

PROGRAMA **PUENTES**

PRÁCTICAS
UNIVERSITARIAS
EN TERRITORIOS
SOSTENIBLES



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

Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR

LA ZUBIA



REBECA AGUILERA CLAVERÍAS

ABRIL 2023 - SEPTIEMBRE 2023

EL PROYECTO DE APLICACIÓN EN AGENDA URBANA (PAU)

1	Proyecto de intervención para la aplicación de la agenda urbana.	Pg 4
1.1	Objetivos específicos del proyecto de intervención.	Pg 4
1.2	Rescate y tratamiento de información de partida.	Pg 8
1.3	Diagnóstico de situación.	Pg 17
1.4	Estudio de casos similares y buenas prácticas.	Pg 22
2	Formulación del problema y evaluación de soluciones.	Pg 25
3	Proyecto de Aplicación de Agenda Urbana.	Pg 35
3.1	Denominación.	Pg 35
3.2	Objetivos.	Pg 36
3.3	Planteamiento general.	Pg 43
3.4	Actores y roles en el proyecto.	Pg 47
3.5	Recursos necesarios y posibles	Pg 76
3.6	Fases para su implantación	Pg 82
3.7	Hoja de ruta municipal propuesta para el desarrollo del proyecto.	Pg 86
3.8	Análisis de factibilidad para su desarrollo o Resumen del estudio de viabilidad.	Pg 88

3.9	Incorporación y análisis de la perspectiva de género en el proyecto.	Pg 92
3.10	Diseños previos, infografías, mapas, desarrollo 3D, etc...	Pg 96
3.11	Consecución de objetivos en relación al proyecto.	Pg 96
4	Bibliografía.	Pg 101

Anexos

Anexo 1. Presentación del proyecto en Power Point. (min 15 diap/max 20 diap)

Anexo 2. Reportaje gráfico.

Anexo 3. Ficha de proyecto de la entidad local.

Anexo 4. Estudio de viabilidad económico-financiera (si procede).

PROYECTO DE INTERVENCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA AGENDA URBANA (PAU)

1 PROYECTO DE INTERVENCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA AGENDA URBANA.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN.

El Proyecto del Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR es una propuesta necesaria para el desarrollo sostenible y el progreso de la provincia dentro de los marcos de La Agenda Urbana Española que tiene su fundamento en la Agenda Urbana 2030.

Como ya sabemos, la Agenda Urbana 2030 crea un marco de desarrollo sostenible interseccional donde se tienen en cuenta todos los aspectos políticos, económicos y sociales de una comunidad para llevar a cabo acciones que acaben teniendo un impacto en todos ellos provocando así sinergias positivas redundantes en logros globales, comunitarios y en positivo para la misma comunidad.

La inclusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las agendas urbanas desempeña un papel fundamental en la búsqueda de la equidad entre mujeres y hombres en las ciudades. Esta conexión entre la igualdad de género y el desarrollo sostenible es vital para crear sociedades más justas, resilientes y prósperas. A medida que el mundo se enfrenta a desafíos cada vez más complejos, como el cambio climático, la urbanización acelerada y la desigualdad persistente, la integración de los ODS en la planificación y gestión urbana se presenta como una estrategia esencial para lograr un futuro más equitativo y sostenible.

En primer lugar, es importante destacar que las ciudades son espacios donde se concentran oportunidades económicas, sociales y culturales. Sin embargo, estas oportunidades no siempre están distribuidas de manera equitativa entre hombres y mujeres. Históricamente, las mujeres han enfrentado barreras y discriminación en el acceso al empleo, la educación y la participación política, entre otros aspectos. Al incorporar un objetivo de equidad de género en las agendas urbanas, se puede promover

la creación de políticas y programas que aborden estas disparidades y fomenten la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.

La participación activa de las mujeres en la toma de decisiones urbanas es esencial para garantizar que sus voces sean escuchadas y sus necesidades atendidas. Al incluir a las mujeres en la planificación y diseño de las ciudades, se pueden identificar problemáticas específicas que a menudo pasan desapercibidas. Por ejemplo, la falta de iluminación en áreas públicas puede generar preocupaciones legítimas en términos de seguridad para las mujeres. Al abordar estas cuestiones en la planificación urbana, se puede crear un entorno más seguro y amigable para todos los residentes.

La equidad de género también está intrínsecamente vinculada al desarrollo sostenible desde una perspectiva ambiental. La transición hacia ciudades más sostenibles implica repensar la movilidad, el uso de recursos y la gestión de residuos. Al integrar la igualdad de género en esta transición, se pueden identificar patrones de movilidad diferenciados entre hombres y mujeres y diseñar sistemas de transporte que respondan a sus necesidades específicas. Además, al promover prácticas de consumo responsable, se puede contribuir a la reducción de desigualdades alrededor del mundo al considerar el impacto de nuestras decisiones en comunidades más vulnerables, muchas veces encabezadas por mujeres.

Es importante reconocer que los ODS están interconectados y se refuerzan mutuamente. La igualdad de género no solo es un objetivo por sí mismo, sino que también es fundamental para alcanzar otros objetivos, como la erradicación de la pobreza, el acceso a la educación y la promoción de la salud y el bienestar. Por lo tanto, al incorporar una perspectiva de género en las agendas urbanas, se está impulsando una transformación integral que beneficia a toda la sociedad.

La inclusión de un objetivo de desarrollo sostenible enfocado en la equidad entre mujeres y hombres en las agendas urbanas es esencial para crear ciudades más justas, inclusivas y sostenibles. Al abordar las disparidades de género desde la planificación y gestión urbana, se pueden generar cambios significativos en términos de igualdad de oportunidades,

participación ciudadana y bienestar para todos los habitantes. La equidad de género no solo es un derecho fundamental, sino también una base sólida para el progreso social y económico en un mundo en constante evolución.

El objetivo principal del Proyecto de Intervención se circunscribe en el Objetivo Estratégico número 6 de la Agenda Urbana Española que se extrapola al territorio de La Zubia. La intención de este objetivo se enuncia de la siguiente forma: “fomentar la cohesión social y buscar la equidad”.

Dentro de este objetivo estratégico, se enumeran varios objetivos específicos, de entre ellos, el programa del Fab-Lab Carmen Jiménez se circunscribe dentro del Objetivo Específico número 2: “buscar la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género, edad y discapacidad”.

Para desarrollar estos objetivos en el marco de un Proyecto de Agenda Urbana, se establecen los siguientes objetivos específicos en relación con la creación del Fab-Lab Carmen Jiménez:

- Identificar todos los recursos institucionales en materia de igualdad existentes en el territorio, y el trabajo desarrollado por los mismos
- Análisis de diagnósticos, planes, y programas de intervención existentes en este ámbito.
- Identificación de buenas prácticas en otros contextos territoriales similares.
- Identificación de actoras emprendedoras sociales y empresariales relevantes en el territorio.

El Proyecto de Agenda Urbana para los municipios EDUSI del Área Metropolitana se estructura en 69 acciones para todo el entorno que dan respuesta a 10 Objetivos Estratégicos de la Agenda Urbana Española y, dentro de estos, a 30 Objetivos Específicos de la misma.

Una de estas acciones es la creación del Fab-Lab, que da solución al reto número 32. Mejorar la inclusión de todas las personas en el Proyecto de la Agenda Urbana Granada METRÓPOLI.

La creación de un laboratorio de políticas públicas en igualdad de género representa una estrategia innovadora y efectiva para abordar el desafío de mejorar la inclusión de todas

las personas en la sociedad. Este enfoque proporciona un espacio dedicado a la investigación, el análisis y la implementación de políticas que promuevan la igualdad de género en todas las esferas de la vida. A través de la colaboración interdisciplinaria, la participación ciudadana y la evaluación constante, un laboratorio de políticas públicas en igualdad de género puede ser una herramienta poderosa para transformar la sociedad y garantizar que todas las personas, independientemente de su género u origen, tengan las mismas oportunidades y derechos.

Un laboratorio de políticas públicas en igualdad de género se basa en la idea de que las políticas deben ser informadas por datos y evidencia sólida. Desde esta perspectiva, se pueden llevar a cabo investigaciones en profundidad para comprender las brechas de género existentes en diversas áreas, como educación, empleo, salud y participación política. Al recopilar y analizar datos desglosados por género, se pueden identificar patrones y tendencias que ayuden a diseñar políticas más efectivas y específicas. Además, este enfoque basado en evidencia también permite evaluar el impacto de las políticas implementadas y ajustarlas según sea necesario para lograr resultados equitativos.

La colaboración interdisciplinaria es esencial en un laboratorio de este tipo. Reúne a expertos en género, sociología, economía, psicología y otras disciplinas relevantes para abordar la complejidad de los problemas relacionados con la igualdad de género. La diversidad de perspectivas enriquece la calidad de las soluciones propuestas y fomenta la creatividad en la búsqueda de respuestas a desafíos multifacéticos. Además, este enfoque colaborativo puede generar alianzas con organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y actores gubernamentales, creando una red amplia y poderosa para la promoción de la igualdad de género.

La participación ciudadana es otro pilar fundamental en la creación de este laboratorio de políticas públicas en igualdad de género. Al involucrar a la sociedad en la definición de problemas, la identificación de soluciones y la toma de decisiones, se garantiza que las políticas sean sensibles a las necesidades y deseos de la población. Esto es especialmente importante en el contexto de la igualdad de género, ya que a menudo las voces de las personas marginadas o excluidas han sido históricamente silenciadas. Un laboratorio de

políticas públicas puede crear espacios para la participación activa de mujeres, hombres y personas de género diverso, asegurando que las políticas sean inclusivas y representativas.

La implementación y seguimiento constantes son elementos cruciales para el éxito de las políticas. Las mismas no deben ser estáticas, sino que deben adaptarse a medida que evolucionan las circunstancias y las necesidades de la sociedad. La evaluación periódica de los resultados permite identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias en consecuencia. Además, la transparencia en el proceso de implementación y los informes de impacto contribuyen a la rendición de cuentas y fortalecen la confianza en las políticas adoptadas.

En conclusión, la creación de un laboratorio de políticas públicas en igualdad de género es una iniciativa valiosa para abordar el reto de mejorar la inclusión de todas las personas en la sociedad. A través de la investigación basada en evidencia, la colaboración interdisciplinaria, la participación ciudadana y la evaluación constante, este enfoque puede generar cambios significativos en la promoción de la igualdad de género. Al trabajar hacia una sociedad más justa y equitativa, un laboratorio de políticas públicas en igualdad de género contribuye no solo al empoderamiento de las mujeres, sino a la construcción de un mundo donde todas las personas sean valoradas y respetadas por igual.

1.2 RESCATE Y TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN DE PARTIDA.

En la web del Observatorio Territorial de Estudios y Análisis (OTEA) de la provincia de Granada se describe a La Zubia como “una localidad y municipio español situado en la parte meridional de la comarca de la Vega de Granada, en la provincia de Granada, comunidad autónoma de Andalucía. Limita con los municipios de Granada, Huétor Vega, Cájar, Monachil, Dílar, Gójar y Ogíjares. Buena parte de su término municipal pertenece al parque natural de Sierra Nevada. El municipio es una de las treinta y cuatro entidades que componen el Área Metropolitana de Granada, y comprende los núcleos de población de La Zubia, Cumbres Verdes y El Barrichuelo.”

En esta breve descripción podemos encontrar varios puntos de importancia que resultan relevantes en la idiosincrasia del municipio y que van a ser determinantes a la hora de analizar su estructura social, política, demográfica, comercial, etc.



Situada en la región de la Vega de Granada, la localidad se encuentra a una distancia de 6 kilómetros del corazón de la capital provincial. Además, está ubicada a 99 kilómetros de Jaén, a 162 kilómetros de Almería y a 296 kilómetros de Murcia. La Zubia se halla en las proximidades del Parque Natural de Sierra Nevada, que se encuentra en la conocida zona denominada Vega Sur, rodeada de terrenos fértiles que ofrecen un entorno natural excepcional.

La Zubia dispone de numerosas áreas recreativas, extensos prados, fascinantes cuevas y colinas que fomentan la práctica del turismo activo y el contacto con la naturaleza. Uno de los tesoros naturales más destacados de la zona es el imponente árbol que preside majestuosamente el Parque de la Encina, un ejemplar de encina con una longevidad que supera los 700 años, habiendo sido reconocido como un monumento vegetal.

Asimismo, es importante destacar que el término municipal de La Zubia es atravesado por la autovía GR-30, conocida como la Circunvalación de Granada, que establece una importante conexión vial entre la localidad de El Chaparral y la Villa de Otura.



El municipio se compone de tres núcleos poblacionales distintos: en primer lugar, el casco urbano en sí mismo, seguido de las pedanías de Cumbres Verdes, que se sitúan dentro del majestuoso Parque Natural de Sierra Nevada, y El Barrichuelo.

Entre los barrios más emblemáticos y reconocidos, destacan el Molino, el Hondillo, la Cañada de los Priscos, San Antonio y San Pedro. Algunos de estos barrios celebran incluso sus propias festividades, como es el caso de San Antonio y San Pedro.

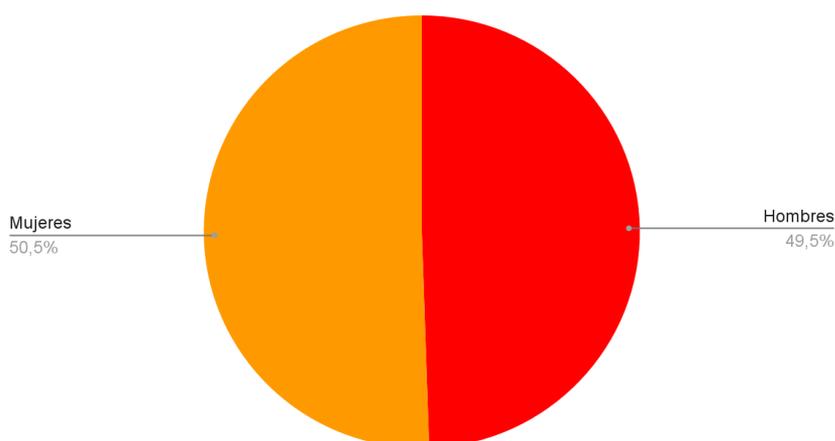
En el barrio Hondillo, podemos observar la persistencia de construcciones más modestas, compuestas por pequeñas casas agrupadas en calles con nombres evocadores, tales como la calle del Primo, la calle Higueras o la calle Doña Francisca. Esta última calle toma su nombre en homenaje a una destacada dama del siglo XVIII que logró destacar en una época en la que las mujeres raramente podían ocupar roles públicos. Un vestigio de aquellos tiempos se manifiesta en los numerosos pilares públicos que aún se encuentran en las calles del pueblo, como el pilar de la Placeta del Pilar, datado en el siglo XIX. En la piedra se aprecian claramente las marcas dejadas por las cántaras que solían apoyarse allí.

Otro barrio de gran importancia es el de San Pedro, lugar de origen de Salvador José de Reyes y García de Lara, un ilustre hijo del pueblo que alcanzó la posición de Arzobispo de Granada entre 1851 y 1865. En su honor, la Plaza se llama "Placeta José Reyes". En este barrio, destaca una de las manifestaciones más significativas de la religiosidad popular: la ermita de San Pedro, construida en el siglo XVIII y que domina la Plaza de España. A pesar de su tamaño reducido, esta ermita representa una amalgama de tradición y religiosidad. Cofradías y hermandades contribuyeron a forjar cultos renovados, como el de San Pedro, desligándose así de tradiciones anteriores. Otra muestra palpable de la devoción religiosa se encuentra en la ermita de la Virgen de Gracia, ubicada en el Barrio Molino. Aquí, además de venerar a la Virgen, se rinde culto a una imagen de Cristo popularmente conocida como el "Señor de la Ermita" y a la talla de San Antonio de Padua, el patrón del histórico barrio de San Antonio.

La Zubia cuenta con una extensión superficial de 20.11 km² y una población de 19.593 habitantes, lo que hace una densidad de población de 20.09 habitantes por kilómetro cuadrado.

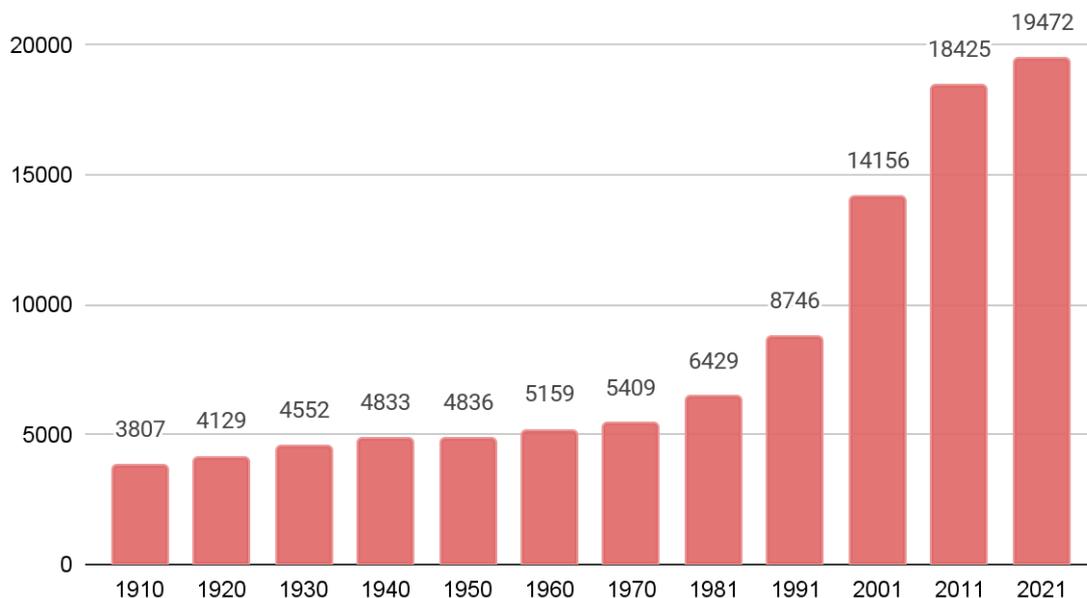
De toda esta población, 9.691 habitantes son hombres, por otra parte, en una variación muy pequeña, 9.902 son mujeres, lo que hace que la población femenina sea ligeramente mayor que la masculina.

Población por géneros



El censo poblacional ha ido en aumento desde principios del siglo pasado, como podemos ver en la siguiente gráfica:

Población anual



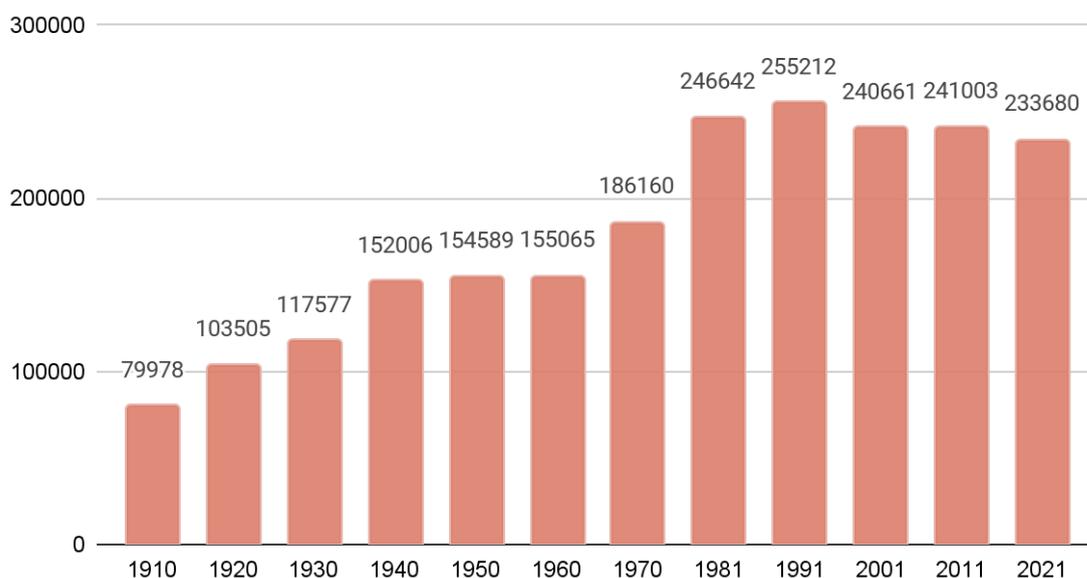
Como podemos observar el cambio de siglo fue determinante para La Zubia en relación con su volumen de población. Mientras en el Siglo XX la misma se había mantenido en unos números más o menos constantes, es a finales del mismo siglo cuando se aprecia un aumento significativo para la población del municipio.

En la década de los dos mil podemos observar cómo el salto es sustancial convirtiéndose el municipio en una ciudad. En este sentido, y si analizamos la demografía del resto de la provincia, el momento temporal coincide con distintos puntos elementales de cambio en la provincia.

En primer lugar, el despoblamiento de las áreas rurales. Granada cuenta con la cantidad de 174 municipios, un número bastante alto y el mayor de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Los asentamientos más rurales empiezan a desproveerse de su población.

Por otra parte, y en relación con esto, la ciudad de Granada, como núcleo poblacional de la provincia, comienza a albergar cada vez a más población en las últimas décadas del Siglo XX.

Población de Granada



Como podemos observar, la década de 1980 es crucial en el aumento de la población de la ciudad. Desde ahí, el número de habitantes se ha mantenido con pocas variaciones hasta nuestros días.

La explicación a la cifra de habitantes en Granada viene a colación del aumento de población de La Zubia. El municipio de Granada capital se ve limitado, en cierta forma, tanto por sus características geográficas, como por el resto de núcleos poblacionales que ya existían alrededor de la misma.

Al concentrarse la población de las áreas rurales en el lugar donde aparecen oportunidades laborales, de servicios y que se presentan con más calidad de vida en el nuevo siglo, la capacidad poblacional de Granada capital colapsa, invitando a los nuevos residentes a afincarse en lugares próximos donde obtengan una calidad de vida significativa y les permita desplazarse hacia la capital para realizar ciertas actividades como trabajo u ocio.

Así, los municipios del Área Metropolitana como La Zubia, ven incrementada su población haciendo la suerte de “ciudades dormitorio” donde se concentra gran parte de esa población migrante de las áreas rurales.

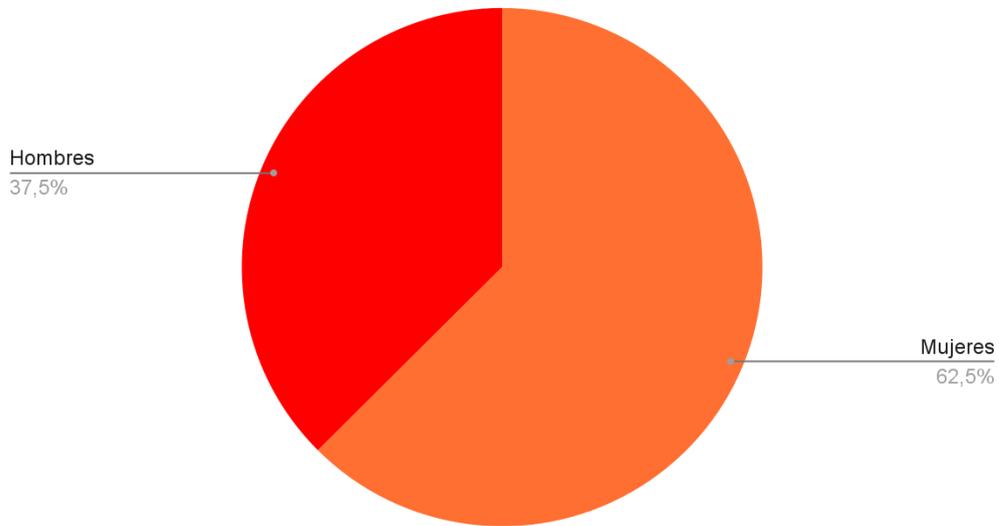
Según los datos del Proyecto de Agenda Urbana del Área Metropolitana de Granada, la población activa de los Municipios EDUSI Granada METRÓPOLI en 2020 es de 204.892 personas, el 46,4% del conjunto de la provincia de Granada, de los que el 76% son personas con empleo y el 23,4% son parados, el resto de población son demandantes de empleo no ocupados como trabajadores eventuales agrícolas subsidiados y estudiantes (1,9% y 0,3% respectivamente). El Área Metropolitana aun manteniendo una tasa de ocupación parecida al conjunto de la provincia, que se sitúa 0,7 puntos por encima (76,7% de ocupados), sí tiene una mayor distancia en la tasa de desempleo donde la diferencia es de 2,2 puntos (21,1% de parados). Siendo mayores en Santa Fe y Granada donde el paro supera al 25% de la población activa, y en el lado opuesto y por debajo del 20% de tasa de desempleo están Cájar, Huétor Vega, Jun y Ogíjares.

En el Observatorio OTEA podemos ver cómo La Zubia se encuentra en el centro de los datos que reporta el empleo y desempleo.

En este sentido, y según datos de febrero de 2023, el paro es sustancialmente mayor en mujeres en el municipio.

	PARO REGISTRADO (febrero 2023)
Mujeres	1092
Hombres	655

Porcentaje de paro según sexo (datos enero 2023)



El gráfico nos arroja una descripción visual y analítica de los valores del paro según sexos en el municipio. En una primera aproximación podemos ver cómo el paro afecta en el doble a las mujeres que a los hombres. Mientras a ellos afecta en poco más de un tercio, ellas representan más de dos tercios.

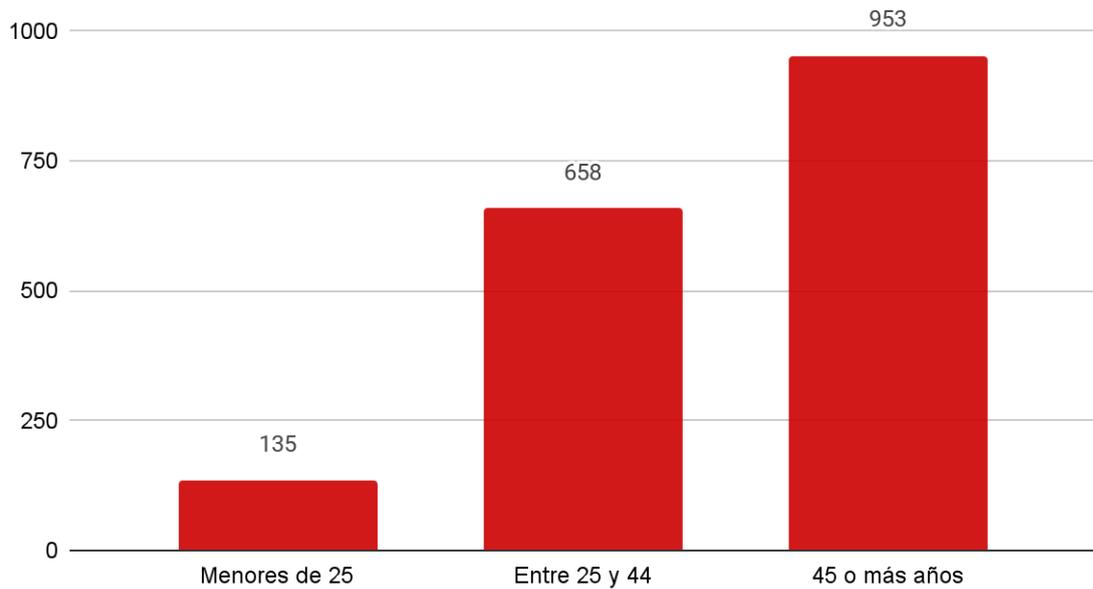
Esta es una señal de importancia a la hora de analizar el municipio ya que la mayor parte del agravio del desempleo recae en las mujeres.

En relación a la edad de las personas que se encuentran en paro, los datos reflejan una tendencia similar a la del ámbito nacional.

En la tabla podemos ver los datos del paro según edad del mes de enero de 2023.

	PARADOS SEGÚN EDAD
Menores de 25	135
Entre 25 y 44	658
45 o más años	953

Parados según franjas de edad (datos enero 2023)

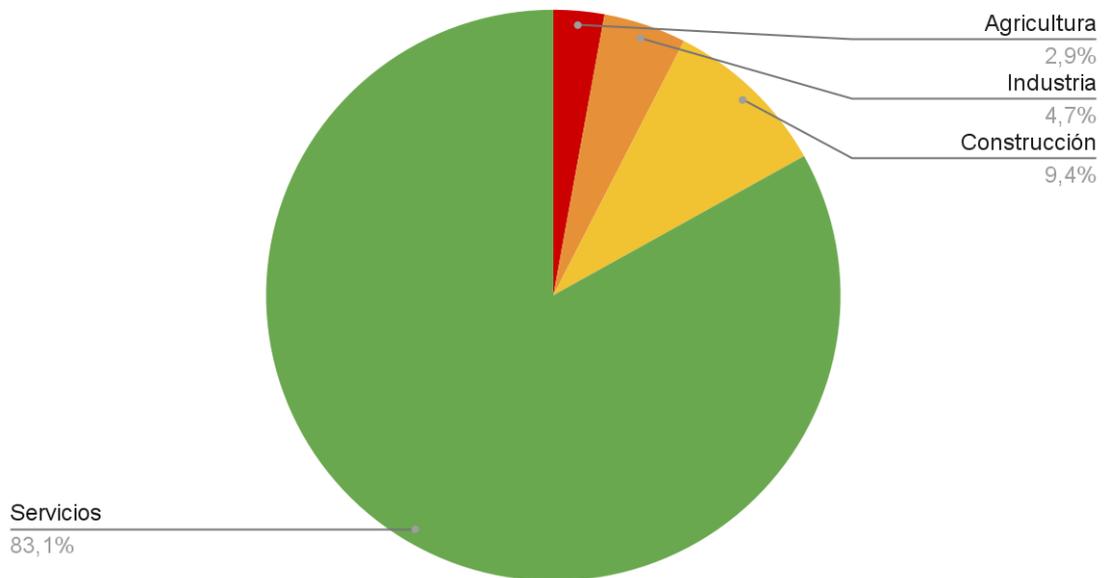


Como podemos ver, la relación entre la edad y la probabilidad de estar en situación de desempleo son directamente proporcionales. Esta casuística puede ser determinante en el caso de las mujeres.

Analizando el desempleo por sectores laborales podemos ver cómo el sector servicios es el que mayor gente desempleada aglutina.

	PARO REGISTRADO (datos enero 2023)
Agricultura	46
Industria	75
Construcción	151
Servicios	1338

Parados según sector de actividad (datos enero 2023)



Como podemos observar, el sector de los servicios es el que más cantidad de gente desempleada alberga. Le sigue la construcción, muy por debajo, la industria y, por último, la agricultura.

En este contexto, debemos señalar que las mujeres sufren, de nuevo, un agravio comparativo conforme a los hombres, ya que los puestos de trabajo a los que acceden tradicionalmente estas suelen encontrarse en este sector. Como ejemplo, las actividades comerciales o el sector de los cuidados.

1.3 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

El desarrollo del Proyecto en un municipio como La Zubia puede enfrentarse a diversos pros y contras.

En primer lugar analizaremos las principales dificultades a las que puede enfrentarse:

1. Recursos limitados: La Zubia, como tal, representa un municipio con una gran cantidad de población y con una sociedad establecida como tal, sin embargo, los municipios más

pequeños a menudo tienen presupuestos más limitados en comparación con las ciudades más grandes, lo que puede dificultar la obtención de fondos para financiar y mantener un laboratorio de políticas públicas de este estilo. Además, por su volumen de población, hay ciertos servicios indispensables en los que debe, necesariamente, invertirse una gran cantidad de fondos.

2. Capacidades técnicas limitadas: la disponibilidad de personal con experiencia en políticas públicas y análisis de datos puede ser limitada en un municipio de estas características, lo que puede dificultar la implementación efectiva del laboratorio y conllevar una necesidad mayor de inversión en el proyecto.

3. Participación ciudadana: aunque La Zubia cuenta con una red establecida de asociaciones de mujeres, fomentar la participación ciudadana en general y para toda la población en un municipio pequeño puede ser un desafío, ya que puede haber menos recursos y estructuras establecidas para involucrar a la comunidad en el proceso de formulación de políticas.

4. Colaboración interinstitucional: La colaboración con otras instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro puede ser más limitada en un entorno municipal más pequeño, lo que puede afectar la capacidad del laboratorio para acceder a recursos y experiencia adicionales.

5. Diversidad de problemas: aunque el municipio es pequeño, aún puede haber una diversidad de problemas y necesidades en la comunidad. El laboratorio debe ser capaz de abordar una variedad de temas y adaptar sus enfoques a las circunstancias locales.

6. Alineación política: las diferencias políticas en un municipio pequeño pueden ser más prominentes y polarizadas, lo que puede dificultar la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas.

7. Sensibilización y educación: es posible que la comunidad y los funcionarios locales no estén familiarizados con la importancia y los beneficios de un laboratorio de políticas públicas, por lo que puede ser necesario realizar esfuerzos de sensibilización y educación.

8. Sostenibilidad a largo plazo: mantener la viabilidad y la relevancia del laboratorio a lo largo del tiempo puede ser un desafío, especialmente si los cambios en la administración local o la falta de recursos amenazan su continuidad.

