

## 8. IMPACTO DE GÉNERO DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL

### 8.1. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN INICIAL Y LA MEJORA PREVISTA EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA ESTRATEGIA

Las relaciones entre mujeres y hombres constituyen uno de los aspectos clave en la formulación de las políticas de desarrollo socioeconómico en el medio rural, así como un factor influyente en el bienestar de las sociedades.

En el territorio de actuación de la ZRL Alpujarra-Sierra Nevada de Granada, las mujeres son uno de los colectivos más activos de la sociedad, representando casi el 48,25% de la población del territorio, que en el año 2015 alcanzó los 39.201 habitantes.

Dentro de dicho ámbito de actuación, el Grupo de Desarrollo Rural de la Alpujarra-Sierra Nevada de Granada es una asociación sin ánimo de lucro que en base a una estrategia bien definida mediante la participación de actores públicos y privados del territorio gestiona bajo el método LEADER ayudas del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y de la Junta de Andalucía, dirigidas entre otros objetivos a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su territorio. Dicho grupo se constituyó en el año 2008 y en la actualidad está integrado por los 32 Ayuntamientos de la comarca, por otras instituciones y entidades públicas y privadas, por personas físicas y jurídicas, por empresas, agentes económicos y asociaciones de diversa índole (culturales o de interés social, empresariales o profesionales, etc). A finales de 2021 el GDR cuenta con 57 socios/as, de los que el 33,33% están representados/as por mujeres.

El 03/06/2020 el GDR envió carta a todas las personas asociadas instando a nombrar de forma paritaria a los representantes de su entidad en nuestra institución, intentando en la medida de lo posible que el representante titular sea de un sexo y el representante suplente sea de otro sexo.

La zona de actuación del GDR presenta un tejido asociativo activo e importante para el desarrollo de los municipios, dentro del cual cabe destacar la inclusión de un total de 43 asociaciones de mujeres, que se encuentran muy repartidas por el territorio, con presencia en 28 de los 32 municipios que forman la comarca del ámbito de actuación, exceptuando Busquístar, Carataunas, Murtas y Rubite, por lo que la deslocalización geográfica es óptima, existiendo al menos una asociación (o más como es el caso de los municipios de Albuñol con 6 entidades respectivamente) en cada uno de ellos. A nivel operativo, además, constituyen para las mujeres del territorio un instrumento de gran utilidad para canalizar sus propuestas y reflexiones, ya que en líneas generales funcionan adecuadamente y colaboran en la mayoría de los casos de una manera activa con sus ayuntamientos, teniendo además un papel activo en la vida social de los pueblos, donde han adquirido en algunos casos un gran protagonismo como grupo, aportando valor, implicación y riqueza a la vida de la comarca.

Desde el momento de su creación, el GDR de la Alpujarra-Sierra Nevada ha sido consciente de la importancia que tiene para el desarrollo rural el papel activo de la mujer. En este sentido, todas las intervenciones y estrategias que el grupo de desarrollo viene desarrollando desde su creación han considerado la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres como uno de los principios a tener en cuenta en el diseño, desarrollo y evaluación de las mismas. Dicho compromiso se ha ido materializando a través de las diferentes actuaciones y herramientas implementadas en los diferentes programas que, según el contexto socioeconómico, la evolución del marco legislativo y las necesidades sociales de cada momento, se han visto más adecuadas. Hasta la fecha se han puesto en marcha los siguientes proyectos en materia de igualdad en el territorio tales como:

- **Experiencia Iniciativa Comunitaria LEADER I (1992-1994) y LEADER II (1995-1999).** La convocatoria por parte de la Comisión Europea de diferentes Iniciativas Comunitarias, en el campo de la formación y el empleo posibilitó a las zonas de interior acogerse a ellas. Con este fin se constituyó un grupo de trabajo bajo la denominación de **Asociación Tierra**, que integraba las comarcas del Parque de los Alcornocales y Grazalema (Cádiz), la Sierra de Cazorla (Jaén), la Serranía de Ronda (Málaga), la Sierra de Aracena (Huelva) y las Alpujarras (Granada y Almería), cuyo objetivo fue la elaboración de diferentes proyectos de formación con medidas de inserción laboral denominado **"Proyecto de intervención sobre zonas rurales de montaña y deprimidas de Andalucía"**. El Grupo de Acción Local "Iniciativas Líder Alpujarra, SA", participó, con este grupo de trabajo, en la ejecución de

