarnación Soto Ferrer, Asesora jurídica del Centro comarcal de Información a la Mujer.
- Sebastián García Ariza, Técnico de agenda urbana del Proyecto Puentes de la Diputación de Granada.
- Irene García Manzano, Asesora Técnica del Proyecto Puentes de la Diputación de Granada y socia de la consultora IGUALÁNDOTE.

### 3. MARCO NORMATIVO.

El IV plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la mancomunidad de municipios del Valle de Lecrín al igual que sus antecesores, se conforma bajo una amplia legislación, tanto a nivel autonómico y nacional, como a una mayor escala europea e internacional. Tener en cuenta las diversas obligaciones en materia de igualdad de género tanto a nivel nacional como internacional en el ámbito legal, político y social nos ayudará y servirá para identificar y elaborar un plan actual y sustentado, enfocándonos, sobre todo, en las áreas de acción y estrategias que más urgen en nuestra mancomunidad.

A nivel internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, fue considerada la declaración internacional de los derechos de la mujer. Este documento es de vital importancia, ya que, establece el marco para eliminar la discriminación de género y promueve la igualdad de género en todo el mundo.

Además, la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 enfatizó y promocionó la necesidad de involucrar a todos los actores tanto políticos, como sociales en general, no sólo enfocado a las mujeres, para la lucha por la igualdad de género. En la conferencia se reconoció la investigación interseccional de género como una estrategia importante para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, promoviendo la integración del principio de igualdad en todas las políticas y campos de acción, así pues, en el presente plan tomamos esta vía de acción como uno de los principios rectores que más adelante expondremos bajo el marco de transversalidad.

En otro sentido, a nivel internacional, el 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas (ONU) aprobó, por unanimidad, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Se elaboró un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. Este plan cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) y 169 metas concretas a desarrollar con horizonte 2030. Entre estos 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible se encuentra el nº

5 La Igualdad de género. Este compromiso es una declaración de voluntad a una escala inédita, para eliminar la desigualdad de género. En el caso de este IV Plan de Igualdad, cobran especial relevancia los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8 y 10:

- El ODS 5 se centra en lograr la igualdad de género integrando los derechos humanos en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible.
- El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 promueve el desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos y la igualdad salarial, así como la protección de los derechos y la seguridad en el lugar de trabajo de las personas trabajadoras.
- El ODS 10 garantiza la igualdad de oportunidades y reduce la desigualdad. En los últimos años se han adoptado nuevas regulaciones para tener en cuenta diferentes realidades y actualizar las regulaciones existentes.

Por otro lado, y a una escala más cercana, a nivel europeo, la igualdad de género se ha convertido en un objetivo clave. Un hecho que marcó esto fue cuando el Tratado de Ámsterdam entró en vigor el 1 de mayo de 1999. Dicho Tratado estipula que la igualdad entre mujeres y hombres y la abolición de la desigualdad deben integrarse en todas las políticas y estrategias de acción que la Unión Europea y sus estados miembros desarrollen. En materia de violencia de género, un hito importante fue la entrada en vigor el 1 de agosto de 2014 del Convenio del Consejo de Europa para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul. Este tratado es el primer tratado europeo que sirve como instrumento para abordar de manera integral todos los tipos de violencia contra las mujeres, incluida la violencia sexual, física, psicológica y económica, en todos los ámbitos tanto públicos como privados.

A nivel europeo tenemos que destacar los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, donde se establecen el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación. También, recalcar el artículo específico 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como estrategias para la igualdad. La Unión

Europa ha 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, en la que se establece la 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, que versa sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En España, la base y pilar fundamental para promover la igualdad de género es la Constitución Española de 1978. El artículo 14 declara el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9.2 reafirma la obligación de los poderes públicos de colaborar en la creación de las actuaciones que sean necesarias para velar por la igualdad de las ciudadanía y grupos en los que se integran sea real y eficaz.

En este aspecto surgen dos leyes orgánicas que juegan un papel decisivo para la consecución de estas obligaciones: la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas integrales de protección contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Estas disposiciones representan un paso fundamental para garantizar la efectividad del principio de igualdad, dado su aspecto transversal como rasgo distintivo de la legislación actual contra la discriminación.

En este sentido, para desarrollar el contenido normativo de la Ley orgánica 3/2007 y aclarar numerosos aspectos en torno a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se publican importantes Reales Decretos que no se deben olvidar como:

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Reales Decretos 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Estos Reales Decretos prevén asuntos tan importantes como los requisitos técnicos y el contenido que debe versar en un plan de igualdad y como se debe garantizar una igualdad retributiva en el ámbito laboral.

Entre las recientes regulaciones de ámbito nacional, se deben destacar la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantías Integrales de la Libertad Sexual, que aplica políticas efectivas y coordinadas contra la violencia sexual, garantizando la sensibilización, prevención, detección y sanción de esta violencia, así como su protección y rehabilitación integral de las víctimas. De manera similar, la Ley para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Transgénero y la Ley para Garantizar los Derechos LGBT tiene como objetivo eliminar la discriminación y garantizar la libertad de expresar la propia identidad y orientación sexual, eliminando barreras históricas y conjuntos de demandas hacia la igualdad y justicia social.

A nivel andaluz, el Estatuto de Autonomía de Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 2/2007, del 19 de marzo de 2007, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, establece en el art. 10 apartado 2, que la Comunidad Autónoma promoverá la igualdad real entre hombres y mujeres. Además, el artículo 16 de la ley reconoce el derecho de las mujeres a la protección plena contra la violencia de género.

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha asumido competencias en materia de política de igualdad de género y lucha contra la violencia de género, lo que ha sido posible gracias a la aprobación de dos leyes: Ley 12/ 2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas integrales para prevenir y proteger contra la violencia de género, ambas en actualizándose para adaptarse a las nuevas realidades y

retos.

En el ámbito local, el Ayuntamiento de Granada tiene la competencia de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de acuerdo con la legislación estatal y provincial sin que la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local implique su suspensión ante la nueva redacción de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. Además, las competencias en materia de violencia de género también están reguladas en la legislación estatal y autonómica, y por formar parte de la red de Centros Municipales de Información a la Mujer del Instituto Andaluz de la Mujer. Cabe señalar que el 15 de noviembre de 2016, el Pleno del Congreso de los Diputados propuso por unanimidad la implementación del Pacto de Estado sobre Violencia de Género. Este tratado incluye obligaciones derivadas del Convenio de Estambul y de las modificaciones de la Ley Orgánica 1/2004. Este Pacto de Estado fue aprobado el 28 de septiembre de 2017, por el Pleno del Congreso de los Diputados, que identifica y analiza las cuestiones que obstaculizan el avance hacia la eliminación de formas diferentes e inclusivas de violencia de género. Junto con una serie de propuestas de acción, incluidas reformas clave que deben implementarse.

En resumen, el IV Plan de Igualdad de la mancomunidad del Valle de Lecrín se basa en un sólido y extenso marco político, legal y social. Este IV plan abarca una gran serie de niveles y aspectos clave de diversa índole, pero siempre con el objetivo de promover la implementación integral y efectiva de la igualdad de género, adaptándose a los desafíos actuales y futuros de nuestra sociedad, sin olvidar las necesidades especiales que puede presentar la ciudadanía del Valle de Lecrín.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

El ámbito de aplicación de este plan es la comarca del valle de Lecrín. La mancomunidad del valle de Lecrín está conformado por 8 municipios: Albuñuelas, Dúrcal, Lecrín (que comprende los pueblos de acequias, Béznar, Chite, Mondújar, Murchas y talará), Nigüelas, Padul, el pinar (con Ízbor, Pinos del Valle y Tablate), el Valle (Melegís, Restábal y Saleres), Villamena (Conchar y Cozvíjar).

Demográficamente la zona cuenta con 23.784 habitantes según el SIMA (Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía) en el censo de 2023. A continuación, desgloso en la tabla 1 el número de habitantes por territorio, sexo y franjas de edad.

**Tabla 1**  
*Explotación de los Censos de Población y Vivienda del INE*

TERRITORIO	EDAD									
	TOTAL		DE 0 A 14 AÑOS		DE 15 A 29 AÑOS		DE 30 A 44 AÑOS		DE 65 Y MÁS AÑOS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ALBUÑUELAS	394	395	32	22	52	54	61	57	97	149
DÚRCAL	3.658	3.587	461	452	653	594	732	696	634	705
EL PINAR	464	410	32	32	71	68	77	60	108	118
EL VALLE	484	469	30	40	66	48	74	62	122	170
LECRÍN	1.149	1.115	108	109	178	158	183	161	283	312
NIGÜELAS	623	602	85	63	85	86	113	124	124	125
PADUL	4.725	4.723	728	677	778	787	1.025	1.020	738	871
VILLAMENA	510	476	68	45	81	72	91	80	91	116
<b>TOTAL</b>	<b>12.007</b>	<b>11.777</b>	<b>1.544</b>	<b>1.440</b>	<b>1.964</b>	<b>1.867</b>	<b>2.356</b>	<b>2.260</b>	<b>2.197</b>	<b>2.566</b>

*Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.*

Como se puede observar de los últimos datos del SIMA en 2023 se roza el 50% de mujeres en la mancomunidad, siendo 11.777 del total de 23.784 habitantes. Esto es bastante favorable en la búsqueda de la equidad y el empoderamiento de este 50% de la población.

En este sentido, hay dos municipios con mayor número de población y además con mejores accesos a la ciudad de Granada, y por tanto más recursos, los cuales son Dúrcal y Padul. Los municipios con menor población están más dispersos de la capital, algunos con pocos medios de transportes públicos para acceder a los municipios más grandes, donde poder contar con mayores

posibilidades. Asimismo, los municipios más pequeños van perdiendo población y la que queda está envejecida, produciéndose el fenómeno de la España vaciada.

A partir de esta gráfica, también podemos observar como la edad media de la población del Valle de Lecrín ronda entre los 40-54 años, esto no es desfavorable teniendo en cuenta otras mancomunidades de la región. Aun así, la población tiende a estar envejecida, habiendo una menor proporción de menores de 19 años. Por último, hay que destacar la mayor proporción de mujeres en edades superiores a partir de los 60 años, esto puede suponer que la esperanza de vida femenina es mayor a la de los hombres.

Por otra parte, y como aspecto desfavorecedor, demográficamente se observa una menor proporción de personas en edad fértil (20-40 años). Esto es un factor para tener en cuenta para la despoblación de los municipios, por lo que las medidas de igualdad deben contribuir, en la medida de lo posible, a aumentar el arraigo y permanencia en el territorio de la ciudadanía. Haciendo hincapié en medidas de empoderamiento de la mujer que favorezcan que las ciudadanas puedan establecerse en la mancomunidad del Valle de Lecrín y desarrollarse vitalmente con buenas políticas. Entre estas medidas se deben buscar buenas oportunidades laborales para la ciudadanía, políticas que promuevan la igualdad en todos los ámbitos, favoreciendo la conciliación trabajo-familia, la igualdad de oportunidades, la prevención de la violencia de género y el fomento de la corresponsabilidad. Para así combatir la despoblación, donde uno de los factores que más afecta es la falta de igualdad de oportunidades.

Analizando la población y despoblación del territorio, es importante comentar la situación de inmigración, también con el objetivo de lograr un plan lo más transversal e integral posible. Con respecto a la inmigración al Valle de Lecrín las gráficas muestran datos positivos, en 2021 se contaron 1.062 inmigraciones siendo 513 mujeres. La tabla 2 tiene la información más desarrollada:

## **Tabla 2**

*Inmigraciones de la Mancomunidad del Valle de Lecrín relación sexo y edad del año 2021*

Lugar de destino	Sexo									
	Hombres					Mujeres				
	Edad					Edad				
	Menores de 16 años	De 16 a 39 años	De 40 a 64 años	De 65 y más años	Total	Menores de 16 años	De 16 a 39 años	De 40 a 64 años	De 65 y más años	Total
Albuñuelas	2	6	8	3	19	2	7	5	3	17
Dúrcal	37	78	63	8	186	38	72	45	13	168
El Pinar	1	7	16	4	28	3	9	11	1	24
El Valle	2	9	13	2	26	1	5	11	2	19
Lecrín	3	16	28	8	55	2	18	25	10	55
Nigüelas	7	14	13	9	43	5	12	16	6	39
Padul	27	61	62	19	169	24	88	50	11	173
Villamena	2	12	7	2	23	2	6	7	3	18
<b>Total</b>					549					513

Fuente: SIMA (Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía)

Esta tabla reúne tanto las inmigraciones interiores como las exteriores durante el año 2021, como se puede ver el Valle presenta un flujo alto de inmigraciones tanto de España como del extranjero, sobre todo vemos mayores números en Dúrcal y Padul. En cuanto a las edades vemos que está equilibrado siendo mayoritariamente los grupos de 16-39 como el de 40-64, esto es favorable puesto que vienen a la región personas en edad laboral, que aportan riqueza al territorio.

Comentando los ciudadanos extranjeros de la Mancomunidad encontramos los siguientes datos:

**Tabla 3**

*Procedencia de los inmigrantes de la Mancomunidad del Valle de Lecrín*

	Total, de inmigrantes	Procedencia
Albuñuelas	32	Reino Unido
Dúrcal	310	Marruecos
El Pinar	112	Reino Unido
El Valle	90	Reino Unido
Lecrín	277	Reino Unido
Nigüelas	115	Reino Unido
Padul	433	Marruecos
Villamena	62	Reino Unido

Fuente: SIMA

Vemos como siguen los datos anteriores habiendo mayoría de extranjeros en Dúrcal, Padul y

Lecrín, destacando la población de Reino Unido y Marruecos.

Una vez expuesta la situación demográfica del Valle de Lecrín es conveniente también analizar cómo es la situación laboral en la mancomunidad. Ya que, en esta renovación del plan se pretende potenciar los ejes relacionados con el empleo.

