INFORME DE CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Submedida LEADER 19.2

Convocatoria 2017

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

INFORME CONTRIBUCIÓN A AL IGUALDAD DE GENERO DE LOS PROYECTOS 1
Introducción 3
Objetivos 4
Contexto de la intervención 4
Proyectos Evaluados: 6
Metodología 7
Técnicas de evaluación 7
Técnicas de Documentación 7
Trabajo de Campo 7
Dimensiones exploradas 7
Bloque 1: Características de la entidad 8
Bloque 2: Incorporación de medidas destinadas a favorecer la igualdad 8
Bloque 3: Resultados del Proyecto 9
Proceso de evaluación 9
Gym Body Fitness 10
Sociedad Cooperativa Agrolachar 18
Sociedad Cooperativa Espalorquiana 25
Sociedad Cooperativa Santiago Apóstol 30
Casa Grande de Zujaira 37
Principales hallazgos 46
Contribución de las medidas ejecutadas 47
Lecciones aprendidas 47
ANEXOS 48
Cuestionarios 48

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Introducción

El Grupo de Desarrollo Rural de la Vega-Sierra Elvira (GR08), 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 Criterio 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 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.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

Objetivos

- Monitorear que la EDL contribuye realmente a la sensibilización y visibilización frente a las desigualdades, a una formación igualitaria y con perspectiva de género, a crear y/o mejorar infraestructuras, equipamientos y servicios que permitan la corresponsabilidad y la inclusión de medidas para una mayor flexibilidad laboral; así como promover la participación, el ocio y el tiempo libre de las mujeres, vinculándolo directamente a su territorio.

- Tutelar, evaluar y validar las medidas que las entidades promotoras de proyectos en la convocatoria 2017 han puesto en marcha para contribuir a la igualdad de género.

- Detectar acciones con impacto de género llevadas a cabo por las entidades promotoras de proyectos en la convocatoria 2017.

- Asesorar a las entidades promotoras acerca de las posibilidades de acción para el fomento de igualdad de género desde su ámbito de actuación.

- Disponer de evidencias para desarrollar instrumentos de asesoramiento en materia de igualdad de género a entidades promotoras para futuros proyectos financiados por el GDR.

Contexto de la intervención

La situación del territorio en que se ha ejecutado los proyectos los proyectos productivos de la convocatoria 2017 refleja la desigualdad entre mujeres y hombres en los diferentes sectores económicos y un mercado laboral con importantes brechas de género:

- 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.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

- 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.

De acuerdo con el Diagnóstico participativo de la Estrategia de Desarrollo Rural del Territorio "La escasa incorporación de las mujeres al mercado laboral rural puede deberse en gran medida a la importante proporción de mujeres rurales mayores de 65 años y a las circunstancias familiares femeninas, ligadas a la asunción de unos roles marcados por sexos que les adscriben las tareas domésticas y de cuidado casi en exclusiva. Aunque la evolución ha sido positiva en general, aún hoy en día podemos interpretar que el matrimonio y la maternidad continúan siendo dos de las principales causas del abandono de la vida laboral por parte de las mujeres".

Todos los proyectos han repercutido positivamente en el empleo femenino, además la mayoría han contribudio además a generar un entorno laboral que facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por tanto la continuidad de las mujeres en el mercado laboral.

En lo que respecta especificamente al cooperativismo, en el diagnostico LEADER del GDR Promovega se recoge que: *"En las explotaciones familiares del medio rural, son muchas las mujeres que comparten con los hombres las tareas agrarias, asumiendo buena parte de las mismas y aportando tanto bienes como trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los casos, figura sólo el hombre como titular de la explotación agraria, lo que dificulta que se valore adecuadamente la participación de la mujer en los derechos y obligaciones derivados de la gestión de dicha explotación, en condiciones de igualdad".*

Por lo que la visibilización de las mujeres al desarrollo agrícola y la actividad empresarial es necesaria para poner en valor el trabajo y las actividades de las mujeres hasta ahora infravaloradas.

En el diagnóstico se afirma que: *"algunos estudios señalan que las empresas de economía social, y especialmente las cooperativas, son entornos que presentan menores desequilibrios de género que otros entornos laborales, y que los valores cooperativistas incluyen entre sus principios la no discriminación por razón de género. Sin embargo, los datos disponibles acerca de la presencia de mujeres en las cooperativas y la participación en los órganos de gestión de las mismas, indican importantes diferencias, tanto en los porcentajes de representación como en los papeles desempeñados por mujeres y hombres en las mismas".*

En Fuente Vaqueros (donde tienen su sede las tres cooperativas evaluadas) la Brecha de Género en composición de las cooperativas es de 17 puntos en perjuicio de las mujeres. Por lo que se hace necesario mostrar referentes femeninos en el cooperativismo que animen a otras a implicarse en este tipo de empresas y de esta manera se alcancen cotas más altas de paridad.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

Proyectos Evaluados:

En todos los proyectos evaluados la entidad promotora ha sido una empresa. Tres de los cinco proyectos han sido promovidos por sociedades cooperativas, concretamente del sector agrario, y dos a sociedades limitadas del sector servicios.

En la formulación del proyecto todas las empresas se comprometieron a cumplir con criterios de género. Todas se comprometieron a crear empleo para mujeres. Entre los subcriterios comprometidos, los más frecuentes estaban destinados a promover la conciliación y la sensibilización. La mayoría de los proyectos que incluyeron la realización de medidas de sensibilización y visibilización en igualdad de género (subcriterio 8.1) y concretaron en la solicitud del proyecto, su compromiso de usar lenguaje no sexista.

Las medidas menos frecuentes en los proyectos fueron las relacionadas con la formación (subcriterio 8.2) y las relacionadas con el fomento de la participación social de las mujeres (subcriterio 8.5)

	Proyecto	Línea	Criterios					
			3 Empleo	8.1 Sensibilización	8.2 Formación	8.3 Conciliación	8.4 Ocio Mujeres	8.10 Ocio jovenes
Gym Body Fitness	Infraestructura y equipamiento	16	X			X	X	X
S.C.A. Agrolachar	Equipamiento	6	X	X		X	X	
S.C.A. Espalorquiana	Infraestructura y Equipamiento	6	X	X		X		
S.C.A Santiago Apostol	Equipamiento	6		X				
Casa Grande Zujaira	Infraestructura y Equipamiento	10	X	X	X	X	X	

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Metodología

La metodología diseñada para esta evaluación se ha basado en un enfoque comprensivo, ya que la finalidad última es el aprendizaje, para desarrollar herramientas que permitan seguir profundizando en la incorporación de medidas para favorecer la igualdad de género adaptadas al territorio, más que a la rendición de cuentas.

Técnicas de evaluación

Para llevar a cabo la evaluación, se han combinado métodos documentales con trabajo de campo y técnicas cuantitativas con técnicas cualitativas.

Técnicas de Documentación

Se han revisado las fuentes de verificación aportadas en la justificación de los proyectos, principalmente documentación administrativa:

Contratos

Certificados oficiales

Convenios

Planes de Igualdad

Planes de Prevención de Riesgos Laborales

Entradas en redes sociales y páginas webs.

Trabajo de Campo

Se han realizado entrevistas semiestructuras con la dirección de las entidades promotoras de los proyectos.

En los casos en los que la situación de pandemia lo ha permitido se han podido llevar a cabo visitas de monitoreo.

Dimensiones exploradas

Las diferentes técnicas están orientadas no solo a la extracción de lecciones y buenas prácticas para la ejecución de proyectos con perspectiva de género, sino a la extracción de lecciones y buenas prácticas empresariales en materia de igualdad, tanto para la gestión interna como en su interacción con el territorio.

Por ello exploran aspectos relacionados con el proyecto financiado, pero también con la incorporación de la perspectiva de género en el funcionamiento de la empresa.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

La información necesaria para elaborar este informe se ha organizado en cuatro grandes bloques, a partir de los que se han diseñado los guiones para la entrevista de evaluación con las empresas promotoras de proyectos. (ANEXO 1)

Bloque 1: Características de la entidad

Se han solicitado datos sobre la composición de la empresa (dirección y plantilla) y los servicios que ofrece, para contextualizar el proyecto ejecutado.

Bloque 2: Incorporación de medidas destinadas a favorecer la igualdad

Existen muchos instrumentos que pueden favorecer la igualdad dentro de una empresa. Las estrategias de promoción de la igualdad de una empresa pueden estar más o menos planificados y formalizados. Se ha indagado sobre los elementos de gestión interna y externa.

Planificación con perspectiva de género

Las principales herramientas para favorecer la igualdad de género en el ámbito empresarial y sobre las que ha incidido la evaluación son:

- Plan de Igualdad
- Plan de conciliación
- Plan de Formación
- Protocolos y medidas contra el acoso laboral por razón de sexo y acoso laboral
- Plan Prevención Riesgos Laborales con perspectiva de género
- Estrategia Comunicación para la igualdad

Responsabilidad Corporativa de Género

Patrocinio de actividades de fomento de la igualdad de género

Impulso y promoción de actividades para la promoción de la igualdad de género

Distintivos de calidad

- Certificación empresarial de calidad
  - Criterios de género
- Acreditación empresarial como empresa igualitaria

Empresas proveedoras

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

- Criterios de contratación

Acciones para empoderamiento de trabajadoras

Formación en igualdad

Fomento del liderazgo de mujeres

Bloque 3: Resultados del Proyecto

Por último se ha abordado el impacto del proyecto en tres niveles:

En el empleo generado

Mejora en el desarrollo de la actividad laboral

Características del empleo generado en la empresa

En el entorno empresarial

Personas empleadas en el desarrollo del proyecto por parte de empresas proveedoras

En el sector en que se inscribe la empresa

Proceso de evaluación

El procedimiento de evaluación se ha secuencializado para hacer participes a las entidades en todo el proceso. Tras el trabajo técnico de documentación y de diseño de técnicas para la recogida de datos, se procedió a las entrevistas en profundidad, donde se pudieron visitar algunas de las empresas y comprobar los resultados del proyecto financiado.