diferentes proyectos acogidos a diferentes Iniciativa Comunitarias. Debemos mencionar la ejecución, en el marco de la **Iniciativa Comunitaria NOW**, del **Proyecto AIRE** cuyo objetivo fue incorporar al desarrollo local a colectivos de mujeres con niveles de instrucción medio y alto, con fuerte potencialidad para la integración en actividades sociales y económicas de las zonas de intervención (Plazo de ejecución: comienzo en octubre de 1998 y finalización en junio de 2000. Se puede obtener más información de este proyecto en el siguiente enlace: [http://www.alpujarraGranada.com/wp-content/uploads/2016/07/Memoria\\_Actividades\\_Leader\\_III\\_2.pdf](http://www.alpujarraGranada.com/wp-content/uploads/2016/07/Memoria_Actividades_Leader_III_2.pdf) (páginas 39 - 40 y 41)

- Experiencia **Programa Regional “Leader Plus” de Andalucía y PRODER de Andalucía (2000-2006)**. En este periodo las actuaciones en materia de género se llevaron a cabo concurriendo a las diferentes convocatorias de ayudas públicas por parte de la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía. El GDR de la Alpujarra-Sierra Nevada participó en todas las convocatorias de ayudas ejecutando diferentes actividades, encuentros, jornadas, edición de boletines, etc. con las mujeres de la comarca de la Alpujarra (Granada y Almería).
- Experiencia **Plan de Actuación Global** en el marco del **Programa de Desarrollo Rural de Andalucía (2007-2013)**. En este periodo el impacto de género ha estado presente en todas las actuaciones y/o proyectos ejecutados en el territorio a través del análisis, en cada una de las solicitudes de ayuda, del impacto de género. En este periodo debemos mencionar de forma especial la participación del Grupo en la ejecución de la Intervención de Cooperación denominada “Planes de Igualdad en Microempresas y PYMEs Rurales e impulso al emprendimiento” en el marco de la Acción Conjunta de Cooperación denominada “**Granada-Rural Género: Dinamización para el emprendimiento**” con el objetivo principal de incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura empresarial del ámbito geográfico de actuación, así como el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres para el acceso en igualdad a los recursos económicos y sociales del territorio comarcal.

En el diseño y formulación de esta Estrategia de Desarrollo Local (EDL), la incorporación de la perspectiva de género ha estado presente de forma muy especial durante todas las etapas del proceso llevado a cabo, desde la etapa de diagnóstico hasta la definición del plan de acción asociado a los objetivos estratégicos definidos, mediante el diseño de un proceso participativo que ha buscado en todo momento la incorporación activa de la voz de la mujer y de las entidades que trabajan a favor de la igualdad en la comarca, con el fin de paliar las desigualdades identificadas en materia de género relacionadas con:

- El escaso reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad por parte de la población de los entornos rurales,
- Las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar para muchas de las mujeres que habitan en el territorio de la comarca,
- La poca representatividad de las mujeres en los puestos y estructuras de decisión y planificación territorial, incluidas las empresas,
- El miedo al emprendimiento en gran parte del colectivo femenino,
- La escasa cultura de igualdad presente en el entorno de actuación,
- Los problemas en el mercado de trabajo para las mujeres con una falta de oportunidades laborales latente y mucha precariedad (malas condiciones contractuales) y economía sumergida en muchos de los municipios,
- La dependencia económica de muchas mujeres dentro de la estructura familiar

El objetivo en todo el proceso de diseño de la EDL ha sido garantizar y preservar en todo momento la igualdad entre ambos sexos, atendiendo a las necesidades, intereses y prioridades específicas de las mujeres y los hombres, ya sea por separado o en conjunto, y favoreciendo el empoderamiento de las mujeres a nivel territorial, y por ende regional, con objeto de eliminar las dificultades estructurales identificadas a las que se enfrentan, las situaciones de “discriminación” que a menudo se justifican en nombre de la cultura, la tradición, la historia y la identidad, e incorporando un enfoque estratégico multidimensional e integrado para el desarrollo del territorio, que incorpora la perspectiva de género de un modo más holístico y sistemático.