**Tabla 4**

*Para registrado según sexo y edad.*

Municipios	Total	Sexo y edad					
		Hombres			Mujeres		
		<25	25 - 44	>=45	<25	25 - 44	>=45
Albuñuelas	49	<5	9	16		13	10
Dúrcal	776	42	102	201	19	186	226
Lecrín	128		19	43	7	23	36
Nigüelas	94	<5	11	26	<5	17	33
Padul	771	34	119	170	29	193	226
Pinar, el	69		10	20	<5	17	20
Valle, el	64		9	25	<5	12	14
Villamena	86	<5	15	33	<5	11	23
<b>Total</b>	<b>2.037</b>	<b>76</b>	<b>294</b>	<b>534</b>	<b>55</b>	<b>472</b>	<b>588</b>

Fuente: SEPE

**Tabla 5**

*Para registrado por sectores*

Granada		Marzo 2024				
Municipios	Total	Sectores				
		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
Albuñuelas	49	6	<5	16	22	<5
Dúrcal	776	60	56	85	522	53
Lecrín	128	6	<5	17	94	9
Nigüelas	94	<5	7	14	62	8
Padul	771	40	56	100	495	80
Pinar, el	69	15	<5	<5	45	<5
Valle, el	64	<5		6	52	<5
Villamena	86	9	7	13	55	<5
<b>Total</b>	<b>2.037</b>	<b>136</b>	<b>126</b>	<b>251</b>	<b>1.347</b>	<b>150</b>

Fuente: SEPE

**Tabla 6**

*Afiliaciones a la SS*

Municipio de residencia	Régimen									
			Régimen General* y Carbón		Sistema Agrario Especial		Régimen Especial Empleados del Hogar y R.G. Sistema Especial de Empleados del Hogar		Régimen Especial de Trabajadores Autónomos	
	Total		Sexo		Sexo		Sexo		Sexo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Albuñuelas	179	137	93	59	56	64	*	*	29	14
Dúrcal	1.350	1.272	948	814	64	233	*	30	335	194
El pinar	183	138	117	70	29	52	*	-	36	16
El valle	187	148	116	78	28	46	-	*	43	23
Lecrín	420	390	278	219	30	111	-	*	112	57
Nigüelas	225	246	161	158	*	51	-	9	62	29
Padul	1.825	1.718	1.308	1.130	87	308	*	42	427	239
Villamena	197	171	127	101	19	45	*	9	51	16
<b>Total</b>	<b>4566</b>	<b>4220</b>	<b>3148</b>	<b>2629</b>	<b>313</b>	<b>910</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>1095</b>	<b>588</b>

Fuente: SIMA

Podemos ver como a rasgos generales los datos están bastante equilibrados, pero con una tendencia a mayor paro femenino, esto correlacionado con los datos del OPAU (Observatorio Provincial de la Agenda Urbana en Granada) muestra un porcentaje de paro femenino del 50.85% sobre un paro total de la población del 14.62%, el cual no es excesivamente alto. Los datos de OPAU también son similares a los sectores de mayor actividad siendo un 42.83% los/as trabajadores/as del sector agricultura y 43.68 en sector servicios, y mostrando índices bajos en el sector de industria y construcción siendo 6,06% y 7,43% respectivamente. Aun así, estos datos serán orientativos puesto que no se cuentan los/as trabajadores/as más precarios o que no están adscritos a la seguridad social.

En cuanto a los establecimientos para cada sector se encuentran registrados los siguientes:

el sector agricultura cuenta con un 25.83 %; el sector industrial con el 10.29 %; el sector construcción un 8.97 % y la mayoría vuelven a ser los establecimientos en sector servicios con un 54.91%. Respecto a la condición de las mujeres de la mancomunidad, estas se suelen desarrollar profesionalmente en el sector servicios sobre todo en actividades muy feminizadas como el sector cuidado, belleza, moda y limpieza.

Una vez conocido el contexto actual en el que se encuentra la mancomunidad del Valle de Lecrín, resulta más fácil detectar las necesidades y oportunidades que se presentan en materia de igualdad. El Centro de Información a la Mujer actúa en cada municipio de la mancomunidad, en los que al menos tiene presencia un día a la semana, tratando de facilitar el acceso a las políticas de igualdad y recursos a toda la población con independencia de su lugar de residencia y teniendo en cuenta las características comunes y necesidades específicas que presenta cada uno de los 8 municipios.

La planificación, organización y ejecución de todas las actuaciones que se indican en este plan, deben llevarse a todas las localidades de la comarca, con independencia de dónde se ubique su núcleo poblacional.

De alguna forma, pensamos que este acercamiento de los recursos y servicios a la población en general y a las mujeres en particular, puede contribuir a evitar que se vacíen nuestros pueblos, sobre todo, aquellos más lejanos de la ciudad o de otras localidades, donde se encuentran otros servicios.

Este IV Plan de Igualdad aspira a ser una herramienta de trabajo práctica, que permita la planificación y ejecución de actividades, talleres, proyectos, programas, actuaciones, etc., que persiga unos objetivos claros y realistas, adaptados a la situación de la población de la comarca, de manera que cualquier medida que se implemente responda a una estrategia recogida en este Plan, de forma que impacte en toda la población e implique la mayor participación posible de personas y agentes sociales.

En cuanto a la vigencia de este IV Plan de igualdad, la ejecución de las acciones previstas en

el mismo se establece en un periodo de vigencia de seis años desde 2024 a 2029, ambos incluidos.

Tras la puesta en marcha de los tres planes anteriores, cuya vigencia de cada uno de ellos ha sido de 4 años, ampliamos el plazo de ejecución porque consideramos que el cumplimiento de los objetivos planteados es más factible desarrollarlos en un plazo mayor. Con esto pretendemos la consecución de la igualdad, generando un impacto real, ya que, el cambio de comportamiento en la ciudadanía es un desafío que se consigue poco a poco, dando pasos pequeños pero firmes.

## 5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.

Este Plan de igualdad de la mancomunidad tiene como punto de partida los resultados del anterior plan (III PIO), por lo que, en este apartado se analizan las medidas específicas desarrolladas previstas en el plan anterior y fundamentalmente consiste en una evaluación del III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Mancomunidad de municipios del Valle de Lecrín" que nos ha sido facilitado por las trabajadoras del Centro de Información a la Mujer (CIM).

El III Plan de Igualdad fue elaborado y ejecutado por el CIM, contando con la coordinación del personal político técnico de la Mancomunidad y Ayuntamientos; los centros educativos, agentes de juventud y las diferentes asociaciones del territorio.

Así pues, los datos de intervenciones y actuaciones realizadas bajo su vigencia son los siguientes. De las 72 actuaciones propuestas en el plan anterior se realizaron 63 actuaciones, por lo que se ejecutó un 87,5% de las medidas propuestas.

Para analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones del III PIO, se han revisado las memorias anuales, en el que cada intervención, atención, actuación, actividad, campaña y programa cumple alguno o algunos de los objetivos propuestos. Así se expone en la siguiente tabla:

**Tabla 7**

*Datos de intervenciones y actuaciones realizadas son los siguiente*

Años	N.º De Consultas	N.º R. Coordinación	N.º Gestiones	N.º De Actividades
2020	4660	932	618	57
2021	4901	1081	670	74
2022	5813	1290	795	96
2023	4676	1212	627	98
<b>Total</b>	20050	4515	2710	325

Fuente: CIM

Más concretamente y teniendo presente el plan anterior desarrollamos los resultados desglosados por ejes específicos.

## 1. Transversalidad De Género

Las actuaciones 1.1 “Compromiso político, económico y técnico para la continuidad del trabajo en el área de igualdad y de prevención y erradicación de la violencia de género” y 1.2 “) Mantener el funcionamiento de los equipos de trabajo multidisciplinares como herramienta indispensable para que se alcance la igualdad en todas las áreas y espacios de la toma de decisiones de la comarca” se han logrado con éxito promoviendo la perspectiva de género en el análisis y la toma de decisiones en política.

Se ha logrado la actuación 2.1 “Fomento de la creación de espacios de encuentro y formación del personal político y técnico para la reflexión, el intercambio de experiencias y el fomento de buenas prácticas de igualdad, eliminación de la discriminación por razón de género y erradicación de la violencia hacia las mujeres.” por la creación de esos espacios de formación para desarrollar una política de igualdad de oportunidades.

Las actuaciones 3.1 “Aplicación del uso del lenguaje inclusivo en los formularios y solicitudes, destinadas a la ciudadanía en sus relaciones con la Administración” y 3.2 “Editar y difundir una guía sobre eliminación del lenguaje sexista e integrador que sirva de consulta y para ser utilizado por el personal y servicios de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín y de los Ayuntamientos que lo componen” centradas en fomentar el uso de un lenguaje no sexista a nivel organizativo, no se han logrado porque no se ha realizado la guía propuesta en la actuación 3.2.

Durante los años del plan en los procesos de estabilización en las Administraciones locales se han valorado los méritos relacionados con la igualdad. Por lo que, en este sentido la actuación 4.1 “Inclusión de contenidos de igualdad en los temarios de pruebas de selección de personal/ oposiciones de los distintos Ayuntamientos que conforman la Mancomunidad” si se ha logrado.

## 2. Información, Atención Y Asesoramiento A La Mujer

En este eje se han logrado todas las actuaciones propuestas, la labor del CIM está muy focalizada en este aspecto y así se demuestra en los datos expuestos al inicio del análisis.

### **3. Educación Y Coeducación**

La educación y sensibilización en igualdad tanto a nivel educativo como general es la principal apuesta económica del CIM, por lo que, se ha invertido bastante para lograr las actuaciones propuestas.

Aun así, la actuación 2.2 "Creación de una escuela de igualdad a nivel comarcal" no ha podido realizarse.

### **4. Reparto De Responsabilidades, Corresponsabilidad Y Conciliación**

Debido al análisis demográfico previo, viendo las dificultades de empleo de las mujeres en la Mancomunidad es importante recalcar varios aspectos de las actuaciones de este eje.

Por una parte, las actuaciones del objetivo 1 se logran. Las actividades se organizan en función de los horarios de la ciudadanía, coordinándose con las asociaciones del municipio en el que se realiza para establecer la agenda más apropiada. Además, cuando el presupuesto lo permite se ofrecen servicios de ludotecas, aunque no es una actividad que se realice de manera estandarizada por falta de recursos. Pero actualmente, se han creado dos servicios de ludoteca en algunos municipios, lo cual en futuras actuaciones se coordinará con esta entidad en función de la demanda del servicio.

En relación con el objetivo número 2 "Fomentar en la infancia y la juventud actitudes a favor de una cooperación equilibrada e igualitaria" las actuaciones 2.1, 2.2 y 2.3 si se realizan. Como este Centro de la Mujer actúa de forma mancomunada, aunque su sede social está en Dúrcal, habilitar un espacio para establecer una Casa de la Corresponsabilidad era complicada, porque implicaba que el alumnado de todos los centros educativos de la comarca tuviera que desplazar a Dúrcal para trabajar

sobre esta materia; por eso, en su lugar, se adquirió el material necesario para establecer la citada Casa de la igualdad, en cada uno de los Colegios, itinerante a demanda del profesorado.

Por otro lado, las actuaciones 3.1 “Ejecución de talleres para aprender a optimizar e incorporar una buena gestión del tiempo a nivel personal, familiar y social” y 3.2 “Realización de campañas de sensibilización sobre las ventajas de la conciliación y su resultado en las empresas, en colaboración de los distintos agentes empresariales de la comarca” no han podido realizarse, aunque el resto sí que se han logrado.

## **5. Violencia De Género**

Se han llevado a cabo las 14 actuaciones propuestas. El CIM versa un gran número de actividades a esta área. Actualmente, con los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, ha aumentado el número de intervenciones tanto a nivel individual como colectivo.

## **6. Salud Y Deporte**

El objetivo de fomentar la salud integral de las mujeres de la Mancomunidad ha tenido un gran éxito y demanda, cumpliendo con las 7 actuaciones propuestas.

## **7. Formación, Empleo Y Desarrollo Comarcal**

Aunque se han logrado los objetivos y actuaciones previstas, aun así, este eje esta más limitado por falta de recursos, realizándose un menor número de actuaciones en comparación a los demás.

## **8. Asociacionismo, Participación Social Y Empoderamiento**

Como se ha ido reflejando a lo largo del diagnóstico y así refleja la evaluación del CIM se observa cómo hay una fuerte participación social y asociacionismo de la ciudadanía, por lo que 9 de las actuaciones se cumplen.

la única actuación que no se ha cumplido es la 3.2 “Ejecución de actuaciones encaminadas a implicar a los hombres en la participación social, con el fin de que sean activos en la lucha por la igualdad y contra la violencia de género” aunque sí que se observa un incremento paulatino de la participación masculina, las trabajadoras del CIM, exponen su gran participación en campañas y videos de concienciación.

## **9. Cultura Y Medios De Comunicación**

Las actuaciones de este eje también se han logrado. Aunque, se expone como no se ha tenido un control de la actuación 1.5 “Rechazo de las letras de canciones vejatorias, discriminatorias o que promuevan la violencia de género, en los espacios de difusión musical (radios y televisiones locales), ferias, fiestas y eventos musicales” y por tanto se marca como no realizada. Además, la actuación 3.1 “Revisión de la publicidad que emitan los Ayuntamientos y la Mancomunidad para que no se incluyan imágenes estereotipadas y discriminatorias, cuidando la utilización de un lenguaje no sexista” no se ha realizado por la falta de casos que necesiten las intervenciones propuestas, por lo que esto es bastante positivo.

Podemos observar que las actuaciones propuestas del plan anterior se logran con éxito, algunas con menor actividad, pero quedando pendientes solo 8 actuaciones. Comentar la dificultad que han presentado por motivo de la pandemia en los años 2020 y 2021, por lo que el que alcanzar un 88,8% de ejecución del plan es óptimo y favorable.

## Conclusiones del diagnóstico del IV Plan de Igualdad tras elaborar la evaluación del III Plan de Igualdad del Valle de Lecrín.

Antes de entrar a exponer las conclusiones tenemos que poner de manifiesto que este III PIO se redactó en pleno confinamiento por el SARS-COVID 19, con la incertidumbre de si las actuaciones planificadas se podrían ejecutar o no, ni tampoco cuando se podrían llevar a cabo.

Una de las conclusiones principales que sacamos después del trabajo de evaluación del III PIOM, es el alto grado de consecución de los objetivos y acciones previstas (88,88 %). Y todo ello teniendo en cuenta que, en los años 2020 y 2021, gran parte de las actividades desarrolladas se vieron afectadas por las restricciones propias de la pandemia, siendo muy importante la labor de concienciación a través de campañas en redes y medios de comunicación. Ya en 2022 y 2023, el ritmo de intervención y actuación ha sido mucho más normalizado. Es por ello por lo que, a la vista de las dificultades de los dos primeros años, alcanzar un 88,88 % de ejecución nos parece un porcentaje óptimo. Creemos que se ha cumplido con un objetivo fundamental en la redacción, la pretensión de que el mismo fuese realista, en cuanto al diseño de objetivos y acciones en general, acorde con el trabajo que se lleva realizando en la comarca, ampliando la oferta y calidad del servicio prestado.

Se valora muy positivamente la implementación del III PIO, como un instrumento de planificación y evaluación de los objetivos planteados en materia de igualdad en la comarca y en los municipios, con dotación económica propia nutrida en su mayor parte por la Diputación de Granada y con una importante inyección económica a cargo de los Fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género, atribuidos a los municipios y gestionados a nivel mancomunado, lo que ha supuesto un mayor impacto, puesto que se ha podido rentabilizar mucho más, abarcando a un mayor número de población, evitando discriminaciones entre los distintos municipios de la comarca.

Otro de los éxitos y reconocimientos especiales, es el trabajo que se hace desde el CIM en colaboración con los centros educativos, para poder coeducar en igualdad y prevenir la violencia de género y el acoso sexual en la población más joven. La puesta en marcha del Grupo de trabajo en

materia de prevención de violencia de género en la infancia y la juventud ha sido un éxito, pues atendiendo a las necesidades detectadas por los/as docentes se han planificados las intervenciones anuales y se han dejado sentadas las bases para las futuras generaciones.

