



PROGRAMA **Puentes**

PRÁCTICAS
UNIVERSITARIAS
EN TERRITORIOS
SOSTENIBLES



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

PLAN DE IGUALDAD PARA LOS MUNICIPIOS PERTENECIENTES A LA ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN ECONÓMICA DEL ARCO NORESTE DE LA VEGA DE GRANADA

[ENTIDAD SUPRAMUNICIPAL: ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN ECONÓMICA DEL ARCO NORESTE DE LA VEGA DE GRANADA (ALFANEVADA)]

[CARMEN PEÑA LORCA]
[IRENE GARCÍA MANZANO]
[10-09-2024]

1. Introducción

2. Compromiso de igualdad

3. Marco normativo

4. Principios rectores

5. Diagnóstico

5.1. Características socioeconómicas

5.2. Resultados de las encuestas y entrevistas

5.3. Situación en materia de igualdad

5.4. Análisis DAFO y CAME

DAFO:

CAME:

6. Estudio de casos similares y buenas prácticas

7. Objetivos, líneas de actuación e indicadores

8. Evaluación

Anexos.

1. Introducción

El siguiente documento va a plasmar en su totalidad el Plan de Igualdad comarcal para los municipios que conforman la asociación Alfanevada, plan que lleva en desarrollo desde el mes de abril, a raíz del diagnóstico desarrollado el año anterior por el Programa Puentes que determinó las diferentes necesidades con las que cuentan los municipios de esta asociación. Por lo tanto, en este trabajo de fin de prácticas se abordarán diferentes puntos como son el diagnóstico de la situación respecto a la igualdad en los municipios, los objetivos con los que se ha contado, la propuesta de medidas a llevar a cabo y los indicadores con los que posteriormente se realizará la evaluación, para finalmente desarrollar una planificación de la evaluación del plan.

La Asociación para la promoción económica del Arco noreste de la Vega de Granada (Alfanevada) está conformada por 14 municipios: Alfacar, Beas de Granada, Calicasas, Cogollos Vega, Dílar, Dúdar, Güéjar Sierra, Güevéjar, Huétor Santillán, Monachil, Nívar, Pinos Genil, Quéntar y Víznar, además de entidades privadas del territorio. Esta asociación lleva años trabajando en materia de igualdad, entre otros muchos ámbitos, y han considerado oportuno el desarrollo de un plan de igualdad que pueda ser asumible por todos los municipios que la integran. La adscripción de los municipios a este plan de igualdad no es obligatoria aunque la gran mayoría de ayuntamientos han mostrado gran interés en su creación y desarrollo.

La igualdad de género es un derecho fundamental y un principio esencial para el desarrollo sostenible y la cohesión social. En los municipios de Alfanevada, se han identificado diversas desigualdades que afectan tanto a hombres como a mujeres, pero que impactan en mayor medida a estas últimas. Estas desigualdades se manifiestan en diferentes ámbitos como el empleo, la participación política, la educación y la conciliación de la vida laboral y familiar. Es por ello que se ha considerado crucial implementar un plan que no solo diagnostique estas desigualdades, sino que también proponga acciones concretas para abordarlas.

Desarrollamos, por tanto, a partir de aquí, un plan de igualdad creado con el

compromiso por parte de la asociación y las diferentes entidades públicas y privadas con la promoción de la igualdad de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación, presentando este plan con el firme propósito de construir una comarca más justa, equitativa e inclusiva, mejorando de esta manera el bienestar de la comunidad.

Este documento comenzará con el compromiso de igualdad firmado por las personas integrantes de la comisión de igualdad con la que se ha desarrollado el plan, un marco normativo en el que desarrollamos las leyes en las que este plan se ampara, un punto con los principios rectores en los que este plan se basa, el diagnóstico que explica la situación en la que se encuentran los municipios en materia de igualdad, para continuar con los objetivos, las medidas creadas y los indicadores seleccionados para poder medir los resultados de este plan. Por último, encontramos el planteamiento de la evaluación del plan de igualdad.

2. Compromiso de igualdad

Las personas y entidades abajo firmantes, reconociendo la importancia de promover la igualdad de género y eliminar cualquier forma de discriminación en nuestra comarca, nos comprometemos a desarrollar y poner en marcha un Plan de Igualdad Comarcal desde la Asociación Alfanevada con los siguientes objetivos:

Nos comprometemos a:

- Asignar los recursos necesarios para la implementación efectiva del Plan de Igualdad Comarcal.
- Colaborar activamente con las demás entidades y agentes sociales de la comarca para asegurar el éxito del plan.
- Promover y difundir los valores de igualdad y no discriminación en nuestras respectivas organizaciones y comunidades, asegurando que todas las personas

tengan acceso a los mismos recursos y oportunidades sin discriminación por razón de género, raza, orientación sexual, discapacidad, edad, religión o cualquier otra condición.

- Implementar programas de formación y sensibilización para las personas empleadas y colaboradoras, con el fin de erradicar estereotipos y prejuicios, y promover una cultura de igualdad y respeto.
- Revisar y adaptar nuestras políticas y prácticas internas para asegurar que sean inclusivas y no discriminatorias, promoviendo la igualdad de género y la diversidad en todos los niveles de la organización.
- Comprometernos a ser transparentes en nuestras acciones y a rendir cuentas sobre los avances y desafíos en la implementación de este compromiso, mediante la publicación de informes periódicos y la participación en foros de diálogo y evaluación.
- Velar para que en la Asociación para la promoción Económica del Arco Noreste de la Vega de Granada se cumpla el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Informar al personal laboral y a las entidades asociadas de la Asociación Grupo sobre las distintas acciones formativas que tengan lugar en materia de igualdad de género y facilitar su participación en dichas acciones.

Con nuestra firma, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de género y nos responsabilizamos a trabajar conjunta y decididamente para construir una comarca más justa, equitativa e inclusiva.

Firmantes:

María José Rodríguez Ramos (representante de Alfanevada)

Mercedes Salvador Rodríguez (representante del Restaurante Envero)

María Encarnación Quesada Herrera (representante del Centro de la Mujer de la Mancomunidad de Monachil)

María Mercedes García Sánchez (representante del Tren del Patrimonio)

Francisco José Galeas Mancera (representante del Ayuntamiento de Pinos genil y del Ayuntamiento de Quéntar)

Elisa González Sánchez (representante del Ayuntamiento de Alfacar y del Ayuntamiento de Calicasas)

María Encarnación Pérez Santiago (representante de Asociación de Empresarios Vereda de la Estrella)

M^a Ángeles Cabrerizo Lechuga (representante de la Biblioteca de Huétor Santillán)

Mónica Sánchez Martínez (representante de la Asociación de mujeres y charanga de Alfacar “Pisando fuerte”)

Manuel Luis López Fernández (representante del Ayuntamiento de Beas de Granada)

Ignacio Jiménez Hernández (Representante del Ayuntamiento de Dúdar)

María Ortega Castilla (representante del ayuntamiento de Víznar)

3. Marco normativo

El Plan de Igualdad de la Asociación Alfanevada dirigido hacia los municipios que ésta comprende, se ampara y se identifica con la legislación en diferentes niveles.

En primer lugar, centrándonos en el ámbito internacional es relevante señalar que el 25 de septiembre de 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas (ONU) aprobó, por unanimidad, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**. Se elaboró un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal. Este plan cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) y 169 metas concretas a desarrollar con horizonte 2030. Entre estos 17 **Objetivos de Desarrollo Sostenible** se encuentra el **nº 5 La Igualdad de género**. Este compromiso es una declaración de voluntad a una escala inédita, para eliminar la desigualdad de género.

Por un lado, nos encontramos con la normativa europea, que tiene diferentes normas que pretenden impulsar la igualdad de género.

- **La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea:**
 - **Artículo 21:** Prohíbe la discriminación, particularmente la que se ejerce por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, religión o convicciones,

lengua, características genéticas, etc. .

- **Artículo 23:** Garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluida en materia de empleo, trabajo y retribución. Además, este principio no impide la adopción de medidas que den ventajas concretas en favor del sexo menos representado

- **Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (TFUE):**
 - **Artículo 157:** Garantiza la igualdad salarial entre hombres y mujeres que realicen el mismo trabajo o trabajos de igual valor.

- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 23 de septiembre de 2002: relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- **Directiva 2004/113/CE del Consejo**, de 13 de diciembre de 2004: en la que se establece la igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo:**
 - En referencia a la implementación del principio de equidad en oportunidades y trato igualitario entre hombres y mujeres en temas laborales y ocupacionales.

También encontramos normativa a nivel estatal en el que este plan de igualdad se puede apoyar.

- **Constitución española de 1978:**
 - **Artículo 14:** Establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por

razón de sexo.

- **Artículo 9.2:** Obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- **La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas integrales de protección contra la violencia de género:** pone como objetivo la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género, así como la asistencia y la protección a las víctimas. Esta ley incluye puntos como medidas de sensibilización y prevención, derechos sociales y de seguridad social, endurecimiento de penas para agresores e implementación de medidas que protejan a las víctimas durante el proceso judicial.
- **Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**
 - Establece medidas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral.
 - **Artículo 45:** Obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**
- **Real Decreto 901/2020, del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**
 - Desarrolla la obligación de elaborar y registrar planes de igualdad en las empresas.

- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**
 - Establece medidas para garantizar la transparencia retributiva y la igualdad salarial entre géneros.
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**
 - Introduce medidas para la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito familiar y laboral.

Además, contamos también con la normativa autonómica, concretamente la de Andalucía.

- **Estatuto de Autonomía para Andalucía, reformado por la Ley Orgánica 2/2007 del 19 de marzo.**
 - **Artículo 10. 3. 15º:** Fija la equidad de género como uno de los principios fundamentales de la política en la Comunidad Autónoma.
 - **Artículo 37. 1. 11º:** Establece la obligación de la Junta de Andalucía a promover la igualdad de género.
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para fomentar la igualdad de género en Andalucía.**
 - Establece los fundamentos para asegurar la equidad real entre mujeres y hombres en Andalucía, abarcando todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.
 - **Artículo 22:** Se requiere a todas las organizaciones tanto públicas como privadas a incluir programas de equidad.

- **Decreto 93/2013, de 27 de diciembre, por el que se aprueba el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía**
 - Se establecen pautas para implementar políticas de igualdad en la administración autonómica a todos los niveles.

En definitiva, la elaboración de este primer Plan de Igualdad de Alfanevada, tiene en cuenta la normativa reflejada en este epígrafe e intenta contribuir a mejorar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de los municipios de Alfanevada.

4. Principios rectores

Para asegurar la efectividad y el impacto positivo del Plan de Igualdad Comarcal, este debe basarse en una serie de principios rectores fundamentales. Estos principios garantizarán que las acciones y políticas implementadas promuevan verdaderamente la igualdad de género y la no discriminación. A continuación, se detallan los principales principios rectores:

1. **Igualdad de oportunidades:** garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el acceso al empleo, la educación, la salud y la participación social y política. Esto se pretende hacer mediante la implementación de medidas que promuevan la igualdad de género en empleo, educación, salud y participación social y política.
2. **No discriminación:** Asegurar la eliminación de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de género, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso. La sensibilización es fundamental en la batalla contra la discriminación en cualquier ambiente, ya sea laboral, en educación o cualquier otro ámbito. Se debe, por tanto, promover un entorno inclusivo y respetuoso.

3. **Transversalidad de género:** Integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de la comarca, asegurando que la igualdad de género sea una consideración fundamental en todas las áreas, haciendo que todas las decisiones políticas y programas tengan en cuenta el impacto de género. Esto puede incluir la evaluación de políticas existentes y la formación de funcionarios en temas de igualdad de género.
4. **Acción positiva:** implementar medidas específicas que favorezcan a los grupos en situación de desventaja o vulnerabilidad para alcanzar una igualdad real y efectiva.
5. **Participación y empoderamiento:** fomentar la participación activa y equitativa de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones, y promover el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. La creación de espacios de participación para mujeres en la política y en organizaciones comunitarias es fundamental, además del desarrollo de programa de liderazgo y desarrollo personal para mujeres.
6. **Sensibilización y formación:** llevar a cabo campañas de sensibilización y programas de formación para educar a la ciudadanía y a las personas trabajadoras de las organizaciones sobre la importancia de la igualdad de género y la no discriminación. Estas campañas deben desarrollarse en diferentes ámbitos, de manera que puedan llegar a los diferentes sectores de la población, como son campañas de sensibilización en medios de comunicación y redes sociales, u ofrecer talleres y cursos de formación en igualdad de género en centros educativos y ambientes laborales.
7. **Prevención y erradicación de la violencia de género:** Desarrollar estrategias y programas para prevenir y erradicar la violencia de género, proporcionando apoyo y protección a las víctimas. La prevención debe partir desde la formación y la sensibilización, implementando programas en escuelas y comunidades. Además, desarrollar servicios de apoyo y protección a las víctimas.