A pesar de los desafíos que puede enfrentar un proyecto de desarrollo de un laboratorio de políticas públicas en un municipio como La Zubia, existen varias palancas de impulso que pueden ayudar a promover el éxito del proyecto:

1. Necesidades locales claras: identificar y comprender las necesidades específicas de la comunidad local puede ser una ventaja. En este sentido, el Ayuntamiento de La Zubia lleva tiempo apostando por mejorar la calidad de vida de sus habitantes a través de la disminución de los problemas que se generan en una sociedad municipal en relación a las desigualdades de género. Esto es un gran punto a favor del proyecto y favorece su puesta en marcha, continuidad y afincamiento como proyecto de importancia supramunicipal.

2. Participación ciudadana: fomentar la participación activa de la comunidad en el proceso de formulación de políticas puede ser una poderosa palanca. La implicación de los ciudadanos puede generar un mayor compromiso y aceptación de las políticas resultantes. Así, contar con las diversas asociaciones de mujeres del municipio e incluir las proclamas de la sociedad en el día a día del Proyecto traerá buenos resultados.

3. Colaboración multisectorial: buscar la colaboración con otras instituciones, como la Universidad de Granada, además de otras organizaciones sin fines de lucro, empresas locales y agencias gubernamentales, puede proporcionar recursos adicionales, experiencia y apoyo político.

4. **Uso de datos y evidencia:** el Fab-Lab tiene una vocación científica. El enfoque basado en datos y evidencias sociales puede aumentar la eficacia de las políticas públicas. La recopilación y el análisis de datos locales pueden respaldar decisiones informadas.

5. **Transparencia y Comunicación:** la transparencia en el proceso de toma de decisiones y la comunicación efectiva con la comunidad pueden generar confianza en el laboratorio y en las políticas resultantes.

6. **Apoyo político:** ganar el respaldo de líderes políticos locales puede ser fundamental para el éxito del proyecto. Actualmente, el equipo de gobierno mantiene una firme posición sobre las políticas de igualdad de género y persigue su promoción y estabilización en el municipio, lo que facilita el desarrollo del proyecto.

7. **Innovación y flexibilidad:** la capacidad de adaptarse a las cambiantes circunstancias locales y de experimentar con soluciones innovadoras puede marcar la diferencia en la efectividad del proyecto.

8. **Educación y sensibilización:** proporcionar información sobre la importancia de las políticas públicas y el papel del laboratorio puede ayudar a ganar el apoyo de la comunidad y de los líderes locales.

9. **Sostenibilidad a largo plazo:** planificar para la sostenibilidad financiera y operativa a largo plazo es esencial. Esto puede incluir la búsqueda de fuentes de financiamiento continuo y la creación de alianzas estratégicas. Además, en un principio, las necesidades de financiación del Fab-Lab no requieren una gran cantidad de recursos monetarios, ya que se pueden solventar, en gran medida, con los medios de los que se dispone actualmente, lo que facilita su puesta en marcha y posterior asentamiento.

10. **Evaluación y aprendizaje continuo:** establecer mecanismos de evaluación para medir el impacto de las políticas implementadas y aprender de los éxitos y fracasos puede mejorar la efectividad del laboratorio con el tiempo.

Aunque los desafíos pueden ser significativos, un laboratorio de políticas públicas en un municipio de menor tamaño también puede aprovechar ventajas como la cercanía a la comunidad y la agilidad en la toma de decisiones. Utilizar estas palancas de impulso puede ayudar a superar obstáculos y llevar a cabo un proyecto exitoso que beneficie a la comunidad local.

Por último, dispondremos de forma visual un análisis DAFO de la estrategia del Proyecto para mantener en primer orden los puntos que no se deben perder de vista.

<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <p style="text-align: center;">Recursos limitados Falta de concienciación Resistencia al cambio Falta de experiencia específica</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <p style="text-align: center;">Compromiso local Recursos institucionales Experiencia técnica Potencial de aprendizaje</p>
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <p style="text-align: center;">Fondos externos Redes de colaboración Legislación y Políticas Nacionales Educación y concienciación</p>	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <p style="text-align: center;">Cambios políticos Falta de financiación continua Resistencia cultural Competencia por los recursos</p>

1.4 ESTUDIO DE CASOS SIMILARES Y BUENAS PRÁCTICAS.

1. CENTRO DE INFORMACIÓN A LAS MUJERES (LALÍN, PONTEVEDRA)

Servicio de atención especializada a las mujeres que tenga como fin último la consolidación y desarrollo del principio de igualdad, así como un espacio privilegiado para conocer las necesidades expresadas por las mujeres e intentar dar una respuesta a todos los obstáculos o desigualdades.

2. ESPAI DONA, CONCEJALÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT

El equipo de ESPAI DONA presta a la mujer en general y a la mujer víctima de violencia de género en especial, una asistencia integral, ofreciendo información, atención social, asesoramiento jurídico, atención psicológica, seguimiento y acompañamiento.



VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISTA

La Red de Centros Mujer continúa atendiendo a las víctimas de violencia machista durante el estado de alarma.

Teléfonos de asistencia:

 **016**  **900 580 888**

Por la situación de confinamiento de las mujeres con sus maltratadores es posible que no puedan contactar con los teléfonos de atención, por eso te necesita. Si se pone en contacto contigo, o tú con ella, ya seas familiar o persona próxima, pregúntale si necesita que hagas por ella la llamada a los teléfonos de asistencia.

RED DE CENTROS MUJER



- CENTRO MUJER SANT MATEU
- CENTRO MUJER 24H CASTELLÓ
- CENTRO MUJER SEGORBE
- CENTRO MUJER 24H VALÈNCIA
- CENTRO MUJER YÁTOVA
- CENTRO MUJER DÉNIA
- CENTRO MUJER ELDA
- CENTRO MUJER 24H ALICANTE
- CENTRO MUJER TORREVEIJA

Si tienes síntomas, llama al **900 300 555**
#COVID19



GENERALITAT VALENCIANA
Vicepresidencia y Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas

3. SERVICIO DE ATENCIÓN A LA MUJER (AYUNTAMIENTO DE CUNTIS, PONTEVEDRA)

Recurso especializado del ayuntamiento para promover y facilitar el desarrollo integral de la mujer, para prevenir y atender situaciones de maltrato y violencia hacia las mismas.

Este servicio se puso en funcionamiento porque se detectó la necesidad de dotar a la población del ayuntamiento de un recurso especializado en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo para prevenir situaciones de maltrato y violencia hacia las mujeres, dada el número de familias y mujeres en situación de riesgo y vulnerabilidad. Estas situaciones de riesgo y vulnerabilidad se han detectado desde el programa de educación familiar y a través de las demandas en los servicios sociales municipales. Ya contábamos con la experiencia de otros servicios precursores (SAIM, CIM, PIM), y al retirarse ayudas de otras instituciones autonómicas y estatales, se pensó en la necesidad de continuar ofreciendo este recurso a la población de Cuntis.

4. Abordaje Integral e Interdepartamental de la Violencia de Género en el Municipio de Estepona (AYUNTAMIENTO DE ESTEPONA, MÁLAGA)

Vistos los resultados del I plan municipal de Violencia de Género 2001-2010, el II plan ha introducido nuevas actividades como la creación del Departamento de Atención a las Víctimas y la promoción y seguimiento de programas preventivos escolares.

5. MESA DE COORDINACIÓN PARA LA MEJORA DE LA ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA COMARCA DE LEMOS (AYUNTAMIENTO DE MONFORTE DE LEMOS, LUGO)

Esta Mesa de Coordinación se crea debido al alto porcentaje de mujeres víctimas de violencia de género detectado en los últimos años en el municipio. Se pretende garantizar la atención integral para las víctimas

6. PODEROSAS FCYT - FABLAB LEÓN (LEÓN)

“Poderosas-FECYT” es un proyecto dirigido a niñas de 6 a 11 años, en colaboración y de manera simultánea con el Fab-Lab de León, la Universidad de Burgos y el apoyo de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT).

PODEROSAS es una actividad extraescolar en las que las niñas de 6 a 11 años desarrollan proyectos tecnológicos socialmente relevantes, dentro de propuestas STEAM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas) integradas, con herramientas de fabricación digital. Este trabajo, fruto del convenio entre la Fundación TMA (de la que depende el Fablab León) y la UBU, se extenderá por 8 meses, en sesiones presenciales de dos horas por semana, en el FABLAB León y en el Espacio UBUMaker de Burgos.

7. PROGRAMA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (AYUNTAMIENTO DE MOTRIL, GRANADA)

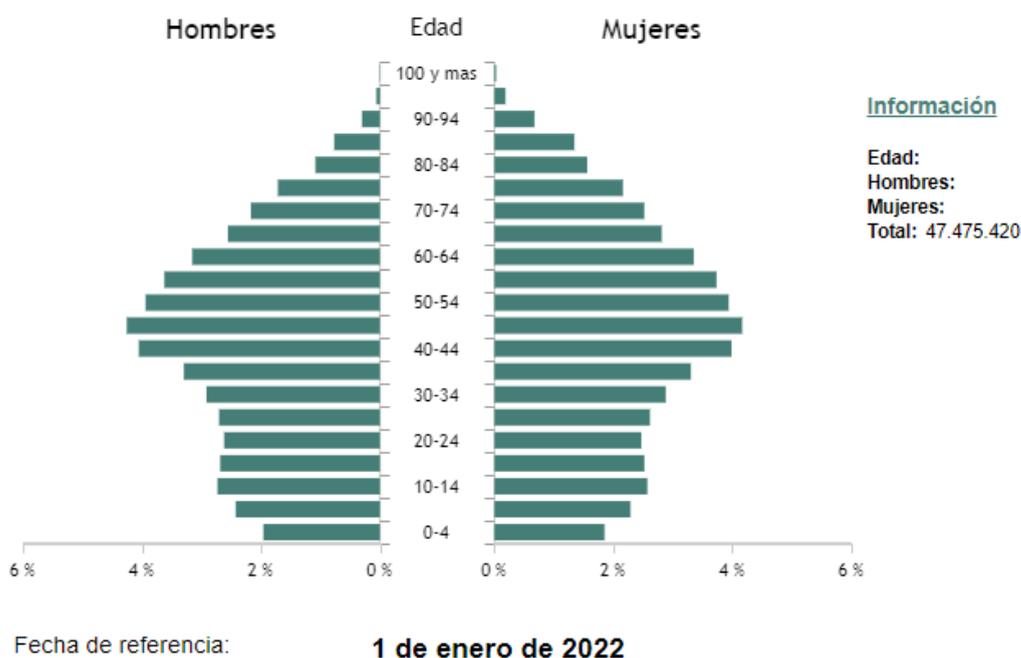
Realizar una actuación integral de información, sensibilización y formación para la prevención de la Violencia de Género dirigido a profesionales, mujeres que sufren este tipo de violencia, jóvenes y población en general.

8. COMISIÓN TÉCNICA VOCAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE PUENTE GENIL (PUENTE GENIL, CÓRDOBA)

PROPORCIONAR A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO UN TRATAMIENTO INTEGRAL Y UN ACCESO RÁPIDO Y EFICAZ A LOS SERVICIOS ESTABLECIDOS AL EFECTO, A TRAVÉS DE LA COORDINACIÓN DE LAS DISTINTAS INSTITUCIONES LOCALES QUE INTERVIENEN EN LA ATENCIÓN DE LAS VÍCTIMAS.

2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA Y PRIMERA EVALUACIÓN DE SOLUCIONES.

El desarrollo de políticas públicas en igualdad de género no deja de ser un desafío para la administración local en múltiples facetas.



Como podemos ver en la gráfica de arriba, extraída de la página oficial del INE, la población española actualmente se encuentra en un punto importante de envejecimiento. Esta cualidad se acentúa en mayor medida en los núcleos rurales ya que la población joven emigra a las grandes ciudades en busca de oportunidades laborales y socioculturales.

Normalmente, en una sociedad de estas características, existen normas culturales arraigadas y prejuicios de género que pueden dificultar la aceptación de políticas de igualdad de género. En primer lugar, porque la población demanda de otros servicios como la asistencia domiciliaria a personas mayores, transporte público que cubra unas necesidades específicas o necesidades sanitarias. Esto puede generar resistencia por parte de la población local, lo que a su vez pone presión sobre los funcionarios locales que buscan implementar estas políticas.

Por otra parte, para desarrollar este tipo de políticas públicas se necesitan unos medios materiales y humanos con capacidad para investigar nuevos campos y desarrollar propuestas innovadoras que solucionen necesidades específicas de nuestro tiempo.

Aunque la perspectiva de género y la implicación en ella es un tema importante en la sociedad española y las instituciones, en las últimas décadas, han hecho un gran esfuerzo por implementar esta visión globalizada en sus actuaciones, no deja de ser un hecho que la capacitación del cuerpo funcional no es homogénea y ciertos funcionarios locales pueden carecer de la capacitación necesaria para comprender plenamente las cuestiones de género y las implicaciones de las políticas de igualdad de género. Esto puede limitar su capacidad para diseñar e implementar políticas efectivas.

Es por ello que el Programa Puentes en general, y esta propuesta en particular, se presenta tan importante en este campo. Con un proyecto generador de recursos para los responsables políticos en materia de igualdad abarcamos una gran cantidad de necesidades. Estas mismas, a su vez, pueden implantarse en el cuerpo funcional y laboral para expandir la lógica del mainstreaming de género.

A su vez, la incorporación de jóvenes con nuevos recursos y herramientas influye en la capacitación de las propuestas para aportar cambios sustanciales en una materia como la igualdad. Durante mucho tiempo, el foco de la misma ha sido la violencia de género y la distinción de géneros en el total de lo social. Actualmente, la vocación de generar nuevas medidas para paliar la desigualdad busca nuevos horizontes donde remediar problemas estructurales que supongan un impacto profundo y reparador desde su concepción.

En este sentido, debemos tener en cuenta los problemas que pueden surgir en el medio económico en el seno de una Administración Local.

Los presupuestos locales son presupuestos muy limitados ya que las fuentes de financiación de los Ayuntamientos están tasadas. En este sentido, los Ayuntamientos reciben financiación de:

- Impuestos locales: las administraciones locales tienen la capacidad de recaudar impuestos locales, que son una fuente importante de ingresos. Estos impuestos incluyen el Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI), el Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM), el Impuesto sobre Construcciones, Instalaciones y Obras (ICIO), entre otros. La recaudación de estos impuestos se destina al presupuesto municipal.

- Transferencias del Gobierno Central: el Gobierno Central proporciona transferencias a las administraciones locales a través del sistema de financiación autonómica. Estas transferencias pueden incluir fondos destinados a servicios específicos como educación, salud o servicios sociales.
- Tasas y precios públicos: las administraciones locales pueden cobrar tasas y precios públicos por la prestación de servicios como la recogida de basuras, el suministro de agua, la gestión de instalaciones deportivas y otros servicios municipales. Estos ingresos se utilizan para cubrir los costos de la prestación de servicios.
- Participación en los ingresos de la Comunidad Autónoma: en Andalucía, las administraciones locales reciben una parte de los ingresos generales recaudados por la Comunidad Autónoma, que se distribuyen entre los municipios en función de criterios establecidos.
- Transferencias de otras entidades públicas: además de las transferencias del Gobierno Central, las administraciones locales pueden recibir transferencias de otras entidades públicas, como diputaciones provinciales o mancomunidades, para la realización de proyectos o la prestación de servicios compartidos.
- Deuda municipal: las administraciones locales también pueden recurrir a la emisión de deuda municipal, como bonos o préstamos, para financiar proyectos de inversión. Estos préstamos se reembolsan con intereses a lo largo del tiempo.
- Ingresos por patrimonio municipal: las administraciones locales pueden obtener ingresos a través de la gestión y el alquiler de propiedades y terrenos de propiedad municipal, como edificios, plazas o terrenos urbanizables.

- Ingresos por sanciones y multas: las multas y sanciones impuestas por infracciones de tráfico, ordenanzas municipales u otras normativas locales también pueden contribuir a los ingresos de las administraciones locales.

Los datos del Portal de Transparencia del Ayuntamiento de La Zubia reflejan las siguientes cifras en el documento presupuestario correspondiente al ejercicio de 2021 (el último al que se tiene acceso en la fecha actual):

“El Proyecto del Presupuesto del Ayuntamiento de La Zubia para el ejercicio 2021 que se propone al Pleno para su aprobación inicial, ascienden los Gastos a la cantidad de 13.686.075,76 y los Ingresos a 13.714.918,81. El Presupuesto se presenta sin déficit inicial, siendo los ingresos superiores a los gastos (artículo 165 TRLRHL).

El PROYECTO del Presupuesto para 2021 está integrado por:

- a) El Estado de Gastos, en el que se incluyen créditos para atender el cumplimiento de las obligaciones y el funcionamiento de los servicios, por importe de 13.686.075,76.*
- b) El Estado de Ingresos, en el que figuran estimaciones de los distintos recursos económicos a liquidar durante el ejercicio, por importe de 13.714.918,81.”*

Un presupuesto inicial moderado para una localidad que, según el análisis poblacional de la Estrategia Provincial GRANADA SE PUEBLA se presenta en el grupo de los municipios “urbano expansivo”, cuyo crecimiento demográfico se evidencia en territorios manifiestamente urbanos que se expanden a partir del centro neurálgico que supone la ciudad de Granada, en el ámbito metropolitano, y los municipios de la costa occidental, con Motril a la cabeza, con un fuerte componente urbano y turístico.

Dentro del Área Metropolitana los crecimientos más elevados de población por atracción, pero también por crecimientos vegetativos positivos, se localizan en el Área Metropolitana Sur, con claros ejemplo como Las Gabias, Cúllar-Vega o Churriana de la Vega, entre otros como La Zubia.

Este área se compone de 38 municipios con un tamaño medio de 10.000 habitantes, una población total de 380.000, edad media de la población de 38,11 años, es decir, relativamente media y una tasa de crecimiento de 1.86%.

No obstante, estos recursos pueden llegar a ser limitados para establecer una estrategia contra la desigualdad de género integral ya que, como antes se ha apuntado, los municipios pueden demandar otro tipo de servicios de mayor “necesidad inmediata”.

Las administraciones locales suelen tener presupuestos limitados, lo que puede dificultar la asignación de recursos suficientes para la implementación de políticas de igualdad de género. Esto puede resultar en una falta de personal especializado, programas de capacitación y campañas de sensibilización.

Para diseñar políticas efectivas, elementalmente, es crucial contar con datos desglosados por género que permitan comprender las disparidades de género en la comunidad local. En muchos casos, la falta de datos confiables y desglosados por género dificulta la toma de decisiones informadas.

En este sentido, los análisis de las distintas Agendas Urbanas y las estrategias de Diputación para diseñarlas pueden ser de mucha ayuda, ya que nos pueden dar, tanto una visión global para que el alcance del Proyecto, con vocación provincial, llegue a tener esa dimensión; como una visión específica de la idiosincrasia del área más cercana del municipio para poner, en un primer momento, el ojo en los problemas más cruciales e ir consiguiendo objetivos de expansión de forma certera.

La voluntad política y el liderazgo comprometido son fundamentales para el éxito de las políticas de igualdad de género. Si los líderes locales no están comprometidos con la causa de la igualdad de género, es más probable que las políticas se queden en papel y no se implementen de manera efectiva.

El Proyecto, como ya hemos apuntado, tiene vocación de servir como herramienta y referente a nivel provincial atajando el problema que supone desarrollar políticas de igualdad de género en el ámbito local. Es por ello que, aunque a día de hoy la situación política sea favorable, en el futuro la misma pueda verse mermada debido a un gobierno menos sensibilizado o con otras prioridades en cuanto a las necesidades sociales del municipio.

En este sentido, es crucial generar una propuesta con un proyecto en el que todos los recursos disponibles de forma contenida en el tiempo sean utilizados para cubrir necesidades primarias del proyecto. De esta forma, el mismo podrá tener continuidad en el tiempo aún disponiendo de una cantidad menor de recursos.

Las cuestiones de género son complejas y multifacéticas, y pueden variar según la cultura, la región y otros factores. Esto hace que la formulación de políticas sea un proceso desafiante que requiere un enfoque adaptado a las circunstancias locales.

Actualmente, las necesidades sociales de un municipio con estas características, pasa por mejorar la calidad de vida de las mujeres jóvenes para evitar su migración hacia otros núcleos poblacionales. Aunque esta aseveración tenga una gran expansión a nivel concreto, se puede analizar en varios conceptos concretos de la vida cotidiana: ofrecer seguridad en el espacio público, cooperar entre administraciones para ofrecer una respuesta integral ante los casos de violencia de género, expandir el mercado empresarial y laboral para poder dar oportunidades y mejores condiciones a la mujer, etc.

Involucrar a la comunidad en el diseño y la implementación de políticas de igualdad de género es esencial, pero puede ser difícil lograr una participación activa y significativa de todos los sectores de la sociedad, especialmente de aquellos que pueden resistirse al cambio.

Aunque el grueso asociativo de las mujeres en el municipio es bastante amplio y la administración involucra a las mismas en muchas de sus acciones, es realista exponer que las dificultades de género, igual que no involucran a todo el mundo en su aspecto negativo, tampoco interesan a una parte de la población que no vive en sus carnes la realidad del problema.

En este sentido, como hablábamos anteriormente, es necesario un esfuerzo de concienciación por parte de las administraciones para evitar que una parte de la sociedad que componen la población del municipio vea tales esfuerzos como “inútiles” o “inservibles”. Esto, por su parte, puede provocar un aumento de los recursos necesarios que puede llevar a las propuestas a dejar de ser imprescindibles y perder fuerza en el ámbito político.

La evaluación de políticas de igualdad de género a nivel local puede ser complicada debido a la falta de indicadores claros y a la dificultad de medir el impacto real de estas políticas en la vida de las personas. En las instituciones locales se hace mucho más dificultoso llevar un análisis concreto y prolongado en el tiempo de una propuesta con vocación temporal larga.

Junto a todas las cuestiones que hemos analizado anteriormente, la propuesta puede verse desplazada por un cambio político, una situación de recesión, un cambio en las prioridades o una situación de emergencia que deba ser solventada con inmediatez.

Estas dificultades hacen que las políticas en el seno de la administración local se vean modificadas, repensadas o incluso dejadas de lado ya que con un presupuesto ajustado las políticas de emergencia y que reviertan un beneficio inmediato suelen ser más populares.

En este marco de trabajo, el Proyecto de Agenda Urbana METRÓPOLI representa un modelo de cambio y progreso.

La misión de la misma pasa pretende y busca configurar un futuro mejor para los Municipios EDUSI Granada METRÓPOLI, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su adaptación a la realidad del territorio. El documento propone que en 2030 los Municipios EDUSI Granada METRÓPOLI sean un entorno más sostenible, más verde, con mayor equilibrio poblacional, y donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

La Agenda Urbana Granada METRÓPOLI es una guía para el logro de objetivos económicos, sociales y medioambientales, articulada sobre el conocimiento que los agentes sociales tienen sobre su territorio, y la riqueza y diversidad de sus recursos.

Dentro de este marco de trabajo, el Proyecto de Agenda Urbana se configura en torno a los siguientes valores:

- **GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN** de agentes públicos y privados y de la propia ciudadanía para la gestión del Área Metropolitana como una unidad funcional única haciendo una gestión conjunta.
- **EFICACIA Y EFICIENCIA** en el desarrollo de las acciones, evitando solapamientos y generando sinergias en el diseño y ejecución de los proyectos e iniciativas
- **SOSTENIBILIDAD**, compromiso con la sostenibilidad medioambiental, económica y social en cada uno de los proyectos.
- **COOPERACIÓN**, entre agentes públicos y/o agentes privados, Universidad, Centros de Investigación e Innovación.

- **TRANSPARENCIA** en la toma de decisiones, y en el desarrollo de las distintas acciones. La información y difusión por distintos canales clave en todo el proceso de desarrollo de la Agenda Urbana Granada METRÓPOLI.
- **IGUALDAD SOCIAL**, evitando toda forma de discriminación entre personas por razón de etnia, religión, o cualquier otro tipo de condición.
- **IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**, tratando que las acciones planteadas busquen siempre igualar la vida en el Área Metropolitana para hombres y mujeres haciendo frente a la desigualdad que actualmente existe entre ambos.
- **IMPULSAR** Granada METRÓPOLI como marca de identidad del Área Metropolitana.

En relación a este penúltimo valor se configura esta propuesta concreta que aparece dentro del **OBJETIVO ESTRATÉGICO 6: FOMENTAR LA COHESIÓN SOCIAL Y BUSCAR LA EQUIDAD.**



Como antes se ha apuntado, la Agenda Urbana Española tiene una vocación general. La metodología de trabajo da lugar a que todos los objetivos estén interconectados entre ellos.

Esta característica da lugar a que la consecución de uno de ellos genere un efecto positivo y mejore el terreno sobre el que trabajar para conseguir el resto. Pero además, el Proyecto del Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR, impulsando la gestión de las políticas públicas en

igualdad de género y creando recursos para que las Administraciones y el resto de agentes sociales y económicos las implanten y participen de ellas vertebra varios de los objetivos:

El **Objetivo Estratégico 2: Evitar la dispersión urbana y revitalizar la ciudad existente** ya que conseguir una mejor calidad de vida para las mujeres en sus propios territorios ayuda a que las familias se afinquen y generen un espacio seguro y tranquilo para desarrollar su vida con la mayor calidad posible.

El **Objetivo Estratégico 7: Impulsar y favorecer la economía urbana** porque al perseguir generar mejores condiciones laborales e inserción en el mercado de trabajo de las mujeres ayuda a fortalecer la economía del territorio, generando puestos de trabajo de calidad y seguros.

El **Objetivo Estratégico 9: Liderar y fomentar la innovación digital** porque al asegurar un futuro en el territorio para las mujeres, el talento joven y con capacidad de crear tendrá las condiciones materiales para desarrollar una nueva tecnología con los medios suficientes.

Y el **Objetivo Estratégico 10: Mejorar los instrumentos de intervención y la gobernanza** dado que la propia propuesta del Fab-Lab surge de la necesidad de instrumentos más accesibles y renovados para la gobernanza en el Administración Local, siendo una herramienta indispensable para el desarrollo de los pueblos y ciudades de nuestro tiempo.

Por supuesto, en el resto de Objetivos Estratégicos también tendrá un impacto sustancial, aunque analizamos los más cercanos a la acción.

En términos de retorno económico, la creación de un Fab-Lab en materia de igualdad se verá revertida en el medio-largo plazo en diferentes vertientes:

1. Estímulo a la economía local: la creación de un laboratorio de políticas públicas de igualdad de género implica la contratación de personal, la adquisición de suministros y la realización de actividades de capacitación y concientización. Estos gastos contribuyen a estimular la economía local al generar demanda de bienes y servicios locales.
2. Generación de empleo: la creación y operación del laboratorio requiere profesionales y técnicos especializados en género, así como personal administrativo y de apoyo. Esto puede generar empleo en el municipio y, a más largo plazo y según las nuevas

necesidades del Fab-Lab, de la provincia de Granada, ayudando a reducir las tasas de desempleo y mejorando el bienestar económico de la comunidad.

3. Atracción de inversión y financiación externa: los laboratorios de políticas de igualdad de género a menudo pueden atraer financiamiento externo a través de subvenciones y colaboraciones con organizaciones nacionales e internacionales comprometidas con la igualdad de género. Esto puede inyectar recursos adicionales en la economía local y regional.

4. Fomento del emprendimiento y la innovación: los laboratorios de políticas públicas suelen promover la innovación y el emprendimiento en temas relacionados con la igualdad de género. Esto puede dar lugar a la creación de nuevas empresas, proyectos y programas que aborden desafíos de género específicos y, en última instancia, contribuyan al crecimiento económico.

5. Mejora de la productividad y competitividad: al abordar cuestiones de género en el ámbito laboral y promover la igualdad de oportunidades, se puede mejorar la productividad de las empresas y organizaciones locales. Un entorno más inclusivo tiende a ser más eficiente y competitivo.

6. Mejora del clima de negocios: la promoción de políticas de igualdad de género puede mejorar el clima de negocios en la provincia al fomentar un entorno de trabajo más diverso e inclusivo. Esto puede atraer inversiones y talento a la región.

7. Aumento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral: al abordar las barreras de género que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, el laboratorio puede contribuir a aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la economía al aumentar la mano de obra disponible.

8. Mejora de la imagen y la reputación de la provincia: una provincia que se destaca por su compromiso con la igualdad de género y la promoción de políticas públicas inclusivas puede ganar una imagen positiva y una reputación que atraiga a personas, inversiones y eventos a la región.

Un Fab-Lab de Políticas Públicas de Igualdad de Género de estas características en la provincia de Granada puede tener bastantes beneficios económicos al estimular la economía local, generar empleo, fomentar la innovación y mejorar el clima de negocios, entre otros aspectos. Estos beneficios no solo impactan en el territorio donde se crea el laboratorio, sino que también pueden extenderse a nivel regional.

3 PROYECTO DE APLICACIÓN DE AGENDA URBANA.

3.1 DENOMINACIÓN.

En el municipio de La Zubia, existe una colaboración entre la Universidad y el Ayuntamiento que se materializa en un centro conjunto conocido como "Carmen Jiménez". Este centro se destaca por su destacada labor en el ámbito de las políticas públicas de igualdad, demostrando una alta calidad en las iniciativas implementadas. En este contexto, tanto la población en general como diversas entidades y sectores productivos han participado de manera puntual. Esta labor fue reconocida por la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP), que en el año 2020 lo distinguió como la Mejor Buena Práctica.

Este proyecto tiene como objetivo fortalecer esta línea de trabajo y avanzar hacia la creación de un novedoso LABORATORIO DE INNOVACIÓN en colaboración entre la Universidad y la Diputación. El enfoque principal de este centro es brindar apoyo a uno de los asuntos más relevantes en la perspectiva del desarrollo sostenible de nuestra provincia: el empoderamiento de las mujeres en nuestras comunidades. Esto abarca tanto los sectores más vanguardistas en términos productivos como el ámbito de la salud y la prevención de la violencia de género.

Es relevante destacar que, de acuerdo con el estudio realizado por la Universidad de Granada para respaldar la estrategia de Despoblamiento de la Diputación, uno de los

principales desafíos en la retención de población en nuestras localidades está relacionado con la emigración de mujeres jóvenes con formación.

Además, varios estudios subrayan que las mujeres están insuficientemente representadas en áreas productivas estratégicas, tales como las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y la inteligencia artificial. Esta realidad se extiende también a esferas vinculadas a la implementación y explotación de sistemas de producción energética renovable, así como a campos clave de la investigación y la ciencia aplicada.

3.2 OBJETIVOS.

El diseño de los objetivos del Proyecto es el primer paso para desarrollar una acción específica que resulte en beneficios materiales y que tenga vocación de permanencia en el tiempo. Diseñar de forma correcta los objetivos de un proyecto de Agenda Urbana es fundamental debido a la importancia y complejidad de la planificación y desarrollo urbano.

Así, en un entorno cambiante como lo es el territorio urbano y rural de los municipios de la Provincia de Granada, ayudamos a que la propuesta sea implementada de forma sencilla por la Administración Local y a que la misma pueda extenderse en el tiempo y adaptarse a los cambios que puedan surgir en la localidad; tanto a nivel político, como económico o sociocultural. Existen varias razones que apoyan la importancia de este proceso:

1. Claridad en el propósito: unos objetivos bien definidos proporcionan una dirección clara y un propósito para el proyecto de Agenda Urbana. Esto ayuda a los planificadores y tomadores de decisiones a comprender qué se está tratando de lograr y cómo medir el éxito del proyecto.
2. Alineación de recursos: los objetivos claros permiten asignar recursos de manera efectiva y eficiente. Saber qué se necesita para lograr los objetivos ayuda a evitar el desperdicio de recursos limitados en áreas que no contribuyen al éxito del proyecto.

3. Facilitan la toma de decisiones: los objetivos proporcionan un marco para la toma de decisiones. Cuando surgen opciones o desafíos, los objetivos sirven como criterio para evaluar y seleccionar las mejores soluciones.
4. Medición del progreso: los objetivos bien definidos son mensurables. Esto significa que se pueden establecer indicadores y metas específicas para medir el progreso a lo largo del tiempo. Esto es esencial para evaluar el éxito y realizar ajustes si es necesario.
5. Participación comunitaria: los objetivos claros y comprensibles facilitan la participación de la comunidad en el proceso de planificación urbana. Cuando los residentes comprenden los objetivos, es más probable que se involucren y aporten sus ideas y opiniones.
6. Sostenibilidad: una definición adecuada de los objetivos puede incluir consideraciones de sostenibilidad, como la preservación del medio ambiente, el uso eficiente de recursos y la equidad social. Esto es esencial para crear comunidades urbanas que sean viables a largo plazo.
7. Cumplimiento normativo: los objetivos bien definidos ayudan a garantizar que el proyecto cumpla con las leyes y regulaciones locales, regionales y nacionales. Esto evita problemas legales y retrasos en el proceso de planificación.
8. Transparencia y rendición de cuentas: los objetivos claros promueven la transparencia en la planificación urbana y facilitan la rendición de cuentas. Los ciudadanos y las partes interesadas pueden evaluar si se están logrando los objetivos establecidos y responsabilizar a los funcionarios públicos y a los planificadores en caso de que no se cumplan.
9. Adaptación a cambios: los objetivos bien definidos también permiten la adaptación a cambios inesperados, como cambios en la demografía, la economía o el clima. Al tener una visión clara, es más fácil ajustar la estrategia en consecuencia.

