

ACCION CONJUNTA
DE COOPERACION

Granada Rural Genero



Memoria justificativa final



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
COORDINACIÓN	3
ACTUACIONES	6
DIAGNOSTICO DE EMPRESAS, ELABORACIÓN DE GUÍAS PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD Y CREACIÓN HERRAMIENTA INFORMÁTICA.	7
Diagnóstico empresarial	7
Elaboración de una guía para la implantación de planes de igualdad en pymes rurales.....	10
Creación de una herramienta informática para la elaboración de diagnósticos empresariales	12
TALLERES DE IMPULSO A LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TERRITORIO	17
TALLERES FORMATIVOS DESTINADOS AL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES	21
NETWORKING: INTERCAMBIOS EMPRESARIALES	28
JORNADAS DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	30
EVALUACIÓN E INDICADORES.....	38

INTRODUCCIÓN

La Acción Conjunta de Granada Rural-Género tiene como objetivo principal incluir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 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.

Se trata de una Acción de Cooperación enmarcada en la Medida 421 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2007-2013, financiada por el Fondo Europeo FEADER y la Junta de Andalucía. Surge fruto de la colaboración de cinco Grupos de Desarrollo Rural, coordinados por el Grupo de Desarrollo Rural de la Vega-Sierra Elvira .



El proyecto se ha dirigido a microempresas y PYMES interesadas en diagnosticar la igualdad de oportunidades en su estructura y a mujeres en edad activa que deseen desarrollar su capacidad emprendedora. En total ha dado cobertura una población de 146.759 mujeres.

El planteamiento de Granada Rural Género, ha incidido en la necesidad de impulsar el emprendimiento de las mujeres en el medio rural a nivel provincial, y a su vez, a escala comarcal, atendiendo al ámbito de actuación de los cinco GDR's cooperantes. Asimismo, la creación de una estrategia provincial que propicie la implantación de Planes de Igualdad en microempresas y pymes rurales, y/o entidades organizativas, utilizando una metodología común entre los GDR participantes, ha generado unas herramientas útiles, prácticas e innovadoras, sensibilizando a su vez sobre la responsabilidad social que estas entidades del medio rural tienen para la implantación de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y socioeconómico

COORDINACIÓN

El Grupo de Desarrollo Rural de la Vega-Sierra Elvira, ha realizado la labor y funciones propias de coordinación de la ***Acción Conjunta de Cooperación GRANADA RURAL GÉNERO***, de conformidad con el Art. 9 de la Orden de 16 de Julio de 2014, dirigiendo y coordinando la ejecución de las I.C de los Grupos participantes: Alpujarra-Sierra Nevada de Granada, Altiplano de Granada, Arco Noreste de la Vega de Granada y Poniente Granadino, incluida la preparación de los acuerdos de cooperación.

El calendario de coordinación, ha venido marcado por dos hechos importantes: la reformulación del proyecto, motivada por la renuncia de dos de los GDR's que inicialmente participaban en la ACC GRANADA RURAL GÉNERO (GDR Comarca de Guadix y GDR Valle de Lecrín, Temple y Costa); y por otro lado, el ajuste de las acciones al tiempo material resultante, atendiendo a los plazos a respetar en los procesos de contratación pública de los Servicios de Asistencia Técnica. Estos dos hitos, han supuesto un "extra" de trabajo y dedicación administrativa y de coordinación, que inicialmente no estaban previstos, ya que la ejecución de las acciones estaban programadas para un total de seis meses, reduciéndose drásticamente a los meses de Julio, Agosto y Septiembre, con una agenda de ocho actuaciones a simultaneizar en cinco comarcas, que además suponían la movilización y dinamización de los sectores económicos (pymes y microempresas comarcales) y de la población de mujeres, en fechas sumamente complicadas.

Esta vicisitud, se ha resuelto favorablemente, realizando la dinamización y movilización previstas en los meses de Julio y Agosto, y aprovechando estas fechas para el Diagnóstico en las microempresas seleccionadas como "celulas de pilotaje para la implantación de Planes de Igualdad", así como la elaboración de la Guía de Implantación de Planes de Igualdad y la herramienta informática que permitirá la implantación de los mismos, en otras microempresas de los territorios. Asimismo, se ha realizado una labor de encaje extraordinario al fijar los talleres, tanto de impulso de la participación, como del taller de emprendimiento en el mes de Septiembre, que además ha permitido ser la antesala de los Intercambios empresariales (networking), con gran éxito de participación y consecución de objetivos, y la realización de las Jornadas de Clausura y Presentación de resultados el día 25 de Septiembre de 2015, como colofón del cierre del Proyecto, donde se ha analizado en profundidad la situación de las mujeres en el mundo rural, así como propuestas innovadoras de emprendimiento en los cinco territorios. El proyecto ha sido el resultado de la aplicación del enfoque LEADER, metodología que los Grupos de Desarrollo Rural, han sabido aplicar a lo largo de estos últimos 20 años, y que han producido una simbiosis y confianza entre los distintos colectivos y actores de los territorios.

En relación al papel coordinador, el GDR de la Vega-Sierra Elvira, ha hilado las intervenciones, aunando su experiencia al resto de los GDR's, y ha desarrollado el proceso de contratación pública que se nos había delegado para la contratación de las acciones, siendo posteriormente, interlocutor entre los distintos servicios que se han contratado (difusión, asistencia técnica, logística, herramienta informáticas, etc..) y los GDR's.

Se ha verificado que todas las actuaciones previstas se han realizado conforme la solicitud inicial, así como que se ha alcanzado el nivel de participación óptimo para la consecución de los indicadores establecidos. Asimismo, se han comprobado las Memorias de Justificación, Memoria económicas y relación de gastos realizados de cada uno de los GDR's.

En relación a la dedicación horaria del personal del GDR de la Vega-Sierra Elvira, hay que resaltar que ha sido del 100% del tiempo establecido para la Medida 421 en el caso de la Gerencia, y una dedicación media del 47,25% del personal tecnico adscrito del GDR. A continuación, se desglosa de forma más detallada en la siguiente tabla:

NOMBRE	APELLIDO 1	APELLIDO 2	HORAS MENSUALES	HORAS MEDIDA 421	DEDICACIÓN HORARIA COORDINACIÓN
PILAR	GAMIZ	CERRILLO	160 (ABRIL)	40 HORAS	40 HORAS
PILAR	GAMIZ	CERRILLO	160 (MAYO)	40 HORAS	40 HORAS
ENCARNACION	PÉREZ	ORTEGA	80 (MAYO)	40 HORAS	0,00 HORAS
PILAR	GAMIZ	CERRILLO	176 (JUNIO)	44 HORAS	44 HORAS
ENCARNACION	PEREZ	ORTEGA	176 (JUNIO)	88 HORAS	44 HORAS
PILAR	GAMIZ	CERRILLO	176 (JULIO)	42 HORAS	42 HORAS
ENCARNACION	PEREZ	ORTEGA	176 (JULIO)	84 HORAS	36 HORAS
PILAR	GAMIZ	CERRILLO	80 (AGOSTO)	20 HORAS	20 HORAS
ENCARNACION	PEREZ	ORTEGA	88 (AGOSTO)	40 HORAS	24 HORAS
PILAR	GAMIZ	CERRILLO	176 (SEPTIEMBRE)	44 HORAS	44 HORAS
ENCARNACION	PEREZ	ORTEGA	176 (SEPTIEMBRE)	88 HORAS	32 HORAS

En relación a los datos de inversión total ejecutada y coste subvencionable, que ha representado la ACC GRANADA RURAL GENERO, se puede observar en la siguiente tabla:

GDR	INVERSIÓN TOTAL EJECUTADA (€)	COSTE SUBVENCIONABLE (€)
Alpujarra-Sierra Nevada de Granada	44.022,79	8.900,72
Altiplano de Granada	23.733,14	13.004,47
Vega-Sierra Elvira	20.168,97	19.868,96
Poniente Granadino	13.652,04	12.467,33
Arco Noreste de la Vega de Granada	14.597,80	14.074,98
TOTAL	116.174,74	68.316,46

En relación a los datos de coste subvencionable inicial, se ha producido un descenso sobre lo inicialmente presupuestado, que era de 82.585,43 €. Este descenso está motivado porque no se ha podido incluir gastos de personal que estaban presupuestados, como IRPF y TC1 y TC2, que se pagaran en Octubre, ya que después de haber consultado la elegibilidad de estos gastos, se establece que al pagarse fuera del periodo de ejecución no son subvencionables.