8. **Conciliación y corresponsabilidad:** implementar medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, promoviendo la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado. Es importante promover la corresponsabilidad mediante campañas que fomenten la participación equitativa en las tareas del hogar, y que estas campañas lleguen a diferentes sectores poblacionales teniendo en cuenta el género y la edad.
9. **Evaluación y monitoreo:** establecer mecanismos de evaluación y monitoreo para revisar y garantizar el progreso hacia la igualdad de género, realizando ajustes y mejoras en el plan según sea necesario. Es por esto que debemos crear indicadores y herramientas de evaluación para medir el impacto de las políticas de igualdad, realizando informes periódicos y ajustando las estrategias según los resultados obtenidos.
10. **Transparencia y rendición de cuentas:** asegurar la transparencia en la implementación del plan y la rendición de cuentas sobre los resultados y el uso de recursos. Esto se puede realizar mediante la publicación de informes y datos sobre el progreso del plan, además de establecer mecanismos de participación ciudadana para supervisar y evaluar las acciones emprendidas.
11. **Diversidad e Inclusión:** reconocer y respetar la diversidad de experiencias y necesidades de todas las personas, incluyendo aquellas relacionadas con la orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, edad, discapacidad, y otras características personales. Defendemos, por tanto, el desarrollo de medidas inclusivas que consideren todas estas variables, promoviendo la inclusión mediante programas específicos y campañas de sensibilización.
12. **Cooperación y colaboración:** fomentar la colaboración entre diferentes entidades, organizaciones y agentes sociales para lograr un enfoque coordinado y eficaz en la promoción de la igualdad de género. Esto se puede hacer mediante el establecimiento de alianzas con organizaciones no gubernamentales, empresas y otras instituciones para coordinar esfuerzos en la promoción de la igualdad de

género. También es interesante la organización de foros y encuentros para compartir buenas prácticas y experiencias.

Estos principios rectores servirán como guía para el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad Comarcal, asegurando que las acciones emprendidas sean coherentes, integrales y efectivas en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en la comarca.

5. Diagnóstico

El presente diagnóstico se encuentra desarrollado a partir de los datos recolectados en el Programa Puentes del año anterior, además de ciertas actualizaciones sacadas de la Asociación Alfanevada, que nos proporcionó documentos como su DAFO y otros documentos de su proceso participativo para la elaboración de la Estrategia de Desarrollo Local leader 2023-2027. Además, también se han adquirido actualizaciones respecto a las asociaciones de mujeres con fuentes secundarias como las redes sociales.

La **Asociación para la Promoción Económica del Arco Noroeste de la Vega de Granada** (en adelante Alfanevada) es una asociación sin ánimo de lucro en la que se encuentran integradas tanto las entidades locales de los diversos territorios como entidades de diversos sectores, como el empresarial, el agrario, medioambiental, cultural, etc.. Esta asociación comprende los municipios del Arco Noreste De la Vega de Granada, comprendiendo **14 municipios**: Alfacar, Beas de Granada, Calicasas, Cogollos Vega, Dílar, Dúdar, Güéjar Sierra, Güevéjar, Huétor Santillán, Monachil, Nívar, Pinos Genil, Quéntar y Víznar. En total se conforma por 51 entidades público-privadas. Su trabajo se realiza desde el enfoque Leader, que consiste en la creación e implementación de estrategias de desarrollo de una manera participativa en la que puede entrar toda la población del territorio.

Mapa de los municipios pertenecientes a Alfanevada



Fuente: Página web de Alfanevada

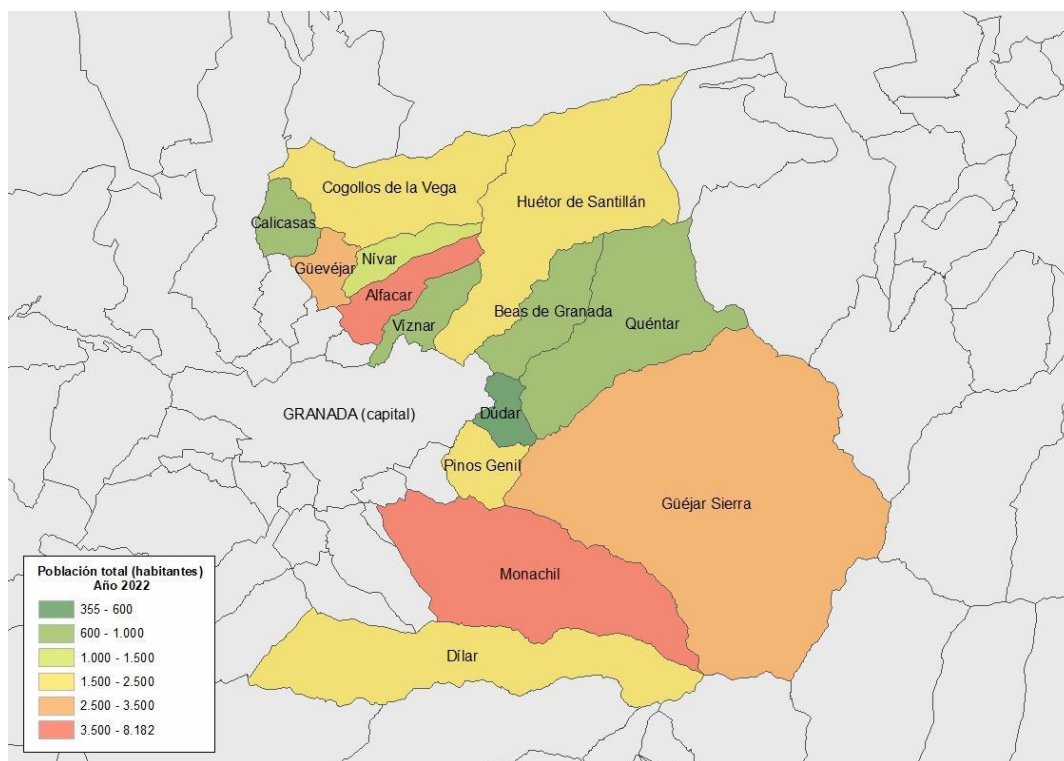
Para comenzar con este diagnóstico vamos a desarrollar algunos datos demográficos que consideramos relevantes para mostrar la situación de los municipios de la comarca. Respecto a la población por sexos (Datos del año 2022):

Municipio	Hombres	Mujeres
Alfacar	2.833	2.752
Beas de Granada	514	472
Calicasas	328	330
Cogollos de la Vega	1.043	999
Dílar	1.096	1.092
Dúdar	191	164
Güejar Sierra	1537	1343
Güevéjar	1381	1283

Huétor de Santillán	986	937
Monachil	4194	3988
Nívar	569	530
Pinos Genil	795	735
Quéntar	508	464
Víznar	514	473

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, recogido del diagnóstico PUENTES 2023

Población de la comarca Arco de Noreste de la Vega de Granada (2022)



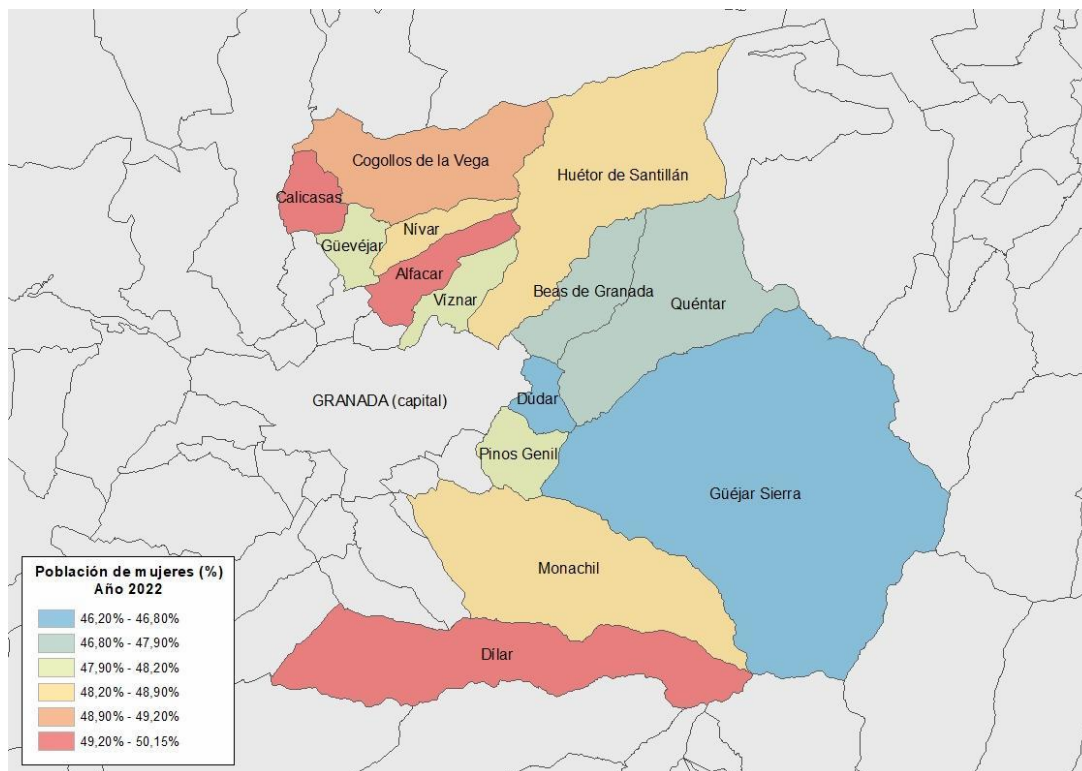
Fuente: Elaboración de Alfanevada para su diagnóstico territorial

Generalmente se puede apreciar que en la mayoría de municipios, excepto Calicasas, la población masculina es ligeramente mayor que la femenina. Se ha elaborado a partir de estos datos un índice de feminidad de cada municipio, es decir, la cantidad de mujeres que hay por cada 100 hombres.

- Alfacar: 97 mujeres por cada 100 hombres

- Beas de Granada: 92 mujeres por cada 100 hombres.
- Calicasas: 101 mujeres por cada 100 hombres.
- Cogollos Vega: 96 mujeres por cada 100 hombres.
- Dílar: 100 mujeres por cada 100 hombres.
- Dúdar: 85 mujeres por cada 100 hombres.
- Güéjar Sierra: 87 mujeres por cada 100 hombres.
- Güevéjar: 93 mujeres por cada 100 hombres
- Huétor de Santillán: 95 mujeres por cada 100 hombres.
- Monachil: 95 mujeres por cada 100 hombres
- Nívar: 93 mujeres por cada 100 hombres.
- Pinos Genil: 92 mujeres por cada 100 hombres.
- Quéntar: 91 mujeres por cada 100 hombres.
- Víznar: 92 mujeres por cada 100 hombres.

Población de las mujeres de la comarca de Arco Noreste de la Vega de Granada en % (2022)



Fuente: Elaboración de Alfanevada para su diagnóstico territorial

Lo que podemos rescatar a partir de estos datos es la afirmación de Camarero y

Oliva (2005) que hablan de una masculinización rural que está ocurriendo en España y que se encuentra estrechamente relacionada con lo siguiente:

- **El nivel educativo:** las mujeres con menor nivel educativo emigran más.
- **El empleo:** se relaciona con la menor intercambiabilidad de los mercados rurales y urbanos en cuanto al género femenino; así como el anterior punto referente al nivel educativo, pues las mujeres con mayor cualificación formativa acceden a mejores condiciones laborales en 12 los municipios y presentan mayores dificultades para los altos puestos de trabajo (brecha salarial) que se suelen encontrar en las ciudades.
- **Conciliación laboral y familiar:** debido a la doble carga laboral de las mujeres en el ámbito público y privado, y las ocasiones en las que esta carga se ve disminuida es por la cercanía entre trabajo y familia.

Si nos centramos en la **edad**, el grupo de población mayoritario, tanto si nos referimos a hombres como a mujeres, es el que comprende desde los 16 a los 64 años. Esto nos indica una baja natalidad. Si miramos la la edad media de la población del territorio de Alfanevada, es la siguiente (Año 2022):

Municipio	Edad Media	Porcentaje de población menor de 20 años	Porcentaje de población mayor de 65 años
Alfacar	42,1	20%	16%
Beas de Granada	47,7	15,7%	26%
Calicasas	42,9	17,3%	16%
Cogollos de la Vega	43,6	19,1%	20%
Dílar	42,6	20,5%	17%

Dúdar	46,9	15,5%	21%
Güéjar Sierra	44,9	16,4%	18%
Güevéjar	39,4	23,2%	12%
Huétor de Santillán	44,6	17,4%	17%
Monachil	41,7	20%	15%
Nívar	41,9	21,6%	14%
Pinos Genil	41,6	20,1%	16%
Quéntar	47,3	14,2%	24%
Víznar	43,1	19,8%	17%

Según estos datos, existen dos agrupaciones en las que se puede clasificar a estos municipios: los que han crecido poblacionalmente y los que han decrecido. Los que han **crecido** serían los siguientes:

- Alfacar
- Calicasas
- Cogollos de la Vega
- Dílar
- Dúdar
- Güevéjar
- Huétor de Santillán
- Monachil
- Nívar
- Pinos genil
- Víznar

Por otro lado, los pueblos que han sufrido un **decrecimiento poblacional** son los siguientes:

- Beas de Granada
- Güéjar Sierra
- Quéntar

Por otro lado, según datos sacados del diagnóstico territorial de la Asociación Alfanevada (año 2024), se ha observado un aumento generalizado de la población femenina en todos los municipios de la comarca, exceptuando Cogollos de la Vega, Güéjar Sierra, Quéntar y Víznar, cuya población femenina ha descendido.

Si miramos el porcentaje de mujeres sobre la población joven, podemos observar cómo en la comarca el valor suele estar próximo al 50%, lo cual se considera un valor bastante uniforme.

