

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

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

Del análisis de la información cuantitativa que se adjunta como anexo a este epígrafe y tras su análisis en la mesa participativa se concluye lo siguiente:

El análisis de los datos anteriores nos lleva a las siguientes conclusiones generales:

- La población de la Axarquía se reparte de manera igualitaria entre hombres y mujeres, en cambio en nuestra zona interior es sensiblemente superior el número de hombres al de mujeres. Por tramos de edad, la población masculina supera a la femenina en la mayor parte de los tramos de edad y es a partir de los tramos de edad más avanzada en la que las mujeres superan a los hombres, haciéndose esta diferencia cada vez mayor a medida que aumenta la edad. Estos datos que se producen con carácter general en la comarca se hacen mucho más evidentes en nuestra zona interior.
- La pirámide poblacional nos indica que existe un serio envejecimiento de la población, envejecimiento que se hace mucho más evidente en la pirámide de la población del interior donde empieza a parecerse a una pirámide invertida. Este índice de envejecimiento es aún mucho más elevado en el caso de la población femenina, por su mayor esperanza de vida, y es mucho más significativo aún en la zona interior de nuestra comarca.
- En general el aumento de la población femenina es superior al aumento de la población masculina entre los años 2004-2014, excepto en los municipios de la zona interior en los que el crecimiento de la población femenina es inferior al de la población masculina, algunos de estos municipios incluso están perdiendo población tanto masculina como femenina.
- El índice de feminización de mujeres entre 30-44 años es similar para la Axarquía, Málaga y Andalucía, en cambio en nuestra zona interior es menor, es decir, hay menos mujeres que hombres en ese tramo de edad y además la tendencia es descendente, lo que significa que cada vez hay menos mujeres que hombres en ese tramo de edad. En cambio el índice de feminización de mujeres mayores de 64 años es superior a 1, en concreto 1,14, es decir, hay más mujeres que hombres, a partir de esa edad, en cambio en la zona interior con un índice de 1,04 nos indica que prácticamente hay el mismo número de mujeres que de hombres con esa edad y la tendencia es estable en los últimos años
- La proporción de mujeres en edad fértil es de casi el 47% para el caso de la Axarquía. Por zonas, y dado que como ya hemos visto el índice de feminización para mujeres entre 30-44 años es del 0,87, el porcentaje de mujeres en edad fértil es tan sólo del 41%, lo que implicará menos nacimientos y que la tasa de envejecimiento siga creciendo.
- La tasa de mortalidad femenina es inferior a la masculina salvo en los municipios del interior donde la femenina es superior a la masculina.
- La tasa de crecimiento vegetativo de las mujeres es superior en nuestra comarca a la de los hombres, pero de nuevo encontramos diferencias en función de la zona analizada, así mientras en la zona interior ambas tasas, tanto la masculina como la femenina son negativas, en la costa la tasa de crecimiento vegetativo de las mujeres es superior a la de hombres, superando en este caso el dato para Málaga y Andalucía.
- La tendencia de crecimiento real de la población de la Axarquía entre los años 2011 y 2014 es descendente. Para el caso de las mujeres aun cuando hasta el año 2013 presentaba una tendencia descendente, en el año 2014 comienza a crecer, en los municipios del interior sin embargo esta tasa presenta incluso datos negativos.