Teniendo en cuenta todas estas variantes de desarrollo, el Proyecto se fundamenta en OCHO Objetivos Generales:

Objetivo 1: Análisis del Campo de Trabajo:

Realizar un análisis exhaustivo de las condiciones materiales del territorio, analizando las necesidades poblacionales, las características de las distintas áreas socioculturales y las prioridades políticas en la materia.

Objetivo Específico 1.1: realizar una evaluación exhaustiva de los agentes del territorio como asociaciones de mujeres en diversos campos como la violencia de género, el mercado de trabajo y las diversidades económicas y socioculturales de las mujeres de la zona.

Objetivo Específico 1.2: realizar una encuesta a los responsables políticos de la zona, en este caso la provincia, para evaluar los puntos en los que necesiten mayor información.

Objetivo Específico 1.3: recopilar toda la información posible para su posterior estudio y análisis con el objetivo de acotar el Proyecto a las necesidades que se extraigan de la misma.

Objetivo 2: Establecimiento del Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR:

Crear un espacio físico y virtual que sirva como centro de innovación y desarrollo de programas, proyectos y actividades orientados al empoderamiento de las mujeres en diversos aspectos de la sociedad, como la participación en sectores productivos, el liderazgo, la ciencia y la tecnología, la salud y la prevención de la violencia de género.

Objetivo Específico 2.1: Diseñar y equipar el espacio físico del Laboratorio de Innovación con tecnología de última generación y áreas multifuncionales que permitan la realización de talleres, conferencias y reuniones colaborativas.

Objetivo Específico 2.2: Desarrollar una plataforma en línea interactiva y accesible que albergue recursos educativos, cursos en línea y espacios de colaboración virtual, facilitando así la participación activa y el aprendizaje continuo de las mujeres interesadas en temas de empoderamiento en los distintos aspectos identificados.

Objetivo 3: Desarrollo de Programas Educativos y de Capacitación:

Diseñar y ejecutar programas educativos y de capacitación dirigidos a mujeres de todas las edades y perfiles, con el objetivo de fomentar sus habilidades y competencias en campos como la tecnología, la ciencia, el emprendimiento y el liderazgo, para contribuir a su inclusión y participación activa en la sociedad y la economía.

Objetivo Específico 3.1: Elaborar una variedad de programas educativos personalizados según las etapas de la vida y los perfiles de las mujeres, abarcando desde talleres lúdicos para niñas en edad escolar hasta cursos de desarrollo de liderazgo para mujeres en cargos ejecutivos, con el fin de atender las necesidades específicas de cada grupo.

Objetivo Específico 3.2: Colaborar con expertos y profesionales de diversos campos, así como con organizaciones líderes en igualdad de género, para diseñar contenido de capacitación de alta calidad que aborde tanto habilidades técnicas como competencias interpersonales, contribuyendo así a la formación integral de las mujeres y su capacidad para liderar y emprender.

Objetivo 4: Fomento de la Investigación y la Innovación:

Promover la investigación y la innovación orientadas a la igualdad de género y al empoderamiento femenino en áreas estratégicas, como las TIC, la inteligencia artificial y las energías renovables. Apoyar la creación de proyectos de investigación interdisciplinarios que aborden problemáticas específicas relacionadas con el género.

Objetivo Específico 4.1: Facilitar la creación de equipos de investigación interdisciplinarios, compuestos por académicos, profesionales y expertos de distintas disciplinas, que colaboren en la generación de conocimiento y la formulación de soluciones para

problemas relacionados con el género en las áreas estratégicas identificadas. Fomentar la diversidad de perspectivas para enriquecer los enfoques de investigación.

Objetivo 5: Creación de Redes de Colaboración:

Establecer alianzas y colaboraciones con instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales, empresas y otras entidades que compartan el objetivo de empoderar a las mujeres. Facilitar el intercambio de conocimientos, recursos y buenas prácticas para maximizar el impacto del Laboratorio de Innovación.

Objetivo Específico 5.1: Identificar y establecer alianzas estratégicas con universidades o centros de investigación reconocidos en áreas de género, tecnología, ciencia y emprendimiento. Colaborar con estas instituciones en la co-creación de programas, eventos y proyectos que impulsen el empoderamiento de las mujeres y fomenten el intercambio de ideas.

Objetivo Específico 5.2: Afianzar la colaboración con la Universidad de Granada en la ejecución del Proyecto poniendo en valor la participación de los expertos, tanto investigadores como docentes, que puedan aportar valía a las distintas propuestas del Fab-Lab.

Objetivo Específico 5.3: Organizar una conferencia anual sobre empoderamiento de mujeres y tecnología, en la que se reúnan representantes de ONGs, empresas, entidades gubernamentales y académicos para compartir experiencias, buenas prácticas y resultados de investigación. Fomentar la colaboración y el networking entre los participantes para generar sinergias y aumentar la visibilidad del Laboratorio de Innovación.

Objetivo 6: Sensibilización y Concienciación:

Desarrollar campañas de sensibilización y concienciación dirigidas a la comunidad local y a la sociedad en general sobre la importancia de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Educar sobre la eliminación de estereotipos de género y fomentar una cultura inclusiva.

Objetivo 7: Monitoreo y Evaluación del Impacto:

Establecer indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el impacto de las actividades y programas implementados en el Laboratorio de Innovación. Realizar seguimientos periódicos para medir el progreso hacia los objetivos y realizar ajustes según sea necesario.

Objetivo Específico 7.1: utilizando la metodología propuesta por la Agenda Urbana Española, incluir los indicadores evaluables de la misma en el desarrollo del Proyecto generando así información científica sobre el impacto del mismo.

Objetivo Específico 7.2: Afianzar el seguimiento del Proyecto creando un programa de monitoreo del mismo con un seguimiento temporal específico, asegurando así su capacidad desarrolladora.

Objetivo 8: Ampliación y Sostenibilidad:

Trabajar en la expansión y la sostenibilidad del Laboratorio de Innovación a largo plazo, buscando financiación continua, involucrando nuevos socios y la consolidación de su papel como referente en el empoderamiento de las mujeres en la provincia y en Andalucía.

Objetivo Específico 8.1: diversificar las fuentes de financiación mediante el desarrollo de una estrategia integral para obtener recursos financieros para el proyecto, incluyendo la búsqueda de subvenciones estatales, fondos europeos, colaboraciones con empresas locales y campañas de recaudación de fondos.

Objetivo Específico 8.2: establecer colaboraciones estratégicas identificando y estableciendo alianzas con organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, académicas y empresariales que compartan el objetivo de empoderar a las mujeres. Esto incluirá la colaboración en proyectos conjuntos y la ampliación de la red de socios del Laboratorio.

Objetivo Específico 8.3: posicionamiento como referente regional. Fortalecer la presencia y el reconocimiento del Laboratorio como un referente en el empoderamiento de las mujeres en la provincia de Granada y en la región de Andalucía. Esto se logrará a través de la difusión de investigaciones y buenas prácticas, la organización de eventos y conferencias, y la participación activa en redes y grupos de trabajo relacionados con la igualdad de género en la región.

Objetivo 1: Análisis del Campo de Trabajo	Objetivo Específico 1.1: realizar una evaluación exhaustiva de los agentes del territorio
	Objetivo Específico 1.2: realizar una encuesta a los responsables políticos de la zona
	Objetivo Específico 1.3: recopilar toda la información posible para su posterior estudio
Objetivo 2: Establecimiento del Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR	Objetivo Específico 2.1: Diseñar y equipar el espacio físico del Laboratorio
	Objetivo Específico 2.2: Desarrollar una plataforma en línea interactiva y accesible
Objetivo 3: Desarrollo de Programas Educativos y de Capacitación	Objetivo Específico 3.1: Elaborar una variedad de programas educativos
	Objetivo Específico 3.2: Colaborar con expertos y profesionales de diversos campos
Objetivo 4: Fomento de la Investigación y la Innovación	Objetivo Específico 4.1: Facilitar la creación de equipos de investigación interdisciplinarios
Objetivo 5: Creación de Redes de Colaboración	Objetivo Específico 5.1: Identificar y establecer alianzas estratégicas
	Objetivo Específico 5.3: Organizar una conferencia anual sobre empoderamiento

Objetivo 6: Sensibilización y Concienciación	
Objetivo 7: Monitoreo y Evaluación del Impacto	Objetivo Específico 7.1: utilizando la metodología propuesta por la Agenda Urbana Española, incluir los indicadores evaluables
	Objetivo Específico 7.2: Afianzar el seguimiento del Proyecto
Objetivo 8: Ampliación y Sostenibilidad	Objetivo Específico 8.1: diversificar las fuentes de financiación
	Objetivo Específico 8.2: establecer colaboraciones estratégicas
	Objetivo Específico 8.3: posicionamiento como referente regional

3.3 PLANTEAMIENTO GENERAL.

Un proyecto de creación de un Centro de Innovación tipo LAB en el que se involucran la Universidad de Granada y la Diputación Provincial de Granada, con el objetivo de empoderar a las mujeres en la provincia, especialmente en sectores productivos innovadores, la salud y la prevención de la violencia de género, es una iniciativa valiosa y necesaria.

1. Título del Proyecto: Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR
2. Resumen Ejecutivo:

El proyecto “Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR “tiene como objetivo central abordar los desafíos relacionados con el empoderamiento de las mujeres en nuestra provincia, particularmente en áreas clave como la igualdad de género, la participación en sectores innovadores y estratégicos, la salud y la prevención de la violencia de género. El proyecto se desarrollará en colaboración con la Universidad y la Diputación, construyendo sobre el éxito del Centro "Carmen Jiménez" y se enfocará en promover la igualdad de género, el desarrollo sostenible y la retención de población, especialmente de mujeres jóvenes formadas, en nuestros pueblos.

3. Objetivos del Proyecto a LARGO PLAZO:

1. Empoderamiento de las Mujeres: Promover la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo la política, la economía, la ciencia y la tecnología.

2. Fomento de la Innovación: Estimular la participación de mujeres en sectores productivos innovadores, como las TIC, la inteligencia artificial y las energías renovables.

3. Mejora de la Salud y Prevención de la Violencia de Género: Implementar programas de salud centrados en las necesidades de las mujeres y estrategias efectivas para prevenir la violencia de género.

4. Retención de Mujeres Jóvenes Formadas: Abordar las causas del abandono de población, especialmente de mujeres jóvenes con formación, en nuestros pueblos, creando oportunidades atractivas para su desarrollo profesional y personal.

4. Estrategia de Implementación:

El proyecto se desarrollará en torno a seis estrategias claramente definidas:

1. **Análisis de la Situación Actual:** Realizar un diagnóstico detallado de la situación de las mujeres en la provincia, identificando barreras y oportunidades.
 2. **Diseño del Centro de Innovación:** Establecer la estructura y funciones del Centro de Innovación, definiendo sus áreas de enfoque y programas.
 3. **Colaboraciones y Alianzas:** Forjar alianzas estratégicas con organizaciones, entidades y sectores clave para el éxito del proyecto.
 4. **Implementación de Programas Piloto:** Lanzar programas piloto en áreas como la formación técnica, el emprendimiento femenino y la prevención de la violencia de género.
 5. **Evaluación y Seguimiento:** Evaluar el impacto de las intervenciones y ajustar estrategias según los resultados.
 6. **Difusión y Comunicación:** Comunicar de manera efectiva los logros y aprendizajes del proyecto a nivel local, regional y nacional.
5. **Recursos Necesarios:**
- **Financiación:** buscar financiación a través de fuentes gubernamentales, fondos de desarrollo y colaboraciones público-privadas.
 - **Personal:** contratar personal especializado en igualdad de género, innovación, salud y prevención de la violencia de género.

- Infraestructura: adecuar las instalaciones del Centro de Innovación.

6. Resultados Esperados:

- Aumento de la participación de las mujeres en sectores innovadores.
- Reducción de la brecha de género en la toma de decisiones políticas y económicas.
- Mejora de la salud y el bienestar de las mujeres en la provincia.
- Disminución de la violencia de género.
- Retención de población, especialmente de mujeres jóvenes formadas, en nuestros pueblos.
- Aumento de la concienciación política local en el desarrollo de acciones encaminadas a paliar estas problemáticas.

7. Impacto a Largo Plazo:

Se espera que el proyecto tenga un impacto positivo a largo plazo en la igualdad de género, la economía local, la retención de población y el desarrollo sostenible de la provincia. Además, servirá como modelo para otras regiones interesadas en abordar desafíos similares.

8. Conclusión:

El proyecto "Centro de Innovación para el Empoderamiento de las Mujeres en la Provincia" representa una oportunidad única para avanzar en la igualdad de género y el desarrollo sostenible en nuestra provincia. A través de la colaboración entre la Universidad, la Diputación y diversas partes interesadas, podemos crear un futuro más equitativo y próspero para todas las personas en nuestra comunidad.

3.4 ACTORES Y SUS ROLES EN EL PROYECTO.

1. AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA

El **Ayuntamiento de La Zubia (Granada)**, situado junto al Iglesia de Nuestra Señora de la Asunción, se levanta a la entrada del pueblo y abre sus puertas al ciudadano de lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 horas.

Departamentos que se encuentran en la Casa Consistorial de La Zubia:

- Secretaría General
- Economía y Hacienda
- Padrón
- Medio Ambiente
- Educación
- Tráfico
- Registro
- Plusvalía
- Personal
- Tributos
- Urbanismo, Obras Públicas y Vivienda
- Mantenimiento
- Comunicación

El municipio cuenta, además, con otras dependencias municipales donde se les da cabida al resto de áreas que constituyen la actividad consistorial:

- Cultura y Deportes localizadas en el Centro Cultural Carlos Cano de La Zubia
- Mayores, Salud, Bienestar Social, Fiestas y Participación Ciudadana, en la Casa Pintá
- Turismo y Juventud, en la Casa de la Juventud de la calle Matadero (ZOCO)
- Igualdad en el Centro de Promoción de la Igualdad de Género de La Zubia, localizada en el edificio del Camino de En medio

- Desarrollo Local, Empleo y Fomento ha comenzado su actividad en las antiguas Escuelas.

Por su parte, la Jefatura de Policía Local de La Zubia cuenta con un edificio adaptado al trabajo de los agentes en Camino Forestal.

El equipo de Gobierno del Ayuntamiento de La Zubia se compone actualmente de los siguientes responsables elegidos en sufragio en las últimas elecciones municipales:

Doña Purificación López Quesada: Alcaldía, Tenientes de Alcalde y Concejal Portavoz. **(Psoe)**

Don Pablo Laguna Sánchez: Primer Teniente de Alcalde, Concejal delegado de Gobierno Abierto: (Participación Ciudadana, Innovación, Transparencia y Administración Digital), Desarrollo Sostenible: (Agenda Urbana, Energía, Agroecología, Sostenibilidad y Bienestar Animal) y Vivienda. **(IU)**

Don Felipe Reyes Guindo: Concejal delegado de Educación, Cultura, Patrimonio y Juventud. **(IU)**

Don Jacob Yañez Megías: Concejal Delegado de Mayores y Deportes. **(Psoe)**

Don José María Montoro Pérez: Concejal Delegado de las Áreas de Urbanismo, Desarrollo Local, Empleo, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, Monte Público y Actividades. **(Psoe)**

Don Daniel Aguilera Espinosa: Concejal Delegado de las Áreas de Economía, Hacienda, Contratación y Turismo. **(Psoe)**

Doña Natalia Arregui Barragán: Concejala Delegada de las Áreas de Fiestas, Comercio, Hostelería y Protección Civil. **(Psoe)**

Doña Rebeca Sánchez Molina: Concejala Delegada de las Áreas de Bienestar Social, Igualdad, Salud, Policía Local, Tráfico, Movilidad, Transportes y Convivencia Ciudadana. **(Psoe)**

Doña Rosario Iglesias Garzón: Concejala Delegada de Personal y Mantenimiento Integral de la Ciudad. **(Psoe)**

Atendiendo al análisis territorial que se realiza en el Proyecto de Agenda Urbana Granada METRÓPOLI en cuyo Plan se encuentra el municipio de La Zubia, el Plan de Ordenación del

Territorio de Andalucía establece una estructura jerárquica para el sistema de ciudades de la región de la siguiente manera:

Según esta jerarquía, el territorio se organiza en torno a diversas categorías de ciudades y asentamientos. En la cima de la jerarquía se encuentran las Ciudades principales, que son la cabecera del sistema y forman la base de los Centros Regionales. Luego, están las Ciudades Medias, divididas en dos niveles en función de su tamaño demográfico, diversidad y actividad económica. También se incluyen los Centros Rurales o Pequeñas Ciudades, igualmente subdivididos en dos niveles jerárquicos. Por último, se encuentran los demás asentamientos.

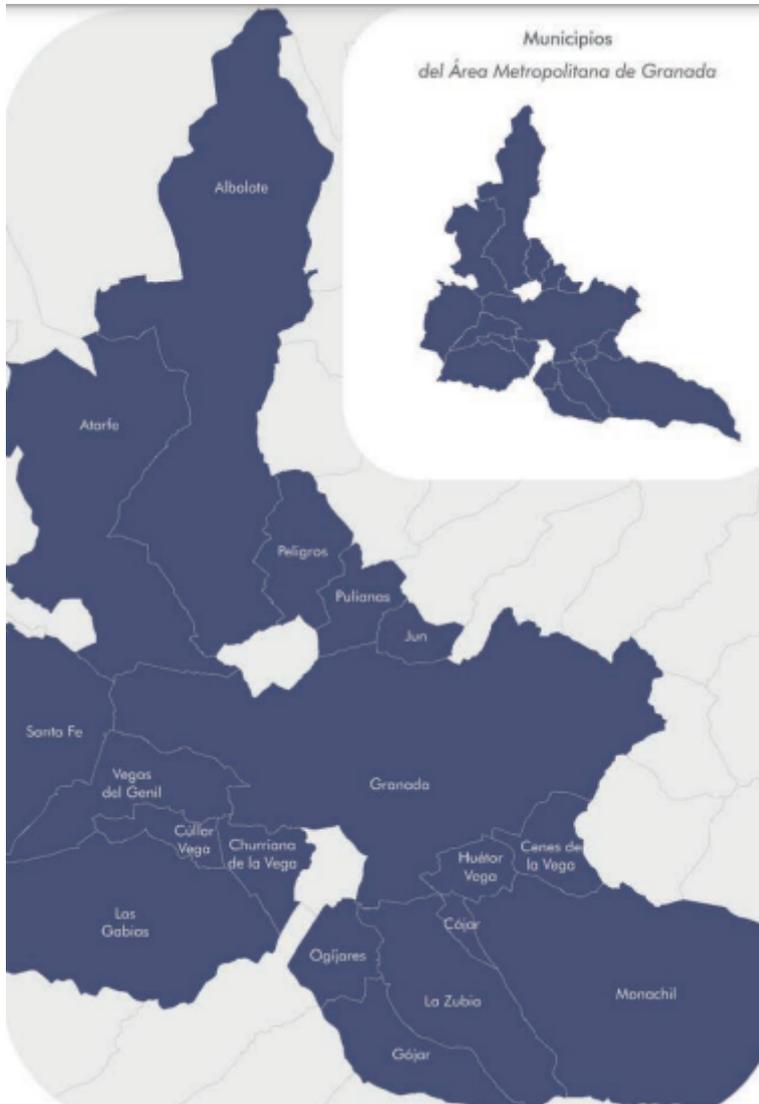
Según esta clasificación, el territorio se compone de una Ciudad Principal, Granada; tres Ciudades Medias de segundo orden, Albolote, Atarfe y Santa Fe; un Centro Rural o Pequeña Ciudad de primer orden, La Zubia; nueve Centros Rurales o Pequeñas Ciudades de segundo orden, como Cenes de la Vega, Cúllar Vega, Churriana de la Vega, Huétor Vega, Monachil, Ogíjares, Peligros, Pulianas y Las Gabias; y cuatro asentamientos de cabecera municipal, Cájar, Gójar, Jun y Vegas del Genil.

Por otra parte, según el POTA, estos municipios se consideran Centros Regionales, que comprenden el ámbito urbano afectado en mayor o menor medida por procesos metropolitanos. Esto incluye a las ciudades principales de Andalucía (capitales de provincia, así como Jerez y Algeciras) y sus áreas metropolitanas asociadas.

Dentro de estos Centros Regionales, se reconocen diferentes situaciones según la dimensión, estructura y madurez de cada área urbana, lo que tiene implicaciones específicas en la planificación y prioridades de desarrollo urbano.

En el caso de los Municipios EDUSI, el Centro Regional se caracteriza por un modelo clásico de ciudad central predominante que está experimentando una disminución relativa en población y

actividad económica a favor de los municipios y áreas circundantes de su primera o segunda corona metropolitana.



Según la Clasificación del Grado de Urbanización elaborada por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA) existen tres tipos de unidades administrativas locales según su grado de urbanización:

- Ciudades o zonas densamente pobladas: aquellos municipios en los que al menos el 50% de la población reside en centros urbanos.

- Zonas de densidad intermedia: aquellos municipios en los que menos del 50% de la población reside en celdas de malla rurales y menos del 50% de la población en centros urbanos.
- Zonas rurales: aquellos municipios en los que al menos el 50% de la población reside en celdas de malla rurales.

En los Municipios EDUSI Granada METRÓPOLI únicamente se encuentra un municipio clasificado como Zona rural según el grado de urbanización (Jun). El resto de los municipios se consideran Zonas de densidad intermedia (Albolote, Atarfe, Cenes de la Vega, Cúllar Vega, Peligros, Santa Fe, Vegas del Genil) y Ciudades (Cájar, Churriana de la Vega, Gójar, Granada, Huétor Vega, La Zubia, Las Gabias, Monachil, Ogíjares y Pulianas).

El grado de urbanización del ámbito es menor en la zona noroeste que en la zona sureste, donde a excepción de Cenes de la Vega y Jun, el resto de los municipios se encuentran clasificados como Ciudades. Todos los municipios clasificados como Ciudades, excepto Gójar, Las Gabias, Monachil, Ogíjares y Pulianas, agrupan a más del 90% de la población en centros urbanos. En los casos referidos anteriormente, la población residente en estos centros supone entre el 57,5% y el 79,2% de la población. En el caso de los municipios clasificados como Zonas de densidad intermedia, todos concentran a más del 90% de la población en agrupaciones urbanas y el resto se ubican en celdas de malla rurales. Finalmente, Jun, considerado Zona rural, cuenta con el 46,3% de la población ubicada en centros urbanos y el 53,7% en celdas de malla rurales.



Una vez analizado el Ayuntamiento y contextualizada su situación como institución pública del municipio, pasamos a analizar su rol en el Proyecto:

- En primer lugar, el municipio es el **BENEFICIARIO DIRECTO** del Proyecto

Cuando se dice que un municipio es el beneficiario directo de un proyecto, significa que el municipio es la entidad o la jurisdicción que recibe directamente los beneficios, recursos, servicios o resultados del proyecto en cuestión. En este contexto, "beneficiario directo" se refiere a la entidad que se beneficia directamente de las acciones y objetivos del proyecto, y generalmente es la entidad local que está involucrada en la planificación, implementación y gestión del proyecto.

En el Proyecto del Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR, el municipio beneficiario directo podría ser el gobierno local o municipal que trabaja en colaboración con otras organizaciones, como agencias gubernamentales,

organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas o empresas, para llevar a cabo una iniciativa específica. Estos proyectos pueden abordar una variedad de áreas, como desarrollo urbano, servicios públicos, infraestructura, educación, salud, medio ambiente, cultura, entre otros.

Ser el beneficiario directo implica que el municipio tiene un interés clave en el éxito del proyecto y que los resultados del proyecto tienen un impacto directo en la comunidad local y en el cumplimiento de sus objetivos y necesidades específicas. Por lo tanto, el municipio suele estar involucrado en la toma de decisiones, la supervisión y la gestión de recursos relacionados con el proyecto.

En resumen, cuando un municipio es el beneficiario directo de un proyecto, significa que la comunidad local y su gobierno son los destinatarios principales de los beneficios y resultados del proyecto, y desempeñan un papel activo en su implementación y gestión.

- El Ayuntamiento, además, es la INSTITUCIÓN EJECUTIVA:

Cuando un Ayuntamiento ejecuta un proyecto, significa que la administración local está a cargo de llevar a cabo y supervisar todas las actividades y tareas relacionadas con ese proyecto en particular. El Ayuntamiento de La Zubia llevará a cabo la implementación práctica y operativa del proyecto desde su inicio hasta su finalización.

La ejecución del proyecto por parte del Ayuntamiento involucra los siguientes aspectos:

1. Planificación: El Ayuntamiento colabora en la planificación detallada del proyecto, definiendo los objetivos, alcance, recursos necesarios y cronograma de ejecución.

2. **Adquisición de Recursos:** El Ayuntamiento se encarga de asegurar los recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto, que pueden incluir presupuesto, personal, equipos, materiales y otros recursos.

3. **Contratación y Gestión de Personal:** Si es necesario, el Ayuntamiento contratará o asignará personal para trabajar en el proyecto y gestionará sus actividades durante todo el proceso.

4. **Implementación:** El Ayuntamiento supervisa la ejecución de las actividades del proyecto de acuerdo con el plan establecido, asegurándose de que se cumplan los objetivos y se respeten los plazos.

5. **Seguimiento y Control:** Se realiza un seguimiento constante para evaluar el progreso, identificar problemas o desviaciones del plan y tomar medidas correctivas si es necesario para mantener el proyecto en curso.

6. **Comunicación:** El Ayuntamiento se comunica con todas las partes interesadas relevantes, incluyendo a los ciudadanos, otros departamentos municipales y posiblemente organizaciones externas involucradas en el proyecto.

7. **Informe y Evaluación:** Con periodicidad, el Ayuntamiento prepara informes de evaluación para medir el éxito del proyecto en función de sus objetivos iniciales y los entregables establecidos.

8. **Replanteamiento:** Si de las evaluaciones se derivaran fallos o anomalías que fuese necesario mejorar para el desarrollo del Proyecto, el Ayuntamiento deberá hacerse cargo de tomar las medidas pertinentes para sufragarlos.

2. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

La Diputación Provincial de Granada es una entidad pública que ofrece servicios directos a los habitantes y brinda respaldo técnico, financiero y tecnológico a los gobiernos locales de los municipios en la provincia de Granada, España. También se encarga de coordinar ciertos servicios municipales y organiza servicios que abarcan un ámbito que va más allá del nivel municipal. En la actualidad, su presidente es Francisco Rodríguez Guerrero, quien ejerce como alcalde de Alhendín y es miembro del Partido Popular de Andalucía.

La Ley de Régimen Local dispone que son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones Locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios con habilitación de carácter estatal, la de Secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo de todas las Resoluciones del/la Presidente/a y Diputados/as, así como de los acuerdos del Pleno, Junta de Gobierno, Comisiones Informativas, Organismos Autónomos y Empresas Provinciales.

La corporación está formada por 27 diputados, número que viene determinado por el censo de residentes de la provincia y proporcional a cada Junta Electoral de Zona en que se agrupan los distintos ayuntamientos. Una vez realizadas las elecciones locales y elegidos los concejales que integran los ayuntamientos, cada grupo político eligió, en función de los resultados obtenidos, un número de diputados provinciales de entre los concejales de cada Junta Electoral de Zona. Por último, el presidente de la corporación fue elegido por mayoría en un pleno extraordinario y de entre los diputados.

Los órganos de gobierno de la corporación son:

Presidencia: constituye un órgano activo y unipersonal, con facultades propias y diferenciadas de las correspondientes a la corporación que preside el presidente, y respecto a la cual asume su representación. Por su parte, los vicepresidentes pueden sustituirlo por el orden de su nombramiento y en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, siendo libremente designados por el propio presidente entre los miembros de la Junta de Gobierno.

Junta de Gobierno: órgano colegiado integrado por el presidente y un número de diputados no superior al tercio del número legal de los mismos, nombrados y separados libremente por aquél. Le corresponde la asistencia al presidente en el ejercicio de sus atribuciones, así como aquellas funciones que el Presidente u otro órgano provincial delegue o atribuyan las leyes.

Pleno: es el órgano máximo para adoptar acuerdos que afecten a los intereses económico-administrativos de su competencia con jurisdicción sobre la totalidad del territorio provincial.

La Diputación Provincial de Granada es el organismo público que pone en marcha el Programa Puentes y se encarga de su desarrollo y ejecución.

El Programa Puentes AGENDA URBANA es un proyecto que posibilita la realización de prácticas extracurriculares a jóvenes universitarios/as en el marco de actuaciones de las Agendas Urbanas Locales de distintos municipios de la provincia en fase de desarrollo.

El programa cumple con un doble objetivo:

1. Desarrollo sostenible:

- Apoyar a la implementación de proyectos específicos de la Agenda Urbana local de los municipios objeto del programa, mediante el desarrollo de proyectos/actuaciones de su Plan de Acción.
- Colaborar en la lucha contra la despoblación, generando oportunidades de empleo que fijen el talento joven y rejuvenezcan los territorios.

2. Empleo:

- Favorecer la inserción sociolaboral de jóvenes universitarios/as, a través de formación especializada, orientación profesional y la realización de prácticas extracurriculares ÍCARO.

El proceso incluye una fase de formación especializada, una fase de acompañamiento y orientación profesional, y el desarrollo de las prácticas, de carácter semipresencial, tutorizadas y mentorizadas por profesionales y expertos.

Este Programa surge en el marco de la Estrategia Provincial Granada se Pueba, llevada a cabo por la Diputación. La provincia de Granada abarca una superficie de 12.647,7 km², lo que representa un 14,4% del territorio total de Andalucía. En esta provincia se encuentran 174 municipios, con una población total de 912.075 habitantes, de los cuales 449.318 son hombres y 462.757 son mujeres (datos del INE de 2018). De este conjunto, sólo 153.777 individuos se encuentran en el rango de edades entre 15 y 29 años, divididos en 78.766 hombres y 75.011 mujeres. Es relevante señalar que según el INE, se observa un proceso de envejecimiento en la población de Granada.

La provincia se caracteriza por su gran número de municipios y núcleos de población, lo que refleja una marcada dispersión geográfica. De hecho, Granada alberga el 22,1% del total de municipios de todas las provincias de Andalucía, lo que la convierte en la que posee más municipios en la región, un total de 778.

La mayoría de estos municipios son pequeños en términos de población; concretamente, 72 de ellos tienen menos de 1.000 habitantes, y los 131 municipios con menos de 5.000 habitantes representan más del 75% del total de municipios.

La distribución de la población es desigual, ya que el 82% de la misma se concentra en solo el 1/3 del territorio, principalmente en las áreas metropolitanas de Granada y la Costa. De hecho, el 43% de la población reside en el 2% de la superficie provincial, que corresponde al entorno urbano de Granada.

En cuanto a la evolución demográfica entre 1998 y 2018, se observa que el 63,6% de los municipios (110 municipios) registraron una disminución en su población, mientras que el 36,4% (63 municipios) experimentaron un aumento en su población. De estos municipios con crecimiento poblacional, el 25% tuvo incrementos inferiores al promedio provincial.

Frente a estos desafíos demográficos, la Diputación de Granada ha decidido implementar la Estrategia Provincial ante el Reto Demográfico y la despoblación rural, que identifica los recursos y acciones que la propia Diputación llevará a cabo durante un período determinado. Esta estrategia se basa en el reconocimiento y la valorización de los recursos locales desde una perspectiva ambiental, social y económica.

Además, se busca establecer colaboraciones con otras instituciones públicas y actores económicos y sociales, a través de un Pacto Provincial por los Municipios Rurales de Granada. Esto permitirá generar sinergias y abordar problemáticas que van más allá de las competencias municipales, como los incentivos fiscales, la educación, la atención médica o la movilidad intermunicipal en las áreas rurales de Granada.

En este sentido, la Diputación Provincial de Granada aporta:

- El marco organizacional de la base sobre la que se desarrolla el Proyecto.
- Asesoría y material para desarrollarlo.
- Formación especializada al estudiante en Prácticas sobre Agenda Urbana y Rural indispensable para su desarrollo.
- La financiación necesaria para llevar a cabo el Proyecto.

3. UNIVERSIDAD DE GRANADA

La Universidad de Granada fue fundada en 1531, siendo continuadora de una larga tradición docente que enlaza con la de la Madraza del último Reino Nazarí.

La Universidad está muy presente en la ciudad de Granada, disfrutando de la peculiar belleza de su entorno y de una situación geográfica privilegiada por la cercanía con Sierra Nevada, con una excelente estación de esquí, y con la costa mediterránea, en la que se encuentran importantes enclaves turísticos como Motril, Almuñécar o Salobreña.