Territorio	Mujeres menores de 30 años	Población total menor de 30 años	% Mujeres en población menor a 30 años
Alfacar	874	1802	48,50%
Beas de Granada	116	247	46,96%
Calicasas	95	182	52,20%
Cogollos de la Vega	313	647	48,38%
Dílar	325	676	48,08%
Dúdar	48	93	51,61%
Güéjar Sierra	367	783	46,87%
Güevéjar	441	951	46,37%
Huétor de Santillán	271	551	49,18%
Monachil	1218	2531	48,12%
Nívar	161	345	46,67%
Pinos Genil	243	501	48,50%

Quéntar	117	239	48,95%
Víznar	138	309	44,66%
Arco Noroeste de la Vega de Granada	4727	9857	47,96%
Granada	138.476	285.056	48,58%
Andalucía	1.286.603	2.652.490	48,51%

Fuente: Diagnóstico territorial Alfanevada 2024, recogido del INE, datos de 2022

Respecto a la emigración que se produce en los pueblos, encontramos dos tipos: la interior, es decir, dentro de España, y la exterior o la que se produce al extranjero. Dentro de la emigración interior femenina encontramos (año 2021):

Municipio	Mujeres migrantes
Alfacar	78
Beas de Granada	6
Calicasas	9
Cogollos de la Vega	25
Dúdar	10
Güevéjar	49
Güéjar Sierra	42
Huétor de Santillán	10
Nívar	27
Pinos Genil	31
Quéntar	18
Víznar	24

Fuente: Diagnóstico Puentes 2023 para la Asociación Alfanevada, datos obtenidos en OTEA Granada

Si nos fijamos en la emigración exterior femenina encontramos los siguientes datos (año 2021):

Municipio	Menos de 16 años	De 16 a 39 años	De 40 a 64 años	Más de 64 años
Alfacar	0	3	2	0
Cogollos de la Vega	0	0	0	0
Dúdar	0	1	0	0
Güevéjar	0	2	0	0
Güéjar Sierra	0	1	0	1
Huétor Santillán	0	3	0	0
Pinos Genil	1	0	0	0
Víznar	0	0	0	0

Fuente: Diagnóstico Puentes 2023, datos de OTEA Granada

Por otro lado, si nos centramos en la población extranjera que vive en los diferentes municipios, estos son los resultados:

Territorio	Nº de extranjeros totales
Alfacar	174
Beas de Granada	23
Calicasas	29
Cogollos de la Vega	38
Dílar	89

Dúdar	12
Güéjar Sierra	182
Güevéjar	55
Huétor de Santillán	54
Monachil	471
Nívar	30
Pinos Genil	71
Quéntar	51
Víznar	47
Arco Noreste de la Vega de Granada	1.326

Fuente: Elaboración de Alfanevada para su diagnóstico territorial

Porcentaje de población extranjera por sexos

Territorio	Hombres	Mujeres
Alfacar	3,04	3,20
Beas de Granada	1,95	2,75
Calicasas	4,27	4,55
Cogollos de la Vega	1,73	2,00
Dílar	3,38	4,76
Dúdar	3,14	3,66
Güéjar Sierra	5,01	7,82
Güevéjar	1,74	2,42
Huétor de Santillán	2,23	3,42
Monachil	5,44	6,09
Nívar	2,28	3,21
Pinos Genil	4,78	4,49

Quéntar	5,31	5,17
Víznar	4,28	5,29
Arco Noreste de la Vega de Granada	3,77	4,52

Fuente: Elaboración propia de Alfanevada para su diagnóstico territorial

Como podemos observar en la anterior tabla, el porcentaje de mujeres extranjeras es ligeramente más alto que el de hombres, aunque generalmente no existe mucha diferencia en ningún municipio.

Respecto a la estructura de los hogares en la comarca, encontramos los siguientes datos:

Territorio	1 persona	2 personas	3 personas	4 personas	5 o más personas	TOTAL
Alfacar	496	523	461	430	168	2.078
Beas de Granada	99	122	71	69	27	388
Calicasas	98	92	48	32	17	287
Cogollos de la Vega	233	209	149	150	58	799
Dílar	196	193	159	156	82	786
Dúdar	43	39	28	23	12	145
Güéjar Sierra	380	276	223	192	97	1.168
Güevéjar	177	240	196	238	83	934
Huétor de Santillán	183	189	164	146	48	730
Monachil	926	823	640	574	244	3.207
Nívar	124	113	89	77	32	435
Pinos Genil	151	147	109	104	58	569
Quéntar	161	113	84	54	25	437

Víznar	92	96	74	78	33	373
Arco Noreste de la Vega de Granada	3.359	3.175	2.495	2.323	984	12.336

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración de Alfanevada para su diagnóstico territorial.

El tamaño predominante en 2021 de los hogares en los municipios es el de un miembro, seguido del de dos miembros.

Como hemos podido comprobar durante este apartado, los municipios demográficamente son heterogéneos, y tienen en general poca población exceptuando municipios como Monachil. A continuación, seguiremos describiendo el territorio con características socioeconómicas.

5.1. Características socioeconómicas

Consideramos importante hablar de cifras de empleo y trabajo. La independencia económica es, para Ferguson (2020), donde reside la libertad, para conseguir la igualdad con los hombres deben estar plenamente integradas en el mercado laboral, contando siempre los trabajos a los que accedan con unas condiciones mínimas de calidad. Es por esto que no debemos de considerar sueldo las ayudas al hogar o una situación de dependencia hacia otra persona.

Para desarrollar correctamente este apartado debemos de distinguir entre trabajo y empleo: el **trabajo** es una actividad que se realiza con el objetivo de lograr un objetivo, producir bienes o servicios, aprender, desarrollar habilidades o cumplir una meta, sin percibir una remuneración a cambio. Por el contrario, el **empleo** es un trabajo remunerado que se rige por un contrato entre un empleado y un empleador. También debemos de tener en cuenta el concepto de **economía sumergida**, que embarca las actividades económicas que no se encuentran dadas de alta en la Seguridad Social, lo que puede ser peligroso para la persona que se encuentra en esta situación en caso de accidente laboral o de tener que pedir un subsidio o ayuda. Para este diagnóstico cabe recalcar la dificultad a la hora de

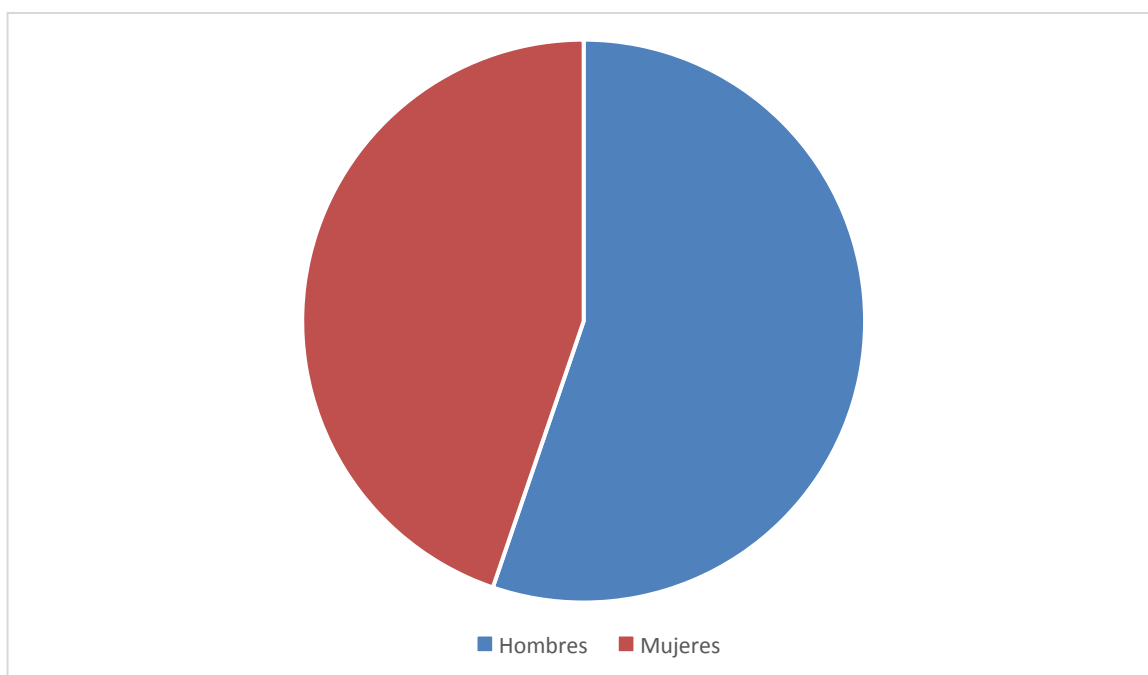
conseguir datos respecto a economía sumergida.

A continuación plasmamos datos respecto a tasas de actividad femenina.

Tasa de actividad en Granada por sexos en 2023

Mujeres	Hombres
52,21	64,41

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, recogido del diagnóstico PUENTES 2023.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Podemos observar que existe una mayor tasa de actividad masculina (12,2% de diferencia). Estos datos no reflejan que las mujeres no trabajen menos, sin embargo, además de que suelen inscribirse menos como demandantes de empleo, su trabajo no se encuentra valorado en muchas ocasiones como tal, ya que está regalado al ámbito privado. El trabajo doméstico que una mujer realiza en su casa puede llegar a las horas que abarca una jornada laboral, por lo que muchas mujeres deciden no adentrarse en el mercado laboral.

Paro registrado en 2022 por sexos:

Municipio	Mujeres	Hombres
Alfacar	299	214
Beas de Granada	42	24
Calicasas	30	20
Cogollos de la Vega	94	109
Dílar	80	51
Dúdar	14	8
Güéjar Sierra	119	121
Güevéjar	157	119
Huétor de Santillán	113	64
Monachil	456	316
Nívar	50	34
Pinos Genil	60	56
Quéntar	49	46
Víznar	38	30

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Recogido del Diagnóstico Puentes 2023

Contratos registrados en 2022:

Municipio	Mujeres	Hombres
Alfacar	472	414
Beas de Granada	111	92

Calicasas	141	250
Cogollos de la Vega	565	469
Dílar	315	332
Dúdar	30	18
Güéjar Sierra	385	286
Güevéjar	284	271
Huétor de Santillán	133	189
Monachil	2074	3076
Nívar	70	68
Pinos Genil	16	318
Quéntar	23	179
Víznar	15	102

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo, recogido del Diagnóstico Puentes 2023

Además, si nos centramos en los datos que abarcan la situación de la temporalidad del campo en función del sexo encontramos los siguientes:

Municipio	Mujeres	Hombres
Alfacar	2	1
Beas de Granada	0	0
Calicasas	12	2
Cogollos de la Vega	38	9
Dílar	0	2

Dúdar	1	0
Güéjar Sierra	5	2
Güevéjar	5	2
Huétor de Santillán	1	0
Monachil	3	1
Nívar	7	0
Pinos Genil	20	155
Quéntar	23	173
Víznar	8	216

En la mayoría de municipios, la situación de empleo de las mujeres cuenta con las siguientes características:

En la provincia de Granada, el empleo se concentra principalmente en la capital, aunque también se observa una notable actividad laboral y en el caso del municipio de Dúdar hay mucho movimiento a Cenes de la Vega. El sector de cuidados se destaca como el principal generador de empleo, abarcando tanto la limpieza de casas, que se ve significativamente afectada por la economía sumergida, como la ayuda a domicilio.

El emprendimiento se presenta como una de las vías más importantes para alcanzar la independencia económica, con una notable presencia de negocios en los sectores de la restauración y la estética. Tanto el sector público como el privado están comprometidos con la promoción del empleo, ofreciendo diversas oportunidades y recursos para los trabajadores.

Respecto al funcionamiento del sector de cuidados en los diferentes municipios, donde la ayuda a domicilio es gestionada por los Ayuntamientos en algunos como Beas de

Granada y Güevéjar, mientras que en otros, como Nívar y Alfacar, esta gestión recae en empresas privadas.

La participación masculina en el sector de cuidados es muy baja, llegando a ser prácticamente nula. Sin embargo, en municipios como Beas de Granada y Cogollos Vega, este sector se está viendo como una oportunidad de empleo, también para el sector masculino. Los Ayuntamientos de estas localidades están organizando formaciones específicas para este ámbito, las cuales han tenido una alta participación e interés por parte de la comunidad.

En resumen, el empleo en Granada se caracteriza por una fuerte presencia del sector de cuidados y un creciente interés por el emprendimiento, con esfuerzos significativos tanto del sector público como privado para fomentar el empleo y la formación, especialmente entre las mujeres.

5.2. Resultados de las encuestas y entrevistas

En este punto queremos reflejar diferentes conclusiones de este diagnóstico que remarcan la importancia de algunas de las áreas analizadas, sacando ciertas conclusiones a partir de las encuestas y entrevistas realizadas en el diagnóstico del Programa Puentes 2023, realizadas a agentes que se han considerado claves en el territorio, en su gran mayoría técnicos socioculturales, asociaciones de mujeres y concejales de igualdad:

Según las entrevistas realizadas en la comarca, existe un **desequilibrio en el reparto de las tareas del hogar**, aunque es más alto en las parejas de mayor edad que en las jóvenes. El cuidado sigue siendo un sector feminizado. Esto es algo que sucede generalmente y que tiene como consecuencia una doble carga para las mujeres, que en las últimas décadas se han ido insertando más y más en el mercado laboral. Esto no ha sido bidireccional, es decir, que aunque las mujeres están cada vez más insertas en el ámbito laboral las cifras respecto a hombres con una mayor participación en el ámbito doméstico, aunque han aumentado, no son tan significativas (Sabater, 2014).

Además, si nos adentramos en **datos respecto al trabajo**, podemos apreciar como el campo laboral de los cuidados es el más demandado por mujeres, existiendo muy pocos hombres que trabajan en este sector, como ya hemos visto antes. Teniendo en cuenta que los cuidados abarcan la ayuda a domicilio (cuidado de personas) y las tareas del hogar y la limpieza, en muchas ocasiones estos trabajos se ven afectados por la economía sumergida, por lo que muchas de las mujeres que se dedican a ellos no cuentan con los mismos derechos laborales que otros trabajadores. Sin olvidar además, la cantidad de mujeres que realizan labores de cuidados no remunerados por ser estas dentro de su propia familia.