La EDL constituye una herramienta de mejora de las condiciones de vida de las personas del territorio, con impacto en la igualdad de género, a través de la ejecución de diferentes proyectos y/o líneas de ayuda en los

que se analiza, desde la perspectiva de género, si son o no pertinentes al género, procurando en todo momento contribuir a disminuir las posibles desigualdades entre mujeres y hombres.

Por otra parte, se han definido en cada uno de los Objetivos Generales de la EDL un Objetivo Específico vinculado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuantificándolos a través de los correspondientes indicadores de resultados. Del mismo modo, se ha analizado en cada uno de los proyectos (programados, singulares, del GDR y de Cooperación) la pertinencia en género del proyecto a través de su incidencia en el empleo destinado a mujeres, el desempeño de cargos de responsabilidad en las empresas y/o entidades por parte de las mujeres, potenciando la formación y sensibilización en materia de igualdad, contemplando las acciones positivas en materia de igualdad que tiene el proyecto, etc.

## **8.2. LISTADO DE PROYECTOS QUE CONTRIBUIRÁN A LA DISMINUCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA ZRL**

Los principales proyectos que contribuirán a la disminución de las desigualdades de género en la Zona Rural Leader son:

- **OG1. Proyecto Singular 2:** Creación y mejora de la competitividad y de la sostenibilidad de las empresas destinadas a la transformación y comercialización de productos agrarios y/o alimentarios.
- **OG1. Proyecto Singular 4:** Creación y mejora de la competitividad y sostenibilidad de las PYME turísticas del territorio.
- **OG1. Proyecto Singular 5:** Creación y mejora de la competitividad y sostenibilidad de las PYME rurales que presten servicios a la población y a la economía del territorio.
- **OG1. Proyecto Singular 6:** Creación y mejora de la competitividad y sostenibilidad de las PYME rurales.
- **OG2. Proyecto de Cooperación 1:** Marca de Calidad Territorial.
- **OG2. Proyecto de Cooperación 2:** Ecoturismo.
- **OG2. Proyecto de Cooperación 3:** Granada Rural Género.

## **8.3. PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS EPÍGRAFES DE LA ESTRATEGIA.**

### **Epígrafe 2. Descripción general de la Zona Rural Leader**

Para la incorporación de la perspectiva de género a la descripción general de la Zona Rural Leader de la comarca que se ha incluido en el epígrafe 2 de la presente EDL, se han recopilado datos poblacionales de la comarca de Alpujarra-Sierra Nevada de Granada para el año 2015 desagregados por sexo, indicándose que de los 39.201 habitantes del territorio, 18.913 son mujeres y 20.288 hombres, lo que supone un 48,25% y un 51,75% del total de la población de la comarca respectivamente.

Además de lo anterior, en dicho epígrafe se ha llevado a cabo un análisis de la distribución de la población en tramos de edad y sexo, en el que se ha constatado la existencia de una presencia mayoritaria de población femenina y masculina en el tramo de edad comprendido entre los 30 y 54 años, siendo además destacable que a partir de los 65 años la población femenina supera a la masculina en todos los tramos de edad, por lo que puede concluirse que la longevidad de la mujer y su esperanza de vida en el territorio es superior a la de los hombres.

Además, en dicho epígrafe se ha incluido un desglose de la población femenina y masculina para cada uno de los 32 municipios de la comarca, destacando que existen 5 municipios en los que la población femenina es superior a la masculina, en concreto los municipios de Capileira, Juviles, Lanjarón, Pampaneira y Ugíjar. Igualmente, y para los 9 municipios de la comarca que incluyen diferentes unidades poblacionales dentro de su término municipal (Bubión, Cáñar, Capileira, Juviles, Lanjarón, Pampaneira, Pórtugos, Soportújar y Trevélez), se han desagregado los datos relativos a número de habitantes por sexo.