Hay que señalar la buena coordinación del CIM con las asociaciones de mujeres y la Federación que las engloba, en el planteamiento de objetivos comunes para trabajar la Igualdad de Oportunidades en la comarca. La implicación del movimiento asociativo es clave para la ejecución de gran parte de las intervenciones dirigidas a la ciudadanía.

Aunque existe voluntad política, es fundamental el apoyo técnico que se presta desde el CIM para conseguir que el Plan se ejecute. También es importante la buena relación entre las áreas de la Mancomunidad con competencias en políticas sociales (igualdad, servicios sociales, educación) permite el trabajo en equipo y la coordinación para la puesta en marcha de proyectos comunes, así como las responsables de las concejalías de Igualdad y alcaldías de los ocho municipios que en todo momento valoran las sugerencias del CIM para planificar las actuaciones en sus territorios municipales.

El III Plan recoge el trabajo que se realiza de atención personalizada a las mujeres, en particular, asesorándolas y prestándoles apoyo técnico en aquellas situaciones en las que sufren discriminación o mayor vulnerabilidad, como son las rupturas de pareja y la violencia de género. Gracias a los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de género, se ha podido contar con un equipo multidisciplinar al completo, pues se ha contado con una psicóloga, especialista en violencia de género, para tratar y asistir a las víctimas. Asimismo, se ha podido intervenir con los/as menores víctimas, mediante terapia asistida con perros, para trabajar la recuperación de los y las mismas en las graves consecuencias que para su salud y bienestar tiene la violencia machista.

Específicamente, en relación con las situaciones de violencia de género, se valora la Comisión de Seguimiento Violencia de Género, concretamente el Grupo de trabajo, formado por Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, SS.SS.CC., Centro de Salud, y el propio CIM como una de las herramientas más útiles para la coordinación y cooperación entre los distintos operadores, para proteger a las mujeres

víctimas del terrorismo de género y sus hijos e hijas; siendo importante la labor formativa anual que cada año se organiza para estos/as profesionales, abordando temas de interés para mejorar la prestación del servicio en cada área y fomentar la cualificación y la especialización de los/as mismos/as.

Por esta razón, el objetivo del presente plan será continuar y mantener la línea que ya se marcó con el pasado. Seguir trabajando en los objetivos y actuaciones pasadas, pero innovar en las actuaciones que no se lograron.

A rasgos generales se pretende potenciar las áreas de Reparto De Responsabilidades, Corresponsabilidad Y Conciliación; Imagen Y Medios De Comunicación y el área de Formación, Empleo Y Desarrollo Comarcal. Creándose además un nuevo eje llamado “Memorias femeninas” que potencia el conocimiento sobre la memoria histórica tanto de la mancomunidad como de la importancia de la mujer rural en ella.

## 6. ESTUDIO DE CASOS SIMILARES Y BUENAS PRÁCTICAS.

Como buenas prácticas y guía de referencia para elaborar un Plan Mancomunal de igualdad de oportunidades, se ha utilizado **el IV Plan Equilibra, Plan de igualdad de la comarca Valle del Guadalhorce vigente de 2023 a 2029.**

Además, también se tomará en cuenta los planes elaborados con anterioridad de la propia mancomunidad, pues como se ha comentado a lo largo de los epígrafes son un claro ejemplo de que funciona en la Mancomunidad y planta las bases de los recursos de esta.

El plan Equilibra es un plan complejo que se divide en 23 epígrafes, destacando y diferenciándose de los Planes de la Mancomunidad de los Valles de Lecrín, cabe destacar los siguientes puntos:

- **Resistencias y errores comunes:** aquí la mancomunidad plantea los errores y tópicos que se repiten a la hora de implantar el plan, lo cual dificulta aplicar la perspectiva de género en el desarrollo del territorio. Es un apartado resumido de las dificultades que han surgido en los últimos planes.
- **Misión, Visión y Valores:** este epígrafe se puede trasladar al apartado de principios rectores del plan mancomunal del Valle de Lecrín: Transversalidad, diversidad, participación, justicia social, coordinación e información, eficiencia y eficacia. El plan añade los valores de comunicación y transparencia y de cooperación y colaboración.
- **Implantación de la perspectiva de género en la política, planes y proyectos del GDR Valle del Guadalhorce:** el plan hace un análisis de la situación de forma práctica desarrollando actuaciones concretas mancomunales que promueve la igualdad de género, este apartado junto con el epígrafe de situación de las mujeres y diagnóstico podría corresponder con la evaluación y análisis del "Informe evaluación del III Plan de igualdad de

oportunidades PIO (Plan de Igualdad de Oportunidades) entre mujeres y hombres de la Mancomunidad de municipios del Valle de Lecrín".

- Los apartados de líneas de actuación, programas, cronograma y presupuesto corresponden al apartado de áreas de actuación, pero el Plan Equilibra planifica un primer boceto de las actuaciones en proyectos específicos.

Otro modelo de buenas prácticas puede ser el V Plan Municipal de Igualdad Ayuntamiento de Granada desarrollado por la concejalía de Igualdad. Aunque su vigencia haya finalizado es un buen ejemplo para seguir.

El Plan de igualdad del Ayuntamiento de Granada se organiza siguiendo el mismo índice que el III Plan de igualdad de oportunidades de la Mancomunidad del Valle de Lecrín. Sin embargo, varía levemente en algunos aspectos. Por un lado, se proponen los siguientes principios rectores:

1. **Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en cualquier ámbito de la vida política, social o económica. Este principio se corresponde al de equidad del pasado plan.
2. **Transversalidad o enfoque integrado de género**, lo cual consiste en aplicar la perspectiva de género en todas las actuaciones, medidas y políticas que se planteen.
3. **Eliminación de estereotipos y roles de género**, es el principal reto para aplicar y realizar las actuaciones del plan, eliminar los estereotipos y roles en la toma de decisiones.
4. **Corresponsabilidad social** que ponga en valor el trabajo de cuidados y contribuya a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Este principio rector es uno de los ejes que se quieren potenciar más en el nuevo plan que se está desarrollando, por lo que es interesante analizar este punto en el Plan de igualdad de Granada
5. **Diversidad**. El respeto a la diversidad es importante para abordar las necesidades e

intereses de las mujeres con dificultades, es decir, tener una visión interseccional con las medidas propuestas. Esta perspectiva está contemplada ya en los planes anteriores de la mancomunidad.

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

7. **Participación en todo el proceso:** diseño, ejecución y evaluación del Plan de Igualdad, de todas las personas y agentes que se identifiquen como relevantes. Esto lo aplican las trabajadoras del CIM en todas las acciones que toman, entre ellas, la creación del plan de Igualdad.

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

Por otro lado, los ejes transversales que desarrolla el Ayuntamiento de Granada no se aplican en este caso, siendo más eficaces los planteados ya en planes anteriores. Aun así, se puede incorporar los indicadores para facilitar y agilizar la consecución de objetivos y la evaluación de estos.

Por último, se va a utilizar la guía para elaborar planes locales de igualdad de la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP), para marcar los pasos a seguir de forma clara. Esta establece las siguientes fases:

1. **Investigación y Diagnóstico:** con el objetivo de Detectar cuáles son los problemas y definir las prioridades de actuación. Esta fase ya estaría completa en este punto
2. **Preparando el Plan:** identificar los ejes de actuación y definir y priorizar acciones. La fase que se está realizando ahora y que sigue de ejemplo el plan anterior.
3. **Aprobación e implantación del Plan:** esta fase consiste en desarrollar el Plan de Igualdad, comprende el seguimiento y la evaluación de las acciones.

## 7. PRINCIPIOS RECTORES.

Este Plan de igualdad desarrolla los siguientes principios rectores: Principio de transversalidad, diversidad, participación, justicia social, coordinación e información, eficiencia, eficacia, compromiso institucional y transparencia y calidad. Desarrollados de la siguiente forma:

### Transversalidad

La transversalidad, consiste en la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos tanto políticos como técnicos, aplicando en todas las actuaciones públicas la perspectiva de género.

La aplicación del principio de transversalidad requiere del análisis y conocimiento de la situación y posición de hombres y mujeres en cuanto a la participación política, económica y sociocultural, así como en el acceso y control de los recursos, usos del tiempo, valores sociales y derechos.

Por ello, reiteramos la importancia de aplicar la transversalidad de género como principal, enfocándola en la línea de los planes anteriores, considerando las realidades y desigualdades sistemáticas existentes en la ciudadanía de la mancomunidad. Pretendiendo con este principio elaborar una estrategia que palie y contribuya a que exista equidad de género en las políticas públicas. Por lo que se aplicara la perspectiva de género de forma activa en todos los ámbitos de actuación.

### Equidad

Buscando la equidad se pretende cubrir los problemas de las personas pertenecientes a grupos minoritarios, sobre todo aquellos en riesgo de exclusión. Esto implica atender a las necesidades y realidades particulares, tanto las necesidades idiosincrásicas como a las sociales para impulsar una sociedad más justa, buscando siempre la igualdad.

## Diversidad

Proponer la diversidad como un principio rector de actuación es apostar por reconocer que las mujeres no responden a una única seña de identidad. Hablar de diversidad es hablar de las muchas mujeres que, con un rasgo común de identidad que es el sexo y/o género, poseen además otros factores de identidad que complejizan su situación y posición particular como mujeres. Se hace imprescindible tener en cuenta la realidad de una comarca heterogénea, en la que conviven mujeres de distinta índole y con necesidades específicas.

La diversidad implica, por tanto, considerar las diferencias entre los grupos, ya que mujeres y hombres no son homogéneos. Tener en cuenta este principio rector supone valorar con igualdad las estas realidades heterogéneas e idear las medidas más adecuadas respecto a estas.

Los principios de respeto y valoración de las diferencias son los ejes de la diversidad. La diversidad implica aceptar y analizar las diferencias demográficas y sociales de nuestra ciudadanía en cuanto a sexualidad, identidad de género, raza etc. Atendiendo a cada una de estas diferencias y satisfaciendo sus necesidades sociales.

## Participación

Para implementar el IV Plan de Igualdad hay que contar con la implicación de todas las áreas con responsabilidades en el Plan, particulares, administraciones, instituciones y entidades de toda la mancomunidad.

La participación de las mujeres ha de entenderse necesariamente como un elemento imprescindible para el avance democrático, porque no hay democracia sin igualdad real, ni igualdad real sin el reconocimiento de las mujeres como iguales a todos los efectos. Pero también es cierto, que resulta imprescindible la complicidad de los hombres y su intervención activa en la consecución de este logro.

La participación debe estar presente en todas las fases del proceso, si en las primeras etapas no participan todos los actores interesados, las medidas desarrolladas no cubrirán sus necesidades particulares, poniendo trabas al fin último de lograr la igualdad.

La participación de las mujeres es un elemento imprescindible para el avance social, no se puede constituir una igualdad democrática si las mujeres no tienen un hueco real en la toma de decisiones, así pues, se busca que hombre y mujeres participen de forma igualitaria en todos los procesos democráticos.

## Justicia Social

La justicia social es la obligación y compromiso de las administraciones de conseguir la equidad entre su ciudadanía, impulsando las medidas para equilibrar a las personas desfavorecidas, en favor de que estas tengan igualdad de oportunidades y derechos.

Considerando que la justicia social parte del reconocimiento de la dignidad y de los Derechos Humanos, es el objetivo y persecución de esta Administración garantizar la igualdad en el goce dichos derechos, y por tanto impulsar medidas que eliminen toda forma de exclusión, en especial las que tengan por objeto anular el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Para ello se pondrán en marcha medidas para modificar patrones socioculturales de conducta, para combatir y eliminar los estereotipos y roles de género.

También, se coje del anterior plan la promoción de un modelo de ciudadanía que considere y favorezca la igualdad de género, la asunción de responsabilidades, la participación, el disfrute de los derechos civiles y sociales, el acceso a la vida y el fomento de recursos y servicios.

## Coordinación

La coordinación es esencial para perseverar en la consecución de la igualdad, empezando por la Mancomunidad, sus Ayuntamientos y el Centro de la Mujer y haciéndola extensiva a otras

Administraciones, instituciones y agentes sociales, para optimizar recursos y esfuerzos.

Este importante principio implica la programación y planificación conjunta de actuaciones, para la mejora de la atención a la ciudadanía, tanto cuantitativa como cualitativamente.

## Información

El acceso a la información es un derecho que ayudará a garantizar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y desarrollará a nivel comarcal.

La información, formación y sensibilización son una parte fundamental en el proceso de consecución de la igualdad de oportunidades para que mujeres y hombres; es prioritario conocer los derechos y deberes que nos corresponde a cada persona, la forma de ejercerlos y los recursos a nuestro alcance, para romper con los estereotipos y los comportamientos sexistas.

## Eficiencia

Como herramienta que medirá los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos, así como el coste, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales, humanos y cumplir con la calidad propuesta. Los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace uso de los recursos de manera óptima cumpliendo con las normas de calidad requeridas.

## Eficacia

Como en los anteriores planes se evaluarán los resultados alcanzados en función de los objetivos que se han propuesto. La mayor eficacia se logra cuando los objetivos y medidas propuestas se consiguen de manera sistemática.

## Compromiso Institucional

La Mancomunidad es la entidad encargada de gestionar el conjunto de las políticas públicas de igualdad de oportunidades; siendo una de las metas conseguir mayores niveles de bienestar social y facilitar una convivencia equilibrada entre la población. Para ello es imprescindible crear las condiciones que promuevan el desarrollo personal y social en igualdad de condiciones de mujeres y hombres, eliminando aquellos obstáculos que lo dificulten. Por todo ello, el compromiso institucional es básico, y debe servir de ejemplo, a la hora de abordar políticas de igualdad. Este compromiso abarca a todo el personal de la Mancomunidad, desde las y los representantes políticos de los distintos Ayuntamientos, al personal técnico, incluyendo también a las personas y entidades que forman parte de Consejos y Comisiones.

Por tanto, se considera el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres como un principio inherente a la Mancomunidad como institución, que debe ser asumido por cualquier persona que desarrolle una función en ella.

## Transparencia y calidad

Incluir la transparencia y calidad como principios rectores trasciende el mero compromiso con el principio de igualdad. No sólo indica ese compromiso, sino la disposición a favorecer el conocimiento por parte de la ciudadanía de cómo se materializa, en la práctica el mismo. Supone un esfuerzo por adaptar el modelo de gestión a las nuevas necesidades de la ciudadanía. El Plan de Igualdad permite trabajar en una cultura organizacional con enfoque de género orientada a la calidad y a la mejora de la gobernanza.

## 8. EJES DE INTERVENCIÓN Y ACTUACIONES.

### 8.1 Transversalidad De Género

#### Objetivo General

Dotar a todas las áreas, de herramientas e instrumentos para implementar políticas públicas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres de manera transversal y sistemática en la Mancomunidad del Valle de Lecrín.

#### Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
1. Incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas municipales y Mancomunadas	<b>Actuación 1.1</b> Compromiso político, económico y técnico para integrar la transversalidad de género y la prevención y erradicación de la violencia de género en todos los ámbitos de la gestión municipal y mancomunada.
	<b>Actuación 1.2</b> Fortalecer el papel del Centro de Información de la Mujer como organismo asesor en materia de igualdad dentro de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos.
	<b>Actuación 1.3</b> Mantener el funcionamiento de los equipos de trabajo multidisciplinares como herramienta indispensable para que se alcance la igualdad en todas las áreas y espacios de toma de decisiones de la comarca.
2. La Mancomunidad de Municipios garantizará la formación de su personal político y técnico para desarrollar una política de igualdad de oportunidades.	<b>Actuación 2.1</b> Desarrollo de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad para el

	<p>personal responsable, político o técnico, de la planificación de programas, planes y actuaciones de políticas locales y mancomunadas.</p>
<p>3. Fomento y promoción de un uso del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas e inclusivos en la documentación y comunicación municipales y de la Mancomunidad.</p>	<p><b>Actuación 3.1</b> Desarrollo de actividades de formación y sensibilización sobre el uso de una imagen y un lenguaje no sexista e inclusivo, teniendo en cuenta la diversidad de las mujeres.</p> <p><b>Actuación 3.2</b> Utilización de un lenguaje inclusivo en la denominación de las dependencias municipales y en toda la documentación elaborada por la Mancomunidad y Ayuntamientos que la componen (formularios, convenios, páginas web, redes sociales, etc.)</p>
<p>4. Incorporar la variable de género para la promoción de la igualdad, en los procesos administrativos, de gestión y contratación que se lleven a cabo en la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín y los Consistorios que la componen.</p>	<p><b>Actuación 4.1</b> Aplicación de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género.</p>

	<p><b>Actuación 4.2</b></p> <p>Inclusión como criterio de valoración, en las licitaciones, contrataciones y subvenciones que realicen las áreas municipales la inclusión de la perspectiva de género y/o medidas relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género en el proyecto propuesto</p>
	<p><b>Actuación 4.3</b></p> <p>Incorporar variables con perspectiva de género en todas las estadísticas, estudios, informes o cualquier otro documento de análisis que permitan realizar diagnósticos de la realidad diversificada de la población y de las situaciones de discriminación múltiple por razón de sexo.</p>
<p>5. Impulso de la participación del Consejo de la Igualdad, de la Mancomunidad de Municipios y, en su caso, de los Consejos Municipales</p>	<p><b>Actuación 5.1</b></p> <p>Promover a través del Consejo de Igualdad de la Mancomunidad de Municipios y, en su caso, de los Consejos Municipales, la coordinación para la elaboración de proyectos, actuaciones y actividades que se encaminen a la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.</p>
<p>6.Desarrollar una planificación urbanística desde una perspectiva de género interseccional que ponga en el centro los cuidados y la calidad de vida de las personas que la habitan.</p>	<p><b>Actuación 6.1</b></p> <p>Realización de actuaciones con perspectiva de género, dirigidas al personal de Urbanismo, Movilidad, Parques y Jardines</p> <p><b>Actuación 6.2</b></p> <p>Incorporación de nombres de mujeres al callejero, infraestructuras municipales o plazas, con objeto de cuidar que se proyecte el reconocimiento de las mujeres en los pueblos.</p>

## 8.2 Información, Atención Y Asesoramiento A Mujeres

### Objetivo General

Prestar la información, atención integral y el asesoramiento personal a las mujeres y su entorno por la especial situación de discriminación que sufren.

### Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
<p>1. Desarrollar el servicio de atención e intervención personalizada que presta el Centro de Información a la Mujer, como organismo especializado en igualdad y en la lucha contra la violencia de género, para dar respuesta a la demanda de las mujeres de la comarca.</p>	<p><b>Actuación 1.1</b></p> <p>Prestar un servicio integral y multidisciplinar, social, jurídico y psicológico, especializado y de calidad, capaz de dar respuesta a las demandas de las usuarias.</p>
	<p><b>Actuación 1.2</b></p> <p>Realizar un plan de intervención personalizado para cada usuaria atendiendo a las demandas sociales, jurídicas y psicológicas que soliciten, para mejorar su calidad de vida, y la de las personas que dependen de ellas.</p>
	<p><b>Actuación 1.3</b></p> <p>Establecimiento de cauces y protocolos de comunicación, colaboración y coordinación entre los Servicios Sanitarios, Servicios Sociales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, recursos asistenciales, etc., para mejorar la atención psicoterapéutica, social y jurídica de las víctimas de violencia de género, de prostitución, trata y otras formas de explotación sexual.</p>

#### **Actuación 1.4**

Difundir a través de campañas, publicidad, libros de las fiestas, webs municipales, medios de comunicación, etc., los contactos, horarios y lugares de atención del Centro de la Mujer en los distintos municipios, para facilitar el acceso a este recurso de las mujeres de la comarca que lo soliciten.

#### **Actuación 1.5**

Actualización de los recursos en materia de igualdad y violencia de género en las webs municipales, difundiendo la cartera de servicios relacionados con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Mancomunidad

## 8.3 Educación Y Coeducación

### Objetivo General

Garantizar la educación en igualdad y diversidad en la comunidad educativa, así como en la población general.

### Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
<p>1. Fomentar, a través de propuestas educativas, el cambio de modelo de socialización patriarcal al modelo feminista, para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres</p>	<p><b>Actuación 1.1</b> Favorecer una educación y desarrollo libre de roles y estereotipos de género, a través de campañas formativas y de sensibilización, dirigidas a alumnado, profesorado, AMPAS, padres, madres y tutores, monitores y educadores</p> <p><b>Actuación 1.2</b> Facilitar talleres y actividades formativas dirigidas a la comunidad educativa (alumnado, profesorado, AMPAS, etc.) para la convivencia pacífica, fomento de relaciones afectivo-sexuales sanas y la prevención de cualquier tipo de violencia hacia las mujeres.</p> <p><b>Actuación 1.3</b> Fomento de actividades lúdicas (cuentacuentos, juegos, teatro, concursos, etc.) destinadas a menores y jóvenes de la comarca, con contenidos que promuevan la igualdad entre ambos sexos.</p>
<p>2. Colaboración y coordinación entre los agentes educativos y el Centro de la Mujer para planificar y ejecutar acciones encaminadas a fomentar la coeducación., prevención de la</p>	<p><b>Actuación 2.1</b> Asesoramiento y apoyo desde el Centro de Información a la Mujer a la comunidad educativa reglada y no reglada diseñando y</p>

violencia de género y atención a las posibles víctimas

planificando las actuaciones de coeducación y atención a aquellos casos en los que se detectan situaciones de violencia hacia las mujeres.

### **Actuación 2.2**

A través del Grupo de Coordinación en materia de prevención de la violencia de género en la infancia y la juventud de la Mancomunidad de Municipios de Valle de Lecrín, diseñar de forma coordinada la planificación de las actuaciones educativas y coeducativas para cada curso escolar.

### **Actuación 2.3**

Participación en las Comisiones Técnicas locales de Infancia y Adolescencia donde se coordinan y desarrollan acciones para garantizar la protección y el bienestar de niños, niñas y adolescentes de los municipios.

## 8.4 Violencia de Género

### Objetivo General

Contribuir a la erradicación de la violencia de género en todas sus manifestaciones y formas, fortaleciendo las acciones en todos los niveles de actuación e implicando a entidades y ciudadanía.

### Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
<p>1. Garantizar la atención integral y especializada a las víctimas de la violencia de género.</p>	<p><b>Actuación 1.1</b></p> <p>Acompañamiento, atención y seguimiento individualizada a las mujeres y a sus hijos en su recuperación social, jurídico y psicológico y fomento de su autonomía personal, mediante el servicio especializado del Centro de Información a la Mujer.</p>
	<p><b>Actuación 1.2</b></p> <p>Garantizar la atención a las mujeres víctimas de violencia de género en situación de emergencia, y, en su caso, a los y las menores a su cargo, con especial atención, a aquellas situaciones con especial vulnerabilidad, por la interseccionalidad por otro tipo de discriminaciones, por razón edad, discapacidad, etnia, nacionalidad, etc.</p>
	<p><b>Actuación 1.3</b></p> <p>Proporcionar a las víctimas toda la información actualizada necesaria para conocer los recursos existentes ante las situaciones de violencia a través de la guía de recursos de la comarca y de las distintas Administraciones.</p>
	<p><b>Actuación 1.4</b></p>

	<p>Priorizar el acceso de las mujeres víctimas de violencia de género a las bolsas de empleo municipales, talleres ocupacionales, ayudas, becas y promoción pública de viviendas sociales.</p>
<p>2. Consolidar la coordinación y cooperación entre los/las profesionales y administraciones que actúan en la prevención y atención a las víctimas de la violencia de género.</p>	<p><b>Actuación 1.5</b></p> <p>Derivación de las mujeres víctimas de violencia de género, víctimas de trata y prostitución, para su inclusión en los programas específicos para facilitar su inserción sociolaboral, desarrollados por los servicios especializados en el empleo y autoempleo, como son Andalucía Orientación, CADE, SEPE, SAE o cualquier otra entidad que trabaje en la materia.</p> <p><b>Actuación 2.1</b></p> <p>Elaboración de protocolos de actuación y coordinación de los miembros de la Comisión de Seguimiento de Violencia de Género de la comarca, para determinar los criterios de prevención, detección y atención entre los profesionales de los servicios que atienden a las víctimas de violencia de género.</p> <p><b>Actuación 2.2</b></p> <p>Organizar la formación continua y especializada en violencia de género para el personal y los servicios que atienden las víctimas en la comarca, que contemplen las diferentes manifestaciones de la violencia machista.</p>
<p>3. Desarrollar medidas de sensibilización dirigidas a toda la población para la prevención de la violencia contra las mujeres y fomentar su implicación en la erradicación de esta.</p>	<p><b>Actuación 3.1</b></p> <p>Realizar actuaciones que permitan la adquisición de una mayor conciencia social colectiva y posicionamiento contra las violencias machistas</p>

**Actuación 3.2**

Difusión entre la ciudadanía los recursos para la atención a las víctimas de violencia de género en la comarca y las pautas de actuación básica, para implicarlos en la denuncia y rechazo social.

**Actuación 3.3**

Planificación y puesta en marcha de formación dirigidas a la comunidad educativa, para la prevención y abordaje en casos de violencia de género.

**Actuación 3.4**

Desarrollo de campañas o acciones de sensibilización para prevenir agresiones sexuales u otras formas de violencias machistas, dirigidas preferentemente a los hombres, especialmente a los adolescentes y jóvenes aportando referentes en masculinidades igualitarias.

**Actuaciones 3.5**

Implementación de actuaciones de sensibilización y formación sobre protocolos para la detección precoz de violencias machistas, en especial, el acoso y las agresiones sexuales, dirigidos al personal de servicios municipales, Asociaciones de Mujeres, personal de espacios de ocio y recreativos, deportes, clubs, entidades, ONG, organismos e instituciones públicas o privadas, etc.

**Actuaciones 3.6**

Ubicar Puntos Violeta durante la celebración de las fiestas, ferias, festivales, conciertos u otros eventos con gran presencia de población joven para la sensibilización y prevención en materia

de agresiones sexuales y, en su caso, la atención de las víctimas de dichas agresiones.

## 8.5 Salud y Deporte

### Objetivo General

Mejorar, a través de la promoción de hábitos de vida saludable, el bienestar físico, psíquico y emocional de las mujeres, desde una perspectiva integral y comunitaria, y favorecer a la participación en las actividades deportivas y saludables de toda la ciudadanía.

### Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
<p>1. Contribuir a la mejora de la salud integral de las mujeres.</p>	<p><b>Actuación 1.1</b></p> <p>Organización de acciones formativas específicas para profesionales de la salud desde una perspectiva feminista e interseccional para romper con la mirada androcéntrica y patriarcal de la sanidad y su praxis, que permita detectar situaciones de vulnerabilidad (trastornos alimenticios, situaciones de violencia machista, adicciones.) en mujeres, adolescentes y niñas.</p> <p><b>Actuación 1.2</b></p> <p>Diseño y ejecución de acciones formativas sobre salud sexual y reproductiva (jornadas, talleres, campañas) dirigidas a la juventud, haciendo énfasis en la prevención de embarazos en adolescentes, uso y abuso de la pornografía, consentimiento, diversidad afectivo sexual y gestión de emociones.</p> <p><b>Actuación 1.3</b></p> <p>Fomento del autocuidado y la mejora de la salud en la mujer desde una perspectiva preventiva y no paliativa, a través de programas holísticos de hábitos saludables.</p>

**Actuación 1.4**

Llevar a cabo actuaciones de autocuidado y sexualidad dirigidas a mujeres con discapacidad, en colaboración con la Asociación a favor de las personas con discapacidad intelectual VALE, así con cualquier otra que trabaje en este tema en la comarca.

**Actuación 1.5**

Diseño y difusión de campañas que promuevan la superación de los estereotipos sexistas en torno al cuerpo y la imagen, para prevenir trastornos de alimentación u otros que afecten a la autoestima y la salud mental de las mujeres; así como en las distintas etapas de la edad adulta (planificación familiar, detección precoz de cáncer de mama y útero, menopausia, ...); y prevención de adicciones en mujeres, especialmente adolescentes y jóvenes, como factor que incrementa la vulnerabilidad en las relaciones de pareja.

2. Fomentar el deporte como motor de igualdad, creando espacios de bienestar en el desarrollo de la actividad deportiva.

**Actuación 2.1**

Desarrollo de actividades de sensibilización para diversificar la práctica deportiva, individual y en equipo, de las mujeres según edades y capacidades.

**Actuación 2.2.**

Impartir acciones formativas para fomentar la participación y el liderazgo niñas y mujeres y la igualdad de género en el deporte (fomentando su desempeño como árbitras, entrenadoras, gestoras, directoras, entre otras).

### **Actuación 2.3**

Visibilizar a las mujeres que destacan y han destacado en el ámbito deportivo de la comarca.

### **Actuación 2.4**

Desarrollo de medidas de sensibilización contra la violencia de género en las actividades deportivas y mejora de espacios deportivos para su consideración como lugares seguros y libres de violencias machistas.

### **Actuación 2.5**

Impulsar la creación de un protocolo de Tolerancia Cero ante los insultos y actitudes sexistas, así como de prevención e intervención del acoso sexual en las instalaciones municipales y en el desarrollo de actividades y encuentros deportivos.

### **Actuación 2.6**

Realización de acciones para incrementar la participación de las mujeres y de los hombres en los deportes que están subrepresentadas/os.

## 8.6 Asociacionismo, Participación Social Y Empoderamiento

### Objetivo General

Favorecer la participación social de las mujeres como un vehículo de integración y empoderamiento, así como de los hombres, como parte fundamental para la consecución de la igualdad, todo ello con la finalidad de contribuir al bienestar individual y social.

### Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
<p>1. Apoyar el tejido asociativo femenino y, a las mujeres en general, para favorecer la participación de estas en los distintos ámbitos de la vida social de la comarca.</p>	<p><b>Actuación 1.1</b></p> <p>Prestar asesoramiento y apoyo técnico a las AA.MM. de la comarca, así como a la Federación que las aglutina; formándolas para la gestión de proyectos.</p>
	<p><b>Actuación 1.2</b></p> <p>Organización de acciones formativas encaminadas a disminuir la brecha digital en socias de las AA.MM., para propiciar una mayor autonomía a la hora de llevar a cabo trámites burocráticos, acceso a la cultura digital, cursos online, etc.</p>
	<p><b>Actuación 1.3</b></p> <p>Formación a las Asociaciones de Mujer para impulsar la participación ciudadana de la acción social y el feminismo como herramientas de transformación social.</p>
	<p><b>Actuación 1.4</b></p> <p>Generar espacios de coordinación para la puesta en marcha de proyectos que promuevan la construcción de redes entre distintas Asociaciones de Mujeres, para la colaboración</p>

	<p>en la planificación y ejecución de actividades para la comarca.</p>
<p>2. Ejecución de acciones que fomenten la autonomía y empoderamiento de las mujeres.</p>	<p><b>Actuación 2.1</b></p> <p>Realizar talleres de liderazgo y empoderamiento destinados a mujeres para fomentar su participación en los espacios públicos de toma de decisiones, a nivel municipal, comarcal, provincial, autonómico y estatal, y facilitarles información de los puestos decisivos a los que pueden acceder personalmente o bien asociadas o federadas, prestándole apoyo técnico.</p> <p><b>Actuación 2.2</b></p> <p>Organización de acciones formativas que fomenten la autonomía y la autoestima, el empoderamiento y la sororidad entre mujeres.</p> <p><b>Actuación 2.3</b></p> <p>Desarrollo de acciones (campañas, jornadas, encuentros, etc.) que impulsen la superación de estereotipos negativos, así como la prevención de discriminación a mujeres que presenten diversidad funcional y/o migrantes, desde una perspectiva feminista intercultural.</p>
<p>3. Promover la implicación de las mujeres jóvenes y de los hombres en la promoción de la igualdad.</p>	<p><b>Actuación 3.1</b></p> <p>Sensibilizar a las chicas y mujeres jóvenes en la necesidad de formar parte del movimiento asociativo feminista, como espacio imprescindible para avanzar en la consecución real de la igualdad.</p> <p><b>Actuación 3.2</b></p> <p>Favorecer la creación de entornos de reflexión para hombres de todas las edades, para el cambio de modelo de masculinidad, así como</p>

	<p>para que sean activos en la igualdad y en la lucha por la erradicación de la violencia de género.</p>
<p>4. Concienciar sobre el ecofeminismo, como movimiento social para la protección, preservación y aprovechamiento sostenido de los recursos naturales y el medioambiente.</p>	<p><b>Actuación 4.1</b></p> <p>Realizar acciones formativas sobre ecofeminismo, que valoren el papel que las mujeres desempeñan en la gestión y aprovechamiento de los recursos naturales, el consumo responsable y el cuidado de la naturaleza.</p> <p><b>Actuación 4.2</b></p> <p>Puesta en marcha de actuaciones que promuevan la visibilidad de las mujeres y su papel en el medio rural, como activo positivo para contrarrestar el problema de la despoblación de nuestros municipios más pequeños.</p>

## 8.7 Formación, Empleo Y Desarrollo Comarcal

### Objetivo General

Contribuir al desarrollo económico y empresarial de la comarca, promoviendo la formación de las mujeres, así como su incorporación, permanencia y promoción en el mercado laboral.

### Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
<p>1. Asesorar, sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo, tanto a las entidades públicas como privadas</p>	<p><b>Actuación 1.1</b></p> <p>Prestar el asesoramiento técnico necesario para incorporar la igualdad de oportunidades en las Administraciones locales y el tejido empresarial de la comarca, así como para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas.</p> <p><b>Actuación 1.2</b></p> <p>Ofrecer talleres y reuniones para la sensibilización, promoción y formación de la perspectiva de género en las entidades públicas para la búsqueda de empleo y autoempleo, empresas, etc.</p>
<p>2. Fomentar el acceso al mercado laboral de las mujeres tanto por cuenta propia como ajena.</p>	<p><b>Actuación 2.1</b></p> <p>Participar en la difusión, organización y realización de cursos de formación laboral y prácticas en empresas dirigidas, en general, a la empleabilidad de las mujeres de la comarca y, en particular, a aquellas con dificultades en el acceso al empleo, tales como paradas de larga duración, jóvenes, mayores de 45 años, con diversidad funcional, minorías étnicas, extranjeras y víctimas de la violencia de género.</p> <p><b>Actuación 2.2</b></p>

	<p>Difundir, organizar y realizar talleres y actividades que formen a las mujeres de la comarca, sobre el emprendimiento y el autoempleo.</p>
	<p><b>Actuación 2.3</b></p> <p>Promover aquellas actividades que fomenten la formación en nuevos yacimientos de empleo y autoempleo en el ámbito rural, con el fin de contribuir a que las mujeres y, en especial, las jóvenes se mantengan en sus pueblos y ayudar así a restar impacto al fenómeno de la “España vaciada”.</p>
	<p><b>Actuación 2.4</b></p> <p>Impulsar la digitalización de los negocios, ofreciendo actividades y recursos para adquirir habilidades en las nuevas tecnologías.</p>
	<p><b>Actuación 2.5</b></p> <p>Promover una red de negocios y comercios locales para la cooperación y colaboración, favoreciendo una red de apoyo de mujeres emprendedoras y empresarias.</p>
	<p><b>Actuación 2.6</b></p> <p>Promover charlas, encuentros y reuniones de empresarias y emprendedoras para favorecer la comunicación y el apoyo en el emprendimiento.</p>
<p>3. Defender los derechos laborales de las mujeres para alcanzar mejoras en las condiciones de trabajo</p>	<p><b>Actuación 3.1</b></p> <p>Ofrecer asesoramiento a las mujeres sobre sus derechos laborales y las vías de denuncia ante cualquier situación de discriminación por razón de sexo y acoso sexual en el ámbito laboral.</p>
	<p><b>Actuación 4.1</b></p>

4. Establecer espacios de coordinación desde el Centro de Información a la Mujer con los servicios relacionados con el empleo que se prestan en la distintas Administraciones.

Canalizar las demandas de autoempleo a los servicios especializados en la comarca y en la provincia.

#### **Actuación 4.2**

Dirigir las demandas de empleo al Servicio Andalucía Orienta de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín, así como el SAE y el SEPE.

#### **Actuación 4.3**

Organizar reuniones de coordinación con el Servicio Andalucía Orienta de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín, así como el SAE y el SEPE y otras entidades de interés para ayudarlos a integrar la perspectiva de género y favorecer el acceso al empleo de las mujeres que acudan a estos.

## 8.8 Imagen Y Medios De Comunicación

### Objetivo General

Promocionar en los medios de comunicación una imagen no estereotipada de hombres y mujeres.

### Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
<p>1. Promover a través los medios de comunicación locales y redes sociales municipales actuaciones para erradicar los estereotipos y desigualdades existentes entre mujeres y hombres.</p>	<p><b>Actuación 1.1</b></p> <p>Emisión en los medios de comunicación municipales de programas de divulgación, sensibilización e información sobre la igualdad de género, corresponsabilidad y erradicación de la violencia de género.</p>
	<p><b>Actuación 1.2</b></p> <p>Publicación en la prensa comarcal artículos que conciencien a la sociedad sobre las situaciones de discriminación por razón de sexo, a fin de conseguir un cambio de mentalidad, así como la difusión de actuaciones que promuevan la igualdad y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.</p>
	<p><b>Actuación 1.3</b></p> <p>Realización de actuaciones de sensibilización para mejorar el tratamiento informativo de la violencia de género dirigida a profesionales de los medios de comunicación de la comarca.</p>
	<p><b>Actuación 1.4</b></p> <p>Difundir en las redes sociales de las entidades locales todas las acciones que lleven a cabo en materia de igualdad dichas entidades.</p>

#### **Actuación 1.5**

Promover la inclusión en las webs municipales de un apartado dedicado al Área de Igualdad publicitando las medidas, acciones y políticas de igualdad, de manera que sea accesible a toda la ciudadanía y al personal implicado en su ejecución.

#### **Actuación 1.6**

Revisión de la publicidad que emitan los Ayuntamientos y la Mancomunidad para que no se incluyan imágenes estereotipadas y discriminatorias, cuidando la utilización del lenguaje no sexista.

## 8.9 Memorias Femeninas

### Objetivo General

Visibilizar la aportación y relevancia de las mujeres a lo largo de la historia, especialmente, en los municipios de la comarca del Valle de Lecrín.

### Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
<p>1. Visibilizar el trabajo de las mujeres, en el pasado y en el presente, a través de la consulta de fuentes orales, bibliográficas y documentales.</p>	<p><b>Actuación 1.1</b></p> <p>Organización de actividades relacionadas con la investigación para la recuperación del desempeño en distintas áreas cultural y/o científica de las mujeres.</p>
	<p><b>Actuación 1.2</b></p> <p>Apoyar iniciativas que promuevan la recuperación de la memoria histórica de las mujeres.</p>
	<p><b>Actuación 1.3</b></p> <p>Impulsar las muestras artísticas que promuevan la igualdad y la prevención de la violencia de género.</p>
	<p><b>Actuación 1.4</b></p> <p>Puesta en marcha y promoción de museos y talleres donde se expongan los productos, acciones, trabajos, etc. que han realizado las mujeres para sus municipios; como homenaje a las mujeres rurales. (Museos huella).</p>
	<p><b>Actuación 1.5</b></p> <p>Fomentar la animación a la lectura desde la perspectiva de género en los distintos clubs de lectura existentes en la comarca y los de creación nueva.</p>

	<p><b>Actuación 1.6</b></p> <p>Dar a conocer rutas que pongan en valor la aportación de las mujeres al patrimonio cultural y a la historia, especialmente en la comarca; visitando lugares tradicionalmente femeninos, visibilizando a mujeres ilustres o que han marcado una diferencia en su entorno.</p>
<p>2. Reivindicar el papel activo de las mujeres en el desarrollo económico y social de las localidades con su contribución tanto al trabajo productivo como al reproductivo.</p>	<p><b>Actuación 2.1</b></p> <p>Realización de programas en los medios de comunicación local en los que las mujeres sean las protagonistas, tanto en la temática como en la participación, proponiendo modelos de mujeres en puestos de responsabilidad y/o de relevancia social.</p>
	<p><b>Actuación 2.2</b></p> <p>Organizar talleres y charlas donde se conmemoren los logros, acciones y contribuciones de las mujeres en la mancomunidad.</p>
	<p><b>Actuación 2.3</b></p> <p>Promoción de foros y redes de difusión donde las mujeres puedan expresar sus historias y acciones, así como compartir inquietudes. Estos canales de difusión pueden compartir las experiencias de mujeres de la mancomunidad, donde se exponga la historias y contribuciones de las mujeres a lo largo de la historia.</p>

3. Valorar el trabajo realizado en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contra la violencia de género en la comarca

#### Actuación 3.1

Reconocimiento público de la labor de personas, entidades o instituciones que trabajan por la igualdad entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género.

## 8.10 Reparto De Responsabilidades, Corresponsabilidad Y Conciliación

### Objetivo General

Fomentar la conciliación, la corresponsabilidad y el reparto equitativo de roles, promoviendo actuaciones para su consecución.

### Objetivos Específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTUACIONES
<p>1. Impulsar y facilitar medidas para promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p>	<p><b>Actuaciones 1.1</b></p> <p>Adaptar los horarios de ejecución de las actividades, actuaciones, talleres, formación, etc., organizadas por los Ayuntamientos y Mancomunidad para que se fomente la participación de las mujeres y sean compatibles con la vida familiar, laboral y personal.</p>
	<p><b>Actuación 1.2</b></p> <p>Creación y difusión de campañas de sensibilización que visibilicen a mujeres desarrollando empleos tradicionalmente masculinizados y a hombres desempeñando empleos tradicionalmente feminizados.</p>

	<p><b>Actuación 1.3</b></p> <p>Incremento de actividades de ocio y tiempo libre gratuito durante el periodo vacacional y horarios extraescolares, que faciliten el cuidado de menores de edad.</p>
<p>2. Fomentar en la infancia y la juventud, actitudes a favor de una cooperación equilibrada e igualitaria en el ámbito privado y público.</p>	<p><b>Actuación 1.4</b></p> <p>Realización de campañas de sensibilización sobre la paternidad responsable y compartida, trabajos de cuidado, dirigidas a los hombres para su mayor implicación y a las mujeres para la disminución de la sobrecarga.</p>
<p>3. Concienciar a la población general sobre la corresponsabilidad, el reparto de tareas y la autonomía personal.</p>	<p><b>Actuación 2.1</b></p> <p>Organización de talleres y actividades que promuevan la autonomía personal de hombres y mujeres, fomentando su participación en los cuidados y en las labores del hogar (limpieza, organización, compras, reparaciones domésticas, etc.).</p>
	<p><b>Actuación 2.2</b></p> <p>Facilitar el uso del material de la casita de la igualdad de la Mancomunidad a todos los centros educativos de la comarca, para su uso y aprendizaje de las labores doméstica.</p>
	<p><b>Actuación 3.1</b></p> <p>Ejecución de talleres para aprender a optimizar e incorporar una buena gestión del tiempo a nivel personal, familiar y social.</p>
	<p><b>Actuación 3.2</b></p> <p>Realización de campañas de sensibilización sobre las ventajas de la conciliación y su resultado en las empresas, en colaboración de los distintos agentes empresariales de la comarca.</p>

### Actuación 3.3

Organización de actuaciones para visibilizar el trabajo imprescindible y no remunerado desarrollado en el hogar y para desligar a las mujeres de la responsabilidad que tradicionalmente se asigna por razón de su género y visibilizar a referentes en masculinidades igualitarias.

## 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La evaluación será un proceso que nos permitirá la recopilación, procesamiento y análisis de la información del conjunto de actividades planificadas y puestas en marcha para alcanzar los resultados, podremos comprobar cómo se desarrollan las actuaciones previstas contenidas en el Plan, al tiempo que nos aportará la información sobre los objetivos cumplidos. Los procesos de evaluación van a implicar:

1. Realizar un seguimiento para obtener información sobre la ejecución y apoyar la toma de decisiones durante el desarrollo de las actividades.
2. Obtener resultados acerca de las actuaciones realizadas, visibilizando las consecuencias deseadas y no deseadas de los procesos que se han puesto en marcha.

Considerando el periodo de vigencia de este Plan es imprescindible realizar un seguimiento y evaluación de las diferentes medidas y actuaciones, lo que permitirá conocer el grado de cumplimiento de objetivos y actuaciones y su impacto en la población. También será fundamental realizarlo anualmente, e incluso permanentemente durante todo año, lo que permitirá corregir y mejorar pertinentes para su adaptación continua.