Por tanto, el revalorizar los trabajos de cuidados y darle el lugar que merecen es fundamental, ya que como alega Bustamante Pérez (2021), el trabajo que implican los cuidados y el trabajo doméstico siempre se ha encontrado bajo una invisibilización y una desvalorización a diferentes niveles, sabiendo que las personas que lo han realizado normalmente no suelen recibir reconocimiento económico, simbólico o político, como sucede en esta sociedad con las personas que cuentan con empleos remunerados. Y, aunque se dé el caso de que el trabajo doméstico esté remunerado, su valor se suele considerar inferior y suelen contar con condiciones deficientes y precarias.

De manera general en el empleo, en los municipios pertenecientes a Alfanevada nos encontramos con una **falta de inserción laboral femenina**. Esto se debe, por un lado, a la brecha digital, y también a la falta de formación. Es por esto que se ha detectado una necesidad de la realización de cursos y formaciones laborales que ayuden a las mujeres de los municipios a acceder a trabajos que cuenten con una mayor cualificación y remuneración.

Además, también se ha detectado que existen ciertos sectores laborales que están muy masculinizados mientras que otros están muy feminizados, por lo que consideramos esencial el equilibrar de alguna manera esta balanza, ya que los trabajos típicamente feminizados suelen estar menos valorados socialmente.

Por último, detectamos una **falta de oportunidades de empleo** en los pueblos y de movimiento empresarial.

En otro orden de cosas, existe cierta **resistencia social** entre la población de los diferentes municipios cuando se mencionan **términos relacionados con la igualdad de género y el feminismo**, como además no se llegan a entender correctamente términos como patriarcado o sexismo. Esta información llega desde personas trabajadoras de los ayuntamientos o representantes de alguna de las asociaciones de mujeres. Es por ello que a veces se ven en la necesidad de utilizar términos más “normalizados” en la sociedad como es el de desigualdad de género. Además, las actividades que se realizan relacionadas con la desigualdad de género o el feminismo suelen tener una menor asistencia, sobre todo cuando se señala explícitamente la temática.

Por otro lado, y estando estrechamente relacionado con la doble carga laboral-doméstica, **el tiempo libre de las mujeres es notablemente más reducido que el de los hombres**, lo que hace que su tiempo de ocio también sea menor. Las consecuencias que esto ha tenido según las asociaciones de mujeres son las siguientes:

- Pérdida de elementos culturales que tradicionalmente han elaborado las mujeres.
- Poco tiempo libre para el disfrute individual y colectivo de las mujeres.
- Dificultades y problemas para las mujeres a la hora de participar en actividades públicas y asociativas.

Aun así, se ha recogido una alta participación deportiva de mujeres en los distintos municipios, como por ejemplo el yoga, el pilates o el baile, sobre todo entre las más mayores.

En la encuesta realizada el pasado año en los municipios de Alfanevada para el desarrollo del diagnóstico de igualdad, se reveló que **el 69,9% de las personas encuestadas**

considera que existe desigualdad entre hombres y mujeres. Un 26,1% de las personas encuestadas cree que tal vez haya desigualdad, mientras que solo un 4,3% opina que no existe tal desigualdad.

Las personas encuestadas identificaron varios ámbitos donde perciben esta desigualdad:

- Trabajo y empleo
- Cuidado de personas dependientes y reparto de las tareas domésticas
- Tiempo libre y ocio
- Participación pública en eventos del municipio
- Libertad de movilidad
- Titularidad de propiedades
- Participación en el ámbito escolar y educativo de los niños y niñas
- Roles educativos asignados a lo largo del proceso **formativo** (profesiones “de mujeres” y “de hombres”)
- Sector de responsabilidad empresarial
- Emprendimiento femenino

Además, se identificaron diversas **necesidades específicas de las mujeres** en estos municipios:

- **Espacios de reunión adecuados** propiciados por las entidades locales, más allá del centro de la Asociación de mujeres (solo utilizado por esta).
- **Dificultad de transporte** para desplazarse libremente si no se cuenta con vehículo o carnet.
- **Asociación de mujeres y representación asociativa femenina.**
- **Información y educación.**
- **Participación de mujeres jóvenes** en actividades para las mujeres en el municipio.
- **Mayor oferta de actividades culturales y de ocio y tiempo libre.**
- **Ayuda al sentimiento de soledad** de mujeres que se encuentran en situaciones como viudedad, ser escuchadas, sus vidas, sus problemas y cómo afrontar la soledad.
- **Trabajo/empleo y trabajo cualificado.**

- **Recursos para conciliar el cuidado de menores y personas dependientes, acceso a formación laboral cualificada.**
- **Mujeres de edad avanzada con una educación mínima y muy anticuada.**

Estos datos reflejan la percepción y las necesidades de la población en relación con la igualdad de género y subrayan la importancia de abordar estas cuestiones para mejorar la calidad de vida de las mujeres en Alfanevada.

Además, en estos municipios, las mujeres enfrentan diversas dificultades que impiden la igualdad de género. A continuación, se detallan las principales circunstancias que contribuyen a esta desigualdad:

1. **Capacitación y formación laboral:** La falta de acceso a programas de capacitación y formación laboral limita las oportunidades de las mujeres para desarrollarse profesionalmente y acceder a empleos bien remunerados.
2. **Sensibilización y formación en igualdad:** La ausencia de programas de sensibilización y formación en igualdad de género perpetúa estereotipos y prejuicios que afectan negativamente a las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
3. **Cultura machista, misógina, patriarcal y sexista:** La prevalencia de una cultura machista y patriarcal refuerza la discriminación y la violencia contra las mujeres, dificultando su participación plena y equitativa en la vida social y económica.
4. **Acceso igualitario a recursos:** Las mujeres a menudo enfrentan barreras para acceder a recursos económicos, educativos y tecnológicos, lo que limita sus posibilidades de desarrollo y empoderamiento.
5. **Desigualdad en oportunidades laborales:** Las mujeres suelen tener menos oportunidades laborales y enfrentan discriminación en el lugar de trabajo, lo que se traduce en brechas salariales y menores posibilidades de ascenso.
6. **Impulso empresarial:** La falta de apoyo y recursos para el emprendimiento femenino dificulta que las mujeres puedan iniciar y mantener sus propios negocios, limitando su independencia económica.
7. **Desigualdad educativa:** Las niñas y mujeres jóvenes a menudo tienen menos acceso a la educación de calidad, lo que afecta sus oportunidades futuras y perpetúa el ciclo de pobreza y desigualdad.

8. **Falta de un espacio para tratar las cuestiones de mujeres:** La ausencia de espacios dedicados a abordar y resolver las problemáticas específicas de las mujeres impide que se generen soluciones efectivas y se promueva la igualdad de género.
9. **Reparto de tareas y cuidados de personas dependientes:** Las mujeres suelen asumir la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que limita su tiempo y energía para dedicarse a actividades laborales y de desarrollo personal.
10. **Conciliación familiar, laboral y de tiempo libre:** La dificultad para conciliar la vida familiar, laboral y personal afecta desproporcionadamente a las mujeres, quienes a menudo deben sacrificar su carrera profesional o su bienestar personal.
11. **Envejecimiento de la población:** El envejecimiento de la población agrava la carga de cuidado sobre las mujeres, especialmente en el caso de las mujeres mayores que deben cuidar de sus parejas o familiares dependientes.
12. **Dependencia de la pareja:** Muchas mujeres, especialmente las de mayor edad, dependen económicamente de sus parejas, lo que limita su autonomía y capacidad de tomar decisiones independientes.

Estas circunstancias reflejan la necesidad de implementar políticas y programas que promuevan la igualdad de género y empoderen a las mujeres en todos los aspectos de la vida.

En la comarca, mediante preguntas abiertas que se incluyeron en la encuesta, se han **propuesto diversas acciones para promover la igualdad de género** y empoderar a las mujeres. A continuación, se detallan algunas de las propuestas más destacadas:

1. **Creación de espacios de uso y reunión para mujeres:** Se sugiere la creación de espacios donde las mujeres puedan reunirse y participar en actividades con una perspectiva de género real. Esto incluye actividades deportivas que visibilicen a las mujeres y la provisión de servicios de cuidados. Además, se propone el desarrollo de herramientas financieras para apoyar el emprendimiento femenino, el asociacionismo y la creación de redes, así como la capacitación digital.
2. **Educación integral en igualdad de género:** Se considera fundamental educar a niños y niñas en igualdad de género desde una edad temprana. También se propone la realización de talleres informativos para hombres sobre el reparto de tareas del

hogar y el ejercicio del rol de pareja, con el fin de fomentar una mayor equidad en el ámbito doméstico.

3. **Talleres de empoderamiento femenino:** Se sugiere la realización de talleres que promuevan el empoderamiento de las mujeres y visibilicen su participación en profesiones en las que están menos representadas.
4. **Orientación en oportunidades laborales:** Es importante ofrecer orientación a las mujeres sobre las oportunidades laborales disponibles, ayudándolas a identificar y acceder a empleos que se ajusten a sus habilidades y aspiraciones.
5. **Formación en Planes de Igualdad:** Se propone la formación a empresas en la implementación de Planes de Igualdad, así como la formación individual a jóvenes en esta materia.
6. **Actividades culturales:** Se recomienda la realización de más actividades relacionadas con la cultura, que promuevan la participación y visibilidad de las mujeres en este ámbito.
7. **Cursos de autoayuda y superación:** Se sugiere la realización de cursos de autoayuda y superación para ayudar a las mujeres a eliminar el sentimiento de culpa que pueden experimentar al no cumplir con ciertos roles tradicionales.
8. **Acciones para poner en valor la vida de las mujeres:** Se proponen actividades que valoren la vida de las mujeres, les den voz y fomenten la interacción intergeneracional.
9. **Cursos informativos y talleres:** La realización de cursos informativos y talleres es esencial para proporcionar a las mujeres las herramientas y conocimientos necesarios para su desarrollo personal y profesional.
10. **Mayor empleo para las mujeres:** Se sugiere fomentar el empleo para las mujeres y facilitar su acceso a puestos de trabajo municipales.
11. **Formación en nichos laborales con alta empleabilidad:** Es importante ofrecer formación e información sobre nichos laborales con alta empleabilidad, así como fomentar servicios que posibiliten la conciliación familiar y laboral. También se propone la sensibilización de sectores juveniles y mujeres mayores de 65 años sobre igualdad.

12. **Defensa personal y autoestima:** Se recomienda la realización de talleres de defensa personal y autoestima para que las mujeres aprendan a quererse a sí mismas y busquen ser independientes a través del trabajo.
13. **Formación en emprendimiento:** Se sugiere ofrecer formación en emprendimiento e información sobre ayudas disponibles para el mismo, así como respuestas ante problemas de iniciativas femeninas.
14. **Cursos para redescubrirse a sí mismas:** Se proponen cursos que ayuden a las mujeres a redescubrir sus gustos e intereses, permitiéndoles hacer cosas que antes no podían debido a restricciones impuestas por sus parejas.
15. **Formación para el empleo en ocupaciones demandadas:** Es esencial ofrecer formación para el empleo en ocupaciones demandadas en el territorio y realizar acciones de sensibilización sobre el reparto de tareas y el cuidado de personas dependientes.
16. **Talleres y charlas:** La realización de talleres y charlas es fundamental para proporcionar información y fomentar el diálogo sobre temas de igualdad de género.
17. **Curso para repartir equitativamente las tareas del hogar:** Se sugiere la realización de cursos que enseñen a repartir equitativamente las tareas del hogar, promoviendo una mayor igualdad en el ámbito doméstico.

Estas propuestas buscan abordar las diversas barreras que enfrentan las mujeres en la comarca y promover un entorno más equitativo y justo para todas.

Al final de la encuesta también se planteó la pregunta sobre **qué agentes deberían implicarse en el desarrollo de medidas de igualdad para las mujeres** en sus municipios, a lo que los encuestados respondieron lo siguiente, estando ordenados de más menos:

1. Entidades locales
2. Asociaciones de mujeres
3. Mujeres

4. Hombres

5. Otras

Además, a la hora de preguntarles otras propuestas de agentes implicados, se hicieron diferentes sugerencias:

- Organismos que participan en el territorio, GDR, Parques Naturales, CADEs, Diputación Provincial, etc..
- Organizaciones empresariales, entidades de desarrollo local supramunicipales.
- Concejalía de cultura.
- Juventud.
- Personas empresarias y emprendedoras, colegios e institutos.
- Todo el mundo.
- Centros educativos.
- Todas las asociaciones.

5.3. Situación en materia de igualdad

Desarrolladas ya en el apartado anterior la visión de ciertos agentes de la comarca sobre la situación en los municipios en igualdad de género, en este punto vamos a plasmar los antecedentes respecto a esta con los que cuentan los distintos municipios que integran Alfanevada. Para empezar, creemos importante señalar el trabajo en materia de igualdad

que ha desarrollado la propia asociación Alfanevada durante los últimos años. Como ya hemos podido ver antes, esta asociación lleva trabajando en materia de igualdad 20 años, con lo que cuentan con una larga trayectoria. Entre las últimas actuaciones en este campo, podemos encontrar, entre otros, un protocolo de igualdad desarrollado para el funcionamiento interno de la asociación. También han creado acciones específicas y proyecto como Granada Rural Género, apoyado financieramente por la Consejería de Agricultura, con el objetivo de dar uso de la perspectiva de género en las Estrategias de Desarrollo Local, y visibilizar al empresariado femenino rural.