Tras la recogida de datos se trianguló la información y se compartieron los informe de resultados con las entidades evaluadas para validar la fiabilidad y rigurosidad de la información y la viabilidad de las recomendaciones

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

ANÁLISIS DE LA CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Gym Body Fitness

Nombre del proyecto completo: Modernización de Gimnasio Body Fitness

Nª de expediente: 2017/GR08/OG44PS1/005

Nombre de la entidad beneficiaria: FRANCISCO MARTIN MORALES

Fecha de resolución: 16/9/2019

Fecha de ejecución: 16/9/2020

Tipos de proyecto: Infraestructuras y equipamiento

Criterios de eligibilidad (Requisito):

Criterio 3 (mínimo 5 puntos): Creación de al menos un puesto de trabajo a tiempo completo, contribuyendo así a la generación de empleo, especialmente en los grupos objetivo de la Estrategia Desarrollo Local Vega-Sierra Elvira (mujeres, jóvenes, y personas en riesgo de exclusión social

Contrato indefinido a jornada completa de una mujer

Criterio 8: 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 incooración de jóvenes (menores de 35 años), superando cualquier discriminación laboral, cultural económica o social

Subcriterio 8.3: Introducción de medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral familiar y personal

Medidas de conciliación establecidas

Subcriterio 8.4: Introducción de medidas de ocio y tiempo libre con enfoque de género

Medidas para fomento de las mujeres en el deporte

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Descripción del proyecto

El proyecto consiste en la renovación del espacio y la maquinaria del gimnasio Gym Body Fitness, para adecuarla al uso de hombres y mujeres (MEDIDA 1)

Así mismo se ha ampliado la oferta deportiva del gimnasio considerando las necesidades e intereses de las mujeres de diferentes edades. Se han puesto en marcha actividades para atraer a la población de mujeres mayores a la práctica deportiva terapéutica. También se ofrecen actividades que rompen con estereotipos y prejuicios acerca de las capacidades físicas de las mujeres (MEDIDA 2) y actividades dirigidas a la población infantil, haciendo esfuerzos para la incorporación de niñas a estas prácticas (MEDIDA 3)

La empresa colabora con otras entidades de Chauchina y la comarca en la promoción del deporte en mujeres. La colaboración entre el Ayuntamiento de Chauchina permitió la creación de un grupo de aproximadamente 35 mujeres interesadas en este programa financiado por el Ayuntamiento. La irrupción de la pandemia ha afectado el desarrollo de la actividad, pero Gym Body Fitness sigue dinamizando el grupo a través de whast app y redes, a la espera de que la nueva normalidad permita la recuperación de la actividad de los gimnasios y espacios deportivos. Y ha participado en el patrocinio y apoyo a actividades de senderismo en el Valle, donde la participación de mujeres fue considerable. (MEDIDA 4).

El proyecto además de permitir estas actividades, ha favorecido la equidad en la empresa. Se ha contratado a una mujer a jornada completa y de manera indefinida (MEDIDA 5) favoreciendo las condiciones de conciliación necesarias para la trabajadora (MEDIDA 6) y se ha renovado la estrategia comunicativa para llegar mejor a las clientas, mediante la eliminación de estereotipos, y un uso del lenguaje y de las imágenes no sexista en las redes (MEDIDA 7)

Objetivos

Los objetivos a los que ha dado cumplimiento el proyecto respecto a la igualdad de género son:

Fomentar la práctica deportiva y el autocuidado de mujeres

Ampliar la oferta deportiva conciliadora

Facilitar la práctica de deporte en condiciones de igualdad para niños y niñas

Disminuir la precarización del empleo femenino

Establecer fórmulas flexibles de trabajo que permitan la conciliación

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Contribución a la Igualdad de Género

Acciones

MEDIDA 1: **Mejora del espacio del ginmasio Gym Body Fitness**

La mejora en la infraestructura e instalaciones del gimnasio ha incluido la adecuación del espacio al uso de hombres y mujeres. Se han adaptado los vestuarios a las necesidades de la clientela de ambos sexos y de todas las edades.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Igualdad de trato

La renovación de las instalaciones y del equipamiento del gimnasio considerando el uso que también realizan monitoras y usuarias, supone considerar y tratar con la misma prioridad las necesidades de mujeres y hombres.

- Igualdad de acceso

Los gimnasios han sido espacios tradicionalmente masculinos y masculinizados. Al repensar los espacios deportivos considerando las necesidades y hábitos de las mujeres se les facilita el acceso.

Efecto: La igualdad en el acceso de mujeres y hombres a instalaciones deportivas se ha visto favorecida

Momento: Al finalizar la ejecución de las obras

MEDIDA 2: **Diseño de actividades que responda a las necesidades e intereses de las mujeres de diferentes edades.**

Se han diseñado actividades tradicionalmente practicadas por mujeres (Aerobic, Steps, Pilates, Zumba) con actividades que favorecen el desarrollo de la fuerza física, así como el deporte de contacto. (Body Combat, Body Pump, Kick Boxing)

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Equipotencia

El fomento de las actividades dirigidas al desarrollo de la fuerza, de la musculación y de habilidades para la autodefensa permite a las mujeres desarrollar la potencialidad de sus cualidades físicas.

- Igualdad de oportunidades

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

El establecimiento de esta medida supone ampliar las oportunidades de las mujeres de realizar actividades de autocuidado y bienestar físico, y por tanto incide en la igualdad.

- Igualdad de acceso

La oferta deportiva tradicionalmente ha presentado un sesgo androcéntrico, que no ha considerado las necesidades de las mujeres en cuanto a su desarrollo corporal. Las actividades que requieren esfuerzo físico se consideraron hasta hace no mucho inapropiadas e innecesarias para las mujeres. La puesta en marcha de actividades de interés para las mujeres facilita su incorporación a esta práctica.

Efecto: La medida no solo favorece el ejercicio y el bienestar físico de la población femenina, sino la ruptura de estereotipos acerca de las capacidades físicas de las mujeres.

Momento: Durante y después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 3: **Diseño de actividades deportivas para niños y niñas en igualdad de condiciones.**

Se han incluido en la programación de actividades clases de kick boxing infantil, destinado tanto a niños como a niñas.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

Igualdad de oportunidades

Igualdad de acceso

El proyecto ha supuesto el diseño de actividades que facilitan la incorporación de niñas a la actividad deportiva desde edades tempranas en condiciones de igualdad con los niños, significa hacer efectiva la igualdad de oportunidades de niños y niñas de practicar deporte..

Efecto:

La oferta de actividades extraescolares destinadas a menores y por tanto de las posibilidades de conciliación se ha visto ampliada.

Fomento del deporte en condiciones de igualdad desde edades tempranas

Momento: Durante y después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 4: **Apoyo y cogestión actividades destinadas a fomentar la práctica deportiva en mujeres**

Acción 1: Con financiación del Ayuntamiento, se ha puesto en marcha un programa para el fomento del deporte entre las mujeres del municipio de Chauchina, cuyo programa de actividades incluye:

- Pilates
- Step

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

- Tonificación
- Aerobic

Acción 2: Patrocinio de la actividad "Senderismo por la vega"

En las actividades de montañismo y senderismo cada vez hay mayor participación de mujeres. La actividad de senderismo en la que ha colaborado Gym Body Fitness es una actividad mixta donde hombres y mujeres recorren el mismo espacio con los mismos recursos en un clima no competitivo

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de acceso

Ambas acciones contribuyen a que mujeres de diferentes edades y recursos económicos accedan a la práctica deportiva.

Efectos: Las oportunidades de practicar deporte guiado para mujeres con menos recursos han aumentado.

Momento: Después de la ejecución.

MEDIDA 5: Contratación a jornada completa de una mujer

Se ha consolidado un puesto de trabajo autónomo para un hombre y un puesto de trabajo indefinido a jornada completa para una mujer.

Tipo de mecanismo: Directo

Categoría:

- Igualdad de oportunidades

La contratación de mujeres, aumenta sus oportunidades de desarrollar una carrera laboral y acceder a todos los derechos que supone tener un empleo.

- Equidad

La presencia de mujeres en el mercado laboral sigue siendo menor, por lo que crear puestos de trabajo y favorecer la entrada de mujeres como medida de acción positiva para que la proporción de hombres y mujeres sea equilibrada.

- Igualdad de acceso

El acceso al mercado laboral supone el acceso a recursos económicos propios en el momento presente y aumenta las posibilidades de tenerlos en el futuro

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

- Equipotencia

Contar con recursos económicos, favorecen la autonomía y el empoderamiento de las mujeres.

Efecto: Creación de empleo estable femenino.

Momento: Después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 6: **Negociación y establecimiento de medidas de conciliación**

Se han establecido de manera participativa las condiciones laborales de la mujer contratada en el puesto de trabajo que el proyecto ha permitido crear.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Igualdad de oportunidades
- Equidad
- Igualdad de acceso

El establecimiento de medidas de conciliación permite el mantenimiento en el puesto de trabajo en muchas ocasiones, y en cualquier caso redunda en el bienestar de las personas que se responsabilizan y realizan las tareas de cuidado (que siguen siendo principalmente las mujeres). En cuanto permite la posibilidad de trabajar para muchas mujeres redunda en la igualdad de oportunidades de acceso a recursos económicos, al desarrollo profesional y disminuye la brecha de género en el empleo.