Por otro lado, y además de la información recogida en el epígrafe 2, el epígrafe número 4 de la EDL, donde se incluye todo el diagnóstico, recoge un conjunto de variables e indicadores que se han desagregado a nivel municipal, por sexo y/o por tramos de edad, calculando, siempre que ha resultado posible, indicadores relativos al grado de feminización y a la brecha de género existente. Igualmente, se ha incluido en dicho epígrafe 4 un apartado específico donde se han identificado los colectivos y entidades participativas formadas predominantemente por mujeres.

### **Epígrafe 3. Mecanismos y organización de la participación ciudadana**

El desarrollo de los procesos participativos definidos en cada etapa del proceso llevado a cabo para la definición de la EDL, no solo ha contado con una representación equilibrada de mujeres y hombres (un total de 50 mujeres de los 117 participantes, los cuales han participado en muchas ocasiones en varias de las diferentes dinámicas realizadas) pertenecientes a los perfiles de los agentes claves definidos, tales como políticas/os, empresarias/os, representantes de asociaciones, ciudadanas/os, y representantes de entidades relacionadas con la igualdad que operan en el territorio, sino que también se han desarrollado las dinámicas y condiciones necesarias para facilitar la presencia de las mujeres en las actividades, adaptando los horarios y las fechas de celebración de las mismas a las circunstancias que favorecieran su presencia.

Además, se ha favorecido que todos/as los/as asistentes pudieran expresar libremente sus opiniones y las pudieran defender en su turno de palabra, diseñando una dinámica en la que todos/as los/as participantes tenían que exponer, compartir, contextualizar y debatir sus reflexiones y puntos de vista acerca de la temática objeto de debate en cada momento con el resto de asistentes, con el único fin de que la estrategia diseñada y su puesta en marcha responda de verdad a las preocupaciones específicas, y a veces diferentes, manifestadas por las mujeres y los hombres del territorio en cada área temática estudiada.

Por ello, y con el fin de lograr los cambios necesarios en las relaciones de poder entre ambos sexos, se ha reforzado el contacto con las mujeres pertenecientes a los perfiles de los agentes claves definidos y a las entidades relacionadas con la igualdad que operan en el territorio, para aumentar la participación de las mismas durante todo el proceso, y poder así contar con su experiencia, conocimiento e intereses como elementos de entrada para diseñar actuaciones que permitan que en los aspectos donde las mujeres se encuentran en una posición de especial desventaja, por haber sido víctimas de la discriminación, se desarrollen medidas específicas que las minimicen.

En este sentido, además de contar en todas las dinámicas de participación realizadas con más del 42% de presencia de mujeres, se han realizado 15 entrevistas personales con las mujeres de mayor facilidad de palabra y a 3 representantes de las entidades en materia de igualdad que operan en el territorio, con el fin de conocer en profundidad los aspectos y ámbitos en los que las diferencias de género son más significativas.

Paralelamente, y durante todo el proceso, se ha habilitado una encuesta online para captar información de interés y se ha sensibilizado a las mujeres y los hombres (y jóvenes) sobre la contribución que pueden hacer las mujeres al proceso de desarrollo local, así como sobre las actitudes discriminatorias que les impiden participar e influir en ese proceso.

### **Epígrafe 4. Diagnóstico y DAFO**

La incorporación de la perspectiva de género en el diagnóstico y análisis DAFO del territorio realizado ha permitido entender las dinámicas de las relaciones existentes entre las mujeres y los hombres que habitan en el territorio de la comarca de Alpujarra-Sierra Nevada de Granada y las limitaciones a las que se enfrentan, así como comprender las pautas de participación, comportamientos y actividades que desarrollan en las estructuras económico-productivas, sociales, políticas, culturales, educativas, etc.

En esta etapa se han realizado dos tipos de análisis en función del origen de la información, en el que la perspectiva de género se ha tratado de forma diferente en cada uno de ellos.