- Los principales sectores de actividad para el colectivo de mujeres son los de servicios y el sector primario, sin embargo a diferencia del resto de zonas, donde el sector servicios prevalece sobre el resto de sectores de manera muy significativa, en los municipios del interior de la comarca, la importancia del sector primario es muy alta, similar a la del sector servicios.
- En términos generales, el porcentaje de contratos registrados de mujeres ha disminuido en prácticamente todos los sectores de actividad. El número de contratos realizados a mujeres ha aumentado en menor medida que el número de contratos de hombres. En los municipios de interior, incluso, los contratos de mujeres han disminuido respecto al dato de 2011. Estamos ante una pérdida de representación de la mujer en el mercado laboral. En la comarca de la Axarquía se ha pasado de un 52% de contratos realizados a mujeres en 2011 a un 44% (en los municipios de interior, un 40%).
- El número de afiliados al RETA se ha incrementado, tanto en el colectivo femenino como masculino. En la comarca de la Axarquía, el crecimiento de la afiliación femenina ha sido inferior al crecimiento del colectivo masculino, siendo, a su vez, el crecimiento de los municipios de interior inferior al crecimiento de los municipios costeros.
- El porcentaje que representan las mujeres sobre el total de afiliados es muy inferior al de hombres, presentando los municipios de interior el menor porcentaje.
- El porcentaje de contratos de hombres es superior al porcentaje de mujeres en los niveles "Analfabetos", "Educación Primaria" y "Educación Secundaria". El porcentaje de contratos de mujeres, en cambio, es superior al porcentaje de hombres en niveles educativos superiores como "Educación universitaria y doctorado".
- En cuanto el índice de feminización en el acceso a la educación superior la tendencia indica que el número de mujeres que acceden a los ciclos formativos de grado superior está disminuyendo, en cambio en las enseñanzas de Régimen Especial y en los estudios universitarios las mujeres superan a los hombres.
- La población activa (estimada) masculina es ligeramente superior a la femenina, estando ambas próximas al 50% de la población total masculina y femenina, respectivamente. En los municipios de interior, la población activa (estimada) supone unos porcentajes inferiores al resto (40% para la población femenina y 46% para la población masculina).
- La tasa de Trabajadores Eventuales Agrarios Subvencionados (TEAS) es muy superior para el colectivo de mujeres, presentando los municipios de interior de la comarca las tasas más elevadas: los TEAS (mujeres) suponen el 16% de la población activa estimada femenina y el 6%, en el caso de los hombres. Las Trabajadoras Eventuales Agrarias Subvencionadas suponen el 70-80% del total.
- La tasa de desempleo femenina supera a la tasa de desempleo masculina, siendo la tasa de desempleo de la comarca muy similar a la de Andalucía y la de los municipios costeros a la de la provincia de Málaga. Los municipios de interior de la comarca presenta la tasa de desempleo femenina más alta (49%).
- El porcentaje que representan las mujeres sobre el total paro registrado es superior al porcentaje de hombres, salvo en el caso de la Axarquía y particularmente, en el caso de los municipios de interior, donde es mucho menor (esto está explicado por la importancia de los TEAS en los municipios de interior, no constando éstos en la variable "paro registrado").
- El paro registrado femenino corresponde en su mayoría al sector de actividad "Servicios", suponiendo más del 70% de las paradas. En el caso de los hombres, este sector supone el 50-55%, por tener relevancia sectores que no tienen casi representación en el colectivo de mujeres (por ejemplo: "construcción"). Destacar el porcentaje de paradas que buscan su primer empleo, que es muy superior al de hombres. En el caso de particular de la Axarquía, el porcentaje de mujeres es más del doble que el de hombres.

- Las afiliaciones a la Seguridad Social de mujeres están concentradas en los sectores "Servicios" y "Sector Primario". El sector servicios es el que ocupa la mayor parte de las afiliaciones en todas las zonas analizadas, salvo en el caso de los municipios de interior, donde el sector prioritario es el "Sector Primario", lo que viene a demostrar, nuevamente, la importancia de este sector en el colectivo de mujeres de estos municipios y su dependencia del mismo.
- Prácticamente la totalidad de los municipios de la comarca cuenta al menos con una asociación de mujeres. En algunos casos como el municipio de Vélez-Málaga se alcanzan hasta las 11 asociaciones de mujeres en el municipio. Aunque hay un número muy importante de asociaciones de mujeres, hay que destacar que la actividad de las mismas no se traslada, en la mayoría de los casos, al ámbito social del municipio, es decir, desarrollan sus propias actuaciones pero no participan en otros foros y/o ámbitos de la vida local.
- Respecto al colectivo de mujeres, sería necesario que un mayor número de municipios cuenten con un Centro Municipal de Información a la Mujer (CMIM), para poder ofrecer un servicio adecuado. En la actualidad, la comarca solo dispone de 5 de estos centros, de los cuales, 4 se encuentran en municipios del litoral, contando los municipios de interior con un solo centro, localizado en Colmenar.

Este análisis más las aportaciones realizadas en las distintas mesas temáticas en las que se ha abordado la perspectiva de género de manera transversal, así como de la propia mesa de género, han dado lugar a la siguiente DAFO:

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Alta tasa de envejecimiento de la población, sobre todo femenina, y en mayor medida, en los municipios de interior. - Escasa cultura emprendedora en el colectivo de mujeres, sobre todo en los municipios de interior. El porcentaje que representan sobre el total de afiliados al RETA es muy inferior al de hombres. - Alta tasa de desempleo femenino. - Alto porcentaje de desempleadas mujeres sobre el total desempleo juvenil, sobre todo en los municipios de interior. - Desigualdad de empleo juvenil entre hombres y mujeres. - Dificultad en el acceso al primer empleo para las mujeres: el porcentaje de mujeres desempleadas que buscan su primer empleo dobla al de hombres en el caso de la Axarquía. - Falta de implicación de las asociaciones de mujeres en la actividad social de la comarca. 	<ul style="list-style-type: none"> - Despoblamiento en determinados pueblos de interior, tanto de hombres como mujeres. - Disminución del porcentaje de mujeres en edad fértil, especialmente en los municipios de interior. - Pérdida de representatividad del colectivo femenino en el mercado laboral. - Envejecimiento de las asociaciones de mujeres. - Precariedad en el empleo principalmente en jóvenes y mujeres - La formación para el empleo se oferta sólo para personas hasta 29 años