### 9.1 Fases y Metodología del seguimiento y la evaluación

Para poder realizar la evaluación planteada, es necesario establecer un procedimiento sistemático de seguimiento que permita organizar el trabajo, recoger la información y valorar la misma. El proceso será el siguiente:

**Planificación anual de las actuaciones:**

Esta programación se realizará a principios de año, a través de un proyecto de previsión, previas reuniones de coordinación con el personal técnico y político de la Mancomunidad y Ayuntamientos, movimiento asociativo, responsables de los planes de igualdad de los centros educativos, agentes de juventud, etc., e incluirá:

- Programación técnica: justificación desde la perspectiva de género, objetivos, contenidos, población destinataria, etc., así como los y las profesionales que ejecutan la acción.
- Partida presupuestaria destinada a su ejecución.

### Evaluación continua y periódica

- En esta fase, se examinará el trabajo realizado cada año, para ello se elaborará una memoria anual que recojan las actuaciones realizadas, recursos empleados y el grado de cumplimiento de los objetivos, así como su impacto en la comarca.
- Al finalizar cada actividad, se evaluarán con los participantes y los/as profesionales que estén al frente, para obtener las conclusiones e impresiones de la evolución de la actuación.
- Reuniones periódicas, con las concejalías de Igualdad y Alcaldías de los Ayuntamientos, así como con la Presidencia y la persona responsable del Área de igualdad de la Mancomunidad, con el fin de hacer un seguimiento y recabar información de las actividades que anualmente se están llevando a cabo y el impacto que están teniendo en los distintos municipios donde se desarrollan.

### Evaluación final del Plan.

Además de la valoración periódica del Plan, se realizará una evaluación final, concluida la vigencia de este.

La recogida de información se realizará con diferentes técnicas que permitan la obtención de información cuantitativa y cualitativa y a través de memorias que se realizarán cada año. Lo que permitirá medir el grado de cumplimiento de los objetivos que rigen este Plan de Igualdad.

Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos para la medición de los indicadores y así poder evaluar la evolución y el impacto:

- Qué se ha hecho y cómo.
- Grado de cumplimiento de los objetivos.
- Qué se ha conseguido.
- Percepción de la implementación de la perspectiva de género.
- Procesos de trabajo.
- Barreras y obstáculos.
- Propuestas de mejora.
- Toda la información irá desagregada por sexo.

Todos estos datos se recogerán en un informe final cuyas conclusiones permitirán definir y reforzar futuras líneas de actuación, atendiendo a aquellas que hayan resultado más positivas, reformulando o replanteando otras nuevas, que sean precisas para diseñar el V Plan.

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

IV Plan Equilibra, Plan de igualdad de la comarca Valle del Guadalhorce vigente de 2023 a 2029:

<file:///C:/Users/sebas/Downloads/iv%20plan%20equilibra%202023-2029%20version%202.pdf>

III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD  
DE MUNICIPIOS DEL VALLE DE LECRÍN 2020-2023:

<file:///C:/Users/sebas/Downloads/3-plan-igualdad-valle.pdf>

Informe evaluación del III Plan de igualdad de oportunidades PIO (Plan de Igualdad de Oportunidades)  
entre mujeres y hombres de la Mancomunidad de municipios del Valle de Lecrín

V Plan Municipal de Igualdad Ayuntamiento de Granada desarrollado por la concejalía de Igualdad

[https://www.granada.org/inet/wordenanz.nsf/d1ba605cd85e1cc9c1256e280064a252/0e31185103297c44c12582d50033ad13/\\$FILE/Publicaci%C3%B3n%20VPlanIgualdad%202018-2022.pdf](https://www.granada.org/inet/wordenanz.nsf/d1ba605cd85e1cc9c1256e280064a252/0e31185103297c44c12582d50033ad13/$FILE/Publicaci%C3%B3n%20VPlanIgualdad%202018-2022.pdf)

GUÍA PARA ELABORAR PLANES LOCALES DE IGUALDAD Federación Aragonesa de Municipios,  
Comarcas y Provincias (FAMCP)

<https://www.famcp.es/wp-content/uploads/Agente-de-Igualdad-FAMCP-DEF.pdf>

## 11. ANEXOS.

Anexo I: Informe Evaluación Del III PIO De Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres De La Mancomunidad De Municipios Del Valle De Lecrín.

### Índice

1. INTRODUCCIÓN
2. III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD VALLE DE LECRÍN 2020-2023
3. ENFOQUE METODOLÓGICO EMPLEADO EN LA EVALUACIÓN DEL PLAN
4. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## INTRODUCCIÓN

El presente informe, recoge los resultados del trabajo de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín 2020-2023 (en adelante el III PIO). Con este trabajo pretendemos evaluar la labor desarrollada en relación con las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín, en colaboración con diferentes instituciones públicas y agentes sociales de los municipios que la componen, todo ello enmarcado dentro del citado Plan.

El proceso de evaluación se realiza revisando las memorias de actuaciones ya actividades ejecutadas en los 4 años de vigencia, a fin de tener un diagnóstico de cómo ha sido su implementación y determinar qué áreas precisan su refuerzo en el IV Plan pendiente de redactar y poner en marcha, para los siguientes 6 años (2024-2029).

El III PIO se desarrolló con una intención de ajustarse a uno objetivos realizables y no inalcanzables, como ya ocurrió con los dos anteriores Planes (2012/2015 y 2016/2019), afianzando actuaciones que se ejecutan y que son imprescindibles mantener e imponiendo nuevos objetivos que permitan alcanzar nuevas metas en la eliminación de las distintas formas de discriminación que por razón de sexo sufren las mujeres.

Consideramos esencial conocer la naturaleza y el alcance de las actuaciones que se diseñaron y se han realizado, a fin de examinar las materias en las que se ha trabajado, la población a la que se ha llegado, los instrumentos y los/as agentes con los que se ha trabajado o los medios invertidos; para así evaluar, consecuentemente, la metodología, los obstáculos, los logros y las carencias, a efectos de reflexionar e influir en la planificación, criterios, oportunidades de mejora y prioridades que han de seguir actuando sobre estas políticas, de cara a la elaboración de un tercer plan de igualdad de oportunidades.

Con ese objetivo se elabora el presente informe, imprescindible para conocer el impacto que ha tenido en la sociedad de la comarca del Valle de Lecrín la implementación de este, para construir un nuevo guion que marque las pautas para la eliminación desigualdades para los próximos seis años.

### III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD VALLE DE LECRÍN

El III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín ha pretendido ser la **guía** para llevar a cabo el trabajo que realiza la Mancomunidad del Valle de Lecrín durante el periodo 2020-2023, dirigiéndose a profesionales, asociaciones, madres, padres, jóvenes, mayores, Centros educativos, y en definitiva a todos los colectivos que integran el Valle de Lecrín y a toda población, en general, para disminuir las desigualdades existentes hoy día en la comarca del Valle de Lecrín.

Este plan se redactó en plena irrupción de la Pandemia del virus SAR-COVID 19, sin saber, en algunos casos de si las actuaciones planificadas podrían llevarse a cabo con absoluta normalidad o, en su caso, cuándo podríamos implementarlas.

No obstante, bien con las mismas formas que siempre, bien con otras modalidades distintas adaptadas a las nuevas circunstancias, con los objetivos planteados y las acciones diseñadas se ha pretendido educar en Igualdad, mejorar nuestra salud, convivir entre las diferentes generaciones que conforman esta comarca; y de esta forma contribuir a la prevención de la violencia de género, al reparto de responsabilidades, a disminuir la tasa de desempleo femenino y, por último, a fomentar el asociacionismo y la participación social.

El diseño metodológico para la realización del III plan, como no podría ser de otra forma se basó en un **diagnóstico** realizado por el personal especializado del CIM de la Mancomunidad y la colaboración del personal técnico de la Diputación de Granada.

En base al mismo se elaboró un borrador que se pasó a distintas instituciones y agentes sociales para su debate y mejora, incorporando las propuestas realizadas desde responsables políticos de las Administraciones Locales, agentes socioculturales, servicio de empleo, Centros educativos, Asociaciones de mujeres, AMPAS, Servicios sociales y policiales, etc.

El III PIO se ha basado en **cinco principios rectores**: Transversalidad, Diversidad, Participación, Justicia social, Coordinación e Información, Eficiencia y Eficacia, que inspiran la puesta en marcha de este.

Entendiendo la **transversalidad de género** o *mainstreaming de género* como “la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.” Esto implica que todas las acciones que se han realizado desde las distintas áreas de la Mancomunidad han pretendido incorporar la perspectiva de género, es decir, tender a una comarca más justa e igualitaria en la que todas las mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades eliminando las desigualdades actuales.

El principio de diversidad ha estado orientado por el reconocimiento de la **pluralidad y diversidad** de las situaciones, intereses y necesidades de las mujeres, en particular y de la ciudadanía en general. La intersección de factores tales como la clase social, situación laboral, situación familiar, edad, etnia, discapacidad, nivel de formación, orientación sexual, lugar de procedencia, etc. En este sentido, entendemos la diversidad en el seno de nuestra propia sociedad, en tanto en cuanto hablamos de diferentes grupos de mujeres, cuyos procesos de exclusión vienen determinados, además de por su condición de mujer, por condicionantes que tiene que ver con su localidad de residencia, sus posibilidades en el acceso a recursos, ubicación del sistema productivo, capacidad de tomar sus propias decisiones, reconocimiento y respeto social o ejercicio de sus derechos.

Un plan pensado para conseguir la igualdad entre los géneros, no se ha podido realizar sin

contar con la **participación** del movimiento asociativo de mujeres. La participación de estas asociaciones es clave para la realización de un plan comarcal de igualdad que dé respuesta a las necesidades actuales de las mujeres de esta comarca. El trabajo conjunto de esta institución y el movimiento asociativo ha sido y sigue siendo el motor de cambio hacia una sociedad más justa e igualitaria.

La **justicia social** será alcanzable si conseguimos una sociedad igualitaria, consistente en la igualdad real entre mujeres y hombres, donde el constructo social que determina el género haya sido eliminado y podamos hablar de derechos humanos o de personas, con independencia de su sexo.

La **coordinación** como principio básico y fundamental para enriquecer el trabajo que se realizan desde las distintas Administraciones, instituciones públicas y privadas, asociaciones y entidades, y sobre todo para un abordaje integral que incluya a todas las estructuras sociales.

La **información**, formación y sensibilización como elementos imprescindibles para la consecución de la igualdad y la eliminación de las situaciones de discriminación y violencia hacia las mujeres.

**Eficiencia** como herramienta para medir los esfuerzos necesarios para alcanzar los objetivos planteados y la **eficacia**, como instrumento que sirve para medir los resultados alcanzados.

Sobre esos principios se recogen los **ejes de intervención** prioritarios de trabajo tras el estudio realizado con los distintos sectores de población fueron 9. El primero con un carácter más estratégico y el resto con un carácter más operativo:

1. **TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO:** con actuaciones dirigidas a desarrollar y consolidar el trabajo en favor de la igualdad de género y el feminismo, en la comarca.
2. **INFORMACIÓN, ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO A MUJERES:** necesaria e imprescindible para ante la situación de discriminación que sufren precisamente por el hecho de ser mujeres.
3. **EDUCACIÓN Y COEDUCACIÓN:** con la intención de fomentar una educación basada en valores de convivencia pacífica e igualdad.

4. *REPARTO DE RESPONSABILIDADES/CORRESPONSABILIDAD*: con actuaciones dirigidas a sensibilizar a la población para un reparto de roles equilibrado.

5. *VIOLENCIA DE GÉNERO*: con actuaciones dirigidas a sensibilizar, prevenir y potenciar la erradicación de la violencia contra las mujeres en la comarca del Valle de Lecrín, así como a prestar una atención integral y especializada a las víctimas de esta y consolidar los mecanismos de coordinación y cooperación entre los distintos operadores que las atienden.

6. *SALUD Y DEPORTE*: para promover la salud a través de información, formación y prevención y fomentar y animar la práctica deportiva entre las mujeres de los municipios mancomunados.

7. *FORMACIÓN, EMPLEO Y DESARROLLO COMARCAL*: con acciones dirigidas a promover el desarrollo económico de la comarca, incrementar el nivel formativo de la mujer para su promoción profesional; e informar, orientar y motivar a las mujeres del municipio para la búsqueda de empleo y/o autoempleo.

8. *ASOCIACIONISMO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL*: con el objetivo fomentar el empoderamiento de las mujeres para incrementar su participación en la vida pública del municipio, y fomentar la implicación de los hombres en la consecución de la igualdad real.

9. *CULTURA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN*: con el propósito de visibilizar la aportación de las mujeres a la sociedad, mejorando su imagen en los medios de comunicación de la comarca.

10.

Son los objetivos y actuaciones llevadas a cabo las que se van a evaluar.

## ENFOQUE METODOLÓGICO UTILIZADO EN LA EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan que analizamos, determina en su apartado VI los criterios de evaluación y seguimiento para conocer el grado de cumplimiento de objetivos y actuaciones y a así su impacto entre la población de la comarca.

Prevé este Plan una metodología que comienza en la planificación anual de las actuaciones, una evaluación continua y periódica de las mismas y una evaluación final del Plan.

Aunque es en esta última en la que nos encontramos en este documento, con relación a la planificación, hemos de indicar que cada ejercicio de vigencia de este plan ha conllevado una serie de reuniones con personal político y técnico de la Mancomunidad y Ayuntamientos, así como del movimiento asociativo, responsables de planes de igualdad en Centros educativos, agentes de juventud, etc., .... todo ello con el fin de realizar una planificación anual acorde a las necesidades de la población y/o, colectivos destinatarios. Para la planificación de estas se ha tenido en cuenta el presupuesto aportado por la Diputación para la puesta en marcha de este Plan, así como los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de género de los Ayuntamientos y cuya gestión se ha cedido a la Mancomunidad para la implementación de medidas; y las aportaciones municipales en Igualdad.

Respecto a la evaluación continua y periódica de Plan, anualmente se ha venido elaborando una memoria en las que se recogen de todas las actuaciones realizadas en cada anualidad, los recursos empleados, y los objetivos cumplidos.

Con estos datos son con los que contamos para hacer esta evaluación final y que nos va a permitir conocer realmente, qué se ha hecho y qué queda pendiente de realizar, qué es necesario reforzar y qué ejecutar en años futuros, y fundamentalmente, qué impacto ha tenido en la población de la comarca de Valle de Lecrín.

## ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN DEL III PIO

Para analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones, se han revisado las memorias anuales, en el que cada intervención, atención, actuación, actividad, campaña y programa cumple alguno o algunos de los objetivos del III PIO

### DATOS DE INTERVENCIONES Y ACTUACIONES REALIZADAS:

AÑO	Nº Consultas	Nº R. coordinación	Nº Gestiones	Nº Actividades
<b>2020</b>	4.660	932	618	57
<b>2021</b>	4.901	1.081	670	74
<b>2022</b>	5.813	1.290	795	96
<b>2023</b>	4.676	1.212	627	98
<b>2020/2023</b>	<b>20.050</b>	<b>4.515</b>	<b>2.710</b>	<b>325</b>

El plan de igualdad establece un total 72 actuaciones a realizar para el cumplimiento de todos los objetivos marcados en el mismo, habiéndose ejecutado 63 de todas ellas, lo que corresponde a un 87,5 %, quedando pendiente 9, esto es 12,5%. Se expone a continuación, dentro de cada eje de intervención, que actuaciones han quedado pendientes de ejecutar.