En relación a los gastos derivados de la asistencia técnica, que se ha quedado por debajo por la mejora económica propuesta por la Asociación de Mujeres Politologas, realizada en el momento propuesta para la contratación, el resto de inversiones (difusión, herramienta informática, etc...) se ha cumplido con lo establecido.

Por tanto, podemos concluir que los objetivos y la finalidad de la ACC GRANADA RURAL GÉNERO, se ha cumplido satisfactoriamente, habiendo realizado todas las intervenciones planificadas, y con un nivel de participación excepcional, como lo muestran los datos de los talleres, empresas y jornadas, cumpliéndose:

- La mejora de la responsabilidad social corporativa a través de la elaboración de planes de igualdad en microempresas.
- El intercambio de experiencias empresariales entre las mujeres participantes, que se han traducido en acuerdos de comercialización de productos entre productoras y sector servicios. El incremento de conocimiento de sectores y territorios que facilitarán a las mujeres poder realizar sus propios proyectos empresariales.
- La innovación a través de la herramienta informática y la guía de implantación de planes de igualdad en en empresa.

ACTUACIONES

En el marco de este proyecto se han realizado cinco actuaciones:

ACCIONES GRANADA RURAL- GÉNERO

Realización de un diagnóstico en 5 empresas piloto

Elaboración de una Guía para la implantación de Planes de Igualdad en PYMEs rurales

Creación de una herramienta informática para la elaboración de diagnósticos empresariales

Talleres para el impulso de la participación

Talleres para el emprendimiento

Networking: Visitas empresariales

Jornadas de clausura y presentación de resultados

DIAGNOSTICO DE EMPRESAS, ELABORACIÓN DE GUÍAS PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD Y CREACIÓN HERRAMIENTA INFORMÁTICA.

Objetivo general:

- Promover la elaboración de diagnósticos y Planes de Igualdad en microempresas y pymes rurales, así como en otras organizaciones de la provincia de Granada que deseen avanzar en la igualdad.

Objetivos específicos:

- Favorecer la participación cuantitativa y cualitativamente de las mujeres en las pymes rurales.
- Impulsar la cooperación intracomarcal a partir de la creación de redes de comunicación y coordinación entre los distintos GDR, Empresas, Asociaciones, Entidades y Agentes dinamizadores, para optimizar recursos y facilitar la transferencia de experiencias.
- Reducir desigualdades y facilitar la plena integración de las mujeres y jóvenes en todas las actuaciones de desarrollo rural.

Para la consecución de estos objetivos, los resultados de estas actuaciones, son los siguientes:

DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL

Se han realizado 5 diagnósticos, uno por zona participante. En cada empresa se han recogido datos cuantitativos de los trabajadores y las trabajadoras. Además, aunque solo estaba previsto el análisis cuantitativo, se vio la necesidad de hacer un análisis cualitativo, por lo que se han realizado entrevistas personales con los o las gerentes y en algunos casos con la persona responsable de Recursos Humanos, además se han pasado cuestionarios a la plantilla.

Las empresas elegidas para elaborar el diagnóstico han sido las siguientes:

Empresa	Sector de actividad	Forma Jurídica	Personal empleado según relación con la empresa		Personal empleado según sexo	
			Por cuenta propia	Por cuenta ajena	Mujeres	Hombres
Queso Montefriño	Producción de quesos	Sociedad Limitada	3	5	4	4
Vigarso	Ayuda a domicilio	Sociedad Limitada unipersonal	1	17	17	3
El Cercado de Berchules	Alojamiento rural	Sociedad Limitada laboral	2	1	2	1
Bioartesa	Producción de panadería y repostería	Sociedad Limitada	2	5	2	5
Santiago Apostol	Producción de leche y ganadería	Sociedad cooperativa	0	35	7	28

Características de las empresas:

Las empresas seleccionadas para participar en el proyecto son muy diferentes entre sí, tanto en sector de actividad como tamaño. Sin embargo, los diagnósticos empresariales han permitido identificar algunas características comunes:

Respecto a la situación de hombres y mujeres y la introducción de la perspectiva de género en estas entidades hay que tener en cuenta que son empresas en las que las mujeres ocupan puestos de responsabilidad, que se muestran favorables a incorporar los valores igualitarios en su organización y que son conscientes de la necesidad de trabajar a este respecto.

Son empresas donde no se han identificado problemas muy presentes en el mercado laboral, como la segregación vertical. Sin embargo si presentan una importante segregación horizontal, ya que las mujeres siguen trabajando en áreas tradicionalmente feminizadas.

Otro aspecto que trabajar es la noción de conciliación que manejan, sigue estando muy presente la asociación entre conciliación y cargas familiares. Se entiende la conciliación como la posibilidad de realizar la actividad laboral sin descuidar las responsabilidades familiares. Esto hace que la conciliación se entienda como una cuestión a resolver por mujeres con hijos e hijas y mayores dependientes. Estamos obviando que el concepto íntegro es conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estamos descuidando el derecho al ocio y tiempo libre de todas las personas, estamos olvidando que la conciliación es un asunto que compete o debería competir a hombres de la misma manera.

Una parte importante de las recomendaciones basadas en estos diagnósticos, apuntan a la formalización de los procesos y criterios de selección, a la elaboración de planes de carrera, el diseño de programas formativos anuales que incluyan capacitaciones específicas en género e igualdad de oportunidades, el establecimiento de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo y la realización de campañas de sensibilización a favor de la corresponsabilidad y prevención de acoso por razón de sexo.

Todas son empresas escaparate de sus municipios, mejoran su imagen y favorecen la eliminación de estereotipos y prejuicios en el entorno rural, demostrando la capacidad de innovación y dinamismo del mundo rural.

Aunque las empresas estudiadas, no tienen política de responsabilidad cooperativa explícita, todas fomentan prácticas sociales sostenibles, introducen mejoras medioambientales, fomentan la producción artesana y tradicional y colaboran con asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro.

Entienden su importancia en el municipio e intentan contribuir a su bienestar y desarrollo, reconociéndose no sólo como agentes económicos sino como sociales.

Esperamos que estos diagnósticos faciliten la puesta en marcha de medidas contribuyan a su mejora y las sigan fortaleciendo.

Metodología del diagnóstico:

El diagnóstico tiene como objetivo proporcionar un conocimiento de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa, con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global que favorezca la igualdad.

Se han empleado técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. Por una parte se han mantenido una entrevista personal con una persona representante de la dirección o la gerencia de cada empresa. Asimismo, se han solicitado algunos documentos, como el convenio colectivo, los estatutos de empresa, el reglamento de funcionamiento interno y los contratos y el resumen nominal de la plantilla. Finalmente, se han pasado un cuestionario entre trabajadores y trabajadoras, para conocer sus percepciones y la realidad laboral y profesional.

Cada diagnóstico se acompaña de una serie de recomendaciones clasificadas en diferentes áreas. Por tanto, la información ofrecida en este diagnóstico es un primer e importante paso de cara a la realización de un Plan de Igualdad en la empresa.

En las memorias de ejecución parciales, se adjunta en el Anexo nº1, el diagnóstico de igualdad de cada empresa participante.

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN PYMES RURALES

Para facilitar la elaboración de diagnósticos empresariales y la puesta en marcha de Planes de Igualdad, las actuaciones del proyecto Rural Género se complementan con la elaboración de una Guía de implementación de Planes de Igualdad en PYMES. Esta Guía se proporciona un excelente material de apoyo a la Herramienta de autodiagnóstico de la igualdad en PYMES.

Para la realización de esta guía se ha empleado una metodología de revisión y selección de documentación. Además, se ha dado un proceso de retroalimentación con la actuación de diagnósticos empresariales, de manera que los resultados de cada diagnóstico han servido de base y apoyo para la realización de recomendaciones en diferentes áreas de mejora.

En primer lugar se realizó una búsqueda de guías, manuales, protocolos, etc sobre realización de diagnósticos y planes de igualdad. Al mismo tiempo se buscaron materiales específicos para PYMES y empresas del medio rural. A partir de la revisión de cada documento, se fue seleccionando la información de interés y se comenzó a dotar de contenido la guía.