Efecto: Establecimiento de fórmulas que mejoran el desarrollo profesional y el bienestar de las mujeres.

Momento: Durante y después de la finalización del proyecto

MEDIDA 7: **Revisión de la estrategia de comunicación**

Se ha rediseñado la estrategia de comunicación en redes sociales, haciendo hincapié en:

- la visibilización de la práctica deportiva femenina
- en la difusión de actividades de interés para las mujeres
- en el uso de un lenguaje inclusivo

Tipo de mecanismo: Indirecto

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Categoría:

- Equifonía
- Equivalencia

El uso del lenguaje inclusivo la alternancia de imágenes que visibilizan a mujeres y a hombres y la simetría de los tratamientos contribuye a que mujeres y hombres tenga la misma visibilidad y el mismo valor simbólico.

Efecto: La empresa contribuye a la eliminación de estereotipos y prejuicios de género asociados a las mujeres y el deporte.

Momento: Durante y después de la ejecución del proyecto

Resultados obtenidos

La contribución del proyecto es grande ya que los resultados inciden varias categorías relacionadas con la igualdad de género simultaneamente:

Clasificación de resultados del proyecto según medida

Medidas	Temporalidad			Evidencia			Aportación conceptual	
	C/P	M/P	L/P	Directo	Indirecto	Extensión	Simbólico	Manifiesto
M. 1	X				X			X
M. 2	X				X			X
M. 3	X				X		X	
M. 4		X			X			X
M. 5	X			X				X
M. 6	X				X			X
M. 7	X				X		X	

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

Acreditación

MEDIDA 1: Entrevista personal empresa y fotografías publicadas en redes sociales

MEDIDA 2: Entrevista personal empresa y entradas publicadas en redes sociales

MEDIDA 3: Entrevista personal empresa

MEDIDA 4: Certificado

MEDIDA 5: Contrato laboral

MEDIDA 6: Entrevista personal persona empleada

MEDIDA 7: Entradas publicadas en redes sociales

Recomendaciones

- Formalizar las medidas de conciliación adoptadas en la empresa en un documento corporativo (Plan o protocolo).
- Redactar un manual de comunicación con enfoque de género, para garantizar la continuidad del trabajo a favor de la visibilización de las mujeres en el deporte.
- Planificar las acciones de patrocinio y promoción, reservando parte de los fondos a actividades que fomenten la igualdad y estableciendo criterios que consideren la igualdad de oportunidades para la priorización de este tipo de acciones.
- Considerar de cara a futura renovación del material y equipamientos del gimnasio, seguir considerando la necesidad de que esté adaptado tanto para el uso de mujeres como de hombres,
- Revisar el uso de los vestuarios para facilitar fórmulas que permitan que tanto mujeres como hombres puedan acompañar a personas que necesiten ayuda en el aseo (menores y personas con movilidad reducida), para garantizar que mujeres y hombres puedan llevar a cabo tareas de cuidado

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Sociedad Cooperativa Agrolachar

Nombre del proyecto completo: Inversión en Mejora y rentabilización del proceso productivo

Nª de expediente: 2017/GR08/OG1PS1/007

Nombre de la entidad beneficiaria: Agrolachar S.C.A.

Fecha de resolución: 16/9/2019

Fecha de ejecución: 16/9/2020

Tipo de proyecto: Equipamiento

Criterios de elegibilidad (Requisito):

Criterio 3: Criterio 3 (mínimo 5 puntos): Creación de al menos un puesto de trabajo a tiempo completo, contribuyendo así a la generación de empleo, especialmente en los grupos objetivo de la Estrategia Desarrollo Local Vega-Sierra Elvira (mujeres, jóvenes, y personas en riesgo de exclusión social

Creación de puestos de trabajo

Mantenimiento de puestos de trabajo

Subcriterio 8.1: Medidas destinadas a la sensibilización y visibilidad en igualdad de oportunidades entre hombre y mujer

Lenguaje no sexista

Subcriterio 8.3: Introducción de medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La empresa tiene protocolos que justifican la existencia de estas medidas

Subcriterio 8.4: Introducción de medidas de ocio y tiempo libre con enfoque de género

La empresa tiene protocolos que justifican la existencia de estas medidas

Descripción del proyecto

El proyecto ha consistido en la modernización de la planta de pesaje y calibrado para el tratamiento y procesado del esparrago.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

La cooperativa está compuesta por 170 personas asociadas, de las cuales 10 son mujeres, su presencia supone un 5,88%. En el Consejo Rector actualmente hay una mujer y en las dos últimas asambleas ya ha habido presencia femenina, situación muy poco frecuente en la trayectoria de la empresa.

La mayoría de las personas empleadas son mujeres. La plantilla está compuesta por una media de 25 hombres y 105 mujeres durante la temporada de cosecha. La mayor parte de las personas empleadas en los trabajos de manipulación así como los puestos de supervisión son mujeres. En los meses fuera de la campaña, la empresa mantiene cuatro puestos de trabajo, tres a jornada completa (ocupados por mujeres) y uno a media jornada (ocupado por un hombre).

La renovación de esta línea supone una mejor coordinación en el trabajo de las personas empleadas. Pero también supone un impulso a una empresa que está iniciando cambios en cuanto a la gestión y considerando los procesos y las personas involucradas en ellos, además del producto.

La empresa ya cuenta con la certificación de calidad "Global Gap" que incluye además de criterios relacionados con la calidad del producto, criterios relacionados con la igualdad salarial y la calidad del empleo.

También ha generado actividades de ocio dirigidas a favorecer la sororidad entre las trabajadoras y reconocer su esfuerzo en el trabajo, elementos importantes en el empoderamiento colectivo.

Objetivos

- Favorecer el clima necesario para incluir la perspectiva de género en la gestión empresarial de la cooperativa:
- Favorecer la creación de redes entre las trabajadoras
- Disminuir los elementos que favorecen la segregación laboral de la empresa

Contribución a la Igualdad de Género

Acciones

MEDIDA 1: **Inclusión en la próxima candidatura para la renovación del Consejo Rector de mujeres.**

Las votaciones al Consejo Rector no se dan anualmente, un mismo consejo puede permanecer en el mandato más de cuatro años. Pero en 2021 se procederá a la renovación del Consejo y se incluirá en la candidatura a mujeres, por primera vez desde la creación de la cooperativa.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Equipotencia

La inclusión de más mujeres en los órganos de decisión de la empresa contribuye a equiparar el poder de mujeres y hombres en la dirección de la organización.

- Equidad

Aumenta la proporción de mujeres en los órganos de dirección y por tanto contribuye a que sean órganos más equitativos.

- Igualdad de oportunidades

Aumenta la igualdad de oportunidades de las mujeres para desarrollarse profesionalmente en la entidad

- Igualdad de acceso

Supone establecer mecanismos para que las mujeres tengan acceso a espacios de responsabilidad y a cargos de poder.

Efecto: Las mujeres acceden a los puestos de máxima dirección en la empresa.

Momento: a los 6 meses de finalizar el proyecto

MEDIDA 2: Fomento de la contratación de mujeres

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Igualdad de oportunidades

La contratación de mujeres, aumenta sus oportunidades de desarrollar una carrera laboral y acceder a todos los derechos que supone tener un empleo.

- Equidad

La presencia de mujeres en el mercado laboral sigue siendo menor, por lo que crear puestos de trabajo y favorecer la entrada de mujeres como medida de acción positiva para que la proporción de hombres y mujeres sea equilibrada.

- Igualdad de acceso

El acceso al mercado laboral supone el acceso a recursos económicos propios en el momento presente y aumenta las posibilidades de tenerlos en el future

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

- Equipotencia

Contar con recursos económicos, favorecen la autonomía y el empoderamiento de las mujeres.

Efecto: La brecha de género en el empleo del municipio se reduce

Momento: Durante la ejecución del proyecto y en las posteriores campañas

MEDIDA 3: **Capacitación a trabajadoras**

Anualmente a través de SUCA, (cooperativa de segundo grado a la que pertenece Agrolachar SCA), se convocan visitas de capacitación a otras cooperativas y explotaciones agrarias en otras provincias una vez al año. La cooperativa Agrolachar favorece la participación de las trabajadoras a estas visitas.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Igualdad de acceso

Las trabajadoras tienen acceso a formación especializada en el sector en el que trabajan.

- Equidad

La medida favorece que haya una proporción más equilibrada de mujeres y hombres con formación especializada en un sector tradicionalmente masculinizado.

- Equipotencia

La formación empodera y da seguridad a quienes la reciben. Es una estrategia que aumenta el poder individual y colectivo del grupo que la recibe. De esta manera la medida favorece que las mujeres formadas se sientan más seguras de sí mismas, ya que cuentan con conocimientos que las avalan.

Efecto: Más mujeres con formación técnicas y conocimientos sobre el sector agrícola.

Momento: Anualmente

MEDIDA 4: **Fomento de la cohesión grupal y las relaciones personales mediante la celebración de actividades de ocio**

La empresa cuida de generar ambientes laborales colaborativos. Para ello evita establecer medidas de control sobre el trabajo individual de las manipuladoras y envasadoras, para evitar la presión y la competencia entre las personas empleadas.

Pero además lleva a cabo acciones que promueven activamente la creación de lazos entre la plantilla, y por tanto favorece la constitución de redes y el empoderamiento colectivo, favoreciendo el reconocimiento mutuo y la puesta en común de sus situaciones. Concretamente se celebra una comida de convivencia para la plantilla. Se cuida que sea un ambiente distendido y en un formato

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

que permite a las personas que asisten interactuar, por eso se opta por una comida informal como las barbacoas, donde la gente se puede mover por el espacio y se favorece el encuentro.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

Igualdad de acceso

El ocio ha sido una actividad tradicionalmente vetada para las mujeres por diferentes motivos, los tiempos, la división sexual del trabajo y la masculinización del espacio público ha dificultado que las mujeres tenga tiempo para su propio autocuidado, menos aún en los espacios laborales. Por lo que esta acción supone para las mujeres acceder a actividades de crecimiento y desarrollo personal.