Cabe destacar también un programa llevado a cabo recientemente llamado Corresponsables, el cual fue un proyecto pionero dirigido únicamente para hombres, centrado en la formación y sensibilización en corresponsabilidad, para implicarse activamente como agentes de cambio en igualdad. Este programa también se encontró financiado por la Consejería de Agricultura de la Junta de Andalucía y el Ministerio de Igualdad. El programa Corresponsables se desarrolló de febrero a mayo y contó con tres etapas, acabando con la creación de un decálogo de corresponsabilidad que será publicado próximamente.

Por otro lado, centrándonos ya en los propios municipios, se ha comprobado cuáles de ellos cuentan con un Plan de Igualdad previo, obteniendo los siguientes resultados. Además, se plasma en la siguiente tabla los agentes que han sido claves para recabar la información de este diagnóstico durante el año 2023:

Municipio	Plan de Igualdad	Agentes
Alfacar	Sí	Técnica socio-cultural
Beas de Granada	No	Técnica socio-cultural Asociación de mujeres
Calicasas	Sí	Técnica socio-cultural
Cogollos	Sí	Técnica socio-cultural

Dílar	No	Técnica socio-cultural Concejala de Igualdad
Dúdar	No	Técnica socio-cultural
Güéjar Sierra	Sí	Técnica socio-cultural
Güevéjar	Sí	Asociación de mujeres Técnica socio-cultural
Huétor Santillán	No	Técnica socio-cultural Asociación de mujeres Encargada de biblioteca
Monachil	Sí	
Nívar	No	Técnica de servicios sociales Asociación de mujeres
Pinos Genil	No	Técnico socio-cultural
Quéntar	No	Técnico socio-cultural Asociación de mujeres
Víznar	No	Técnico sociocultural Asociación de mujeres

Respecto a las asociaciones de mujeres con las que se cuenta en los distintos municipios, cabe mencionar que son bastante heterogéneas entre sí, además de que no fue posible contactar con todas.

Asociación de Mujeres de Dílar

Perfil de las participantes: Todas son jubiladas, lo que eleva considerablemente la edad media del grupo.

Financiación: Reciben subvenciones de las ayudas de bienestar social debido a la edad de sus integrantes.

Principales actividades: Organizan viajes culturales de un día, visitas culturales y salidas al cine.

8M este año en el pueblo: Celebraron con música, lectura de manifiesto, taller y acto.

Asociación de Mujeres de Nívar

Perfil de las participantes: Mujeres de edad relativamente alta, entre 40 y 70 años, ya que las más jóvenes suelen estar en asociaciones juveniles, que no existen en este pueblo.

Tiempo de actividad: 26 años en 2024.

Actividades: Realizan actividades culturales y lúdicas semanalmente. En el Día de la Cruz, organizan actividades en el colegio relacionadas con la igualdad de tareas y ciudad, además de talleres de concienciación en igualdad, macramé y cursos de cocina. Colaboran estrechamente con el Ayuntamiento en sus actividades. Recientemente, participaron en una concentración de asociaciones de mujeres en Pulianas. El 8 de marzo celebran una pequeña fiesta sin huelgas ni actividades reivindicativas.

Financiación: A través de cuotas, subvenciones de la Diputación y fondos del Ayuntamiento.

Importancia de la fundadora: La figura de la fundadora es muy relevante para la asociación.

8M este año en el pueblo: Asamblea de la asociación de mujeres, lectura de manifiesto, presentación del proyecto “Tejedoras de sueños” y merienda

Asociación de Mujeres de Beas de Granada

Perfil de las participantes: Participan tanto mujeres como hombres, aunque estos últimos en menor proporción.

Tiempo de actividad: Aunque existía desde hace muchos años, la asociación estaba en decadencia hasta que un grupo de mujeres que asistían a un taller de manualidades decidieron reactivarla. Desde entonces, lleva más de un año activa.

Financiación: Se financian únicamente a través de las cuotas. Planean organizar una rifa para financiar un futuro viaje y cuentan con 200 euros dejados por la anterior Junta Directiva. Intentan conseguir financiación pública, pero sus actividades y proyectos no cumplen los requisitos.

Actividades: Ofrecen cursos enfocados en el bienestar de la mujer, como uno sobre el suelo pélvico y otro sobre emprendimiento y organización empresarial. También realizan actividades para mejorar el pueblo, como decoración en fiestas y arreglos de zonas. Tienen proyectos futuros como viajes, una biblioteca, arreglar contenedores de basura, recuperar tradiciones, meriendas en las cruces, comidas típicas del pueblo, canciones y juegos, y jabón casero de aceite. Actualmente, colaboran con el AMPA y están abiertas a nuevas iniciativas.

8M este año en el pueblo: Lectura de manifiesto, convocatoria de manifestación en Granada, taller de automasaje y cine infantil.

Asociación de Mujeres de Cogollos

Información obtenida: Gracias a la técnica socio-cultural del pueblo, ya que no se logró contactar directamente con la asociación.

Estado de la asociación: Bastante inactiva, con actividades animadas principalmente por el Ayuntamiento.

Actividades: Principalmente culturales y relacionadas con el rol tradicional de las mujeres, como costura, pintura y algún viaje cultural.

8M en el pueblo: Convocatoria de la manifestación. Durante el resto de la semana, talleres y actividades, incluyendo un taller de juguetes eróticos y otro de educación afectivo-sexual (“Cómeme la flor”).

Asociación Feminista de Víznar

Perfil de las participantes: Mujeres de entre 30 y 70 años, la mayoría recién llegadas a Víznar, con solo dos mujeres de la antigua Junta Directiva.

Tiempo de actividad: Creada en los años noventa, estuvo en pausa hasta que recientemente se reactivó por mujeres que se mudaron al pueblo.

Actividades: Tertulias literarias y debates, visitas a la casa de Bernarda Alba, talleres de cosmética natural, homenajes a las mujeres de la fosa en Víznar, charlas sobre feminismo y memoria histórica, actividades por el día del orgullo LGBTQ+, y cartelería por todo el pueblo el 8M. Recientemente, recibieron una subvención para el proyecto “Historias de Vida”, que busca conectar con las mujeres mayores del pueblo. También organizan talleres de cuidados, charlas y homenajes a las mujeres encontradas en el barranco de Víznar. La actividad ha sido muy intensa y variada en los últimos tres años.

Financiación: Subvenciones y cuotas. Planean solicitar subvenciones a otros organismos además de la Diputación de Granada y el Ayuntamiento, como el Centro de las Mujeres.

A destacar: Este año cambiaron su nombre a Asociación Feminista de Víznar. Colaboran con la asociación juvenil del pueblo y tienen interés en temáticas LGBT. Pretenden actuar como agente social de cambio en el municipio y como espacio para las mujeres del pueblo.

Asociación de Mujeres de Güevéjar “Las Torrecillas”

Perfil de las participantes: Mujeres de mediana edad, entre 40 y 60 años.

Tiempo de actividad: Entre 25 y 30 años.

Actividades: Talleres de jabones, tapices, maquillaje, pan artesano y queso, cenas con cine, rutas de senderismo, campaña “Corre sin miedo”, comidas y convivencia con actividades para el 8 de marzo, aunque no hacen huelga. Se lee un manifiesto en la biblioteca. Colaboran abundantemente con el Ayuntamiento, participando en la elaboración del Plan de Igualdad y siendo entrevistadas para su diagnóstico.

Financiación: Cuotas y subvenciones para proyectos, con aportaciones individuales en ocasiones específicas.

Relación con el club de lectura: Desde que volvieron a la actividad, la Junta Directiva se formó en este club.

8M este año en el pueblo: Realizaron un graffiti conmemorativo: #GüevéjarCreceEnIgualdad.

Asociación de Mujeres de Dúdar

Tiempo de actividad: La asociación ha estado activa desde aproximadamente 1997.

Actividades: Principalmente se enfocan en actividades de convivencia y salidas culturales. Anteriormente, organizaban talleres, pero debido a la falta de subvenciones y con solo 30 euros de cuota anual, no cuentan con fondos suficientes. Antes de la pandemia de COVID-19, realizaban actividades de gimnasia de mantenimiento, pintura y bailes de salón.

Financiación: Se financian únicamente a través de las cuotas. Han intentado solicitar subvenciones a la Diputación, pero han sido rechazadas. Anteriormente, también solicitaban subvenciones a la Junta de Andalucía. En el último año, recibieron 500 de los 1000 euros solicitados para realizar un viaje cultural.

A destacar: Hay una alta participación en las actividades, incluyendo la participación de personas del pueblo que no forman parte de la asociación, ya que sin ellas no podrían llevarse a cabo estas actividades.

Asociación de Mujeres de Huétor Santillán

Perfil de las participantes: Mujeres de edades muy variadas, entre 18 y 87 años.

Actividades: Viajes culturales, cena de Navidad y cursos. Invitan a hombres a todas las actividades, excepto el 8 de marzo y el 25 de noviembre, en los cuales solo participan mujeres.

Financiación: A través de las cuotas.

A destacar: Es una asociación bastante activa, con entre 15 y 20 actividades al año. Según la técnica socio-cultural, carecen de una visión feminista.

5.4. Análisis DAFO y CAME

DAFO:

Debilidades

1. **Falta de inserción laboral femenina:** Las mujeres enfrentan barreras significativas para acceder al mercado laboral, lo que limita su independencia económica y desarrollo profesional.
2. **Precariedad y desvalorización del sector cuidados:** El trabajo en el sector de cuidados, predominantemente femenino, es mal remunerado y poco valorado socialmente.
3. **Falta de asociacionismo femenino en mujeres jóvenes:** Las mujeres jóvenes no participan activamente en asociaciones, lo que reduce su influencia y representación en la comunidad.
4. **Falta de entendimiento del funcionamiento de las asociaciones de mujeres:** Muchas mujeres desconocen cómo funcionan las asociaciones, lo que limita su participación y efectividad.

5. **Dependencia económica de las mujeres:** Muchas mujeres dependen económicamente de sus parejas, lo que limita su autonomía y capacidad de decisión.
6. **Poca representatividad política:** Las mujeres están subrepresentadas en cargos políticos y de toma de decisiones, lo que afecta la implementación de políticas de igualdad.
7. **Poca participación masculina en materia de igualdad:** Los hombres no se involucran lo suficiente en iniciativas de igualdad de género, lo que perpetúa roles y estereotipos tradicionales.
8. **Poca participación de mujeres migrantes en la vida pública del territorio:** Las mujeres migrantes tienen una baja participación en la vida pública y comunitaria, lo que limita su integración y representación.
9. **Migración de mujeres formadas y profesionales:** Las mujeres con formación y habilidades profesionales tienden a emigrar en busca de mejores oportunidades, lo que reduce el capital humano en la comarca.
10. **Ausencia de relevo generacional en las asociaciones de mujeres:** Las asociaciones de mujeres no logran atraer a nuevas generaciones, lo que pone en riesgo su continuidad.
11. **Persistencia de roles y estereotipos de género:** Los roles y estereotipos de género siguen siendo prevalentes en la sociedad, limitando las oportunidades y el desarrollo de las mujeres.
12. **Limitaciones del tejido asociativo:** Las asociaciones, especialmente las de mujeres y jóvenes, enfrentan dificultades para realizar actividades de dinamización debido a la falta de recursos y apoyo.
13. **Aumento de actitudes machistas entre los jóvenes:** Se observa un incremento de actitudes machistas entre la juventud, lo que perpetúa la desigualdad de género.
14. **Pensiones de mujeres inferiores a la media:** Las pensiones de las mujeres son generalmente más bajas que las de los hombres, especialmente las no contributivas, lo que afecta su calidad de vida en la vejez.

Amenazas

1. **Poco conocimiento y formación en igualdad:** La falta de educación y formación en igualdad de género perpetúa la discriminación y los estereotipos.
2. **Estigmatización del feminismo:** El feminismo es a menudo estigmatizado, lo que dificulta la implementación de políticas y programas de igualdad.
3. **Población envejecida:** El envejecimiento de la población aumenta la carga de cuidados sobre las mujeres y limita la renovación generacional.
4. **Trabajo fuera del pueblo:** La necesidad de trabajar fuera del pueblo dificulta la conciliación y reduce la participación comunitaria.
5. **Brecha digital:** La falta de acceso y habilidades digitales limita las oportunidades laborales y educativas de las mujeres.
6. **Poca participación de jóvenes y mujeres en decisiones políticas:** La baja participación de jóvenes y mujeres en la política limita la representación de sus intereses y necesidades.
7. **Éxodo rural femenino:** La migración de mujeres jóvenes y formadas hacia áreas urbanas reduce el capital humano y la diversidad en las zonas rurales.
8. **Normalización y silenciación de la violencia de género:** La violencia de género sigue siendo normalizada y silenciada, lo que impide su erradicación.
9. **Aparición de nuevas desigualdades (neomachismo):** Surgen nuevas formas de desigualdad y resistencia a la igualdad de género, conocidas como neomachismo.
10. **Falta de acciones de género dirigidas a hombres:** La ausencia de programas específicos para hombres limita su implicación en la igualdad de género.
11. **Desigualdad de género en las relaciones sociales:** Las relaciones sociales siguen marcadas por la desigualdad de género, afectando la dinámica familiar y comunitaria.
12. **Creencia de que la igualdad se ha conseguido:** La percepción de que la igualdad de género ya se ha alcanzado (velo de la igualdad) impide reconocer y abordar las desigualdades persistentes.

Fortalezas

1. **Trabajo en materia de violencia de género:** Existen programas y políticas activas para prevenir y combatir la violencia de género.