La Guía de Implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en PYMES del ámbito rural incluye los siguientes contenidos:

1. INTRODUCCIÓN
2. ¿QUÉ DICE LA LEY?
3. LA EMPRESA COMO AGENTE DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD
 - 3.1. ¿Qué beneficios tiene para mi empresa el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres?
 - 3.2. ¿Cómo puedo, desde mi empresa, contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres?
4. CONCEPTOS BÁSICOS
 - 4.1. Sensibilización en Igualdad de Oportunidades
 - 4.2. Precarización del empleo femenino
 - 4.3. Corresponsabilidad y Conciliación
 - 4.4 Políticas de Igualdad
5. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD Y CÓMO PUEDO ESTABLECER UNO EN MI EMPRESA?
 - 5.1. ¿Qué necesito para establecer un Plan de Igualdad en mi empresa?
6. EL DIAGNÓSTICO
 - 6.1. Fases del diagnóstico
7. PLAN DE IGUALDAD
 - 7.1. Estructura del Plan de Igualdad
 - 7.2. Diseño del Plan de Igualdad
 - 7.3. Algunas propuestas de mejora
8. IMPLANTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
9. PECULIARIDADES DE LAS PYMES DEL ÁMBITO RURAL
10. MAPA DE RECURSOS

En la memoria de ejecución parciales se adjunta en el Anexo nº2 la Guía de elaboración de Planes de Igualdad en pymes rurales.

CREACIÓN DE UNA HERRAMIENTA INFORMÁTICA PARA LA ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICOS EMPRESARIALES

Esta actuación ha consistido en el diseño y ejecución de una herramienta informática de ayuda a la elaboración de diagnósticos de igualdad, desarrollada por la empresa **Ingeniería y desarrollo de sistemas informáticos - idesi.net**, con la colaboración de la **Asociación Mujeres Politólogas**.

La herramienta se ha diseñado en una base web, utilizando los lenguajes de programación php y mysql. La página se encuentra alojada en el servidor propio de idesi.net apuntado por el dominio www.igualdadrural.es

La aplicación desarrollada emite un diagnóstico en base a una evaluación previa que se hace de la empresa previa introducción de una serie de datos. Los indicadores calculados por la aplicación permiten visibilizar si la empresa evaluada es sensible o no a igualdad, emitiendo en caso de que no se cumplan los requisitos una serie de recomendaciones para mejorar en dichos aspectos.

ACTIVIDADES REALIZADAS

1. Revisión de documentación

El primer paso en el diseño de la herramienta ha sido la revisión de datos, indicadores, manuales, guías, estudios y publicaciones acerca de diagnósticos de igualdad y específicamente en PYMES.

2. Selección de variables e indicadores

A partir de la información obtenida, se fueron construyendo las variables a tener en cuenta en el diagnóstico y los indicadores a calcular. Se establecieron ocho áreas a contemplar en el diagnóstico:

1. Caracterización de la empresa
2. Estructura de la plantilla
3. Documentación y lenguaje empresarial
4. Selección, contratación y promoción de personal
5. Formación interna
6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

7. Acoso laboral, por razón de sexo y sexual.
8. Retribución salarial

3. Selección de recomendaciones

Al mismo tiempo, se diseñó una batería de recomendaciones a aplicar en cada área y según el resultado obtenido en el diagnóstico. La herramienta ofrece unas recomendaciones generales, que cualquier PYME puede aplicar, independientemente del resultado obtenido. Asimismo, se incluyen recomendaciones específicas que están condicionadas a las respuestas ofrecidas por cada empresa.

FUNCIONAMIENTO DE LA HERRAMIENTA

Para la realización del diagnóstico, la herramienta solicita dos tipos de datos:

1. Por una parte, una serie de datos a nivel agregado. Se trata de cuestiones acerca de la empresa en global.
2. Por otra parte, datos a nivel individual, es decir, de cada trabajador y trabajadora de la plantilla.

La aplicación ofrece una puntuación para cada una de las áreas de diagnóstico analizadas, que se representa en forma de porcentaje o en otros casos en forma de indicador. También muestra la puntuación óptima a alcanzar y la puntuación media del resto de empresas autodiagnosticadas.

La herramienta se completa con diferentes documentos y servicios de apoyo.

- Una Guía de uso
<http://igualdadrural.es/images/Gu%C3%ADa%20de%20uso%20de%20Herramienta%20de%20autodiagn%C3%B3stico.pdf>
- Enlace a la Guía para implantar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en PYMES del ámbito rural
<http://igualdadrural.es/images/Gu%C3%ADa%20para%20implantar%20Planes%20de%20Igualdad.pdf>
- Enlace a otros documentos de interés
- Un correo electrónico para dudas y sugerencias: info@igualdadrural.es

Pantalla principal de la herramienta



Le damos la bienvenida a la Herramienta de Autodiagnóstico de la Igualdad Empresarial.

Esta aplicación ha sido desarrollada en el marco de la Aliación Conjunta Granada Rural-Género, un proyecto que tiene como objetivo incluir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura empresarial, así como lograr el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres para el acceso en igualdad a los recursos económicos y sociales del territorio de actuación.

A partir de esta herramienta, las empresas del ámbito rural podrán tener una aproximación a su situación en cuanto al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, se ofrecen una serie de recomendaciones a tener en cuenta a partir de los resultados obtenidos.

Animamos a las PYMES a colaborar en este proyecto y realizar su propio diagnóstico de igualdad, ya que, entre otros beneficios, dotará a su empresa de una buena imagen pública y le convertirá en una empresa más innovadora y ágil y, por tanto, más competitiva.



Menú

- Inicio
- Granada Rural-Género
- Guía de uso
- Guía modelo para la implementación de Planes de Igualdad
- Documentos de interés

ACCESO USUARIO/A

Recordarme

INICIAR SESIÓN

¿Olvidó el nombre de usuario/a?
Regístrate

PROMUEVEN

FINANCIAN

© 2015 Igualdad en el emprendimiento rural - para incidencias info@igualdadrural.es

Proyecto realizado por Asociación Mujeres Politólogas y desarrollado por lidera.net

Pantalla de presentación del proyecto

GRANADA RURAL-GÉNERO

La **Acción Conjunta de Cooperación GRANADA RURAL-GÉNERO** Intervención "Planes de Igualdad en Microempresas y Pequeñas y Medianas Empresas Rurales e impulso al emprendimiento", es un Proyecto de Cooperación entre cinco Grupos de Desarrollo Rural de la Provincia de Granada, cuyo objetivo es Dinamizar el emprendimiento entre las mujeres rurales de la provincia, así como impulsar la igualdad de oportunidades a través de la implantación de planes de igualdad en pequeñas empresas de nuestros territorios.

Este proyecto, que está enmarcado en la Medida 421 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2007-2013, está financiado por el Fondo Europeo FEADER y Junta de Andalucía, y abarcará un ámbito de actuación de 8.015 km2, y a una población de 146.759 mujeres, ofreciendo acciones innovadoras, como respuesta nueva, a problemas ya conocidos: la insuficiencia de iniciativas emprendedoras entre las mujeres rurales. Asimismo, los GDR's con esta intervención, propician el desarrollo de Planes de Igualdad en empresas del medio rural, hecho totalmente novedoso, ya que no existe obligatoriedad de implantarlos en empresas de menos de 250 trabajadores.









La herramienta de **Autodiagnóstico de la Igualdad Empresarial** pretende ser un instrumento útil para PYMES/microempresas del ámbito rural que deseen explorar la situación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres desde una perspectiva empresarial.

Menú ACCESO USUARIO/A

Pantalla de toma de datos I

Flujo de toma de datos de la empresa Prueba

[Página principal](#) [Gráficos y resultados](#)

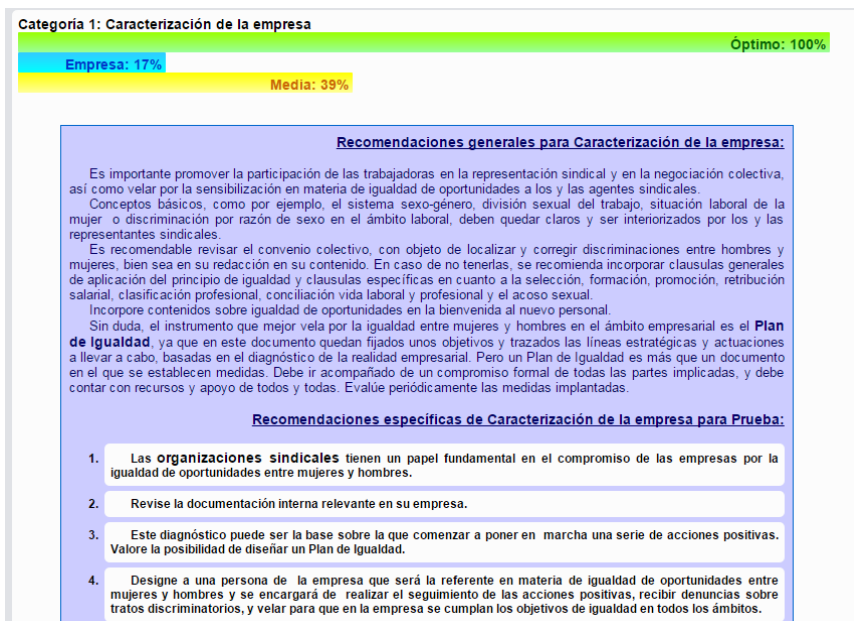
- 1 - Caracterización de la empresa 
(100% completada)
- 2 - Estructura de la plantilla 
(100% completada)
- 3 - Documentación y lenguaje 
(100% completada)
- 4 - Selección y promoción de personal 
(100% completada)
- 5 - Formación interna 
(100% completada)
- 6 - Retribuciones 
(100% completada)
- 7 - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 
(100% completada)
- 8 - Acoso 
(100% completada)