Igualdad de oportunidades

Dar a las mujeres empleadas en la empresa la posibilidad de conocerse fuera del trabajo, y de relacionarse en un clima de colaboración dentro, favorece las posibilidades de crear grupos de colaboración y de incidencia, poner en común ideas, identificar espacios de mejora dentro de la empresa, y generar nuevos proyectos fruto de relaciones basadas en el bien común y los lazos afectivos.

Efecto: La sororidad entre la plantilla de mujeres se ve favorecida, y con ello la capacidad de coordinación y de incidencia.

Momento: Durante y después de la ejecución del proyecto

Resultados obtenidos

Medidas	Temporalidad			Evidencia			Aportación conceptual	
	C/P	M/P	L/P	Directo	Indirecto	Extensión	Simbólico	Manifiesto
M. 1			X			X		X
M. 2	X				X			X
M. 3	X				X			X
M. 4	X				X		X	

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Acreditación de resultados

MEDIDA 1: Entrevista

MEDIDA 2: Altas en la Seguridad Social y contratos de trabajo

MEDIDA 3: Convocatoria de formación y fotografías de la visita

MEDIDA 4: Entrevista personal y fotografías

Recomendaciones

Incluir criterio de género en la concesión de condecoraciones anuales por parte de la empresa.

La empresa concede en la comida anual de cooperativistas una condecoración como reconocimiento a la labor y a la contribución en la empresa.

Es difícil, debido a la poca presencia de mujeres en la empresa, lograr condecoraciones paritarias. Sin embargo es posible abrir las candidaturas para el reconocimiento a personas empleadas, jornaleras/os, o titulares de explotaciones, personal o empresas colaboradoras.

Otra posibilidad es establecer criterios que establezcan la priorización de contribuciones a la igualdad de género o en el sector agrícola esparraguero, más allá del sexo de la persona a la que se reconozca, considerar la contribución de su labor a la igualdad de género.

Incluir la perspectiva de género en la próxima renovación de la estrategia de comunicación de la empresa.

La estrategia de comunicación ha estado muy ligada a la de comercialización. Sin embrago los cambios en la empresa también implican una revisión a este respecto. La empresa tiene planificado renovar la página web, para actualizar la información corporativa y sobre los productos. Es importante que se revise el uso del lenguaje y que se mantenga la visibilización de las trabajadoras y trabajadores.

También puede incorporarse una sección específica con información sobre:

- Salud laboral
- Derechos de las trabajadoras
- Medidas de conciliación
- Información sobre avances en materia de igualdad

Formalizar un Plan de Responsabilidad Social Corporativa

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

La empresa ha llevado a cabo acciones de Responsabilidad Social. Se han llevado a cabo sorteos para la distribución de productos para personas en situación de desempleo, entre otras actuaciones. Pero para que esta línea estrategia pueda seguir creciendo es aconsejable planificarla y formalizarla. De esta manera es más fácil incluir criterios de igualdad, gestionar los fondos destinados a este tipo de acciones de manera que incidan en situaciones prioritarias y a mujeres y a hombres de manera equilibrada

Limitar las delegaciones de voto

Para fomentar la implicación de las socias y evitar que no asistan a las reuniones y cedan su decisión a sus parejas, pueden limitarse las delegaciones de voto solo a otras personas que formen parte de la Asamblea.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Sociedad Cooperativa Espalorquiana

Nombre del proyecto completo: Inversión, ampliación y mejora del proceso productivo

Nª de expediente: 2017/GR08/OG1PS1/003

Nombre de la entidad beneficiaria: ESPALORQUIANA SCA

Fecha de resolución: 16/9/2019

Fecha de ejecución: 16/9/2020

Tipo de proyecto: Equipamiento

Criterios de eligibilidad (Requisito):

Criterio 3: Criterio 3 (mínimo 5 puntos): Creación de al menos un puesto de trabajo a tiempo completo, contribuyendo así a la generación de empleo, especialmente en los grupos objetivo de la Estrategia Desarrollo Local Vega-Sierra Elvira (mujeres, jóvenes, y personas en riesgo de exclusión social

Creación de puestos de trabajo

Mantenimiento de puestos de trabajo

Subcriterio 8.1: Medidas destinadas a la sensibilización y visibilidad en igualdad de oportunidades entre hombre y mujer

Lenguaje no sexista

Subcriterio 8.3: Introducción de medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La empresa tiene protocolos que justifican la existencia de estas medidas

Descripción del proyecto

El proyecto implementado por Espalorquiana ha permitido modernizar las instalaciones y adquirir maquinaria nueva. Esto ha mejorado la comodidad y la salud laboral de las trabajadoras empleadas en el envasado del producto.

Además de esta contribución, la empresa ha llevado a cabo acciones formativas para la sensibilización de todo el personal en materia de igualdad. La mayor parte de las intervenciones sociales encaminadas a promover cambios en las relaciones de género se ven facilitadas por procesos de sensibilización. Esta acción permite generar un clima más favorable a las modificaciones

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

en los entornos de trabajo a favor de la igualdad y normalmente precede a los diseños de planes de igualdad y programas para la promoción del liderazgo empresarial de mujeres.

Se han hecho algunas modificaciones en la gestión de los riesgos laborales, para limitar las cargas y disminuir los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para las tareas que requieren esfuerzo físico.

La mejora del proceso productivo que ha favorecido el proyecto además de todas las modificaciones de gestión y enfoque empresarial, favorecen la competitividad de una cooperativa que trabaja por la igualdad de género.

Objetivos

Sensibilizar a las personas que componen la cooperativa sobre la necesidad contribuir a incorporar la igualdad de género en los valores y funcionamiento de la empresa y en el sector.

Acomodar el espacio de trabajo a las necesidades de seguridad y salud que requieren las trabajadoras.

Incluir mejoras en la gestión de los riesgos laborales que incidan en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.

Favorecer la cultura igualitaria en la empresa y el reconocimiento del trabajo de las mujeres haciendo un uso no sexista del lenguaje en los documentos dirigidos a la plantilla y otra documentación corporativa.

Contribución a la Igualdad de Género

Acciones

MEDIDA 1: **Jornadas de sensibilización en materia de igualdad: "Igualdad de oportunidades en Cooperativas Agroalimentarias".**

El 25 de Noviembre de 2019 se celebraron en la cooperativa unas jornadas destinadas a sensibilizar a las socias de la cooperativa en materia de igualdad. Los temas tratados incluyeron:

- Conceptos clave
- Planes de igualdad
- Medidas de conciliación
- Buenas prácticas en el cooperativismo agrario

Tipo de mecanismo: Indirecto

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

Categoría:

Equipotencia

Igualdad de oportunidades

La formación destinada a mujeres y en temas de género favorece el empoderamiento, y por lo tanto tiene efectos en la equipotencia de mujeres y hombres y en la igualdad de oportunidades de las mujeres de tener control sobre sus condiciones de vida.

Efecto: Las mujeres de la cooperativa están sensibilizadas sobre las desigualdades existentes y conocen las herramientas básicas que pueden contribuir a revertir la situación.

Momento: Durante y después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 2: **Incorporación de medidas que favorecen la equidad en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.**

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluye la revisión de cargas. Esta medida, además de repercutir directamente en la salud laboral de las personas empleadas, influye positivamente en la segregación horizontal de las empresas. Al limitar las cargas manipulables es fácil rebatir los argumentos que pretenden legitimar la masculinización de muchos puestos de trabajo por la necesidad de fuerza física para desempeñarlos.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Equivalencia

Con las medidas introducidas en el PRL se favorece que hombres y mujeres se consideren igualmente capaces de desarrollar las tareas independientemente de su fuerza física

- Igualdad de acceso

Esta medida facilita que las mujeres puedan acceder a tareas que tradicionalmente vetadas por la existencia de estereotipos acerca de sus capacidades.

Efecto: Mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a los puestos de manipulación de cargas.

Momento: Después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 3: **Mejora de la comodidad laboral de las trabajadoras de la empresa.**

Las obras objeto del proyecto, han permitido mejorar la climatización del espacio de envasado, ha favorecido la ubicación en un espacio más cómodo e íntimo y ha supuesto la construcción de más aseos para las personas que trabajan en el envasado (todas mujeres).

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Igualdad de trato

Las necesidades de las mujeres también son consideradas en el diseño de la infraestructural laboral.

- Igualdad de acceso

Las mujeres tienen acceso a recursos de higiene y salud laboral en condiciones igualitarias

Efecto: Las condiciones ambientales y de higiene laboral han mejorado para las mujeres que realizan su trabajo en tareas de envasado.

Momento: Al finalizar la ejecución del proyecto y después

MEDIDA 4: Revisión de la estrategia de comunicación

Los documentos de la empresa intentan redactarse en lenguaje neutro, tanto aquellos documentos destinados a la plantilla como los de gestión.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Equifonía
- Equivalencia
- Igualdad de trato

El uso no sexista del lenguaje visualiza y da voz a mujeres y a hombres por igual. Da igual valor a la figura de las mujeres y de los hombres y un tratamiento equivalente

Efecto: Se profundiza en la cultura igualitaria de la empresa.