<ul style="list-style-type: none"> - La representación de mujeres en centros de decisión es escasa. - Escasas posibilidades de conciliación familiar debido a la falta de corresponsabilidad en las familias y el empleo. - Poca presencia en redes sociales de las asociaciones de mujeres. - Escasa presencia de centros de ayuda a la mujer. - Existe poca orientación sobre el autoempleo. - No se genera empleo más allá del turismo y la agricultura. 	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Mayor esperanza de vida de la población femenina. Menor tasa de mortalidad de la población femenina. - Población joven cualificada, en su mayoría, mujeres. - Población femenina más cualificada que la masculina (el porcentaje de universitarias supera al de universitarios). - Sector primario muy arraigado en el colectivo de mujeres, sobre todo en los municipios de interior. - Actividades productivas arraigadas en la Comarca. - Multiculturalidad por la convivencia de diferentes nacionalidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas generaciones con nuevos valores - Cambios familiares por la incorporación de la mujer al mundo laboral. - Apoyo institucional. - Nuevo marco comunitario 2014-2020, que supondrá la oportunidad de consolidar el desarrollo de nuestro territorio.

De estas aportaciones, se ha realizado un análisis en el que valoramos la situación de la Comarca respecto de esta área temática.

- Tal y como pudimos constatar en la sesión celebrada con los participantes, las principales cuestiones que interesan a las mujeres se ciernen en torno a dos temáticas: el empleo (tanto la accesibilidad como la compatibilización de la actividad profesional con la vida personal), y la formación profesional.
- Según muchas de las asistentes a la jornada participativa, las causas del descenso de la natalidad tienen que ver con la escasez de oportunidades laborales a partir de los 30 años, y con las dificultades de conciliación o inexistencia de medidas conciliadoras en las empresas. Esto,

junto a los datos analizados en el apartado dedicado al área de Infraestructuras y Equipamiento, está relacionado con la escasez de guarderías y ludotecas, así como de centros asistenciales para personas mayores. Esta situación es la que justifica el hecho de las diferencias en el número de contrataciones, y las que también explica el techo de cristal de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad en las grandes empresas de la Comarca.

- Desde nuestro análisis, ratificamos la necesidad de intervenir con estrategias que promuevan el desarrollo de la economía, a través de la creación de empleo para mujeres, y especialmente, para mujeres jóvenes, así como otras complementarias que fomenten el crecimiento de la base piramidal.
- Retomando la cuestión de desempleo, que tanta importancia adquiere para las mujeres, cabe revelar frente a ello que, en la Comarca, los datos de desempleo de 2015 muestran equidad en cuanto al género, quedando muy parejos los datos para hombres y mujeres. No obstante, las diferencias en el número de contrataciones sí mantiene la postura de que deben tomarse medidas para favorecer el empleo en femenino, ya que la tasa ha aumentado para las mujeres mayores de 30 años en los últimos años.

A la vista del anterior análisis el GDR Axarquía apuesta por un desarrollo igualitario entre hombres y mujeres para su futuro, así como el incremento de los niveles de empleo en la población femenina, una formación más específica a las necesidades de las mujeres y una mejora de la cohesión social de hombres y mujeres en el territorio atendiendo siempre a estrategias que tengan en cuenta la perspectiva de género.

Se pretende difundir, sensibilizar y formar a la población femenina sobre la cultura emprendedora y la puesta en marcha de proyectos, los valores ecológicos y culturales de la comarca y su potencial aprovechamiento para contribuir al desarrollo socioeconómico.

El GDR ha trabajado y pretende seguir trabajando en pro de una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad en general y en el trabajo en particular.

Como pone de manifiesto la propia elaboración de la estrategia, se incluirá de manera transversal el enfoque de género a lo largo de todas las intervenciones e iniciativas que se van a poner en marcha en nuestros municipios con el objetivo de que la puesta en marcha de la estrategia incida de manera positiva en las mujeres de la comarca.

Se han diseñado proyectos que incidirán favorablemente en este colectivo de manera directa, y que se relacionan posteriormente, tanto para proyectos de inversión a través de PYMES agrarias y no agrarias, como ayudas directas a la creación de puestos de trabajo para mujeres como priorizando su participación en todas las actuaciones formativas, informativas, etc. que se financien con el programa.