Pantalla de toma de datos II

Toma de datos de la empresa Prueba - Caracterización de la empresa ↕ a categorías

Nº 1 - Año de creación (respondida)
Nº 2 - Actividad principal de la empresa (respondida)
Nº 3 - CNAE principal (respondida)
Nº 4 - CNAE secundario (respondida)
Nº 5 - Mercado objetivo preferente (respondida)
Nº 6 - Provincia de ubicación (respondida)
Nº 7 - Forma jurídica (respondida)
Nº 8 - Tamaño de la plantilla (respondida)
Nº 9 - ¿Su empresa se encuentra dividida en departamentos? (respondida)
Nº 10 - ¿Hay en la empresa representación sindical? (respondida)
Nº 11 - ¿Se acoge la empresa a algún Convenio Colectivo? (respondida)
Nº 12 - ¿Existe en la empresa algún documento escrito o formal en el que se garantice la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? (respondida)
Nº 13 - ¿Dispone la empresa de Plan de Igualdad? (respondida)
Nº 14 - ¿Hay alguna persona encargada o con responsabilidad en los temas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres? (respondida)

Pantalla de resultados



TALLERES DE IMPULSO A LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TERRITORIO

Destinatarias

Asociaciones de Mujeres

Objetivos

- Promover procesos de empoderamiento de las Asociaciones de Mujeres, a través del impulso y consolidación de su participación social.

Objetivos específicos

- Visualizar y poner en valor los logros de las Asociaciones de Mujeres, como instrumento de motivación.
- Fomentar la participación de las mujeres como agentes dinamizadores y de cambio en el desarrollo de su comarca.
- Conocer la realidad de las asociaciones de mujeres de Granada, recoger y analizar sus intereses y necesidades de cara a establecer propuestas viables dentro de la Comarcas cooperantes.



El horario aproximado de la sesión fue el siguiente:

16.30-16.45	Bienvenida y presentación
16.45-17.00	Introducción: La participación de las mujeres
17.00-18.00	El árbol de la participación
18.00-18.15	Descanso
18.15-20.00	Mapa de necesidades
20.00-20.30	Conclusiones y despedida

Metodología

Para el desarrollo de las acciones formativas se ha tenido en cuenta una metodología guiada por los siguientes principios:

- Carácter abierto y participativo.
- Creatividad, pensamiento autónomo y reflexión crítica.
- Claridad y accesibilidad de los contenidos, adaptados al nivel de conocimientos del grupo.
- Investigación Acción – Participación: producción de un conocimiento propositivo y transformador, mediante un proceso de debate, reflexión y construcción colectiva de saberes entre las diferentes personas participantes en cada territorio con el fin de conocer las necesidades y lograr la transformación social.

Duración

4 horas

Desarrollo

El taller se desarrollo en tres partes. Comenzó con la presentación de las integrantes y de la dinamizadora. Para presentarse, cada participante dijo su nombre, el nombre de la asociación a la que pertenecía y el municipio de procedencia. Seguidamente se hizo una breve introducción del taller, cuyo hilo conductor iba a ser el asociacionismo de mujeres como estrategia de empoderamiento.

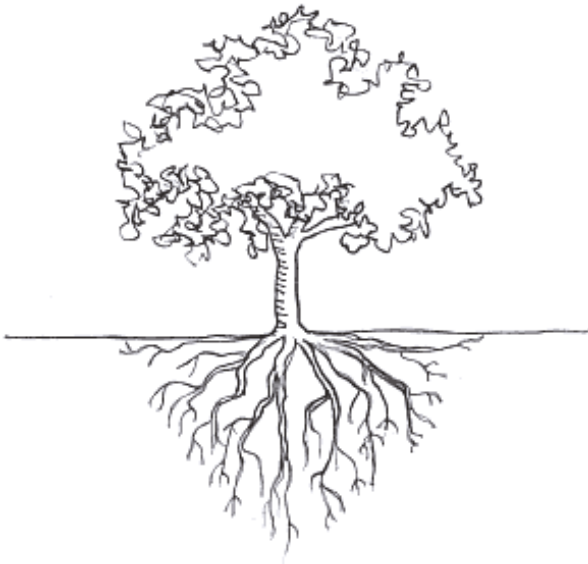
Hablar de asociacionismo supone hablar de participación ciudadana. Por tanto, la primera parte del taller consistió en una aproximación conceptual a la participación de las mujeres a lo largo de la historia moderna, haciendo hincapié en la lucha por la conquista del voto femenino en España.

Una vez realizado el recorrido histórico de la participación de las mujeres, se realizo una actividad con el objetivo de analizar la motivación de las mujeres para la participación en sus Asociaciones y el fortalecimiento de las redes de mujeres existentes.

Para ello se utilizó la dinámica **“El árbol de la participación”**, donde cada mujer analizó individualmente:

- ✘ Qué les ha aportado participar en una Asociación.

- ✘ Qué han conseguido participando a través del movimiento asociativo (asociación y federación): principales logros y avances en sus municipios y comarca.



- ✘ **Raíces:** ¿personalmente que te ha aportado participar?

- ✘ **Frutos:** ¿qué habéis conseguido participando a través del movimiento asociativo?

Con la finalidad de visualizar la dinámica de trabajo y facilitar la comprensión de los contenidos del taller se creó un panel con un árbol dibujado (el árbol de la participación) en los que se fueron colocando las raíces y los frutos.

Cada participante recibió tarjetas para anotar las reflexiones sobre las dos preguntas que se planteaban.

Las conclusiones a las que se llegaron en cada uno de los apartados ha sido analizada en cada una de las memorias de ejecución parcial realizadas por cada GDR.

La tercera y última de las actividades consistió en la elaboración de un **Mapa de Necesidades**. Esta herramienta participativa consiste en la identificación de las insuficiencias de un territorio a partir de la consulta de la población directamente implicada. Para ello, se pidió a las participantes que identificaran las necesidades de su zona, pensando de manera global (no ciñéndose exclusivamente a sus municipios), en torno a tres áreas:

1. Población y sociedad
2. Transportes e infraestructuras
3. Empleo y economía

En la memoria de ejecución parcial realizada por cada GDR se describen las principales necesidades detectadas en cada taller.

Participación:

GDR	Lugar de realización	Día de realización	Nº de participantes
Alpujarra-Sierra Nevada de Granada	Órgiva	1/09	8
Altiplano de Granada	Baza	2/09	20
Vega-Sierra Elvira	Atarfe	7/09	14
Poniente Granadino	Loja	8/09	12
Arco Noreste de la Vega de Granada	Alfacar	16/09	13
TOTAL			67

En la memoria de ejecución parcial realizada por cada GDR se describen las características sociodemográficas de las mujeres participantes, así como los resultados de los cuestionarios de evaluación.

Así mismo, se anexa: material didáctico entregado, inscripciones, parte de asistencia y evaluaciones.

TALLERES FORMATIVOS DESTINADOS AL EMPRENDIMIENTO DE LAS MUJERES



Objetivo general

- Capacitar a las mujeres del territorio, para su empoderamiento empresarial y la mejora de la competitividad de sus empresas.

Objetivos específicos

- Acompañar a mujeres que quieren emprender un negocio y tienen pensamientos y actitudes que las bloquean ante este nuevo paradigma.
- Facilitar herramientas de autoconocimiento para superar esas barreras que les puedan surgir ahora y en el futuro.
- Ayudar a dibujar el camino hasta alcanzar sus objetivos.

Taller 1. EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL Y LIDERAZGO FEMENINO

Programación de la sesión.