Respecto al diagnóstico cuantitativo, la perspectiva de género se ha incorporado mediante el desglose por sexo, siempre que dicha información estaba disponible, en todos los indicadores relativos a personas analizados, con el fin de determinar las diferencias que en materia de género se producen en las siete áreas temáticas estudiadas, incorporando además la comparativa a nivel provincial y regional para ver si existe un entorno geográfico cercano propicio y favorable respecto a la igualdad de género en el territorio.

En el caso contrario, y cuando los datos desagregados por sexo no estaban disponibles, se ha intentado cubrir ese déficit con la información recopilada de carácter cualitativo en las entrevistas en profundidad, encuestas y mesas de trabajo realizadas, en las que se ha contado siempre con la presencia de mujeres (42,26 % de los

asistentes) y representantes de entidades expertas en materia de igualdad que operan en el territorio (1,5% de los asistentes).

Además, resulta destacable que la perspectiva de género ha sido un área temática independiente objeto de análisis en el diagnóstico cuantitativo, ha sido tratada de forma transversal en todas las dinámicas grupales desarrolladas para la captación de información de carácter cualitativo durante el desarrollo de esta fase.

En cuanto a los resultados obtenidos a partir de los análisis realizados, cabe reseñar que el 41,5 % de las problemáticas identificadas en las diferentes áreas temáticas estudiadas han sido propuestas por mujeres y el 1,2% han sido aportadas por representantes de entidades que trabajan en materia de igualdad en el territorio, las cuales han sido analizadas y tenidas en cuenta para la definición de los DAFOs correspondientes de cada una de ellas.

A partir de la fase de diagnóstico realizada se han identificado las siguientes problemáticas/debilidades en cuanto a la situación de las mujeres en el territorio:

- Las mujeres siguen siendo las responsables de las tareas domésticas y del cuidado de las familias y de las personas dependientes, lo que dificulta las posibilidades y condiciones para su acceso al mercado laboral y la conciliación, limitando además sus derechos a futuro.
- Las mujeres tienen escasa representación en puestos de decisión y de poder, lo que limita su capacidad de influencia en la toma de decisiones en el territorio.
- Las mujeres tienen condiciones de trabajo más precarias a nivel de: contratación irregular, salarios bajos, malas condiciones laborales, etc.
- Las mujeres disfrutan de grados diferentes de acceso a los ingresos, un hecho parcialmente atribuible a que buena parte del trabajo que realizan, sobre todo el doméstico, no es remunerado o es bajo el concepto de “economía sumergida”.

A nivel de las oportunidades identificadas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes áreas temáticas estudiadas, el 39,7% de las mismas han sido propuestas por mujeres y el 1,6% por representantes de entidades que trabajan en materia de igualdad en el territorio, las cuales han sido analizadas y tenidas en cuenta para la definición de los DAFOs correspondientes de cada una de ellas.

Tras la evaluación realizada de las mismas, se han identificado las siguientes oportunidades/fortalezas en cuanto a la situación de las mujeres en el territorio:

- El creciente número de asociaciones de mujeres en el territorio, lo que debe permitir fortalecer el empoderamiento de las mismas a través de la creación de una Federación de Asociaciones de Mujeres que integra a la mayoría de ellas.
- La toma de conciencia sobre la situación respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la capacidad de las mujeres de transformar su entorno.
- La existencia de instituciones para la promoción de la igualdad, debido a la sensibilización de la administración comunitaria, nacional y regional hacia las políticas de igualdad.
- La demanda social creciente hacia el reparto de tareas domésticas y de cuidado de los mayores entre las mujeres y los hombres y hacia la incorporación de la mujer al mercado laboral y al ámbito político, lo que ha provocado en el territorio un incremento de la tasa de autoempleo de mujeres, y una tendencia creciente en la presencia de mujeres en la élite política municipal.
- La existencia de una población femenina activa, lo que supone un gran potencial humano en el territorio de actuación.