2. **Talleres de corresponsabilidad:** Se realizan talleres que promueven la corresponsabilidad en el hogar y el reparto equitativo de tareas.
3. **Municipios que desarrollan talleres de igualdad de género:** Varios municipios implementan talleres y actividades para promover la igualdad de género.
4. **Presencia de agentes sociales en los municipios:** La existencia de dinamizadores culturales y técnicos deportivos facilita la promoción de la igualdad.
5. **Existencia de asociaciones de mujeres:** Las asociaciones de mujeres son un recurso valioso para la promoción de la igualdad y el empoderamiento femenino.
6. **Respuesta positiva y proactiva de las mujeres:** Las mujeres muestran una actitud positiva y proactiva hacia los procesos participativos y de igualdad.
7. **Mejora del nivel educativo de las mujeres en el ámbito rural:** El nivel educativo de las mujeres en las zonas rurales ha mejorado, aumentando sus oportunidades.
8. **Personal técnico y programas específicos:** Existen técnicos y programas específicos dedicados a atender aspectos relacionados con la igualdad de género.

Oportunidades

1. **Igualdad como valor de la convivencia:** Promover la igualdad de género como un valor fundamental para la convivencia y el desarrollo sostenible.
2. **Revalorización del sector cuidados:** Aprovechar la creciente demanda de servicios de cuidados para crear empleo de calidad y mejorar la percepción social de este sector.
3. **Educación en igualdad en colegios e institutos:** Integrar la educación en igualdad de género en el currículo escolar para formar a las nuevas generaciones en valores de igualdad y respeto.
4. **Formación en sectores masculinizados para mujeres y feminizados para hombres:** Ofrecer formación específica para equilibrar la representación de género en diferentes sectores laborales.
5. **Mayor coordinación entre asociaciones de mujeres:** Fomentar la colaboración y creación de redes entre las asociaciones de mujeres para compartir recursos y buenas prácticas.

6. **Ampliación de la diversidad de talleres y actividades:** Diversificar las actividades y talleres ofrecidos por las asociaciones de mujeres para atraer a un público más amplio.
7. **Demanda de cambios en las estructuras sociales:** Aprovechar el interés y la demanda de cambios por parte de la población femenina para impulsar políticas y acciones que promuevan la igualdad de género.

CAME:

Corregir

1. **Falta de inserción laboral femenina:** Implementar programas de formación y capacitación laboral específicos para mujeres, enfocándose en sectores con alta demanda y potencial de crecimiento.
2. **Precariedad y desvalorización del sector cuidados:** Revalorizar el trabajo de cuidados mediante campañas de sensibilización y mejorar las condiciones laborales de este sector.
3. **Falta de asociacionismo femenino en mujeres jóvenes:** Fomentar la participación de mujeres jóvenes en asociaciones mediante actividades atractivas y relevantes para este grupo.
4. **Dependencia económica de las mujeres:** Promover la independencia económica de las mujeres a través de programas de emprendimiento y acceso a recursos financieros.
5. **Poca participación masculina en materia de igualdad:** Involucrar a los hombres en actividades y talleres sobre igualdad de género y corresponsabilidad.

Afrontar

1. **Baja corresponsabilidad en los hogares:** Realizar talleres y campañas informativas dirigidas a hombres y mujeres sobre la importancia de la corresponsabilidad en el hogar.
2. **Resistencia social a la igualdad de género y al feminismo:** Desarrollar programas educativos y de sensibilización para cambiar actitudes y percepciones negativas hacia la igualdad de género y el feminismo.

3. **Brecha digital:** Ofrecer formación en competencias digitales para mujeres, facilitando su acceso a oportunidades laborales y recursos en línea.
4. **Migración de mujeres formadas y profesionales:** Crear incentivos y oportunidades laborales atractivas para retener a las mujeres formadas en la comarca.
5. **Normalización y silenciación de la violencia de género:** Implementar programas de prevención y apoyo a víctimas de violencia de género, así como campañas de concienciación.

Mantener

1. **Trabajo en materia de violencia de género:** Continuar y fortalecer las iniciativas y programas existentes para prevenir y combatir la violencia de género.
2. **Talleres de corresponsabilidad:** Mantener y expandir los talleres de corresponsabilidad para fomentar la igualdad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado.
3. **Presencia de agentes sociales en los municipios:** Seguir apoyando la labor de dinamizadores culturales y técnicos deportivos que promueven la igualdad de género.
4. **Existencia de asociaciones de mujeres:** Apoyar y fortalecer las asociaciones de mujeres, facilitando su acceso a recursos y formación.

Explotar

1. **Igualdad como valor de la convivencia:** Promover la igualdad de género como un valor fundamental para la convivencia y el desarrollo sostenible de la comarca.
2. **Revalorización del sector cuidados:** Aprovechar la creciente demanda de servicios de cuidados para crear empleo de calidad y mejorar la percepción social de este sector.
3. **Educación en materia de igualdad en colegios e institutos:** Integrar la educación en igualdad de género en el currículo escolar para formar a las nuevas generaciones en valores de igualdad y respeto.

4. **Mayor coordinación entre asociaciones de mujeres:** Fomentar la colaboración y creación de redes entre las asociaciones de mujeres para compartir recursos y buenas prácticas.
5. **Existencia de una población femenina que demanda cambios:** Aprovechar el interés y la demanda de cambios por parte de la población femenina para impulsar políticas y acciones que promuevan la igualdad de género.

Este análisis CAME proporciona una guía para abordar las debilidades y amenazas identificadas en el diagnóstico, así como para mantener y explotar las fortalezas y oportunidades existentes en la comarca.

6. Estudio de casos similares y buenas prácticas

6.1. Plan Comarcal de Igualdad de la Comarca del Valle de Guadalhorce (IV Plan Equilibra).

Este plan ha sido nuestra principal referencia a la hora de buscar proyectos y prácticas similares, ya que lo encontramos bastante completo al ser, por un lado y al igual que nuestro proyecto, un plan comarcal, y por otro, la cuarta vez que desarrollan un plan de igualdad, evaluando los resultados anteriores y actualizando las medidas pertinentes para seguir trabajando en la búsqueda de la igualdad en su comarca. Este plan se aprobó en el año 2023 y estará vigente hasta el año 2029, siendo los años en los que se encontraban vigentes los anteriores planes los siguientes:

- I Plan Equilibra: No encontrada la fecha
- II Plan Equilibra: 2011-2014
- III Plan Equilibra: 2016 - 2020

Nos centramos concretamente en el último Plan de Igualdad desarrollado por esta comarca por ser el más próximo en fechas al que se realizará en Alfanevada, aunque también se estuvo mirando el III Plan Equilibra para poder entender el funcionamiento de la

comisión de igualdad que se formó, que resultó ser la misma en ambos planes, lo que facilitó la evaluación del tercer plan y la puesta en marcha del cuarto a partir de esta evaluación.

Sus líneas de actuación son las siguientes:

- Justicia y derechos económicos
- Violencia contra las mujeres
- Cohesión social y territorial
- Acción feminista para la justicia climática
- Tecnología e innovación para la igualdad
- Movimientos de mujeres y liderazgos feministas

6.2. III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la mancomunidad de municipios del Valle de Lecrín.

Este Plan de Igualdad ha sido seleccionado como referencia también, al igual que el anterior, debido a que se trata de un plan de igualdad comarcal y no municipal, por lo que se asemeja más a lo que se pretende desarrollar en este proyecto. Este plan, además, cuenta con una ventaja muy positiva que es la cercanía de la mancomunidad en la que se desarrolla y la participación de un compañero Puentes en esta mancomunidad en el desarrollo de un nuevo plan de igualdad comarcal.

Este plan estuvo activo desde el año 2020 hasta el año 2023, encontrándose ahora mismo en desarrollo, como ya hemos dicho, un nuevo plan de igualdad. El primer plan de igualdad desarrollado para esta mancomunidad fue en el año 2012, por lo que cuentan con una larga trayectoria respecto a planes de igualdad comarcales .

Las áreas que abarca este plan son las siguientes:

- Transversalidad de género
- Información, atención y asesoramiento a mujeres
- Educación y coeducación
- Reparto de responsabilidades, corresponsabilidad y conciliación
- Violencia de género
- Salud y deporte
- Formación, empleo y desarrollo local
- Asociacionismo, participación social y empoderamiento
- Cultura y medios de comunicación

6.3. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Municipio de Granada

El plan municipal que aborda las particularidades de la igualdad de género a nivel local es desarrollado por el Ayuntamiento de Granada. Dentro de este plan se encuentran medidas concretas para fomentar la equidad tanto a nivel municipal como dentro de la administración local. Los distintos ejes que abarca este plan de igualdad son los siguientes:

- Eje I: Institucional, la transversalidad de género en el ayuntamiento
- Eje II: Socializador en valores igualitarios
- Eje III: Contra la violencia de género
- Eje IV: Participación y empoderamiento de la mujer

7. Objetivos, líneas de actuación e indicadores

Objetivo general	Objetivo específico (OE)	Medidas (M)	Indicadores (I)
O1: Fomentar la inserción laboral femenina en los municipios	OE1: Revalorizar los trabajos tradicionalmente considerados femeninos	M1.1: Campañas de sensibilización: Realizar campañas y acciones para destacar la importancia y profesionalización de trabajos de cuidado y enseñanza	I1.1.: Número de acciones de sensibilización respecto a trabajos de cuidados y enseñanza Meta: 1 acción anual
	OE2: Disminuir la importancia de los roles de género a la hora de elegir un trabajo y la división sexual de éste	M2.1: Acciones de visibilización de mujeres referentes M2.2: Difundir testimonios de mujeres emprendedoras que han logrado éxito profesional en diversos sectores para inspirar a las jóvenes	I2.1.: Número de acciones que destacan historias de éxito de mujeres en diversos sectores, principalmente los no tradicionales (ciencia, arte, cultura...) Meta: 5 acciones anuales
	OE3: Sensibilizar y formar respecto a la igualdad de género laboral en empresas y organizaciones públicas	M3.1: Acciones de sensibilización respecto a la igualdad de género laboral dirigidas empresas y organizaciones públicas	I3.1: Número de acciones de sensibilización a empresas y organizaciones públicas Meta: 1 acción anual
	OE4: Identificar y visibilizar nichos de empleo existentes en el territorio susceptibles de emprendimiento	M4.1: Actividades de visibilización de nichos de empleo susceptibles de emprendimiento	I4.1: Número de actividades de visibilización Meta: 4 actividades en la vigencia del plan

PROGRAMA

			• I4.2: Participación en actividades de visibilización • Meta: 40 mujeres
	OE5: Fomentar la participación de mujeres en sectores tradicionalmente masculino como la ingeniería, la tecnología y la construcción	• M5.1: Difundir testimonios de mujeres emprendedoras que han logrado éxito profesional en diversos sectores para inspirar a las jóvenes	• I5.1: Número de acciones que destacan historias de éxito de mujeres en diversos sectores, principalmente los no tradicionales (ciencia, arte, cultura...) • Meta: 5 acciones anuales
O2: Impulsar y visibilizar el papel que tienen las asociaciones de mujeres en los municipios del territorio	OE1: Desarrollar talleres y actividades que visibilicen el papel de las asociaciones de mujeres en los municipios y las funciones que pueden tener	• M1.1: Acciones de difusión: desarrollar acciones que visibilicen el trabajo de las asociaciones de mujeres y su impacto en la comunidad • M1.2: Organizar talleres y actividades que muestren el papel y las funciones de estas asociaciones	• I1.1: Número de acciones de difusión respecto al papel de las asociaciones de mujeres • Meta: 1 acción anual • I1.2: Número de talleres y actividades que muestren el papel y las funciones de estas asociaciones • Meta: 2 anuales
	OE2: Fomentar la participación juvenil femenina los municipios	• M2.1: Desarrollar acciones dirigidas a jóvenes para promover su participación en estas asociaciones • M2.2: Crear espacios y plataformas donde las jóvenes puedan expresar sus ideas y participar activamente en la	• I2.1: Número de acciones para la promoción de su participación en estas asociaciones • Meta: 2 anuales • I2.2: Asistencia a estas acciones • Meta: 10 personas jóvenes por

		comunidad	acción
	OE3: Fomentar la participación del sector de mujeres entre 25 y 50 años	• M3.1: Realizar actividades comunitarias que fomenten la participación en asociaciones de mujeres	• I3.1: Número de actividades realizadas • Meta: 2 anuales • I3.2: Asistencia a estas actividades • Meta: 8 mujeres entre 25 y 50 años por acción
	OE4: Ayudar a la paridad entre mujeres y hombres en las asociaciones de los municipios	• M4.1: Impulsar un decálogo respecto a la igualdad en las asociaciones e los municipios de cualquier tipo	
O3: Situar la igualdad como un valor clave para la buena convivencia y la justicia en los municipios	OE1: Formar y educar en igualdad de manera transversal	• M1.1: Implementar talleres y charlas sobre igualdad de género y corresponsabilidad en centros educativos • M1.2: Desarrollar y distribuir material educativo sobre igualdad de género • M1.3: Organizar talleres de formación en igualdad en escuelas para mayores, abordando temas de corresponsabilidad, cuidados, educación sexual y violencia de género • M1.4: Ayudar a difundir el decálogo de corresponsabilidad	• I1.1: Número de talleres y charlas sobre igualdad de género impartidos en centros educativos • Meta: 15 talleres/charlas en centros educativos • I1.2: Número de talleres impartidos de igualdad para mayores de 65 años • Meta: 4 talleres impartidos • I1.3: Número de personas mayores que participan en talleres de igualdad • Meta: 40 personas • I1.4: Número de talleres realizados sobre educación