Momento: Durante y después de la ejecución

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Resultados obtenidos

Medidas	Temporalidad			Evidencia			Aportación conceptual	
	C/P	M/P	L/P	Directo	Indirecto	Extensión	Simbólico	Manifiesto
M. 1	X				X			X
M. 2			X			X	X	
M. 3	X				X			X
M. 4	X				X			X

Acreditación

MEDIDA 1: Extracto de la noticia en redes, fotografías y material

MEDIDA 2: Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Protocolos COVID

MEDIDA 3: Entrevista en profundidad

MEDIDA 4: Revisión documentación interna:

Circular dirigida a personas empleadas con información sobre el COVID

Plan de PRL

Recomendaciones

- Incluir en la documentación aportada al nuevo personal, información sobre igualdad de género en ámbito laboral.
- Solicitar a la empresa formadora en PRL la inclusión de formación básica en salud laboral desde la perspectiva de género.
- Poner en marcha el Plan de Igualdad en la empresa.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Sociedad Cooperativa Santiago Apóstol

Nombre del proyecto completo: Ampliación de la línea de envasado con nuevo formato (1,5L) leche de “Los Pastoreros”.

Nª de expediente: 2017/GR08/OG1PS1/904 - 2P

Nombre de la entidad beneficiaria: SANTIAGO APÓSTOL "LOS PASTOREROS", S.C.A

Fecha de resolución: 16/9/2019

Fecha de ejecución: 16/9/2020

Tipo de proyecto: Equipamiento

Criterios de eligibilidad (Requisito):

Criterio 3: Criterio 3 (mínimo 5 puntos): Creación de al menos un puesto de trabajo a tiempo completo, contribuyendo así a la generación de empleo, especialmente en los grupos objetivo de la Estrategia Desarrollo Local Vega-Sierra Elvira (mujeres, jóvenes, y personas en riesgo de exclusión social

Creación de puestos de trabajo

Mantenimiento de puestos de trabajo

Criterio 8: Introducción de medidas de ocio y tiempo libre con enfoque de género

Medidas de acción positiva para mujeres

Descripción del proyecto

La Sociedad Cooperativa Santiago Apóstol, “Los Pastoreros”, tiene una larga y consolidada trayectoria a favor de la igualdad de género en el sector agrícola y cooperativista.

Fue la primera cooperativa agroalimentaria de la provincia con una presidente mujer y recientemente se ha producido un relevo generacional en la empresa, ocupando a día de hoy el cargo una mujer menor de 30 años que continúa la línea de trabajo iniciado por su predecesora, visibilizando la aportación de las mujeres al desarrollo rural en todos los niveles.

En este sentido, la mejora de la competitividad de la cooperativa contribuye a fortalecer una empresa que trabaja y promueve la igualdad. Las mejoras introducidas por el proyecto han incidido directamente en la contratación y en la salud laboral de las mujeres.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Además durante la ejecución del proyecto se han puesto en marcha medidas de Responsabilidad Social Corporativa de Género que tienen efectos multiplicadores más allá.

Se han elaborado y modificado nuevas herramientas que facilitan la igualdad (Plan de Igualdad y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales); se han visibilizado las aportaciones en puestos y trabajos tradicionalmente masculinizados, tanto en los orígenes de la empresa como en la actualidad, y se han eliminado estereotipos y prejuicios sobre la capacidad de liderazgo de las mujeres.

Objetivos

- Contar con herramientas que favorecen la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- Visibilizar la potencialidad del relevo generacional y de mujeres en las empresas cooperativistas
- Sensibilizar a la población de diferentes edades sobre la igualdad de género
- Reconocer la agencia y aporte de las mujeres en el desarrollo rural y en la agricultura

Contribución a la Igualdad de Género

Acciones

MEDIDA 1: Disminución de las cargas en el trabajo de las empleadas de la envasadora

La renovación de la cinta de envasado al nuevo formato ha permitido la redistribución del proceso, disminuyendo el número de litros de leche y el peso total que las personas que trabajan en la línea (todas mujeres) tienen que manipular.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Igualdad de oportunidades

Efecto: El esfuerzo físico necesario para realizar este trabajo ha disminuido y la comodidad del puesto de envasadora ha mejorado, lo que influye en la salud laboral de las mujeres empleadas.

Momento: Al finalizar la ejecución del proyecto y después

MEDIDA 2: Visibilización de mujeres empresarias y lideresas

La empresa ha presentado la autocandidatura a la convocatoria de la "III EDICIÓN PREMIOS MUJER AGRO", donde se pone en valor la competitividad en la empresa gracias a la confianza de sus gestoras resaltando que las dos últimas presidentas han sido mujeres, la actual menor de 30 años, y que actualmente hay dos mujeres menores de 35 en el Consejo Rector.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

Equipotencia

Equidad

Igualdad de oportunidades

Igualdad de acceso

Efecto: La potencialidad del relevo generacional y la apuesta por las mujeres jóvenes del territorio para el desarrollo empresarial se visibiliza en un sector donde la titularidad de la tierra y la dirección empresarial sigue estando en manos de hombres mayores.

Momento: Durante la ejecución del proyecto y después

MEDIDA 3: **Contribución a la sensibilización en materia de igualdad laboral en colegios de la zona**

La presidenta de la cooperativa visita los colegios de la zona visibilizando la equidad en la empresa y su papel como mujer lideresa, eliminando así estereotipos sobre las mujeres rurales y trabajadoras.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

Equipotencia

Equidad

Igualdad de oportunidades

Igualdad de acceso

El trabajo para desarticular prejuicios sobre las capacidades de las mujeres en menores, ofreciéndoles ejemplos y referentes, redunda en la equipotencia (visibiliza a mujeres en puestos de poder tradicionalmente ocupados por hombres y por tanto, las equipara), en la equidad, (la proporción de mujeres es puestos de poder se acerca a la de hombres) en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para desarrollar sus capacidades de liderazgo, y en la igualdad de acceso al favorecer que las niñas de futuro accedan a los espacios de toma de decisiones).

Efecto: Ruptura de estereotipos y prejuicios machistas sobre la capacidad de las mujeres jóvenes para el desempeño del trabajo agrícola y el liderazgo y la gestión empresarial

Momento: Después de la ejecución del proyecto

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

MEDIDA 4: **Visibilización de la contribución de las mujeres al desarrollo de la empresa**

Acción 1: La empresa visibiliza la aportación de las mujeres tanto a la actividad agrícola como al desarrollo de la empresa a través de la recopilación de fotografías de las socias y trabajadoras de la cooperativa y su exposición en las redes sociales. La recopilación de fotografías ha continuado y la empresa tiene planeado ampliarla y seguir trabajando en esta línea.

Acción 2: Durante el confinamiento, las mujeres de la empresa reajustaron sus puestos de trabajo y realizaron labores de distribución y comercialización. Trabajos muy masculinizados por los estereotipos y prejuicios sobre la fuerza física y la capacidad de conducción de las mujeres.

Acción 3: El 15 de Octubre de 2020 la presidenta de la cooperativa, ha realizado una entrevista sobre la mujeres en el ámbito rural para el Boletín especial de FAECA.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

Equivalencia

La visibilización de las mujeres en el trabajo agrícola y en la creación y desarrollo de la empresa es una acción que contribuye a que la consideración de las mujeres en el desarrollo rural tenga la misma consideración que la de los hombres.

Efecto: El trabajo de las mujeres a lo largo de la historia y su papel en el desarrollo agrícola de la comarca, y propia empresa se están reconociendo y poniendo en valor.

Momento: Durante y después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 5: **Puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la empresa**

Durante este año se ha diseñado el I Plan de Igualdad en la empresa, que formaliza las prácticas y procedimientos a favor de la equidad y la igualdad de oportunidades en la empresa. Incluye X medidas, entre ellas x destinadas a la conciliación

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

Equidad

Las medidas de conciliación incluidas en el plan aumentan las posibilidades de las mujeres de incorporarse y mantenerse en el mercado laboral, por lo que aumenta las posibilidades de equilibrar la presencia de hombres y mujeres en la empresa.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Igualdad de acceso a los recursos.

El aumento de las posibilidades de conciliación, permite que las mujeres puedan acceder a los recursos económicos, en este caso el empleo a pesar de responsabilizarse en mayor medida que los hombres de las tareas domésticas y de cuidado.

Efecto: Dotación de instrumentos y herramientas para la gestión empresarial con enfoque de género.

Momento: Durante y después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 6: Inclusión de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, elaborado cada año, incluye medidas que favorecen la igualdad, como por ejemplo la revisión de cargas. Estas medida deslegitiman los estereotipos y prejuicios acerca de la capacidad física de las mujeres para realizar determinados trabajos dentro de la empresa.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Equivalencia

Con las medidas introducidas en el PRL se favorece que hombres y mujeres se consideren igualmente capaces de desarrollar las tareas independientemente de su fuerza física

- Igualdad de acceso

Esta medida facilita que las mujeres puedan acceder a tareas que tradicionalmente vetadas por la existencia de estereotipos acerca de sus capacidades.