**Eje 1 “Transversalidad de género”**, con un objetivo general desarrollar y consolidar el trabajo en favor de la igualdad de género y el feminismo en todas las áreas de la Mancomunidad, se recogieron 4 objetivos específicos:

En el primero de ellos, consistente en promover la igualdad de oportunidades y un cambio de mentalidad hacia la incorporación de la perspectiva de género en el análisis y la toma de decisiones en todas las áreas de la Mancomunidad, se recogieron dos actuaciones que se han cumplido, tales

como son: 1) El compromiso político, económico y técnico para la continuidad del trabajo en el área de igualdad y de prevención y erradicación de la violencia de género y 2) Mantener el funcionamiento de los equipos de trabajo multidisciplinares como herramienta indispensable para que se alcance la igualdad en todas las áreas y espacios de la toma de decisiones de la comarca.

El segundo objetivo específico pretende que la Mancomunidad garantice la formación de su personal a fin de que desarrolle una política de igualdad de oportunidades; la actuación indicada se ha conseguido al fomentarles la creación de espacios de encuentro y formación del personal político y técnico para la reflexión, el intercambio de experiencias y el fomento de buenas prácticas de igualdad, eliminación de la discriminación por razón de género y erradicación de la violencia hacia las mujeres.

El tercer objetivo encaminado a fomentar la utilización del lenguaje no sexista tanto en la Mancomunidad como en los Ayuntamientos, mediante dos actuaciones concretas, por un lado, la aplicación de uso del lenguaje inclusivo y, por otra parte, la edición de una guía ha quedado sin realizarse en estos cuatro años.

Por último, se introdujo un objetivo que pretende la incorporación de la igualdad de género en los procesos de selección del personal en el ámbito de la Mancomunidad y los Consistorios de esta. Si bien la actuación determina la necesidad de incluir los contenidos de igualdad de género en las pruebas selectivas; su ejecución no ha llevado puramente así, sino que durante estos dos últimos años se están llevando a cabo procesos de estabilización en todas las Administraciones locales que nos ocupan y en la mayoría de las plazas convocadas, se han valorado los méritos relacionados con cursos de igualdad. Por tanto, podemos entender que este objetivo ha sido cumplido. Por tanto, queda pendiente de ejecución dos actuaciones.

**Eje 2 “Información, atención y asesoramiento a mujeres”**, con el fin de garantizar la información, la atención y el asesoramiento personal a las mujeres y su entorno por la especial situación de discriminación que sufren por razón de sexo, para alcanzar su bienestar social, jurídico,

psicológico y personal, se proyectaron 3 actuaciones, que han sido sobradamente cumplimentadas, pues como muestra el número de consultas que anualmente se vienen recogiendo en las memorias y cuyos datos generales obran en el cuadro presentado al inicio de este epígrafe. Se han cumplido el 100 % de las actuaciones de este eje.

**Eje 3 “Educación y coeducación”**, se trata de fomentar la educación y sensibilización en igualdad y diversidad en los centros educativos, así como en la población en general. En este sentido, la apuesta de este centro por la Educación y coeducación es manifiesta, pues gran parte del presupuesto económico anual de CIM, se invierte en la ejecución de proyectos, formación y actuaciones a favor de la igualdad, la corresponsabilidad, coeducación, prevención y erradicación de la violencia de género y la violencia sexual, fomento de libre elección de chicos y chicas de sus profesiones de futuro, con independencia de su sexo, recuperación de la memoria histórica y de aportación de las mujeres al arte, la literatura, música, etc. Y todo ello porque tenemos presente que la mejor arma para la eliminación de las desigualdades y prevención de la violencia de género es la EDUCACIÓN.

De las 8 actuaciones relacionadas en esta área, se han cumplido 7, quedando pendiente la creación de una escuela de igualdad a nivel comarcal, con el fin de implicar y formar a jóvenes a través de técnicas innovadoras y lúdicas en materia de igualdad de oportunidades, feminismo y prevención de la violencia de género.

**Eje 4 “Reparto de responsabilidades, corresponsabilidad y conciliación”**, con la finalidad de sensibilizar y promover la corresponsabilidad y el reparto equitativo de roles entre la infancia, la juventud y la población en general, se recogen 8 tipos de actuaciones, quedando pendiente dos de ellas, esto es la ejecución e talleres para aprender a optimizar e incorporar una buena gestión del

tiempo a nivel personal, familiar y social y la realización de campañas de sensibilización sobre las ventajas de la conciliación y su resultado en las empresas, en colaboración de los distintos agentes empresariales de la comarca. Se ha cumplido con el 100 % de lo programado en esta área.

**Eje 5 “Violencia de género”**, con un ambicioso objetivo de actuar para erradicar la violencia de género, que llevó a planificar 14 actuaciones, que han sido llevadas a cabo todas ellas.

Si ya de por sí, desde siempre este CIM ha planificado gran cantidad de actuaciones para contribuir a erradicar la violencia contra la mujer, al contar con los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, se multiplicado las intervenciones a nivel personal con las víctimas y en la elaboración de campañas de rechazo de la violencia. Por tanto, se ha cumplido el 100 % de esta área.

**Eje 6 “Salud y deporte”**, el objetivo es fomentar una salud integral de las mujeres y promover la participación en las actividades deportivas y saludables a toda la ciudadanía. Se han llevado a cabo las 7 actuaciones programadas, por tanto, el 100 % de este eje.

**Eje 7 “Formación, empleo y desarrollo comarcal”**, en esta área se pretende contribuir al desarrollo económico y empresarial de la comarca, promoviendo la formación de las mujeres, así como su incorporación, permanencia y promoción en el mercado laboral. Las 7 actuaciones previstas han sido ejecutadas en su totalidad.

**Eje 8 “Asociacionismo, participación social y empoderamiento”**, con un objetivo general de fomentar el empoderamiento de las mujeres para incrementar su participación colectiva e individual en todos los ámbitos de la vida social y política del Valle de Lecrín e incentivar la participación de los hombres para su implicación en la consecución de la igualdad real.

Se reflejan en el Plan 10 actuaciones de las cuales una ha quedado sin cumplir, esto es, las que van a encaminadas a implicar a los hombres en la participación social, con el fin de que sean

activos en la lucha por la igualdad y contra la violencia de género.

No obstante, si bien la actuación como tal no ha sido ejecutada en sus propios términos, sí que es cierto que en los últimos años hemos visto un incremento de la participación de los hombres en actos y concentraciones en defensa de la igualdad de género y repulsa de violencia; siendo muy participativos en campañas y videos creados para concienciar a la sociedad sobre estas cuestiones.

**Eje 9 “Cultura y medios de comunicación”**, con el objetivo de visibilizar la aportación de las mujeres a la sociedad, mejorando su imagen en la publicidad y en los medios de comunicación, se planificaron 12 actuaciones, habiendo quedado pendientes de cumplimiento 2.

Por una parte, el rechazo de las letras de las canciones vejatorias, discriminatorias o que promuevan la violencia de género, en espacio de difusión musical (radios y televisiones locales), ferias, fiestas y eventos musicales, y ello porque en estos cuatro años, no descartamos que no se hayan producido, pero este Centro no ha tenido conocimiento, lo que ha imposibilitado el veto de estas. Por otra parte, se incluye la revisión de la publicidad que emitan los Ayuntamientos y la Mancomunidad para que no se incluyan imágenes estereotipadas y discriminatorias, cuidando la utilización de un lenguaje no sexista; en este tiempo, no se ha dado ningún caso que pudiera dar lugar a alguna intervención en tal sentido.

Como resumen se extraen los siguientes datos:

ÁREAS DE EJECUCIÓN: 9
TOTAL, ACTUACIONES PREVISTAS: 72
TOTAL, ACTUACIONES EJECUTADAS: 64
TOTAL, ACTUACIONES PENDIENTES: 8
<b>PORCENTAJE DE EJECUCIÓN GLOBAL DEL III PIO: 88,88 %</b>

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones:

Antes de entrar a exponer las conclusiones tenemos que poner de manifiesto que este III PIO se redactó en pleno confinamiento por el SARS-COVID 19, con la incertidumbre de si las actuaciones planificadas se podrían ejecutar o no, ni tampoco cuándo se podrían llevar a cabo.

- Una de las conclusiones principales que sacamos después del trabajo de evaluación del III PIOM, es el **alto grado de consecución de los objetivos y acciones previstas (88,88 %)**. Y todo ello teniendo en cuenta que, en los años 2020 y 2021, gran parte de las actividades desarrolladas se vieron afectadas por las restricciones propias de la pandemia, siendo muy importante la labor de concienciación a través de campañas en redes y medios de comunicación. Ya en 2022 y 2023, el ritmo de intervención y actuación ha sido mucho más normalizado.

Es por ello por lo que, a la vista de las dificultades de los dos primeros años, alcanzar un 88,88 % de ejecución nos parece un porcentaje óptimo.

Creemos que se ha cumplido con un objetivo fundamental en la redacción, la pretensión de que el mismo fuese realista, en cuanto al diseño de objetivos y acciones en general, acorde con el trabajo que se lleva realizando en la comarca, ampliando la oferta y calidad del servicio prestado.

- Se valora muy positivamente la implementación del III PIO, como un **instrumento de planificación y evaluación** de los objetivos planteados en materia de igualdad en la comarca y en los municipios, con **dotación económica propia** nutrida en su mayor parte por la Diputación de Granada y con una importante inyección económica a cargo de los Fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género, atribuidos a los municipios y gestionados a nivel mancomunado, lo que ha

supuesto un mayor impacto, puesto que se ha podido rentabilizar mucho más, abarcando a un mayor número de población, evitando discriminaciones entre los distintos municipios de la comarca.

- Otro de los éxitos y reconocimientos especiales, es el trabajo que se hace desde el CIM en colaboración con los centros educativos, para poder coeducar en igualdad y prevenir la violencia de género y el acoso sexual en la población más joven.

La puesta en marcha del Grupo de trabajo en materia de prevención de violencia de género en la infancia y la juventud ha sido un éxito, pues atendiendo a las necesidades detectadas por los/as docentes se han planificados las intervenciones anuales y se han dejado sentadas las bases para las futuras generaciones.

- Hay que señalar la buena coordinación del CIM con las asociaciones de mujeres y la Federación que las engloba, en el planteamiento de objetivos comunes para trabajar la Igualdad de Oportunidades en la comarca. La implicación del movimiento asociativo es clave para la ejecución de gran parte de las intervenciones dirigidas a la ciudadanía.

- Aunque existe voluntad política, es fundamental el apoyo técnico que se presta desde el CIM para conseguir que el Plan se ejecute. También es importante la buena relación existente entre las áreas de la Mancomunidad con competencias en políticas sociales (igualdad, servicios sociales, educación) permite el trabajo en equipo y la coordinación para la puesta en marcha de proyectos comunes, así como las responsables de las concejalías de Igualdad y alcaldías de los ocho municipios que en todo momento valoran las sugerencias del CIM para planificar las actuaciones en sus territorios municipales.

- Este III Plan recoge el trabajo que se realiza de atención personalizada a las mujeres, en particular, asesorándolas y prestándoles apoyo técnico en aquellas situaciones en las que sufren discriminación o mayor vulnerabilidad, como son las rupturas de pareja y la violencia de género.

Gracias a los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de género, se ha podido contar

con un equipo multidisciplinar al completo, pues se ha contado con una psicóloga, especialista en violencia de género, para tratar y asistir a las víctimas. Asimismo, se ha podido intervenir con los/as menores víctimas, mediante terapia asistida con perros, para trabajar la recuperación de los y las mismas en las graves consecuencias que para su salud y bienestar tiene la violencia machista.

- Específicamente, en relación con las situaciones de violencia de género, se valora la Comisión de Seguimiento Violencia de Género, concretamente el Grupo de trabajo, formado por Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, SS.SS.CC., Centro de Salud, y el propio CIM como una de las herramientas más útiles para la coordinación y cooperación entre los distintos operadores, para proteger a las mujeres víctimas del terrorismo de género y sus hijos e hijas; siendo importante la labor formativa anual que cada año se organiza para estos/as profesionales, abordando temas de interés para mejorar la prestación del servicio en cada área y fomentar la cualificación y la especialización de los/as mismos/as.

### **Recomendaciones de cara a los objetivos para un IV Plan:**

Estas recomendaciones se basan en los puntos débiles o ejes menos trabajados en el III PIO, así como en la mejora de los puntos fuertes del Plan:

- 1.** Fortalecer la coordinación con las demás áreas de la Mancomunidad a través de un trabajo continuado y recogido en el IV PIO.
- 2.** Dar continuidad al trabajo que se está desarrollando en el área de coeducación con el alumnado (talleres formativos, jornadas, teatros, intervención psicológica...en colegio e instituto) y mejorar el trabajo con el resto de comunidad educativa: familias y profesorado.
- 3.** Fortalecer el trabajo en el área de violencia de género, haciendo hincapié en la violencia entre la población joven. En especial en la violencia sexual y las concepciones sobre el amor y la pareja.

4. Dar importancia al uso y revisión del lenguaje no sexista como forma de violencia hacia las mujeres, y establecer un compromiso en torno a la utilización del lenguaje no sexista dentro de la Mancomunidad.
5. Establecer estrategias para fomentar la implicación y participación conjunta de la comunidad de otros grupos, como la población inmigrante, personas con discapacidad, etc.
6. Establecer estrategias y actividades concretas para fomentar la implicación de los hombres en las actuaciones del IV PIOM.
7. Formar al personal técnico y político de la Mancomunidad en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como primer paso para trabajar la transversalidad con otras áreas.
8. Seguir trabajando con medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres en las áreas donde menos se ha trabajado, y continuar y mejorar en aquellas que se han detectado como esenciales como violencia de género con adolescentes y jóvenes.
9. Analizar la situación del movimiento asociativo de mujeres del municipio para conocer sus necesidades y demandas, para que éste crezca y represente al conjunto y diversidad de las mujeres del municipio, y se planteen soluciones a la problemática del relevo generacional.
10. Establecer mecanismos de participación de la ciudadanía y resto de agentes sociales de la comarca para diseñar las estrategias de actuación y objetivos del IV PIOM.
11. Diseñar actividades intergeneracionales, como estrategia para trabajar la Igualdad de Oportunidades y llegar a los segmentos de población donde más cuesta llegar (madres y padres con criaturas pequeñas, jóvenes en edad universitaria...).
12. Diseñar indicadores y herramientas de evaluación reales y medibles para el IV PIOM que permitan evaluar los logros alcanzados con la ejecución del Plan.