PROGRAMA

		desarrollado por la Asociación Alfanevada	afectivo-sexual y prevención de violencia de género • Meta: 5 talleres • I1.5: Número de personas que asisten • Meta: 40 personas asistentes
	OE2: Impulsar y promover la existencia de personal técnico especializado en igualdad en los municipios	• M2.1: Desarrollar programas de capacitación en igualdad de género para técnicos y cargos públicos de los municipios • M2.2: Revisión de técnicos especializados en igualdad de las diferentes campañas, actividades y acciones que se realizan en sus municipios	• I2.1: Número de talleres y formaciones para técnicos y cargos públicos sobre igualdad de género • Meta: 3 formaciones para técnicos y cargos públicos • I2.2: Número de personas que se benefician con estos talleres • Meta: 15 personas
	OE3: Impulsar la participación masculina en los procesos de igualdad	• M2.3: Promover la participación de hombres en estas actividades para sensibilizar y educar sobre la igualdad de género	• I2.3: Número de acciones y campañas de fomento de la participación masculina en actividades de igualdad en el territorio • Meta: 2 campañas y acciones • I2.4: Porcentaje de hombres a participantes en actividades de igualdad • Meta: 30% de participación masculina en las actitudes de igualdad
O4: Situar la conciliación	OE1: Sensibilizar y formar	• M1.1: Realizar talleres y	• I1.1: Número de acciones de

familiar y la corresponsabilidad como un punto clave para el desarrollo de la igualdad de género	sobre la importancia de los cuidados en el ámbito privado	campañas informativas sobre la importancia de los cuidados en la sociedad • M1.2: Acciones de sensibilización para fomentar la igualdad	sensibilización sobre cuidados • Meta: 3 acciones de sensibilización • I1.2: Participación en los talleres • Meta: 60 participantes
	OE2: Concienciar y educar sobre conciliación laboral y familiar tanto a empresas como ciudadanos	• M2.1: Para hombres: implementar talleres dirigidos a hombres para promover la corresponsabilidad en el hogar • M2.2: Para escuelas: introducir talleres de corresponsabilidad en escuelas, dirigidos a niños y niñas, para fomentar la igualdad desde una edad temprana	• I2.1: Número de talleres dirigidos a hombres sobre corresponsabilidad • Meta: 3 talleres • I2.2: Número de talleres/actividades en escuelas sobre corresponsabilidad • Meta: 3 talleres/actividades • I2.3: Número de actividades realizadas con empresas y trabajadores/as sobre conciliación laboral y familiar • Meta: 3 actividades • I2.4: participación en actividades realizadas con empresas y trabajadores/as sobre conciliación • Meta: 3 participantes

8. Evaluación

La evaluación del plan de igualdad se realizará a través de los siguientes puntos:

1. Creación de una comisión evaluadora

Una comisión evaluadora, a diferencia de la comisión de igualdad o comisión negociadora, es la que se encarga de analizar los resultados y el impacto que tiene durante la realización y en su final el plan de igualdad, midiendo estos mediante los indicadores previamente desarrollados. En este caso, la comisión evaluadora estará compuesta por las mismas personas que formaron la comisión de igualdad, ya que se encuentran ya familiarizadas con todo el proceso, así como con las medidas y los indicadores seleccionados para el desarrollo del plan.

Para un correcto funcionamiento de la comisión evaluadora, las personas integrantes deberán reunirse periódicamente, estableciendo un sistema de monitoreo, como ya decimos, para revisar el desarrollo del funcionamiento del plan, además de tener una reunión final en la que se plantearán todos los resultados con los que este ha contado, esperados e inesperados. Se desarrollará un informe de evaluación que sentará las bases para la implementación de mejoras de cara a la renovación del plan de igualdad.

2. Fases o pasos de la evaluación:

- **Evaluar la implementación:** Verificar si las acciones planificadas se han llevado a cabo según lo previsto
 - **Verificar la asignación de recursos:** evaluar si se han asignado los recursos necesarios para la implementación efectiva del plan.p
 - **Colaboración entre entidades:** analizar el nivel de colaboración entre las entidades públicas de la comarca.
 - **Difusión de los valores de igualdad:** medir la efectividad de las campañas y acciones de sensibilización sobre igualdad y no discriminación.
- **Medir el impacto:** Determinar el efecto de las acciones en la igualdad de género en los municipios.

- **El impacto** se medirá a través de los indicadores desarrollados para cada uno de los objetivos de este plan, expuestos en la anterior tabla.
- Además, se realizarán **encuestas** a la población y entidades públicas para analizar si ha existido algún cambio en sus actitudes y percepciones en materia de igualdad.
- **Identificar áreas de mejora:** Detectar qué aspectos del plan necesitan ajustes o mejoras.
- **Establecer indicadores de Evaluación**
 - **Indicadores de proceso:** Número de acciones realizadas, participación en talleres, recursos asignados.
 - **Indicadores de resultado:** Cambios en la tasa de empleo femenino, participación política de mujeres, percepción de igualdad en la comunidad.
- **Recopilar datos**
 - **Fuentes de datos:** Encuestas a la población, entrevistas con participantes y responsables del plan, datos estadísticos de empleo y participación.
 - **Métodos de recopilación:** Cuestionarios, entrevistas, datos de participación en actividades y acciones de visibilización.
- **Análisis de datos**
 - **Cuantitativo:** Análisis estadístico de los datos recopilados.
 - **Cualitativo:** Análisis de contenido de entrevistas y encuestas abiertas.
- **Informe de evaluación**
 - **Introducción:** Objetivos y metodología de la evaluación.
 - **Resultados:** Presentación de los datos recopilados y su análisis.
 - **Conclusiones:** Evaluación del cumplimiento de los objetivos del plan.
 - **Recomendaciones:** Sugerencias para mejorar el plan y futuras acciones.

Anexos.

ANEXO I PRESENTACIÓN DEL PROYECTO EN POWER

POINT

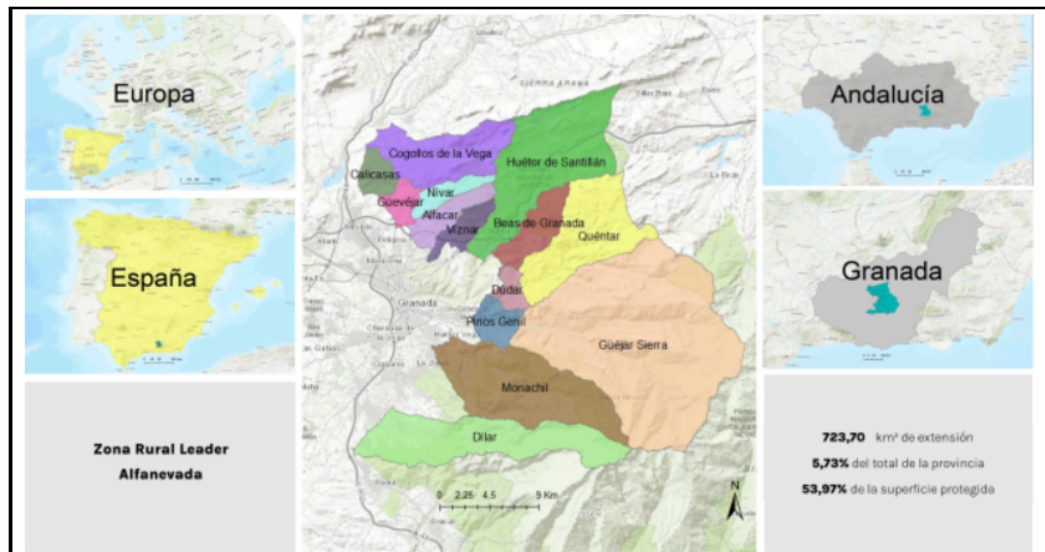
POINT ANEXO II REPORTAJE GRÁFICO

Logo Alfanevada



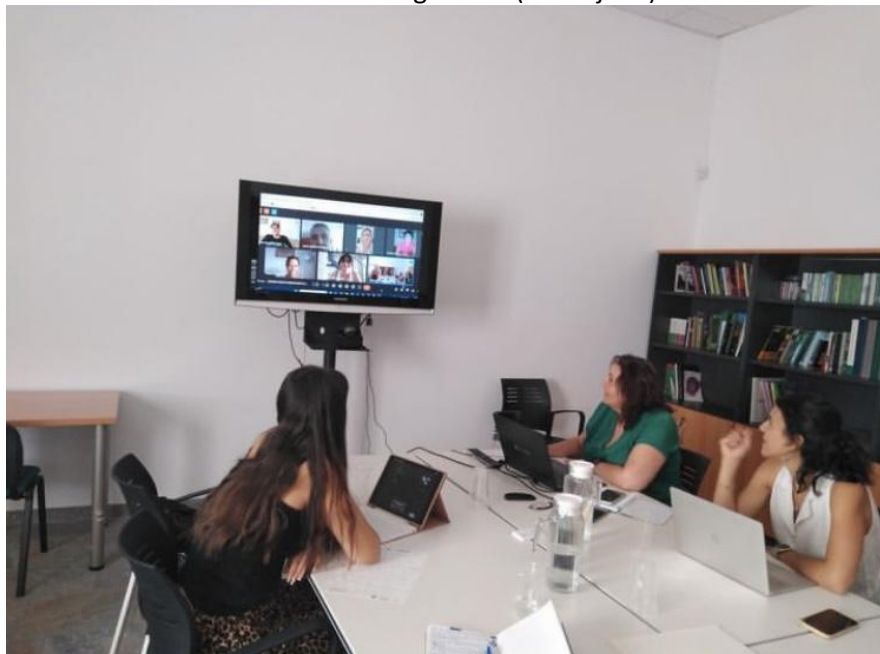
Mapa de los municipios de Alfanevada





Mapa proporcionado por la Asociación Alfanevada

Última reunión de la comisión de igualdad (30 de julio)



DÍA DE FIRMA DEL PLAN DE IGUAL



Cartel del Programa Corresponsables realizado este año 2024

DISEÑO Y APROBACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE ALFANEVADA	
Objetivo estratégico	Fomentar la cohesión social y buscar la equidad
Objetivo específico	6.2. Luchar por la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género, edad y discapacidad
Descripción	Creación de un primer plan de igualdad comarcal para los municipios integrantes en la Asociación Alfanevada
Actividades a desarrollar	Creación de comisión de igualdad con agentes del territorio, actualización y aprobación del diagnóstico, creación y diseño de los objetivos, medidas e indicadores del plan de igualdad, aprobación del diseño y comienzo de su aplicación.

9. Bibliografía

COMARCA VALLE DEL GUADALHORCE (2023.) IV PLAN EQUILIBRA. PLAN DE IGUALDAD DE LA COMARCA DE GUADALHORCE.

<https://www.valledelguadalhorce.com/ficheros/descargas/iv%20plan%20equilibra%202023-2029%20version%202.pdf>

ÁREA DE IGUALDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL VALLE DE LECRÍN (2020). III PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL VALLE DE LECRÍN. <https://www.durcal.net/wp-content/uploads/2021/02/3-plan-igualdad-valle.pdf>

BUSTAMANTE PÉREZ, C. (2021). UNA SOCIEDAD CON LOS CUIDADOS EN EL CENTRO: APORTES DE LA ECONOMÍA FEMINISTA PARA SUPERAR EL ESTADO SUBSIDIARIO. IN ANALES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE (NO. 19, PP. 245-263).

FERGUSON, S. (2020). LAS VISIONES DEL TRABAJO EN LA TEORÍA FEMINISTA. ARCHIVOS DE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO Y LA IZQUIERDA, (16), 17-36.

PLAN DE IGUALDAD PARA LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE ALFANEVADA

Autora: Carmen Peña Lorca, estudiante del más de Problemas Sociales.
Dirección y gestión de programas sociales.
Asistencia técnica: Irene García Manzano.

C O N T E N I D O

01. Introducción

04. Diagnóstico

02. Desarrollo del plan y
fases

05. Ejes, medidas e
indicadores

03. Principios rectores

06. Evaluación

INTRODUCCIÓN

- Desigualdades identificadas en el territorio
- Asociación con trayectoria en materia de igualdad
- Igualdad como principio y derecho fundamental
- Creación de un compromiso de igualdad
- Objetivo de construir una comarca más justa, equitativa e inclusiva
- Fases del plan de igualdad:
 1. Creación de comisión de igualdad
 2. Diseño del plan de igualdad
 3. Aprobación del plan de igualdad
 4. Evaluación y seguimiento



PRINCIPIOS RECTORES

1. Igualdad de oportunidades
2. No discriminación
3. Transversalidad de género
4. Acción positiva
5. Participación y empoderamiento
6. Sensibilización y formación
7. Prevención y erradicación de la violencia de género
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Evaluación y monitoreo
10. Transparencia y rendición de cuentas
11. Diversidad e inclusión
12. Cooperación y colaboración

DIAGNÓSTICO

01. Características socioeconómicas

- **Más hombres que mujeres** en la mayoría de pueblos, excepto Dílar y Calicasas
- Edad media entre **39 y 48 años**
- **Crecimiento poblacional** de 11 a 14 municipios
- **Decrecimiento** de Beas de Granada, Güéjar Sierra y Quéntar
- **Sector político** todavía masculinizado
- Actividad laboral **registrada** mayor en hombres que en mujeres

DIAGNÓSTICO

02. Resultados de las encuestas y entrevistas

- **Feminización del cuidado:** desequilibrio en las tareas del hogar
- Sector laboral de los cuidados muy feminizado y con **malas condiciones**, cayendo en muchas ocasiones en la economía sumergida
- **Falta de inserción laboral femenina.** Existen sectores muy masculinizados y otros muy feminizados
- Resistencias a la **igualdad de género y al feminismo**, además de incomprensión de ciertos conceptos
- **Tiempo libre** de las mujeres notablemente más reducido que el de los hombres