De manera indirecta también se les favorece a través de los criterios de selección de operaciones de los proyectos ya que se valorarán con una mayor puntuación, tanto los proyectos promovidos por mujeres y/o que creen empleos para mujeres como aquellos que tengan incidencia positiva en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de este modo y teniendo en cuenta que las ayudas se concederán en concurrencia competitiva, se favorece que los proyectos que incidan favorablemente en la igualdad de género tengan más opciones de conseguir las ayudas que los de la población en general.

Por otro lado en el P.Pr. 1, se ha previsto un 5% de ayuda adicional de manera que las operaciones que creen empleo para mujeres podrán recibir hasta un 65% de ayudas frente al 60% que como máximo podrán recibir otras operaciones que no incidan favorablemente en este aspecto.

Cobran especial relevancia también para este colectivo dos proyectos en aras a fomentar su participación y su formación, de un lado el proyecto programado 4, con operaciones dirigidas a jóvenes y mujeres para favorecer su socialización, formación y empoderamiento, en el que se consensuará con el colectivo sus prioridades en este aspecto y la metodología que mejor se adapte a sus circunstancias y necesidades, y el proyecto propio del grupo 2 que contempla actuaciones de tutorización y asesoramiento, que permitan dinamizar al colectivo, revitalizar las asociaciones de manera que resulten atractivas para las mujeres de los municipios y fomentar la participación activa en los distintos foros. Además el grupo creará un acceso en su página web con acceso a toda la información que en relación con las mujeres y el trabajo por la igualdad de género se vaya generando: convocatorias de ayudas, proyectos desarrollados, proyectos específicos enfocados a las mujeres, jornadas, cursos, sesiones informativas, avances de la asociación de empresarias y cualquier otra información que se considere de su interés.

Los efectos que se pretenden, pues, conseguir con la estrategia son muy claros:

- Aumentar la creación, modernización y ampliación de empresas, tanto del sector agrario como del no agrario, cuyas promotoras sean mujeres o que creen empleo de calidad para mujeres, y contribuyendo de este modo a reducir la brecha de desempleo existente para las mujeres con respecto a los hombres, para lo que se han diseñado proyectos que actúan directamente en este aspecto en ambos sectores, incluido un proyecto que incluye entre sus actuaciones la financiación de los costes salariales de la contratación de mujeres, sin tener porque estar vinculado a un proyecto de inversión.
- Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial y laboral, fomentando la creación de empleo, la implantación de planes de igualdad en las empresas, la participación en entidades asociativas empresariales de mujeres, en definitiva la suscripción de un compromiso de sociocondicionalidad que será requisito para acceder a las ayudas en estos proyectos.
- Aumentar la formación en el colectivo de mujeres, para lo que se ha establecido en todos los proyectos relacionados con acciones formativas, que las mujeres tendrán prioridad en el proceso de selección de las personas participantes en las mismas, así como se ha diseñado una actuación que tiene entre otros objetivos la formación de las mujeres.
- Aumentar la participación de las mujeres en los distintos foros comarcales, favorecer su empoderamiento y socialización. Para ello se ha diseñado un proyecto que tiene este objetivo que será un proyecto propio del grupo que contará en su plantilla con una persona dinamizadora del colectivo de mujeres, para revitalizar las asociaciones, atender sus necesidades, apoyarlas técnicamente, mantenerlas informadas de los asuntos que puedan ser de su interés, etc.

Además de estos efectos cuyos resultados serán consecuencia directa de los proyectos que se han diseñado específicamente para ello, buena parte de los proyectos también contribuirán de manera indirecta a ellos, especialmente a los proyectos emprendidos por mujeres y/o que creen empleo para mujeres o tengan incidencia favorable en la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres, ya que el equipo técnico ha propuesto y el órgano de decisión del grupo ha considerado oportuno, establecer entre los criterios de selección de operaciones que se aplicarán a todos los proyectos con carácter general, dos criterios de valoración vinculados directamente con estos aspectos, lo que teniendo en cuenta que las ayudas se concederán en concurrencia competitiva, dará lugar a que tendrán más posibilidades de obtener las ayudas las operaciones que puntúen en estos criterios. El grupo dará difusión de los criterios de valoración a través de su página web así como su personal informará

convenientemente sobre este aspecto a las posibles personas promotoras de proyectos, lo que sin duda repercutirá en que los solicitantes de las ayudas planteen actuaciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al objeto de tener más opciones de conseguir las ayudas. Por último y también con este mismo objetivo se ha establecido como requisito para un importante número de los proyectos diseñados, que los mismos han de contribuir a la consecución de alguno de los objetivos transversales de la estrategia, siendo lógicamente uno de ellos el de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En conclusión se seguirá trabajando en la reducción de los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres de los municipios de la comarca, primando una opción de integración cada vez mayor de las mujeres en la sociedad en general y en el trabajo en particular, favoreciendo el desarrollo de la población y su territorio de una manera más justa e igualitaria.