Además, resulta importante destacar que el territorio presenta un gran potencial de desarrollo en los campos de actuación relacionados con el bienestar social y la calidad de vida, con la puesta en valor del patrimonio rural inmaterial, con la agroindustria y con la economía circular, áreas que pueden convertirse en futuras oportunidades para la comarca y en grandes nichos generadores de riqueza y empleo de calidad para las mujeres. Para ello, será necesario llevar a cabo actuaciones de formación y capacitación específicas para las mujeres y alineadas con las necesidades a cubrir en dichas áreas de interés y de sensibilización en materia de igualdad, para lo que las estructuras que trabajan en materia de género presentes en la comarca pueden resultar grandes aliadas y dinamizadoras.

Por último, cabe destacar que se ha realizado un diagnóstico cuantitativo y cualitativo específico en materia de género y su matriz DAFO correspondiente con 12 Debilidades, 5 Amenazas, 9 Fortalezas y 9 Oportunidades identificadas, de las que el 44,5% de las aportaciones han sido propuestas por las mujeres del territorio de diferentes ámbitos de actuación, y el 1,8% por representantes de entidades que trabajan en materia de igualdad en el territorio.

### **Epígrafe 5. Necesidades, potencialidades y aspectos innovadores**

Fruto del diagnóstico y análisis DAFO realizado, se identificaron para cada una de las 7 áreas temáticas estudiadas las necesidades que el territorio presenta y sobre las que se debe actuar. Una vez identificadas, el Comité Impulsor, constituido por 8 mujeres y 15 hombres, priorizó mediante una evaluación multicriterio las necesidades de cada área temática mediante la ponderación, en base a una escala de 1 a 5, del impacto que la satisfacción de cada necesidad produce en el territorio para cada uno de los 5 criterios considerados, de los cuales, y con un peso del 20% en importancia, uno de dichos criterios ha sido la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el territorio. De esta forma, se ha tenido en cuenta la perspectiva del impacto de género en la priorización de las necesidades en cada área temática y por ende en la elección de las necesidades territoriales sobre las que la EDL debe centrar su plan de actuaciones (elegidas aquellas cuyo valor era superior al valor medio).

Como resultado de este proceso, cabe destacar que de las 55 necesidades identificadas han sido seleccionadas 29 como necesidades territoriales, de las cuales 6 tienen relación directa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el territorio, todas ellas relacionadas con la sensibilización, formación, participación, creación de empleo, emprendimiento, participación, conciliación de la vida familiar y laboral y reconocimiento en materia de igualdad.

Por otro lado, resulta destacable que de las potencialidades identificadas en el territorio, fruto del análisis de las oportunidades detectadas en la fase de diagnóstico y del análisis DAFO realizado, se manifiesta que la vertebración y articulación de las instituciones y asociaciones de mujeres presentes en el territorio puede ser una palanca para la puesta en valor de los recursos presentes en la zona, sobre todo los relativos al patrimonio rural inmaterial.

Finalmente, en el proceso de identificación y definición de los 4 ámbitos de actuación innovadores, es destacable la existencia de 3 aspectos, que pueden contribuir a minimizar la brecha de género existente en el territorio a favor de las mujeres, en lo relativo a:

- la puesta en valor del patrimonio rural inmaterial;
- el desarrollo de actuaciones cuyo fin sea mejorar las condiciones de calidad de vida y bienestar social de las personas dependientes;
- el desarrollo del territorio basado en la educación, el talento y la creatividad posicionando al conocimiento como factor productivo, favoreciendo las condiciones, estructuras e instrumentos adecuados en el territorio, que promuevan la capacidad creadora, innovadora y emprendedora de las mujeres y los proyectos de innovación social que permitan que en el territorio se consoliden aspectos como la igualdad de oportunidades, los cambios en las estructuras familiares, nuevos patrones de vida y de participación, nuevas formas/formatos de comunicación, incremento de la dependencia tecnológica, mayor concienciación social respecto a los temas de igualdad y la innovación como factor de éxito.

### **Epígrafe 6. Objetivos**

En los dos Objetivos Estratégicos a desplegar por el GDR en la EDL definida, se destaca el interés del GDR en contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el territorio.