16.30-16.45	Bienvenida y presentación del taller
16.45-17.00	Dinámica de presentación de las participantes
17.05-17.20	Explicación teoría sobre empoderamiento
17.20-17.50	Lluvia de ideas sobre empoderamiento individual y colectivo
17.50-18.00	Aproximación al emprendimiento
18:00 -18.15	Lluvia de ideas con tarjetas? Por qué queremos ser personas emprendedoras.
18.15-18.20	¿Qué tipo de persona emprendedora somos?
18.20-18.40	¿Cuales son las características de las personas emprendedoras?
18.40- 19.00	Descanso
19.00 -19.20	Actividad. Me permito ser yo misma.
19.20 -19.45	La idea de empresa: Descubre tus valores
19.45 - 20.30	El plan de Empresa

Con

tenidos:

Objetivo General:

- ✘ Descubrir nuestro objetivo profesional y elaborar nuestro proyecto personal, así como adquirir herramientas para la toma de decisiones.

1. El Empoderamiento femenino como estrategia para el avance de las mujeres.

- ✘ Concepto de empoderamiento.
- ✘ Del empoderamiento individual al colectivo.
- ✘ El movimiento feminista en el empoderamiento de las mujeres.

2. Aprender a emprender.

- ✘ ¿Qué significa emprender?
- ✘ Desarrollo de nuestra idea de negocio.
- ✘ Plasmado nuestra idea: El Plan de Empresa.

3. Liderazgos femeninos.

- ✘ Tipos de liderazgos.
- ✘ Características del liderazgo femenino.
- ✘ Propuestas de Marcela Lagarde, para construir el liderazgo femenino.
- ✘ Caminando hacia liderazgos compartidos.

Metodología

Para el desarrollo de las acciones formativas se ha tenido en cuenta una metodología guiada por los siguientes principios:

- Carácter abierto y participativo.
- Creatividad, pensamiento autónomo y reflexión crítica.
- Claridad y accesibilidad de los contenidos, adaptados al nivel de conocimientos del grupo.
- Investigación Acción – Participación: producción de un conocimiento propositivo y transformador, mediante un proceso de debate, reflexión y construcción colectiva de saberes entre las diferentes personas participantes en cada territorio con el fin de conocer las necesidades y lograr la transformación social.

Duración

4 horas

Desarrollo

La sesión se desarrollo en dos partes. Comenzó con la presentación del taller en lo que se refiere a duración del mismo, objetivos y presentación de la monitora. Seguidamente pasan a presentarse las participantes para ello cada una dice su nombre, si era empresaria, emprendedora o cual era su motivación para participar en el taller y una cualidad positiva de cada una de ellas. Seguidamente se hizo una breve introducción del taller, cuyo hilo conductor iba a ser la puesta en valor del empoderamiento tanto para las personas que quieren emprender como las que ya tienen su empresa, así como la búsqueda de formulas para mejorar la competitividad de las empresas de aquellas participantes que ya fueran empresarias.

La primera parte del taller consistió en una aproximación conceptual y filosófica al empoderamiento individual y colectivo así como a la contribución del movimiento feminista en el avance del empoderamiento de las mujeres.

En el desarrollo de la explicación intervienen las participantes a través de la lluvia de ideas y ejemplos para llegar a un consenso sobre el concepto.

Se reflexiona sobre la necesidad del empoderamiento como paso previo para emprender y empoderarnos en la empresa. Y se introducen los contenidos relacionados con el emprendimiento, que se inicia con la dinámica el camino de la vida y una lluvia de ideas con tarjetas sobre las motivaciones que tenemos para emprender.

Además se utiliza la dinámica titulada "Me permito ser yo misma", con el objetivo de romper con los mandatos de género recibidos en nuestro proceso de socialización y marcando nuevas metas y objetivos que permitan que las participantes no solo se empoderen sino que vayan perfilando su storytelling e idea de empresa. Para ello responden a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué mensajes has recibido en tu proceso de socialización?
2. ¿Qué te vas a permitir a partir de ahora?
3. ¿Por dónde vas a empezar en lo referente a tu nueva identidad?

La última parte del taller despues del descanso se centra en la idea de empresa, donde buscamos las ideas y como se plasma a traves del plan de empresa. Identificación de los recursos que hay en la zona de asesoramiento y orientación al emprendimiento y un breve resumen sobre los pasos para constituir una empresa en función de la forma jurídica elegida.

Participación:

GDR	Lugar de realización	Día de realización	Nº de participantes
Alpujarra-Sierra Nevada de Granada	Órgiva	7/09	3
Vega-Sierra Elvira	Atarfe	09/09	17
Arco Noreste de la Vega de Granada	Alfacar	11/09	12
Poniente Granadino	Loja	15/09	12
Altiplano de Granada	Baza	17/09	18
TOTAL			62

En la memoria de ejecución parcial realizada por cada GDR se describen las características sociodemográficas de las mujeres participantes, así como los resultados de los cuestionarios de evaluación.

Así mismo, se anexa: material didáctico entregado, inscripciones, parte de asistencia y evaluaciones.

Taller 2. STORYTELLING Y PERSONAL BRANDING.

Programación de la sesión

16.30-16.45	Presentación de objetivos y contenidos del taller
16.45-17.00	Introducción al concepto de storytelling
17.05-17.20	Análisis de caso práctico de storytelling: Olivia jabones de cuidado
17.20-17.50	Análisis de caso práctico de storytelling: Mr Wonderful, haz lo que amas

17.50-18.00	Análisis de caso práctico de emprendimiento y creación de marca personal: Esta por mamá
18.00 -18.15	Cómo construir tu propia historia
18.15-18.20	Cómo comunicar tu historia: relación con medios de comunicación
18.20-18.40	Cómo comunicar tu historia: relación con tus clientes
18.40 – 19.00	Descanso
19.00 -19.20	Cómo comunicar tu historia: redes sociales y medios digitales
19.20 -19.45	Cómo generar nuevas historias: fuentes para el storytelling
19.45-20.30	Puesta en práctica de conceptos aprendidos: storytelling de las participantes

Contenidos:

Objetivo General:

- ✘ Construir la marca personal del proyecto empresarial.
- 1. Aprender a comunicar en el ámbito empresarial.**
- ✘ Elementos y tipos de comunicación.
- ✘ Marketing sensorial y emocional.
- 2. Innova en tu empresa. Enterprise 2.0**
- ✘ Fortalece tu red social: relaciones y sinergias.
- ✘ Colaboraciones bilaterales
- 3. Motivación para el cambio.**
- ✘ Descubre tus creencias limitantes.

Metodología

Para el desarrollo de las acciones formativas se ha tenido en cuenta una metodología guiada por los siguientes principios:

- Carácter abierto y participativo.
- Creatividad, pensamiento autónomo y reflexión crítica.
- Claridad y accesibilidad de los contenidos, adaptados al nivel de conocimientos del grupo.
- Investigación Acción – Participación: producción de un conocimiento propositivo y transformador, mediante un proceso de debate, reflexión y construcción colectiva de

saberes entre las diferentes personas participantes en cada territorio con el fin de conocer las necesidades y lograr la transformación social.

Duración

4 horas

Desarrollo

Los contenidos del taller se trabajaron de una manera completamente práctica, a través del análisis de casos exitosos de emprendimiento basados en el storytelling y en el desarrollo de una marca personal.

Elegimos tres pequeñas empresas de distintos sectores:

- Olivia jabones de cuidado: producción artesanal de jabones
- Mr Wonderful: diseño gráfico y publicidad
- Esta por mamá: comercio

A través del análisis de casos, pretendemos valorar la importancia de la elaboración y comunicación de la historia personal en la construcción de la imagen de marca.

Las tres historias de emprendimiento son presentadas a través de videos corporativos con los que las empresas han conseguido notable relevancia en diversos medios: on line, prensa, televisión, redes sociales...

Una vez analizados los ejemplos y concluida la importancia del storytelling dentro de la estrategia de comunicación y marketing de una empresa, pasamos a reflexionar sobre las fuentes de inspiración para la construcción de historias en el día a día de la empresa: la clientela, el personal que trabaja en la empresa, nuestros proveedores etc.

Por último, las participantes del taller realizan un ejemplo práctico de storytelling, compartiendo con el grupo su historia personal y la de su empresa.

El objetivo de esta actividad es poner en práctica los conceptos aprendidos, así como generar redes de contactos entre las empresarias y emprendedoras que asisten al taller, fomentando el desarrollo de sinergias.

Participación:

GDR	Lugar de realización	Día de realización	Nº de participantes
Alpujarra-Sierra Nevada de Granada	Órgiva	8/09	8
Vega-Sierra Elvira	Atarfe	10/09	13
Arco Noreste de la Vega de Granada	Alfacar	14/09	9
Poniente Granadino	Loja	16/09	9
Altiplano de Granada	Baza	18/09	17
TOTAL			56

En la memoria de ejecución parcial realizada por cada GDR se describen las características sociodemográficas de las mujeres participantes, así como los resultados de los cuestionarios de evaluación.