Como pone de manifiesto la propia elaboración de la estrategia, se ha incluido de manera transversal el enfoque de género a lo largo de todas las intervenciones e iniciativas que se van a poner en marcha en nuestros municipios con el objetivo de que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea cada vez más una realidad.

Se han diseñado proyectos que incidan favorablemente en este colectivo, así como en los criterios de valoración de los proyectos se valorarán tanto los proyectos promovidos por mujeres y/o que creen empleos para mujeres como aquellos que tengan incidencia positiva en el colectivo de mujeres.

Estas actuaciones pretenden que se cree empleo de calidad para mujeres, tanto por cuenta propia fomentando su autoempleo como trabajadoras por cuenta propia, así como por cuenta ajena, incentivando aquellos proyectos que contraten prioritariamente a mujeres. De igual modo se pretende mejorar su formación y socialización así como dinamizar el tejido asociativo y favorecer el empoderamiento de las mujeres.

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

Los proyectos que contribuyen de manera directa a la disminución de desigualdades de género son los siguientes:

P.PR.1 Creación, mejora, acondicionamiento, adaptación, ampliación y modernización de PYMES.

P.PR.2 Creación, mejora, acondicionamiento, adaptación, ampliación y modernización de las empresas destinadas a la producción, transformación y comercialización de productos agrarios y agroalimentarios.

P.PR.4 Programa de ayudas para el empleo y para la formación, información y capacitación técnica incluidas actividades de socialización y empoderamiento dirigida a los jóvenes y mujeres.

P.GDR.2 Dinamización, asesoramiento técnico y tutorización del colectivo de mujeres y jóvenes

Por otra parte entre los criterios de valoración establecidos para la selección de los proyectos, se ha establecido con carácter general para todos los proyectos un criterio en relación con aquellos proyectos que incidan favorablemente en el colectivo de mujeres, bien sea de manera directa o indirecta, por lo que los proyectos que incidan en este colectivo, al tratarse de concurrencia competitiva, tendrán una puntuación más alta y mayores posibilidades de resultar beneficiarios de las ayudas.

8.3. PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS EPÍGRAFES DE LA ESTRATEGIA	
EPÍGRAFE	DESCRIPCIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
2. Descripción general de la Zona Rural Leader	<p>Todos los datos e índices, tanto los mínimos establecidos como los adicionales incluidos por el grupo, relativos a personas se han desglosado por sexo, y se han calculado los índices de feminización-masculinización. Estos datos se han analizado pormenorizadamente, teniendo en cuenta también la clara zonificación de nuestro territorio, y se han llegado a unas conclusiones claras sobre la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en nuestro territorio que han servido de base para su discusión en las diferentes mesas temáticas y para la elaboración de una EDL que contribuya a la igualdad de género entre los hombres y mujeres de nuestra comarca.</p>
3. Mecanismos y organización de la participación ciudadana	<p>Al objeto de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de la EDL, se ha prestado especial interés tanto en la presencia como en la participación de las mujeres en todas y cada una de las fases de la elaboración de la estrategia, tanto en el análisis DAFO, como en la priorización de necesidades y en la definición de objetivos y del Plan de Acción.</p> <p>De este modo para cada una de las mesas participativas se ha invitado a participar, en función de la temática a tratar a mujeres y/o entidades relacionadas con la igualdad de género, haciendo especial hincapié en la importancia de su presencia y opinión. Fruto de este trabajo es el hecho de que en todas las mesas celebradas se ha contado con una presencia de mujeres superior al 40%, llegando en algunos casos hasta casi el 65% de presencia de mujeres. Además, y al objeto de abordar más explícitamente el área de género, se celebró una mesa específica con la temática de género y juventud, con presencia mayoritaria de éstas.</p> <p>Por otra parte, para aquellas mujeres y/o entidades o asociaciones que han manifestado su imposibilidad de asistir a estas sesiones, se les ha instado a que nos hicieran llegar sus opiniones a través de las distintas encuestas que hemos ido colgando en nuestra página web y/o las propuestas de mejoras que sobre los distintos documentos de trabajo que se han ido publicando en la web consideraran oportuno realizar.</p> <p>Por otro lado para fomentar la participación de todos/as los/as asistentes, y en especial la de las mujeres y/o personas que trabajan con la igualdad de género, se han realizado dinámicas de trabajo en la que tras una breve exposición de un documento de partida, los/as asistentes trabajan de manera individual sobre un cuaderno creativo, donde exponen y valoran los distintos aspectos, cuadernos individuales que posteriormente recoge el grupo al objeto de poder valorar y recoger todas las opiniones.</p>