En Granada hay cuatro Campus Universitarios, además del “Campus Centro”, en el que se integran todos los centros dispersos por casco histórico de la ciudad. La política de recuperación de edificios de valor histórico y cultural por parte de la UGR ha enriquecido su patrimonio, a la vez que ha favorecido su restauración y mantenimiento. Junto a esa defensa de elementos tradicionales, el Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud, aún en desarrollo, constituye una apuesta decidida por la innovación, propiciando la interacción con empresas biosanitarias de base tecnológica e impulsando la asistencia sanitaria de calidad y el conocimiento biomédico. Hay otros dos Campus de la UGR en las ciudades de Ceuta y Melilla, en el norte de África.

En la UGR estudian más de 60.000 alumnos de grado y posgrado y otros 10.000 realizan cursos complementarios, de idiomas, de verano, etc. Imparten docencia 3.500 profesores y trabajan más de 2.000 administrativos, técnicos y personal de servicios.

El Rector es Don Pedro Mercado y el Gobierno de la Universidad se organiza a través de distintos órganos colegiados y unipersonales, como el Claustro y el Consejo de Gobierno, en el primer caso y los Vicerrectorados, Gerencia y Secretaría General, en el segundo. En la página de Secretaría General de puede encontrar, entre otra información, el Boletín Oficial de la Universidad, Normativa y un directorio telefónico de la Universidad.

Docencia

Actualmente se imparten 77 titulaciones de grado y 15 programas conjuntos de doble grado en los 27 centros docentes de que dispone la UGR. La docencia se organiza a través de 124 departamentos. La Escuela Internacional de Posgrado ofrece más de 110 títulos de máster universitario, 28 programas de doctorado y un amplio catálogo de enseñanzas propias.

En las ciudades de Ceuta y Melilla (además de impartirse en ellas 18 titulaciones) se organizan cursos específicos en verano, organizados por el Centro Mediterráneo. De igual forma ocurre en Granada y otros pueblos de la provincia.

El Aula Permanente de Formación Abierta ofrece diferentes programas formativos para personas mayores en los que no se exige una formación académica previa.

La Fundación General Universidad de Granada-Empresa trata de favorecer el conocimiento y la comunicación entre el mundo universitario y empresarial e impulsa acciones formativas que complementen la formación del universitario.

El Centro de Producción de Recursos para la Universidad Digital (antiguo CEVUG) gestiona iniciativas de formación virtual, apoyando a la docencia presencial y ofertando otras actuaciones formativas específicas.

Investigación

La apuesta por la investigación de calidad ha colocado a la Universidad de Granada en puestos destacados de los diferentes “rankings” a nivel nacional.

Esa apuesta se canaliza con la financiación a 365 grupos de investigación. En la actualidad tenemos activos 580 proyectos de investigación y 36 proyectos de dotación de infraestructuras científicas de los Planes Nacional y Andaluz de Investigación, con un presupuesto conjunto de más de 106 millones de euros.

En el ámbito internacional apostamos decididamente por nuestra participación en las convocatorias del Programa Marco de la Unión Europea. Durante la vigencia del VII Programa Marco, la UGR ha obtenido un total de 48 proyectos, con una financiación total de 13,50 millones de euros.

Las relaciones con el mundo empresarial se realizan a través de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI).

El Centro de Instrumentación Científica (CIC) ofrece diversos servicios de apoyo a la investigación, orientados especialmente a las disciplinas experimentales.

La colaboración en la elaboración de proyectos internacionales, la búsqueda de recursos y de socios, se lleva a cabo a través de la Oficina de Proyectos Internacionales (OPI).

Además de la labor investigadora de los departamentos, la UGR cuenta con 16 institutos de investigación, más otros seminarios y Centros específicos de investigación que concentran su trabajo en distintas áreas del conocimiento.

Internacionalización

La UGR ha fomentado desde hace años una importante dimensión internacional a través de su Vicerrectorado de Internacionalización. En enero de 2017 se formalizaron una Estrategia de Internacionalización y un Plan de Política Lingüística como base para el desarrollo de la dimensión internacional de toda la actividad de la institución, en sucesivos planes de acción y desde 2020 bajo el paraguas del Plan Director de la UGR.

La Estrategia parte del papel de liderazgo que desempeña la UGR en la movilidad internacional de estudiantado, personal docente e investigador y personal de administración y servicios, para impulsar una verdadera política transversal de internacionalización para toda la comunidad universitaria en todas sus actividades.

Así, la UGR promueve la participación no solo en el programa Erasmus+, en el que es líder europeo desde hace muchos años, sino también en intercambios importantes con universidades de EEUU, Canadá, Latinoamérica, Europa Central y del Este, Países Árabes y del Mediterráneo, Australia, Oceanía y Asia a través de convenios bilaterales con 150 instituciones (Programa Propio) y del Programa Erasmus con Países Asociados, en el que se han firmado acuerdos con 222 instituciones de todo el mundo.

En la actualidad la UGR coordina o participa en cerca de 50 programas conducentes a títulos dobles o múltiples internacionales, y proyecta implantar una serie de programas conjuntos internacionales en el marco de la Alianza Arqus. También promueve formas innovadoras de movilidad de estudiantes: movilidad combinada, estancias cortas, movilidad de prácticas, de aprendizaje-servicio, de voluntariado, cursos de verano, así como movilidades grupales de profesorado y estudiantes (Plan Propio de Internacionalización).

Por otra parte, la UGR ha lanzado un programa piloto de internacionalización del currículo con el fin de promover el desarrollo de competencias globales e interculturales a través de actividades internacionales e internacionalización de los contenidos y metodologías docentes de las asignaturas sin necesidad de participar en programas de movilidad.

Más allá de los acuerdos de cooperación bilateral que suelen constituir la base de los programas de movilidad, la UGR cree firmemente en el valor añadido de la cooperación multilateral. Así, desde 1985 es miembro fundador de la red universitaria más antigua de Europa, el Grupo Coimbra, y participa activamente en otras redes consolidadas con universidades del norte de África o América Latina, tales como Unimed (Unión de Universidades del Mediterráneo), Grupo Tordesillas o la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP). Del mismo modo, desde el año 2019 es coordinadora de la Alianza Arqus, una de las 17 primeras alianzas seleccionadas por la Comisión Europea en la iniciativa señera European Universities Initiative, con vocación de impulsar una profunda transformación del panorama universitario europeo. La

Alianza está compuesta hoy por las universidades de Bergen, Breslavia, Graz, Leipzig, Lyon, Miño, Padua y Vilna, además de la de Granada.

Desde el Centro de Iniciativas de Cooperación al Desarrollo (CICODE) se canaliza la política de cooperación universitaria al desarrollo, con especial foco en la capacitación y el fortalecimiento institucional de nuestras universidades socias en países de menor desarrollo humano a través de su Plan Propio de Cooperación Universitaria al Desarrollo.

El Plan de Política Lingüística de la UGR impulsa acciones diseñadas para fomentar el plurilingüismo, junto con la promoción de la lengua española. El Centro de Lenguas Modernas es un centro de gran prestigio mundial en la enseñanza de la lengua y cultura españolas que recibe anualmente un gran número de estudiantes de Norteamérica y de Asia fundamentalmente. Del mismo modo, imparte cursos de diferentes lenguas extranjeras de todos los niveles y es el encargado de la organización de exámenes de acreditación en doce lenguas diferentes. Del mismo modo la UGR acoge un Instituto Confucio co-gestionado con la Universidad de Pekín (RPCChina) y un Centro Ruso de gestión propia.

Cultura y Deporte

El Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Patrimonio es el encargado de acercar a la comunidad universitaria y al resto de la ciudadanía la producción cultural de la universidad a través de una amplia programación de actividades. Igualmente es el responsable de la conservación y difusión del amplio patrimonio acumulado a través de los casi cinco siglos de historia de la institución.

La Madraza. Centro de Cultura Contemporánea es el centro de referencia de la programación cultural. Tanto en su sede principal del Palacio de la Madraza como en otros espacios de la propia Universidad ofrece actividades gratuitas y abiertas a toda la población tales como exposiciones, conferencias, mesas redondas, actuaciones musicales, proyecciones de cine, etc.

El patrimonio de la Universidad de Granada está constituido por numerosos inmuebles, muchos de ellos catalogados y caracterizados por sus valores patrimoniales, históricos y artísticos, y por un conjunto de Museos y Colecciones de carácter artístico y científico, entre las que destacan el Herbario y el Jardín Botánico. De las tareas relacionadas con su mantenimiento y conservación se encarga el Área de Patrimonio, desarrollando acciones de documentación, investigación y control, así como llevando a cabo programas de conservación preventiva y coordinando intervenciones de restauración de aquellos elementos patrimoniales que lo requieren. También

realiza numerosas actividades de difusión, tales como exposiciones, conferencias, visitas guiadas... Todas ellas de carácter gratuito y abiertas a toda la sociedad.

La web EducaUGR recoge las acciones desarrolladas por la Unidad de Cultura Científica y el Programa Educativo, tanto para el público en general como para aquellas instituciones, centros educativos y asociaciones interesadas en las numerosas actividades educativas y de divulgación del conocimiento científico y tecnológico generado por la investigación en diferentes ámbitos.

El amplio programa de cursos ofertado por el Centro Mediterráneo, tanto en la ciudad de Granada como en otros puntos de la geografía de la provincia y en las ciudades de Ceuta y Melilla, permite conectar los intereses de otros segmentos de la sociedad con la actividad universitaria.

Por su parte, el C.C.U. Casa de Porras, en su actual sede del Palacio del Almirante, desarrolla a lo largo del curso académico varios módulos de talleres de diferentes disciplinas: artesanía, artes escénicas, medio ambiente, inclusión y diversidad, salud, deporte, etc. También acapara parte de la programación expositiva del Vicerrectorado.

Con el objetivo de atender la demanda educativa de las personas mayores de 50 años, el Aula Permanente de Formación Abierta ofrece un programa formativo universitario en el que no se exige una formación académica previa.

Este Vicerrectorado también es el responsable de coordinar las agrupaciones artísticas de carácter institucional en los ámbitos de la música y las artes escénicas:

- Orquesta y Coro de la UGR
- Grupo de Teatro y Danza de la UGR

Calidad

El compromiso con la Sociedad y con la propia institución conduce a la UGR a mantener activos una serie de mecanismos que garantizan la calidad de servicios, centros, titulaciones y profesores a través de la Unidad de Calidad, Innovación Docente y Prospectiva.

Servicios

Como complemento a las actividades formativas, investigadoras y de gestión existen múltiples centros y servicios: Biblioteca, Editorial, Servicio de alojamiento, Colegios Mayores, Comedores, Centro de Promoción de Empleo y Prácticas, Servicio de Becas, Informática, etc. que se pueden ir conociendo a través de los distintos apartados de la página web de la Universidad.

La calidad de vida de la Comunidad Universitaria es otro de los objetivos de la UGR y a través de un Gabinete específico se tratan de articular medidas en esa dirección. La Unidad de Calidad Ambiental y el Gabinete de Acción Social complementan las actuaciones en ese sentido.

Responsabilidad Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad

Del Vicerrectorado de Igualdad e Inclusión y Sostenibilidad depende la planificación, gestión y control de la política social y vida universitaria de la Universidad de Granada con nuestros trabajadores y con nuestro entorno social.

Desde el Secretariado de Inclusión y Diversidad trabajamos por la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en la universidad. Todas las actuaciones que se realicen desde nuestra institución están orientadas a conseguir los objetivos marcados desde UGR-inclusiva respetando los principios de accesibilidad universal y autonomía personal, garantizando la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la participación plena y efectiva de toda la comunidad universitaria. Asimismo, el Secretariado de Igualdad y Conciliación impulsa el desarrollo efectivo del principio de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, la universidad es pionera en políticas de igualdad y posee un formulario para dar a conocer de forma anónima situaciones de acoso.

La Universidad saludable es otro reto que asume este nuevo vicerrectorado. Con este objetivo se crea el Secretariado de Campus Saludable para coordinar y gestionar actuaciones de elevado grado de transversalidad destinadas al control y promoción de la salud individual y colectiva en una universidad sostenible y respetuosa con el medio ambiente. Las actuaciones se proyectan desde diferentes servicios (Salud y Prevención de Riesgos, Protección Radiológica, Unidad de Calidad Ambiental, Centro de Actividades Deportivas, y Gabinete de Calidad de Vida y Envejecimiento) desde los que se proponen un programa de actividades para la incorporación futura de la UGR en la Red Española de Universidades Saludables.

Finalmente, la Universidad de Granada a través de su UGR Solidaria pretende sensibilizar, formar e implicar a la comunidad universitaria en el ámbito del voluntariado de todo tipo (ambiental, social, discapacidad, cultural, deportivo, etc.) y la cooperación al desarrollo local.

En este sentido, la UGR cumple un papel en el Proyecto de proveedora:

- Tanto de talento joven al poner las prácticas al alcance de los universitarios en proceso de egresar para que accedan al mercado laboral desde una perspectiva un tanto menos usual.

- Así como de la parte de mentorización, proceso por el cual se ponen a disposición de los estudiantes en prácticas y sus respectivos proyectos a grandes personalidades del campo de estudio o empleo del que se trata el proyecto para dar una visión más amplia y específica al mismo.

4. ASOCIACIONES DE MUJERES

Las mujeres rurales, a menudo en un contexto de aislamiento geográfico y limitados recursos, enfrentan desafíos únicos en su búsqueda de igualdad de género y desarrollo personal. Sin embargo, en todo el mundo, las asociaciones de mujeres han surgido como actores clave en la lucha por el empoderamiento de las mujeres en áreas rurales. Estas asociaciones desempeñan un papel fundamental en el fomento de la igualdad de género, la promoción del desarrollo sostenible y la mejora de la calidad de vida en las comunidades rurales.

Uno de los principales objetivos de las asociaciones de mujeres en el ámbito rural es promover la igualdad de género. Estas organizaciones trabajan incansablemente para asegurar que las mujeres rurales tengan igualdad de oportunidades y acceso a recursos. Esto incluye luchar contra la discriminación de género y la violencia contra las mujeres. Las asociaciones crean conciencia sobre los derechos de las mujeres y abogan por cambios en políticas y legislación que promuevan la igualdad. Este esfuerzo no solo beneficia a las mujeres, sino que también mejora la cohesión social y el bienestar de toda la comunidad.

El desarrollo económico es un componente crucial del empoderamiento de las mujeres rurales. Las asociaciones de mujeres trabajan en estrecha colaboración con las mujeres locales para identificar oportunidades económicas, como la agricultura sostenible, la artesanía y el emprendimiento. Ofrecen capacitación, acceso a microcréditos y orientación empresarial para ayudar a estas mujeres a aprovechar al máximo su potencial económico. Al empoderar económicamente a las mujeres, estas asociaciones no solo mejoran sus vidas individuales, sino que también fortalecen la economía local y promueven el desarrollo sostenible.

Las asociaciones de mujeres proporcionan un espacio seguro donde las mujeres rurales pueden conectarse, compartir experiencias y apoyarse mutuamente. Esto es especialmente valioso en áreas donde el aislamiento geográfico puede ser un desafío. Además, estas organizaciones fomentan la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones a nivel comunitario y político. Promueven el liderazgo femenino y la representación de las mujeres en órganos de gobierno local. Este empoderamiento político permite que las voces de las mujeres rurales se escuchen y se tengan en cuenta en la formulación de políticas y en la planificación del desarrollo.

Además, dentro de un contexto participativo, social y de divulgación, las asociaciones de mujeres realizan campañas de sensibilización sobre temas relacionados con la igualdad de género, la salud, la educación y la violencia de género. Educan a las comunidades sobre la importancia de la equidad de género y abogan por los derechos de las mujeres rurales. Al desafiar las normas de género restrictivas y promover una mayor conciencia, estas organizaciones contribuyen significativamente a la transformación social y al cambio cultural.

Estas desempeñan, además, desde otro punto de vista, un papel esencial en el fomento de prácticas agrícolas y de gestión de recursos naturales sostenibles ya que el centro de su organización busca no solo la mejora del papel de la mujer tanto en sociedad como en el ámbito privado, si no también la sostenibilidad del sistema en el que desarrollan su vida cotidiana. Esto no solo beneficia a las mujeres rurales al mejorar sus medios de vida, sino que también contribuye al desarrollo sostenible de las comunidades. Al promover prácticas respetuosas con el medio ambiente, estas organizaciones aseguran que las futuras generaciones también disfruten de los recursos naturales.

Las asociaciones de mujeres en el ámbito rural son agentes de cambio fundamentales en la lucha por la igualdad de género y el desarrollo sostenible. Su compromiso con la promoción de los derechos de las mujeres, el fortalecimiento económico, la participación en la toma de decisiones y el desarrollo sostenible marca una diferencia significativa en las vidas de las mujeres rurales y en la comunidad en general. Al apoyar estas asociaciones y reconocer su importancia, podemos avanzar hacia un mundo más justo, igualitario y sostenible.

La relación entre el papel de las asociaciones de mujeres en el ámbito rural y la Agenda Urbana Española se establece a través de la importancia de abordar la igualdad de género y el desarrollo sostenible en todas las áreas del país, incluyendo tanto las zonas rurales como las urbanas. La Agenda Urbana Española es un marco estratégico que busca promover la sostenibilidad y la calidad de vida en las áreas urbanas y metropolitanas de España. Aunque su enfoque principal está en las ciudades, no se puede pasar por alto la interconexión entre las áreas urbanas y rurales en el contexto del desarrollo sostenible y la igualdad de género.

La igualdad de género es un principio fundamental de la Agenda Urbana Española. Las asociaciones de mujeres en las zonas rurales trabajan para empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género, lo que tiene un impacto directo en el desarrollo sostenible y la equidad de género en todas las áreas del país, incluyendo las ciudades.

La Agenda Urbana Española reconoce la importancia de abordar el desarrollo sostenible en todas las áreas, incluyendo las rurales. Las asociaciones de mujeres juegan un papel clave en promover prácticas agrícolas y de gestión de recursos naturales sostenibles, lo que contribuye directamente al desarrollo rural sostenible. Esta enfatiza, además, la participación ciudadana y la gobernanza local como elementos esenciales para el desarrollo urbano sostenible. Las asociaciones de mujeres en las áreas rurales no solo fomentan la participación de las mujeres en la toma de decisiones a nivel comunitario, sino que también abogan por un enfoque inclusivo en la planificación y gestión de recursos, lo que se alinea con los principios de la Agenda Urbana.

La Agenda Urbana Española promueve la cohesión social y la creación de comunidades más inclusivas y resilientes. Las asociaciones de mujeres en zonas rurales desempeñan un papel importante al crear redes de apoyo que fortalecen la cohesión social en estas áreas, lo que a su vez contribuye a la creación de sociedades urbanas y rurales más equitativas y resilientes.

Las asociaciones de mujeres en el ámbito rural desempeñan un papel esencial en la implementación de la Agenda Urbana Española al abordar temas de igualdad de género y desarrollo sostenible en las áreas rurales. Su trabajo contribuye al logro de los objetivos de la Agenda Urbana, no solo en términos de desarrollo rural sostenible, sino también en la promoción de la equidad de género y la participación ciudadana en todas las áreas del país.

Dentro del desarrollo de un Proyecto de Agenda Urbana enfocado en la igualdad efectiva y la equidad entre mujeres y hombres como este, las asociaciones de mujeres representan un agente de peso con el que contar al analizar y desarrollar el proyecto al aportar una perspectiva de género, promover la equidad de género y contribuir al desarrollo sostenible y la inclusión en las áreas urbanas.

- Las asociaciones de mujeres trabajan para garantizar que la igualdad de género sea un elemento central en la planificación y ejecución de proyectos urbanos. Abogan por políticas y prácticas que eliminen la discriminación de género y promuevan la equidad de género en áreas como el empleo, la vivienda, la educación y la participación cívica.
- Estas asociaciones promueven la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones locales relacionadas con el desarrollo urbano. Abogan por la inclusión de las voces y perspectivas de las mujeres en los procesos de planificación y toma de decisiones, lo que contribuye a políticas y proyectos más representativos y adecuados para la comunidad en su conjunto.
- Las asociaciones de mujeres trabajan para crear conciencia sobre cuestiones de género y promover la educación en temas relacionados con la igualdad de género y la violencia de género en las áreas urbanas. Esto es esencial para cambiar actitudes y normas sociales que perpetúan la desigualdad de género.
- Brindan apoyo y recursos a mujeres que viven en áreas urbanas y que pueden enfrentar desafíos específicos, como el acceso a servicios de cuidado infantil, el empleo, la seguridad y la vivienda. También pueden ofrecer programas de capacitación y asesoramiento para empoderar económicamente a las mujeres urbanas.
- Las asociaciones de mujeres a menudo colaboran con otras organizaciones y actores locales en proyectos de desarrollo urbano. Al hacerlo, ayudan a construir redes y alianzas que promueven la equidad de género y la inclusión en todos los niveles de la sociedad urbana.

- Contribuyen al seguimiento y evaluación de políticas y proyectos urbanos para garantizar que se cumplan los objetivos de igualdad de género y desarrollo sostenible. Esto implica supervisar y analizar cómo las políticas y proyectos impactan a las mujeres y proponer ajustes cuando sea necesario.
- Abogan por los derechos de las mujeres urbanas y luchan contra la discriminación y la violencia de género en el entorno urbano. Pueden presionar por la implementación efectiva de leyes y políticas de igualdad de género.

Las asociaciones de mujeres desempeñan un papel esencial en la integración de la perspectiva de género en un Proyecto de Agenda Urbana. Su contribución no solo fortalece la equidad de género y la inclusión en las áreas urbanas, sino que también enriquece la toma de decisiones y la planificación urbana al considerar las necesidades y aspiraciones de las mujeres y las comunidades a las que sirven. Su participación activa y su defensa de la igualdad de género son esenciales para lograr ciudades más justas, inclusivas y sostenibles.

En La Zubia existe un fuerte arraigo del asociacionismo feminista desde hace varias décadas. Las mujeres del municipio contienen el espíritu luchador que las inspira a organizarse, coordinarse y luchar por sus derechos para así conseguir una sociedad más justa y desarrollada en un contexto del Siglo XXI que no exige otra cosa.

Las principales asociaciones de mujeres del municipio son dos:

- ASOCIACIÓN DE MUJERES “CLARA CAMPOAMOR”

La Asociación de Mujeres "Clara Campoamor" es una organización española que se extiende por todo el territorio nacional y que lleva el nombre de una de las figuras más influyentes en la lucha por los derechos de las mujeres en el país, Clara Campoamor. Esta asociación se dedica apasionadamente a promover la igualdad de género y a empoderar a las mujeres en todas las esferas de la sociedad, con un enfoque especial en el contexto rural.

La Asociación de Mujeres "Clara Campoamor" está compuesta por un grupo diverso de mujeres comprometidas con la causa de la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Estas mujeres provienen de diversas regiones de España y representan una amplia gama de experiencias y perspectivas. Su trabajo se inspira en la visión y el legado de Clara Campoamor, quien luchó incansablemente por el sufragio femenino y los derechos de las mujeres en el siglo XX.

La principal misión de la Asociación de Mujeres "Clara Campoamor" es promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la sociedad española. Para lograr este objetivo, llevan a cabo una serie de actividades y proyectos que incluyen:

1. **Concienciación y Educación:** Organizan talleres, charlas y campañas de sensibilización para educar a la comunidad sobre cuestiones de igualdad de género, violencia de género y otros temas relacionados con los derechos de las mujeres.
2. **Participación Política:** Fomentan la participación activa de las mujeres en la política, animándolas a postularse para cargos públicos y brindando apoyo y orientación en este proceso.
3. **Apoyo a Mujeres Rurales:** En el contexto rural, esta asociación trabaja para empoderar a las mujeres, proporcionando capacitación en habilidades económicas y liderazgo, promoviendo prácticas agrícolas sostenibles y luchando contra la discriminación de género en todas sus formas.
4. **Defensa de Derechos:** Abogan por la implementación efectiva de leyes y políticas que promuevan la igualdad de género y la protección de los derechos de las mujeres.

En el contexto rural, la Asociación de Mujeres "Clara Campoamor" desempeña un papel esencial al abordar desafíos específicos que enfrentan las mujeres rurales. Trabajan para

empoderar económicamente a las mujeres rurales, promoviendo oportunidades económicas sostenibles, brindando capacitación en habilidades agrícolas y empresariales, y abogando por un acceso equitativo a recursos y servicios.

Además, fomentan la participación de las mujeres en la toma de decisiones a nivel local y regional, promoviendo su representación en órganos de gobierno y consejos comunitarios. Al hacerlo, contribuyen a la construcción de comunidades rurales más inclusivas y resilientes.

Entre los principales logros de la Asociación de Mujeres "Clara Campoamor" se incluyen:

1. ****Promoción del Sufragio Femenino:**** Siguiendo el legado de Clara Campoamor, esta asociación ha continuado abogando por los derechos de voto de las mujeres y su participación activa en la política.
2. ****Desarrollo Económico Sostenible:**** Han contribuido a mejorar los medios de vida de las mujeres rurales a través de la promoción de prácticas agrícolas sostenibles y programas de capacitación económica.
3. ****Concienciación sobre la Violencia de Género:**** Han llevado a cabo campañas de concienciación sobre la violencia de género y proporcionado apoyo a las víctimas en el ámbito rural.
4. ****Participación Política de las Mujeres:**** Han logrado aumentar la representación de las mujeres en cargos políticos a nivel local y regional.

La Asociación de Mujeres "Clara Campoamor" desempeña un papel esencial en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, especialmente en el contexto rural. Su trabajo continuo y dedicado ha tenido un impacto significativo

en la mejora de las vidas de las mujeres y en la construcción de una sociedad más equitativa en España.

En La Zubia, el recorrido de esta asociación es extenso, y bajo su nombre, las vecinas que la componen han conseguido muchos éxitos en cuanto a la lucha asociacionista feminista se refiere.

- ASOCIACIÓN DE MUJERES PODER ALTERNATIVO

5. CIUDADANÍA DEL MUNICIPIO

La ciudadanía de un municipio juega un papel fundamental en el desarrollo de un Proyecto de Agenda Urbana sobre igualdad entre mujeres y hombres. La participación activa y el compromiso de la ciudadanía son esenciales para asegurar que las políticas y acciones implementadas en el ámbito local reflejen las necesidades y aspiraciones de la comunidad en relación con la igualdad de género. Aquí se describen algunos de los roles y contribuciones clave que la ciudadanía puede desempeñar en este contexto:

- ❖ Participación en la planificación y toma de decisiones: Los residentes de un municipio deben participar en el proceso de planificación y toma de decisiones relacionado con la Agenda Urbana de igualdad de género. Esto incluye la participación en reuniones, audiencias públicas, encuestas y consultas ciudadanas para expresar sus opiniones, ideas y preocupaciones sobre cuestiones de igualdad de género en la comunidad.
- ❖ Identificación de problemas y prioridades: La ciudadanía puede identificar problemas específicos relacionados con la igualdad de género en su municipio. Esto podría incluir preocupaciones sobre la seguridad de las mujeres en espacios públicos, el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, la brecha salarial de género y otras cuestiones. Al señalar estas preocupaciones, la ciudadanía ayuda a definir las prioridades en el proyecto de Agenda Urbana.

- ❖ **Colaboración en la implementación de políticas:** Los residentes pueden colaborar con las autoridades locales y las organizaciones de la sociedad civil en la implementación de políticas y programas diseñados para promover la igualdad de género. Esto podría incluir la participación en proyectos de sensibilización, campañas educativas o actividades de empoderamiento de mujeres y niñas.
- ❖ **Monitoreo y evaluación:** La ciudadanía desempeña un papel importante en el seguimiento y la evaluación de las políticas y acciones de igualdad de género implementadas en el municipio. Pueden informar sobre el progreso y proporcionar retroalimentación sobre la efectividad de las medidas tomadas.
- ❖ **Promoción de la igualdad de género:** Los ciudadanos pueden contribuir a la promoción de la igualdad de género en su comunidad a través de actividades de sensibilización y educación. Esto puede incluir la organización de eventos, la difusión de información sobre derechos de género y la creación de redes de apoyo para mujeres y hombres comprometidos con la igualdad.
- ❖ **Defensa de derechos:** La ciudadanía puede abogar por la protección y promoción de los derechos de género en el ámbito local. Esto podría implicar la participación en campañas de defensa de políticas específicas o en la denuncia de situaciones de discriminación de género.
- ❖ **Liderazgo y representación:** La comunidad puede fomentar el liderazgo de mujeres y personas de género diverso, apoyando su participación en cargos públicos y en organizaciones comunitarias. Esto contribuye a una representación más equitativa en la toma de decisiones y la gobernanza local.

La ciudadanía de un municipio tiene un papel activo y vital en el desarrollo de un Proyecto de Agenda Urbana sobre igualdad entre mujeres y hombres. Su participación, colaboración y defensa son esenciales para asegurar que las políticas y acciones promuevan una sociedad más justa y equitativa en todos los aspectos, incluyendo la igualdad de género en el ámbito urbano.

6. MUNICIPIOS EDUSI

La Unión Europea sitúa como dos ejes fundamentales el desarrollo urbano sostenible y la contribución de las ciudades a los objetivos de la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Para lograrlos se han destinado recursos con los que financiar planteamientos de planificación estratégica integrada con medidas para el desarrollo urbano sostenible, en ciudades y áreas urbanas, durante el periodo 2014-2020, disponiendo de financiación para el desarrollo de Estrategias de Desarrollo Urbano Sostenible e Integrado (EDUSI).

Granada Metrópoli es un proyecto que engloba las dos Estrategias de Desarrollo Urbano Sostenible e Integrado (EDUSI) para un total de 18 municipios del anillo metropolitano de Granada. Las dos EDUSI que protagonizan Granada Metrópoli benefician a las más de 430.000 personas que viven en los distritos de La Chana y la Zona Norte de Granada capital, Albolote, Atarfe, Jun, Peligros, Pulianas, Cájar, Cenes de la Vega, Huétor Vega, Gójar, La Zubia, Monachil y Ogíjares (Aglomeración Urbana de Granada); y en las poblaciones de Churriana de la Vega, Cúllar Vega, Santa Fe, Las Gabias y Vegas del Genil (Metropolitano Suroeste de Granada).

El objetivo de estas EDUSI, incluidas en el Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020, es el crecimiento sostenible e integrador del anillo metropolitano de Granada.

Para ello desarrollarán hasta 2023 más de 65 actuaciones repartidas en cuatro pilares básicos:

- Garantizar un mejor uso de las TIC
- Conseguir una economía más limpia y sostenible
- Contribuir a la conservación del medio ambiente y el patrimonio cultural
- Promover la igualdad, la salud y la inclusión social

Hasta 2023 se invertirán 31.250.000€ del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea (que aporta el 80%, 25 millones) y la Diputación de Granada, que completa el 20% restante (6,25 millones) y gestiona ambos proyectos. Concretamente 18,7 millones corresponden a la EDUSI 'Aglomeración Urbana de Granada' y 12,5 millones a la EDUSI 'Metropolitano Suroeste'.

Los municipios circundantes o vecinos desempeñan un papel importante en el desarrollo de un Proyecto de Agenda Urbana sobre igualdad en el municipio en cuestión. Aunque el enfoque principal del proyecto puede estar en un municipio específico, la colaboración y la coordinación con los municipios vecinos son esenciales por varias razones:

1. Interconexión y movilidad: Las personas no se limitan a vivir y trabajar en un solo municipio; a menudo, se desplazan entre municipios cercanos para actividades diarias, como el empleo, la educación, la atención médica y las compras. Por lo tanto, las políticas y acciones relacionadas con la igualdad de género deben abordarse de manera coordinada en toda la región para garantizar un impacto efectivo.

2. Recursos compartidos: Los recursos y servicios, como las instalaciones de atención médica, las escuelas y los espacios recreativos, pueden ser compartidos entre municipios. Una colaboración efectiva puede garantizar que estos recursos sean accesibles y equitativos en términos de género en toda la región.

3. Desafíos comunes: Los desafíos relacionados con la igualdad de género, como la violencia de género, la brecha salarial o el acceso limitado a oportunidades económicas, pueden ser similares en municipios cercanos. Compartir información y estrategias efectivas puede ser beneficioso para abordar estos problemas de manera más eficiente y efectiva.

4. Coherencia en políticas y enfoques: La coordinación entre municipios ayuda a garantizar la coherencia en las políticas y enfoques relacionados con la igualdad de género. Esto evita la fragmentación y la duplicación de esfuerzos y permite una implementación más efectiva de las medidas de igualdad de género.

5. Potenciación de recursos y financiamiento: Los municipios vecinos pueden colaborar en la búsqueda de recursos y financiamiento para proyectos de igualdad de género. La cooperación regional puede fortalecer las solicitudes de financiamiento y ampliar las oportunidades para obtener recursos adicionales.

6. Aprendizaje mutuo: Los municipios pueden aprender unos de otros al compartir las mejores prácticas, lecciones aprendidas y experiencias en la implementación de políticas y acciones de igualdad de género. Esto enriquece la base de conocimientos y mejora la eficacia de los esfuerzos en toda la región.

En este sentido, los municipios vecinos juegan un papel significativo en el éxito de un Proyecto de Agenda Urbana sobre igualdad en un municipio específico. La colaboración regional y la coordinación de políticas y acciones son fundamentales para abordar eficazmente las cuestiones de igualdad de género en toda la región, garantizando un enfoque más integral y efectivo en la promoción de la igualdad de género en el ámbito urbano y más allá.