Así mismo, se anexa: material didáctico entregado, inscripciones, parte de asistencia y evaluaciones.

NETWORKING: INTERCAMBIOS EMPRESARIALES

Se han realizado seis visitas de intercambio, creando un flujo de movimiento entre los distintos territorios participantes en el proyecto.

Objetivo general:

Visibilizar el trabajo de mujeres empresarias del ámbito rural para que se conviertan en referentes de emprendimiento y empoderamiento para las mujeres emprendedoras contribuyendo a la creación de una red de cooperación de ámbito provincial.

Objetivos específicos:

- Crear un espacio de intercambio de experiencias y de iniciativas de las mujeres empresarias y emprendedoras.
- Superar los obstáculos que imposibilitan a las mujeres para su plena inclusión en la vida pública, económica y empresarial.

Metodología:

Las personas inscritas en el itinerario formativo han participado en las visitas de experiencias. La selección de las empresas a visitar se ha realizado teniendo en cuenta la metodología Leader de detección de una Buena Práctica, sumando el componente de perspectiva de género, que se identifica, bien porque la empresa es de titularidad y gestión de mujeres; bien, porque está participada en el Órgano de decisión mayoritariamente por mujeres, o que está dirigida y/o gerenciada por mujeres y, por último, que en su plantilla haya mayoritariamente empleo femenino, correspondiéndose con una política de calidad establecida deliberadamente por la empresa.

Visita 1. Intercambio de experiencias en la Comarca de la Alpujarra

La visita tuvo lugar el 21 de septiembre, con el siguiente horario.

	Recogida de participantes
10.30	Visita a Taller de Vidrio y Forja en Pampaneira
12.30	Visita a empresa de producción ecológica Cruz del Viso en Busquistar
14.30	Almuerzo en Pampaneira
16.30	Regreso

GDR	Nº de participantes
Alpujarra-Sierra Nevada	6
Altiplano de Granada	13
Arco Noreste de la Vega de Granada	6
Poniente Granadino	5
La Vega-Sierra Elvira	11
TOTAL	41

Visita 2. Intercambio de experiencias en las Comarcas de Promovega y Poniente Granadino.

La visita tuvo lugar el 23 de septiembre, con el siguiente horario.

	Recogida de participantes
10.30	Visita a Agrolachar, SCA, en Lachar.
12:30	Visita a Cortijo Cuevas, SL Valderrubio
13.30	Visita a Escuela Infantil "La Casita del juego" en Huetor Tajar
14.30	Almuerzo en Huetor Tajar
16.30	Visita a Quesos Montefriños, SL, en Montefrío
18.30	Regreso

GDR	Nº de participantes
Alpujarra-Sierra Nevada de Granada	5
Altiplano de Granada	14
Arco Noreste de la Vega de Granada	11
Poniente Granadino	14
La Vega-Sierra Elvira	20
TOTAL	64

JORNADAS DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La última de las actividades del proyecto ha consistido en la realización de unas Jornadas de clausura y presentación de resultados.

Objetivo: dar a conocer los resultados obtenidos en los diferentes territorios para visibilizarlos y promover su transferencia y difusión.

Se celebraron el día 25 de Septiembre de 2015 en el municipio de Fuente Vaqueros, con el siguiente programa:

9:00H. Entrega de documentación

9:30H. Inauguración

- **D. Francisco José Martín Suárez.** Alcalde-Presidente de Fuente Vaqueros
- **D. Manuel García Cerezo.** Delegado Territorial de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural en Granada
- **Dña. Ana Belén Palomares Bastida.** Coordinadora Provincial del Instituto Andaluz de la Mujer en Granada
- **D. Juan de Dios Jiménez Aguilera.** Presidente GDR de la Vega-Sierra Elvira
- **D. Juan Caballero Leyva.** Presidente GDR Arco Noreste de la Vega de Granada
- **D. Juan González Blasco.** Presidente GDR Alpujarra-Sierra Nevada de Granada
- **D. Mariano García Castillo.** Presidente GDR Altiplano de Granada
- **D. Andrés Ruiz Martín.** Presidente GRD Poniente Granadino

10:00H. Ponencia marco "La igualdad entre mujeres y hombres como factor clave en el Desarrollo Rural"

- **Dña. Oliva López Navamuel.** Coordinadora de Igualdad en GDR Sierra Magina



10:45H. Ponencia “Producción ecológica: mujer y autoempleo en el medio rural”

- **Dña Joaquina Sorias Herrerías.** Red de Dinamizadoras de Consumo Responsable y Alimentación Ecológica

11:15H Pausa/Café

11:45H Mesa de experiencias: “Visibilización de la mujer empresaria en el medio rural”

- **Dña. María Cano Cantero.** Presidenta SCA Santiago Apóstol. Fuente Vaqueros
- **Dña. Mercedes Salvador Rodríguez.** Gerente Envero Restaurante & mucho más. Beas de Granada.
- **Dña. Bibiana Corrales Sanluis.** Gerente Ingeniería Agrícola, Formación y Multiservios. Órgiva
- **Dña. Anabel Rodríguez Silva.** Gerente Tútugi Consulting. Galera.
- **Dña. Cristina Olalla Cuberos Pulido.** Directora CEI Casita de Juego. Huétor Tájar

13:00H Presentación de resultados AC de cooperación Granada Rural Género

- **Dña. Pilar Gamiz Cerrillo.** Gerente GDR de la Vega-Sierra Elvira

13:30H Clausura Jornadas

Participantes:

Las Jornadas estuvieron destinadas a las mujeres participantes en los itinerarios de emprendimiento, empresas y entidades participantes en los diagnósticos para la implantación de Planes de Igualdad, personal técnico de entidades y/u organizaciones que trabajan con el colectivo de mujeres dentro del ámbito territorial y personal técnico vinculado a la coordinación del Proyecto desde su territorio, y del órgano de decisión de los GDR's de la provincia de Granada.

Desarrollo de las Jornadas:

Durante la presentación de las mismas, se destacó el interés y necesidad de trabajar con un enfoque integral de género transversal y real en todas las actuaciones que se diseñen en el medio rural, contando con la participación de todos los agentes sociales y teniendo en cuenta la voz y presencia de las mujeres.

Ponencia marco “La igualdad entre mujeres y hombres como factor clave en el Desarrollo Rural”

La ponencia a cargo de Oliva López Navamuel se centró en la exposición de algunos de los problemas a los que se enfrentan las mujeres en el medio rural, visibilizando la importante brecha de género que existe en todos los ámbitos.

Asimismo, reflexionó acerca de la necesidad de que los GDR orienten los proyectos que desarrollen a las mujeres, pongan en valor todo lo relacionado con las mujeres, ya que el sistema patriarcal en el que nos relacionamos desde hace miles de años no valora igual lo femenino que lo masculino.

Por otra parte, también deben orientar los proyectos a fomentar la participación y presencia de las mujeres en todos los ámbitos (laboral, político, social, empresarial...) y la participación y presencia de los hombres en el ámbito doméstico y de los cuidados; favorecer la ruptura de estereotipos que tanto perjudican a las mujeres y trabajar por potenciar el poder de las mujeres para que éstas puedan incidir en la toma de decisiones.

Además de estas desigualdades en cuanto al valor de lo femenino, en cuanto a la paridad en la participación, en cuanto a los estereotipos y en cuanto al poder, que son desigualdades que afectan a todas las mujeres de todas las clases sociales, nivel educativo, raza, etc., en los territorios en los que trabajamos tenemos que añadir un factor más que es el de “ruralidad”, por lo que la lucha por la igualdad se hace mucho más compleja.

La incorporación de la igualdad en las políticas de desarrollo rural tiene que pasar por generar procesos para facilitar el empoderamiento de las mujeres, procesos que les hagan conscientes de que tienen derecho a tener derechos (como afirma Marcela Lagarde), procesos a través de los cuales adquieran un grado de empoderamiento tal que les facilite el realizar pactos con los hombres, que deben ser nuestros aliados en esta lucha por la igualdad, para que tengan actitudes corresponsables, y nunca entrar en una guerra de sexos.

Estos procesos de empoderamiento tienen que basarse en la SOLIDARIDAD entre las mujeres, en la eliminación de la MISOGINIA y en el desarrollo de la autoestima.

Pero la lucha por la igualdad no sólo compete a las mujeres, también a los hombres y muy especialmente a las instituciones, por eso es fundamental poner en marcha procesos formativos y de sensibilización dirigidos al personal político, al personal técnico, a la comunidad educativa, al tejido asociativo o al empresariado.