Efecto: Las mujeres pueden acceder más fácilmente a todos los puestos de trabajo incidiendo positivamente segregación horizontal

Momento: Después de la ejecución del proyecto

Resultados obtenidos

El proyecto ha tenido una gran contribución a la igualdad de género porque ha incidido en cinco dimensiones:

- Equivalencia
- Equipotencia
- Equidad

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de acceso

Medidas	Temporalidad			Evidencia			Aportación conceptual	
	C/P	M/P	L/P	Directo	Indirecto	Extensión	Simbólico	Manifiesto
M. 1	X				X			X
M. 2	X				X		X	
M. 3	X				X		X	
M. 4	X				X		X	
M. 5	X				X			X
M. 6			X		X			X

Acreditación

MEDIDA 1: Entrevista

MEDIDA 2: Memoria del proyecto presentado a la convocatoria "III Edición de los Premios Mujer Agro"

MEDIDA 3: Entrada en redes y entrevista personal

MEDIDA 4: Entrada en redes

MEDIDA 5. I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres

MEDIDA 6: Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Recomendaciones

- Incluir criterios relacionados con la igualdad en la contratación de empresas proveedoras
- Formalizar las pautas para el uso del lenguaje no sexista en la documentación corporativa
- Seguir trabajando en la herstoria de la empresa recopilando historias de vida de las pastoreras y mostrándolas al resto de la empresa y la comunidad.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

- Fortalecer redes con organizaciones agrarias que trabajan por la igualdad de género.
    - COAMUR
    - FEDAMUR
    - AMECOOP
    - AMCAE

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

La Casa Grande de Zujaira

Nombre del proyecto completo: Rehabilitación energética y puesta en valor turística casa histórica "Casa Grande de Zujaira"

Nª de expediente: 2017/GR08/OG44PS1/005

Empresa: FILLORI CONSULTING, SL

Fecha de resolución: 27/08/2019

Fecha de ejecución: 27/08/2020

Tipo de proyecto: Infraestructuras y equipamiento

Criterios de eligibilidad (Requisito):

Criterio 3 (mínimo 5 puntos): Creación de al menos un puesto de trabajo a tiempo completo, contribuyendo así a la generación de empleo, especialmente en los grupos objetivo de la Estrategia Desarrollo Local Vega-Sierra Elvira (mujeres, jóvenes, y personas en riesgo de exclusión social

Subcriterio Contrato indefinido a jornada completa de una mujer

Subcriterio 8.1: Medidas destinadas a la sensibilización y visibilidad en igualdad de oportunidades entre hombre y mujer

Lenguaje no sexista

Subcriterio 8.2: Formación para la igualdad de género

Acuerdos con la Asociación de empresarios, comerciantes y emprendedores ASEMCOEM, de Pinos Puente

Subcriterio 8.3: Introducción de medidas destinadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La empresa tiene protocolos que justifican la existencia de estas medidas

Subcriterio 8.4: Introducción de medidas de ocio y tiempo libre con enfoque de género

La empresa tiene protocolos que justifican la existencia de estas medidas

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Descripción del proyecto

El Hotel Boutique Casa Grande de Zujaira, ha supuesto la rehabilitación y acondicionamiento de un espacio histórico para su reconversión en un alojamiento hostelero y un espacio de celebración de eventos.

La variedad de servicios que este tipo de alojamientos requiere ha permitido crear una extensa y variada red de profesionales de diferentes sectores. Por lo que además de los empleos directos que ha creado ha permitido crear otros indirectos principalmente en empresas lideradas por mujeres.

Además, dentro de la lógica del networking y el establecimiento de redes, la empresa Casa Zujaria pertenece a diferentes redes empresariales del sector y a asociaciones empresariales de la zona, con quienes se ha trabajado la formación en igualdad del personal de la empresa. Además trabaja con la Asociación Granadina de Empresarias.

Dentro de la estrategia empresarial, la responsabilidad social corporativa es muy importante, y la empresa está muy vinculada a todas las acciones relacionadas con la promoción de la figura histórica de Lorca. Entre los criterios de contratación de personas y servicios se favorece la contratación en el municipio y el entorno cercano. Y se realizan acciones destinadas a la promoción de lo local (turismo, cultura y ocio) con perspectiva de género.

Objetivos

- Construir una red de networking para el desarrollo empresarial de las mujeres de la zona.
- Contribuir a la igualdad de género en el mercado laboral, favoreciendo la contratación estable de mujeres.
- Promover acciones de sensibilización en igualdad de oportunidades desde edades tempranas en el municipio donde se ubica la empresa
- Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad al personal de la empresa.
- Favorecer a una cultura inclusiva utilizando una comunicación no sexista en la empresa
- Impulsar el empleo de mujeres en trabajos masculinizados
- Visibilizar y apoyar a mujeres artistas

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

Contribución a la Igualdad de Género

Acciones

MEDIDA 1: Fomento del empleo en mujeres

Acción 1. Creación de un puesto de trabajo a jornada completa e indefinido ocupado por una mujer.

Se han contratado a una mujer con contrato indefinido, además de crearse otro puesto de trabajo, ocupado también por una mujer y en tareas tradicionalmente masculinizadas (jardinería).

Acción 2: Promoción de prácticas en la empresa

Mediante el acuerdo con los organismos de empleo pertinentes, la Casa Zujaria se ha convertido en un centro de prácticas profesionales para personas inscritas en programas de Formación para el Empleo. Dentro de este programa, una mujer menor de 35 años está realizando las prácticas de jardinería en la empresa.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Igualdad de Oportunidades
- Igualdad de Acceso

El proyecto facilita el acceso a las mujeres a recursos económicos que genera el empleo. Además, incide en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, favoreciendo la entrada y el desarrollo profesional de mujeres en puestos masculinizados.

Efecto: La brecha de género en el empleo se ha visto disminuida

Momento: Después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 2: Colaboración con asociación de mujeres empresarias AGEA

La Asociación Granadina de Empresarias se constituyó en 2006 y desde entonces trabajan por el fomento de la participación y creación de sinergias entre sus asociadas. Entre sus objetivos incluyen la promoción de la igualdad de oportunidades empresariales entre mujeres y hombres. La empresa y AGEA se reunieron a mediados de 2019 para identificar vías de colaboración conjunta que fortalezcan a ambas entidades

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Equivalencia
- Igualdad de Oportunidades

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

- Igualdad de Acceso

Esta medida supone reconocer a las empresarias y sus asociaciones como interlocutoras validas en el desarrollo empresarial. Facilita por tanto, la igualdad de oportunidades de las mujeres en el entorno empresarial y la igualdad en el acceso a espacios de negociación e interrelacion profesional.

Efecto: Las redes empresariales que favorecen la igualdad de género en el empleo por cuenta propia se han visto fortalecidas

Momento: Después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 3: **Formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**

Dentro del convenio establecido con la Asociación Empresarial ASECOEM se llevaron a cabo unas jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género, de 4 horas de duración el 2 de febrero de 2019. El objetivo fue aportar información y formación a las personas asistentes sobre la igualdad en el empleo en el ámbito rural.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de acceso

Equivalencia

La formación en materia de igualdad para toda el personal permite a mujeres y hombres acceder al conocimiento desde otra perspectiva; significa otorgarle el mismo valor e importancia a los temas relacionados con el género que a otras cuestiones relacionadas con el desempeño profesional.

Efecto. Las personas empleadas en la empresa cuentan con formación en igualdad de género

Momento: Después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 4: **Creación de una red de colaboración empresarial (networking) con trabajadoras autónomas y empresarias de la zona especializadas en la celebración de eventos**

La mayor parte de las empresas con las que trabaja La Casa Grande de Zujaira están lideradas por mujeres. La provisión de servicios especializados destinados a satisfacer las diferentes demandas de la clientela ha requerido la creación de un amplio catálogo de empresas proveedoras, en el que se integran principalmente mujeres autónomas y empresarias.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Empresas colaboradoras de La Casa Grande de Zujaira, según liderazgo de la empresa

	Mujeres	Hombres	Paritaria
Maquilladora	X		
Pastelería	X		
Floristeria	X		
Animación sociocultural	X		
Carpas		X	
Iluminación		X	
Vestidos de novia	X		
Traje de novio		X	
Peluquería	X		
Tocados	X		
Vehículos clásicos			X
Video			X
Fotografía			X
Decoración	X		
Organización y dirección de arte	X		
Catering		X	
Organizadoras de eventos	X		

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

Equipotencia

Equivalencia

Igualdad de acceso

Las empresas lideradas por mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a acuerdos empresariales porque son consideradas de igual de solventes a las lideradas por hombres y por tanto aumenta su posicionamiento el tejido empresarial y por tanto su poder de desarrollo.

Efecto: Las trabajadoras autónomas y empresarias de la zona cuentan con más oportunidades de desarrollo empresarial al ampliar los canales de visibilización y expansión empresarial y aumentar la demanda de sus servicios

Momento: Durante y después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 5: **Organización de actividades de sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a menores**

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Dentro de la programación la Noche en Blanco de Pinos Puente, La Casa Grande de Zujaira programó el visionado de cortos infantiles por la igualdad en el patio trasero, al que acudieron niños y niñas del municipio.

Tipo de mecanismo: Directo

Categoría:

Igualdad de oportunidades

Se contribuye a la socialización igualitaria de niños y niñas, haciendo hincapié en la eliminación de estereotipos de género que a la larga redundará en una mayor cota de igualdad para las generaciones venideras.

Efecto: La población infantil cuenta con sensibilización básica en igualdad de género

Momento: Después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 6: **Exposición de obras de mujeres artistas**

La Casa Grande de Zujaira expone obras de artistas en su espacio y las promociona a través de redes. Actualmente cuenta con dos exposiciones, una de ellas pertenece a Soledad Sevilla

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Equidad
- Equivalencia
- Igualdad de oportunidades
- Igualdad de trato

Las mujeres han estado tradicionamiento invisibilizadas en el mundo de la cultura en general y en concreto en el arte. Mostrando sus obras el proyecto las considera de igual valor a las de los hombres. Aumenta su poder simbólico en la cultura, les da oportunidad de desarrollarse artísticamente y son tratadas simétricamente.

Efecto: La contribución de las mujeres al arte se visibiliza y reivindica.