DIAGNÓSTICO

03. Situación en materia de igualdad

- 6 de 14 municipios cuentan con un **plan de igualdad municipal**
- Muchas de las asociaciones de mujeres de los municipios están inactivas, mientras que otras centran sus actividades mayoritariamente en el ocio
- Cabe destacar la existencia de la **asociación feminista de Víznar**, antigua asociación de mujeres, que está desarrollando muchas actividades en materia de igualdad
- Aun así, existen ciertas actividades y talleres de igualdad que se están haciendo en el territorio, como el **programa Corresponsables** que se ha realizado este año

ANÁLISIS DAFO

Debilidades

1. Falta de inserción laboral femenina
2. Precariedad y desvalorización del sector cuidados
3. Falta de asociacionismo femenino en mujeres jóvenes
4. Falta de entendimiento del funcionamiento de las asociaciones de mujeres
5. Dependencia económica de las mujeres
6. Poca representatividad política
7. Poca participación masculina en materia de igualdad
8. Poca participación de mujeres migrantes en la vida pública del territorio
9. Migración de mujeres formadas y profesionales
10. Ausencia de relevo generacional en las asociaciones de mujeres
11. Persistencia de roles y estereotipos de género
12. Limitaciones del tejido asociativo
13. Aumento de actitudes machistas entre los jóvenes
14. Pensiones de mujeres inferiores a la media

Amenazas

1. Poco conocimiento y formación en igualdad
2. Estigmatización del feminismo
3. Población envejecida.
4. Trabajo fuera del pueblo
5. Brecha digital
6. Poca participación de jóvenes y mujeres en decisiones políticas
7. Éxodo rural femenino
8. Normalización y silenciación de la violencia de género
9. Aparición de nuevas desigualdades (neomachismo)
10. Falta de acciones de género dirigidas a hombres
11. Desigualdad de género en las relaciones sociales
12. Creencia de que la igualdad se ha conseguido

ANÁLISIS DAFO

Fortalezas

- 1.Trabajo en materia de violencia de género
- 2.Talleres de corresponsabilidad
- 3.Municipios que desarrollan talleres de igualdad de género:
- 4.Presencia de agentes sociales en los municipios
- 5.Existencia de asociaciones de mujeres
- 6.Respuesta positiva y proactiva de las mujeres
- 7.Mejora del nivel educativo de las mujeres en el ámbito rural
- 8.Personal técnico y programas específicos

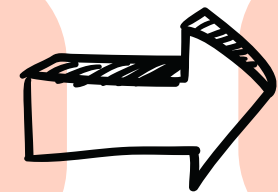
Oportunidades

- 1.Igualdad como valor de la convivencia
- 2.Revalorización del sector cuidados
- 3.Educación en igualdad en colegios e institutos
- 4.Formación en sectores masculinizados para mujeres y feminizados para hombres
- 5.Mayor coordinación entre asociaciones de mujeres
- 6.Ampliación de la diversidad de talleres y actividades
- 7.Demanda de cambios en las estructuras sociales

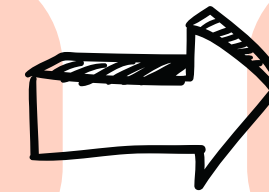
OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

1. Fomentar la inserción laboral femenina en los municipios

OE1: Revalorizar los trabajos tradicionalmente considerados femeninos

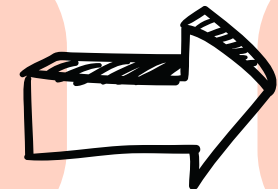


M1.1: Campañas de sensibilización

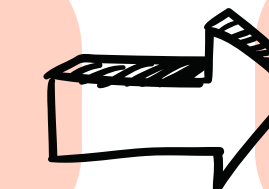


I1.1: Número de campañas de sensibilización
Meta: 1 acción anual

OE2: Disminuir la importancia de los roles de género a la hora de elegir un trabajo y la división sexual de este

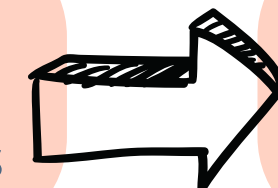


M2.1: Acciones de visibilización
M2.2: Difusión de testimonios

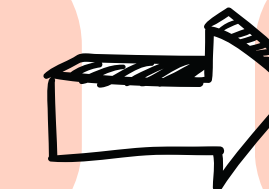


I2.1: Número de acciones de visibilización
Meta: 3 anuales

OE3: Sensibilizar y formar en igualdad de género laboral en empresas y organizaciones públicas



M3.1: Acciones de sensibilización

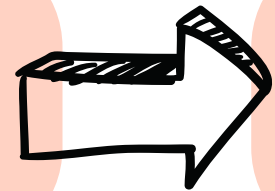


I3.1: Número de acciones de sensibilización

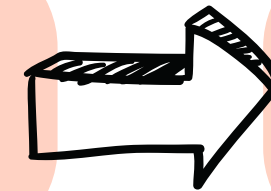
OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

1. Fomentar la inserción laboral femenina en los municipios

OE4: Identificar y visibilizar nichos de empleo existentes en el territorio susceptibles de emprendimiento

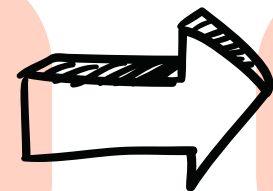


M4.1: Acciones de visibilización

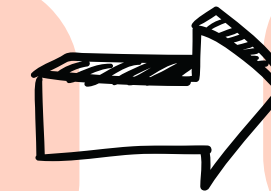


I4.1: Número de acciones de visibilización
Meta: 4 en la vigencia del plan

OE5: Fomentar la participación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos



M5.1: Difusión de testimonios

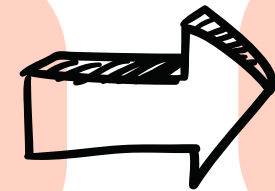


M5.1: Número de acciones de difusión
Meta: 5 acciones anuales

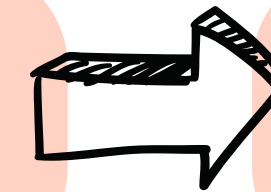
OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

2. Impulsar y visibilizar el papel que tienen las asociaciones de mujeres en el territorio

OE1: Desarrollar talleres y actividades que visibilicen el papel de las asociaciones de mujeres

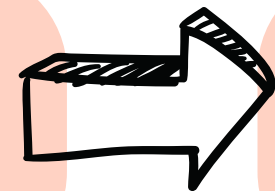


M1.1: Acciones de difusión
M1.2: Organizar talleres y actividades

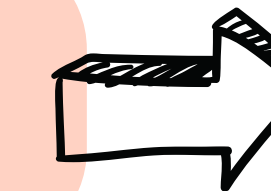


I1.1: Número de acciones de difusión
Meta: 1 acción anual
I1.2: Número de talleres y actividades
Meta: 2 anuales

OE2: Fomentar la participación juvenil femenina en los municipios

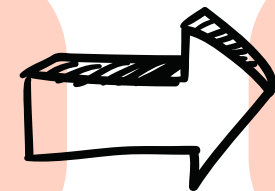


M2.1: Acciones para promover participación juvenil
M 2.2: Creación de espacios y plataformas

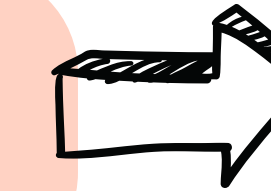


I2.1: Número de acciones de participación
Meta: 5 anuales

OE3: Fomentar la participación del sector de mujeres entre 25 y 50 años

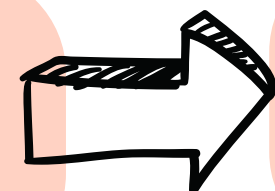


M3.1: Actividades comunitarias de fomento de participación



I3.1: Número de actividades
Meta: 1 anuales
I3.2: Número de participantes
Meta: 8 mujeres entre 25 y 50 años

OE4: Ayudar a la paridad entre hombres y mujeres en las asociaciones de los municipios

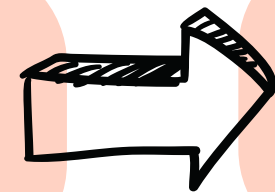


M4.1: Impulsar un decálogo respecto a la igualdad en las asociaciones de los municipios de cualquier tipo

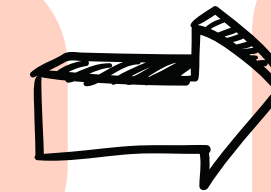
OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

3. Situar la igualdad como un valor clave para la justicia y la buena convivencia en los municipios

OE1: Formar y educar en igualdad de manera transversal

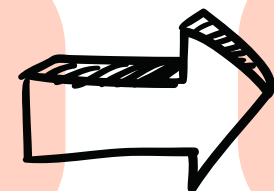


M1.1: Talleres y charlas educativos de igualdad y corresponsabilidad
M1.2: Material educativo sobre igualdad
M1.3: Talleres de igualdad

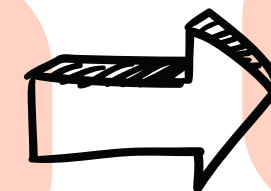


I1.1: Número de talleres en colegios/escuelas de mayores
Meta: 15 en colegios/4 en escuelas de mayores
I1.2: Participación en talleres de personas mayores
Meta: 40 personas
I1.2: N° de talleres de sexualidad y VdG
Meta: 5 talleres
I1.3: Asistencia
Meta: 40 personas

OE2: Impulsar y promover la existencia de personal técnico especializado en igualdad en los municipios

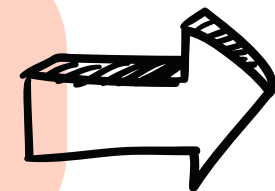


M2.1: Programas de capacitación para técnicos y cargos públicos
M2.2: Revisión de acciones por técnicos especializados
M2.3: Promover participación masculina

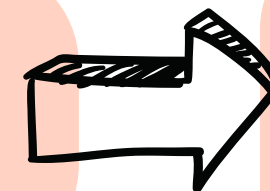


I2.1: N° de talleres y formaciones
Meta: 3 formaciones
I2.2: N° de personas beneficiadas
Meta: 15 personas

OE3: Impulsar la participación masculina en los procesos de igualdad



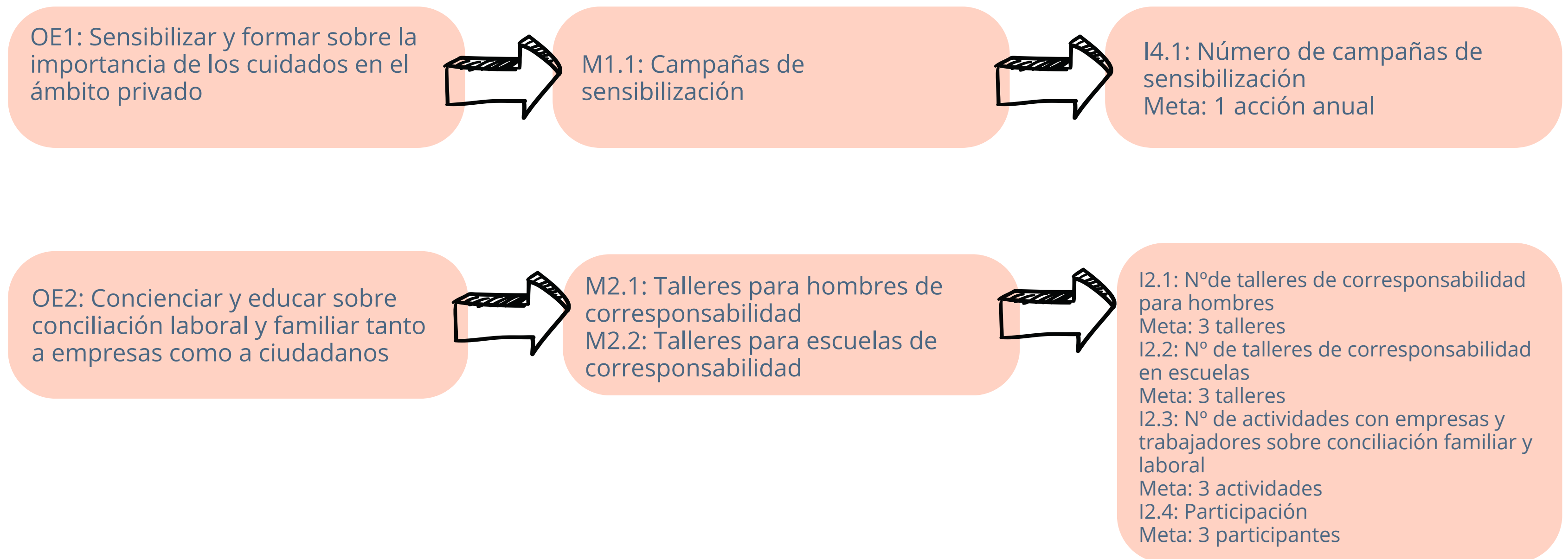
M3.1: Acciones para promover la participación masculina en procesos de igualdad



M3.1: N° de acciones y campañas de fomento de participación masculina
Meta: 2 campañas
M3.2: Porcentaje de hombres participantes en actividades de igualdad
Meta: 30% de participación

OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

4. Impulsar la formación y educación en materia de convivencia y corresponsabilidad



EVALUACIÓN

Objetivos de la evaluación:

- Evaluar la **implementación**: verificar si lo planificado se ha hecho según lo previsto
 - Asignación de recursos
 - Colaboración entre entidades
 - Difusión de valores de igualdad
- Medir el **impacto**: determinar el efecto de las acciones realizadas
 - A través de los indicadores desarrollados para los objetivos
 - Encuestas abiertas para la población y entidades públicas y privadas
- Identificar **áreas de mejora**

Una reunión de seguimiento anual durante la vigencia y una reunión final de evaluación de la **comisión evaluadora**

**¡ M U C H A S
G R A C I A S !**