3.5 RECURSOS NECESARIOS Y POSIBLES.

El análisis de los recursos necesarios es una etapa fundamental en la planificación y ejecución de proyectos. Proporciona una comprensión detallada de los elementos esenciales que se requieren para llevar a cabo un proyecto de manera efectiva y exitosa. A continuación, se explican las razones por las cuales este análisis es de vital importancia en cualquier proceso de gestión de proyectos.

En primer lugar, el análisis de recursos permite una planificación más eficiente. Al identificar anticipadamente qué recursos son necesarios, en qué cantidad y cuándo se necesitan, se pueden evitar demoras, interrupciones y problemas logísticos a lo largo del proyecto. Esto es crucial para mantener el flujo de trabajo en curso y cumplir con los plazos establecidos.

Además, la gestión de costos se beneficia enormemente de un análisis de recursos adecuado. Este proceso ayuda a estimar con precisión los gastos asociados con los recursos necesarios, lo que es esencial para garantizar que el proyecto se mantenga dentro del presupuesto previsto. Evita sorpresas financieras desagradables y asegura que los recursos se asignen de manera eficiente.

La optimización de recursos es otra ventaja importante del análisis. A través de este proceso, se pueden identificar recursos redundantes o subutilizados, lo que permite asignarlos de manera más efectiva. Esto evita el desperdicio de recursos valiosos y garantiza su uso óptimo para lograr los objetivos del proyecto.

La evaluación de la viabilidad del proyecto es otro aspecto fundamental que se logra mediante el análisis de recursos. Permite determinar si se pueden adquirir y gestionar los recursos necesarios dentro de las limitaciones de tiempo y presupuesto. Esto ayuda a evitar la planificación de proyectos poco realistas que puedan fracasar debido a la falta de recursos.

El análisis de recursos también facilita la toma de decisiones informadas. Proporciona información clave para decidir si el proyecto es viable y cómo se asignarán los recursos en diferentes etapas del proyecto. Esto permite una toma de decisiones más estratégica y efectiva en el desarrollo del proyecto.

La programación y secuencia de actividades se ven beneficiadas por el análisis de recursos, ya que permite una planificación adecuada y determina el orden en que deben realizarse las tareas para garantizar un flujo de trabajo eficiente.

Asimismo, el análisis de recursos contribuye a la gestión de riesgos. Al identificar los recursos necesarios, se pueden detectar posibles obstáculos relacionados con su disponibilidad y buscar soluciones para mitigar esos riesgos.

La transparencia y la comunicación son facilitadas por el análisis de recursos, ya que brinda claridad en la planificación del proyecto y facilita la comunicación con los stakeholders, incluyendo a los miembros del equipo, los patrocinadores y la comunidad en general. Esto fomenta el apoyo y la comprensión de todos los involucrados.

Finalmente, el análisis de recursos proporciona una base sólida para medir y evaluar el progreso del proyecto. Establece indicadores relacionados con los recursos, lo que permite una evaluación precisa del rendimiento y los logros del proyecto en función de los recursos disponibles.

El análisis de recursos es esencial para la gestión eficiente y exitosa de cualquier proyecto. Proporciona una base sólida para la planificación, ejecución y control del proyecto, garantizando que se utilicen adecuadamente los recursos disponibles y que se alcancen los objetivos establecidos de manera efectiva y dentro del presupuesto.

En este esquema vemos cuáles son los recursos necesarios para desarrollar el Proyecto en todas sus fases:

Recursos Humanos:

1. Equipo de Proyecto: Un equipo multidisciplinario que incluye coordinadores, gestores de proyectos, expertos en igualdad de género, investigadores, facilitadores de participación ciudadana y comunicadores.
2. Participación Ciudadana: Involucrar activamente a mujeres y hombres del municipio, así como a representantes de organizaciones locales y grupos comunitarios.
3. Colaboradores Externos: Colaboración con organizaciones de la sociedad civil especializadas en igualdad de género y expertos en la materia.

Recursos Financieros:

1. Presupuesto: Un presupuesto adecuado para la planificación, ejecución y evaluación del proyecto, que puede incluir financiamiento municipal, subvenciones gubernamentales y posibles contribuciones de organizaciones externas.

Infraestructura y Tecnología:

1. Espacio Físico: Un espacio físico adecuado que pueda servir como laboratorio de políticas de igualdad, con instalaciones accesibles para la comunidad.

2. Equipamiento: Equipamiento tecnológico, herramientas y recursos de investigación necesarios para llevar a cabo actividades y análisis.

3. Tecnología de la Información: Sistemas y software para el procesamiento de datos, análisis y comunicación eficiente.

Investigación y Datos:

1. Investigación en Género: Recopilación de datos demográficos, económicos, sociales y de género para comprender las necesidades específicas de igualdad de género en el municipio y la región circundante.

2. Recopilación de Buenas Prácticas: Investigación sobre políticas y enfoques exitosos en igualdad de género implementados en otros municipios o regiones similares.

Comunicación y Difusión:

1. Comunicación Interna: Estrategias para mantener al equipo de proyecto informado y comprometido a lo largo del proceso.

2. Comunicación Externa: Estrategias de comunicación y difusión para informar a la comunidad sobre el proyecto, sus objetivos y resultados.

Capacitación y Educación:

1. Formación en Género: Programas de formación en igualdad de género para el personal del proyecto y la comunidad local.

2. Sensibilización: Campañas educativas para crear conciencia sobre la igualdad de género y la importancia de la participación activa de la comunidad.

Evaluación y Seguimiento:

1. Indicadores de Éxito: Establecimiento de indicadores específicos y medibles para evaluar el impacto del proyecto en la igualdad de género.
2. Seguimiento Continuo: Un sistema de seguimiento constante para monitorear el progreso y realizar ajustes según sea necesario.

Legislación y Marco Normativo:

1. Leyes de Igualdad de Género: Cumplimiento y promoción de leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de género en España.
2. Políticas Municipales: Integración de políticas de igualdad de género en el marco normativo municipal.

Apoyo Político y Social:

1. Apoyo de las Autoridades Locales: Compromiso y apoyo activo de los líderes municipales para respaldar y promover la igualdad de género.
2. Apoyo de la Comunidad: Compromiso y participación activa de la comunidad local en la implementación de políticas de igualdad de género.

Para llevar a cabo el Proyecto, los recursos deben materializarse, por lo que en la siguiente tabla analizaremos, de los recursos antes enunciados, con cuáles cuenta la institución y cuáles sería necesario hacerse con ellos de no tenerlos.

	RECURSOS CON LOS QUE CUENTA	RECURSOS A CONSEGUIR
RECURSOS HUMANOS		
Equipo de proyecto	✓	
Participación ciudadana	✓	
Colaboradores externos	✓	
RECURSOS FINANCIEROS		
Presupuesto		✗
INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍA		
Espacio físico	✓	
Equipamiento	✓	
Tecnología de la información	✓	
INVESTIGACIÓN Y DATOS		
Investigación en género	✓	
Recopilación de Buenas Prácticas		✗
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN		
Comunicación interna	✓	
Comunicación externa	✓	
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN		
Formación en género	✓	
Sensibilización	✓	
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
Indicadores de éxito		✗
Seguimiento continuo		✗
LEGISLACIÓN Y MARCO NORMATIVO		
Leyes de igualdad entre mujeres y hombres	✓	

Políticas municipales		✘
APOYO POLÍTICO Y SOCIAL		
Apoyo de las Autoridades Locales	✔	
Apoyo de la comunidad	✔	

3.6 FASES PARA SU IMPLEMENTACIÓN.

Establecer un desarrollo por fases es esencial para un proyecto de este tipo por varias razones clave:

- **Gestión efectiva de recursos:** Dividir el proyecto en fases permite una mejor gestión de los recursos, tanto financieros como humanos. Cada fase puede planificarse y presupuestarse por separado, lo que facilita el control de costos y la asignación eficiente de recursos a medida que avanza el proyecto.
- **Reducción de riesgos:** Al dividir el proyecto en fases, se pueden identificar y abordar riesgos potenciales en etapas tempranas. Esto permite una gestión más efectiva de los riesgos y la implementación de medidas de mitigación antes de que se conviertan en problemas significativos.
- **Mayor control y supervisión:** Cada fase puede supervisarse y controlarse de manera más efectiva, lo que garantiza que el proyecto avance según lo planeado y se cumplan los plazos. Se pueden realizar ajustes y correcciones más fácilmente en cada fase antes de avanzar a la siguiente.
- **Mayor flexibilidad:** Si las circunstancias cambian o surgen nuevos datos o requerimientos, un enfoque por fases permite una mayor flexibilidad para adaptarse a estas cambiantes condiciones sin afectar a todo el proyecto.

- Mayor participación y compromiso de las partes interesadas: Dividir el proyecto en fases permite la participación continua de las partes interesadas a lo largo del proceso. Esto les brinda la oportunidad de contribuir con sus ideas y comentarios a medida que se desarrolla el proyecto, lo que puede aumentar su compromiso y apoyo.
- Entrega de resultados tangibles y medibles: Cada fase del proyecto puede entregarse con resultados tangibles y medibles. Esto permite una evaluación más precisa del progreso y el rendimiento del proyecto y proporciona hitos claros para medir el éxito en cada etapa.
- Mejor comunicación: Un enfoque por fases facilita la comunicación con las partes interesadas, ya que se pueden proporcionar actualizaciones y reportes específicos de cada fase. Esto promueve una comprensión más clara y un flujo de información más efectivo.
- Reducción de la complejidad: Dividir un proyecto complejo en fases más pequeñas reduce la complejidad general y hace que el proyecto sea más manejable. Esto facilita la gestión y la toma de decisiones.
- Mayor enfoque en la calidad: Cada fase puede enfocarse en la calidad de los entregables y resultados específicos. Esto permite una revisión y mejora continua de los productos intermedios antes de avanzar a la siguiente fase.
- Evaluación de viabilidad continua: Un enfoque por fases permite la evaluación continua de la viabilidad del proyecto a medida que avanza. Si se identifican problemas insalvables en una fase temprana, se puede tomar la decisión de detener o modificar el proyecto sin comprometer recursos significativos.

Un desarrollo por fases es fundamental para garantizar la gestión efectiva, la mitigación de riesgos, el control de calidad y la adaptabilidad en proyectos complejos como la creación de un "laboratorio de fabricación" de políticas de igualdad de género. Permite una planificación y

ejecución más eficiente y efectiva, garantizando que el proyecto avance de manera exitosa hacia sus objetivos finales.

En un primer momento, desde la Asistencia Técnica, se presentó un proyecto de desarrollo para el Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR centrado en las siguientes fases, en base al desarrollo paralelo de la propuesta del Programa PUNTES:

FASES	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
FASE INICIAL PREPARATORIA Y TOMA DE DECISIONES						
FASE DE PLANIFICACIÓN Y REDACCIÓN						
FASE DE COELABORACION Y ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD						

Esta planificación y la concreción de estas fases ha permitido llegar hasta el momento actual de desarrollo del Proyecto con bastante beneficio, sin embargo, el Proyecto tiene, como ya se ha mencionado, vocación de continuidad perpetua hasta convertir el Fab-Lab en una propuesta y herramienta clave para el desarrollo de políticas públicas de igualdad en la provincia, e incluso, a nivel autonómico y nacional.

Es por ello, que es necesario ajustar el cronograma a la situación actual, creando así una ruta a seguir por parte de la institución para conseguir el objetivo de ampliar el alcance del proyecto y expandir su proyección.

FASES	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
FASE DE PUESTA EN MARCHA							
FASE DE ELABORACIÓN							
FASE DE ASENTAMIENTO							
PRIMERA FASE DE EVALUACIÓN							

Con vocación temporal indefinida, se proponen los siguientes plazos de evaluación del seguimiento para una mejora continua del programa y sus propuestas:

- **Revisión de indicadores de calidad:** ANUAL
- **Recogida de datos de alcance:** ANUAL
- **Evaluación del desempeño:** BIANUAL
- **Revisión y remodelación de aspectos:** BIANUAL
- **Auditoría interna:** BIANUAL
- **Auditoría externa:** QUINQUENAL

3.7 HOJA DE RUTA MUNICIPAL PROPUESTA PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO.

FabLab Igualdad Carmen Jiménez - UGR (Agenda Área Metropolitana) PROGRAMA Puentes PARA 2023	
Objetivo Estratégico	OE 6. FOMENTAR LA COHESIÓN SOCIAL Y BUSCAR LA EQUIDAD
Objetivo Específico	OE 6.2. BUSCAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EDAD Y DISCAPACIDAD
Descripción	<p>En la Zubia, la Universidad y el Ayuntamiento del municipio, comparten un centro denominado “Carmen Jiménez”, que, entre otras funciones, destaca por la calidad de las actuaciones que se desarrollan en el campo de las políticas públicas de igualdad, donde la población en general, entidades de todo tipo y sectores productivos han colaborado puntualmente en el desarrollo de las mismas. La FAMP lo distinguió como la Mejor buena práctica en el año 2020</p> <p>Esta acción plantea reforzar esa línea y avanzar en la creación de un CENTRO DE INNOVACIÓN tipo LAB entre Universidad y Diputación, a fin de dar soporte a una de las cuestiones más importantes en las dinámicas de desarrollo sostenible de nuestra provincia: el empoderamiento de las mujeres en nuestros territorios, en nuestros sectores productivos más innovadores, y en el ámbito de la salud y la prevención de la violencia de género.</p> <p>Destacar que según el estudio que la Universidad de Granada elaboró para dar soporte a la estrategia de Despoblamiento de la Diputación, el principal problema de abandono de población de nuestros pueblos se centra en las mujeres jóvenes formadas.</p> <p>Igualmente, numerosos estudios destacan el papel subrepresentado de las mujeres en sectores productivos estratégicos, como son el de las TICs , o la inteligencia artificial, o en el caso de todo lo relativo a implantación y explotación de nuevos sistemas de producción energética renovable, y en sectores clave de la investigación y la ciencia aplicada.</p>

FabLab Igualdad Carmen Jiménez - UGR (Agenda Área Metropolitana)	
PROGRAMA Puentes PARA 2023	
Actividades a Desarrollar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Encuesta a todas las concejalas y alcaldesa de la provincia salientes y luego repetir a las entrantes. Diagnóstico de necesidades planteadas y conclusiones. 2. Entrevista semiestructurada a profesionales relevantes de este campo (Instituto Estudios de la Mujer, FEMP, FAMP, Media Lab...) 3. Creación del Seminario Permanente sobre Gobernanza y Políticas Locales de Igualdad en la Administración Local. 4. Cursos del Centro Mediterráneo UGR para promover la perspectiva de género en los distintos ámbitos de conocimiento, dirigido de manera específica para equipos de gobierno, concejalas-as y alcaldes-as con competencias en igualdad.

3.8 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD PARA SU DESARROLLO, O EN SU CASO ESTUDIO DE VIABILIDAD.

Definición del Proyecto:

El proyecto busca establecer un "laboratorio de fabricación" de políticas de igualdad de género en un municipio de 25,000 habitantes para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la comunidad.

Análisis de Mercado:

- Existe una demanda clara en la comunidad por iniciativas que promuevan la igualdad de género.
- No hay proyectos similares en la región que ofrezcan un enfoque tan específico en la creación de políticas de igualdad de género.

Análisis Técnico:

- La infraestructura necesaria incluye un espacio físico adecuado, equipamiento de laboratorio, herramientas de análisis de datos y tecnología de la información.
- No se identifican obstáculos técnicos significativos.

Análisis Económico:

- Estimación de costos iniciales para adquirir el espacio y el equipamiento.
- Proyección de costos operativos para el personal, mantenimiento y programas de capacitación.
- Ingresos proyectados a través de colaboraciones con organizaciones externas y financiamiento municipal.

Análisis Financiero:

- Se identifican fuentes de financiamiento, incluyendo el presupuesto municipal y posibles subvenciones.

Análisis de Impacto Ambiental y Social:

- Se anticipan impactos positivos en la comunidad en términos de igualdad de género.
- Se proponen medidas para minimizar cualquier impacto ambiental negativo.

Análisis Legal y Regulatorio:

- Se identifican las regulaciones locales y nacionales relacionadas con la igualdad de género y la gestión de proyectos públicos.

Evaluación de Riesgos:

- Se identifican posibles riesgos, como variaciones en la financiación o desafíos en la participación comunitaria.
- Se desarrollan planes de mitigación y contingencia para abordar estos riesgos.

Plan de Implementación:

- Se presenta un cronograma detallado que abarca la adquisición de recursos, la construcción de instalaciones y la implementación de programas de capacitación.
- Se asignan responsabilidades a un equipo de proyecto multidisciplinario.

Conclusiones y Recomendaciones:

- El estudio de viabilidad demuestra que el proyecto es viable desde el punto de vista económico, técnico y social.
- Se recomienda proceder con el proyecto de creación del laboratorio de políticas de igualdad de género.

Documentación del Estudio:

- Se proporciona un informe completo que documenta todos los aspectos del estudio de viabilidad.

Revisión y Aprobación:

- Se espera que el informe de viabilidad sea revisado y aprobado por las autoridades locales y otras partes interesadas antes de la implementación.

Claro, a continuación, proporcionaré una descripción más detallada del análisis económico y financiero en el contexto del proyecto de creación de un "laboratorio de fabricación" de políticas de igualdad de género en un municipio de 25,000 habitantes en la Vega Baja de Granada, a 8 kilómetros de la ciudad de Granada:

****Análisis Económico:****

El análisis económico se centra en la evaluación de los costos y beneficios del proyecto a lo largo de su ciclo de vida. Para este proyecto, los principales componentes del análisis económico incluyen:

1. **Costos de Inversión Inicial:** Esto implica la estimación de los gastos necesarios para establecer el laboratorio de políticas de igualdad de género. Incluye la adquisición o acondicionamiento del espacio físico, la compra de equipamiento de laboratorio, herramientas de análisis de datos, tecnología de la información y otros recursos técnicos necesarios. Estos costos se distribuyen a lo largo de la fase de inicio del proyecto.
2. **Costos Operativos:** Se proyectan los costos operativos recurrentes del laboratorio, que incluyen salarios y beneficios del personal, costos de mantenimiento de equipos, suministros, costos de formación y capacitación, servicios públicos, y otros gastos relacionados con la operación diaria del laboratorio.
3. **Ingresos Proyectados:** Se estiman los ingresos esperados del proyecto. Esto puede incluir ingresos por servicios de capacitación ofrecidos por el laboratorio, colaboraciones con

organizaciones externas, financiamiento municipal y posibles subvenciones u otros recursos financieros.

4. Beneficios Sociales y Económicos: Se cuantifican los beneficios sociales y económicos esperados del proyecto, como la mejora de la igualdad de género en la comunidad, la promoción de la participación de mujeres en la toma de decisiones y el fortalecimiento de la comunidad en su conjunto.

En este caso:

- La inversión inicial en la adquisición y acondicionamiento del espacio físico, así como la compra de equipamiento y tecnología no genera un coste ya que el Centro Carmen Jiménez dispone de todo lo necesario para poner en marcha el Fab-Lab.
- Los costos operativos anuales se estiman en 80,000 euros, que incluyen salarios, suministros y gastos generales.
- Se proyecta que el laboratorio generará ingresos anuales de 120,000 euros a través de colaboraciones con organizaciones externas y la oferta de servicios de capacitación en igualdad de género.
- Se estima que los beneficios sociales y económicos del proyecto, como la reducción de la brecha de género en la comunidad y la promoción de oportunidades para mujeres, tienen un valor incalculable pero significativo.

3.9 INCORPORACIÓN Y ANÁLISIS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROYECTO.

La planificación y el desarrollo urbano son aspectos fundamentales para la configuración de nuestras ciudades y comunidades. La creación de entornos urbanos seguros, sostenibles y equitativos es un objetivo clave en la agenda de desarrollo de las ciudades en todo el mundo. Sin embargo, para lograr verdaderamente ciudades que reflejen estos principios, es imperativo

incorporar la perspectiva de género en todos los aspectos de la planificación y ejecución de proyectos urbanos.

Uno de los principales argumentos a favor de la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de Agenda Urbana es su contribución a la equidad y la justicia social. La perspectiva de género busca abordar las desigualdades históricas y sistémicas entre hombres y mujeres, así como las personas de géneros diversos. Esta inclusión es esencial para garantizar que todas las personas, sin importar su género, tengan igualdad de oportunidades y acceso a los beneficios de la vida urbana. Es un llamado a reconocer y superar las barreras que limitan la participación activa y la calidad de vida de las mujeres en las ciudades.

Nuestras ciudades albergan una rica diversidad de experiencias de vida. Hombres y mujeres, en función de su género, pueden experimentar la ciudad de manera diferente. Aspectos como la seguridad en el espacio público, el acceso a servicios, el transporte y la vivienda afectan de manera desigual a las personas en función de su género. La perspectiva de género reconoce estas diferencias y busca abordarlas de manera justa y equitativa. No se trata solo de hacer que las ciudades sean seguras para las mujeres, sino de crear entornos urbanos seguros y accesibles para todas las personas, sin importar su género.

Un aspecto fundamental de la inclusión de la perspectiva de género en la Agenda Urbana es la promoción de la participación activa de las mujeres en la planificación y el desarrollo urbano. Esto va más allá de otorgarles un asiento en la mesa; se trata de darles voz en las decisiones que afectan sus vidas y comunidades. Las ciudades son espacios compartidos y, por lo tanto, deben ser co-diseñadas por todas las partes interesadas. La perspectiva de género permite que las mujeres ejerzan su derecho a la participación activa en la toma de decisiones locales y regionales, lo que no solo las empodera, sino que también enriquece la toma de decisiones y conduce a políticas urbanas más informadas y equitativas.

La seguridad en las ciudades es esencial para la calidad de vida de las mujeres. La perspectiva de género aborda cuestiones de seguridad y prevención de la violencia de género en todos los espacios urbanos, ya sea en el transporte público, en el espacio público o en el hogar. El diseño de ciudades seguras para las mujeres implica estrategias para prevenir la violencia de género y garantizar que todas las personas se sientan seguras y protegidas en sus comunidades.

La inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de Agenda Urbana es una piedra angular para la construcción de ciudades más justas, seguras y sostenibles. Promueve la equidad, la diversidad y la participación activa de todas las personas en la vida urbana. La ciudad del futuro debe ser inclusiva, reconociendo y celebrando la diversidad de experiencias de género y garantizando que las mujeres tengan un papel protagonista en su configuración y desarrollo. La perspectiva de género no solo es una cuestión de igualdad, sino que también es esencial para construir un futuro urbano más humano y equitativo.

La planificación urbana desempeña un papel fundamental en la configuración de nuestras ciudades y comunidades. En un mundo donde la igualdad de género y la equidad son valores fundamentales, es esencial que la perspectiva de género se integre de manera transversal en todas las etapas de la planificación y desarrollo urbano. El mainstreaming de género, un enfoque que busca la incorporación sistemática de las consideraciones de género en todas las políticas y proyectos, se erige como una herramienta crucial para promover la igualdad de género en nuestras ciudades.

El mainstreaming de género, también conocido como enfoque de género transversal o integración de género, es una estrategia que va más allá de abordar la igualdad de género como un asunto aislado o secundario. Este enfoque busca la inclusión sistemática de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos, independientemente de la área o sector en el que se aplique. El objetivo principal es lograr la igualdad de género y la equidad, reconociendo las diferencias de género y abordando las desigualdades arraigadas en la sociedad.

La inclusión de la perspectiva de género en la planificación urbana reviste una importancia crítica por varias razones clave. En primer lugar, busca promover la equidad y la justicia social al reconocer y abordar las desigualdades históricas y sistémicas entre hombres y mujeres. Esto es esencial para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades y acceso a los beneficios de la vida urbana.

Además, el mainstreaming de género reconoce la diversidad de experiencias de vida en nuestras ciudades. Hombres, mujeres y personas de géneros diversos pueden experimentar la ciudad de manera diferente debido a una serie de factores, como la seguridad, el acceso a servicios, el

transporte, la vivienda y la participación en la toma de decisiones. Este enfoque garantiza que estas diferencias se aborden de manera justa y equitativa.

Uno de los pilares del mainstreaming de género en la planificación urbana es la promoción de la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones relacionadas con las políticas urbanas. Esto no se trata sólo de otorgar un asiento en la mesa, sino de darles voz en las decisiones que afectan sus vidas y comunidades. Al empoderar a las mujeres y garantizar su participación activa, no solo se enriquece la toma de decisiones, sino que también se promueve un mayor sentido de comunidad y equidad.

La seguridad en las ciudades es un factor crítico para la calidad de vida de las mujeres. El mainstreaming de género implica la adopción de estrategias para prevenir la violencia de género en el espacio público, en el transporte y en el hogar. Esto garantiza que todas las personas se sientan seguras y protegidas en sus comunidades, independientemente de su género.

El mainstreaming de género en la planificación urbana es un enfoque transformador que busca cambiar las estructuras de poder y las normas de género arraigadas en la sociedad. Promueve la equidad, la inclusión y la participación activa de todas las personas en la vida urbana. La ciudad del futuro debe ser un espacio inclusivo que refleje y celebre la diversidad de experiencias de género, garantizando que las mujeres tengan un papel protagonista en su configuración y desarrollo. En última instancia, el mainstreaming de género no es solo una cuestión de igualdad, sino una herramienta esencial para construir un futuro urbano más humano y equitativo.

Este proyecto nace directamente desde la perspectiva de género, creando una herramienta indispensable para el desarrollo urbano desde ese punto común a todas las políticas que debe ser la perspectiva de género. Con el Fab-Lab, se pone a disposición de todos los responsables políticos un punto de anclaje por el que crear políticas que favorezcan la desaparición de la desigualdad.

Asimismo, el nacimiento del Fab-Lab y la progresiva expansión de sus recursos y herramientas en los municipios de la provincia y por los responsables políticos e institucionales, crea en sí mismo la necesidad de estos de incluir la perspectiva en el desarrollo de los proyectos de Agenda Urbana y el resto de propuestas que se lleven a cabo.

3.10 DISEÑOS PREVIOS, INFOGRAFÍAS, MAPAS, SOLUCIONES MARKETING, ETC ...

3.11 CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS EN RELACIÓN CON EL PROYECTO.

Anteriormente se establecieron y analizaron los objetivos necesarios para el desarrollo del Proyecto, indicando así el conjunto de elementos de importancia que debían ponerse en marcha con objeto del mismo.

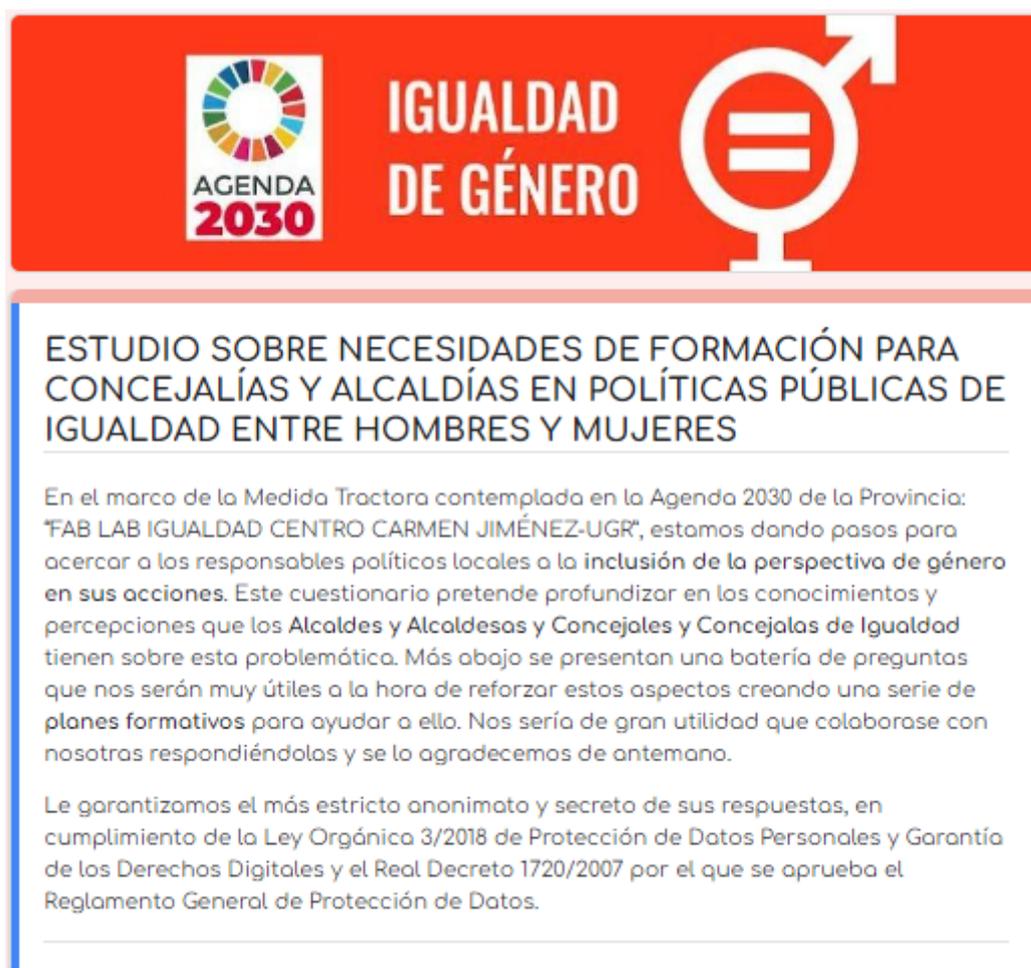
Apoyándonos en esta tabla-resumen de los objetivos haremos un análisis y recopilación finales con la intención de hacer una revisión de la consecución de los mismos y, además, de establecer cuáles serían los objetivos a conseguir en una de las posteriores etapas de desarrollo.

Objetivo 1: Análisis del Campo de Trabajo	Objetivo Específico 1.1: realizar una evaluación exhaustiva de los agentes del territorio
	Objetivo Específico 1.2: realizar una encuesta a los responsables políticos de la zona
	Objetivo Específico 1.3: recopilar toda la información posible para su posterior estudio
Objetivo 2: Establecimiento del Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR	Objetivo Específico 2.1: Diseñar y equipar el espacio físico del Laboratorio
	Objetivo Específico 2.2: Desarrollar una plataforma en línea interactiva y accesible
Objetivo 3: Desarrollo de Programas Educativos y de Capacitación	Objetivo Específico 3.1: Elaborar una variedad de programas educativos
	Objetivo Específico 3.2: Colaborar con expertos y profesionales de diversos campos
Objetivo 4: Fomento de la Investigación y la Innovación	Objetivo Específico 4.1: Facilitar la creación de equipos de investigación interdisciplinarios

Objetivo 5: Creación de Redes de Colaboración	Objetivo Específico 5.1: Identificar y establecer alianzas estratégicas
	Objetivo Específico 5.3: Organizar una conferencia anual sobre empoderamiento
Objetivo 6: Sensibilización y Concienciación	
Objetivo 7: Monitoreo y Evaluación del Impacto	Objetivo Específico 7.1: utilizando la metodología propuesta por la Agenda Urbana Española, incluir los indicadores evaluables
	Objetivo Específico 7.2: Afianzar el seguimiento del Proyecto
Objetivo 8: Ampliación y Sostenibilidad	Objetivo Específico 8.1: diversificar las fuentes de financiación
	Objetivo Específico 8.2: establecer colaboraciones estratégicas
	Objetivo Específico 8.3: posicionamiento como referente regional

En relación al primer objetivo, Análisis del campo de trabajo, este se ha cumplido en su totalidad:

- 1.1. Realizar una evaluación exhaustiva de los agentes del territorio: este objetivo específico estaba contemplado en la primera fase de trabajo propuesta por la Asistencia Técnica. Al comienzo del Programa Puentes se realizó un trabajo de investigación para establecer la existencia de los principales agentes y cuál sería su rol.
- 1.2. Realizar una encuesta a los responsables políticos de la zona: una vez analizado el campo de trabajo, se detectaron las principales debilidades y necesidades en relación con el Proyecto y, para un mayor conocimiento, se creó una encuesta que fue enviada a los responsables políticos.



 **AGENDA
2030**

**IGUALDAD
DE GÉNERO**



**ESTUDIO SOBRE NECESIDADES DE FORMACIÓN PARA
CONCEJALÍAS Y ALCALDÍAS EN POLÍTICAS PÚBLICAS DE
IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

En el marco de la Medida Tractora contemplada en la Agenda 2030 de la Provincia: "FAB LAB IGUALDAD CENTRO CARMEN JIMÉNEZ-UGR", estamos dando pasos para acercar a los responsables políticos locales a la inclusión de la perspectiva de género en sus acciones. Este cuestionario pretende profundizar en los conocimientos y percepciones que los Alcaldes y Alcaldesas y Concejales y Concejales de Igualdad tienen sobre esta problemática. Más abajo se presentan una batería de preguntas que nos serán muy útiles a la hora de reforzar estos aspectos creando una serie de planes formativos para ayudar a ello. Nos sería de gran utilidad que colaborase con nosotras respondiéndolas y se lo agradecemos de antemano.

Le garantizamos el más estricto anonimato y secreto de sus respuestas, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y el Real Decreto 1720/2007 por el que se aprueba el Reglamento General de Protección de Datos.