Momento: Después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 7: **Contratación de empresas que emplean mujeres para la realización de trabajos masculinizados.**

Las personas encargadas de las tareas de arquitectura, poda y trabajos de jardinería especializados y del mantenimiento de la piscina son mujeres.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

Equidad

Igualdad de oportunidades

Igualdad de trato

Trasgredir los mandatos de género contratando a mujeres es oficios tradicionalmente masculinos supone mejorar la segregación horizontal, eliminar estereotipos de género y por tanto ofrecer las mismas oportunidades a mujeres y hombres de desarrollar aquellos trabajos que consideren, ofreciéndoles el mismo trato en el empleo.

Efecto: La segregación del mercado laboral disminuye, y también los estereotipos acerca de la capacidad de las mujeres para realizar determinadas labores. Otras mujeres cuentan con referentes y ven viable su participación en empleos tradicionalmente masculinizados.

Momento: Después de la ejecución del proyecto

MEDIDA 8: **Establecimiento del uso mixto de los espacios para facilitar la corresponsabilidad en las labores de cuidado en el baño y aseo.**

Se han buscado fórmulas que permitan el uso mixto de los baños garantizando la intimidad y la seguridad de las personas que los utilizan. El baño principal se ha dotado de cambiador y material para facilitar el cuidado de bebés y reúne las condiciones de accesibilidad necesarias para personas con diversidad funcional. De esta manera se posibilita que hombres y mujeres indistintamente acompañen en las tareas de aseo a las personas que lo necesiten.

Tipo de mecanismo: Indirecto

Categoría:

- Equidad
- Igualdad de trato
- Igualdad de acceso

Eliminar obstáculos para la corresponsabilidad supone que los hombres puedan realizar las tareas de cuidado, influye en el trato a los hombres como cuidadores responsables y se les facilita el acceso a estos trabajos no remunerados que tradicionalmente han ejercido las mujeres.

Efecto: Las instalaciones permiten la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y por tanto, el disfrute del ocio y el tiempo libre en condiciones de igualdad para hombres y mujeres.

Momento: Después de la ejecución del proyecto

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

MEDIDA 9: Inicio del Plan de Igualdad de Oportunidades

La empresa está formalizando las líneas de acción en cuanto a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

Tipo de mecanismos: Indirecto

Categoría

- Igualdad de oportunidades

Los planes de igualdad en las empresas abordan las barreras para que exista igualdad de género, por eso su puesta en práctica suele tener repercusión en todas las categorías consideradas. Hasta el momento, el inicio de este proceso indica un compromiso manifiesto de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Efecto: El número de empresas comprometidas con la igualdad de género de manera formal se incrementa

Momento: Después de la ejecución del proyecto

Resultados obtenidos

Medidas	Temporalidad			Evidencia			Aportación conceptual	
	C/P	M/P	L/P	Directo	Indirecto	Extensión	Simbólico	Manifiesto
M. 1	X				X		X	
M. 2			X			X		X
M. 3	X				X		X	
M. 4	X					X	X	
M. 5	X			X				X
M. 6	X					X		X
M. 7	X					X		X
M. 8	X				X		X	
M. 9			X		X			X

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

Acreditación

MEDIDA 1: Contrato de trabajo y entrevista

MEDIDA 2: Entrevista y entradas en redes sociales

MEDIDA 3: Certificado entidad encargada de la formación (ASECOEM)

MEDIDA 4: Entrevista y entradas en redes sociales

MEDIDA 5: Certificado del Ayuntamiento

MEDIDA 6: Entrevista y entradas en redes sociales

MEDIDA 7: Entrevista

MEDIDA 8: Entrevista

MEDIDA 9: Borrador de Plan de Igualdad empresarial

Recomendaciones

Firma del compromiso empresarial para la elaboración del I Plan de Igualdad de la empresa.

El compromiso al que nos referimos es un documento que refleja la intención y el propósito de la empresa en cuanto a la igualdad de género. Es uno de los primeros pasos que se ponen en marcha cuando comienza el proceso de elaboración de un plan. Refleja la misión, la visión y el alcance de dicho plan.

Elaboración del Plan de Igualdad

La empresa Fillori Consulting S. L. ya ha iniciado el proceso de formalización del Plan de igualdad. Se aconseja que se finalice el diseño del plan y se ponga en marcha, puesto que permitirá contar un elemento más de gestión que apoye y guie el trabajo realizando en este sentido.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Resultados de la evaluación

Principales hallazgos

Los proyectos puestos en marcha en esta convocatoria han supuesto la implementación de 30 medidas dirigidas específicamente a favorecer la igualdad de género. Cada empresa ha puesto en marcha una media de 6 medidas con impacto de género

Todas las empresas han contribuido más de lo esperado a la igualdad de género. Han incorporado acciones que favorecen a la igualdad, aunque no estuviesen planificadas.

	Empleo		Sensibilización		Conciliación		Formación		Ocio	
	Planificadas	Ejecutadas	Planificadas	Ejecutadas	Planificadas	Ejecutadas	Planificadas	Ejecutadas	Planificadas	Ejecutadas
Gym Body Fitness	1	1	0	2	1	2	0	0	1	2
Agrolachar	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1
Espalorquiana	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
Santiago Apóstol	0	1	1	5	0	0	0	0	0	0
Casa Grande Zujaira	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1

Pero solo dos de las entidades incluyeron entre sus objetivos el fomento de la igualdad, el resto no lo hizo, aunque sí que formulasen medidas a favor de la igualdad en su solicitud, por eso la aportación de estos tres proyectos es indirecta.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

Contribución de las medidas ejecutadas

Todos los proyectos han tenido una gran contribución a la igualdad de género, puesto que todos han incidido en más de cuatro categorías.

	Equivalencia	Equipotencia	Equifonía	Equidad	Igualdad de oportunidades	Igualdad de trato	Igualdad de acceso
Gym Body Fitness		X	X	X	X		X
Agrolachar		X		X	X		X
Espalorquiana	X		X	X	X	X	X
Santiago Apóstol	X	X		X	X		X
Casa Grande Zujaira	X	X		X	X	X	X

Lecciones aprendidas

Entre las acciones que menos incorporaron los proyectos en su memoria de solicitud fueron las relacionadas con el fomento de la participación de las mujeres. Las entidades tienen más dificultad para planificar y poner en marcha acciones relacionadas con el fomento de la participación y la toma de decisiones de las mujeres.

La mayor parte de las empresas entrevistadas tienen sensibilidad en materia de igualdad, pero no cuentan con personal formado, por lo que el diseño de objetivos con perspectiva de género se dificulta.

Aún así todos los proyectos han tenido una gran contribución a la igualdad de género con efectos en el corto y largo plazo y abordando necesidades urgentes y estratégicas de las mujeres.

Aunque la mayoría de las empresas no cuentan con Plan de Igualdad, la nueva legislación vigente obliga a las empresas de más de 50 personas empleadas a contar con uno y se están poniendo en marcha numerosas herramientas para el apoyo en el diseño que pueden difundirse entre las entidades promotoras para facilitar esta medida.

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Aunque las fuentes verificación están cambiando y cada vez podemos encontrar más información sobre la actividad empresarial en las redes sociales de las empresas y en sus páginas web, la formalización de las prácticas de gestión es un elemento importante para la acreditación de resultados. Tener guías de estilo y de comunicación adaptadas a las necesidades de la empresa es por muchos motivos recomendable, entre ellos permite poder delegar esta tarea y contar con información siempre disponible, clara y concisa, para minimizar errores y profundizar y fortalecer la estrategia de comunicación igualitaria.

ANEXOS

Cuestionarios

Línea 6: Apoyo a la creación, mejora y rentabilización de las empresas agroalimentarias de la Comarca Vega Sierra Elvira, generadoras de empleo, bajo parámetros de sostenibilidad, que apliquen innovación en sus procesos e incrementen el valor añadido de la producción local

Bloque 1: Sociedad Cooperativa

Composición

	Mujeres	Hombres	Total
Consejo Rector			
Personas Asociadas			
Última asamblea			
Plantilla			

Bloque 2: Incorporación de medidas destinadas a favorecer la igualdad

¿Cuenta la empresa con los siguientes instrumentos?

	Instrumentos disponibles		Formalización		Observaciones
Plan de igualdad					
Plan de					

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

conciliación					
Plan de Formación					
Protocolo frente al acoso					

Plan de conciliación

- Medidas de conciliación
  - Bolsa de horas
  - Flexibilidad horaria
  - Teletrabajo
  - Ampliación permiso de paternidad
  - Ampliación permiso de maternidad
  - Ampliación permiso de lactancia
  - Excedencia por cuidados
  - Permisos por cuidados
  - Otras
- Medidas de conciliación extraordinarias
  - Bolsa de horas
  - Flexibilidad horaria
  - Teletrabajo
  - Ampliación permiso de paternidad
  - Ampliación permiso de maternidad
  - Ampliación permiso de lactancia
  - Excedencia por cuidados
  - Permisos por cuidados
  - Otras

	Ordinarias	Extraordinarias	Personas que se han	Observaciones

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

			acogido a las medidas		
			M	H	
Bolsa de horas					
Flexibilidad horaria					
Teletrabajo					
Ampliación permiso de paternidad					
Ampliación permiso de maternidad					
Ampliación permiso de lactancia					
Excedencia por cuidados					
Permisos por cuidados					
Otras					

Plan de Formación

- Valoración de la formación en los criterios de selección
- Formación en igualdad de género de la plantilla
  - Tema
  - Duración
  - Modalidad de impartición
- Formación en igualdad de género facilitada por la empresa

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

- Tema
- Duración
- Modalidad de impartición

- Capacitación para el puesto
  - Manual persona empleada
  - Tipo de capacitación
  - Inclusión de la perspectiva de género en la inducción o capacitación

Protocolos y medidas contra el acoso laboral por razón de sexo y acoso laboral

Protocolo

Medidas sancionadoras

Campañas

Prevención de Riesgos Laborales

- Revisión de riesgos laborales en función de cargas de peso y procesos para visibilizar fórmulas que permitan a mujeres y hombres trabajar de manera más segura