En el Objetivo Estratégico 1, cuyo fin es *“Promover y mejorar la competitividad del tejido productivo de la comarca de la Alpujarra granadina, incorporando la innovación en los procesos de producción, transformación y comercialización de productos/servicios que pongan en valor los recursos endógenos disponibles, de forma sostenible, para el desarrollo socioeconómico del territorio”*, a través del mantenimiento y creación de empleo destinado a mujeres, así como con la definición de un Objetivo Específico en materia de género *“Incrementar el número de mujeres empresarias y/o en cargos de responsabilidad empresarial y que dinamizan actuaciones de carácter productivo en el territorio a nivel asociativo”*.



En el Objetivo Estratégico 2, cuyo fin es *“Desarrollar las condiciones, medios, infraestructuras, servicios y dinámicas que mejoren los parámetros de calidad de vida en el territorio e impulsen la participación, vertebración y el sentimiento de identidad territorial en igualdad de condiciones”*, se han definido dos nuevos Objetivo Específico en materia de género *“Porcentaje de población femenina que se beneficia de acciones asociativas y de promoción del territorio”* y *“Porcentaje de población femenina que se beneficia de eventos culturales”*.

### **Epígrafe 7. Plan de acción**

Sobre la base del Objetivo Estratégico y Objetivos Específicos a desplegar relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres durante el periodo de ejecución de la EDL, se ha diseñado un plan de actuaciones en el corto, medio y largo plazo que permita asegurar su logro y, por ende, la consecución de los hitos relativos a los indicadores asociados, con el fin de realizar un seguimiento de los resultados alcanzados y detectar las deficiencias susceptibles de replanificación y mejora.

Para ello, en cada actuación definida se ha analizado y evaluado su contribución a mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en lo que respecta a aspectos como el acceso de la mujer a mejores empleos, un mayor reconocimiento, mejora de las condiciones para la conciliación de la vida familiar y laboral, formación y servicios de apoyo que motiven a las mujeres a la creación de empresas, participación en foros públicos, etc.

En este sentido, destacan los siguientes proyectos directamente vinculados al objetivo de “fomentar la igualdad de la población en el territorio”:

- OG1. Proyecto Singular 2: Creación y mejora de la competitividad y de la sostenibilidad de las empresas destinadas a la transformación y comercialización de productos agrarios y/o alimentarios.
- OG1. Proyecto Singular 4: Creación y mejora de la competitividad y sostenibilidad de las PYME turísticas del territorio.
- OG1. Proyecto Singular 5: Creación y mejora de la competitividad y sostenibilidad de las PYME rurales que presten servicios a la población y a la economía del territorio.
- OG1. Proyecto Singular 6: Creación y mejora de la competitividad y sostenibilidad de las PYME rurales.
- OG2. Proyecto de Cooperación 1: Marca de Calidad Territorial.
- OG2. Proyecto de Cooperación 2: Ecoturismo.
- OG2. Proyecto de Cooperación 3: Granada Rural Género.

### **Epígrafe 13. Mecanismos de seguimiento y evaluación**

Para el seguimiento de la Estrategia y el impacto de género de ésta en el territorio, se han diseñado las siguientes estructuras:

- **Comité Técnico de Evaluación y Seguimiento**, como órgano responsable y gestor del proceso de seguimiento de la EDL, en el que se ha definido que 50% son mujeres.
- **Cuadro de Mando Integral**, con el fin de captar información de tipo cuantitativo sobre el seguimiento de la implementación de la EDL se actualizará periódicamente un Cuadro de Mando en el que se incluyan todos los indicadores definidos por el GDR, clasificados por Objetivo General y Específico, Transversales, Género y Juventud.
- **Grupos de expertos por Objetivo General**: Se constituirán un grupo de expertos asociado al Objetivo General 2 definido, como foro estable de reflexión y coordinación, en la que participarán todos los agentes del territorio que trabajan en pro de la igualdad de oportunidades para la población en el territorio.
- **Memoria de Evaluación Intermedia y Memoria de Evaluación Final**, que incorporará un informe de impacto de Género de las actuaciones realizadas a nivel de empleo, formación, promotores de proyectos, etc.