- 1.3. Recopilar toda la información posible para su posterior estudio: junto a la encuesta y la evaluación de los agentes, se recopiló toda la información necesaria sobre el municipio, su ciudadanía, instituciones, etc. con el fin de estudiarla.

El Objetivo 2, Establecimiento del Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR, se encuentra en proceso:

- 2.1. Diseñar y equipar el espacio físico del Laboratorio: en este sentido, el Centro Carmen Jiménez dispone de todos los elementos necesarios para albergar el laboratorio.
- 2.2. Desarrollar una plataforma en línea interactiva y accesible: la página web es uno de los principales elementos en los que se ha estado trabajando en esta última fase de

desarrollo. Su puesta en marcha es inminente y se espera que se ponga en marcha entre septiembre y octubre de 2023.

En cuanto al objetivo número 3, Desarrollo de Programas Educativos y de Capacitación:

- 3.1. Elaborar una variedad de programas educativos: el primero de los objetivos específicos es la piedra angular del Proyecto, y se encuentra en pleno funcionamiento. En este momento, el Seminario Permanente de Gobernanza supone un programa educativo a nivel político que se pondrá en marcha en octubre de 2023.
- 3.2. Colaborar con expertos y profesionales de diversos campos: la cooperación del Fab-Lab entre La Zubia y la Universidad de Granada hace que la colaboración con expertos de diversos campos sea central y fácil de llevar a cabo.

En el objetivo 4, Fomento de la Investigación y la Innovación:

- 4.1. Facilitar la creación de equipos de investigación interdisciplinarios: de nuevo, la relación del Ayuntamiento de La Zubia y la Universidad de Granada, será clave para encontrar los expertos necesarios para cada proyecto. Asimismo, el centro Carmen Jiménez ya es un centro en el que se desarrolla un trabajo común entre varias disciplinas como la psicología, el trabajo social y el asesoramiento jurídico, por lo que ya existe un clima de trabajo interdisciplinario.

El objetivo número 5, Creación de Redes de Colaboración, que se desarrolla en torno a otros dos objetivos específicos:

- 5.1. Identificar y establecer alianzas estratégicas: la alianza entre el Ayuntamiento de La Zubia y la Universidad de Granada resulta muy interesante para el desarrollo del Proyecto, sin embargo, invitar a otras instituciones como Ayuntamientos y Centros de la Mujer de municipios cercanos puede ser el camino a seguir para difundir el alcance del

Fab-Lab y establecer estrategias comunes que ayuden a la implantación de las propuestas.

- 5.3. Organizar una conferencia anual sobre empoderamiento: el I Panel de Expertas, que se celebrará el día 28 de septiembre de 2023, tiene vocación de convertirse en la primera conferencia anual sobre empoderamiento donde participarán expertas en la materia organizada por el Fab-Lab.

En cuanto al objetivo 6, Sensibilización y Concienciación, es un objetivo que no tiene comienzo o final, la creación del Fab-Lab y, lo más importante, el impacto de las políticas que se creen gracias a su trabajo, conseguirán paulatinamente un mayor grado de concienciación y sensibilización tanto en los responsables institucionales, como en el resto de la ciudadanía.

El objetivo número 7, Monitoreo y Evaluación del Impacto, entra en juego en la fase posterior:

- 7.1. Utilizando la metodología propuesta por la Agenda Urbana Española, incluir los indicadores evaluables: es necesario crear una estrategia de evaluación de las medidas y las herramientas propuestas.
- 7.2. Afianzar el seguimiento del Proyecto: asimismo, es necesario crear un hábito de seguimiento para poder identificar requerimientos, propuestas innovadoras y puntos de cambio.

El objetivo 8, Ampliación y Sostenibilidad, también se pone en marcha en la siguiente fase:

- 8.1. Diversificar las fuentes de financiación: desde la Unión Europea, el Gobierno Central o incluso sociedades privadas que se interesen en el empoderamiento femenino, indagar y acceder a otras fuentes de financiación que supongan una ampliación de los objetivos.

- 8.2. Establecer colaboraciones estratégicas: analizado anteriormente.
- 8.3. Posicionamiento como referente regional: consecuencia de la consecución del Objetivo Específico anterior, ya que las alianzas con municipios e instituciones de su territorio circundante hará que el mismo se expanda como referente.

4 BIBLIOGRAFÍA.

Página web de la Agenda Urbana Española. <https://www.aue.gob.es/>

Portal web de La Zubia - Ayuntamiento de La Zubia. <https://www2.ayuntamientolazubia.com/>

Página web Centro de Igualdad La Zubia - 13 Rosas. <https://www.igualdadlazubia.es/>

Página web de la Diputación de Granada. <https://www.dipgra.es/>

Página web de la Universidad de Granada. <https://www.ugr.es/>

Web Oficial de la Asociación de Mujeres Clara Campoamor.

<https://claracampoamor.eu/index.php/quienes/>

Propuesta de la Asistencia Técnica, Plan Comarcal de Empoderamiento de la Mujer FabLab Igualdad Carmen Jiménez-UGR (Agenda Área Metropolitana), Cristina López-Gollonet Cambil.

Proyecto de Agenda Urbana Granada METRÓPOLI.

Observatorio Provincial de Agendas Urbanas de Granada.

<https://opaugranada.es/agenda.php?idAgenda=32>

Web del Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/covid/piramides.htm>

Buscador de buenas prácticas de las Entidades Locales en materia de Violencia de Género.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/buscadorBuenasPracticas.do?metodo=buscar>

Página web del Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad.

<https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

Página web Observatorio Territorial de Estudios y Análisis de Granada (OTEA).

<https://www.oteagranada.com/municipio.php?ine=18193>

Anexos.

ANEXO I HERRAMIENTAS TRABAJADAS EN EL TRANCURSO DE LAS PRÁCTICAS

ANEXO II PRESENTACIÓN POWER-POINT EN LA ENTIDAD

ANEXOS TRABAJO FINAL DE PRÁCTICAS FAB-LAB IGUALDAD CARMEN JIMÉNEZ LA ZUBIA – UGR

REBECA AGUILERA CLAVERÍAS

Anexo 1. Herramientas trabajadas en el transcurso de las Prácticas PUENTES.

Anexo 2. Presentación Power-Point en la Entidad.

ANEXO 1

1. CENTRO DE INFORMACIÓN A LAS MUJERES (LALÍN, PONTEVEDRA)

Servicio de atención especializada a las mujeres que tenga como fin último la consolidación y desarrollo del principio de igualdad, así como un espacio privilegiado para conocer las necesidades expresadas por las mujeres e intentar dar una respuesta a todos los obstáculos o desigualdades.



https://turismo.lalin.gal/es/web/turismo-lalin/telefonos-de-interes/-/asset_publisher/58CWUVxcexTW/content/id/104360

2. ESPAI DONA, CONCEJALÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT

El equipo de ESPAI DONA presta a la mujer en general y a la mujer víctima de violencia de género en especial, una asistencia integral, ofreciendo información, atención social, asesoramiento jurídico, atención psicológica, seguimiento y acompañamiento.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISTA

La Red de Centros Mujer continúa atendiendo a las víctimas de violencia machista durante el estado de alarma.

Teléfonos de asistencia:

☎ 016 ☎ 900 580 888

Por la situación de confinamiento de las mujeres con sus maltratadores es posible que no puedan contactar con los teléfonos de atención, por eso te necesita. Si se pone en contacto contigo, o tú con ella, ya seas familiar o persona próxima, preguntale si necesita que hagas por ella la llamada a los teléfonos de asistencia.

RED DE CENTROS MUJER

- CENTRO MUJER SANT MATEU
- CENTRO MUJER 24H CASTELLÓ
- CENTRO MUJER SECORBE
- CENTRO MUJER 24H VALÈNCIA
- CENTRO MUJER YÀTOVA
- CENTRO MUJER DÈNIA
- CENTRO MUJER ELDA
- CENTRO MUJER 24H ALICANTE
- CENTRO MUJER TORREVEJEA

Si tienes síntomas, llama al **900 300 555**
#COVID19

GENERALITAT VALÈNCIANA
Departament de Igualtat i Polítiques Inclusives

<https://www.burjassot.org/igualdad-espai-dona-burjassot/>

3. SERVICIO DE ATENCIÓN A LA MUJER (AYUNTAMIENTO DE CUNTIS, PONTEVEDRA)

Recurso especializado del ayuntamiento para promover y facilitar el desarrollo integral de la mujer, para prevenir y atender situaciones de maltrato y violencia hacia las mismas.

Este servicio se puso en funcionamiento porque se detectó la necesidad de dotar a la población del ayuntamiento de un recurso especializado en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo para prevenir situaciones de maltrato y violencia hacia las mujeres, dada el número de familias y mujeres en situación de riesgo y vulnerabilidad. Estas situaciones de riesgo y vulnerabilidad se han detectado desde el programa de educación familiar y a través de las demandas en los servicios sociales municipales. Ya contábamos con la experiencia de otros servicios precursores (SAIM, CIM, PIM), y al retirarse ayudas de otras instituciones autonómicas y estatales, se pensó en la necesidad de continuar ofreciendo este recurso a la población de Cuntis.

<https://www.curtis.gal/index.php/es/igualdad-y-conciliacion/cim>

<https://cuidadanas.es/finalizan-os-talleres-coas-mulleres-coidadoras-de-cuntis/>

4. Abordaje Integral e Interdepartamental de la Violencia de Género en el Municipio de Estepona (AYUNTAMIENTO DE ESTEPOÑA, MÁLAGA)



Vistos los resultados del I plan municipal de Violencia de Género 2001-2010, el II plan ha introducido nuevas actividades como la creación del Departamento de Atención a las Víctimas y la promoción y seguimiento de programas preventivos escolares.

<https://mujer.estepona.es/violencia-de-genero/>

5. MESA DE COORDINACIÓN PARA LA MEJORA DE LA ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA COMARCA DE LEMOS (AYUNTAMIENTO DE MONFORTE DE LEMOS, LUGO)



Esta Mesa de Coordinación se crea debido al alto porcentaje de mujeres víctimas de violencia de género detectado en los últimos años en el municipio. Se pretende garantizar la atención integral para las víctimas

<https://www.monfortedelemos.es/es/serviciosociales/cim/violenciagenero>

6. PODEROSAS FCYT - FABLAB LEÓN (LEÓN)



“Poderosas-FECYT” es un proyecto dirigido a niñas de 6 a 11 años, en colaboración y de manera simultánea con el Fab-Lab de León, la Universidad de Burgos y el apoyo de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT).

PODEROSAS es una actividad extraescolar en las que las niñas de 6 a 11 años desarrollan proyectos tecnológicos socialmente relevantes, dentro de propuestas STEAM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas) integradas, con herramientas de fabricación digital. Este trabajo, fruto del convenio entre la Fundación TMA (de la que depende el Fablab León) y la UBU, se extenderá por 8 meses, en sesiones presenciales de dos horas por semana, en el FABLAB León y en el Espacio UBUMaker de Burgos.

<https://fablableon.org/proyectos/poderosas-fecyt/>

7. PROGRAMA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (AYUNTAMIENTO DE MOTRIL, GRANADA)



Realizar una actuación integral de información, sensibilización y formación para la prevención de la Violencia de Género dirigido a profesionales, mujeres que sufren este tipo de violencia, jóvenes y población en general.

<http://www.motril.es/index.php?id=349>

8. COMISIÓN TÉCNICA VOCAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE PUENTE GENIL (PUENTE GENIL, CÓRDOBA)



PROPORCIONAR A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO UN TRATAMIENTO

INTEGRAL Y UN ACCESO RÁPIDO Y EFICAZ A LOS SERVICIOS ESTABLECIDOS AL EFECTO, A TRAVÉS DE LA COORDINACIÓN DE LAS DISTINTAS INSTITUCIONES LOCALES QUE INTERVIENEN EN LA ATENCIÓN DE LAS VÍCTIMAS.

<https://www.puentegenil.es/noticia/la-comision-tecnica-local-de-violencia-de-genero-se-reune-para-abordar-el-sistema-viogen>

9. CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN “ROMPAMOS EL SILENCIO” (Castellví de la Marca).



Campaña de sensibilización contra las violencias machistas. Folletos dirigidos tanto a las víctimas, para brindar apoyo y recursos, como al agresor, indicando las múltiples formas de convertirse en agresor o cómplice.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/en/pactoEstado/docs/RompamosElSilencio.pdf>

10. ACCIÓN DE STREET MARKETING “AL REVÉS TÚ TAMBIÉN TE ASUSTARÍAS” (Güéjar Sierra)



Campaña de street marketing donde se presentan situaciones de acoso callejero habituales

en la vida de las mujeres, dándole la vuelta a la situación y poniendo al hombre en el punto de mira.

<https://www.youtube.com/watch?v=o41Z72P3eqQ>

11. CAMPAÑA “RESPÉTAME, POR UNAS FIESTAS LIBRES DE ACOSO” (Cáceres)



Campaña de sensibilización contra la violencia machista en las fiestas de Cáceres. Merchandising con lemas contra la violencia machista como vasos, folletos, totebags, abanicos, etc.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/IMG/caceresmerchandising.jpg>

12. I JORNADAS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO “VISIBILIZANDO UNA REALIDAD” (Altea).



Bajo el título «Visibilizando una realidad», el Centro Social del Ayuntamiento de Altea acogerá ocho conferencias que, a lo largo de los dos días, englobarán temas tan importantes como la actuación de los juzgados de violencia sobre la mujer, el enfoque policial en estos casos, la trata y los derechos humanos, y muchas más cuestiones para sensibilizar sobre la violencia contra la mujer.

<https://www.icoc.es/i-jornadas-sobre-violencia-de-genero-visibilizando-una-realidad/>

13. GUÍA DE JUGUETES NO SEXISTAS “MÁS QUE PINK&BLUE” (Comunidad Autónoma de Aragón)



Guía elaborada para luchar contra la diferenciación sexista desde la infancia.

<https://www.educarenigualdad.org/documento/?id=2273>

14. PROYECTO PARA LA LA EDUCACIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CON ADOLESCENTES: “TEATRO QUE CURA” (Brunete)



En esta actividad, se pretende la sensibilización a través del enfoque psicoescénico; una herramienta desarrollada en el ámbito de la intervención educativa y social con grupos. Este método parte de las aportaciones de la psicología y de las artes escénicas dentro del modelo del Teatro Social.

<https://teatroquecura.es/>

15. CURSO DEL CENTRO MEDITERRÁNEO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA: “INNOVAR EN LA POLÍTICA LOCAL DESDE LA IGUALDAD. NUEVA AGENDA URBANA. BUENAS PRÁCTICAS.”




Del 4 de noviembre al 19 de diciembre de 2020

Innovar en la política local desde la igualdad. Nueva agenda urbana. Buenas prácticas

Dirección
Jorge López López
 Profesor del Dpto. de Ciencia Política y de la Administración, Universidad de Granada

Lugar de celebración:
 Enseñanza virtual

34 horas presenciales

Inscripción: 20€

*3,4 créditos ECTS (Actividades formativas de Extensión Universitaria)

Información e inscripciones:
 Centro Mediterráneo
 Complejo Administrativo Triunfo,
 Cuesta del Hospicio s/n, Granada
 Tfno: 958 24 29 22 / Fax: 958 24 29 88
 Email: cemed@ugr.es


 Diputación de Granada
 I+D+i+M+D+U
 Delegación de Empleo y Desarrollo Sostenible



*Posibilidad de reconocimiento de créditos ECTS OPTATIVOS en los Grados (consultar web para ver convalidaciones)

Curso formativo destinado a la innovación en políticas públicas, desde varias perspectivas y usando diversos enfoques.

<https://cemed.ugr.es/curso/20zu01/>

Innovar en la política local desde la igualdad. Nueva agenda urbana y buenas prácticas.

- Las agendas urbanas, una metodología apropiada para el desarrollo de la innovación en el territorio.
José María López Medina
- Concepto de icosistema : La innovación, las buenas prácticas en el desarrollo del Territorio.
Esteban Romero Frías

- La Agenda Urbana Española en el marco de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas.
Sonia Hernández Partal
- Planes de empoderamiento de las mujeres en territorios.
María Escudero Sánchez
- Técnicas cualitativas de investigación para el desarrollo de proyectos en contextos interculturales y con mujeres migrantes.
Silvina Monteros Obelar
- Sistema de indicadores de seguimiento de actuaciones.
Pedro Marín Cots
- Políticas de igualdad desde lo local.
Cristina López Gollonet-Cambil
- Medidas o Proyectos tractores en la provincia de Granada.
Jorge López López
- Enfoque mainstreaming de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
- El enfoque de género en la evaluación de políticas públicas.

I PANEL DE EXPERTAS EN IGUALDAD 28/9/2023

El día 28/9/2023, coincidiendo con la exposición del trabajo realizado en las prácticas PUENTES y con la presentación de la Medida Tractora del Fab-Lab Igualdad Carmen Jiménez La Zubia - UGR, se llevó a cabo el primer Panel de Expertas en Igualdad que convocó a más de quince expertas de todos los campos para que diesen su opinión y aportaran su conocimiento en el desarrollo del Fab-Lab.













FAB-LAB IGUALDAD CARMEN JIMÉNEZ

- UN FAB-LAB PARA LA IGUALDAD: descripción del Proyecto del FAB-LAB.
- RECURSOS: recursos documentales listos para ponerlos a disposición de los Ayuntamientos para su implementación.
 - ❖ Protocolo integral contra el acoso.
 - ❖ Cultivar la presencia y la atención plena en mujeres cuidadoras profesionales. Una medida tractora y pionera para reducir el estrés.
- SEMINARIOS:

❖ Seminario Permanente sobre Gobernanza y Políticas Locales de Igualdad en la Administración Local.

● ACTIVIDADES:

❖ Panel de Expertas. Construyendo en Igualdad.

❖ Cursos del Centro Mediterráneo:

➤ Innovar en la Política Local desde la Igualdad. Buenas prácticas.

UN FAB-LAB PARA LA IGUALDAD:

La creación de este *Fabrication Laboratory* plantea reforzar la línea de buenas prácticas que ya ostenta el Centro Carmen Jiménez. Este centro de innovación tiene como fin dar soporte a una de las cuestiones más importantes en las dinámicas de desarrollo sostenible de nuestra provincia: el empoderamiento de las mujeres en nuestros territorios, en nuestros sectores productivos más innovadores, y en el ámbito de la salud y la prevención de la violencia de género.

Destacar que según el estudio que la Universidad de Granada elaboró para dar soporte a la estrategia de Despoblamiento de la Diputación, el principal problema de abandono de población de nuestros pueblos se centra en las mujeres jóvenes formadas.

Igualmente, numerosos estudios destacan el papel subrepresentado de las mujeres en sectores productivos estratégicos, como son el de las TICs , o la inteligencia artificial, o en el caso de todo lo relativo a implantación y explotación de nuevos sistemas de producción energética renovable, y en sectores clave de la investigación y la ciencia aplicada.

RECURSOS:

Aquí se encuentran los recursos documentales o experimentales que el FAB-LAB pone a disposición del Ayuntamiento o Entidad Local que los necesite. Listos para ponerlos en funcionamiento e implantarlos, los recursos solamente necesitarán una pequeña adaptación a la idiosincrasia del territorio en cuestión.

BORRADOR PROTOCOLO INTEGRAL PARA COMBATIR EL ACOSO

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

NECESIDAD DE UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

NORMATIVA DE REFERENCIA

DEFINICIONES

POLÍTICA DEL AYUNTAMIENTO CONTRA EL ACOSO

COMPROMISOS DEL AYUNTAMIENTO

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Error! Bookmark not defined.

PREVENCIÓN PRIMARIA DEL ACOSO

PREVENCIÓN SECUNDARIA

PREVENCIÓN TERCIARIA: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE LOS CASOS DE ACOSO

Procedimiento informal de resolución

Procedimiento disciplinario formal

ATENCIÓN A LA VÍCTIMA Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO

NECESIDAD DE UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida, la integridad física y moral, y a no ser sometido a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad personal (artículo 17) y el derecho al honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen (artículo 18). El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso en general, así como la violencia, violan la mayoría o todos estos derechos fundamentales.

En el ámbito laboral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso en general, junto con la violencia, también vulneran el derecho al trabajo, que está respaldado constitucionalmente (artículo 35).

El acoso discriminatorio está definido y regulado en términos similares en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, que trata sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El Código Penal tipifica el acoso sexual desde 1995 (artículo 184) y el acoso laboral desde 2010 (artículo 173).

Dada la importancia de los derechos constitucionales afectados por el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso en general, estas conductas pueden considerarse faltas disciplinarias, además de tener posibles implicaciones penales. Sin embargo, la acción disciplinaria por sí sola no es suficiente, ya que se produce después de que se haya causado el daño. Es necesario prevenir el acoso y la violencia desde su origen, mediante la implementación de un Protocolo Disciplinario y un Protocolo Extra-disciplinario (Informal) de solución, según recomienda la normativa de la Unión Europea mencionada anteriormente, para abordar conductas incipientes o circunstancias que favorezcan el desarrollo del acoso.

NORMATIVA DE REFERENCIA

Estas normas sirven de referencia para abordar la totalidad de conductas de acoso que pueden darse en el entorno laboral.

Ámbito internacional. Las Naciones Unidas en la Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, incluye el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educacionales y en otros lugares (art. 2.b) y alentando que se establezcan sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 7-16). La Plataforma de Acción de Beijing reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer y pide a los diversos agentes que garanticen que los gobiernos promulgan y hacen cumplir leyes sobre acoso sexual y que los empleadores elaboran políticas y estrategias de prevención para combatir el acoso (párr. 178).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual incluida en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958.

Ámbito europeo. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo y diversas Directivas prescriben la prevención y sanción del acoso sexual, como la Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades en el empleo y la Directiva 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. Estas directivas exigen a los Estados miembros que incorporen en la legislación nacional los siguientes principios: dejar claro que el acoso sexual constituye discriminación por razón de sexo; prohibir, como mínimo, el comportamiento que coincida con la definición que

establecen las directivas sobre acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso a bienes y servicios y alentar a quienes emplean a que tomen medidas para combatir todas las formas de discriminación sexual y prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

Ámbito estatal. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación de negociar con la representación legal de las personas trabajadoras un Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo (artículo 62), junto al Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que establece la obligatoriedad de crear en todas las empresas un protocolo contra el acoso. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce la influencia de los riesgos psicosociales en la seguridad y la salud laboral. El acoso, como factor psicosocial, influye en los riesgos que vive una persona (artículo 4.7º.d). El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público recoge entre los derechos individuales el respeto a la intimidad frente al acoso sexual o por razón de sexo (artículo 14. h). El Real Decreto legislativo 5/2010, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece como infracciones muy graves, el acoso cuando se produce dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma (artículo 8.13).

Ámbito autonómico. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía obliga a adoptar las medidas necesarias para crear entornos laborales libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo y a elaborar protocolos con las medidas de prevención y protección (Artículo 30). Establece también la obligación de proteger frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas (artículo 33). Asimismo el Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General del Personal Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, aprueba el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía. Así como el Acuerdo de 26 de junio de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y

Hombres en Andalucía 2020-2026 que tiene como fin establecer las directrices de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar la democracia paritaria y plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral.

Ámbito local. Atendiendo a los requisitos legales, el Ayuntamiento de La Zubia acomete mediante este documento la lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo, además. El primer paso para llegar a una sociedad libre de violencias y acoso pasa por crear un lugar seguro de trabajo donde las posibles víctimas sientan la tranquilidad de, en el caso en que se diese una situación tal, comunicarlo con la certeza de que van a estar protegidas y de que su situación laboral va a verse alterada en la menor forma posible. Este Protocolo de Prevención contra el acoso está investido y formulado en base a principios enunciados en el Plan de Igualdad de La Zubia 2022/26. En primer lugar, como una herramienta para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, la elaboración de un Protocolo desde el Ayuntamiento acentúa el enfoque mainstreaming del Plan de Igualdad ya que aplica en firme la perspectiva de género desde el centro de su administración. Además de ser una medida directa por parte de la entidad local para hacer efectivo el principio de igualdad.

DEFINICIONES

Concepto general de acoso

Se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tipos de acoso

- Descendente: acoso que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- Ascendente: se produce desde una persona que ocupa un puesto inferior a la víctima.
- Horizontal: acoso que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.
- Interseccional: el acoso se produce por razones múltiples y simultáneas.

Principales formas de acoso

A continuación se recogen algunas formas de acoso que por su habitualidad aparecen definidas en la normativa (ámbito de aplicación objetivo). En ningún caso deben entenderse como una lista cerrada, todo lo contrario, las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias, bien de forma individual o en combinación de conductas, por lo que siempre debe dejarse abierto el listado de comportamientos de acoso.

a) Acoso laboral: Hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio).

De conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007, se considera que hay acoso cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo. Y se considera hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

b) Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

c) Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo)

d) Acoso psicológico o moral: De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, se considera **acoso psicológico o moral** la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

e) Ciberacoso: El hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Este ciberacoso hace referencia a la forma de ejercerlo, no al tipo de acoso, configurando una forma de acoso, no un tipo específico de conducta acosadora.

f) Otros tipos de acoso (acoso moral discriminatorio): Se incluyen comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

POLÍTICA DEL AYUNTAMIENTO CONTRA EL ACOSO

Las diversas instituciones que componen nuestra sociedad crean espacios de relaciones interpersonales muy diversas. Desafortunadamente, ninguna de ellas queda exenta de las dinámicas sociales que, de hecho, ocurren en todos los espacios.

La Administración Local no queda fuera de este paradigma y es su deber velar por el bienestar, seguridad y salud de todos los agentes que la componen. Es por ello que desde dentro y de una forma integral acomete la obligación, legal y social de luchar contra el acoso, además de sexual y por razón de sexo, en el resto de sus formas. Así, este protocolo está enfocado a todas las personas que conforman la Administración teniendo en cuenta las diferentes relaciones que se produzcan en la misma por su trabajo o con ocasión de él.

Dado que la existencia del acoso sexual en el trabajo es una realidad contra la que la administración debe luchar, esta establece un compromiso integral con la misma. Es por ello que este Protocolo se hace un documento necesario a todos los niveles. Y lo es a todos los niveles porque la respuesta de la Entidad ante el acoso será no simplemente reactiva, si no también proactiva. La importancia de actuar frente a los casos ya existentes de acoso es tan necesaria como actuar para que los mismos no ocurran.

La respuesta de la entidad no pasa solamente por actuar a posteriori, si no también haciendo hincapié en la formación y promoción de los valores necesarios para que estas situaciones no tengan lugar.

COMPROMISOS DEL AYUNTAMIENTO

- Promover una cultura de la prevención contra el acoso a través de acciones formativas e informativas mediante cursos de sensibilización y concienciación para todas las personas integrantes de la plantilla incluyendo los mismos en los Planes de Formación.
- Apostar por una convivencia laboral segura y sana rechazando todo tipo de acoso y evitando cualquier trato diferenciado dentro de los diferentes puestos o niveles de la entidad.
- Actuar ante las personas que reciben las quejas de acoso a través de los procedimientos establecidos, con vistas a la prevención de este tipo de conductas y a que se cumplan las garantías de no repetición.

- Tomar las debidas acciones contra cualquier conducta constitutiva de acoso aplicando el protocolo que responde a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de denuncias, con el consiguiente deber de confidencialidad.
- Adoptar las medidas de protección necesarias durante el proceso para la protección de las posibles víctimas intentando evitar posibles perjuicios.
- Asesorar a las víctimas facilitando las vías administrativas o legales a su alcance para resolver la situación.
- Hacer seguimiento del caso y la situación de la víctima.

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Objetivo general

Prevenir las distintas situaciones de acoso en el ámbito laboral y de relación con la Administración Local que puedan darse en los distintos organismos que conforman la entidad y afrontarlas de forma efectiva en caso de que estas se produzcan.

Objetivos específicos

- Sensibilizar a todos los individuos que forman parte de la entidad en materia de acoso en todas sus formas para identificar las situaciones que se puedan dar, además de los comportamientos y conductas que deriven en ella.
- Prevenir de forma activa que esas situaciones puedan producirse poniendo todos los medios disponibles a este servicio.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas. Aplicar las medidas a su alcance para la protección de las víctimas y acabar con la situación de acoso además de imponer las medidas sancionadoras que sean pertinentes.
- Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.

- Usar los medios a su alcance para proporcionar protección directa a las víctimas poniendo a su disposición los servicios municipales legales o asistenciales.
- Gestionar el conocimiento obtenido de la experiencia y análisis de la información con vistas a mejorar la respuesta y la prevención.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará:

1. A todo el personal de la Institución Pública
2. Personal externo que tenga relación con la Institución a través del servicio profesional desarrollado en la misma o como ocasión del mismo.
3. Cualquier persona comprendida en los apartados anteriores cuya relación laboral con la Institución haya concluido a causa de una situación de acoso y que demande el presente Protocolo en el plazo de un año desde la fecha en que concluyó dicha relación.

PREVENCIÓN PRIMARIA DEL ACOSO

En respuesta a la necesidad de actuar de forma preventiva contra el acoso, el Ayuntamiento de La Zubia pretende abarcar todas las etapas de la situación.

Primero, creando un compromiso de prevención del mismo en toda la Administración que abarque el problema desde su raíz. Para ello, la Prevención Primaria será indispensable ya que solamente desde la sensibilización y concienciación de todo el personal y agentes implicados en esta institución conseguiremos erradicar las conductas que dan lugar a las situaciones de acoso.

Objetivo

Generar un ambiente de trabajo seguro fomentando y consolidando una cultura de igualdad, convivencia y respeto para erradicar las conductas de acoso.

Órganos responsables

- La Concejalía de Igualdad desde su posición particular, promoviendo el enfoque mainstreaming y generando una sensibilización hacia el resto de la plantilla e integrantes del Ayuntamiento mediante diversas actuaciones.
- El Centro Carmen Jiménez de Igualdad desarrollando planes de formación y concienciación para el personal del Ayuntamiento.

Actuaciones de Prevención Primaria

- a) Sensibilización:** La Concejalía de Igualdad llevará a cabo e impulsará campañas generales, sobre el acoso, sus causas, circunstancias, consecuencias... para que toda la plantilla disponga de nuevas referencias sobre estas conductas de acoso y todo lo que las envuelve, y para posicionarse ante ellas.
- b) Concienciación:** La Concejalía de Igualdad junto con el Centro Carmen Jiménez llevará a cabo e impulsará campañas específicas sobre determinadas cuestiones relacionadas con el acoso.
- c) Información:** El Ayuntamiento de La Zubia, mediante la Concejalía de Igualdad, proporcionará información sobre todos los elementos relacionados con el acoso, tanto a nivel de conocimiento general, como sobre las distintas actuaciones, recursos, protocolos y medidas existentes en el mismo para combatir sus diferentes formas.

PREVENCIÓN SECUNDARIA

La Prevención secundaria se trata de un paso intermedio entre la proactividad y la reactividad en los casos de acoso. En cualquier caso, el Ayuntamiento debe trabajar para detectar estas situaciones antes de que sus efectos sean dañinos en las posibles víctimas.

Objetivo

Detectar casos de acoso, bien a través de actuaciones específicas o como consecuencia de la Prevención Primaria, atender a las personas que lo están sufriendo y aplicar los procedimientos establecidos para resolver la situación atendiendo a sus circunstancias.

Actuaciones de Prevención Secundaria

Desde el Ayuntamiento se articularán procesos y mecanismos específicos para este tipo de tareas, como:

- a) Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- b) Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios específicos de vigilancia de la salud.
- c) Establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y asesoramiento de forma anónima sobre acoso.

PREVENCIÓN TERCIARIA: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Y RESPUESTA ANTE LOS CASOS DE ACOSO

La prevención terciaria, a través de una denuncia o una queja, va dirigida a actuar sobre los casos conocidos de acoso, así como sobre las conductas relacionadas con este tipo de hechos cuando aún no han dado lugar a una situación propia de acoso.

Objetivo general

El objetivo de la prevención terciaria es doble, por un lado atender a la víctima de las posibles consecuencias que haya podido producir el acoso, informarla sobre su situación y asesorar en relación a lo ocurrido. Y por otro, actuar sobre la persona presuntamente responsable de las conductas relacionadas con el acoso para evitar que continúen en el tiempo, impedir que se produzcan consecuencias negativas sobre la víctima a raíz de la queja o denuncia, y adoptar las medidas disciplinarias que se pudieran derivar de los hechos si estos fueran indicativos de una situación de acoso.

El procedimiento a seguir dependerá, por tanto, de las características de los hechos puestos en conocimiento del Ayuntamiento a través de la Concejalía de Igualdad. Podrá ser un procedimiento “informal” tras la queja realizada directamente por la víctima o por otras personas que conozcan el caso, o un procedimiento “disciplinario” cuando se produzca una denuncia explícita sobre una conducta de acoso, o cuando tras el inicio del procedimiento informal se constate que en realidad pueda tratarse de una situación de acoso.

Criterios generales de actuación

En el contexto del procedimiento de respuesta ante los casos de acoso, tanto en el procedimiento informal como en el disciplinario formal, deben tenerse en cuenta los siguientes criterios de actuación:

- a) Cualquier trabajador o trabajadora del Ayuntamiento tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso.