Los planes de igualdad tanto municipales como en las empresas se constituyen como una herramienta fundamental para poner en marcha medidas de igualdad que cubran no sólo las necesidades prácticas de las mujeres sino también sus intereses estratégicos.

La coordinación y suma de esfuerzos entre todas las instituciones, entidades y organizaciones que operan en un territorio es fundamental para trabajar por un desarrollo igualitario, sostenible y duradero en el tiempo que es, o debe ser el objetivo último de los GDR.

Ponencia "Producción ecológica: mujer y autoempleo en el medio rural"

La segunda ponencia de las jornadas corrió a cargo de Joaquina Sorias Herrerías, presidenta de la Red de Dinamizadoras de Consumo Responsable y Alimentación Ecológica. La exposición de Joaquina comenzó haciendo un breve recorrido por la historia de la agricultura ecológica, que surge a principios del siglo pasado como respuesta a los problemas derivados de la agricultura convencional. Sin embargo, es en fechas recientes cuando cobra especial relevancia, sobre todo en el mundo desarrollado. En los últimos años la demanda en los mercados occidentales de este tipo de productos ha ido en aumento de forma más que considerable. La preocupación del consumidor por la calidad sanitaria de lo que compra y por la conservación del medio ambiente ha determinado que gran cantidad de explotaciones agropecuarias se hayan reconvertido a este tipo de agricultura.

La agricultura ecológica va más allá del mero impacto físico; esta nueva práctica está cambiando el medio rural y hay que hablar de los cambios introducidos desde el punto de vista social y económico. Esta actividad ha sido impulsada y promovida por la propia Unión Europea como una de las mejores herramientas para desarrollar una política ambiental efectiva, promover el desarrollo de las áreas rurales y diferenciar la producción agrícola con cotas de calidad cada vez superiores. Así, la AE ofrece muchas posibilidades para el autoempleo en el medio rural, es un sector en auge, con una demanda creciente. Andalucía es la región líder en España en este tipo de producción, seguida por Castilla La Mancha, Cataluña y Extremadura. No obstante, el consumo interno no alcanza el 1%, vendiéndose la mayor parte de la producción a otros países.

A continuación, Joaquina expuso algunos datos sobre la agricultura ecológica desde el punto de vista del género. En la Unión Europea hay pocos estudios realizados, pero todos apuntan a que el porcentaje de mujeres ligadas a la producción y transformación de alimentos ecológicos es superior al dedicado a las mismas tareas en la producción convencional. Según Schmitt, si las

agricultoras son profesionales, éstas optan en mayor grado que los hombres por la agricultura ecológica. Para el caso español, López García (2000) compara la participación de las mujeres agricultoras en la agricultura convencional y ecológica, llegando a la conclusión de que en la mayoría de las Comunidades Autónomas el porcentaje de mujeres titulares de explotaciones ecológicas es mayor que en el caso de las convencionales.

En el ámbito académico español según Sabaté et al. (2001) el porcentaje de mujeres titulares de fincas convencionales en 1997 era de 24,6%, frente a las dedicadas a la producción ecológica que alcanzaba el 27,8%. Por Comunidades Autónomas esta feminización de la Producción Ecológica se da en 11 de las 17 Comunidades Autónomas, llegando a ser máxima en Asturias, donde el 55,5% de los titulares ecológicos son mujeres, frente al 33% de mujeres titulares convencionales. Por sectores, las mujeres alcanzan mayor presencia en aquellos que previamente presentaban una cierta feminización como la ganadería y la horticultura intensiva. Se trata de explotaciones generalmente pequeñas, intensivas, poco capitalizadas y con elevado uso de mano de obra.

En la última parte de la ponencia, se trató el tema de las mujeres como promotoras del desarrollo rural agroecológico. Aunque escasean los estudios que se han adentrado en la contribución de las mujeres al desarrollo rural agroecológico y como les afecta este, los pocos datos académicos disponibles apuntan a que esta relación es estrecha. Sabate muestra que la producción ecológica es una opción que está facilitando a las mujeres la viabilidad económica de sus explotaciones. Pero éste no es el único aspecto positivo. La agricultura ecológica está logrando importantes sinergias al combinarse con otras estrategias o actividades económicas tales como el desarrollo de cadenas cortas de comercialización, la elaboración de productos de alta calidad, el agroturismo y las derivadas del manejo de la naturaleza y el paisaje, como la educación ambiental. Según Majoral y Sánchez (2002) el trabajo femenino no agrícola en la España rural ha crecido considerablemente en los últimos años en torno a este sector. Dado que una parte del agroturismo está vinculado a explotaciones ecológicas, es presumible que sean mayoritariamente las mujeres las que desarrollen esta actividad en las mismas.

La agroindustria vinculada a la producción ecológica también ha crecido rápidamente en los últimos años. En el sector ganadero, la mayoría de las explotaciones ganaderas ecológicas con altos niveles de rentabilidad, aquellas que han sido capaces de captar valor añadido a través de la transformación y comercialización del producto elaborado, tienen al frente del proyecto a mujeres con elevado nivel de formación (Guzmán et al., 2009).

La comercialización a través de cadenas cortas es otra actividad que puede estar generando empleo femenino en el medio rural. En Andalucía esta actividad ha crecido mucho en los últimos años vinculada al crecimiento del consumo social (comedores de escuelas, hospitales, etc.) y del pequeño comercio con línea ecológica. Aunque es presumible que parte del empleo de elaboración e, incluso, de distribución ha recaído en mujeres, tampoco está evaluado este impacto.

En definitiva, en los últimos años ha surgido un cierto consenso entre los agentes vinculados a la Agricultura Ecológica de que éste es un sector feminizado, si lo comparamos con el sector agrario, en general, pero hay pocos datos concretos que lo confirmen.

Hay indicios de que el esfuerzo de las mujeres está siendo crucial para el desarrollo de la producción, elaboración, comercialización, y consumo de alimentos ecológicos, pero la invisibilidad de la contribución femenina en este proceso de transición agroecológica implica que sus necesidades e intereses específicos no están contemplados en las políticas de apoyo a la AE y Ganadería E.

Mesa de experiencias empresariales: “Visibilización de la mujer empresaria en el medio rural”

Esta mesa redonda contó con la participación de una mujer empresaria de cada uno de los GDR que integran la acción conjunta de cooperación, y en ella se plasmaron las experiencias en diferentes sectores productivos. Experiencias todas ellas de mujeres luchadoras y referentes en sus territorios para otras mujeres emprendedoras, claros exponentes de la importancia de las mujeres en el medio rural como agentes dinamizadoras y de cambio social.

- **Dña. María Cano Cantero.** Presidenta SCA Santiago Apóstol, “Los Pastoreros”, Fuente Vaqueros. La única Presidenta de una cooperativa agraria en Andalucía. Toda su vida ha estado vinculada a la misma. Su intervención finalizó con la proyección de un vídeo explicativo sobre los orígenes de la cooperativa. Esta empresa además ha participado en el proyecto, con el pilotaje del informe diagnóstico de igualdad.
- **Dña. Mercedes Salvador Rodríguez.** Gerente Envero Restaurante & mucho más. Beas de Granada. Empresaria que contó la corta trayectoria de su 2º sueño empresarial, donde el apego al territorio, la innovación en el sector de la restauración en el medio rural y la apuesta firme del consumo de productos y servicios de km 0, son su carta de presentación.

- **Dña. Bibiana Corrales Sanluis.** Gerente Ingeniería Agrícola, Formación y Multiservios. Órgiva. Ella es también un ejemplo de mujer empresaria reinventada, donde su proyecto empresarial está en continua evolución. Su empresa es distribuidora de fertilizantes, abonos, bioestimulantes, etc, ecológicos, además de ofertar formación especializada en Agricultura ecológica, medioambiente, aplicador de plaguicidas, manipulador de alimentos, etc. Entrar en contacto con la Asociación de Mujeres de su municipio, hizo que descubriera a muchas mujeres de la comarca que le aportado muchísimo tanto a nivel personal como profesional.
- **Dña. Anabel Rodríguez Silva.** Gerente Tútugi Consulting. Galera. Empresa dedicada al marketing turístico y cultural en diversos entornos, trae al medio rural la innovación, frescura y creatividad de su larga trayectoria profesional en grandes empresas de comunicación y marketing españolas.
- **Dña. Cristina Olalla Cuberos Pulido.** Directora CEI Casita de Juego. Huétor Tájar. Este centro surge como recurso para favorecer la conciliación familiar y laboral, pero además es un centro pionero en la utilización de las nuevas tecnologías en infantil, innovación y gran oferta en la prestación de sus servicios, colaboración con otras entidades municipales.

El turno de debate a la mesa redonda finalizó, con la intervención de Fabiola G. Montijano. Concejala de Cultura, Educación y Empleo del Ayuntamiento de Atarfe, quien a modo de reflexión poética, hizo una síntesis de las conclusiones principales de la mesa redonda.

“Emprendiendo en femenino”

*Sueños no dormidos
 ilusión sin ser ilusas
 trabajo y esfuerzos compartidos.
 Cooperantes sin ser competencia más sí capaces y competitivas.
 Innovadoras sin olvidar raíces
 creativas en soledad,
 diseñan su proyecto con ayuda
 trazando el común camino
 cuyas etapas para otras
 son destino.
 Mujeres que emprendiendo y compartiendo
 dan de este modo sentido a sus vidas”*

Presentación de resultados Acción Conjunta de Cooperación y Clausura de las Jornadas.

Las Jornadas finalizaron con la intervención de Pilar Gamiz Cerrillo. Gerente del GDR Promovega, coordinador de la acción conjunta de cooperación, quien resumió los principales resultados del proyecto, los cuáles están recogidos en la presente memoria.

Valoración de las Jornadas

Asistentes

GDR	Nº de participantes
Alpujarra-Sierra Nevada de Granada	5
Altiplano de Granada	15
Arco Noreste de la Vega de Granada	11
Poniente Granadino	10
La Vega-Sierra Elvira	22
Otras comarcas	9
Total	72

Edad media: 47,1

Valoración

Las calificaciones obtenidas han sido valoradas en una escala del 0 al 5, siendo la mínima puntuación 0 y la máxima 5.

CONTENIDOS	
Las jornadas han contemplado una combinación adecuada de contenidos teóricos y prácticos	4,6
Los contenidos han respondido a mis expectativas	4,5
Han expuesto con claridad los contenidos	4,8
Conocen en profundidad el tema a tratar	4,7
Han resuelto eficazmente las dudas de los/las participantes	4,8
Los medios han funcionado correctamente	4,7
Las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo de las jornadas	4,8
La organización ha sido adecuada	4,8
El horario ha sido apropiado	4,7

EVALUACIÓN E INDICADORES

La evaluación del proyecto ha sido una etapa transversal a todo el proceso, con el fin de analizar el cumplimiento de los objetivos, así como recoger las aportaciones y apreciaciones de los y las participantes durante la ejecución del proyecto.

Por otra parte, los resultados de este proyecto se han evaluado en términos de ejecución y resultados, tal como se establece en las siguientes tablas, pero además se ha evaluado la eficacia, pues tanto los objetivos de cada una de la actuaciones implementadas se han conseguido así como el grado de satisfacción, el proyecto ha sido bien valorado por las participantes (ver cada análisis de cuestionarios de evaluación de cada actuación).

DIAGNOSTICO DE PYMES Y/O MICROEMPRESAS, ELABORACIÓN DE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD Y CREACION HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO

CRITERIO	INDICADOR	NÚMERO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> Nº de empresas participantes en la actividad subvencionada 	5	Fichas empresas
	<ul style="list-style-type: none"> Nº de e-mail enviados a las empresas para la participación en la Actuación. 	250	Correo electrónico
	<ul style="list-style-type: none"> Nº de entrevistas realizadas 	5	Guión y grabación de entrevista
	<ul style="list-style-type: none"> Nº de fuentes secundarias consultadas en empresas 	25	Documentación interna de cada empresa (convenios colectivos, contratos, resúmenes salariales, estatutos, reglamento de organización interna, etc)
	<ul style="list-style-type: none"> Nº de fuentes secundarias consultadas Herramienta y Guía	50	

DIAGNOSTICO DE PYMES Y/O MICROEMPRESA, ELABORACIÓN DE GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD Y CREACIÓN HERRAMIENTA AUTODIAGNÓSTICO

CRITERIO	INDICADOR	NÚMERO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Resultado	<ul style="list-style-type: none"> Nº de diagnósticos de Pymes elaborados 	5	Diagnósticos
	<ul style="list-style-type: none"> Nº de guías para la implantación de la Igualdad de oportunidades 	1	Guía PIO pymes
	<ul style="list-style-type: none"> Nº descargas de Guías de autodiagnóstico de la plataforma 	20	Página web herramienta

TALLERES DE IMPULSO DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TERRITORIO.

CRITERIO	INDICADOR	NÚMERO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres participantes en actividades de formación 	62	Parte de asistencia
	<ul style="list-style-type: none"> • N° talleres realizados 	5	Guía didáctica
	<ul style="list-style-type: none"> • N° de horas lectivas 	20	Guía didáctica
	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres < 35 años 	6	Fichas de inscripción
	<ul style="list-style-type: none"> • N° de mujeres > 35 años 	56	Fichas de inscripción
Resultado	<ul style="list-style-type: none"> • N° de participantes satisfechas con las actividades de formación. 	62	Cuestionario de evaluación
	<ul style="list-style-type: none"> • N° de propuestas para la mejora de la participación local y el Desarrollo 	15	Mapa de necesidades de territoriales
	<ul style="list-style-type: none"> • N° de necesidades por área detectadas población y sociedad 	20	Mapa de necesidades de territoriales
	<ul style="list-style-type: none"> • N° de necesidades detectadas por área de infraestructuras y transportes 	30	Mapa de necesidades de territoriales
	<ul style="list-style-type: none"> • N° de necesidades detectadas en área de economía 	25	Mapa de necesidades de territoriales

TALLERES FORMATIVOS DESTINADOS AL EMPRENDIMIENTO

CRITERIO	INDICADOR	NÚMERO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Ejecución	• N° de mujeres participantes en actividades de formación	68	Parte de asistencia
	• N° de Acciones formativas realizadas	10	Guía didáctica
	• N° de horas lectivas	40	
	• N° de mujeres < 35 años	28	Fichas de inscripción y partes de asistencia
	• N° de mujeres > 35 años	40	
Resultado	• N° de participantes que finalizan satisfactoriamente la formación	68	Cuestionarios de evaluación
	• N° de propuestas emprendedoras para los territorios	10	Relatoria de la clase

ACCIONES DE NETWORKING

CRITERIO	INDICADOR	NÚMERO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Ejecución	• N° de mujeres beneficiarias de las acciones de Networking	102	Parte de asistencia
	• N° de visitas realizadas	6	Programa
	• N° empresas participantes	6	Fichas empresas participantes
	• N° de mujeres < 35 años	9	
	• N° de mujeres > 35 años	93	
Resultado	• N° de intercambio de experiencias y extracción de conclusiones útiles de las participantes.	26	Documento de trabajo e intercambio
	• N° de entidades que desarrollan proyectos de cooperación	6	Fichas de seguimiento a las participantes
	• N° de noticias para impulsar la promoción de productos, servicios y recursos del territorio a nivel de Granada Rural Género	6	Noticias en boletines y prensa

DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

CRITERIO	INDICADOR	NÚMERO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Ejecución	• N° de mujeres participantes en las Jornadas	72	Parte de asistencia
	• N° de agentes económicos participantes en la actividad subvencionada	150	Documentación interna
	• N° de Asociaciones de Mujeres y/o federaciones participantes	20	Parte de asistencia
	• N° acciones de difusión realizadas	300	E-mail y otros medios utilizados difusión
	• N° de materiales publicados/editados	3.000	Cartelería, dípticos,...
	• N° de mujeres < 35 años	9	
	• N° de mujeres > 35 años	63	
Resultado	• N° de agentes sociales que han participado en los territorios	50	Noticias en boletines y prensa, e-mail, llamadas de teléfono
	participantes en la	5	

difusión y sensibilización <ul style="list-style-type: none"> Nº de entidades que desarrollan proyectos de cooperación 	5	Documentación interna
---	---	-----------------------

DINAMIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACC

CRITERIO	INDICADOR	NÚMERO	FUENTE DE VERIFICACIÓN
Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> Nº empleos mantenidos: 1 Mujer > 25 años 	6	Documentación acreditativa de las Tareas mensuales realizadas (50% dedicación de una Técnica, Meses de Mayo a Septiembre de 2015) Documento de conocimiento expreso de las tareas asignadas en la I.C
Resultado	<ul style="list-style-type: none"> Grado de consecución de los Resultados previstos en la Actuaciones de la I.C 	Análisis y procesamiento cuestionarios de evaluación actuaciones	Material elaborado Cuestionarios de evaluación Noticias en boletines y prensa y otros medios de comunicación generados