### En resumen:

La redacción de un nuevo Plan debe afianzar los objetivos conseguidos, insistiendo en los

mismos en cuanto que sean necesarios por la realidad social imperante, esto es, no podemos olvidar la discriminación que en pleno siglo XXI sufren las mujeres por el hecho de ser mujer: violencia de género y el acoso sexual; feminización de la pobreza, por la falta de recursos económicos y de empleos de calidad, que repercuten en pensiones más bajas con respecto a los hombres al momento de su jubilación; empobrecimiento en los momentos de ruptura de sus relaciones de pareja, pues en la mayoría de los casos son las mujeres quienes asumen el cuidado y atención de hijos/as, dificultando su acceso al mercado laboral y el ascenso y asunción de puestos de mayor responsabilidad; el empeoramiento en la salud de las mujeres debido a la sobrecarga de las tareas públicas y privadas que asumen y sobre todo por los episodios de violencia que sufren algunas de ellas; etc.

El III Plan, como ya lo fueron los dos que le precedieron, debe ser realista, esto es con unos objetivos asumibles por el personal técnico del CIM, que se encarga en su mayor parte en la puesta en marcha de este; así como por el compromiso político de los/as responsables de Mancomunidad y de los Consistorios municipales.

Será necesario establecer medidas destinadas a mujeres y/o a hombres. No debemos olvidar que el objetivo de un plan de igualdad es conseguir romper con las desigualdades que existen entre mujeres y hombres y para ello habrá que diseñar acciones destinadas a hombres solamente, a mujeres y a ambos sexos de todas las edades. La igualdad sólo se conseguirá con la participación de toda su ciudadanía, con independencia de su sexo.

Amortizar el trabajo hecho, pero sin caer en “lo cómodo”, es decir, al redactar un futuro Plan se deben incluir las actividades que ya se vienen realizando, y que sabemos que funcionan y que aún hay que seguir trabajando porque son necesarias para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, pero sin caer en la repetición por comodidad, ya que cuando una medida se repite en exceso sin modificarla para generar nuevas expectativas, al final deja de tener impacto en la población. Así que hay que jugar con la creatividad.

Y sobre todo intentar no ser muy ambiciosos/as en nuestras propuestas. Muchas veces es mejor centrarse en determinadas problemáticas y trabajarlas bien, que querer tocar todos los frentes

pero que luego no se aborden.

## Anexo II Presentación del proyecto en Power Point

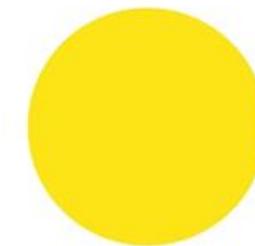
# IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL VALLE DE LECRÍN.

Mancomunidad del Valle de Lecrín

Sebastián García Ariza



# ÍNDICE DE CONTENIDOS



**Introducción**

**Diagnóstico de situación**

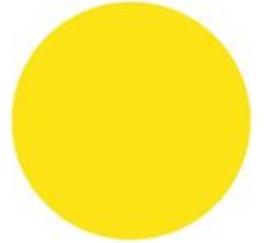
**Buenas prácticas**

**Principios rectores**

**Ejes y actuaciones**

**Evaluación**

# INTRODUCCIÓN



## Objetivo principal

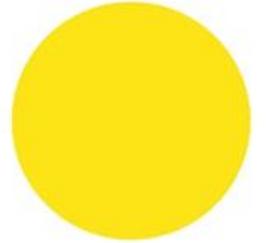
Renovar y mejorar el nuevo  
Plan de igualdad de  
oportunidades de la  
mancomunidad

Proponer medidas  
más innovadoras

Potenciar los ejes  
anteriores

Profundizar nuevos  
aspectos

# DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



## FORTALEZAS

- Alta implicación de la ciudadanía
- Demografía equilibrada
- Planes anteriores efectivos

## OPORTUNIDADES

- Plan más ambicioso
- Actividades dinámicas
- Nuevo plan con mayor vigencia

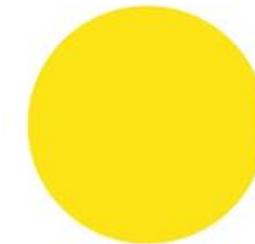
## DEBILIDADES

- Ser repetitivo en las medidas
- Falta de tiempo
- Municipios muy dispersos

## AMENAZAS

- Falta de recursos
- Variabilidad social al ampliar la vigencia del plan

# DIFERENCIAS CON LOS OTROS PLANES



## Planes anteriores

Muy realista

Éxito del 87%

violencia de género,  
concienciación y educación.

## IV Plan

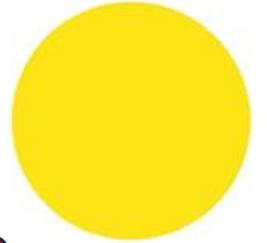
Más ambicioso

Marco normativo

Memorias femeninas

Estudio demográfico amplio

# BUENAS PRÁCTICAS



## IV Plan Equilibra

- transparencia y los valores
- Resistencias y errores comunes
- cronograma

## PIO del Ayuntamiento de Granada

- = índices de contenidos
- Indicadores de eficacia
- Principios rectores más completos

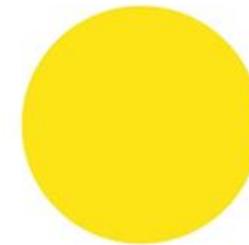
## Guía FAMPC

- Marco normativo
- Amplio diagnóstico
- Priorizar proyectos más necesarios

## III PIO Valle de Lecrín

- Específico de las necesidades de la mancomunidad.
- Gran éxito
- Realista y completo

# PRINCIPIOS RECTORES



## Transversalidad

Aplicar la perspectiva de género a todas las acciones y medidas políticas.

## Equidad

Cubrir las necesidades especiales de los grupos minoritarios.

## Justicia social

Implicación de las entidades en la consecución de la igualdad

## Diversidad

Analizar las diferencias entre los distintos grupos sociales

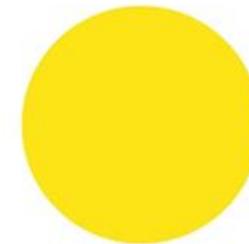
## Participación

Participación activa de las mujeres en las distintas medidas

## Coordinación

Programación y planificación conjunta de actuaciones

# PRINCIPIOS RECTORES



## Información

Ofrecer información  
sobre igualdad

## Compromiso

Por la igualdad

## Eficiencia

Utilizar los recursos  
de manera óptima

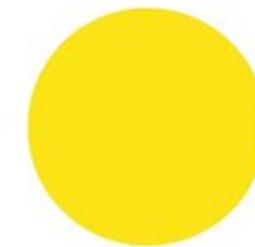
## Transparencia

Ofrecer calidad en  
materia de igualdad

## Eficacia

Lograr los objetivos  
propuestos

# EJES Y ACTUACIONES



## Transversalidad De Género

Dar herramientas para incorporar la perspectiva de género en las entidades públicas

políticas públicas con perspectiva de género

planificación urbanística desde una perspectiva de género interseccional

uso del lenguaje, inclusivo y no sexista

Impulso de la participación de las entidades en igualdad

formación del personal político y técnico en igualdad

## Información y atención

Prestar la información, atención integral y el asesoramiento personal a las mujeres

Desarrollar el servicio de atención e intervención personalizada que presta el CIM, como organismo, para dar respuesta a la demanda de las mujeres de la comarca.

# EJES Y ACTUACIONES



## Educación y coeducación

Garantizar la educación en igualdad y diversidad en la ciudadanía

Fomentar el cambio de modelo de socialización patriarcal al modelo feminista, para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres

Colaboración entre los agentes educativos y el CIM para desarrollar acciones para fomentar la intervención en violencia de género

## Violencia de género

Contribuir a la erradicación de la violencia de género en todas sus manifestaciones y formas

Garantizar la atención integral y especializada a las víctimas de la violencia de género.

Consolidar la coordinación y cooperación entre los activos que intervienen en prevención y atención

Desarrollar medidas de sensibilización y participación

# EJES Y ACTUACIONES



## Salud y deporte

Mejorar el bienestar físico, psíquico y emocional de las mujeres

Contribuir a la mejora de la salud integral de las mujeres.

Fomentar el deporte como motor de igualdad, creando espacios de bienestar en el desarrollo de la actividad deportiva.

## Asociacionismo

Favorecer la participación social de la ciudadanía para realizar medidas de igualdad

Apoyar el tejido asociativo femenino para favorecer la participación de estas

Ejecución de acciones que fomenten la autonomía y empoderamiento de las mujeres.

Promover la implicación de la juventud en la igualdad.

Concienciar sobre el ecofeminismo, como movimiento social

# EJES Y ACTUACIONES



## Formación y empleo

Contribuir al desarrollo económico y empresarial de la comarca

## Imagen y medios de comunicación

Promocionar en los medios de comunicación una imagen no estereotipada de hombres y mujeres.

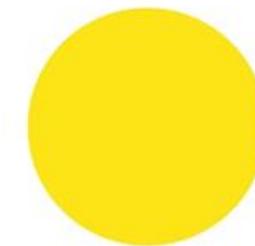
Defender los derechos laborales de las mujeres

Fomentar el acceso al mercado laboral de las mujeres

Asesorar sobre la igualdad de oportunidades en el empleo.

Establecer espacios de coordinación desde el CIM con las entidades de empleo

# EJES Y ACTUACIONES



## Memorias femeninas

Visibilizar la aportación y relevancia de las mujeres a lo largo de la historia,

Visibilizar el trabajo de las mujeres, en el pasado y en el presente, a través de la consulta de diferentes fuentes

Valorar el trabajo realizado en pro de la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género en la comarca

## Corresponsabilidad

Fomentar la conciliación, la corresponsabilidad y el reparto equitativo de roles, promoviendo actuaciones para su consecución.

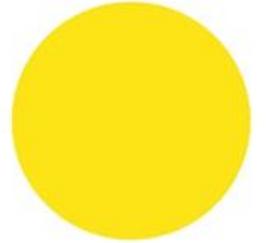
Reivindicar el papel activo de las mujeres en el desarrollo económico y social de las localidades

Fomentar en la infancia y la juventud, actitudes a favor de una cooperación equilibrada e igualitaria

Concienciar a la población sobre la corresponsabilidad, el reparto de tareas y la autonomía personal.

Impulsar y facilitar medidas para promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

# EVALUACIÓN

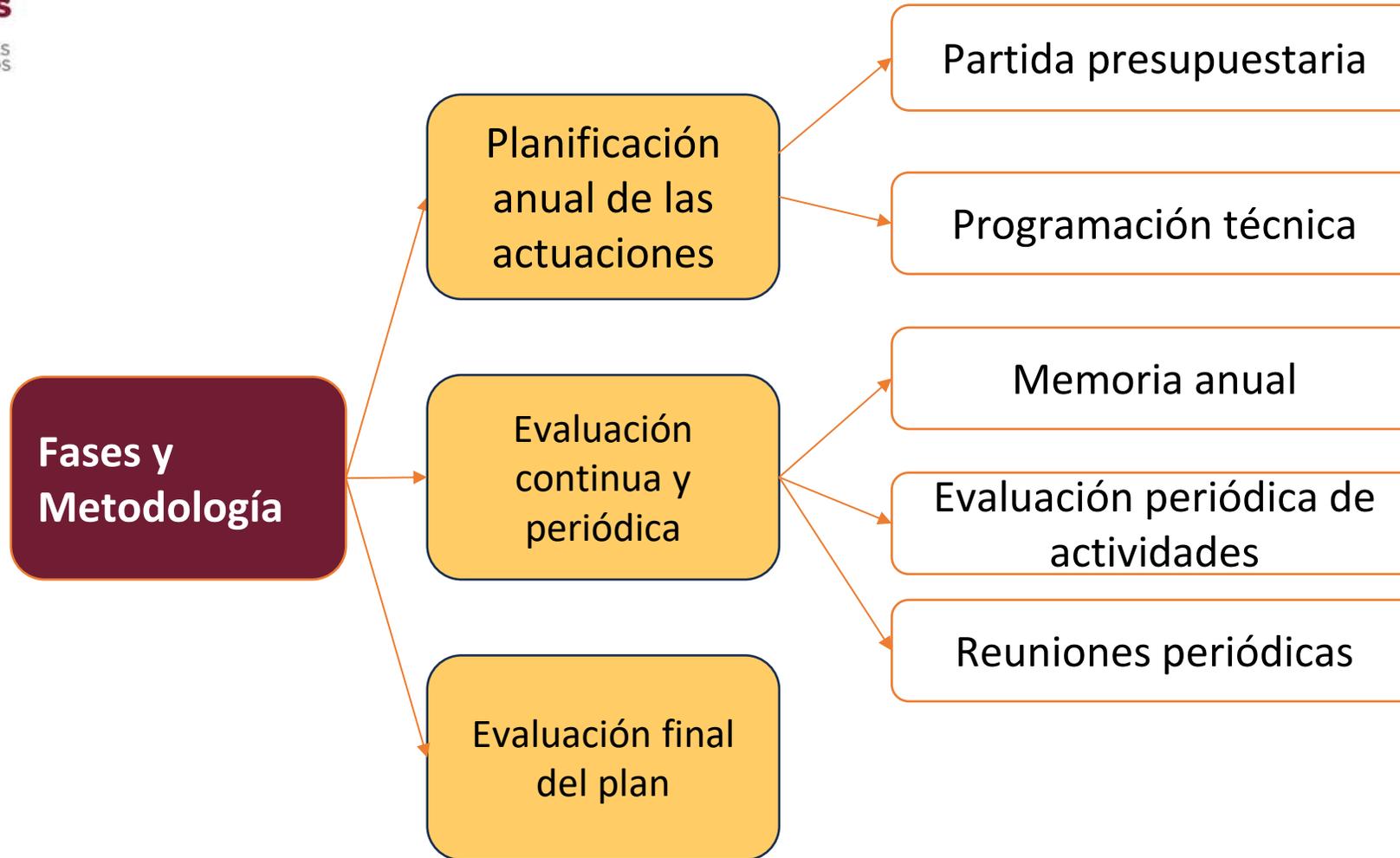
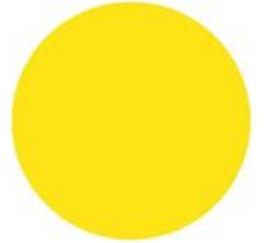


Se implican dos procesos en la evaluación

Seguimiento para obtener información sobre la ejecución y apoyar la toma de decisiones durante el desarrollo de las actividades.

Obtener resultados acerca de las actuaciones realizadas, visibilizando las consecuencias deseadas y no deseadas de los procesos que se han puesto en marcha.

# EVALUACIÓN





¡Muchas gracias!



*MANCOMUNIDAD DEL VALLE DE LECRÍN*



Ayuntamiento de **Albuñuelas**



Ayuntamiento de **Dúrcal**



Ayuntamiento de **El Valle**



Ayuntamiento de **Lecrín**



Ayuntamiento de **El Pinar**



Ayuntamiento de **Padul**



Ayuntamiento de **Nigüelas**



Ayuntamiento de **Villamena**