- b) La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso podrá interponer una queja o una denuncia ante los órganos competentes y tendrá derecho a obtener una respuesta.
- c) Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- d) Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre todas las personas.
- e) Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- f) La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- g) La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este protocolo.

Garantías del procedimiento

A lo largo de todo el procedimiento de actuación, se respetarán las siguientes garantías:

- a) Objetividad:** Todas las personas que intervengan actuarán de buena fe buscando, en el caso del procedimiento informal de solución, la realidad de un ambiente de trabajo y estudio sin acoso y, en el caso del procedimiento

disciplinario formal, el esclarecimiento y sanción disciplinaria de los hechos. El procedimiento se tramitará dando tratamiento justo a todas las personas que estén implicadas.

- b) Respeto y protección a las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por un representante u otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento.
- c) Confidencialidad:** Las personas que intervengan tanto en el procedimiento informal de solución como en el procedimiento disciplinario formal guardarán una estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, en proceso de investigación o que estén resueltas, de las que tengan conocimiento.
- d) Celeridad:** La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- e) Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- f) Protección de la dignidad de las personas afectadas:** La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

g) Indemnidad: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja o una denuncia, comparezcan como testigos o participen de otro modo en un procedimiento formal o informal sobre acoso en los términos previstos en la normativa aplicable.

Procedimiento informal de resolución

Objetivo

Actuar sobre situaciones y circunstancias vinculadas a posibles conductas de acoso con el objeto de atender y proteger a la persona que realiza la queja o que es víctima de las mismas, y actuar sobre las circunstancias en origen para evitar que se mantengan en el tiempo.

Procedimiento

El procedimiento informal de solución es una herramienta para abordar posibles casos de acoso o indicios de conductas que puedan evolucionar hacia el acoso, sin haber incurrido aún en el mismo. Su objetivo es proporcionar orientación y propuestas para poner fin a la situación y prevenir su recurrencia de manera informal, rápida y confidencial. Este procedimiento no sustituye en ningún caso al Protocolo Disciplinario formal en caso de acoso manifiesto.

El proceso se inicia mediante la presentación de una queja ante el órgano competente de la Concejalía de Igualdad. La queja puede ser presentada por la presunta víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de las conductas o situaciones. En este último caso, se contactará con la víctima y si la misma confirma la existencia de los hechos, se continuará con el procedimiento.

La queja debe hacer referencia a los hechos y a las personas presuntamente responsables. La identidad de la víctima se mantendrá de forma confidencial a menos que haya circunstancias que requieran revelar. Así, dependiendo de los elementos de la

queja, se llevarán a cabo acciones de prevención secundaria o terciaria mediante el procedimiento informal.

El órgano competente se comunicará personalmente con la persona señalada en la queja para informarle sobre su existencia y las consecuencias de las conductas mencionadas. Se dejará claro en todo momento que el procedimiento informal no implica sanciones disciplinarias, no genera un expediente formal y no establece la veracidad de los hechos comunicados.

Al finalizar el procedimiento, se comunicará el resultado a la persona que presentó la queja y a las partes involucradas, concluyendo así el procedimiento informal. Se emitirá un informe confidencial de conclusiones dirigido al Ayuntamiento, donde se resumirá las acciones tomadas, los hechos relevantes y las propuestas de actuación y recomendaciones.

La Concejalía de Igualdad brindará apoyo a la víctima, además de durante todo el procedimiento, posteriormente para su recuperación y asesoramiento en cuestiones relacionadas con las alternativas disponibles.

Procedimiento disciplinario formal

Cuando los hechos no puedan ser abordados a través del procedimiento informal de solución, o si la presunta víctima decide no utilizarlo, o si, habiéndolo utilizado, los comportamientos se han reiterado, la presunta víctima podrá presentar una denuncia ante el órgano competente del Ayuntamiento, para iniciar el procedimiento disciplinario formal y exigir la responsabilidad disciplinaria correspondiente por parte del agresor.

Si la denuncia es presentada por terceros, se requerirá el consentimiento expreso de la presunta víctima, el cual podrá ser revocado en cualquier momento durante el procedimiento.

La apertura del expediente disciplinario se realizará de acuerdo con la normativa disciplinaria aplicable, teniendo en cuenta la condición del empleado público señalado en la denuncia y siguiendo las pautas establecidas en el Reglamento de Inspección de Servicios del Ayuntamiento.

Durante la tramitación del expediente, se respetarán los criterios de actuación y las garantías específicas establecidas en este protocolo para los casos de acoso.

Se establecerá una coordinación entre el órgano competente del Ayuntamiento y la Concejalía de Igualdad para asegurar la coherencia de las actuaciones, además, se informará a la misma sobre la existencia del caso con el fin de implementar medidas de atención y protección a la víctima, evitando la duplicación de acciones y la victimización secundaria.

ATENCIÓN A LA VÍCTIMA Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO

Objetivo

Brindar una respuesta integral a los casos de acoso, asegurando la atención y protección de las víctimas, así como un seguimiento efectivo de los casos para prevenir y abordar cualquier problema que pueda surgir a largo plazo tras los incidentes.

Órgano responsable

Desde la Concejalía de Igualdad se habilitará un órgano al efecto entre el personal habilitado y formado, que se hará cargo del seguimiento del caso, sin perjuicio de la actuación coordinada de otros órganos municipales que deban actuar en este sentido.

Protección y apoyo a la víctima

- a) Presunción de inocencia y protección de la víctima: se tomarán medidas de protección considerando las circunstancias individuales de cada caso, asegurando que la víctima no sufra consecuencias negativas al denunciar el acoso. Así como la presunción de inocencia no implica inacción frente a la víctima, las medidas de protección adoptadas no implicarán la culpabilidad de la persona acusada. Bajo este principio se busca ofrecer una respuesta coherente a la situación, reconociendo el contexto en el que se produce el acoso y su impacto en la prevalencia de estos casos.

- b) Información y atención a la persona que presenta la queja: en todo momento se informará a la persona sobre el desarrollo del protocolo y se brindará atención y protección frente a posibles consecuencias negativas que pueda enfrentar.

- c) Propuesta de medidas de protección: el órgano que conozca del seguimiento del caso podrá proponer la adopción de medidas de protección ante los órganos competentes, teniendo en cuenta la situación de las víctimas y la presencia de factores de riesgo, sin perjuicio del procedimiento disciplinario formal.

- d) Reparación y recuperación de la víctima: en casos en los que se constate el acoso a través de sentencia penal o sanción administrativa, el Ayuntamiento velará por la reparación y recuperación de la víctima. Esto incluye el examen ágil de solicitudes relacionadas con su situación personal y profesional, la propuesta de medidas para garantizar su salud integral y el asesoramiento en términos de atención sanitaria, especialmente en aspectos psicológicos y sociales.

ANEXO I: Formulario para poner en conocimiento conductas o situaciones que puedan dar lugar a casos de acoso.

Procedimiento informal.

SOLICITANTE:

- Persona afectada
- Testigo
- Delegado/a de Prevención
- Responsable directo/a
- Organismo encargado de la resolución del conflicto
- Otro

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN O CONDUCTA QUE PUEDA SER INDICIO DE UN POSIBLE CASO DE ACOSO:

Datos de la persona afectada:

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:

Datos de la persona que ejerce las conductas:

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:

ANEXO II: Formulario para poner en conocimiento situaciones efectivas de acoso en el trabajo.

Procedimiento disciplinario formal.

SOLICITANTE:

- Persona afectada
- Testigo
- Delegado/a de Prevención
- Responsable directo/a
- Organismo encargado de la resolución del conflicto
- Otro

TIPO DE ACOSO:

Según su opinión, ¿qué tipo de acoso considera que está sucediendo?

- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Ciberacoso
- Acoso moral discriminatorio (por profesión religiosa, procedencia, edad, etc)

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE ACOSO:

--

Datos de la persona acosada:

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:

Datos de la persona presuntamente acosadora:

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:

**CULTIVAR LA PRESENCIA Y LA
ATENCIÓN PLENA EN MUJERES
CUIDADORAS PROFESIONALES. UNA
MEDIDA TRACTORA Y PIONERA PARA
REDUCIR EL ESTRÉS.**

CENTRO IGUALDAD CARMEN JIMÉNEZ. LA ZUBIA.

INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA LA ENTIDAD

Personal destinatario

Trabajadoras del sector de los cuidados del municipio o Ayuntamiento en cuestión. Incluyendo:

- Trabajadoras a domicilio
- Trabajadoras en residencias de ancianos
- Trabajadoras de escuelas infantiles
- Cualquier otras trabajadoras que realicen actividades con niños, ancianos o personas dependientes

Contenido

- Taller “Ya no puedo más”: practicando la agilidad emocional
 - o Sesión 1. Atención plena. El cuerpo nos avisa
 - o Sesión 2. El torbellino emocional
 - o Sesión 3. La mente engañosa
 - o Sesión 4. Cómo hacer frente al estrés de nuestras vidas

Metodología

Los talleres se desarrollan con una metodología participativa y experiencial. En cada sesión se combina la exposición de contenidos teóricos relacionados con el tema a impartir, diálogos grupales, prácticas e indagación sobre lo experimentado. Las

prácticas son de atención plena, meditación y yoga. También se les pide a las participantes que practiquen en casa, entre sesiones y se les sugiere qué hacer porque mindfulness tiene un potencial transformador extraordinario, pero sólo se puede acceder a estos beneficios si se practica lo suficiente, por este motivo, se proporciona un material en audio para que puedan realizar las prácticas formales, hojas de registro para las tareas y un material complementario que compartimos a través de Whatsapp o por la página web.

Los grupos no deben ser muy numerosos, lo ideal es un **mínimo de 10 personas y un máximo de 20.**

Temporalidad

TALLER “YA NO PUEDO MÁS”: PRACTICANDO LA AGILIDAD EMOCIONAL: 12 HORAS

- Sesión 1. Atención plena. El cuerpo nos avisa: **3 HORAS**
- Sesión 2. El torbellino emocional: **3 HORAS**
- Sesión 3. La mente engañosa: **3 HORAS**
- Sesión 4. Cómo hacer frente al estrés de nuestras vidas: **3 HORAS**

Habrà una pausa de 15 minutos en mitad de cada sesi3n.

Es conveniente realizar las **sesiones seguidas una por semana**, para dar a las participantes la oportunidad de hacer las pràcticas y aplicar a la vida cotidiana lo que trabajamos en las sesiones.

El horario puede ajustarse a la conveniencia de las participantes realizando, por ejemplo, **dos turnos** uno de mañana y otro de tarde. y podemos iniciar los talleres en el momento que se aprueben. No realizamos los talleres en periodos vacacionales ni en fines de semana o festivos.

Presupuesto

PRECIO GLOBAL DE LA INTERVENCI3N COMPLETA: 4.000€

Se recomienda que las **participantes** aporten econ3micamente una **cantidad simb3lica** porque hemos comprobado que la implicaci3n y el compromiso es menor cuando no tiene un coste para las personas participantes.

CULTIVAR LA PRESENCIA Y LA ATENCIÓN PLENA EN MUJERES CUIDADORAS PROFESIONALES. UNA MEDIDA TRACTORA Y PIONERA PARA REDUCIR EL ESTRÉS.

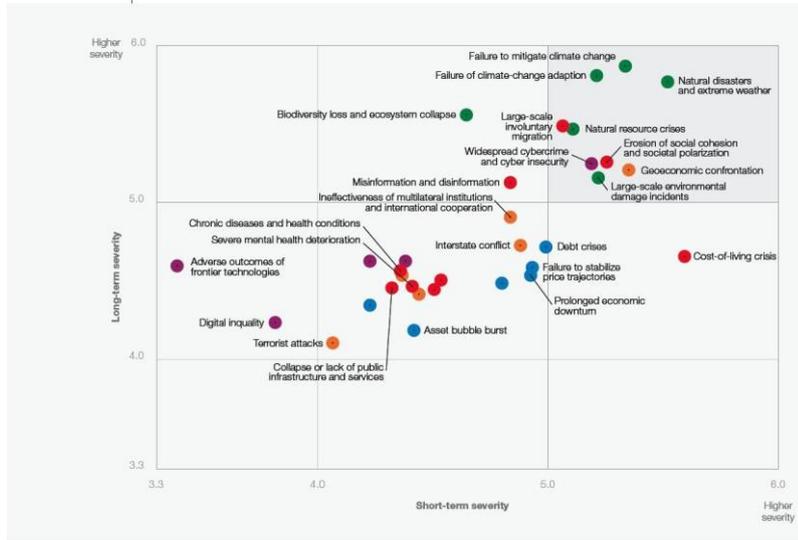
Como de otros grandes riesgos en el medio y largo plazo, foros y entidades supranacionales como la ONU o el Foro Económico Mundial de Davos, advierten reiteradamente del riesgo de un importante y grave deterioro de la salud mental. En su edición 2022, el Foro Económico Mundial, alertaba del riesgo inminente y probable relacionado con la salud mental.

En la presente edición 2023, el [Foro Económico Mundial](#) concluye que: “la salud pública mundial está sometida a una presión cada vez mayor y los sistemas sanitarios de todo el mundo corren el riesgo de volverse inadecuados. La **pandemia de COVID-19 amplificó aún más los espectros siempre presentes y los riesgos emergentes para la salud física y mental.** (...) Dadas las crisis actuales, la **salud mental también puede verse exacerbada por factores de estrés crecientes como la violencia, la pobreza y la soledad**”.

De hecho, “las enfermedades crónicas y los problemas de salud, así como el deterioro grave de la salud mental, ocupan los puestos 13 y 14, según las mujeres encuestadas”.

Abordar el riesgo a este importante deterioro de la salud mental nos previene de una “extensión a gran escala de los trastornos de salud mental o aumento de la desigualdad a nivel mundial en múltiples grupos demográficos, lo que repercute negativamente en el bienestar, la cohesión social y la productividad. Incluye, entre otros: ansiedad, demencia, depresión, soledad y estrés”.

FIGURE 2.2 | Relative severity of risks over a 2 and 10-year period



Fuente: Informe de Riesgos Globales 2023

En su [Agenda 2030](#), la ONU plantea como dos de los grandes objetivos de desarrollo sostenible, “Salud y bienestar”, en su [ODS 3](#) e “Igualdad de género”, en su [ODS 5](#).

Como meta para “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”, el ente supranacional plantea, entre otros, la necesidad de promover - también- la salud mental y el bienestar.

“Lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, tal y como sugiere el ODS 5, emplaza a la humanidad a poner el foco en las mujeres no solo para hacer frente a la desigualdad, sino para atender una realidad marcada también por la violencia de género y el maltrato, con un consecuente deterioro de la salud física y mental de las mujeres. Atender la salud de las mujeres (según el Foro Económico Mundial de Davos, “a pesar de los avances sanitarios de las últimas décadas, aún existen grandes lagunas en la investigación y el tratamiento de enfermedades exclusivas de la mujer, como la salud materna y menstrual, así como de otras afecciones que se presentan de forma diferente en las mujeres que en los hombres).

Con motivo del día internacional de las mujeres, 8 de marzo, Saber Vivir de TVE, destaca que **“cada vez son más las mujeres que sufren ansiedad y también es habitual que eso lleve a padecer un trastorno del estado de ánimo: se calcula que un 18% de las mujeres sufre una depresión mayor a lo largo de su vida”**. Ansiedad y depresión, como cuestión de género, en la medida en que guardan relación, según el medio, con el hecho de que “muchas son las mujeres que **asumen un triple rol** (madre, ama de casa y mujer trabajadora) y **esa sobrecarga suele traducirse en estrés**, un trastorno que años atrás era más propio del hombre y solo por exigencias laborales. La **precariedad laboral** parece incrementar este aspecto: según datos de la Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria, **el 40% de las mujeres sienten que su ansiedad ha aumentado porque tienen una situación laboral más precaria** y más obligaciones en el hogar”. Estas variables, sumadas a la doble vertiente cuidadora de las mujeres que se dedican profesionalmente a ello, hace que la necesidad de crear un proyecto dirigido hacia esta población sea más que necesario.

Agenda Urbana

En la Agenda Urbana Española, “cohesión social e igualdad de oportunidades” es uno de los objetivos estratégicos fijados por el Gobierno en línea con el marco de trabajo trazado por la ONU en su también Agenda Urbana.

Consciente de la desigualdad y la brecha de género, sobre todo en las zonas más ruralizadas como una de las más importantes amenazas a las que se enfrenta la provincia, **Diputación de Granada, en su Agenda Urbana Provincial, en su reto 3,**

contempla la **igualdad e inclusión social**, como imprescindibles, en la medida en que **“no podemos ejecutar ninguna acción sin haber tenido en cuenta previamente cómo dicha acción revierte en pro de una perspectiva positiva en materia de igualdad de oportunidades, tanto en relación con el género como con la accesibilidad universal;** ni tampoco sin haber previsto maximizar la eficiencia y eficacia de cada esfuerzo técnico y económico de cara a la inclusión social de aquellos colectivos más vulnerables, tales como mujer, jóvenes, mayores, personas con disfuncionalidad, dependientes, migrantes, refugiados, etc.

El **Centro de Igualdad Carmen Jiménez de la Zubia**, vinculado al Ayuntamiento, la Diputación y la Universidad de Granada es un referente en la provincia por sus acciones de impacto para contribuir a reducir la desigualdad de género, así como para atender las especiales necesidades de las mujeres (también las relacionadas con la violencia machista).

Centro vanguardista en innovación por sus propuestas, ha sido elegido como uno de los centros desde los que se contribuirá al impulso de acciones contempladas dentro de las denominadas medidas tractoras para hacer frente al desafío de género y de equidad.

Emprender de forma experimental, en el contexto de la Agenda Urbana Provincial, líneas de acción para abordar una realidad acuciante relacionada con las mujeres y con la salud, y en concreto, con el riesgo del importante deterioro de la salud mental, tomando en consideración que el 18% de las mujeres sufre una depresión mayor en su vida, desde un centro de referencia en el abordaje de políticas de igualdad como el Centro Carmen Jiménez de La Zubia es una medida pionera y vanguardista en el ámbito de la gestión municipal y la salud.

Atender la necesidad de **reducir el estrés en las mujeres, centrándonos también en las relaciones y habilidades de comunicación y en la sexualidad femenina con acciones tendentes a la reducción de estrés y promoción de la resiliencia con herramientas y recursos basados en Mindfulness y Atención Plena**, y valorar con rigor y evidencias científicas, gracias a las sinergias con la Universidad de Granada, el impacto de las acciones emprendidas, abre un amplio abanico de oportunidades para reducir la brecha de género, para dotar de herramientas que permitan afrontar cualquier desafío y poder responder de forma efectiva bajo la presión de cualquier circunstancia, para empoderar a todas las mujeres y las niñas, para contribuir a evitar/mitigar el riesgo relacionado con el deterioro de la salud mental al que nos enfrentamos en el corto y medio plazo .

Emprender acciones en un marco de colaboración y alianzas (ODS 17) desde el Centro Carmen Jiménez de La Zubia, como centro de referencia a la vanguardia de las políticas de igualdad municipales, de mano del centro y las profesionales pioneras en la implementación de principios de Mindfulness en Granada como son el centro

Presentia Mindfulness Training de Granada y Carmen Verdejo, para cultivar la presencia y la atención plena para potenciar un desarrollo equilibrado, con el foco de atención plena para las mujeres de La Zubia, es una propuesta de actuación con impacto en la Agenda Urbana Provincial y un más que posible ejemplo de “buena práctica” para extrapolar al ámbito de gestión provincial.

El éxito de los Objetivos de Desarrollo Sostenible requiere el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Interior (ODI)

El mundo cambiante con su creciente complejidad e incertidumbre nos desafía a desarrollarnos como seres humanos saludables.

A medida que pasa el tiempo, las brechas de cumplimiento de los ODS se hacen muy difíciles, causando estragos complejos, con las desigualdades, los desastres climáticos, guerras, crisis sanitaria que se multiplican día a día. En 2022, el 2,9% de la población en España padece una enfermedad mental grave con respecto a 2020; en el año 2021 aumentó un 10% la venta de fármacos antidepresivos y un 7% la de antipsicóticos.

El trauma insidioso y profundo de la desigualdad económica masiva y la contaminación ambiental debilitan nuestra salud mental y bienestar colectivos. Creemos que estos problemas son síntomas. Las causas fundamentales nos desconectan de nosotros mismos, de los demás y de la naturaleza, lo que hace que la colaboración, el coraje y el compromiso necesarios para lograr los ODS sean difíciles. La equidad desde la transformación interna de la persona es el principal motor para imaginar el tipo de mundo en el que queremos vivir. La revista The Lancet, publicó a finales de 2021 un macroestudio global que concluía que la crisis sanitaria había causado depresión y ansiedad a 129 millones de personas solo en el año 2020. (Romanello, M., Di Napoli, et al, 2022).

Como datos relevantes, en el año 2021-2022, el número de ansiolíticos que se consumen es de un 6,2% en hombres frente a un 9,9% las mujeres, y antidepresivos 3,1% los hombres, en relación al consumo de las mujeres de 6,5%. (Consejería de Salud y Consumo 2021. Memoria estadística y cartográfica. Servicio Andaluz de Salud).



Fig 1 Inner Development Goals. Tomado de <https://www.perennialculture.com/en/blog/innerdevelopmentgoals>

Ante esta perspectiva, nace una nueva iniciativa de la mano de los ODS, denominados **Inner Development Goals (IDGs)**. Este proyecto se formalizó en Abril del año 2019 en Ekskäret (Suecia) con diferentes empresas, universidades y otras instituciones y agentes externos. Explican la necesidad de abordar nuevas iniciativas que ayuden a prepararnos mejor para el cumplimiento de la Agenda 2030.

Complementan los ODS al **identificar las habilidades y capacidades personales, cognitivas, e interpersonales para ser capaces de abordar los retos a los que nos enfrentamos como actores de cambio**. Se trata de una **visión interna, de una transformación personal para poder transformar el mundo en el que vivimos consiguiendo una sociedad más sostenible**. Las cinco categorías (que contienen 23 subcategorías) tienen como objetivo mejorar nuestra relación con nosotros mismos, nuestras comunidades y la naturaleza, así como mejorar nuestras capacidades cognitivas y la capacidad de colaborar con otros para generar cambios y actuar de acuerdo con nuestra visión.

Los Objetivos de Desarrollo Interior (IDGs) son las herramientas que necesitamos para alcanzar los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y asegurar un futuro justo, próspero y sostenible para la humanidad.

El reto del despoblamiento es una máxima en el trabajo desde las Administraciones Locales. En nuestro país, el despoblamiento de los núcleos rurales es un problema más que evidente desde hace algunas décadas y este se viene acentuando en los últimos tiempos.

Los asentamientos urbanos ganan importancia como núcleo poblacional en tanto que las mayores oportunidades laborales y sociales se encuentran en los mismos. Una

sociedad joven como la actual, con un nivel académico y de conocimiento cada vez más avanzado, apuesta por conseguir un futuro mejorado y, en este sentido, las grandes ciudades son la vía más directa de conseguir, al menos, esas oportunidades.

Como ninguna problemática escapa en su totalidad de la transversalidad de la brecha de género, el despoblamiento de los núcleos rurales y las ciudades pequeñas se acentúa más en el espectro femenino. Las mujeres ya son mayoría en lo que a población total en España se refiere.

La presencia de mujeres se empieza a reducir cuando las localidades son inferiores a 100.000 habitantes y se agudiza en los municipios más pequeños y cuando están situados en un entorno rural. Teniendo en cuenta que el 60% de los núcleos de población tienen menos de 1.000 vecinos, el mapa de España dibuja una presencia de hombres en la mayor parte del territorio, pese a que en España hay casi un millón de mujeres más que hombres.

En este sentido, y teniendo en cuenta que nuestra provincia cuenta con un número de municipios y entidades locales autónomas importante, siendo la primera provincia de Andalucía en este sentido, se hace imprescindible crear medidas desde las instituciones que palien estas problemáticas desde su raíz.

Una de las tareas más importantes que estas administraciones pueden y deben llevar a cabo para intentar remediarlo es la de, además de crear oportunidades para las mujeres, intervenir en que su bienestar diario se vea incrementado progresivamente para alcanzar una vida plena.

El ámbito de los cuidados es, sin duda, uno de los que más involucra a las mujeres. El salto de las mujeres al mercado de trabajo fue un acto de emancipación necesario y revolucionario, sin embargo, el trabajo no considerado como productivo, el trabajo que tradicionalmente han realizado las mujeres en el ámbito domiciliario y familiar, manteniendo el bienestar de la casa y el cuidado de los hijos, personas mayores y personas dependientes, multiplicando el trabajo realizado a veces en el doble o triple de lo que tradicionalmente el hombre, la figura productiva de la familia, realiza.

Teniendo en cuenta que la sociedad española es una sociedad cada vez más envejecida y que la tendencia se prevé al alza para las próximas décadas, los Ayuntamientos y las instituciones locales se han puesto manos a la obra para cubrir un sector de mercado que, siendo poco productivo en términos meramente económicos, ya que no genera un bien o un servicio con un valor añadido alto, es totalmente necesario e imprescindible para la convivencia social y el buen desarrollo de nuestras sociedades. Cada vez más Ayuntamientos cuentan con un servicio de ayuda a domicilio para personas mayores o en situaciones de dependencia que lo soliciten y estén necesitadas del mismo. Las plantillas de estos servicios cuentan con un porcentaje de mujeres si no del total, muy cerca de él, ya que se trata de un trabajo no productivo tradicionalmente feminizado y que se traslada al ámbito laboral en el mismo sentido.

Éstas acciones por parte de los Ayuntamientos pasan por resolver, en cierta forma, una de las problemáticas que antes se mencionaban ya que crean trabajo digno y de calidad para asegurar la pervivencia de las mujeres en el entorno rural. Sin embargo, el trabajo doméstico y de cuidados no deja de ser un trabajo duro, con implicaciones tanto físicas, como mentales y emocionales exigentes. En este sentido, todas estas implicaciones se ven incrementadas en las mujeres que se dedican profesionalmente a este campo ya que, además del trabajo no productivo realizado en su hogar, trasladan el trabajo productivo también a este campo. Es por ello que esta medida se presenta como imprescindible para intentar resolver la segunda problemática mencionada, el crear un ambiente de calidad de vida en que las mujeres puedan ver incrementado su bienestar diario trabajando con ellas el estrés que pueda generar su situación personal y laboral.

¿Quiénes hacemos la propuesta?

El Centro **Presentia, Mindfulness Training** es un centro de entrenamiento en mindfulness dirigido por Carmen Verdejo Lucas, psicóloga especialista en clínica, con una formación extensa en mindfulness y compasión, con una gran experiencia tanto en el ámbito clínico (más de 30 años) como en mindfulness (15 años), impartiendo programas y formación a profesores de la Universidad en Granada y Jaén, en la Universidad Internacional de Andalucía, UNIA, a profesores de primaria y secundaria en distintos CEP, a empresas y distintos colectivos. En su Centro cuenta con la colaboración de excelentes profesionales en el ámbito de la Psicología, la Comunicación y la Formación Universitaria.

¿Por qué estrategias basadas en mindfulness?

Ser una mujer en nuestros tiempos, supone estar familiarizada con el estrés y las consecuencias de padecerlo de forma crónica. Vivimos bajo la presión de las prisas, la competitividad, el consumismo, las exigencias de todo tipo (estéticas, profesionales, familiares...), los cambios constantes y vertiginosos a los que tenemos que hacer frente a diario. Además, con frecuencia, nos vemos sometidas a otra imposición social y cultural que, en nuestro género, cada vez, hace más estragos: vivir una vida intensa, disfrutarla al máximo, siendo equilibradas y haciendo que todos nuestros hábitos y los de nuestras familias sean saludables y correctos.

Sabemos que alcanzar el “éxito”, “la plenitud” o “la excelencia” en todas las facetas de nuestra vida, además de ser imposible, no depende exclusivamente, ni en mayor medida, de la inteligencia ni de las habilidades cognitivas e instrumentales (las capacidades), tampoco del empeño o el esfuerzo que invertimos para lograrlo. Hay factores sociales, políticos, medioambientales, circunstanciales que nos condicionan.

La propuesta que realizamos de explorar y practicar la atención plena o mindfulness, es decir, el estar aquí y ahora con una actitud abierta, receptiva y comprensiva, contribuye a potenciar el autoconocimiento, la confianza, el pensamiento crítico, la creatividad, la regulación de las emociones, la motivación, las habilidades para relacionarnos con los demás, las actitudes y los valores. Nuestro propósito es cultivar de herramientas para poder ver la realidad de forma más objetiva, realista y profunda y poder tomar decisiones más adecuadas, liberándonos de muchas de estas cargas difíciles de gestionar.

FORMULARIO DE SOLICITUD

“CULTIVAR LA PRESENCIA Y LA ATENCIÓN PLENA EN MUJERES CUIDADORAS PROFESIONALES. UNA MEDIDA TRACTORA Y PIONERA PARA REDUCIR EL ESTRÉS.”

AYUNTAMIENTO O ENTIDAD SOLICITANTE:

Nº DE PERSONAS ASISTENTES A LOS TALLERES (orientativo):

FECHAS PROPUESTAS PARA LLEVARLOS A CABO:

- Comienzo:
- Finalización:
- Hora de comienzo de las sesiones: ____ (mañana) / ____ (tarde)
- Día de la semana:

RESPONSABLE DE LA GESTIÓN DE LOS TALLERES EN LA ENTIDAD SOLICITANTE:

Nombre:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

**SEMINARIO
PERMANENTE SOBRE**

**GOBERNANZA Y
POLÍTICAS LOCALES DE
IGUALDAD EN LA
ADMINISTRACIÓN
LOCAL**

**FAB-LAB IGUALDAD
CARMEN JIMÉNEZ**

La necesidad de un Seminario Permanente sobre Gobernanza y Políticas Locales de Igualdad en la Administración Local.

La Administración Local cuenta con la virtud de ser el área institucional más cercana al ciudadano. Esta virtud, a su vez, conlleva también una responsabilidad política importante, ya que el impulso de las políticas locales puede marcar la diferencia en la ciudadanía.

En los últimos tiempos la acción de la Agenda Urbana ha estado dirigida al entorno rural y más en profundidad a paliar el reto de la despoblación. En nuestro país, este reto se agudiza y es por ello que hay que atajarlo desde las primeras causas.

Los estudios sobre despoblación ponen el foco en los movimientos poblacionales desde las zonas rurales a las urbanas en el éxodo de mujeres jóvenes con estudios superiores. Siendo esta la principal causa, es imprescindible formar a los responsables políticos en la producción de políticas públicas con vistas a la igualdad entre mujeres y hombres para facilitar y asegurar las posibilidades de establecerse y gozar de una buena calidad de vida para las mujeres en estas zonas rurales.

Para ello, desde el FAB-LAB Igualdad Carmen Jiménez lanzamos este Seminario como propuesta para la consecución de estos objetivos. El Seminario está indicado para Alcaldesas y Concejales de Igualdad, para ayudar a desarrollar el ejercicio de sus funciones de forma práctica.

CRONOGRAMA

El seminario está organizado en **cuatro jornadas** con proyección **trimestral**.

Las jornadas, por su contenido y desarrollo, se llevarán a cabo en **horario laboral** ocupando una **jornada completa**, incluyendo una **pausa de almuerzo**.

La programación para la primera edición de este seminario es la siguiente:

Jornada 1: Feminismo y políticas de igualdad.

Viernes 13 de octubre de 2023

CONTENIDO	HORARIO
1.1. Introducción	10:00 - 10:30
1.2. Fundamentos sobre la igualdad entre hombres y mujeres	10:30 - 11:30
1.3. Transversalidad de género e interseccionalidad en las políticas públicas	11:30 - 13:00
1.4. La igualdad de género en la Administración Local	13:00 - 14:00
1.5. Masculinidades igualitarias: hacia una alianza entre hombres y mujeres	16:00 - 17:30
1.6. Enfoque de género en la evaluación de políticas públicas	17:30 - 19:00
1.7. Programa de desarrollo para la dirección y el liderazgo. Mujeres con alto potencial en la Administración Pública.	19:00 - 20:00

Jornada 2: desarrollo de políticas de igualdad.

Viernes 16 de febrero de 2024

CONTENIDO	HORARIO
2.1. Introducción	10:00 - 11:00
2.2. Planificación y diseño de políticas públicas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible	11:00 - 12:00
2.3. Avances en los ODS en los gobiernos locales	12:00 - 13:30
2.4. Confeccionar indicadores y evaluar su cumplimiento	13:30 - 14:00 / 16:00 - 17:00
2.5. Presupuestar para la igualdad	17:00 - 18:30
2.6. Coherencia de políticas que persiguen el desarrollo sostenible. La igualdad como herramienta vehicular	18:30 - 20:00

Jornada 3: elementos indispensables en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Viernes 26 de abril de 2024

CONTENIDO	HORARIO
3.1. Otros agentes: grupos de presión y asociaciones de mujeres	10:00 - 12:30
3.2. Herramientas útiles al alcance de las Entidades Locales	12:30 - 13:30
3.3. El enfoque Mainstreaming de igualdad de género	13:30 - 14:00 / 16:00 - 17:00
3.4. Recursos locales. Financiación de proyectos de igualdad entre mujeres y hombres	17:00 - 20:00

Jornada 4: problemáticas complicadas y buenas prácticas.