	<p>Tras el trabajo individual, se ponen en común mediante el trabajo en grupo, los aspectos a tratar en función del tema a tratar en la mesa hasta llegar a un consenso que se expone al resto de grupos participantes. De este modo se garantiza la participación de todos y todas las asistentes tanto de manera individual a través de los cuadernos creativos individuales como de manera colectiva a través del trabajo en grupo y los cuadernos grupales. Como es lógico, durante el desarrollo de todas las sesiones, la persona encargada de dirigir las mismas se ha encargado de motivar y fomentar la participación de todos/as los/as asistentes.</p> <p>Tanto los cuadernos de trabajo como las diferentes encuestas que se han podido cumplimentar en nuestra web, han sido totalmente anónimas al objeto de no coartar la libertad de expresión de los/as participantes.</p> <p>Entendemos, pues, que de este modo se ha garantizado la presencia y participación activa de las mujeres y de aquellas entidades y/o colectivos que trabajan por la igualdad en nuestro territorio, como queda finalmente reflejado en los proyectos que se han definido en nuestra EDL.</p>
<p>4. Diagnóstico y DAFO</p>	<p>En la elaboración del diagnóstico del territorio se han desagregado todos los datos existentes por sexos y se ha analizado pormenorizadamente la situación de las mujeres para todas las áreas temáticas: datos generales del territorio; economía y estructura productiva; mercado de trabajo; equipamientos, infraestructura y servicios y articulación, situación social y participación ciudadana. Además en el proceso de participación ciudadana, como ya se ha expuesto en el apartado anterior, se ha puesto especial hincapié en la participación de las mujeres y de todas aquellas personas y/o entidades que trabajan por la igualdad en nuestro territorio de modo que las matrices DAFO tanto temáticas como territorial, recogen todas las propuestas y aportaciones realizadas tanto por las mujeres como en relación a la igualdad de género. De igual modo, se ha realizado una mesa específica de género y se ha elaborado una matriz DAFO específica para abordar exclusivamente esta temática.</p>
<p>5. Necesidades, potencialidades y aspectos innovadores</p>	<p>Para la valoración y priorización de las necesidades, potencialidades y aspectos innovadores uno de los criterios utilizados ha sido su vinculación con la igualdad de género.</p>
<p>6. Objetivos</p>	<p>Dada la intención de este grupo de abordar la igualdad de género de manera transversal, no se ha establecido ningún objetivo general sobre esta temática pero si tres objetivos específicos: “Eliminación de desigualdades favoreciendo la inserción laboral de mujeres y jóvenes en las PYMES no agrarias; “Favorecer la inserción laboral de mujeres y jóvenes en las PYMES agrarias y agroalimentarias” y “Favorecer actividades de socialización y empoderamiento en los colectivos de mujeres y jóvenes</p>

	<p>incluyendo cursos, jornadas, encuentros, etc., así como la tutorización de las asociaciones de jóvenes y mujeres que contribuyan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p>
<p>7. Plan de acción</p>	<p>Se han establecido los siguientes proyectos en relación con la igualdad de género:</p> <p>P.PR.1 Creación, mejora, acondicionamiento, adaptación, ampliación y modernización de PYMES. Entre las actuaciones contempladas dentro de este proyecto se encuentra el apoyo a la contratación de mujeres por parte de las PYMES no agrarias. Por otra parte, las personas solicitantes tendrán como requisito la suscripción de un compromiso de sociocondicionalidad que habrán de cumplir con anterioridad al pago de las ayudas con lo que habrá una clara contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>P.PR.2 Creación, mejora, acondicionamiento, adaptación, ampliación y modernización de las empresas destinadas a la producción, transformación y comercialización de productos agrarios y agroalimentarios. Las personas solicitantes tendrán como requisito la suscripción de un compromiso de sociocondicionalidad que habrán de cumplir con anterioridad al pago de las ayudas con lo que habrá una clara contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>P.PR.4 Programa de ayudas para el empleo y para la formación, información y capacitación técnica incluidas actividades de socialización y empoderamiento dirigida a los jóvenes y mujeres. Dentro de esta línea se incluyen ayudas al empleo para la contratación de mujeres por parte de asociaciones sin fin de lucro de ámbito comarcal, excluido el GDR, y/o administraciones públicas de ámbito supramunicipal en el desarrollo de actuaciones de interés comarcal. Asimismo se incluye un plan de actuaciones para el colectivo asociativo de mujeres y jóvenes dirigido a actividades de socialización y empoderamiento, incluyendo cursos, jornadas, encuentros, etc. Asimismo en todos los cursos y jornadas subvencionadas tendrán prioridad para acceder a los mismos las mujeres.</p> <p>P.GDR.2 Dinamización, asesoramiento técnico y tutorización del colectivo de mujeres y jóvenes Además, como ya se ha expuesto, en los criterios de selección de operaciones se han establecido criterios que otorgaran mayor puntuación a aquellos proyectos que incidan favorablemente en el colectivo de mujeres.</p>