### **Epígrafe 14. Mecanismos de ejecución**

Los mecanismos que el GDRc Alpujarra-Sierra Nevada de Granada prevé están en consonancia, como se ha

comentado en apartados anteriores, con una trayectoria en la que todas las intervenciones y estrategias que el grupo de desarrollo ha implementado desde su creación han considerado la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres como uno de los principios a tener en cuenta en el diseño, desarrollo y evaluación de las mismas. Esto ha dado lugar a la dinamización del territorio en este sentido, teniendo como resultado la creación de una cantidad importante de Asociaciones de Mujeres por todo el territorio, culminando con la creación de una Federación de Asociaciones de Mujeres de la Alpujarra que las aglutina y crea más vertebración y dinamismo. Las Asociaciones de Mujeres, en la mayoría de los casos, participan de una manera activa en sus municipios, teniendo además un papel activo y protagonismo en la vida social del territorio.

Esta red constituye, a nivel operativo, para este objetivo del territorio un instrumento de gran utilidad para canalizar propuestas y reflexiones. Colaborar con esta **red de estructuras asociativas de mujeres** es uno de los mecanismos que se han establecido para la elaboración y diseño de la EDL. En el diseño y formulación de la EDL, la incorporación de la perspectiva de género ha sido muy importante mediante, con un proceso participativo que ha incorporado de forma activa a la mujer con el fin de equilibrar las desigualdades detectadas en materia de género.

En este sentido, se pretende responder a los desequilibrios detectados, intentando generar acciones positivas que pongan en valor el reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad en el entorno rural, que palien las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres del territorio. Asimismo, potenciar la representatividad de las mujeres en puestos y estructuras de decisión, dinamizar el emprendimiento en el colectivo femenino y cultura de igualdad en el territorio. Estudiar y analizar para buscar respuestas a los problemas de las mujeres en el mercado de trabajo, la precariedad falta de oportunidades laboral, causa de la dependencia económica de muchas mujeres dentro de las familias.

Con este fin, la **Comisión de seguimiento y evaluación de la EDL**, cuyo papel corresponde a la Junta Directiva del Grupo, realizará un seguimiento de los objetivos planteados, es decir, garantizar y preservar en todo momento la igualdad entre ambos sexos, favorecer el empoderamiento de las mujeres a nivel territorial, eliminar las dificultades identificadas y las situaciones de discriminación, e incorporar un enfoque de la perspectiva de género permanentemente y de forma global. En definitiva, intentar disminuir desigualdades, intentando conseguir cambios en la mentalidad de las personas que representan a las entidades socias del ADR para llegar a la meta final que es conseguir la igualdad. Trabajando para conseguir igual valor, igual poder, igual equidad, igualdad en el peso de la voz de las mujeres, mismo trato e igualdad de oportunidades y acceso a cualquier nivel.

Otro mecanismo previsto ha sido la presentación de fichas de posibles **proyectos concretos** para el próximo marco por la Federación de Asociaciones de Mujeres de la Alpujarra que se han tenido en cuenta a la hora de establecer las líneas de actuación. Estos proyectos, relacionados con la formación, sensibilización y entrenamiento y potenciación de redes o foros de mujer e igualdad, podrían ayudar a dar más empoderamiento a las mujeres.

Por último, a través de la EDL se influirá en un cambio de mentalidad del **equipo técnico del GDR** como encargado de articular y ejecutar la EDL para alcanzar los objetivos marcados en la misma, ya que es el encargado de estar en contacto con la ciudadanía del territorio y con los diferentes agentes socioeconómicos e instituciones, para dinamizar la estrategia y promover la realización de los proyectos recogidos en ella, velando por que el principio de igualdad de género se respete y se lleve a cabo a través de la misma. En este sentido, el equipo técnico participará en las acciones formativas y de sensibilización en igualdad de género que se pongan en marcha por el Grupo y/o por otras entidades que operen en el territorio, recibirá instrucciones para garantizar el uso del lenguaje no sexista, etc. Por otra parte, decir que el Grupo tiene aprobado un sistema objetivo de contratación de personal en el que se respeta el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación.