

Guía Metodológica para la evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en los Proyectos de Desarrollo Rural

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA GUÍA?	6
1.2. OBJETIVOS DE LA GUÍA	6
1.3. ESTRUCTURA DE LA GUÍA	7
1.4. CONSIDERACIONES PREVIAS	7
• Criterios de selección	7
• Subcriterios de elegibilidad según línea de ayuda	8
 2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS	 12
2.1. ¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?	12
2.2. ELEMENTOS DE LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS	13
• El diagnóstico	13
• Objetivos: general y específicos	15
• Medidas	16
• Seguimiento y Evaluación	16
 3. ESTRATEGIAS PRÁCTICAS PARA LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS QUE CONTRIBUYAN A LA IGUALDAD DE GÉNERO	 17
3.1. ATIENDE AL DESARROLLO Y AL IMPACTO DE TU PROYECTO	17
▪ Equipamiento	17
- Proyectos de equipamiento industrial	17
- Proyectos de dotación de material	17
▪ Infraestructuras / Obras	18

▪ Conservación del Patrimonio	19
▪ Formación	20
▪ Conocimiento / Estudios / Investigación / Diagnósticos / Procesos de participación.	21
▪ Sensibilización / Difusión / Publicidad / Eventos / Edición / Publicaciones /	22

3.2.EVALÚA TU ENTIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO: IDENTIFICA POSIBILIDADES DE MEJORA DENTRO DE TU ORGANIZACIÓN

▪ Composición	23
▪ Promoción	24
▪ Condiciones laborales	25
▪ Prevención de riesgos laborales	25
▪ infraestructura: accesibilidad y confortabilidad del centro y puesto de trabajo	26
▪ herramientas específicas para el fomento de la igualdad de género en la entidad	27

3.3. ESTUDIA EL IMPACTO DE TU ENTIDAD EN EL ENTORNO

▪ Plan de compras con perspectiva de género	30
▪ Acción social con perspectiva de género	30
▪ Redes empresariales	31
▪ Comunicación	31

4. CLASIFICA CÓMO CONTRIBUYEN TUS MEDIDAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO

4.1. CATEGORÍAS CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO:

▪ Equivalencia	32
▪ Equipotencia	32
▪ Equifonía	32

▪ Equidad	32
▪ Igualdad de oportunidades	33
▪ Igualdad de trato	33
▪ Igualdad de acceso	33

4.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

ANEXO: ALGUNOS DATOS SOBRE EL TERRITORIO VEGA – SIERRA ELVIRA

1. INTRODUCCIÓN

La consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una cuestión de justicia social, en la que toda la sociedad debe implicarse.

En este sentido, las administraciones públicas y gobiernos, con el fin de conseguir sus objetivos en materia de igualdad de género, como son garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y luchar contra toda la discriminación basada en el sexo, han establecido acciones y requisitos que promueven la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas y proyectos que apoya.

El Grupo de Desarrollo Rural de la Vega-Sierra Elvira (GDR PROMOVEGA-SIERRA ELVIRA) como representante de las instituciones, entidades y agentes sociales (públicos y privados) de la comarca, se convierte en punto de conexión y canal de mediación entre el territorio y las políticas europeas. De este modo, actúa como promotor de la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos asesorando y acompañando a las empresas y entidades en el proceso.

Las convocatorias de ayudas para la financiación de proyectos, dentro de la Estrategia de Desarrollo Local Participativo “Creando Escenarios para Crecer” 2014-2020, establecen la obligatoriedad de que los proyectos contribuyan a la igualdad de género.

La finalidad de esta guía es acompañar a las entidades que han participado en la convocatoria de proyectos de 2017 en el seguimiento y evaluación de sus proyectos, para facilitar la ejecución de medidas que efectivamente impacten en la igualdad de género.

Para ello se ofrecen orientaciones que van más allá de los resultados del proyecto y proponen cambios en la cultura organizacional de la entidad promotora. La guía puede ser un instrumento útil para la ejecución de los proyectos financiados, pero también para incorporar medidas que ayuden a las entidades promotoras de proyectos a realizar cambios internos que las acerquen a formas más igualitarias de gestión interna y actuación externa, identificando posibles desigualdades que se estén dando en la entidad y proponer medidas adaptadas a la realidad.

La inclusión de la perspectiva de género y de medidas para la igualdad repercute positivamente en cualquier organización. En concreto:

- Permite atraer y retener talento; personas altamente cualificadas, adaptables y flexibles al equipo de trabajo.
- Mejora el clima organizacional.
- Mejora la salud laboral y, por tanto, se reduce el absentismo.

- Aumenta la satisfacción personal de trabajadores/as con su trabajo así como la calidad de vida en general, lo que conlleva un mayor compromiso con la empresa.
- Mejora la imagen y el posicionamiento de la entidad.
- Aunque todas las entidades que participan en las convocatorias de proyectos no están obligadas a hacer planes de igualdad, al hacerlo cumplen con Tratados de ámbito europeo e internacional.
- Otorga coherencia a las acciones de “Responsabilidad Social”.
- Se cumplen con las disposiciones establecidas en los Convenios sectoriales.

1.1. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA GUÍA?

En la convocatoria de proyectos de 2017, se han aprobado ayudas para 21 proyectos, de los cuales ya se han ejecutado y evaluado 5. Esta guía está destinada a facilitar el proceso de seguimiento y evaluación de los 17 proyectos pendientes de ejecutar y evaluar.

Las entidades que han solicitado apoyo en esta convocatoria, han podido participar en diferentes líneas según su personalidad jurídica. Por eso es necesario atender también a las características propias de cada entidad. Esto hará que las preguntas para el diagnóstico y evaluación, así como las posibilidades de mejora se ajusten más a la realidad de cada una.

ENTIDADES PROMOTORAS DE PROYECTOS EN EJECUCIÓN. CONVOCATORIA 2017				
LÍNEA	TIPO DE ENTIDAD PROMOTORA			
	EMPRESA	ENTIDAD PRIVADA SIN ÁNIMO DE LUCRO	ORGANISMO PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN	AYUNTAMIENTO
1		x		
3		x		
4		x		
5			x	
11				x
12				x
14				x
15		x		
16		x		

El **objetivo general** de esta guía es ofrecer una metodología sencilla, práctica y concreta que facilite la formulación y evaluación de los proyectos apoyados por el GDR desde la perspectiva de género.

1.2. OBJETIVOS DE LA GUÍA

Objetivos específicos:

- Facilitar el trabajo de diagnóstico inicial y final del proyecto con enfoque de género.
- Ofrecer información práctica sobre la formulación de proyectos con perspectiva de género en las líneas abiertas por el GDR.
- Proponer medidas concretas que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres en las entidades promotoras según el tipo de proyecto.
- Aclarar los elementos y conceptos básicos para elaborar el Informe de Contribución a la Igualdad de Género que deberá acompañar la justificación de los proyectos.

1.3. ESTRUCTURA DE LA GUÍA

La guía pretende ser un instrumento muy práctico para organizaciones que no tienen por qué estar familiarizadas con la formulación de proyectos desde la perspectiva de género.

Por eso, en el apartado de consideraciones previas se incluyen los criterios de selección que contribuyen a la igualdad de género según las líneas de subvención establecidas en la convocatoria 2017.

En el segundo apartado se define qué es la perspectiva de género y algunos conceptos básicos relacionados con la formulación de proyectos, que suelen contener todas las memorias (tanto para solicitud como para la evaluación).

El tercer apartado establece los pasos para incluir medidas con perspectiva de género en los proyectos y cumplir los criterios de elegibilidad:

- 1. Atiende al desarrollo y al impacto de tu proyecto**
- 2. Evalúa la organización desde la perspectiva de género**
- 3. Evalúa las posibilidades de acción por la igualdad en el entorno**

Dentro de cada paso se incluyen:

- **Ámbitos de mejora:** Se han establecido algunos elementos relacionados con la organización, su composición y elementos de gestión donde pueden establecerse medidas que contribuyan a la igualdad de género.
- **Preguntas de diagnóstico y evaluación:** Se incluyen preguntas de autoevaluación que deberían ser útiles para recabar información antes de la formulación del proyecto y una vez ejecutado.
- **Posibilidades de acción:** Se muestran baterías de medidas que pueden servir de ejemplo o inspirar acciones que favorezcan la igualdad en la planificación y en la ejecución del proyecto. No son exhaustivas, sino que las medidas finales que impulsen (además de las establecidas en los criterios) y la forma en la que se lleven a cabo dependerá de la imaginación, posibilidades y características de la entidad que las promueva.

Por último se incluyen conceptos y categorías necesarios para valorar los resultados y la contribución del proyecto a la igualdad de género

1. 4. CONSIDERACIONES PREVIAS

• Criterios de selección

El Grupo de Desarrollo Rural de la Vega-Sierra Elvira, establece en su Estrategia de Desarrollo Local Participativo “Creando Escenarios para Crecer”, el cumplimiento del Objetivo Específico y Transversal “Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

En este sentido, todos los Proyectos Programados y No programados (singulares y/o productivos), establecen dos criterios de valoración en relación a la contribución a la igualdad de género de los proyectos:

- Contribución del proyecto a promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y/o a la incorporación de jóvenes (menores de 35 años), superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o social (subcriterios acumulables).
- Contribución del proyecto a promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y (o a la incorporación de jóvenes (menores de 35 años), superando cualquier discriminación laboral, cultural económica o social.

Este último criterio se concreta a su vez en otros subcriterios, cinco de los cuales aluden a la igualdad de género:

- Introducción de medidas destinadas a la sensibilización y visibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formación para la igualdad en el empleo.
- Introducción de medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Introducción de medidas destinadas a promover el ocio y tiempo libre con enfoque de género.
- Introducción de medidas que fomenten la participación social de las mujeres.

Estos criterios y subcriterios de selección de operaciones se consideran para la baremación de proyectos presentados dentro de estas líneas de ayuda.

- **Subcriterios de elegibilidad según línea de ayuda**

Además de los criterios y subcriterios comunes, cada línea de proyectos establece unas condiciones de elegibilidad y unas fuentes de verificación concretas.

LÍNEA 1.- Apoyo a acciones de promoción, formación y adquisición de capacidades en el sector agroganadero, alimentario y forestal, incorporando la perspectiva de género y juventud, la gestión compartida, así como la innovación y la sostenibilidad ambiental.

LÍNEA 1		
NÚMERO DE PROYECTOS	CONDICIONES DE ELEGIBILIDAD	ACCIONES A EVALUAR
2	Al menos el 25% de los contenidos versarán sobre la perspectiva de género Al menos un 20% de las plazas se reservarán para mujeres	* Se supervisará que las campañas de difusión y divulgación del programa y proyectos subvencionados se elaboraren atendiendo a los ejes de comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes no sexistas, segmentación de públicos atendiendo al sexo, representación no estereotipada de mujeres, etc.) * Contenidos con incorporación de la perspectiva de género, la sensibilización sobre la gestión compartida e igualitaria (cotitularidad) y la toma de decisiones y empoderamiento en la gestión de explotaciones agrarias, forestales y estructuras productivas (alimentario). * Acciones para la mayor participación de las mujeres en las acciones de formación y divulgación.

LÍNEA 3.- Desarrollo de herramientas y aplicaciones tecnológicas innovadoras que mejoren la gestión sostenible, y viabilidad económica, la calidad y valorización de las explotaciones agroganaderas, alimentarias y forestales.

LÍNEA 3		
NÚMERO DE PROYECTOS	CONDICIONES DE ELEGIBILIDAD	ACCIONES A EVALUAR
1	Deberá facilitar los datos desagregados por género Deberá darse difusión de las herramientas entre las mujeres de la comarca, a través de foros de dinamización y facilitación a su accesibilidad por parte de estos grupos de población Deberán utilizar una comunicación inclusiva	* Se supervisará que las campañas de difusión y divulgación del programa y proyectos subvencionados se elaboraren atendiendo a los ejes de comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes no sexistas, segmentación de públicos atendiendo al sexo, representación no estereotipada de mujeres, etc.) * Se comprobará la información recogida (gestión, agrícola, trabajo, activos, etc.) desde una perspectiva de género.

LÍNEA 4. Apoyo a la creación, mejora y modernización de infraestructuras y/o equipamientos, a pequeña escala, que redunden en una mejora valorización y comercialización de los productos.

LÍNEA 4		
NÚMERO DE PROYECTOS	CONDICIONES DE ELEGIBILIDAD	ACCIONES A EVALUAR
1	Deberán utilizar una comunicación inclusiva, lenguaje e imágenes no sexistas, segmentación de públicos atendiendo al sexo, representación no estereotipada de mujeres.	* Se supervisará que las campañas de difusión y divulgación del programa y proyectos subvencionados se elaboraren atendiendo a los ejes de comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes no sexistas, segmentación de públicos atendiendo al sexo, representación no estereotipada de mujeres, etc.) * Se comprobará la información recogida (gestión, agrícola, trabajo, activos, etc.) desde una perspectiva de género.

LÍNEA 5. Apoyo a la acciones de investigación y desarrollo de nuevos cultivos, productos y procesos en el sector agroganadero, alimentario y forestal de la Comarca Vega-Sierra Elvira, que redunden en la viabilidad especialmente en los subsectores considerados sensibles en la EDL (agrario, ganadero y forestal).

LÍNEA 5		
NÚMERO DE PROYECTOS	CONDICIONES DE ELEGIBILIDAD	ACCIONES A EVALUAR
1	Se exigirán acciones positivas de acercamiento de las mujeres empresarias y emprendedoras del sector, en las fases de construcción de los proyectos de investigación y/o divulgación de resultados, a través de la participación activa de los foros definidos en los Proyectos del GDR específicos sobre género.	* Se supervisará que las campañas de difusión y divulgación del programa y proyectos subvencionados se elaboraren atendiendo a los ejes de comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes no sexistas, segmentación de públicos atendiendo al sexo, representación no estereotipada de mujeres, etc.)

LÍNEA 11. Apoyo a las intervenciones para la conservación y mejora del patrimonio rural que contribuyan a la imagen identitaria y a su especialización como patrimonio singular.

LÍNEA 11		
NÚMERO DE PROYECTOS	CONDICIONES DE ELEGIBILIDAD	ACCIONES A EVALUAR
3	Todas las actuaciones de conservación y mejora del patrimonio rural, deberán tener carácter de difusión y/o uso público. Deberán presentar un Plan de Apertura al público especialmente dirigido a jóvenes, mujeres y personas en riesgo de exclusión social	* Se supervisará que las campañas de difusión y divulgación del programa y proyectos subvencionados se elaboraren atendiendo a los ejes de comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes no sexistas, segmentación de públicos atendiendo al sexo, representación no estereotipada de mujeres, etc. * Análisis y evaluación de las acciones de visibilización del patrimonio atendiendo a la perspectiva de género

LÍNEA 12. Apoyo a inversiones que supongan modelos más sostenibles en los núcleos urbanos, en la gestión y reutilización de residuos, y que incorporen la innovación, la aplicación de la TIC's, la eficiencia energética, la gestión verde de los residuos y la minimización del cambio climático.

LÍNEA 12		
NÚMERO DE PROYECTOS	CONDICIONES DE ELEGIBILIDAD	ACCIONES A EVALUAR
3	Deberán contemplar mecanismos de incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones, considerando las necesidades de las mujeres en esa ordenación de los modelos urbanos, a través de foros, mesas de participación previa/posteriori de la ejecución de las acciones, así como la visión con perspectiva de género del espacio urbano/industrial.	* Análisis acciones/mecanismos de incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones (mesas participación de las mujeres y resolución de interés y prioridades de actuación desde la perspectiva de género).

LÍNEA 14. Apoyo a la creación y mejora de infraestructuras y/o equipamientos para la modernización de los municipios de la Comarca Vega-Sierra Elvira, que redunden en la calidad de vida de la población, especialmente en mujeres, jóvenes y población en riesgo de exclusión social.

LÍNEA 14		
NÚMERO DE PROYECTOS	CONDICIONES DE ELEGIBILIDAD	ACCIONES A EVALUAR
2		* Análisis acciones/mecanismos de incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones (mesas participación de las mujeres y resolución de interés y prioridades de actuación desde la perspectiva de género).

LÍNEA 15. Apoyo a la creación, mejora y ampliación de servicios, a pequeña escala, de servicios a la población y la economía rural, que redunden en la cohesión y calidad de vida de los núcleos rurales.

LÍNEA 15		
NÚMERO DE PROYECTOS	CONDICIONES DE ELEGIBILIDAD	ACCIONES A EVALUAR
1	Las intervenciones deberán contemplar mecanismos de incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones contemplando las necesidades de las mujeres en esa ordenación de los modelos urbanos o a través de foros/mesas de participación previa/a posteriori a la ejecución de las acciones, así como la visión con perspectiva de género en la priorización de los servicios a la población	* Análisis acciones/mecanismos de incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones (mesas participación de las mujeres y resolución de interés y prioridades de actuación desde la perspectiva de género).

2. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS

2.2. ¿QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La **perspectiva de género** es una forma de mirar la realidad social que permite captar cómo la estructura social está basada y, a su vez, perpetúa un sistema discriminatorio para las mujeres. Es, además, una herramienta de análisis que aporta información sobre las desigualdades entre mujeres y hombres. Pero también, es una herramienta para construir y elaborar medidas que nos lleven hacia mayores cotas de igualdad de género.

A nivel práctico aporta **información** sobre:

- La situación y posición de mujeres y hombres.
- La forma en que mujeres y hombres se relacionan.
- Los canales de acceso y control sobre los recursos de mujeres y hombres.
- Las diferencias y particularidades de las mujeres y hombres.

Aplicar la perspectiva de género a un proyecto puede darse en **dos momentos**:

Una primera posibilidad sería incluir este enfoque desde el inicio del planteamiento del proyecto, diagnóstico y medidas a adoptar. Respondería a la pregunta:

¿Cómo voy a diseñar mi proyecto para que repercuta positivamente en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres?

En este caso el objetivo principal es visibilizar situaciones de mejora e incluir medidas dentro del proyecto que contribuyan a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización y en su relación con otros agentes sociales.

Si los objetivos del proyecto están relacionados con la igualdad de género **la contribución del proyecto a la igualdad de género será directa.**

Una segunda opción sería incluir la perspectiva de género durante el proceso de seguimiento y evaluación del proyecto, cuyo planteamiento inicial no tuvo en cuenta una realidad concreta sobre la que incidir ni los posibles efectos del proyecto en la situación de mujeres y hombres, ni otras consecuencias dentro del ámbito de la igualdad de género. La pregunta a la que se daría respuesta en este caso sería:

¿Qué consecuencias, no previstas, tiene o puede tener mi proyecto sobre la situación de igualdad/desigualdad en mi entidad y su entorno?

El objetivo principal, en este segundo caso, sería una vez puesto en marcha el proyecto observar, qué consecuencias está teniendo sobre la igualdad de género, tanto positivas como negativas, y reorientar el proyecto integrando medidas que conduzcan a unos mejores resultados.

En el caso de que el proyecto no haya incorporado en los objetivos la igualdad de género, **la contribución del proyecto sería indirecta**, aunque hayamos incluido medidas que favorezcan la igualdad.

2.2. ELEMENTOS DE LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS

- **El diagnóstico**

El trabajo de diagnóstico consiste, básicamente, en reunir y analizar la información que sea relevante para nuestro proyecto.

Es importante enmarcar la situación de cada entidad y las medidas a adoptar dentro de su contexto territorial, económico y social. Conocer el entorno social donde se desarrolla la actividad empresarial, sus necesidades y carencias, así como su potencial y las oportunidades que ofrece es clave.

En esta fase el objetivo es identificar si existen necesidades y/o prácticas diferentes de mujeres y hombres respecto al proyecto que queremos poner en marcha, de manera que podamos adoptar una opción que tenga esto en cuenta, evitando posibles situaciones de discriminación.

La pregunta clave a la que debemos dar respuesta mediante el diagnóstico es:

¿Qué podemos hacer, y cómo, para que nuestro proyecto influya positivamente en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Por ejemplo:

El proyecto que se va a presentar consiste en realizar una acción formativa necesaria para ocupar determinados puestos.

*Teniendo en cuenta que las mujeres suelen hacerse cargo en mayor medida del trabajo de cuidado, incluimos en nuestro proyecto **de forma específica** que dicha **formación se hará dentro del horario laboral con el fin de no interferir en la vida personal y evitar una menor participación de las mujeres en la formación y en el acceso a esos puestos.***

Para realizar el diagnóstico es necesario utilizar el enfoque de género, lo que conlleva una sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades. Específicamente se necesita tener conocimiento, a nivel general, sobre la situación de mujeres y hombres en la sociedad actual y las discriminaciones y desigualdades existentes, de manera que seamos capaces de identificar cómo esa realidad está presente en nuestra organización y/o cómo afecta a nuestro proyecto.

Es útil recopilar información del sector en el que se enmarca el proyecto:

- Agroganadero
- Forestal
- Alimentario
- Turismo
- Otros sectores empresariales

También es importante tener datos sobre la realidad de nuestro territorio:

- Características sociodemográficas relevantes
- Mercado Laboral
- Desarrollo empresarial
- Recursos existentes

Información según su naturaleza:

Datos cuantitativos: Se refiere a datos numéricos que podemos comparar (valores absolutos, tasas, porcentajes, etc.). Ofrece información relativa a la cantidad, representación de mujeres y hombres en una determinada categoría, etc. Es importante que la información esté desagregada por sexos.

Esta información puede provenir de estadísticas oficiales, otros informes o de cuestionarios a la plantilla, por ejemplo.

Datos cualitativos: Es información referida a características, dinámicas, comportamientos, necesidades, etc. Son cualidades cuyo análisis se hace a través de un proceso de reflexión.

Tipos de fuentes

La información también puede clasificarse según de qué fuentes procede:

Fuentes secundarias:

- Estudios, publicaciones, etc. relativos a la temática que aborda nuestro proyecto.
- Diagnósticos y estudios del ámbito territorial como son, por ejemplo, los diagnósticos para las Estrategias de Desarrollo Local. Así podemos tener en cuenta los obstáculos y desigualdades concretas encontradas en nuestro territorio (tal y cómo se ha expuesto al inicio de esta guía)
- **Éste es el diagnóstico de la EDL de la Vega - Sierra Elvira** (2016). Este elemento es básico para conocer la realidad más cercana. En el anexo al final de la guía resume los principales datos sobre empleo.
- Estadísticas y bancos de datos oficiales: INE, Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, Observatorio Argos, etc.

La información que ofrecen las fuentes secundarias nos ayudan a enmarcar nuestro diagnóstico y a hacer las preguntas adecuadas para obtener la información de las fuentes primarias.

Fuentes primarias:

- Documentos de la empresa: comunicación interna y externa, protocolos (de bienvenida, prevención de riesgos laborales, acoso sexual, etc.).
- Información aportada por la plantilla y dirección a través de entrevistas, cuestionarios o a nivel informal.

● **Objetivos: general y específicos**

Una vez obtenidos los resultados del diagnóstico, podremos establecer los objetivos que vamos a cubrir a través del proyecto.

Cuando redactamos los objetivos, debemos tener en cuenta varios aspectos técnicos:

- Los objetivos siempre son acciones. Por tanto, la primera palabra siempre es un verbo en infinitivo: Eliminar, contribuir, analizar, promover, alcanzar, impulsar, conocer, etc.
- Suelen contener una sola acción. En especial, si estamos redactando los objetivos específicos, deberemos poner tantos objetivos específicos como acciones queremos llevar a cabo.
- El conjunto de los objetivos específicos es la forma en la que vamos a conseguir el objetivo general. Por tanto, el objetivo general engloba a los objetivos específicos y, a la hora de redactarlo, tendrá un enunciado más largo.
- Siempre se pone primero el objetivo general y después los específicos.

● **Medidas**

Las medidas son actuaciones que establecemos para hacer efectivos y tangibles los objetivos específicos. Las medidas han de ser concretas y detalladas. Cada objetivo podrá contener varias medidas.

En el informe de contribución a la igualdad que contendrá la evaluación del proyecto, sólo deben aparecer aquellos **objetivos, generales y específicos, y las medidas que se van a poner en marcha con respecto a la igualdad de género.**

- Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación son herramientas que nos permiten conocer el grado de desarrollo de las medidas, conocer su grado de efectividad y de consecución de los objetivos. Son procesos complementarios que miden el impacto que tienen las medidas sobre la reducción de las desigualdades sobre las que quiere incidir.

El seguimiento es transversal. Debe aplicarse durante todo el proceso de la implementación de las medidas, de manera que se puedan detectar posibles errores y tomar medidas para solventarlos:

- Anular una medida si está teniendo resultados adversos.
- Redefinirla si las circunstancias lo requieren.
- Incluso se podría incluir una medida no prevista desde el principio, si se observa que produciría una mejora para nuestro proyecto.

Mientras que la evaluación se realiza cada cierto tiempo y una vez finalizado el proyecto. La evaluación final permite hacer una comparativa con los resultados del diagnóstico y constatar los avances producidos.

3. ESTRATEGIAS PRÁCTICAS PARA LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS QUE CONTRIBUYAN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

3.1 ATIENDE AL DESARROLLO Y AL IMPACTO DE TU PROYECTO

Dependiendo del tipo de proyecto que se implemente y la línea en la que se enmarca, es necesario cumplir con los criterios de selección. Son los compromisos mínimos que has adquirido en la solicitud.

EQUIPAMIENTO

- **Proyectos de equipamiento industrial**

En los proyectos para la renovación o adquisición de equipamiento productivo, busca la manera más eficiente para que los nuevos equipamientos repercutan, positivamente, en la salud laboral tanto de mujeres como de hombres. Para ello hay que tener en cuenta las diferentes necesidades.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

¿Mejora la confortabilidad de la plantilla la implantación de nueva maquinaria o material? ¿Y, en concreto, de las trabajadoras?

¿Las mejoras en las instalaciones y equipamiento de su empresa han supuesto un mayor nivel de salud laboral? ¿Ese mayor nivel de salud laboral se da de forma equitativa entre mujeres y hombres?

¿Existen empresas proveedoras de equipamiento industrial que sean equitativas? ¿Es posible contar con ellas en la ejecución del proyecto?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Pregunta a la plantilla sus necesidades y aportaciones para que el nuevo equipamiento cubra también criterios de bienestar en el puesto y centro de trabajo. Para ello puedes convocar reuniones, pasar un cuestionario a la plantilla, etc.

Haz un estudio del impacto en la salud laboral de las personas que van a usar el nuevo equipamiento considerando a mujeres y hombres.

Prioriza empresas equitativas (con plan de igualdad, que empleen a mujeres, que tengan certificación en igualdad, o que estén lideradas por mujeres).

- **Proyectos de dotación de material**

Algunos proyectos de equipamiento están destinados a favorecer no la rentabilidad del proceso productivo, sino a dotar del material necesario a la organización, para mejorar la prestación del servicio, por lo que el equipamiento tiene impacto directo en la clientela y personas usuarias también.

Si este es el caso de tu proyecto, plantéate además de lo anterior las siguientes cuestiones y posibilidades de acción.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

Si el material es para personas usuarias o clientela, reflexiona sobre los usos que mujeres y hombres hacen de ese material:

- ¿Existen adaptaciones específicas de ese material para mujeres y para hombres?

¿Existe disponibilidad de tallas suficientes (si procede)?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

- Recaba información sobre las necesidades de la plantilla en relación al nuevo equipamiento.
- Adapta la dotación de material de forma proporcional al número de mujeres y hombres:
- Tallas de uniformes, calzado, guantes o similar
- Adecúa las herramientas a las necesidades de quienes las usan

INFRAESTRUCTURAS / OBRAS

En los proyectos relacionados con la reforma de los espacios, es necesario pensar si esas mejoras repercutirán, equitativamente, en la vida de hombres y mujeres y en las condiciones que deben cumplir para que así sea.

Si tu proyecto conlleva remodelaciones en infraestructuras, considera si cumple con las condiciones de accesibilidad. Recuerda que los espacios accesibles para personas con movilidad reducida, lo son también para carritos de bebé y de la compra.

Considera si es accesible en transporte público o a pie, porque las mujeres tienen más dificultades para acceder al vehículo privado, por lo que puede suponer una limitación para su uso por parte de

adultas mayores. Piensa en las repercusiones que esto puede tener también en las personas menores a quienes acompañan.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

¿Usan la infraestructura hombres y mujeres en igual proporción y medida?

¿Qué tipos de usos se da al espacio reformado?

¿Está el espacio acondicionado para la corresponsabilidad de los cuidados de hombres y mujeres?

¿Es seguro para mujeres en términos de visibilidad o iluminación?

¿Es accesible? ¿Existe transporte público?

¿Está adaptado al uso de personas con discapacidad?

¿Para quién está generando empleo la construcción o remodelación de las infraestructuras?

¿La empresa contratada para la ejecución de las obras emplea a mujeres?

¿Es una empresa igualitaria?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Haz una consulta a las personas que potencialmente utilizarán ese espacio (considerando y comparando las respuestas de mujeres y hombres). Puedes hacer una pequeña encuesta o un grupo de discusión.

Favorece la adjudicación del proyecto a entidades especializadas en el diseño de espacios con perspectiva de género (incluyendo el criterio en las condiciones de contratación).

Favorece la subcontratación de empresas que empleen a mujeres y que sean equitativas para la ejecución del proyecto, estableciendo cláusulas para la empresa adjudicataria principal o firmando un compromiso.

Prioriza a las empresas proveedoras de los equipamientos que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Desarrolla estrategias para atraer al espacio a todo tipo de población, incluye actividades de interés para las mujeres y las asociaciones de mujeres específicamente.

Si llevas recuento de quien visita el espacio, incluye la variable sexo y desagrega los datos.

Si reformas los baños, asegúrate de que estén adaptados para la corresponsabilidad, tanto el de hombres como el de mujeres.

CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO

Recuerda que si tu proyecto está destinado a la conservación del patrimonio, debes **visibilizar la contribución y el aporte de las mujeres a ese patrimonio** y elaborar un **Plan de Apertura al público** con perspectiva de género. Además de las consideraciones anteriores, plantéate las siguientes preguntas y posibilidades de acción:

Preguntas de diagnóstico y evaluación

¿Se cuenta con suficiente información sobre la contribución de las mujeres al desarrollo y conservación del patrimonio?

¿El papel y la contribución de las mujeres es visible?

¿El uso y el disfrute del patrimonio es, igualmente, accesible para hombres y mujeres?

Si la gestión del patrimonio está generando empleo directo y/o indirecto, ¿está haciéndolo en igualdad de condiciones para mujeres y hombres?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Si se generan organismos de gestión del patrimonio, es necesario que haya mujeres en su composición para que sea un organismo igualitario.

Contar con asesoramiento experto para incluir la perspectiva de género en la conservación del patrimonio.

Desagrega los datos incluidos en el plan de gestión patrimonial según sexo.

Presenta el espacio a través de canales que usen las mujeres.

Invita a grupos de mujeres a visitar el espacio y organizar actividades en él, que sean de su interés.

En la difusión del espacio patrimonial utilizar información e imágenes no sexistas y lenguaje inclusivo.

En las encuestas de satisfacción contempla la variable sexo y desagrega la información.

FORMACIÓN

En los proyectos de formación recuerda que al menos el **25% de los contenidos versarán sobre la perspectiva de género y como mínimo se reservará un 20% de las plazas para mujeres.**

Preguntas de diagnóstico y evaluación

Si tu proyecto tiene como objetivo la capacitación o formación:

Analiza el contenido de la formación.

Analiza el perfil y las necesidades de las personas a quienes va dirigida.

Pregunta a tu plantilla qué necesidades formativas tienen, en relación a su trabajo. ¿Hay diferencias entre mujeres y hombres?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Ofrece todo tipo de formación (tecnológica, técnica, administrativa, habilidades directivas, etc.) tanto a mujeres como hombres por igual.

Intenta facilitar la conciliación, durante las acciones formativas. Se pueden:

- Establecer servicios de ludoteca para facilitar la asistencia para la formación presencial.
- Buscar fórmulas para que el alumnado pueda gestionar su propio tiempo (formación a distancia, online).
- Que la formación se lleve a cabo en horario laboral.

Redacta los materiales con lenguaje neutro, no inclusivo y sexista. Incluye aportaciones de mujeres, referencias a organizaciones de mujeres expertas en el tema, desagrega los datos, visibiliza las desigualdades de género en el sector y buenas prácticas en materia de igualdad.

Encarga la formación a entidades y personal docente con experiencia y formación en género para impartir las acciones formativas.

CONOCIMIENTO / ESTUDIOS / INVESTIGACIÓN / DIAGNÓSTICOS / PROCESOS DE PARTICIPACIÓN

En este tipo de proyectos es necesario pensar qué hay sectores muy masculinizados, donde la presencia de mujeres es escasa, por lo que en el momento en que se implemente el proyecto, los beneficios que aportará a las mujeres será menor. Sin embargo, es importante reflexionar si podemos hacer algo para que nuestra aplicación contribuya a que más mujeres se incorporen al sector, de manera que aunque en el corto plazo no haya muchas usuarias, favorezca que en el futuro haya más.

- **Desarrollo de aplicaciones informáticas**

Por otro lado, hay que tener en cuenta que existe la brecha digital de género, es decir las mujeres acceden en menor medida a recursos informáticos. A nivel de usuario/a la brecha es menor y aumenta en los contenidos informáticos avanzados.

Recuerda que este tipo de proyectos deberán:

- Facilitar los datos desagregados por género.
- Dar difusión de las herramientas entre las mujeres de la comarca, a través de foros de dinamización y facilitación a su accesibilidad por parte de estos grupos de población.
- Utilizar una comunicación inclusiva.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

¿Qué situación de partida nos encontramos?

¿Existen diferencias sustanciales entre mujeres y hombres?

¿Qué expectativas tienen mujeres y hombres con respecto a la implantación de nuevas aplicaciones informáticas?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Analiza el acceso y uso de las nuevas tecnologías de mujeres y hombres.

Garantiza que el uso del lenguaje y de las imágenes de la aplicación no sean sexistas. Utiliza lenguaje neutro, cuida que la representación de hombres y mujeres sea simétrica y equilibrada.

Uso de información desagregada por sexo.

Establece redes con organizaciones y grupos de mujeres a las que les pueda interesar.

Pide asesoramiento a organizaciones o personas expertas en género en el sector para que el diseño de la herramienta tenga perspectiva de género.

Contrata a empresas para el desarrollo de la herramienta que tenga experiencia y formación en género.

- **Investigaciones**

Recuerda que se exigirán acciones positivas de **acercamiento de las mujeres empresarias y emprendedoras del sector**, en las fases de construcción de los proyectos de investigación y/o divulgación de resultados, a través de la participación activa de los foros definidos en los Proyectos del GDR específicos sobre género.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

¿Incluye el proyecto objetivos en materia de igualdad de género? ¿Son pertinentes?

¿Cuál es la composición del equipo investigador? ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres hay? ¿Qué puestos ocupan?

¿Colaboran otras personas en la investigación? ¿De que sexo? ¿En calidad de qué?

¿Cuenta el equipo con formación en género?

¿Tiene el equipo de investigación experiencia laboral en trabajos con perspectiva de género?

¿Qué impacto tiene el proyecto en mujeres y hombres? ¿Cómo puede serle útil a empresarias y a emprendedoras?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Conforma un equipo investigador compuesto por hombres y mujeres, con formación y experiencia en materia de género.

Cuenta con personas expertas en género para que asesoren al equipo sobre la incorporación de la perspectiva de género.

Si recabas datos de fuentes secundarias asegurate que están desagregados por sexo y que la información tenga en cuenta la realidad de mujeres y hombres de manera desagregada.

Si realizas entrevistas, encuestas, talleres participativos para recabar datos, asegurate de que se incluyan a mujeres y hombres en el proceso y analiza la información de manera desagregada. Incluye en las preguntas de investigación cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el ámbito que estás estudiando.

Asegura que los resultados reflejan la realidad de mujeres y hombres y pueden aportar información útil de cada a la igualdad de género en el futuro.

Utiliza mecanismos que garanticen la difusión de resultados entre mujeres y hombres.

- Realiza presentaciones de resultados, difúndelos a través organismos que fomentan la igualdad en el sector, y en el territorio.
- Puedes elaborar boletines o informes ejecutivos específicos con los resultados relevantes respecto a la igualdad.

Garantiza el uso no sexista del lenguaje en los documentos relacionados con el proyecto.

SENSIBILIZACIÓN / DIFUSIÓN / PUBLICIDAD / EVENTOS / EDICIÓN / PUBLICACIONES /

Los proyectos que pueden enmarcarse en esta categoría son muy diversos (Eventos, Ediciones de material divulgativo, Publicaciones, Campañas publicitarias.) El formato y los canales de difusión son muy amplios. Pero algunas cuestiones que pueden tenerse en cuenta a la hora de diseñar y evaluar este tipo de proyectos independientemente de la forma en que se materialice.

Recuerda que si se trata de eventos presenciales deberás procurar la asistencia de mujeres y que el lenguaje debe ser inclusivo

Preguntas de diagnóstico y evaluación

¿A quién va dirigido?

¿Los canales son apropiados para el público objetivo al que está destinado el proyecto?

En el tema abordado se considera la realidad de mujeres y hombres?

¿El lenguaje es neutro? ¿Y las imágenes?

¿Se visibiliza las aportaciones de las mujeres al sector o actividad que se está promocionando?

¿Se hace un uso estereotipado de la imagen de mujeres y hombres?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Busca mecanismos para asegurarte de que el mensaje que transmite contribuye a la igualdad (rompiendo estereotipos de género, visibilizando la contribución de mujeres, transmitiendo información relevante sobre derechos y recursos para la igualdad)

Busca asesoramiento para el diseño y la planificación de personas expertas en género.

Garantiza que incluye un uso del lenguaje y las imágenes no sexista

Elabora un libro de estilo que establezca las normas básicas y que guíen toda actuación de publicidad y difusión, con el fin de crear una imagen inclusiva y libre de estereotipos de género de la entidad.

3.2. EVALÚA TU ENTIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO: IDENTIFICA POSIBILIDADES DE MEJORA DENTRO DE TU ORGANIZACIÓN

Además del impacto directo que tenga la ejecución del proyecto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, esta puede ser una oportunidad para introducir cambios en la entidad y en el entorno.

Los proyectos que contribuyen al desarrollo y mejora de entidades igualitarias, están apoyando a organizaciones que tienen impacto positivo en las condiciones laborales de las personas que emplean, en el entorno y en el sector. Por lo tanto, que la entidad promotora del proyecto introduzca la perspectiva de género en su gestión va a contribuir a la igualdad de género, independientemente del tipo de proyecto que se trata y de la línea en la que se enmarque.

• Composición

Conocer la composición de la organización según sexo, permite conocer el grado de masculinización o feminización de nuestra entidad. Permite observar donde se concentran los hombres y las mujeres. Si tienen posiciones simétricas o por el contrario existen brechas que pueden abordarse.

Las siguientes preguntas pueden ayudarte a identificar:

- Segregación horizontal: Las mujeres ocupan puestos de trabajo, tienen ocupaciones, y participan en sectores distintos a los de los hombres.
- Segregación vertical: La segregación vertical supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores.

Preguntas para el diagnóstico y la evaluación

Existen una serie de cuestiones comunes a todas las entidades solicitantes:

- ¿Qué número de mujeres y hombres conforman la entidad?
- ¿Qué número de mujeres y hombres ocupan cargos en la dirección de la entidad?
- ¿Qué número de mujeres y hombres componen la plantilla?
- ¿Qué puestos ocupan mujeres y hombres?
- ¿Existen tareas que, en su mayoría, las realizan mujeres (feminizadas) y otras que las desempeñan más los hombres (masculinizadas)? ¿Tienes el mismo valor y condiciones asociadas?

Recuerda adaptar estas preguntas según el tipo de entidad solicitante

	EMPRESAS	ASOCIACIONES	UNIVERSIDADES	AYUNTAMIENTOS
Puestos de dirección	Presidencia	Junta directiva	Junta directiva	Alcaldía
Total personas	Sociedad empresarial	Personas asociadas	Equipo de investigación	Corporación municipal
Personas empleadas	Plantilla	Plantilla	Personas implicadas	Personal empleado
		Personas voluntarias		

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Facilita la incorporación de mujeres a la empresa en todos los niveles y puestos.

Analiza qué factores, si los hay, influyen en que las mujeres ocupen en menor medida puestos de responsabilidad.

Establece un porcentaje mínimo de representación femenina en los cargos de responsabilidad.

Promoción

Analizar las posibilidades y mecanismos de promoción en tu organización te ayudará a identificar si existe techo de cristal. Es decir, si existen barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad en la empresa (suelen estar asociadas a la existencia de estereotipos sobre las capacidades para el liderazgo y las dificultades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las mujeres).

Preguntas para el diagnóstico y evaluación

- ¿Existen posibilidades de ascenso en tu entidad? ¿Cuáles son los requisitos para acceder a un puesto de mayor responsabilidad?
- ¿Acceden de forma equitativa mujeres y hombres a puestos de responsabilidad?

- ¿Presentan las mujeres circunstancias que puedan restringir sus posibilidades de ascenso?
¿Cuáles?

Medidas para la igualdad

Evita que el ascenso a un puesto de responsabilidad suponga mayores dificultades para la conciliación:

No exceder, de forma rutinaria, la jornada laboral.

Procurar que las reuniones se lleven a cabo en la empresa y dentro del horario de trabajo.

Si para acceder a un puesto de mayor cualificación es necesaria una formación determinada, asegúrate de que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso.

Procura que la información sobre un puesto vacante al que promocionar llegue a mujeres y hombres por igual.

Los incentivos y recursos asociados a puestos de responsabilidad deben ser equitativos para mujeres y hombres.

Establece las tareas propias de cada puesto de trabajo

A igualdad de condiciones para el ascenso, prioriza al sexo menos representado.

• Condiciones laborales

Es un hecho que en la sociedad actual, existe una notable brecha entre las condiciones laborales hombres y de mujeres, siendo la situación de las mujeres de mayor precariedad.

Promover mejoras en las condiciones laborales de la plantilla de la organización, va a repercutir positivamente en el entorno de trabajo, salud laboral, etc.

El empleo y las condiciones laborales en que se desarrolla son un elemento básico del bienestar personal y social. Pero, especialmente, en el bienestar y disminución de la precariedad de las mujeres.

En concreto, mejorar las condiciones laborales de las mujeres, como colectivo, disminuye la brecha de género, crea recursos y derechos que les beneficiarán a todos los niveles.

Contratación

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres componen la plantilla según tipo de contrato (temporal – indefinido)?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres componen la plantilla según tipo jornada (Jornada parcial - jornada completa)?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres componen la plantilla según cualificación?
- ¿Se tiene en cuenta en la selección de personal la formación en igualdad de oportunidades?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Redactar las ofertas de empleo en lenguaje inclusivo, dirigiéndose tanto a mujeres como a hombres.

Revisa los procesos de selección:

Establece pruebas de selección neutras, como el el “currículum ciego”.

Redacta los requisitos y criterios de selección para cada puesto de trabajo y asigna puntuaciones, de manera que los procesos sean más objetivos

Establece medidas de acción positiva para aumentar la contratación del sexo subrepresentado en caso de que existan brechas.

Incluye como mérito puntuable para la selección de personal, la formación en igualdad de oportunidades.

Contacta con el Centro Municipal de Información a la Mujer de tu territorio y con los organismos de empleo para apoyar programas de inserción laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad o víctimas de violencia de género.

• **Prevención de Riesgos Laborales**

Existen riesgos laborales específicos para las mujeres derivados tanto de factores biológicos como sociales:

- Acoso laboral sexual y por razón de sexo
- Doble jornada laboral
- Diferentes respuestas a agentes tóxicos
- Embarazos

Además, si el Plan de Prevención de Riesgos Laborales puede incidir en la igualdad de otras formas. Por ejemplo, si el plan limita las cargas que la personas empleada puede manejar, puede incidir en la deslegitimación de argumentos sexistas y desarticular estereotipos sobre la fuerza de las mujeres o su capacidad física, ya que ni hombres ni mujeres manejarían cargas asumibles.

Preguntas para el diagnóstico y la evaluación

- ¿Cuenta mi empresa con un plan de riesgos laborales?
- ¿Dicho plan aborda las necesidades de mujeres y hombres?
- ¿Limita las cargas?
- ¿Incluye consideraciones sobre embarazos?
- ¿Está redactado con lenguaje no sexista?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Incluye la perspectiva de género en el PRL.

En la formación sobre PRL asegurate que la empresa incluye conceptos relacionados con la salud laboral desde una perspectiva de género.

Procura que la persona encargada de ofrecer la formación en materia de riesgos laborales cuenta con formación en género.

Asegurate de que el material que se distribuye en relación a la PRL está redactado con lenguaje no sexista.

Si en tu empresa se utiliza ropa, calzado y otros objetos de protección procura que haya equipos que se ajusten a cada sexo.

Elabora un protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Ofrece información sobre esto al conjunto de la plantilla.

- **Infraestructura: accesibilidad y confortabilidad del centro y puesto de trabajo**

Tradicionalmente, el espacio público ha estado masculinizado y, por tanto, se ha ajustado a las necesidades de los hombres. Pero esto se ha normalizado hasta el punto de creer que los espacios e infraestructuras son neutros.

Incorporar la perspectiva de género en el diseño de infraestructuras significa incorporar las necesidades, vivencias y aportaciones de las mujeres, pero también significa tener en cuenta el trabajo de cuidados.

Preguntas para el diagnóstico y la evaluación

- ¿La ubicación de su empresa hace necesario el uso de transporte para acudir al centro de trabajo? ¿Puede su empresa facilitar el acceso al centro de trabajo en caso de ser necesario el transporte?
- ¿El acceso y las instalaciones son seguras? ¿Las zonas de aparcamiento están bien iluminadas?
- ¿Su empresa dispone de aseos y vestuarios separados para mujeres y para hombres?
- ¿Hay taquillas para los enseres de trabajadores/as?
- ¿Tiene habilitada una zona office para el personal?
- En general, ¿existe alguna demanda, por parte de las trabajadoras, sobre equipamientos?

Medidas para la igualdad

Introduce medidas que aporten mayor seguridad en el establecimiento:

Mejora la iluminación, evitando zonas oscuras.

Acondiciona zonas de aparcamiento seguras

Coloca paradas de autobús, apeaderos o aparcamientos de bicicletas en zonas transitadas.

Introduce medidas que favorezcan la confortabilidad del centro de trabajo:

Climatización

Habilitación de zonas de descanso

Habilitación de zonas de aseo privadas y seguras

- **Herramientas específicas para el fomento de la igualdad de género en la entidad**

Se puede incluir la perspectiva de género en todos los planes con que cuente nuestra entidad, para garantizar que se transversaliza la igualdad de género en toda la gestión. Pero también pueden desarrollarse herramientas específicas.

Una de las principales son los Planes de Igualdad, las empresas de más 50 personas empleadas ya están obligadas a contar con uno, muchos Ayuntamientos también cuentan con Planes Municipales y esta práctica también se ha extendido a ONG y asociaciones.

Los planes de igualdad suelen contener toda la estrategia en materia de género, y son muy recomendables, pero pueden llevarse a cabo acciones específicas en materia de igualdad sin tener uno.

Plan de Igualdad

Un Plan de Igualdad es la herramienta que sintetiza y da estructura al conjunto de medidas que queremos implementar en la entidad, nos va a permitir adaptar los objetivos y medidas a la realidad de nuestra entidad, así como priorizar las actuaciones.

Preguntas para el diagnóstico y la evaluación

- ¿Tiene su empresa Plan de Igualdad?
 - ¿En qué fecha entró en vigor?
 - ¿Está vigente?
 - ¿Qué medidas del plan están implementadas?
- ¿Está en proceso de elaboración del diagnóstico y del plan?
- ¿Se han llevado a cabo algunas medidas, aunque no tenga plan?
- ¿Cuenta su empresa con un Protocolo contra el acoso por razón de sexo y acoso sexual?

Medidas para la igualdad

Encarga el diseño e implementa un plan de Igualdad en la organización. Y crea una comisión de igualdad (va a depender del tamaño de la organización) que apoye el proceso de implementación y haga un seguimiento.

Recoge las sugerencias y necesidades de las trabajadoras: a través de un cuestionario o un buzón de sugerencias.

Analiza y evalúa las actuaciones llevadas a cabo hasta ahora, si las hay.

Medidas de Conciliación

En caso de contar con Plan de Igualdad, este incorpora las medidas de conciliación para trabajadores y trabajadoras, pero en caso de que la organización no cuente con este instrumento puede desarrollar un Plan de Conciliación, o poner en marcha medidas de conciliación, aunque no exista un Plan como tal.

Preguntas para el diagnóstico y la evaluación

- ¿Cumple mi entidad con las medidas recogidas en la ley?
- ¿Amplía mi entidad algunos de los permisos por cuidado previstos en la ley?
- ¿Existen otras medidas de conciliación integradas en la organización?
- ¿Cuál ha sido el acceso a permisos, bajas, excedencias y vacaciones de hombres? ¿Y de mujeres?
- ¿Las reuniones, formación y otras actividades se realizan dentro del horario laboral?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Diseña un Plan de conciliación que incluya medidas adaptadas a tu organización y que mejoren las reconocidas en la legislación. Algunas de las medidas que puede incluir:

Entradas y salidas flexibles

Trabajo por objetivos, permitiendo la autoorganización de la jornada.

Adaptar el horario laboral, en la medida de lo posible, al horario escolar.

Política de luces apagadas: respetar el horario de trabajo

Posibilita la realización de todo tipo de tareas (reuniones, formación, etc.) dentro del horario de trabajo

Difunde los derechos de trabajadores y trabajadoras en cuanto a conciliación en póster, en los manuales de las personas empleadas, u otros materiales.

Realiza campañas a favor de la de corresponsabilidad.

Propón a las empresas de la zona establecer guardería y ludoteca común.

Formación en Igualdad

Tener sensibilización y formación en género es fundamental para poder hacer efectiva la puesta en marcha del resto de medidas para la igualdad.

La capacitación de las personas encargadas de llevar a cabo las medidas es importante. Pero, también, lo es que el resto del personal de la organización esté informado, comprenda, valore y apoye dichas medidas.

Preguntas para el diagnóstico y la evaluación

- ¿Se ha impartido en la empresa formación relativa a la temática de igualdad entre mujeres y hombres?
- ¿Qué acciones formativas se han llevado a cabo?
- ¿En qué modalidad (presencial, semipresencial, online)?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han participado?
- ¿La formación en igualdad de oportunidades es obligatoria para acceder a puestos de mayor responsabilidad?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Ofrece formación y sensibilización en igualdad de oportunidades al personal de la organización. Llévala a cabo pensando en las dificultades de conciliación, intenta que la formación se lleve a cabo en horario de trabajo en la medida de lo posible.

Incorpora conceptos de género en los manuales e información destinada al personal (normas de la empresa, manual de la persona empleada, información de bienvenida, etc.).

Ofrece cualificación con enfoque de género:

Ofrece formación en imagen y lenguaje no sexista a la persona encargada o departamento de comunicación.

Diseña un programa de formación en género más especializada para la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad (en caso de que la empresa cuente con este órgano).

Certificación de calidad en materia de igualdad

Existen diferentes tipos de acreditaciones en materia de igualdad, algunas son específicas (pueden ser sectoriales o territoriales). Otras certificaciones de calidad incorporan el enfoque de género de manera explícita, y otras incluyen criterios.

Puede ser útil mapear las certificaciones, acreditaciones y reconocimientos que pueden ser interesantes para nuestra entidad.

Preguntas para el diagnóstico y la evaluación

- ¿Posee la empresa alguna certificación empresarial respecto a la igualdad entre mujeres y hombres?
- ¿Y alguna otra certificación empresarial o marca territorial? ¿Incluye criterios que evalúan la igualdad de género?
- ¿Alguna vez ha ganado algún premio o mención en relación a la igualdad de género?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Infórmate si existe alguna certificación en materia de igualdad y presenta tu candidatura

Si te estás planteando obtener alguna certificación de calidad elige un enfoque que incorpore la perspectiva de género.

Si ya tienes algún reconocimiento o certificación en materia de igualdad o que incluye la promoción de la igualdad visibilízalo.

3.3. ESTUDIA EL IMPACTO DE TU ENTIDAD EN EL ENTORNO

Es importante enmarcar la situación de cada entidad y las medidas que adopte dentro de su contexto territorial, económico y social.

Conocer el entorno social donde se desarrolla la actividad, sus necesidades y carencias, así como su potencial y las oportunidades que ofrece es clave.

Plan de compras con perspectiva de género

Tanto en lo que se refiere a las empresas proveedoras con las que se trabaja en general como a las empresas con las que se ha contado en la ejecución del proyecto, es necesario considerar algunos aspectos que pueden contribuir positivamente a la igualdad de género en el mercado laboral.

Preguntas de diagnóstico o evaluación

- ¿Existe un plan de compras? ¿Contiene medidas respecto a la igualdad de género?
- ¿Se incluyen criterios relativos a la igualdad de género en la selección de empresas proveedoras de productos y servicios?
- ¿Se apuesta por empresas y comercios locales, en la medida de lo posible?
- ¿Cuál es la relación de tu organización con las emprendedoras y empresarias de tu entorno?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Incluye en las licitaciones que convoque la organización y en los acuerdos para la contratación de servicios, la necesidad de incluir la perspectiva de género en los trabajos requeridos.

Haz un directorio de empresas proveedoras y establece acciones positivas para priorizar la contratación de empresas que:

Empleen mujeres en sectores masculinizados

Estén lideradas por mujeres

Cuenten con certificación de calidad en materia de igualdad

Cuenten con experiencia en la prestación de servicios con enfoque de género

Facilita el networking entre trabajadoras autónomas y pymes con las que te relacionas

Acción social con perspectiva de género

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿Colabora su entidad con alguna iniciativa municipal de promoción de la igualdad de género?
- ¿Y de otras administraciones? Indique de qué iniciativas concretas se trata.
- ¿Promociona algún acto deportivo, en el que se apoye el deporte femenino? ¿Y a algún equipo femenino o deportista mujer?
- ¿De igual manera, promociona algún evento artístico o cultural?
- ¿Y en otros campos?
- ¿Su empresa ha contribuido, en alguna ocasión, a la incorporación al empleo de mujeres víctimas de violencia de género o en riesgo de exclusión?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Colabora con eventos que fomenten la participación de mujeres:

Patrocina el deporte femenino

Patrocina actos culturales feministas y con participación de mujeres

Colabora con los actos municipales del 8 de marzo

Colabora con los actos municipales por el Día Internacional contra la Violencia de Género, 25 de Noviembre.

Apoya a la Asociación de Mujeres de tu municipio

Apoya proyectos de ONGs y asociaciones que tengan como finalidad la igualdad entre mujeres y hombres

Redes y asociacionismo

Las relaciones públicas con organismos públicos, administración, entidades privadas, etc. es de vital importancia para integrarse en el territorio, conocer y poder tener acceso a los recursos.

Establecer contacto y colaboraciones con otras entidades en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone trabajar en un mismo sentido y multiplicar los resultados de los proyectos.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿Pertenece a alguna red o asociación?
- ¿Alguna es específicamente de mujeres?
- ¿Aunque no sean específicamente de mujeres tienen presencia de mujeres? ¿Trabajan con enfoque de género? ¿Han llevado a cabo proyectos con enfoque de género?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Crea redes y genera convenios de colaboración con asociaciones empresariales de mujeres y otras asociaciones empresariales y profesionales que trabajen por la igualdad.

Impulsa acciones que favorezcan la inclusión de la perspectiva de género en las redes, plataformas y asociaciones a la que perteneces.

Comunicación

La comunicación es una herramienta fundamental para alcanzar, cada vez, mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres.

En primer lugar, introducir la perspectiva de género en la comunicación de una organización produce toda una serie de beneficios a coste cero o casi. Ya que se trata, básicamente, de hacer un cambio en el enfoque de la comunicación interna y externa y de la publicidad que, usualmente, utilizamos.

Se trata de hacer un uso inclusivo del lenguaje y la imagen, alejándonos de estereotipos de género, visibilizando las aportaciones de las mujeres, etc.

Las medidas de igualdad incluidas en la comunicación suelen ser visibles y, fácilmente, constatables; lo cual es otro beneficio a tener en cuenta.

Por otro lado, a través de la estrategia de comunicación se puede, y es muy recomendable, difundir las medidas que la entidad ha puesto en marcha, así como los logros y resultados obtenidos. De esta manera, nuestra organización puede convertirse en un ejemplo de buenas prácticas para otras entidades del territorio y de nuestro sector de actuación.

Preguntas de diagnóstico y evaluación

- ¿En la comunicación desde su organización, tanto interna como externa, se utiliza un lenguaje inclusivo?

- ¿El lenguaje de anuncios de puestos vacantes para el personal, se dirige tanto a mujeres como a hombres? ¿Y para otro tipo de convocatorias?
- ¿Los medios de comunicación interna son accesibles para toda la plantilla?
- ¿Cuida de que la imagen de su empresa no sea sexista?
- ¿En la publicidad de su empresa se procura fomentar una imagen no estereotipada de mujeres y hombres?
- ¿Se evita utilizar la imagen de la mujer cómo un objeto?
- ¿Existe algún producto orientado al consumo femenino? ¿Cómo es la publicidad del mismo?
- ¿Y algún producto dirigido a hombres? ¿Cómo se publicita?

Diseña medidas para la igualdad y acredítalas

Crea un manual o una guía para la comunicación inclusiva en la empresa. Especifica medidas para el uso de imágenes y lenguaje no sea sexista en la comunicación externa de la empresa.

Revisa la documentación institucional y corporativa para garantizar que se hace un uso no sexista del lenguaje.

Crea un espacio específico con información en materia de igualdad en tu web

4. MEDICIONES DE LA CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

El último paso es medir, valorar la contribución del proyecto. Es necesario, observar los resultados que está teniendo en diferentes aspectos. Será necesario:

- Identificar la categoría o categorías a las que contribuye el proyecto
- Medir el grado de su contribución
- Medir el tipo de contribución
- Medir el plazo en el que estarán vigentes los resultados
- Medir el tipo de resultados

4.1. CATEGORÍAS CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Los resultados pueden contribuir en diferentes aspectos relacionados con la igualdad. La contribución puede darse en varias categorías simultáneamente.

» EQUIVALENCIA

Se refiere a tener el mismo o igual valor, y consideración, es decir, que mujeres y hombres, lo masculino y lo femenino tengan y sean considerados con el mismo valor, como iguales.

Por ejemplo: Medidas de visibilización de mujeres en sectores masculinizados

» EQUIPOTENCIA

La equipotencia implica tener el mismo o igual poder, esto es, que las mujeres y los hombres tengan, desarrollen y ejerzan el mismo poder, desde la misma posición. El concepto de equipotencia lleva consigo la no imposición.

Por ejemplo: Medidas destinadas al empoderamiento

» EQUIFONÍA

Equifonía quiere decir tener el mismo o igual significado, es decir, que mujeres y hombres, lo masculino y lo femenino signifiquen, conceptual y terminológicamente, lo mismo. Con un uso incluyente del lenguaje se contribuye a la equifonía y, por tanto, a la igualdad de género.

Por ejemplo: Medidas destinadas a la comunicación

» EQUIDAD

La equidad es la cualidad que consiste en tener la misma o igual proporción, que mujeres y hombres tengan, representen y estén en la misma proporción; tengan lo que les pertenece y estén y sean tratados/as de forma equilibrada.

Por ejemplo: Medidas destinadas a la paridad.

» IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceder a todos los recursos, derechos, bienes.... Que unos niveles de bienestar social mínimos y sus derechos no sean inferiores a los de otros grupos con privilegios. Oportunidad hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción. Por tanto, la igualdad de oportunidades refiere a que hombres y mujeres tengan las mismas o iguales opciones de realizar una acción o de cumplir un objetivo.

» IGUALDAD DE TRATO

El trato hace referencia a la relación de una persona con otra u otras, por tanto, igualdad de trato es que mujeres y hombres reciban y tengan el mismo trato, la misma relación.

» IGUALDAD DE ACCESO

Este concepto consta de tres partes: acceso, recursos y control.

El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.).

Los recursos pueden ser económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo.

El control de los recursos implica, además del acceso, poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso.

Por ejemplo:

El control de las mujeres sobre la tierra significa que pueden acceder a la tierra (usarla), ser sus propietarias (tener los títulos legales), y tomar decisiones sobre si vender o arrendar la tierra. El acceso y el control de los recursos son elementos clave para el empoderamiento de las mujeres y, en consecuencia, para lograr la igualdad de género. Por tanto, la igualdad en el acceso a los recursos implica que hombres y mujeres tengan el mismo acceso y poder sobre recursos, derechos y oportunidades.

A continuación se muestran algunos ejemplos de clasificación de resultados según tipo de proyectos. Aunque es difícil prever los resultados reales de proyecto, porque dependen en gran medida de la manera en la que se ejecutan, los siguientes esquemas pueden daros algunas ideas.