Viernes 12 de julio de 2024.

CONTENIDO	HORARIO
4.1. Problemáticas que presentan más complicaciones de cara a la gestión y producción de políticas públicas	10:00 - 14:00
4.2. Buenas prácticas	16:00 - 20:00

JORNADA 1: FEMINISMO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD

1.1. INTRODUCCIÓN

- Una aproximación al feminismo y a las políticas de igualdad.
- Las Olas Revolucionarias feministas:
 - Primera Ola
 - Segunda Ola
 - Tercera Ola
 - El momento actual

1.2. FUNDAMENTOS SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- Principales hitos en el avance hacia la igualdad de oportunidades, figuras y momentos históricos clave.
- Identificación de las principales políticas públicas de igualdad de oportunidades y análisis de las mismas desde una perspectiva crítica en diferentes niveles administrativos.
- Problemáticas actuales: sensibilización en materias de interés local circunscritas en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres.

1.3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO E INTERSECCIONALIDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

- Importancia de la inclusión de la perspectiva de género en el resto de actuaciones de los Ayuntamientos.
- Aplicación del mismo enfoque en todas las fases de una política pública: diseño, implementación, seguimiento y evaluación.

1.4. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

- La importancia de crear un espacio de reflexión y encuentro para abordar diferentes aspectos de la aplicación del enfoque de la igualdad de género en la Administración Local.
- El papel del feminismo en las administraciones públicas. Problemáticas actuales.
- Redes y alianzas: implicación de las personas que estén trabajando en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas.

1.5. MASCULINIDADES IGUALITARIAS: HACIA UNA ALIANZA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

- Análisis de los elementos de las masculinidades. Reconocerlos en los roles tradicionales y estereotipos de género.
- Identificar los diferentes tipos de machismos y de violencia contra las mujeres.

- Trabajar en el desarrollo de hombres comprometidos en la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Corresponsabilidad, cuidado, paternidad responsable y lucha contra la violencia de género: los elementos básicos de las masculinidades igualitarias.
- La importancia de la gestión emocional para el proceso del cambio.

1.6. ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

- El marco del enfoque de género en la evaluación de las políticas públicas.
- El género como categoría relevante y evaluable en las políticas públicas.
- Principales herramientas específicas para medir el enfoque de género en las políticas públicas: indicadores y estadísticas de género.
- Análisis de políticas públicas desde un enfoque crítico y de género en el ámbito local.

1.7. PROGRAMA DE DESARROLLO PARA LA DIRECCIÓN Y EL LIDERAZGO. MUJERES CON ALTO POTENCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

- Desarrollo de competencias estratégicas y valores orientados a la profesionalización en el servicio a la

ciudadanía con el fin de la participación efectiva en el proceso de transformación de la Administración Local.

- Redes y alianzas entre cargos políticos femeninos en la Administración Local.

JORNADA 2: DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

2.1. INTRODUCCIÓN:

- La Agenda 2030.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Objetivo 5: Igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

2.2. PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

- Políticas aceleradoras y prioridades de actuación de la Estrategia de desarrollo sostenible para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
- Coherencia y sistematización de las políticas con el ODS 5: técnicas y experiencias.

2.3. AVANCES DE LOS ODS EN LOS GOBIERNOS LOCALES

- Agenda 2030, desafíos y progresos de los ODS en el ámbito local. El ODS 5.
- Estrategias y herramientas ODS en el ámbito local:
 - Contratos públicos.
 - Planes locales de igualdad.

2.4. CONFECIONAR INDICADORES Y EVALUAR SU CUMPLIMIENTO

- ¿Qué función desempeñan los indicadores en la lógica interna de la Agenda 2030?
- Experiencias de desarrollo de indicadores en el Sector Público español (INE, etc).
- Pautas para la confección e implantación de indicadores específicos en las Administraciones Locales.

2.5. PRESUPUESTAR PARA LA IGUALDAD

- Desarrollo de modelos para el alineamiento de los programas de gasto con los ODS. El ODS 5 en el centro del presupuesto.
- Experiencias de planificación y gestión presupuestaria con un enfoque transversal de la igualdad entre mujeres y hombres.

2.6. COHERENCIA DE POLÍTICAS QUE PERSIGUEN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. LA IGUALDAD COMO HERRAMIENTA VEHICULAR.

- Marco teórico del enfoque de Coherencia de Políticas para el Desarrollo Sostenible, conforme a la doctrina generada por la OCDE y la ONU.
- Principios fundamentales para el establecimiento de un sistema integral de Coherencia de Políticas para el Desarrollo Sostenible como contribución a la Agenda 2030 en España.

- Metodología para el análisis de sinergias, interacciones e impactos cruzados de las políticas públicas.

JORNADA 3: ELEMENTOS INDISPENSABLES EN EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

3.1. OTROS AGENTES: GRUPOS DE PRESIÓN Y ASOCIACIONES DE MUJERES.

- Los grupos de presión y su importancia en el escenario político.
- De la preocupación ciudadana a la preocupación política. Integración de demandas feministas de la Agenda Social en la Agenda Política.
- Asociaciones de mujeres y Asociaciones por la igualdad entre hombres y mujeres. Primeros instrumentos organizativos con interés institucional.
- La importancia de incluir las demandas de las vecinas en el desarrollo de las políticas de igualdad. Creación de redes de comunicación.
- Otros agentes:
 - ❖ Concejalías
 - ❖ Órganos territoriales de participación: Comisiones locales de igualdad en los Ayuntamientos y Consejos Locales de la Mujer.
 - ❖ Organismos cercanos de referencia:
 - Instituto Andaluz de la Mujer (Listado de asociaciones de mujeres, etc)
 - Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.
 - Premios Meridiana.

- Consejo Municipal de la Mujer de Granada.

3.2. HERRAMIENTAS ÚTILES AL ALCANCE DE LAS ENTIDADES LOCALES

- Planes de Igualdad:
 - ¿En qué consiste?
 - ¿Cuál es su finalidad?
 - ¿Qué es un Plan de Igualdad Integral de Dimensión Local?
- Nuevos Fondos Europeos de Recuperación.

3.3. EL ENFOQUE MAINSTREAMING DE IGUALDAD DE GÉNERO

- Enfoque transversal de las políticas de igualdad.
- Un paso más allá. El enfoque mainstreaming.
- La necesidad de incluir la igualdad en todas las actuaciones políticas locales.

3.4. RECURSOS LOCALES. FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

- FINANCIACIÓN A NIVEL EUROPEO:
 - Los fondos estructurales
 - Los fondos de inversión
- FINANCIACIÓN A NIVEL ESTATAL: Fondos del Pacto de Estado.

- FINANCIACIÓN A NIVEL AUTONÓMICO: partidas de financiación andaluzas.
- Apoyo a la gestión de los fondos. Guía básica para un proceso de solicitud más ágil.

JORNADA 4: PROBLEMÁTICAS COMPLICADAS Y BUENAS PRÁCTICAS.

4.1. PROBLEMÁTICAS QUE PRESENTAN MÁS COMPLICACIONES DE CARA A LA GESTIÓN Y PRODUCCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS.

- En qué consisten y cómo abordar desde la Administración Local:

- El apoyo a la conciliación.
- La igualdad de oportunidades para el acceso al empleo y condiciones socio-laborales de igualdad.
- La capacitación laboral y generación de empleo.
- El fortalecimiento del papel de las mujeres en las empresas y sectores productivos más importantes del territorio.
- La violencia vicaria.
- La asunción por parte de los hombres de las tareas del cuidado en el seno de la familia.
- El apoyo y mejora de las condiciones psicosociales a las personas cuidadoras.

- Posibles recursos para paliar estas problemáticas:

- Trabajadores sociales.
- Apoyo asociacional.
- Negociación con el tejido empresarial.
- Beneficios económicos o tributarios a las empresas.

4.2. BUENAS PRÁCTICAS.

- El impacto de las políticas locales de igualdad.
Repositorio de buenas prácticas financiadas con los fondos del Pacto de Estado.

- ❖ Campañas gráficas: Campaña de sensibilización "Rompe el silencio" de Castellví de la Marca.
- ❖ Campañas audiovisuales: Acción de Street Marketing "Al revés tú también te asustarías" de Güejar Sierra.
- ❖ Merchandising: Campaña "Respétame, por unas fiestas libres de Acoso. Quien rompe, paga" de Cáceres.
- ❖ Jornadas y Congresos: I Jornadas sobre Violencia de Género: "Visibilizando una realidad" de Altea.
- ❖ Guías: Guía de juguetes no sexistas "Más que pink&blue" de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- ❖ Otras actuaciones: Proyecto para la educación y la prevención de la violencia de género con adolescentes: "Teatro que cura" de Brunete.

- Curso del Centro Mediterráneo : Innovar en la política local desde la igualdad. Nueva agenda urbana y buenas prácticas.

- Otras prácticas con impacto.

CONVENIO DE COLABORACIÓN

FAB-LAB CARMEN JIMÉNEZ LA ZUBIA - UGR – AYUNTAMIENTO DE

El Fab-Lab Carmen Jiménez La Zubia - UGR nace con la vocación de prestar un servicio imprescindible para las instituciones locales. El desarrollo de políticas públicas en igualdad de género para los Ayuntamientos y otros entes locales se presenta como un desafío actual, es por ello que desde este centro se pone en marcha esta iniciativa para, desde varios ámbitos, ayudar a conseguir este reto a nivel local.

Mediante este documento, el Ayuntamiento / Mancomunidad / Comarca de _____ y el Centro Carmen Jiménez La Zubia - UGR generan una **RELACIÓN BILATERAL DE COOPERACIÓN** mediante la cual se comprometen a:

SERVICIOS DEL CENTRO CARMEN JIMÉNEZ LA ZUBIA - UGR	CONTRAPRESTACIÓN DEL AYUNTAMIENTO / MANCOMUNIDAD / COMARCA DE _____

Este acuerdo vinculará a las partes en los términos anteriormente acordados durante un periodo de _____ y entrará en vigor el día siguiente a su acuerdo y firma por las entidades.

En La Zubia, a ____ de _____ del 20__.

Responsable del Fab-Lab:

Responsable de la Entidad Local:

ANEXO 2

REBECA AGUILERA CLAVERÍAS

FAB-LAB

CARMEN JIMÉNEZ

LA ZUBIA - UGR

PROGRAMA PUENTES - AGENDA URBANA, ABRIL - SEPTIEMBRE 2023

FAB-LAB CARMEN JIMÉNEZ LA ZUBIA - UGR



IGUALDAD
AYUNTAMIENTO LA ZUBIA



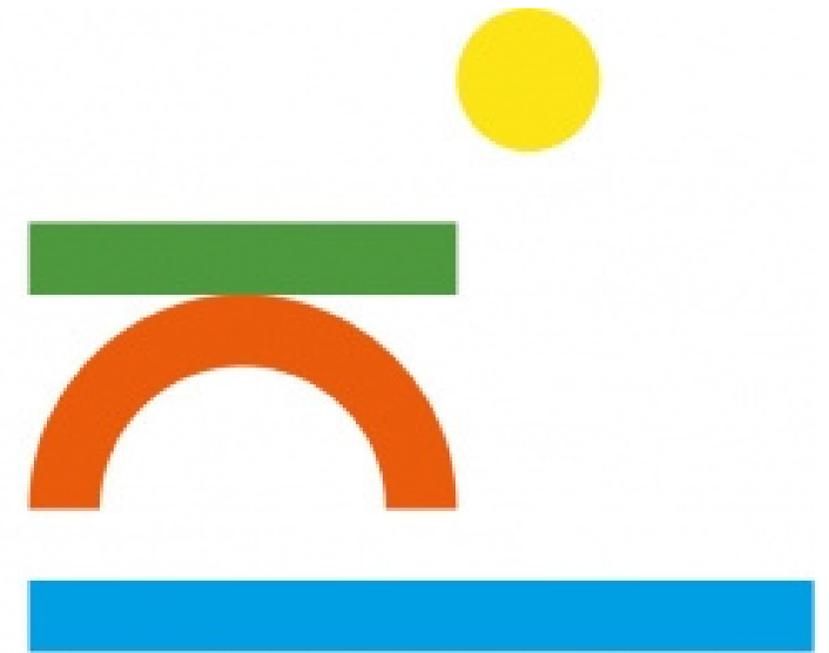
**Diputación
de Granada**

Avanzamos junt@s



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

¿QUÉ ES PUENTES?



PROGRAMA **PUENTES**

PRÁCTICAS
UNIVERSITARIAS
EN TERRITORIOS
SOSTENIBLES

OBJETIVO DEL PROGRAMA PUENTES

DOBLE OBJETIVO

1

**DESARROLLO
SOSTENIBLE**



2

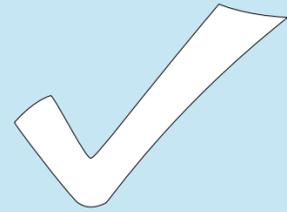
EMPLEO

¿QUÉ ES UNA MEDIDA TRACTORA?

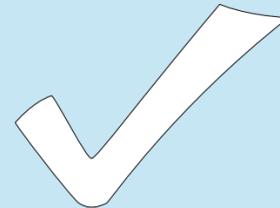


AGENDAURBANA
GRANADA**2030**

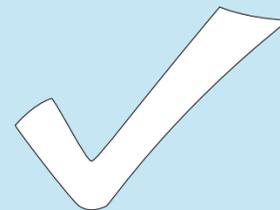
3 RETOS



revertir la despoblación



propiciar una resiliencia bioclimática



favorecer la igualdad e inclusión social



**GRANADA
SE PUEBLA**

ESTRATEGIA
PROVINCIAL PARA REVERTIR
LA DESPOBLACIÓN

**ESTRATEGIA DEL RETO DEMOGRÁFICO PARA ACTUAR CONTRA EL
DESPOBLAMIENTO DE LOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA**

¿QUÉ ES UN FAB-LAB?

LABORATORIO
DE CREACIÓN



DESARROLLO DE PROYECTOS DE INNOVACIÓN



PUESTA EN MARCHA



ANÁLISIS DEL CONTEXTO

- GRAN CANTIDAD DE MUNICIPIOS
- RECURSOS LIMITADOS
- OTRAS NECESIDADES INMEDIATAS
- FALTA DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN

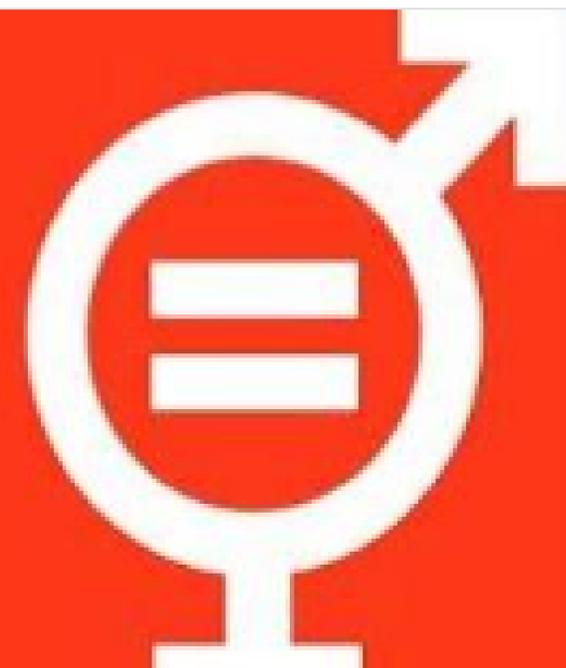
PRIORIDADES:

1. CREAR HERRAMIENTAS IMPRESCINDIBLES
2. OFRECER FORMACIÓN E INFORMACIÓN

LA ENCUESTA



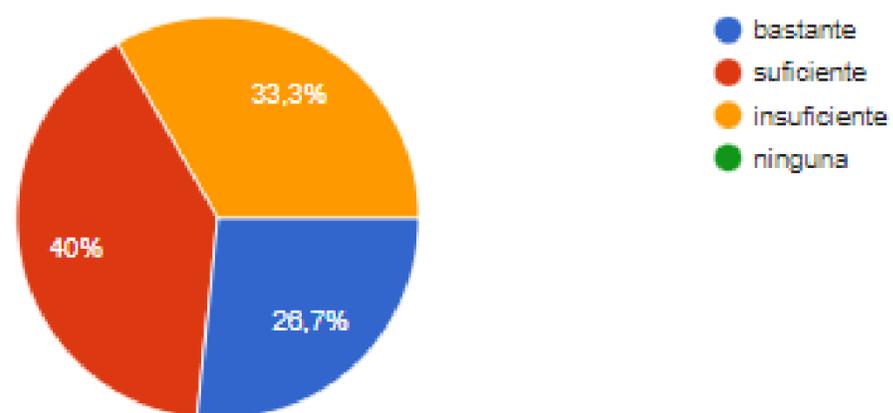
IGUALDAD
DE GÉNERO



ESTUDIO SOBRE NECESIDADES DE FORMACIÓN PARA
CONCEJALÍAS Y ALCALDÍAS EN POLÍTICAS PÚBLICAS DE
IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

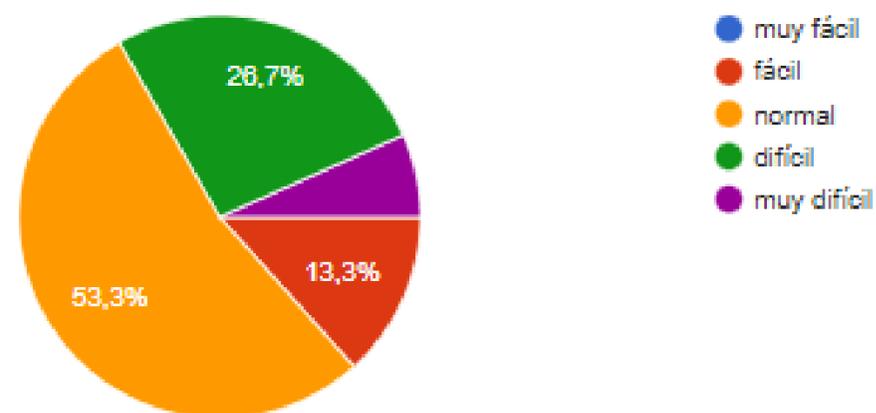
6. Identifique el grado de formación e información que posee sobre políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres.

15 respuestas



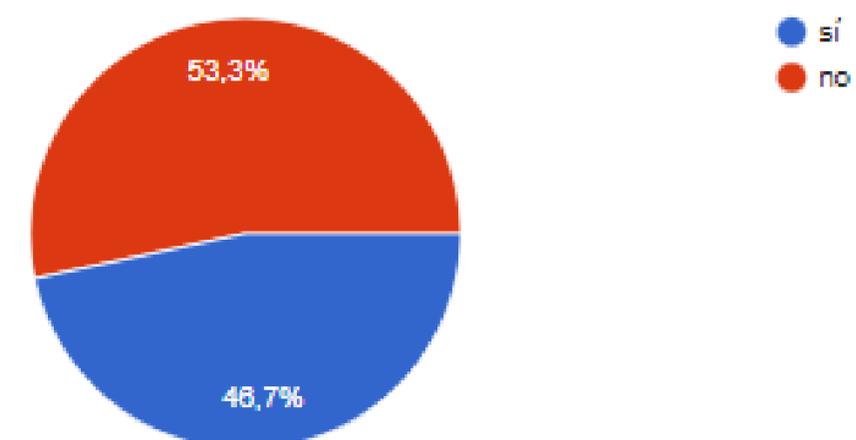
7. Considera que la implementación de políticas públicas en clave de igualdad entre hombres y mujeres desde su puesto es una tarea...

15 respuestas



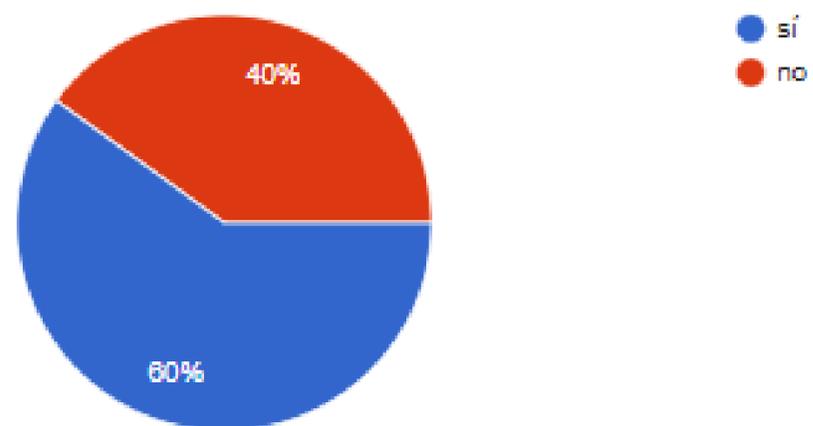
9. ¿Tiene conocimiento de las herramientas de las que dispone o que puede desarrollar desde su Ayuntamiento para llevar a cabo este tipo de políticas públi

15 respuestas



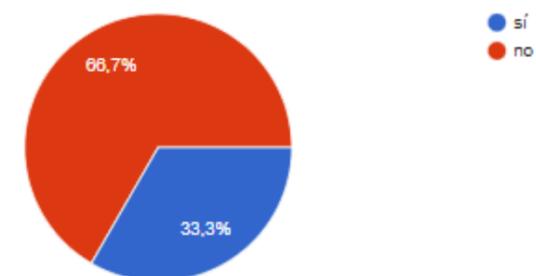
13. ¿Conoce las demandas ciudadanas sobre igualdad entre hombres y mujeres del territorio de su Ayuntamiento?

15 respuestas



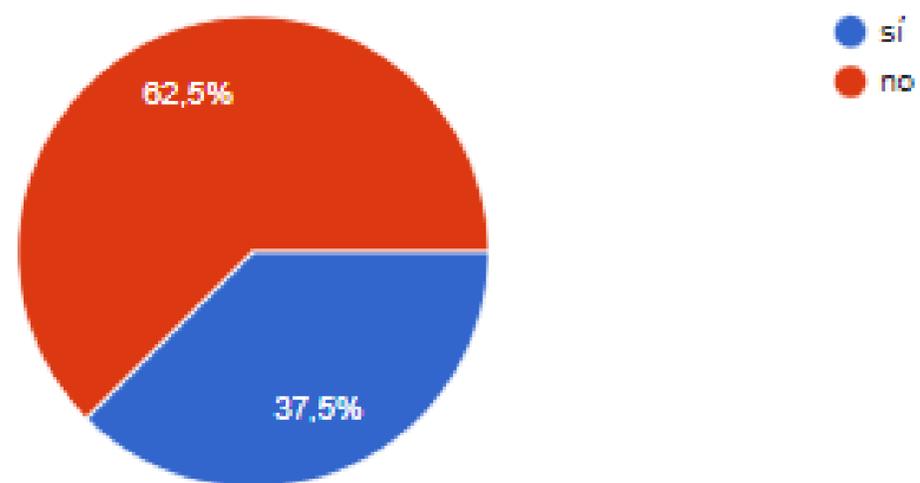
15. ¿Conoce las líneas de financiación y las ayudas económicas que ofrece la Unión Europea a los Ayuntamientos que quieran desarrollar políticas de igualdad entre hombres y mujeres?

15 respuestas



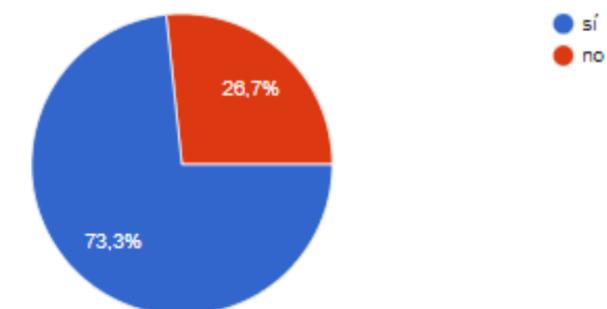
14. Si no es así, ¿sabría cómo acceder a estas demandas y peticiones?

8 respuestas



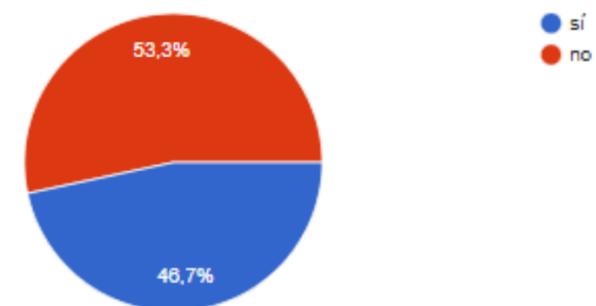
16. ¿Y las líneas de financiación y ayudas del Gobierno de España?

15 respuestas



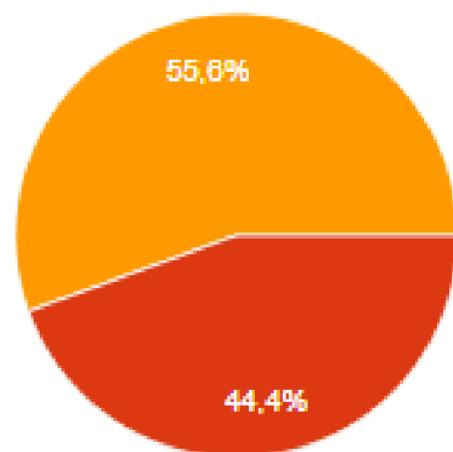
17. ¿Y las líneas de financiación y ayudas de la Junta de Andalucía?

15 respuestas



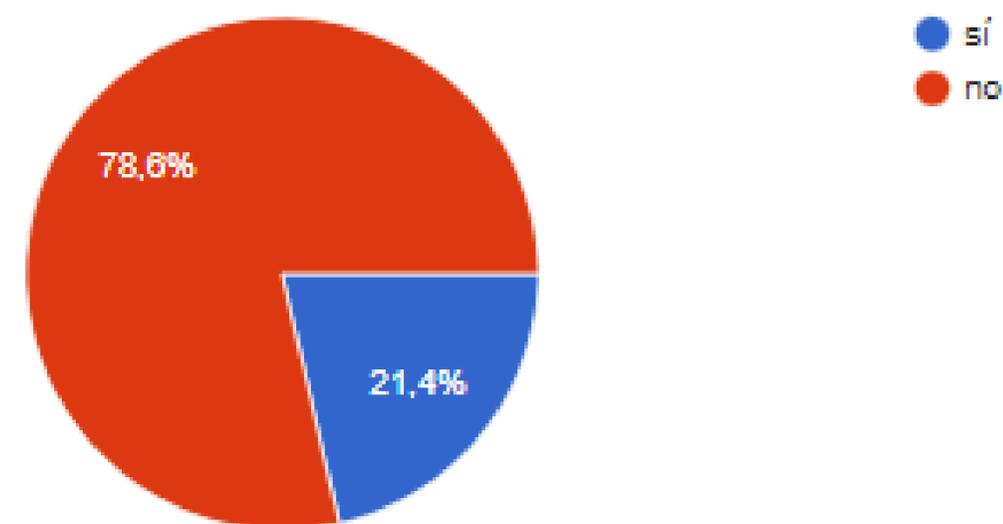
20. ¿Cómo fue el proceso de solicitud?

9 respuestas



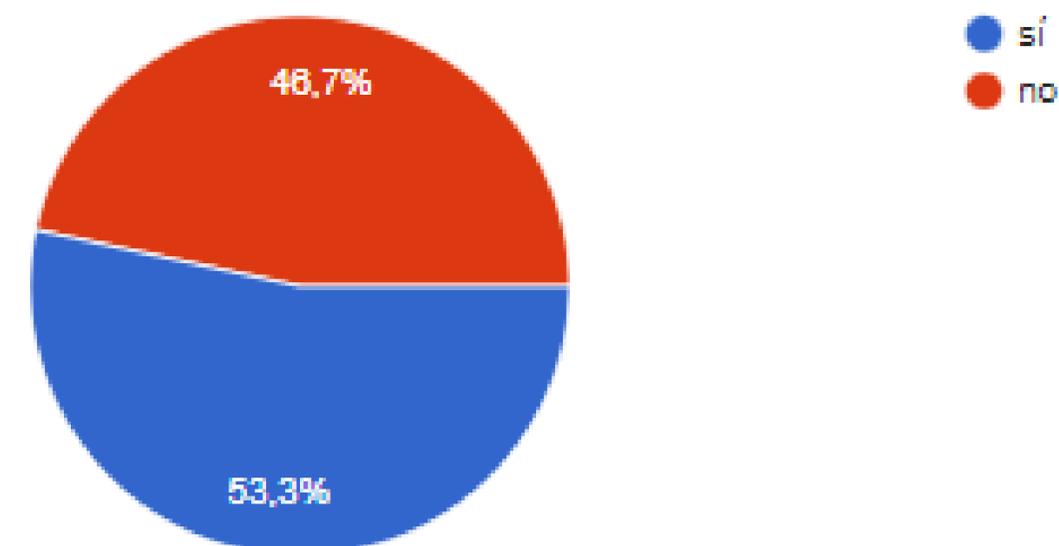
24. ¿Conoce el significado y planteamiento del mainstreaming?

14 respuestas



26. ¿Sabría cómo incluirla?

15 respuestas



30. De entre todas las problemáticas a las que se enfrentan las mujeres en el entorno local descritas a continuación, seleccione de las que considera que dispone menos formación e información para desarrollar políticas públicas:



14 respuestas



RECURSOS

BORRADOR PROTOCOLO INTEGRAL PARA COMBATIR EL ACOSO

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA

dos vías de actuación:

- formal
- informal

RECURSOS

CULTIVAR LA PRESENCIA Y LA ATENCIÓN PLENA EN MUJERES CUIDADORAS PROFESIONALES. UNA MEDIDA TRACTORA Y PIONERA PARA REDUCIR EL ESTRÉS.

CENTRO IGUALDAD CARMEN JIMÉNEZ. LA ZUBIA.

Objetivos de Desarrollo Interior



RECURSOS

REPOSITORIO DE BUENAS PRÁCTICAS

1. CENTRO DE INFORMACIÓN A LAS MUJERES (LALÍN, PONTEVEDRA)

Servicio de atención especializada a las mujeres que tenga como fin último la consolidación y desarrollo del principio de igualdad, así como un espacio privilegiado para conocer las necesidades expresadas por las mujeres e intentar dar una respuesta a todos los obstáculos o desigualdades.



http://turismo.lalin.es/es/web/turismo-lalin/telefonos-de-interes/-/asset_publisher/58CWUVxcnTW/content/id/104360

2. ESPAI DONA, CONCEJALÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BURIASSOT

El equipo de ESPAI DONA presta a la mujer en general y a la mujer víctima de violencia de género en especial, una asistencia integral, ofreciendo información, atención social, asesoramiento jurídico, atención psicológica, seguimiento y acompañamiento.



<http://www.buriassot.org/igualdad-espai-dona-buriassot/>

7. PROGRAMA INTEGRAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (AYUNTAMIENTO DE MOTRIL, GRANADA)



Realizar una actuación integral de información, sensibilización y formación para la prevención de la Violencia de Género dirigida a profesionales, mujeres que sufren este tipo de violencia, jóvenes y población en general.

<http://www.motril.es/index.php?id=349>

8. COMISIÓN TÉCNICA VOCAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO DE PUENTE GENIL (PUENTE GENIL, CÓRDOBA)



PROPORCIONAR A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO UN TRATAMIENTO INTEGRAL Y UN ACCESO RÁPIDO Y EFICAZ A LOS SERVICIOS ESTABLECIDOS AL EFECTO,

RECURSOS



Innovar en la política local desde la igualdad.
Nueva agenda urbana y buenas prácticas.

- Las agendas urbanas, una metodología apropiada para el desarrollo de la innovación en el territorio.
José María López Medina
- Concepto de ecosistema : La innovación, las buenas prácticas en el desarrollo del Territorio.
Esteban Romero Frías
- La Agenda Urbana Española en el marco de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas.
Sonia Hernández Partal
- Planes de empoderamiento de las mujeres en territorios.
María Escudero Sánchez
- Técnicas cualitativas de investigación para el desarrollo de proyectos en contextos interculturales y con mujeres migrantes.
Silvina Monteros Obelar
- Sistema de indicadores de seguimiento de actuaciones.
Pedro Marín Cots
- Políticas de igualdad desde lo local.
Cristina López Gollonet Cambil
- Medidas o Proyectos tractoras en la provincia de Granada.
Jorge López López
- Enfoque mainstreaming de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.
- El enfoque de género en la evaluación de políticas públicas.

RECURSOS

SEMINARIO PERMANENTE SOBRE GOBERNANZA Y POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

JORNADA 1: “Feminismo y políticas de igualdad”

JORNADA 2: “Desarrollo de políticas de igualdad”

JORNADA 3: “Elementos indispensables en el desarrollo de políticas de igualdad entre mujeres y hombres”

JORNADA 4: “Problemáticas complejas y buenas prácticas”

RETOS

1

**INVOLUCRAR
+ A LA
UNIVERSIDAD**

2

**INVOLUCRAR
A OTROS
MUNICIPIOS**

3

**INVOLUCRAR
A OTROS
AGENTES**



GRACIAS

REBECA AGUILERA
REBECAAGUILERA5@GMAIL.COM

PROGRAMA PUENTES ABRIL - SEPTIEMBRE
2023