<p>13. Mecanismos de seguimiento y evaluación</p>	<p>Para el seguimiento de la Estrategia y el impacto de esta en la eliminación de desigualdades de género en el territorio, se atenderá a la consecución de los indicadores previstos tanto en los objetivos específicos como en los proyectos relacionados con contribución a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como los específicos diseñados para medir este objetivo transversal. Para ello se utilizarán tanto los mecanismos previstos en el epígrafe 13 como a través de la aplicación informática que en su momento implante la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Asimismo se organizarán mesas participativas, a razón de una por año, de seguimiento y evaluación en las que, como en esta fase inicial de la elaboración, se promoverá la participación activa tanto de las mujeres, especialmente a través de sus asociaciones, como de las personas agentes del territorio que trabajan como agentes de igualdad, en especial los centros de información a la mujer y concejalías de igualdad, de este modo se les implicará en la valoración cuantitativa y cualitativa de cómo está influyendo la aplicación de la estrategia en las mujeres de nuestro territorio y podremos recibir su asesoramiento en cuanto a propuestas de mejora que se puedan realizar para que esta sea más efectiva e incluso, en su caso, realizar la oportuna modificación de la estrategia para que su impacto sea mayor. Otro medio para obtener información de calidad a este respecto será a través de la página web del grupo, donde se abrirá un apartado para las mujeres en el que podrán estar al día de todos los temas que les sean de interés y podrán aportar sus opiniones o propuestas de mejora. Por último tanto a través de nuestra web como a través de los distintos medios de comunicación locales, se irán difundiendo los datos en relación con la ejecución de la estrategia de modo que las mujeres puedan opinar y enviarnos sus propuestas a través de la propia web, e-mail, Facebook, etc. La Junta Directiva y la Asamblea del grupo, que se celebran cada año y en las que se analiza cuantitativa y cualitativamente la ejecución de la estrategia, serán también importantes fuentes de información sobre el impacto que la misma está teniendo sobre nuestra población femenina y como está contribuyendo a cubrir las necesidades detectadas durante la elaboración de la estrategia.</p>
<p>14. Mecanismos de ejecución</p>	<p>En cuanto a la garantía de la representación de las mujeres en todas las fases de tramitación de los proyectos, el equipo técnico actual y previsto del grupo está compuesto por tres personas, dos de las cuales son mujeres, de igual modo, el procedimiento establecido para la contratación de personal garantiza la no discriminación por razón de edad, sexo, ni de ningún tipo. Además, aun cuando el equipo técnico está sensibilizado acerca de la necesidad de trabajar para minimizar las desigualdades de género existentes en la zona, en la medida que las ofertas</p>

formativas de los próximos años así lo permitan, continuarán formándose en asuntos relacionados con la aplicación de la perspectiva de género en el desempeño de su trabajo. Se aplicarán por parte del equipo técnico los criterios de selección de operaciones establecidos en el epígrafe 7, que como ya se ha expuesto en puntos anteriores contempla una mayor puntuación para aquellos proyectos que estén promovidos por mujeres, creen empleo para mujeres y/o tengan incidencia positiva en el colectivo de mujeres. De igual modo propondrá una ayuda adicional del 5% para las operaciones del proyecto programado 1, en el caso de que se cree empleo para mujeres, pudiendo llegar las ayudas en este caso al 65%, lo que consideramos un porcentaje muy atractivo para desarrollar operaciones dentro de este proyecto.

Se ha establecido como requisito para todas las personas beneficiarias de los proyectos programados 1 y 2 que las mismas deberán suscribir un compromiso de sociocondicionabilidad que habrán de cumplir con anterioridad al pago de las ayudas.

Asimismo velará porque en el proceso de selección de las personas participantes de las distintas acciones formativas, informativas, etc., que se financien a través de la estrategia, se hayan priorizado las solicitudes de las mujeres, así como que las acciones formativas que se realicen en el proyecto programado 4 se diseñen en colaboración con las mujeres dando respuesta a las demandas de estas en cuanto a especialidades formativas, horarios de impartición, etc.