Equipamiento

CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO							
	EQUIVALENCIA	EQUIPOTENCIA	EQUIFONÍA	EQUIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	IGUALDAD DE TRATO	IGUALDAD DE ACCESO
Se han diseñado espacios igualitarios	Las necesidades de mujeres y hombres tienen igual valor y consideración		Las propuestas de hombres y mujeres son igualmente escuchadas				Las mujeres acceden a los espacios en las mismas condiciones que los hombres

Habilitación de baños para la correspondencia						Mujeres y hombres son tratados como igualmente responsables de las tareas de cuidado	
Si has contratado empresas igualitarias (que emplean mujeres)				estás favoreciendo que haya más mujeres en el mercado laboral y la brecha en las tasas de actividad y paro se cierren			estás favoreciendo el acceso al control de los recursos económicos de las mujeres
Si supone una mejora en la salud laboral de las mujeres							

Infraestructuras /Obras

CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO							
	EQUIVALEN CIA	EQUIPOTEN CIA	EQUIFONÍ A	EQUIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNID ADES	IGUALDA D DE TRATO	IGUALDAD DE ACCESO
Diseño de espacios igualitarios	Las necesidades de mujeres y hombres tienen igual valor		Las propuestas de hombres y mujeres son igualmente escuchadas				Las mujeres acceden a los espacios en las mismas condiciones
Habilitación de baños para la corresponsabilidad						Mujeres y hombres son tratados como igualmente responsables de las tareas de cuidado	
Si has contratado empresas	Si contratan a mujeres en tareas					Hombres y mujeres tienen el	Las mujeres y los hombres

igualitarias	masculiniza as rompes estereotipos y dar el mismo valor a mujeres y hombres					mismo trato en el acceso a trabajo masculiniza dos	acceden al mercado laboral
--------------	---	--	--	--	--	---	----------------------------------

Formación

CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO							
	EQUIVALENCIA	EQUIPOTENCIA	EQUIFONÍA	EQUIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	IGUALDAD DE TRATO	IGUALDAD DE ACCESO
Si la formación estaba dirigida a mujeres		La formación es una herramienta de empoderamiento, porque repercute en la autoconfianza					
Si la formación estaba dirigida a mujeres y hombres				Si han participado o el mismo número de mujeres que de hombres favorece la equidad	Estas promoviendo la igualdad de oportunidades a nivel general		Hombres y mujeres tienen igualdad de acceso real a la formación

Conocimiento / Estudios / Investigación / Diagnósticos / Procesos de participación.

CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO							
	EQUIVALENCIA	EQUIPOTENCIA	EQUIFONÍA	EQUIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	IGUALDAD DE TRATO	IGUALDAD DE ACCESO
Si has diseñado el estudio con perspectiva de género				Mujeres y hombres tienen representación en el estudio		Mujeres y hombres tienen igual consideración en el estudio y disminuye el androcentrismo	
Si has difundido los resultados entre las mujeres interesadas							Las mujeres acceden a información relevante
Si has elaborado información específica sobre la igualdad de género en los resultados							Las mujeres acceden a información relevante

Sensibilización / Difusión / Publicidad / Eventos / Edición / Publicaciones /

CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO							
	EQUIVALENCIA	EQUIPOTENCIA	EQUIFONÍA	EQUIDAD	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	IGUALDAD DE TRATO	IGUALDAD DE ACCESO
Diseño de espacios igualitarios	Las necesidades de mujeres y hombres tienen igual valor		Las propuestas de hombres y mujeres son igualmente escuchadas				Las mujeres acceden a los espacios en las mismas condiciones
Habilitación de baños para la corresponsabilidad						Mujeres y hombres son tratados como igualmente responsables de las tareas de cuidado	
Si has contratado empresas igualitarias	Si contratan a mujeres en tareas masculinizadas rompes estereotipos y dar el mismo valor a mujeres y hombres					Hombres y mujeres tienen el mismo trato en el acceso a trabajo masculinizados	Las mujeres y los hombres acceden al mercado laboral

4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez que las medidas se han puesto en marcha y pasado un tiempo, podemos evaluar qué impacto han tenido. Para ello, podemos atender a distintos aspectos

ANÁLISIS DE RESULTADOS	
RESULTADOS POR SU CONTRIBUCIÓN Y EFICACIA	Gran contribución: responden a cuatro o más categorías* Media contribución: responden a dos o tres categorías Escasa contribución: responden a una sola categoría
RESULTADOS SEGÚN SU TEMPORALIDAD	Corto plazo: durante el desarrollo del proyecto o cuando finaliza Medio plazo: en los seis meses siguientes a la finalización Largo plazo: entre los siete y doce meses después de la finalización
RESULTADOS POR MATERIALIZACIÓN Y EVIDENCIA DE LOS MISMOS	Resultados directos: se obtienen de forma evidente y visible con el desarrollo del proyecto o a su término. Resultados indirectos: resultados imprevistos que surgen durante la puesta en marcha del proyecto y son incorporados por su contribución evidente a la igualdad de género.
RESULTADOS COLATERALES	Resultados no previstos, pero a diferencia de los indirectos, no son incorporados al proyecto, si no que podemos observarlos una vez finalizado el proyecto
RESULTADOS POR SU APORTACIÓN CONCEPTUAL	Manifiestos: producen cambios en las organizaciones, uso del lenguaje y enfoque de los proyectos. Simbólicos: producen cambios en la forma de ver la realidad, valores, creencias, ideas, etc

*Categoría descritas en el apartado anterior

ANEXO: ALGUNOS DATOS SOBRE EL TERRITORIO VEGA - SIERRA ELVIRA

En 2016, en el proceso de trabajo para la elaboración de la Estrategia de Desarrollo Rural, se realizó un diagnóstico previo, desde la perspectiva de género. Los datos resultantes pueden ayudar a conocer las necesidades específicas del territorio Vega - Sierra Elvira.

Una de las primeras características que se observó fue que **no se trata de una zona homogénea**, si no que coexisten dos tendencias:

La de aquellos **pueblos más alejados de la ciudad** con un carácter rural más marcado.

Por otro lado, están aquellos **pueblos que forman parte del área metropolitana** de la ciudad de Granada, lo que establece dinámicas distintas a las propias del ámbito rural, incluso cuando la actividad agrícola pueda tener un peso relevante en ellos.

En el informe se aludía a la situación desfavorable de las mujeres, a los obstáculos que encuentran y a la precariedad que esto conlleva.

A continuación, se exponen algunos de los resultados obtenidos, con el fin de enmarcar la siguiente guía en un contexto más real y concreto.

La tasa de actividad: es menor en el caso de las mujeres, con una brecha de género del 5,6 con respecto a la tasa de actividad de los hombres.

La contratación femenina es inferior a la masculina, el 38,3% de mujeres frente al 61,7% de hombres.

La tasa de temporalidad es superior para las mujeres que para los hombres. Caso particular, en este sentido, es el **Empleo Eventual Agrario Subsidiado**, donde las mujeres representan el 78,7% de estos contratos.

Contrato según tipo de jornada (parcial o completa): las mujeres son contratadas a tiempo parcial más que los hombres: el 21,1% de los hombres contratados y el 63,4% de las mujeres tienen jornada parcial.

La mayor temporalidad y parcialidad en la jornada suponen para las mujeres una situación laboral más precaria, tanto en la actualidad como en el futuro. La inestabilidad, alternando contratos eventuales con periodos de paro, así como la menor renta debido a la parcialidad de las jornadas colocan a las mujeres en una situación de precariedad y dependencia. Además, de reducir sus posibilidades de desarrollo y las prestaciones que puedan recibir cuando alcancen la jubilación.

La Ayuda Familiar, que se define como la situación profesional en la que se encuentran las personas que trabajan sin remuneración pactada en la empresa de un familiar con el que conviven y del cual dependen. Si bien, el porcentaje de esta situación es muy bajo, existen diferencias notables entre mujeres y hombres, con cifras de 1,1 y 0,5%, respectivamente. Esa diferencia no sólo está en la proporción sino también en su origen. La ayuda familiar suele tener relación con las explotaciones agrícolas, de manera que los hombres que se encuentran en esta situación, normalmente, se debe a que han traspasado la propiedad a sus hijos/as y siguen echando una mano con el trabajo. Suelen ser hombres de edad avanzada. En el caso de las mujeres esta situación se debe a que **no es habitual que se dé la cotitularidad de las explotaciones agrícolas familiares**, ese trabajo no crea derechos laborales de ningún tipo.

Desempleo:

Las mujeres tienen una **tasa de paro femenina superior a la masculina**, de 48,3% frente al 35%

Además, **las mujeres se ven más afectadas por el paro de larga duración** (más de 1 año).

El número de **desempleadas con titulación universitaria** es mayor que la de hombres con el mismo nivel de estudios, cuando el porcentaje de mujeres con estudios de tercer grado es superior.

La **franja de edad** donde están el mayor porcentaje de hombres en desempleo es la de mayores de 45 mientras que para las mujeres es la de 30 a 44 años. Este último dato puede estar relacionado con que es en esta franja de edad donde las mujeres suelen tener hijos/as pequeño/as y salen del mercado laboral. La falta de corresponsabilidad y de servicios de conciliación condicionan esta situación.

La realidad de las condiciones de trabajo de las mujeres se interrelaciona con el **trabajo reproductivo**. Las tareas domésticas y de cuidados siguen siendo, en su mayor parte, responsabilidad de las mujeres debido a la división sexual del trabajo.

En el conjunto de la comarca, el 71,4% de las tareas domésticas las realizan las mujeres frente al 28,6% que hacen los hombres.

En cuanto al cuidado de menores, las mujeres se ocupan de él en un 59,5%,

Los hogares monoparentales que en su mayoría están encabezados por una mujer (75,9%).

Algunos **datos positivos** que apuntan a una mejoría de la situación laboral de las mujeres. La tasa de actividad femenina, es más baja que la masculina, sin embargo, ha aumentado en un 7,3% si atendemos a la media acumulada de 2001 a 2011 (Ficha 4.1.3 Diagnóstico y Mercado de Trabajo).

Parte de ese aumento, quizás tenga relación con el **emprendimiento**, siendo en la actualidad de un 10,3% de las mujeres ocupadas las que lo hacen por cuenta propia frente a un 8,8 de los hombres.