Estrategia Comunicación

Plan de Comunicación

Medidas de comunicación no sexista

Análisis Comunicación (Anexo: Check list)

Web

Documentación corporativa

Redes sociales

Responsabilidad corporativa de género

Patrocinio de actividades de fomento de la igualdad de género

Tipo de actividad

Descripción

Número de participantes

Impulso y promoción de actividades para la promoción de la igualdad de género

Tipo

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Descripción

Número de participantes

Distintivos de calidad

- Marca territorial
- Acreditación empresarial igualdad

Empresas proveedoras

- Criterios de contratación de empresas proveedoras
  - Plan de igualdad
  - Presencia de mujeres
  - Certificación en igualdad

Acciones para empoderamiento

Acciones para favorecer la participación de las mujeres en la cooperativa

- Revisión de horarios en los que se convocan las reuniones
- Medidas de conciliación durante las reuniones
- Limitar las delegaciones de voto, para evitar que las socias no asistan a las reuniones y cedan su decisión a sus parejas
- Convocar a las personas titulares de las explotaciones y no solo a los hombres

Acciones para favorecer la participación de las mujeres en la agricultura

- Titularidad compartida
- Recursos para mujeres jóvenes en agricultura
- Visibilización del papel de las mujeres en el trabajo agrícola

Bloque 3: Resultados del Proyecto de Equipamiento

En el empleo

Mejora en el desarrollo de la actividad laboral

Características del empleo generado

En el entorno empresarial

Personas empleadas en el desarrollo del proyecto por parte de empresas proveedoras

En el sector

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Línea 10: Creación, mejora y modernización de empresas que contribuyan a un mejor aprovechamiento del sector turístico, recreativo y artesano de la Comarca Vega Sierra Elvira, generadoras de empleo, especialmente en mujeres y jóvenes bajo parámetros de calidad, eficiencia energética y sostenibilidad ambiental, y que contribuyan de forma innovadora a potenciar la identidad y singularidad de la Comarca Vega Sierra Elvira

Bloque 1: Características de la empresa

Composición

	Mujeres	Hombres	Total
Composición empresa			
Dirección			
Plantilla			

Bloque 2: Incorporación de medidas destinadas a favorecer la igualdad

¿Cuenta la empresa con los siguientes instrumentos?

	Instrumentos disponibles		Formalización		Observaciones
Plan de igualdad					
Plan de conciliación					
Plan de Formación					
Protocolo frente al acoso					

Plan de conciliación

- Medidas de conciliación
  - Bolsa de horas
  - Flexibilidad horaria

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

- Teletrabajo
- Ampliación permiso de paternidad
- Ampliación permiso de maternidad
- Ampliación permiso de lactancia
- Excedencia por cuidados
- Permisos por cuidados
- Otras

- Medidas de conciliación extraordinarias
  - Bolsa de horas
  - Flexibilidad horaria
  - Teletrabajo
  - Ampliación permiso de paternidad
  - Ampliación permiso de maternidad
  - Ampliación permiso de lactancia
  - Excedencia por cuidados
  - Permisos por cuidados
  - Otras

	Ordinarias	Extraordinarias	Personas que se han acogido a las medidas		Observaciones
			M	H	
Bolsa de horas					
Flexibilidad horaria					
Teletrabajo					
Ampliación permiso de paternidad					

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

Ampliación permiso de maternidad					
Ampliación permiso de lactancia					
Excedencia por cuidados					
Permisos por cuidados					
Otras					

Plan de Formación

- Valoración de la formación en los criterios de selección
- Formación en igualdad de género de la plantilla
  - Tema
  - Duración
  - Modalidad de impartición
- Formación en igualdad de género facilitada por la empresa
  - Tema
  - Duración
  - Modalidad de impartición
- Capacitación para el puesto
  - Manual persona empleada
  - Tipo de capacitación
  - Inclusión de la perspectiva de género en la inducción o capacitación

Protocolos y medidas contra el acoso laboral por razón de sexo y acoso laboral

Protocolo

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

Medidas sancionadoras

Campañas

Prevención de Riesgos Laborales

- Revisión de riesgos laborales en función de cargas de peso y procesos para visibilizar fórmulas que permitan a mujeres y hombres trabajar de manera más segura

Estrategia Comunicación

Plan de Comunicación

Medidas de comunicación no sexista

Análisis Comunicación (Anexo: Check list)

Web

Documentación corporativa

Redes sociales

Responsabilidad corporativa de género

Patrocinio de actividades de fomento de la igualdad de género

Tipo de actividad

Descripción

Número de participantes

Impulso y promoción de actividades para la promoción de la igualdad de género

Tipo

Descripción

Número de participantes

Distintivos de calidad

- Marca territorial
- Acreditación empresarial igualdad

Empresas proveedoras

- Criterios de contratación de empresas proveedoras
  - Plan de igualdad

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

- Presencia de mujeres
- Certificación en igualdad

Acciones para empoderamiento

Acciones para favorecer la participación de las mujeres en los servicios

- Usuarios y usuarias de las instalaciones

Acciones para favorecer la participación de las mujeres en el turismo

Medidas de seguridad en el uso de las instalaciones

Bloque 3: Resultados del Proyecto de Equipamiento

En el empleo

Mejora en el desarrollo de la actividad laboral

Características del empleo generado

En la empresa

Equipamiento adaptado a los diferentes usos de hombres y mujeres

En el entorno empresarial

Personas empleadas en el desarrollo del proyecto por parte de empresas proveedoras

Línea 16: Apoyo a la creación, mejora y ampliación de pymes y microempresas de servicios a la población y la economía rural, generadoras de empleo, especialmente a aquellas que incidan en la empleabilidad de jóvenes, mujeres y en grupos en riesgo de exclusión.

Bloque 1: Características de la empresa

Composición

	Mujeres	Hombres	Total
Composición			
Dirección			
Plantilla			

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

Bloque 2: Incorporación de medidas destinadas a favorecer la igualdad

¿Cuenta la empresa con los siguientes instrumentos?

	Instrumentos disponibles		Formalización		Observaciones
Plan de igualdad					
Plan de conciliación					
Plan de Formación					
Protocolo frente al acoso					

Plan de conciliación

- Medidas de conciliación
  - Bolsa de horas
  - Flexibilidad horaria
  - Teletrabajo
  - Ampliación permiso de paternidad
  - Ampliación permiso de maternidad
  - Ampliación permiso de lactancia
  - Excedencia por cuidados
  - Permisos por cuidados
  - Otras
- Medidas de conciliación extraordinarias
  - Bolsa de horas

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

- Flexibilidad horaria
- Teletrabajo
- Ampliación permiso de paternidad
- Ampliación permiso de maternidad
- Ampliación permiso de lactancia
- Excedencia por cuidados
- Permisos por cuidados
- Otras

	Ordinarias	Extraordinarias	Personas que se han acogido a las medidas		Observaciones
			M	H	
Bolsa de horas					
Flexibilidad horaria					
Teletrabajo					
Ampliación permiso de paternidad					
Ampliación permiso de maternidad					
Ampliación permiso de lactancia					
Excedencia por cuidados					
Permisos por					

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org
www.promovega.org

cuidados					
Otras					

Plan de Formación

- Valoración de la formación en los criterios de selección
- Formación en igualdad de género de la plantilla
  - Tema
  - Duración
  - Modalidad de impartición
- Formación en igualdad de género facilitada por la empresa
  - Tema
  - Duración
  - Modalidad de impartición
- Capacitación para el puesto
  - Manual persona empleada
  - Tipo de capacitación
  - Inclusión de la perspectiva de género en la inducción o capacitación

Protocolos y medidas contra el acoso laboral por razón de sexo y acoso laboral

Protocolo

Medidas sancionadoras

Campañas

Prevención de Riesgos Laborales

- Revisión de riesgos laborales en función de cargas de peso y procesos para visibilizar fórmulas que permitan a mujeres y hombres trabajar de manera más segura

Estrategia Comunicación

Plan de Comunicación

Medidas de comunicación no sexista

Análisis Comunicación (Anexo: Check list)

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

Web

Documentación corporativa

Redes sociales

Responsabilidad corporativa de género

Patrocinio de actividades de fomento de la igualdad de género

Tipo de actividad

Descripción

Número de participantes

Impulso y promoción de actividades para la promoción de la igualdad de género

Tipo

Descripción

Número de participantes

Distintivos de calidad

- Marca territorial
- Acreditación empresarial igualdad

Empresas proveedoras

- Criterios de contratación de empresas proveedoras
  - Plan de igualdad
  - Presencia de mujeres
  - Certificación en igualdad

Acciones para empoderamiento

Acciones para favorecer la participación de las mujeres en los servicios

- Usuarios y usuarias de las instalaciones

Acciones para favorecer la participación de las mujeres en el deporte

Colaboración con el Ayuntamiento para la celebración de actividades con grupos de mujeres

Campañas para el fomento del deporte

Bloque 3: Resultados del Proyecto de Equipamiento

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org

En el empleo

- Mejora en el desarrollo de la actividad laboral
- Características del empleo generado

En la empresa

- Dotación de maquinaria adaptada a hombres y mujeres
  - Bicicletas con sillines para mujeres y hombres o unisex
- Adecuación de espacios
  - Vestuarios adaptados a necesidades especiales de cuidado

En el entorno empresarial

- Personas empleadas en el desarrollo del proyecto por parte de empresas proveedoras

C/ Dr. Jiménez Rueda, 10 – Tel.: (958) 43 43 13 – 18230 ATARFE (Granada) * E-mail: info@promovega.org

www.promovega.org