Dentro de lo previsto en el proyecto propio del grupo 2, entrará a formar parte del equipo técnico del grupo una persona dinamizadora que trabajará directa y estrechamente con las mujeres, favoreciendo su participación, activación de sus asociaciones, asesoramiento, y en general en aquellas cuestiones que estas les planteen como necesarias.

El órgano de decisión, como otro de los pilares del grupo para favorecer el impacto de la estrategia en la igualdad de género en el territorio, ha participado activamente en la elaboración de la estrategia y en su aprobación, aprobando los proyectos anteriormente enumerados y los criterios de selección de operaciones descritos tendentes a maximizar el impacto en el colectivo de mujeres de nuestra Estrategia. Además se promoverá que las mujeres estén suficientemente representadas en el órgano de decisión, para ello se promoverá que se alcance una representación igualitaria entre hombres y mujeres, instando a las entidades socias a que nombren como representante y/o suplente a una mujer que sea la que mayoritariamente asista a las reuniones de este órgano.

Tanto el equipo técnico como los órganos de decisión del grupo cuidarán que en todo momento el lenguaje que se utilice en todos sus documentos, como en el desempeño de sus funciones sea un lenguaje no sexista.

	<p>En cuanto a los medios para conseguir estos objetivos, el grupo ha asignado una importante cantidad de su presupuesto a acciones que incidan favorablemente en el colectivo de mujeres y velará por la buena aplicación de los mismos.</p> <p>Se han diseñado indicadores específicos que se relacionan en el epígrafe 13, al objeto de cuantificar la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en base a los aspectos anteriormente descritos.</p>
--	---

COMPROMISO DE SOCIOCONDICIONALIDAD

Entre los requisitos relacionados con la elegibilidad del proyecto objeto de su solicitud de ayuda han de considerarse los siguientes aspectos:

1º. El Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (en adelante, PDR-A) plantea entre sus medidas (Medida 19) el Desarrollo Local LEADER, dotando este instrumento para dar respuesta a una de sus Áreas Focales. En concreto, el área focal 6B “Promover el desarrollo local en las zonas rurales”. Como fuente de financiación principal esta medida cuenta con el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural

2º. Como toda medida del PDR-A, en base a los criterios FEADER y a los objetivos transversales que la Junta de Andalucía determina para el desarrollo de cualquiera de sus políticas, ésta ha de cumplir con los objetivos transversales que este marco de planificación indica. Estos objetivos transversales son la innovación, el medio ambiente, la lucha contra el cambio climático, la incorporación de la perspectiva de género, la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, junto a la contribución a una mayor participación de la juventud.

3º. Para el cumplimiento de estos criterios se requiere que las operaciones o proyectos aprobados incorporen alguno de los aspectos relacionados con dichos objetivos transversales, con independencia de la influencia de los mismos en la valoración del proyecto en el proceso de concurrencia competitiva que constituye el proceso de selección de operaciones en cada una de las convocatorias de ayuda realizadas.

En virtud de lo expuesto en los puntos anteriores, el abajo firmante declara:

1º. Tener conocimiento de la necesidad de cumplir con los objetivos transversales anteriores.

2º. La suscripción del compromiso de sociocondicionalidad conforme a las opciones señaladas en el cuadro siguiente.

3º. Que la suscripción de estos compromisos es condición necesaria para la solicitud de ayuda.

4º. Que el no cumplimiento de, al menos, un compromiso de sociocondicionalidad en el momento de certificación del proyecto implica la renuncia al cobro de la ayuda aprobada conforme a la selección de proyectos de la convocatoria correspondiente.

SOCIOCONDICIONALIDAD
Para el desarrollo de su proyecto suscribe los siguientes compromisos (al menos uno de ellos) <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Creación o mantenimiento de empleo femenino <input type="checkbox"/> Creación o mantenimiento de empleo joven <input type="checkbox"/> Iniciativa del proyecto por parte de mujer o mujeres <input type="checkbox"/> Iniciativa del proyecto por parte de joven o jóvenes <input type="checkbox"/> Mejora de las condiciones para conciliar la vida laboral y la vida familiar <input type="checkbox"/> Mejora de las opciones de ocio para la juventud <input type="checkbox"/> Formación dirigida a mujeres <input type="checkbox"/> Formación dirigida a jóvenes <input type="checkbox"/> Mejora de sistemas de información para mujeres <input type="checkbox"/> Mejora de sistema de información para jóvenes <input type="checkbox"/> Desarrollo de acciones de formación e información en materia de género <input type="checkbox"/> Otras acciones no incluidas entre las anteriores (Indíquelas en el campo de descripción)
DESCRIPCIÓN DE LOS COMPROMISOS

_____, con

DNI _____

En su propio nombre

En representación de _____, con

DNI/CIF _____

En _____, de _____ de _____

Firmado