



GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO



GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME DE CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO RELATIVO A LAS AYUDAS SOLICITADAS AL AMPARO DE LA ORDEN DE 23 DE NOVIEMBRE DE 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de las ayudas previstas en las Estrategias de Desarrollo Local Leader en el marco de la SUBMEDIDA 19.2 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 y DE LA ORDEN DE 23 DE OCTUBRE DE 2018, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones LEADER, para la preparación y realización y de las actividades de cooperación por los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía correspondientes a la SUBMEDIDA 19.3 del programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020

1	INTRODUCCIÓN	4
	1.1. Antecedentes.	4
	1.2. Proceso de trabajo.	6
	1.3. Contenidos de la guía.	8
2	MARCO JURÍDICO	9
3	OBJETIVOS	12
4	CÓMO CUMPLIMENTAR EL INFORME DE CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO	13
	4.1. Identificación del proyecto.	13
	4.2. Contribución a la igualdad de género.	14
	4.2.1. Situación específica de desigualdad de género sobre la que se ha incidido.	14
	4.2.2. Acciones de contribución llevadas a cabo.	15
	4.2.3. Resultados obtenidos y acreditación de los mismos.	16
	4.2.3.1. Resultados.	16
	4.2.3.2. Acreditación de los resultados.	18
	4.2.4. Clasificación de la contribución.	19
	4.2.4.1. Contribución según mecanismo utilizado.	19
	4.2.4.2. Contribución según categoría.	19
5	ANEXOS	20
	5.1. Tabla de tipologías.	20
	5.2. Definiciones de categorías.	22
	5.3. Ejemplos de ICIG.	24
	5.4. Enlaces a datos estadísticos.	53
	5.5. Enlaces a estudios, informes, guías, experiencias y buenas prácticas.	53
	5.6. Enlaces a normativa internacional, nacional y autonómica.	55
6	CRÉDITOS DE LA GUÍA	56

1.- INTRODUCCIÓN.

1.1. ANTECEDENTES.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un objetivo transversal desde los comienzos de la Política de Cohesión y continúa siéndolo en el período de programación 2014-2020. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía son el ejemplo más claro de la integración del principio de igualdad y de la perspectiva de género en las políticas públicas españolas y andaluzas.

Por su parte, el Reglamento (CE) nº 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y por el que se deroga el Reglamento (CE) nº 1698/2005 del Consejo, establece que los programas de desarrollo rural deben determinar las necesidades de la zona que comprenden y describir una estrategia coherente para satisfacerlas teniendo en cuenta las prioridades de desarrollo rural de la Unión. Dichas Estrategias de Desarrollo Local (en adelante EDL) serán diseñadas y aplicadas por, en el contexto andaluz, los Grupos de Desarrollo Rural (en adelante GDR), con una perspectiva multisectorial basada en la interacción entre agentes y proyectos de los distintos sectores de la economía local.

En ejecución del Reglamento citado en el párrafo anterior se aprueba, mediante Decisión de la Comisión de 10 de agosto de 2015, el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía (en adelante PDR-A) 2014-2020, que contempla la implementación de su medida 19, denominada Desarrollo Local Leader, que incluye un procedimiento de selección de las EDL.

En Andalucía, a través de la implementación de esta medida, se prevé generar y fomentar un conjunto de iniciativas sinérgicas, participativas y coordinadas que incrementen la riqueza, el empleo y la calidad de vida de la población rural, fomentando la cooperación entre agentes y territorios, considerando la capacidad y el valor de los recursos endógenos, así como el medio natural y cultural, como instrumentos fundamentales para un desarrollo sostenible, inclusivo e inteligente. La perspectiva de género y la promoción de la igualdad de entre mujeres y hombres transversales en el diseño y puesta en marcha del Desarrollo Local LEADER.

En el diseño y ejecución de las EDL se ha incorporado de manera transversal la perspectiva de género. Además, en cada uno de los apartados de las mismas, desde la descripción de la comarca, el diagnóstico, la detección y priorización de necesidades, el establecimiento de objetivos, la redacción del plan de acción, hasta la evaluación y el seguimiento, se han realizado desde el enfoque de género, detectando e identificando los obstáculos y las necesidades que existen en las desigualdades discriminatorias en relación al género. De esta manera, será posible observar la evolución de las brechas de género en el periodo de ejecución del

PDR, así como analizar la contribución de las prioridades de desarrollo rural para conseguir el objetivo de mejorar la igualdad entre mujeres y hombres.

Los GDR disponen en el presente marco, de una valiosa herramienta para contribuir a la igualdad de género en los territorios rurales. Desde hace más de veinte años en la implementación de programas de desarrollo rural en Andalucía, los GDR han ido adoptando los mecanismos y herramientas necesarios para adaptar dichos programas a las necesidades de la población que vive en cada una de las comarcas, comenzando en los primeros años con medidas dirigidas específicamente a las mujeres para, de forma progresiva, hacer de la igualdad entre mujeres y hombres un principio transversal del desarrollo rural e incorporar, principalmente en el presente marco 2014–2020, el enfoque de género en todo el proceso de trabajo como garantía de desarrollo de ese principio de igualdad.

Las evaluaciones realizadas de los marcos anteriores demuestran que las mujeres continúan participando y beneficiándose en menor medida que los hombres de los fondos de desarrollo rural. Así, en el marco 2007–2013, se ejecutaron un total de 6.225 proyectos en todo el territorio LEADER de Andalucía, lo cual supuso una inversión de unos 209 millones de euros. De todos ellos, 1.065 fueron solicitados y ejecutados por mujeres, lo que supuso tan sólo un 17% del total. El gasto público de estos proyectos ascendió a 31 millones de euros, es decir, un 14,8% respecto del total.

Por otra parte, de los 6.225 proyectos ejecutados, 1.096 fueron diseñados con transversalidad de género o bien incidieron en alguna de las 8 tipologías siguientes:

- Sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formación para la igualdad en el empleo.
- Autoempleo y calidad de vida para las mujeres.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Fomento de la participación social de las mujeres.
- Visibilización y ampliación del conocimiento de las mujeres rurales.
- Ocio y tiempo libre con enfoque de género.
- Otras categorías de incidencia.

El gasto público destinado a este tipo de proyectos fue de 47,5 millones de euros, lo que representó el 22,7% del gasto público total a nivel regional por lo que se superó el mínimo

exigido del 20% y se alcanzó el porcentaje al que se comprometieron los GDR cuando diseñaron sus estrategias a principios de marco 2007-2013.

De acuerdo con el Manual Técnico de Apoyo para la Elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local 2014-2020 (versión 3), aprobado por Resolución de 29 de julio de 2016 de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, en el proceso de definición de los objetivos de las EDL, se indicaba que debería integrarse la igualdad de género como objetivo transversal, debiéndose incluir dentro de cada objetivo general. Yendo un paso más allá se indicaba que era de obligado cumplimiento que el 20% del gasto público total destinado a los proyectos y operaciones del plan de acción (Submedidas 19.2 y 19.3 del PDR-A 2014-2020) debería estar vinculado de manera efectiva a contribuir a la igualdad de género.

Para demostrar y garantizar la contribución de los proyectos en este marco y cómo han contribuido a la igualdad de género a través de las EDL en el marco de la Orden de 23 de noviembre de 2017, se pone a disposición de los GDR esta Guía que pretende facilitar la cumplimentación del Informe de Contribución a la Igualdad de Género (en adelante ICIG) de cada uno de los proyectos desde una perspectiva de género. Sin un proyecto que analizar, la guía carece de sentido teórico-práctico ya que ha sido diseñada ex profeso para el análisis de proyectos en el marco de las Submedidas 19.2 y 19.3 del PDR-A 2014-2020. Asimismo, y como no podía ser de otro modo, ya que es un requisito de las EDL, permite comprobar si se ha alcanzado y/o superado que ese porcentaje mínimo del 20% del presupuesto de la EDL haya contribuido de manera positiva a la igualdad de género, bien transformando la situación de desigualdad de partida, bien desarrollando medidas para la igualdad o desarrollando y consolidando las ya existentes. El ICIG es el Modelo de Informe que permite validar que un proyecto contribuye a la igualdad de género y, por tanto, al cumplimiento del compromiso presupuestario del mínimo del 20% del presupuesto de las Submedidas 19.2 y 19.3 recogido en cada EDL.

1.2. PROCESO DE TRABAJO.

Atendiendo a los antecedentes y en el desarrollo del actual marco comunitario, se sigue detectando la necesidad de conocimientos y herramientas que permitan la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y en las EDL como una de las garantías de la contribución y del desarrollo del principio de igualdad de género desde los GDR. Se trata de un paso más en el camino hacia la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres aportado desde la medida 19 del PDR-A en el marco 2014 -2020 como parte de las políticas europeas y autonómicas que, transversal y específicamente, se llevan a cabo para la consecución de este objetivo.

Ante el requerimiento de los GDR y la constatación de la necesidad por parte de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, se inicia un proceso de formación en 2017 con dos ediciones por sesión formativa, una en Sevilla y otra en Guadix con el objetivo

de facilitar la asistencia al mayor número de personas de los ámbitos técnico y gerencial de los GDR.

En el marco de las sesiones formativas surge la necesidad y la demanda de conocer, articular y desarrollar técnicas, métodos y fórmulas que aterrizen la teoría en la práctica y en la concreción de los requerimientos específicos que se tienen en el desarrollo de las EDL y de cada uno de los proyectos. Dichos requerimientos están basados fundamentalmente, en la obligatoriedad de la contribución a la igualdad de género de un 20% del presupuesto correspondiente a las Submedidas 19.2 y 19.3 y en el desarrollo del apartado 8 de las EDL “Impacto de Género de la Estrategia de Desarrollo Local” (que propone cómo se va a incorporar la perspectiva de género garantizando así el principio de igualdad de género en las EDL).

Es en 2018 cuando surge el Grupo de Trabajo de Género Leader (en adelante GTGL), como espacio de formación, reflexión, análisis, elaboración, contraste, intercambio, transferencia... en materia de igualdad de género, de conocimientos, experiencias, buenas prácticas, herramientas y métodos que apoyarán y se aportarán al desarrollo cotidiano de las estrategias y sus proyectos.

La participación en este GTGL, al igual que en todas las ofertas formativas en materia de igualdad de género impulsadas tanto desde la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural como de la actual Dirección General de Industrias, Innovación y Calidad Agroalimentaria (en adelante DGIICA), es libre y voluntaria, siendo los propios GDR quienes deciden destinar personas y tiempos a esta actividad, asumiendo un compromiso claro y decidido por la igualdad de género en el desarrollo rural y por la adquisición de saberes y herramientas en sus equipos de trabajo y formas de hacer.

Este GTGL está formado, por una parte, por representantes de los GDR (GDR Litoral de la Janda, GDR de los Pedroches, GDR Subbética Cordobesa, GDR Altiplano de Granada, GDR Condado de Huelva, GDR de la Costa Occidental de Huelva, GDR de la Campiña Norte de Jaén, GDR del Condado de Jaén, GDR de La Loma y las Villas, GDR Sierra de Cazorla, GDR Sierra Mágina, GDR Aljarafe - Doñana y GDR Sierra Morena Sevillana), y por otra, por representantes de la DGIICA, representantes de la Asociación para el Desarrollo Rural de Andalucía (en adelante ARA) y la formadora – dinamizadora.

El GTGL se ha reunido en 15 ocasiones durante los años 2018 y 2019, fundamentalmente en Mollina, Sevilla y Osuna, en sesiones de entre 6 y 8 horas, totalizando 120 horas de trabajo en las que ha desarrollado contenidos formativos, metodológicos y de elaboración de materiales. En el desarrollo de estas sesiones, se decide desde el GTGL elaborar esta Guía, donde se recogen los contenidos necesarios para cumplimentar y presentar los ICIG.

Durante las 120 horas de trabajo del GTGL se han desarrollado, además de la teoría y la práctica, la revisión, análisis y evaluación de distintos proyectos de personas y entidades promotoras de los territorios, propuestos por los GDR participantes buscando la diversidad y pluralidad de los mismos, correspondiendo a diferentes líneas y tipologías presentados y

financiados dentro de las EDL y han servido como base y ejemplo al GTGL para elaborar el presente documento.

1.3. CONTENIDOS DE LA GUÍA.

Este documento de trabajo pretende aportar información y conocimientos, así como apoyar a los GDR en la elaboración de los ICIG que necesariamente tienen que presentar para validar su, como mínimo, 20% de contribución a la igualdad de género. Es, por tanto, una herramienta teórica y práctica que facilita la elaboración y redacción de dichos informes, que como hemos explicado en el apartado anterior, surge del análisis y la valoración de proyectos presentados y aprobados en las diferentes EDL.

Se parte del ICIG (Anexo 5.1) y se va desarrollando de forma didáctica y metodológica cada uno de los apartados del mismo con contenidos, recomendaciones y sugerencias para su cumplimentación.

Como se puede observar la guía contiene, además, anexos e información que permite cumplimentar y argumentar los contenidos que desde cada proyecto demuestren y justifiquen su contribución a la igualdad de género permitiendo así no sólo atender al requerimiento del 20% del presupuesto sino, además, contribuyendo al desarrollo y consecución del apartado 8 de las EDL.

El apartado 4 de esta guía desarrolla ampliamente formas y contenidos para que, quienes tienen que cumplimentar (los GDR a través del análisis y la argumentación de cada proyecto) o validar la contribución de los proyectos (DGIIICA), dispongan de claves y herramientas comunes para cumplir con el 20% del presupuesto destinado a contribuir al desarrollo y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía en el marco de la Medida 19 del PDR-A.

2.- MARCO JURÍDICO.

El Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo, regula el «Desarrollo local participativo» en los artículos 32 a 35.

Por su parte, el Reglamento (UE) nº 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y por el que se deroga el Reglamento (CE) nº 1698/2005 del Consejo, en los artículos 42 a 44 regula Leader. Este Reglamento establece que los programas de desarrollo rural deben determinar las necesidades de la zona que comprenden y describir una estrategia coherente para satisfacerlas teniendo en cuenta las prioridades de desarrollo rural de la Unión. En el marco de los programas de desarrollo rural, debe programarse e implementarse, de forma obligatoria, el instrumento denominado Desarrollo Local Participativo que recibe el nombre de Desarrollo Local Leader cuando es financiado exclusivamente con el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.

La Consejería de Agricultura, por Orden de 19 de enero de 2016, reguló y convocó el procedimiento de selección de los Grupos de Desarrollo Rural Candidatos para la elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el período 2014-2020 y la concesión de la ayuda preparatoria.

Por resolución de 29 de julio de 2016, de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, se aprueba el Manual Técnico de Apoyo para la Elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local Leader de Andalucía 2014-2020 (versión 3). En el mismo se establece que al menos el 20% del presupuesto de la estrategia debe ir destinado a actuaciones con impacto de género.

Mediante Orden de 7 de noviembre de 2016, se reguló el procedimiento de selección de las Estrategias de Desarrollo Local Leader y el reconocimiento de los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía en el marco de la medida 19 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020. A tal efecto, se firmaron los Convenios de colaboración entre la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural y los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía para regular la gestión de la medida 19 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020.

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural mediante Orden de 23 de noviembre de 2017, aprobó las bases reguladoras para la concesión de las ayudas previstas en las Estrategias de Desarrollo Local Leader en el marco de la Submedida 19.2 del Programa de

Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020. Mediante las Resoluciones de 24 de noviembre de 2017 y de 2 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, se convocaron las ayudas previstas en la citada Orden.

Por otra parte, la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural mediante Orden de 23 de octubre de 2018, aprobó las bases reguladoras para la concesión de subvenciones LEADER, para la preparación y realización de las actividades de cooperación por los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía correspondientes a la Submedida 19.3 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020. Mediante las Resoluciones de 3 de abril de 2019, de la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria, se convocaron las ayudas previstas en la citada Orden[O1].

El PDR-A 2014-2020 en diversos apartados, habla de la necesidad de promover la igualdad de género, así en sus apartados:

a) 5.2.6.2.2. Combinación y justificación de las medidas de desarrollo rural, indica que “la situación actual, y el avance en el modelo LEADER hace necesario seguir promoviendo el desarrollo endógeno del medio rural andaluz, fortaleciendo las economías rurales, fomentando la vertebración social y contribuyendo a la mejora de la calidad de vida, garantizando la igualdad de género. Se considera fundamental continuar con el enfoque LEADER, en tanto ha demostrado ser un modelo diferente e innovador para impulsar el desarrollo endógeno de los territorios”.

b) 8.2.7.3.6.7. Principios relativos al establecimiento de criterios de selección, en el guión b) aparece “Aquellas acciones que pongan de manifiesto un compromiso claro y documentado en materia de igualdad de género”.

c) 8.2.13.2. Descripción general de la medida, incluido su razonamiento de intervención y la contribución a áreas de interés y objetivos transversales, indica que, la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de oportunidades en Andalucía será transversal en el diseño y puesta en marcha del Desarrollo Local LEADER.

Además de responder a toda esta normativa comunitaria y autonómica que rige al PDR-A, esta guía responde también a la normativa internacional, europea, estatal y autonómica existente en materia de igualdad de género de la que citamos a continuación algunas referencias:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979.
- IV Conferencia Mundial de las mujeres, Beijing 1975. En cuya plataforma se estableció como estrategia para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres la transversalidad de género y la representatividad equilibrada.
- Tratado de Ámsterdam de 1997, que incluye una referencia específica a la igualdad entre mujeres y hombres como un objetivo de la Comunidad.

- Carta Derechos Fundamentales de la U.E. cuyo art. 23 está dedicado a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.
- Constitución Española, cuyo Artículo 14 establece la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (texto consolidado a 7 de marzo de 2019).
- Estatuto de Autonomía, cuyo artículo 15 *Igualdad de género*, indica que *se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos*.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

3.- OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVOS GENERALES.

La presente guía se ha elaborado con dos objetivos generales.

- Servir de apoyo al personal técnico de los GDR para la elaboración del ICIG de los proyectos subvencionados en el marco de las Submedidas 19.2 y 19.3 del PDR-A 2014-2020.
- Ofrecer orientación y soporte al personal técnico de la DGIICA para la evaluación y valoración de los ICIG.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Para la consecución de estos objetivos generales, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Dar orientaciones comunes para la correcta cumplimentación de los distintos apartados del ICIG.
- Facilitar la exposición y la justificación de la contribución a la igualdad a través de un proceso de análisis deductivo.
- Mostrar las distintas categorías de contribución a la igualdad de género y su correlación, tanto directa como indirecta, con las distintas acciones que pueden formar parte de los proyectos.
- Ofrecer herramientas para poder exponer los resultados de un proyecto de manera objetiva a su contribución a la igualdad de género.
- Ofrecer una gradación para la valoración de los resultados, tanto desde el punto de vista de la temporalidad, como del nivel de aportación a la igualdad.
- Proporcionar distintos instrumentos y mecanismos para la acreditación de los resultados.
- Facilitar la valoración de los ICIG mostrando, a través de exposiciones ordenadas y coherentes de las acciones de los proyectos que contribuyen a la igualdad de género, así como la situación de desigualdad a la que dan respuesta.

4.- CÓMO CUMPLIMENTAR EL INFORME DE CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO.

4.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO. (Apartado 2 del ICIG).

En este apartado se trata de hacer una descripción del proyecto, destacando aquellos aspectos susceptibles de tenerse en cuenta a la hora de cumplimentar todos los demás apartados del informe, siempre desde el punto de vista de la contribución a la igualdad de género. En él que se deberá indicar:

a) Denominación del proyecto. Se incluirá la denominación del proyecto tal y como aparece en la Resolución de Concesión.

b) Tipología. Las diversas tipologías de proyecto han sido desglosadas en (Ver Anexo 5.3. Tabla de tipologías, -columna I):

- Equipamiento.
- Infraestructuras / Obras.
- Formación.
- Conocimiento / Estudios / Investigación / Diagnósticos / Procesos de participación.
- Sensibilización / Difusión / Publicidad / Eventos / Edición / Publicaciones / Campañas.

Para ayudar a identificar más claramente las medidas o elementos concretos que contribuyen a la igualdad de género en cada tipología, se han clasificado los elementos a tener en cuenta para identificar las intervenciones (Anexo 5.3. Tabla de tipologías- columna II-).

c) Breve descripción desde la perspectiva de género. No se trata de repetir la descripción de la intervención realizada en otros informes, sino describir el proyecto resaltando aquellas medidas que favorezcan la contribución a la igualdad de género (información relevante tal como la realización de una descripción del punto de partida de la entidad o persona promotora, de su organización, información destacable de las empresas proveedoras y, en general toda aquella información que se considere que contribuye a la igualdad de género, siempre de modo escueto y resumido).

d) Medidas y/o elementos concretos que contribuyen a la igualdad de género. En este punto se indicarán la o las herramientas que se tendrán en cuenta para argumentar la contribución de los proyectos (Ver la columna III del Anexo 5.3. Tabla de tipologías).

e) Objetivos del proyecto desde la perspectiva de género. Tal y como se aclaró en el punto c), no se trata de repetir los objetivos del proyecto sino de indicar aquellos que estén vinculados con la igualdad de género.

4.2. CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO. (Apartado 3 del ICIG).

4.2.1. SITUACIÓN ESPECÍFICA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO SOBRE LA QUE SE HA INCIDIDO. (Apartado 3.1 del ICIG).

En este apartado, se mostrará la situación específica de desigualdad de género sobre la que se ha incidido con la ejecución del proyecto. Para ello, se podrán utilizar alguno o algunos de los siguientes elementos:

- Datos cuantitativos que expliquen y avalen la desigualdad o desigualdades de género existentes en el territorio sobre las que se ha incidido con el proyecto y que podrán proceder de distintas fuentes: diagnóstico de la EDL, estudios externos, estadísticas de organismos oficiales, etc. Estos datos, de carácter descriptivo, deberán estar desagregados por sexo, cuando sea posible, y podrán ser comarcales y/o de niveles territoriales superiores, siempre que puedan servir para sostener la contribución del proyecto a la igualdad de género (en el Anexo 5.2 aparecen enlaces a distintas fuentes).
- Datos cualitativos sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la comarca en el ámbito del proyecto, obtenidos a través de testimonios, grupos de discusión, entrevistas en profundidad, observación directa... Este tipo de elementos pueden utilizarse cuando no existan datos cuantitativos o, si existen, para reforzar de manera argumentativa la demostración de la contribución a la igualdad de género del proyecto.
- Experiencias y programas que se desarrollan a otros niveles territoriales, que pueden ir desde el autonómico al internacional, y que han demostrado su contribución a la igualdad de género y cuentan con amplio reconocimiento en este sentido. Este tipo de elementos tendrán una función argumentativa, que podrá avalar y reforzar la contribución del proyecto a la igualdad de género (en el Anexo 5.6 aparecen enlaces a programas de distintos ámbitos territoriales).
- Referencias a distintas normativas, tanto relacionadas con la igualdad de género como de carácter general cuando incluya algún punto de esta materia. Así, cuando el proyecto incida claramente en la consecución de aspectos contemplados en las citadas normativas, la referencia a las mismas podrá servir para argumentar su contribución a la igualdad de género (en el Anexo 5.5 aparecen enlaces a distintas normativas relacionadas con la igualdad de género).

Una vez expuesta la situación de partida desde un punto de vista descriptivo y los posibles argumentos que sustentan la necesidad de intervenir, se formulará brevemente, a modo de conclusión, la situación de desigualdad o desigualdades concretas a las que ha respondido el proyecto con las acciones ejecutadas, contribuyendo a la igualdad de género bien de forma directa o bien de forma indirecta.

4.2.2. ACCIONES DE CONTRIBUCIÓN LLEVADAS A CABO. (Apartado 3.2 del ICIG).

Este apartado es fundamental para explicar la contribución en igualdad de género del proyecto y que articula el apartado 4.2.1. referido a la situación específica de desigualdad con el siguiente apartado 4.2.3. de resultados, estableciendo un hilo conductor que da continuidad y coherencia a la información descrita en el ICIG.

Para redactarlo recomendamos:

A. Enumerar y concretar las acciones o medidas que desarrolla el proyecto que contribuye a la igualdad de género.

Las acciones o medidas señaladas deberán indicar, por una parte, el tipo de mecanismo utilizado para la contribución a la igualdad:

- Acciones concretas de contribución directa. Estas acciones están identificadas e incorporadas claramente en el objeto de la ayuda.
- Acciones concretas de contribución indirecta. Estas acciones contribuyen a la igualdad de género a través de los siguientes elementos:
 - Cumplimiento de una condición de elegibilidad (requisito).
 - Cumplimiento de criterio de selección.
 - Incorporación de acciones no previstas como requisito o criterio de selección. (Se debe especificar qué requisito y/o criterio de igualdad cumple el proyecto o, en su caso, aquellas acciones no previstas para la contribución a la igualdad de género en el momento inicial del proyecto, pero que se han ido incorporando como mejora del mismo, posteriormente).

Y, por otra parte, se debe realizar un análisis descriptivo de las categorías a tener en cuenta en el ICIG con argumentos que demuestren dicha igualdad de género. Es decir, se debe vincular las acciones o medidas, con la categoría concreta en la que se enmarcan las mismas de manera explicativa y argumentada (ver “Anexo de definiciones” del ICIG antes de empezar a redactar). Esta elección debe estar debidamente justificada.

Se recomienda seleccionar la categoría vinculando la acción o medida con una descripción concisa y clara, que explique y justifique cuál es la situación de partida (apartado 4.2.1), con cómo dicha acción o medida contribuye a la igualdad de género en la categoría correspondiente elegida, demostrando dicha contribución (Ver Anexo 5.4. de la guía como orientación antes de iniciar la redacción). Esta explicación debe, a su vez conectar posteriormente con los resultados finales del apartado 4.2.3.

La vinculación a la categoría puede estar también relacionada con la propuesta de tipología de proyectos para describir y explicar la contribución de género. (En el Anexo 5.3 se

puede consultar opciones en las que enmarcar los proyectos y posibles herramientas aplicables que contribuyen a la igualdad de género).

B. Momento temporal de las acciones y efectos de las mismas.

Se sugiere indicar el momento temporal en el que tendrán lugar las acciones y los efectos que generarán a corto, medio y largo plazo.

En la redacción de este punto (4.22 ACCIONES DE CONTRIBUCIÓN LLEVADAS A CABO – Apartado 3.2 del ICIG-) es conveniente que se establezca una relación clara entre la descripción de la situación de partida y la contribución a la igualdad a través de las acciones para dar coherencia al ICIG y, a su vez, facilitar la vinculación de dichas acciones con las categorías del apartado 3.4.2. del ICIG.

4.2.3. RESULTADOS OBTENIDOS Y ACREDITACIÓN DE LOS MISMOS. (Apartado 3.3 del ICIG).

En este apartado se trata de hacer una enumeración de los resultados y acreditación de los mismos.

4.2.3.1. RESULTADOS.

Se trata de enumerar, describir y demostrar los resultados obtenidos mediante la ejecución del proyecto o, en su caso, aquellos que resultarán del desarrollo del mismo. Para poder redactar este apartado, se debe partir de lo descrito según el apartado 4.2.2. de la Guía que refiere a las categorías en las que han enmarcado las acciones llevadas a cabo (Anexo de definiciones). Si bien, las actuaciones llevadas a cabo en los proyectos no sólo pueden tener distintos impactos, contribuciones y eficacia, sino aportaciones. Además, se puede establecer el marco temporal en el que se prevén dichos resultados.

De este modo, para recoger los resultados de un modo más completo, se proponen una serie de aspectos a tener en cuenta, que facilitarán no sólo su presentación y descripción sino también su argumentación, aportando solidez a los mismos. Estos aspectos, como se han indicado, refieren al impacto y la eficacia (categorías y definiciones), a la temporalidad (el tiempo en el que se dan o se darán los resultados), así como a la evidencia y materialización que se ha llevado a cabo con ellos y en las aportaciones a cambios conceptuales y simbólicos que derivan de éstos.

- Resultados por su contribución y eficacia, de acuerdo a las categorías definidas en el apartado 3.4.2 del ICIG y definidas en el anexo 5.4 de la guía. Se trata de plasmar los resultados del proyecto en concordancia y correlación con las categorías indicadas. Cada proyecto tendrá diferentes posibilidades de contribución a las categorías propuestas y, dependiendo de éstas, los resultados obtenidos tendrán una mayor o menor efecto y, con ello, eficacia en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Por tanto, y aunque con que el proyecto atienda a una categoría de las indicadas, ya se entiende que tiene efectos positivos y favorece la igualdad de género en la comarca, los proyectos, y por ello, sus resultados, pueden tener:

- Gran contribución - mayor eficacia -. Se entiende por gran contribución y mayor eficacia cuando los resultados respondan a cuatro o más categorías.
 - Media contribución – eficacia media -. Se entiende por media contribución y eficacia media cuando los resultados respondan a dos o tres categorías.
 - Escasa contribución – mínima eficacia -. Se entiende por escasa contribución y mínima eficacia cuando los resultados respondan a una sola categoría.
- Resultados según la temporalidad. Se define este tipo de resultados atendiendo al momento de consecución de los mismos o a la previsión temporal en caso de no haberse conseguido a la finalización del proyecto:
 - Corto plazo. Se entiende por corto plazo la consecución inmediata de los resultados durante o a la finalización temporal del proyecto.
 - Medio plazo. Se entiende por medio plazo la consecución de los resultados en los seis meses siguientes a la finalización del proyecto.
 - Largo plazo. Se entiende por largo plazo la consecución de los resultados entre los siete y los doce meses siguientes a la finalización del proyecto.
- Resultados por materialización y evidencia de los mismos. Se define este tipo de resultados atendiendo al impacto a través del cual se van a producir cambios y transformaciones sobre la realidad en la que se está incidiendo, siendo estos visibles y notables:
 - Directos / impacto directo. Se entiende por resultados directos o impacto directo aquellos que concreta y visiblemente se ponen de manifiesto con el desarrollo o a la finalización del proyecto.
 - Indirectos / impacto indirecto. Se entiende por resultados indirectos o impacto indirecto, aquellos que, no habiendo sido previstos en el diseño del proyecto, surgen a lo largo de su desarrollo, se incorporan al mismo intencionadamente con el objetivo de contribuir a la igualdad de género. Son concretos y claramente identificables.
 - Colaterales o por extensión o impacto colateral o por extensión. Se entiende por resultados colaterales o impacto por extensión, aquellos que no habiendo sido previsto en el diseño ni en el desarrollo del proyecto, surgen en el mismo tras una mirada y un análisis de género. Por tanto, tras la ejecución del proyecto se evidencian resultados que contribuyen a la igualdad de género sin haberlos previsto.

- Resultados por su aportación conceptual. Se define este tipo de resultados atendiendo a las aportaciones y cambios conceptuales y, a través de ellos, a cambios concretos que el proyecto ha generado, teniendo en cuenta que, de partida ni se conocían ni se tenían en cuenta estos términos ni estos conceptos en el proyecto por parte de promotoras o promotores:

- Manifiestos. Se entiende por resultados manifiestos aquellos que integran cambios y transformaciones en el lenguaje, uso y práctica en los proyectos y/o en las organizaciones, a través de las medidas que contribuyen de forma directa y manifiesta a la igualdad de género.

- Simbólicos. Se entiende por resultados simbólicos aquellos que integran cambios y transformaciones en las cosmovisiones, relaciones, creencias, mitos... y que contribuyen de forma directa y clara a la igualdad de género.

En la descripción de los resultados es necesario hacer incidencia en qué medida el desarrollo y la consecución del proyecto ha mejorado o transformado, o va a mejorar o transformar la realidad de las mujeres y de los hombres sobre los que inciden. No significa que siempre vaya a mejorar por igual o de forma radical, sino que han de ir corrigiendo y eliminando las situaciones de desigualdades discriminatorias en las relaciones de género descritas en el apartado 3.1 del ICIG mediante las acciones recogidas en el apartado 3.2 del ICIG.

Para que el ICIG tenga una información adecuada y aunque con la contribución a una sola categoría el proyecto ya se considere que contribuye a la igualdad de género, a pesar de que el mismo tenga "mínima eficacia" o "escasa contribución", sería conveniente que los proyectos respondieran a cada una de las categorías del apartado 3.4.2. del ICIG, o al menos, a tres de ellas, garantizando así los cambios y transformaciones necesarios para la consecución de la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres desde la medida 19 del PDR-A del marco comunitario 2014-2020.

4.2.3.2. ACREDITACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Para la acreditación de los resultados se propone una relación o listado de fórmulas que puedan presentarse para demostrar y evidenciar los resultados en relación a la tipología de los mismos:

- Todo tipo de escritos, declaraciones, convenios, pliegos, oficios, actas, certificados, etc. que expresen clara y contundentemente el compromiso de la entidad promotora y la propuesta concreta y definida para la contribución del proyecto con la igualdad de género.

- Información cuantitativa y/o cualitativa que ponga en evidencia la mejora y/o transformación producida por el proyecto en relación a la igualdad de género.

- Instrumentos, recursos, que evidencien, en su fondo y forma, la igualdad de género y/o propuestas para su consecución.

- Testimonios, presentaciones, aportaciones, manifestaciones realizadas por personas implicadas y partícipes de las transformaciones generadas por el proyecto en relación a la igualdad de género.
- Todas aquellas otras formas que permitan acreditar los cambios y transformaciones producidos por los proyectos en relación a la igualdad de género.

Las acreditaciones se harán manifiestas a través de la presentación de documentación gráfica y explícita o de enlaces donde se pueda consultar y comprobar la validez de las mismas.

4.2.4. CLASIFICACIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN. (Apartado 3.4 del ICIG).

En este apartado se trata de clasificar la contribución a la igualdad de género del proyecto según el mecanismo que se haya utilizado y la categoría.

En cualquiera de los dos casos, dicha contribución según el mecanismo utilizado y según categoría, debe quedar claramente descrita y argumentada en el apartado 3.2 de ICIG y ser coherente con lo especificado en el apartado 3.3 del ICIG.

4.2.4.1. CONTRIBUCIÓN SEGÚN MECANISMO UTILIZADO. (Apartado 3.4.1 del ICIG).

- a)** Directa, incorporada en el objeto de la ayuda.
- b)** Indirecta, a través de cumplimiento de una condición de elegibilidad (requisito).
- c)** Indirecta, a través de cumplimiento de un criterio de selección.
- d)** Indirecta a través de la incorporación de acciones no previstas como requisito o criterio de selección.

4.2.4.2. CONTRIBUCIÓN SEGÚN CATEGORÍA. (Apartado 3.4.2 del ICIG).

- a)** Equivalencia
- b)** Equipotencia
- c)** Equifonía
- d)** Equidad
- e)** Igualdad de Oportunidades
- f)** Igualdad de trato

5.- ANEXOS

5.1. TABLA DE TIPOLOGÍAS

Esta tabla es una propuesta que surge de la revisión, análisis y evaluación de los proyectos reales que se están apoyando en las diferentes EDL de Andalucía a través del grupo de formación, análisis y aplicación que redacta la presente guía.

PROPUESTAS DE TIPOLOGÍAS DE PROYECTOS	CLASIFICACIÓN DE LAS PROPUESTAS DE TIPOLOGÍAS DE PROYECTOS	HERRAMIENTAS A TENER EN CUENTA PARA LA CONTRIBUCIÓN DE LOS PROYECTOS PROPUESTOS
Equipamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliario. • Maquinaria. • Instalación/ Equipamiento/Obra. • Herramientas/Utillaje. • Equipamiento Informático. 	<ul style="list-style-type: none"> • Características de las empresas proveedoras. (Aquellos elementos contenidos, prácticas y/o medidas que tengan, o puedan tener, dentro de la organización de la empresa y de su actividad que contribuyan a la igualdad de género). • Condiciones de ejecución. (Aquellos elementos contenidos y/o medidas que tengan, o puedan tener, que contribuyan a la igualdad de género). • Pliegos administrativos de contratación pública. (Aquellos elementos contenidos y/o medidas que tengan, o puedan tener, que contribuyan a la igualdad de género). • Empleo. (Tipología, datos, sectores...). • Vinculación del Plan de igualdad de la entidad beneficiaria con los objetivos del proyecto.
Infraestructura/ Obras	<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitación/ recuperación. • Construcción. • Mejoras. • Ampliación. • Accesos. • Modernización. • Iluminación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Características de las empresas proveedoras. (Aquellos elementos contenidos, prácticas y/o medidas que tengan, o puedan tener, dentro de la organización de la empresa y de su actividad que contribuyan a la igualdad de género) Condiciones de ejecución. (Medidas que contribuyan a la igualdad de género). • Condiciones de ejecución. (Aquellos elementos contenidos y/o medidas que tengan, o puedan tener, que contribuyan a la igualdad de género). • Pliegos administrativos de contratación pública. (Aquellos elementos contenidos y/o medidas que tengan, o puedan tener, que contribuyan a la igualdad de género). • Elaboración de los Informes técnicos. • Empleo. (Tipología, datos, sectores...). • El uso de la infraestructura y/o la facilidad en el acceso a la misma.

PROPUESTAS DE TIPOLOGIAS DE PROYECTOS	CLASIFICACIÓN DE LAS PROPUESTAS DE TIPOLOGIAS DE PROYECTOS	HERRAMIENTAS A TERNER ENCUESTA PARA LA CONTRIBUCIÓN DE LOS PROYECTOS PROPUESTOS
		<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización, reconocimiento, consideración, empoderamiento de las mujeres a través de esas obras e infraestructuras. • En referencia a la contribución de intervenciones sobre iluminación urbana, buscar la contribución en el uso de espacios públicos seguros. . . • Relación entre el Plan de Igualdad de género de la entidad beneficiaria y el objetivo de la intervención.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Formación ocupacional/ capacitación profesional. • Formación especializada. • Formación en igualdad. • Jornadas. • Seminarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje e imagen inclusiva y desagregación de datos. • Personas destinatarias de la formación. • Personas y/o entidades que imparten la formación. • Programación y contenidos de la formación que contribuyan a la igualdad de género. • Horas de la formación. (Si es un curso debe tener como mínimo 20h de contenidos que contribuyan a la igualdad de género y si la formación es por módulos, el módulo que contenga contenidos que contribuyan a la igualdad de género debe ser como mínimo un 10% del total. • Currículum de formadores y formadoras y experiencia acreditada de las personas o entidades que impartan la formación en materia de igualdad de género. • Impacto del curso sobre las personas que lo van a recibir
Conocimiento. Estudios/ investigación/ diagnósticos/ procesos de participación	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios. • Investigación. • Procesos de participación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje e imagen inclusiva. y desagregación de datos. • Personas destinatarias del estudio, investigación o proceso de participación. • Personas y/o entidades que realizan los estudios, investigación y/o procesos de participación. • Contenidos de los estudios, investigación y/o procesos de participación. • Impacto de los estudios, de la investigación y de los procesos de participación.

PROPUESTAS DE TIPOLOGÍAS DE PROYECTOS	CLASIFICACIÓN DE LAS PROPUESTAS DE TIPOLOGÍAS DE PROYECTOS	HERRAMIENTAS A TENER EN CUENTA PARA LA CONTRIBUCIÓN DE LOS PROYECTOS PROPUESTOS
Sensibilización/ Difusión/ publicidad/ eventos/edición/ publicaciones/ Campañas	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos. • Ediciones de material divulgativo. • Publicaciones. • Campañas publicitarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje e imagen inclusiva y desagregación de datos. • Contenidos que contribuyan a la igualdad de género. • Identificar las relaciones de poder. • Canales y medios de difusión y comunicación que atiendan las realidades y las necesidades concretas desde una perspectiva de género de la población del medio rural.

5.2. DEFINICIONES DE CATEGORÍAS

IGUALDAD DE GÉNERO

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres.

La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres y a la sociedad en su conjunto. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos, además de un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

CATEGORÍAS CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO:

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

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

» **EQUIFONÍA.** Equifonía quiere decir tener el mismo o igual significado, es decir, que mujeres y hombres, lo masculino y lo femenino signifiquen, conceptual y terminológicamente,

lo mismo. Con un uso incluyente del lenguaje se contribuye a la equifonía y, por tanto, a la igualdad de género.

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

» **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceder a todos los recursos, derechos, bienes....

Que unos niveles de bienestar social mínimos y sus derechos no sean inferiores a los de otros grupos con privilegios. Oportunidad hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción.

Por tanto, la igualdad de oportunidades refiere a que hombres y mujeres tengan las mismas o iguales opciones de realizar una acción o de cumplir un objetivo.

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

» **IGUALDAD DE ACCESO.** Este concepto consta de tres partes: acceso, recursos y control. El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.). Los recursos pueden ser económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo. El control de los recursos implica, además del acceso, poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso. Por ejemplo, el control de las mujeres sobre la tierra significa que pueden acceder a la tierra (usarla), ser sus propietarias (tener los títulos legales), y tomar decisiones sobre si vender o arrendar la tierra. El acceso y el control de los recursos son elementos clave para el empoderamiento de las mujeres y, en consecuencia, para lograr la igualdad de género.

Por tanto, la igualdad en el acceso a los recursos implica que hombres y mujeres tengan el mismo acceso y poder sobre recursos, derechos y oportunidades.

5.3. EJEMPLOS DE ICIG

ANEXO INFORME DE CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Nº de expediente: ____/____/____/____

INFORME DE CONTRIBUCIONES relativo a las ayudas solicitadas al amparo de la Orden de 23 de noviembre de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de las ayudas previstas en las Estrategias de Desarrollo Local Leader en el marco de la submedida 19.2 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020.

Línea de ayudas: Línea de la EDL 2014-2020 de la comarca en la que se enmarque el proyecto

Código:

Zona Rural Leader:

1. DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE Y DE LA PERSONA REPRESENTANTE

Apellidos y nombre/Razón social/Denominación:

DNI/NIE/NIF:

En su caso, datos del/de la representante legal:

Apellidos y nombre:

DNI/NIE/NIF:

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

(Denominación y breve descripción del proyecto)

a) DENOMINACIÓN:

MEJORA DE LAS CONDICIONES TÉRMICAS DEL MERCADO MUNICIPAL

b) TIPOLOGÍA Y CLASIFICACIÓN:

- Infraestructuras
 - Plan de Igualdad
- Equipamiento:

- Instalación
- Sensibilización / campañas
 - Campaña para la corresponsabilidad

c) BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto consiste en la ejecución de obras e instalaciones necesarias para dotar al mercado municipal de unas condiciones térmicas y de eficiencia energética adecuadas, de modo que pueda desarrollarse la actividad comercial en una situación de confort tanto para la clientela, principalmente mujeres, como para las personas que atienden en los puestos (empresariado autónomo) (**MEDIDA 1**).

Asimismo, el ayuntamiento va a poner en marcha una iniciativa consistente en la aprobación por parte de la corporación Local una línea de ayudas de 1.500€ para las personas que se den alta por primera vez como autónomas para ayudarles a iniciar su actividad haciéndose cargo de algunos de los puestos del mercado, ayudas en las que, en caso de empate en la puntuación obtenida por parte de las personas solicitantes, se establecerá una acción afirmativa para dar preferencia a las mujeres (**MEDIDA 2**). A este respecto, es necesario resaltar que el ayuntamiento cuenta con un Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres, vigente en la actualidad, y que las dos medidas descritas anteriormente dan respuesta a dos de los objetivos de dicho Plan.

Hemos contactado con la empresa que ha realizado la instalación y realizado con ella un trabajo de pedagogía para que adopte medidas para la igualdad de género, habiendo tenido como resultado la firma de un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en una empresa que nunca se había planteado llevar a cabo acciones para la igualdad de género (**MEDIDA 3**).

El ayuntamiento no lo había previsto pero tras el asesoramiento recibido por parte del GDR va a realizar, además, una campaña de sensibilización para promover la incorporación de los varones a la tarea doméstica realizada principalmente por las mujeres de la compra de los alimentos y demás productos necesarios para el cuidado de las personas de la familia y cuidado y mantenimiento del hogar. En dicha campaña se va a realizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje así como de imágenes no sexistas ni estereotipadas (**MEDIDA 4**).

d) MEDIDAS O ELEMENTOS CONCRETOS QUE CONTRIBUYEN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

MEDIDA 1:

• La **mejora de las instalaciones del mercado municipal** da respuesta a un objetivo en materia de Urbanismo y Medioambiente del **Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres** (herramienta a tener en cuenta para la contribución a la igualdad). Dicho objetivo es: *“Hacer del municipio un lugar más habitable para mujeres y hombres”*, para lo cual, el Plan de Igualdad prevé realizar la siguiente acción: *Adecuación y mejora de los servicios públicos para una mejor usabilidad por parte de la población*. La calidad

de vida y el bienestar de la población contribuye a la igualdad porque hace que mujeres y hombres disfruten de los mismos bienes, en este caso el mercado municipal que es usado principalmente por mujeres.

MEDIDA 2:

• **Aprobación por parte de la Corporación Local de líneas de ayuda de 1.500€** para las personas que se den alta por primera vez como autónomas para ayudarles a iniciar su actividad, ayudas en las que, en caso de empate en la puntuación obtenida por parte de las personas solicitantes, se establece una **acción afirmativa** en favor de las mujeres. La herramienta a tener en cuenta es la acción afirmativa dirigida a las mujeres. Esta actuación también da respuesta al objetivo del Área de Formación y Empleo recogidos en el Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio: *"Facilitar a las mujeres su inserción en el mercado laboral"*.

MEDIDA 3:

• **Firma de un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres** por parte de la empresa proveedora, en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El propio compromiso será la herramienta para la contribución a la igualdad de género.

MEDIDA 4:

• **Campaña de sensibilización para promover la incorporación de los varones a una de las tareas domésticas** como es la compra de los alimentos y demás productos necesarios para el cuidado de las personas de la familia y cuidado y mantenimiento del hogar. En dicha campaña se va a realizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje así como de imágenes no sexistas ni estereotipadas. Las herramientas a tener en cuenta para la contribución serán, el contenido de la campaña así como el uso del lenguaje y de las imágenes.

e) OBJETIVOS DEL PROYECTO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población (TODAS LAS MEDIDAS)
- Hacer del mercado municipal un lugar más confortable tanto para la clientela, principalmente mujeres, como para las personas que atienden en los puestos y facilitar la usabilidad de un espacio público. (MEDIDA 1)
- Facilitar a las mujeres su inserción en el mercado laboral (MEDIDA 2)
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (MEDIDA 3 Y MEDIDA 4)
- Visibilizar a las mujeres a través de un uso inclusivo del lenguaje (MEDIDA 4)
- Promover la ruptura de roles y de estereotipos (MEDIDA 4)

3. CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

3.1. Situación específica de desigualdad de género sobre la que se ha incidido (datos del diagnóstico de la EDL; datos estadísticos; experiencias, programas o buenas prácticas desarrolladas; normativa u otra documentación cualitativa que se considere oportuna en relación al proyecto y a la situación de desigualdad/ discriminación descrita).

Las desigualdades de género sobre las que el proyecto ha incidido son:

- Necesidades detectadas en la elaboración del Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres en cuanto a la adecuación y mejora de los servicios públicos para una mejor usabilidad por parte de la población. Un espacio utilizado mayoritariamente por mujeres que no reunía las condiciones de confortabilidad necesarias, tal y como se explica en el proyecto. **(MEDIDA 1)**

La no adecuación a los niveles mínimos de confortabilidad de los espacios públicos usados mayoritariamente por las mujeres supone una **falta de IGUALDAD DE TRATO**.

- Una brecha de género en el municipio en la tasa de desempleo de -32,35%, siendo la Tasa de Desempleo de las mujeres del 57,06% y la Tasa de Desempleo de los hombres del 24,71% según datos recogidos en la EDL 2014 – 2020 de _____ elaborados a través de datos extraídos de SIMA, año 2011.

- Una brecha de género en la comarca en la tasa de desempleo de -31,46%, siendo la tasa de desempleo de las mujeres del 50,68% y la de los hombres del 19,22%, según datos recogidos en la EDL 2014 – 2020 de _____ elaborados a través de datos extraídos de SIMA, año 2011.

- Una brecha de género referida a la presencia de mujeres y hombres en el sector empresarial que es de -53,84%, siendo el porcentaje de mujeres empresarias del 23,08% y el de los hombres del 76,92% según datos recogidos en la EDL 2014 – 2020 de _____ extraídos del *Estudio sobre igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral realizado en el contexto de las micropymes del medio rural. El impacto de la crisis en el medio rural: Una mirada de género*, realizado en el marco del proyecto de cooperación Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. 2013.

Estas tres brechas descritas anteriormente muestran un mercado laboral en el que **no hay IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, no existe IGUALDAD DE TRATO, ni IGUALDAD DE ACCESO** y justifican la acción afirmativa que el ayuntamiento ha puesto en marcha para facilitar el acceso de las mujeres al mercado laboral, concretamente el acceso al ámbito empresarial mediante su alta como autónomas para acceder a la gestión de los puestos del mercado municipal. **(MEDIDA 2)**

- Falta de medias de igualdad en las empresas del medio rural ya que por su tamaño, tipología y características, no suelen tener Planes de Igualdad tal y como venimos constatando mediante el trabajo diario que el GDR desarrolla con el sector empresarial de la comarca, así como con las entrevistas informales que mantenemos con empresarias y empresarios. El caso concreto de la empresa proveedora que nos ocupa ha sido prueba de ello.

Esta **falta de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE IGUALDAD DE TRATO** en las empresas del medio rural tiene como consecuencias, entre otras, mayores dificultades

para las mujeres para su incorporación al mercado de trabajo, segregación tanto horizontal como vertical en el ámbito laboral, falta de medidas para la organización de los tiempos en función de las necesidades, lo cual, a su vez, conlleva el desistimiento por parte de las mujeres a la búsqueda de empleo, la salida de las mujeres del mercado de trabajo, desigual trato en el acceso y en la promoción en el empleo y/o situaciones de estrés debido a la doble y triple carga de trabajo de las mujeres. **(MEDIDA 3)**

- Pervivencia de los roles de género lo que conlleva un desigual reparto de las tareas domésticas y del uso del tiempo y de los espacios. Las mujeres en la comarca de _____ dedican 6,92 horas a la semana a la compra de alimentos y otros productos, mientras que los varones dedican 4,6 horas a esta tarea según los datos extraídos del Informe – diagnóstico realizado por el GDR _____ en el marco del proyecto Observatorio Virtual de Género.

La pervivencia de los roles de género genera una falta de **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE IGUALDAD DE TRATO** entre mujeres y hombres por lo que se hace necesario, en este caso, sensibilizar y poner en valor las tareas de cuidado, así como promover la incorporación de los varones a dichas tareas, ya que la falta de corresponsabilidad en el hogar hace que las mujeres tengan menores oportunidades para acceder al ámbito público (empleo, participación política, sindical, ocio y tiempo libre, etc.). Las acciones para la ruptura de roles y estereotipos tienen, además, un efecto en lo simbólico que contribuye al cambio de actitudes y de creencias. **(MEDIDA 4)**

- Uso no inclusivo del lenguaje y de imágenes estereotipadas de mujeres y de hombres que todavía se sigue realizando en materiales de difusión.

A pesar de que tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Art. 14 incluye como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas; como de que la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su Art. 4 incluye entre los principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias: La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada, se sigue observando un uso de la imagen de las mujeres lleno de estereotipos y sesgos, así como un lenguaje sexista. Prueba de ellos son los datos de los continuos informes que el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, gestionado desde el Instituto de la Mujer, y que tiene como objeto analizar la representación de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación, ver cuáles son los roles más significativos que se les atribuyen, emite cada año. En el último informe de 2018, se registraron casi mil quejas, la mayoría en temas de publicidad, medios de comunicación, internet y redes sociales, incluidas webs de empresas y, en menor medida, de instituciones. Datos que, como se ha indicado, ponen de manifiesto la necesidad de trabajar por el uso del lenguaje y de imágenes con perspectiva de género.

El uso de un lenguaje no inclusivo y de imágenes estereotipadas contribuye a la perpetuación y mantenimiento de los estereotipos y roles tradicionales de género, a la invisibilidad de las mujeres y a la **falta de EQUIFONÍA. (MEDIDA 4).**

3.2. Acciones de contribución llevadas a cabo. (Incluir en todo caso referencia a mecanismo/s y categoría/s descritas en el apartado 3.4. "Clasificación de la contribución" de este informe).

A. Enumerar y concretar las acciones o medidas que desarrolla el proyecto que contribuyen a la igualdad de género:

MEDIDA 1:

• La **mejora de las instalaciones del mercado municipal** da respuesta a un objetivo en materia de Urbanismo y Medioambiente, del **Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres**: *Hacer del municipio un lugar más habitable para mujeres y hombres, para lo cual el Plan de Igualdad prevé realizar la siguiente acción: Adecuación y mejora de los servicios públicos para una mejor usabilidad por parte de la población.* La calidad de vida y el bienestar de la población contribuye a la igualdad porque hace que mujeres y hombres disfruten de los mismos bienes, en este caso el mercado municipal, que es usado principalmente por mujeres.

· TIPO DE MECANISMO: **contribución directa**

· CATEGORÍA EN EL QUE SE ENMARCA: **IGUALDAD DE TRATO** ya que esta medida contribuye mejorar la consideración de las tareas de cuidado y atención a las personas como es la tarea de proveerse de alimentos frescos para el cuidado y bienestar de los demás miembros de la familia; contribuye a la calidad de vida y al bienestar de la población, y a que mujeres y hombres disfruten de los mismos bienes, en este caso, el mercado municipal como un servicio público.

MEDIDA 2:

• **Líneas de ayuda de 1.500€** por parte del Ayuntamiento, para las personas que se den alta por primera vez como autónomas para ayudarles a iniciar su actividad. Esta línea de ayudas establece una **acción afirmativa** en favor de las mujeres en caso de empate en la puntuación obtenida por parte de las personas solicitantes. **Esta acción afirmativa queda debidamente justificada por las brechas de género existentes en el mercado laboral y explicadas en el en el apartado 3.1 de este ICIG. Esta actuación también da respuesta a un objetivo del Área de Formación y Empleo recogidos en el Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del municipio:** *Facilitar a las mujeres su inserción en el mercado laboral.*

· TIPO DE MECANISMO: **Contribución directa**

· CATEGORÍAS EN LA QUE SE ENMARCA: **IGUALDAD DE TRATO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES e IGUALDAD DE ACCESO** ya que se pone en marcha una acción afirmativa para quienes parten de una posición de desventaja a la hora de su incorporación al mercado laboral, para quienes tienen diferente consideración y, desigual acceso al recurso "empleo".

MEDIDA 3

• **Firma de un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida labora, familiar y personal** por parte de la empresa proveedora que ha realizado la instalación.

· TIPO DE MECANISMO: **Contribución indirecta**. Acción no prevista como requisito o criterio de selección ni en el objeto de la ayuda pero se ha incorporado como mejora del proyecto mediante la pedagogía desarrollada por el GDR con la empresa proveedora en el proceso para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

· CATEGORÍAS EN LA QUE SE ENMARCA: **IGUALDAD DE TRATO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** ya que las medidas que la empresa llevará a cabo para ser una empresa socialmente responsable con la igualdad entre mujeres y hombres y para facilitar la reorganización de uso de los tiempos para la conciliación de la vida labora, personal y familiar, redundará en mayores oportunidades para el mantenimiento y la promoción en el empleo de las mujeres y en un cambio en la consideración de las tareas de cuidado promoviendo la corresponsabilidad entre los trabajadores (varones).

MEDIDA 4

• **Campaña de sensibilización para promover la incorporación de los varones a una de las tareas domésticas** como es la compra de los alimentos y demás productos necesarios para el cuidado de las personas de la familia y cuidado y mantenimiento del hogar. En dicha campaña se va a realizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje así como de imágenes no sexistas ni estereotipadas.

· TIPO DE MECANISMO: Contribución indirecta . Acción no prevista como requisito o criterio de selección ni en el objeto de la ayuda pero se ha incorporado como mejora del proyecto mediante el trabajo de asesoramiento y acompañamiento realizado por el GDR

· CATEGORÍA EN LA QUE SE ENMARCA: IGUALDAD DE TRATO e IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ya que lo que esta campaña promueve es que un espacio feminizado se universalice y sea usado también por los varones promoviendo que éstos asuman algunas de las tareas domésticas que, por considerarse tradicionalmente feminizadas, carecían de valor.

• **Uso de un lenguaje inclusivo y de imágenes no estereotipadas de mujeres y de hombres**

· TIPO DE MECANISMO: **Contribución indirecta**. Acción no prevista como requisito o criterio de selección ni en el objeto de la ayuda pero se ha incorporado como mejora del proyecto mediante el trabajo de asesoramiento y acompañamiento realizado por el GDR.

· CATEGORÍA EN LA QUE SE ENMARCA: **EQUIFONÍA** ya que a través del lenguaje y de las imágenes se visibilizan con la misma consideración mujeres y hombres.

B. Efectos de las medidas o acciones de contribución al género

• Momento temporal de las acciones y efectos de las mismas

- MEDIDA 1:
 - Efecto: Mejora de la calidad de vida de las personas que hacen uso del mercado.
 - Momento temporal de realización de la acción: En el proceso de ejecución del proyecto.
- MEDIDA 2:
 - Efecto: Aumento del número de mujeres empresarias autónomas gestionando los puestos del mercado.
 - Momento temporal: a la finalización de la ejecución del proyecto
- MEDIDA 3:
 - Efecto: Aumento de las empresas del medio rural con medidas y/o acciones que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres
 - Momento temporal: En los 6 primeros meses después de la finalización del proyecto
- MEDIDA 4:
 - Efecto: Puesta en valor del trabajo domésticos y más varones corresponsables con la tarea de la compra de alimentos.
 - Momento temporal: en los 12 meses siguientes a la finalización del proyecto
 - Efecto: Contribución a la ruptura de roles y estereotipos y visibilización de las mujeres y de los hombres en un ámbito tradicionalmente femenino
 - Momento temporal: En los 12 meses siguientes a la finalización del proyecto

3.3. Resultados obtenidos y acreditación de los mismos.

• RESULTADOS OBTENIDOS:

- Resultados **por su contribución y eficacia** de acuerdo a las categorías definidas en el apartado 3.4.2. del ICIG y definidas en el Anexo del mismo
 - El proyecto tiene una **gran contribución – mayor eficacia-** ya que los resultados responden a 4 categorías:
 - Igualdad de oportunidades
 - Igualdad de trato
 - Igualdad de acceso
 - Equifonía

El análisis de la contribución del proyecto a las categorías citadas se ha realizado en el apartado 3.2 del este ICIG.

- Resultados según temporalidad atendiendo al momento de consecución de los mismos o a la previsión temporal en caso de no haberse conseguido a la finalización del proyecto:
 - Por las características del proyecto la temporalidad de consecución de los resultados varía en función de la tipología de cada una de las medidas:
 - MEDIDA 1: Corto plazo
 - MEDIDA 2: Medio plazo

- MEDIDA 3: Medio plazo
- MEDIDA 4: Largo plazo
- Resultados por materialización y evidencia de los mismos
- Por las características del proyecto la materialización y evidencia de los resultados varía en función de la tipología y características de cada una de las medidas desarrolladas:
 - MEDIDA 1: Directo / impacto directo
 - MEDIDA 2: Directo / impacto directo
 - MEDIDA 3: Indirecto / impacto indirecto
 - MEDIDA 4: Indirecto / impacto indirecto
- Resultados por su aportación conceptual
- Por las características del proyecto los resultados por su aportación conceptual varía en función de la tipología y características de cada una de las medidas desarrolladas:
 - MEDIDA 1: Resultados manifiestos
 - MEDIDA 2: Resultados manifiestos
 - MEDIDA 3: Resultados manifiestos
 - MEDIDA 4: Resultados manifiestos en lo que tiene que ver con el uso de los varones del mercado municipal y resultados simbólicos en lo que tiene que ver con el uso inclusivo del lenguaje y de imágenes no estereotipadas.

• ACREDITACIONES:

- MEDIDA 1: Facturas, certificado final de obras, material fotográfico que evidencie la mejora de la infraestructura pública para una mayor confortabilidad tanto de la clientela como de las personas que venden en los puestos.
- MEDIDA 2: Convocatoria de la línea de ayudas.
- MEDIDA 3: Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres firmado por la empresa proveedora.
- MEDIDA 4: Materiales elaborados para la realización de la campaña de sensibilización para promover la incorporación de los varones a la tarea doméstica que es la compra de alimentos y otros artículos; dichos materiales también servirán para acreditar el uso inclusivo del lenguaje y de imágenes no estereotipadas de mujeres y de hombres.

3.4. Clasificación de la contribución.

3.4.1 Contribución según mecanismo utilizado:

- | | |
|--------------------------|--|
| X | Directo. Incorporada en el objeto de la ayuda |
| <input type="checkbox"/> | Indirecto a través de cumplimiento de una condición de elegibilidad (requisito). |
| <input type="checkbox"/> | Indirecto a través de cumplimiento de criterio de selección. |
| X | Indirecto a través de la incorporación de acciones no previstas como requisito o criterio de selección. |

3.4.2 Contribución según su categoría¹:

<input type="checkbox"/>	Equivalencia
<input type="checkbox"/>	Equipotencia
<input checked="" type="checkbox"/>	Equifonía
<input type="checkbox"/>	Equidad
<input checked="" type="checkbox"/>	Igualdad de Oportunidades
<input checked="" type="checkbox"/>	Igualdad de trato
<input checked="" type="checkbox"/>	Igualdad de acceso a los recursos

3.5. DECLARACIÓN, LUGAR, FECHA Y FIRMA

En -----a ----- de-----de -----

Conforme de la persona que ejerce funciones de supervisión

Fdo:

Cargo/ puesto:

Fecha:

La persona que realiza el Informe de Contribución a la Igualdad de Género.

Fdo:

Cargo/puesto:

Fecha:

1. Definiciones desde la perspectiva de género de las categorías en ANEXO DEFINICIONES de este informe.

4. ANÁLISIS DEL INFORME POR EL SERVICIO DE PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIAS, INNOVACIÓN Y CADENA AGROALIMENTARIA

4.1. Estudiado el presente informe, y las aclaraciones que hayan sido necesarias recabar del Grupo de Desarrollo Rural (se adjuntan en su caso), se considera:

Conforme

Conformidad con observaciones
Observaciones:

Disconformidad.
Argumentar:

4.2. Resultado del estudio del Informe de Contribuciones por el Servicio de Programas de Desarrollo Rural de la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria.

Contribuye a la Igualdad de Género

Directo. Incorporada en el objeto de la ayuda
 Indirecto a través de cumplimiento de una condición de elegibilidad (requisito).

- Indirecto a través de cumplimiento de criterio de selección.**
- Indirecto a través de la incorporación de acciones no previstas como requisito o criterio de selección.**

- Equivalencia**
- Equipotencia**
- Equifonía**
- Equidad**
- Igualdad de Oportunidades**
- Igualdad de trato**

No contribuye a la Igualdad de Género

En -----a ----- de-----de -----

Conforme de la persona que ejerce funciones de supervisión.

Fdo:
Cargo/ puesto:
Fecha:
La persona que estudia el presente Informe.

Fdo:
Cargo/puesto:
Fecha:

ANEXO DEFINICIONES

IGUALDAD DE GÉNERO

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres.

La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres y a la sociedad en su conjunto. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos, además de un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

CATEGORÍAS CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO:

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

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

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

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceder a todos los recursos, derechos, bienes....

Unos niveles de bienestar social mínimos y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Oportunidad hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción.

Por tanto, la igualdad de oportunidades refiere a que hombres y mujeres tengan las mismas o iguales opciones de realizar una acción o de cumplir un objetivo.

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

IGUALDAD DE ACCESO. Este concepto consta de tres partes: acceso, recursos y control. El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.). Los recursos pueden ser económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo. El control de los recursos implica, además del acceso, poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso. Por ejemplo, el control de las mujeres sobre la tierra significa que pueden acceder a la tierra (usarla), ser sus propietarias (tener los títulos legales), y tomar decisiones sobre si vender o arrendar la tierra. El acceso y el control de los recursos son elementos clave para el empoderamiento de las mujeres y, en consecuencia, para lograr la igualdad de género.

Por tanto, la igualdad en el acceso a los recursos implica que hombres y mujeres tengan el mismo acceso y poder sobre recursos, derechos y oportunidades.

ANEXO
INFORME DE CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Nº de expediente: ___/___/___/___

INFORME DE CONTRIBUCIONES relativo a las ayudas solicitadas al amparo de la Orden de 23 de noviembre de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de las ayudas previstas en las Estrategias de Desarrollo Local Leader en el marco de la submedida 19.2 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020.

Línea de ayudas: Línea de la EDL 2014-2020 de la comarca en la que se enmarque el proyecto

Código:

Zona Rural Leader:

1. DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE Y DE LA PERSONA REPRESENTANTE

Apellidos y nombre/Razón social/Denominación:

DNI/NIE/NIF:

En su caso, datos del/de la representante legal:

Apellidos y nombre:

DNI/NIE/NIF:

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

(Denominación y breve descripción del proyecto)

a) DENOMINACIÓN:

ADAPTACIÓN DE CONSTRUCCIÓN PARA AULAS DE INTERPRETACIÓN DE LA NATURALEZA

b) TIPOLOGÍA Y CLASIFICACIÓN:

- Infraestructuras
 - Accesos
- Equipamiento:
 - Mobiliario
 - Señalización
- Difusión
 - Edición de materiales divulgativos

- Eventos
- Exposiciones
- Formación
 - Módulos de igualdad

c) BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto consiste en la realización de obras para el acondicionamiento de dos antiguas casas para convertirlas en instalaciones en las que puedan alojarse jóvenes para el estudio, reconocimiento y catalogación de la flora existente en la zona. La nueva infraestructura tendrá una capacidad de 8 personas por vivienda. Una de las viviendas estará destinada a mujeres y la otra a hombres (**espacios segregados**) (**MEDIDA / ACCIÓN 1**).

El ayuntamiento, además, a partir del proceso de sensibilización llevado a cabo por el GDR para mejorar los proyectos desde una perspectiva de género, va a realizar un **protocolo para la información y prevención en relación a las agresiones y el acoso sexual** en las instalaciones. Esta medida se recoge en un compromiso firmado por el ayuntamiento para la realización de dicho protocolo (**MEDIDA / ACCIÓN 2**).

El proyecto contempla la compra de mobiliario para la puesta en marcha de las instalaciones. Con la empresa proveedora del mobiliario se ha realizado un proceso de sensibilización para la firma de un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en materia de conciliación y corresponsabilidad (**MEDIDA / ACCIÓN 3**).

El proyecto prevé una serie de **actividades complementarias dirigidas a las y los jóvenes** que pernocten en las instalaciones (cursos sobre sensibilización ambiental y cambio climático, excursiones para concienciar sobre la necesidad de mantener el entorno y exposiciones). Estas actividades se habían diseñado, en un principio sin enfoque de género, pero tras el proceso de sensibilización desarrollado por el GDR con el ayuntamiento se han incluido módulos de igualdad entre mujeres y hombres en la formación, acciones informativas, durante las excursiones, para poner en valor y visibilizar las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia relacionadas con la preservación del medio ambiente; exposiciones sobre la relación de las mujeres con la naturaleza y el ecofeminismo. **El ayuntamiento ha firmado un certificado en el que se compromete a realizar en estas acciones, un uso inclusivo del lenguaje; un uso de imágenes no sexistas ni estereotipadas de mujeres ni de hombres; a desagregar los datos por sexo; a que el módulo de igualdad de género suponga, al menos, el 10% del total de las horas de la acción formativa; y a que el personal que desarrolle las acciones tenga formación en igualdad de género.** (**MEDIDA / ACCIÓN 4**)

La **señalización de las instalaciones** se va a realizar con imágenes y símbolos no sexistas. En el material divulgativo de las instalaciones se va a hacer uso de un **lenguaje inclusivo y de imágenes no estereotipadas** de mujeres y de hombres. (**MEDIDA / ACCIÓN 5**).

Por otra parte, el Ayuntamiento ha firmado con la **asociación de mujeres** del municipio un **convenio para la cesión de las instalaciones** para la realización de dos actividades al año que fomente la igualdad entre mujeres y hombres (**MEDIDA / ACCIÓN 6**)

d) MEDIDAS O ELEMENTOS CONCRETOS QUE CONTRIBUYEN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

MEDIDA 1:

- **Distribución de los espacios para pernoctar de manera segregada por sexos** (una casa destinada a las chicas y la otra destinada a los chicos). La **herramienta** que se tendrá en cuenta para argumentar la contribución de esta acción es, precisamente, **el uso segregado de las instalaciones**, ya que se trata de un espacio público no vigilado, y esta medida **garantiza la seguridad de las mujeres jóvenes en relación a las agresiones sexuales**.

MEDIDA 2:

- Realización de un protocolo para la información y prevención en relación a las agresiones y el acoso sexual en las instalaciones. La **herramienta** para analizar la contribución a la igualdad ha sido el **compromiso de elaboración de dicho protocolo firmado por el ayuntamiento**.

MEDIDA 3:

- **Firma por parte de la empresa proveedora del mobiliario de un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres** en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal; el propio compromiso será la **herramienta** para la contribución a la igualdad de género.

MEDIDA 4:

- La incorporación de la perspectiva de género en las **acciones complementarias**. La **herramienta** que se tendrá en cuenta para argumentar la contribución será el **certificado firmado por el ayuntamiento** en el que se compromete a: realizar un uso no sexista del lenguaje, un uso de imágenes no sexistas ni estereotipadas de mujeres ni de hombres, desagregar los datos por sexo, la impartición de un módulo de igualdad de género y que éste suponga, al menos, el 10% del total de las horas de la acción formativa, que se introduzca la perspectiva de género en las acciones informativas que se realicen durante las excursiones, así como en las exposiciones y que el personal que desarrolle las acciones tenga formación en igualdad de género.

MEDIDA 5:

- Señalización de las instalaciones con imágenes y símbolos no sexistas y elaboración de materiales de difusión. **Las herramientas** para valorar la contribución han sido **los contenidos y el lenguaje utilizado** en los materiales y las imágenes y símbolos analizando si existen marcas de estereotipos sexistas.

MEDIDA 6:

- Cesión del uso de las instalaciones a la asociación de mujeres del municipio para el desarrollo de dos actividades al año para el fomento de la igualdad de género. La **herramienta** ha sido el **Convenio de cesión de uso** firmado entre el ayuntamiento y la asociación de mujeres.

e) OBJETIVOS DEL PROYECTO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Garantizar la seguridad de las mujeres, en relación a las agresiones y al acoso sexual, en las instalaciones dotándolas de dos espacios segregados para pernoctar y elaborando un protocolo para la información y prevención en relación a las agresiones y el acoso sexual (**MEDIDA 1 y MEDIDA 2**).

- Aumentar el número de empresas rurales comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres (**MEDIDA / ACCIÓN 3**).

- Concienciar a la juventud (chicos y chicas que se alojen en las instalaciones) sobre la importancia de la acción de las mujeres en la preservación del medioambiente a lo largo de la historia de la humanidad y dar a conocer entre la juventud el ecofeminismo (**MEDIDA / ACCIÓN 4**).

- Visibilización de las mujeres y mejora de su consideración a través de los contenidos de las acciones complementarias y a través del uso de imágenes no sexistas ni estereotipadas. (**MEDIDA 4 y MEDIDA 5**).

- Promover el uso de los espacios públicos por parte de las mujeres (**MEDIDA / ACCIÓN 6**).

3. CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

3.1. Situación específica de desigualdad de género sobre la que se ha incidido (datos del diagnóstico de la EDL; datos estadísticos; experiencias, programas o buenas prácticas desarrolladas; normativa u otra documentación cualitativa que se considere oportuna en relación al proyecto y a la situación de desigualdad/ discriminación descrita).

- Si algo diferencia en nuestras sociedades a mujeres y varones es, sin duda, que los hombres tienen el permiso e incluso el deber de correr riesgos, y por ello están legitimados para estar en todos los lugares y ocupar todos los espacios. Por el contrario, las mujeres se mueven por sutiles líneas entre los lugares debidos, y apropiados y aquellos en los que “peligran”, es el caso, por ejemplo, de los espacios nocturnos no vigilados. El programa ONU Mujeres “Ciudades Seguras y Espacios Públicos Seguros para mujeres y niñas” alerta de esta realidad. Y esta es una de las desigualdades sobre la que actúa este proyecto en el espacio de las instalaciones para la pernoctación de chicas y chicos.

Esta desigualdad supone una falta de **Igualdad de Trato y de igualdad de acceso** para las mujeres (**MEDIDA / ACCIÓN 1 y MEDIDA / ACCIÓN 2**).

- Falta de medias de igualdad en las empresas del medio rural ya que, por su tamaño, tipología y características, no suelen disponer de herramientas para aplicar medidas o acciones para la igualdad entre mujeres y hombres tal y como venimos constatando mediante el trabajo diario que el GDR desarrolla con el sector empresarial de la comarca y con las entrevistas informales que mantenemos con empresarias y empresarios. Y el caso concreto de la empresa que nos ocupa, proveedora del mobiliario, es prueba de ello.

Esta **falta de igualdad de Oportunidades y de Igualdad de Trato** en las empresas del medio rural tiene como consecuencias, entre otras, mayores dificultades para las mujeres para su incorporación al mercado de trabajo, segregación tanto horizontal como vertical en el ámbito laboral, falta de medidas para la organización de los tiempos en función de las necesidades, lo cual, a su vez, conlleva el desistimiento por parte de las mujeres a la búsqueda de empleo, la salida de las mujeres del mercado de trabajo, desigual trato en el acceso y en la promoción en el empleo y/o situaciones de estrés debido a la doble y triple carga de trabajo de las mujeres. **(MEDIDA / ACCIÓN 3)**

- A través de la observación directa y de la revisión documental y de estudios e investigaciones realizados sobre la comarca, de proyectos tanto educativos como divulgativos de la historia y de la cultura, vemos cómo en la mayoría de ellos se ha ignorado a las mujeres y su obra humana, por lo tanto, no se conoce lo mismo sobre las dos mitades de la humanidad. El carácter androcéntrico de las exposiciones, por ejemplo, hace que se sepa mucho sobre lo que han hecho los hombres y casi nada sobre lo que han hecho y aportado las mujeres. Se trata de una desigualdad que es necesario corregir.

Esta falta de reconocimiento de las aportaciones de las mujeres, en el caso que nos ocupa, en la conservación y preservación del medioambiente, conlleva una **desigualdad de trato y desiguales oportunidades para mujeres y para hombres**, ya que en el sistema androcéntrico sólo se valora y se difunde lo realizado por los varones **(MEDIDA / ACCIÓN 4)**

- Uso no inclusivo del lenguaje y de imágenes estereotipadas de mujeres y de hombres que todavía se sigue haciendo en materiales de difusión. A pesar de que tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Art. 14 incluye como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: *La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas*; como de que la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su Art. 4 incluye entre los principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias: *La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada*, se sigue observando un uso de la imagen de las mujeres lleno de estereotipos y sesgos, así como un lenguaje sexista. Prueba de ellos son los datos de los continuos informes que el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, gestionado desde el Instituto de la Mujer, y que tiene como objeto analizar la

representación de las mujeres en la publicidad y en los medios de comunicación, ver cuáles son los roles más significativos que se les atribuyen, emite cada año. En el último informe de 2018, se registraron casi mil quejas, la mayoría en temas de publicidad, medios de comunicación, internet y redes sociales, incluidas webs de empresas y, en menor medida, de instituciones. Datos que, como se ha indicado, ponen de manifiesto la necesidad de trabajar por el uso del lenguaje y de imágenes con perspectiva de género.

El uso de un lenguaje no inclusivo y de imágenes estereotipadas contribuye al mantenimiento de los estereotipos y roles tradicionales de género y a la invisibilidad de las mujeres y a la **falta de Equifonía. (MEDIDA / ACCIÓN 5)**

- El menor uso que las mujeres han hecho tradicionalmente de los espacios públicos, y siguen haciendo principalmente las mujeres mayores de las zonas rurales, que es el perfil de las mujeres que forman parte de la asociación de mujeres del municipio, es una desigualdad que es necesario corregir. No contamos con datos cuantitativos ya que no se ha realizado en el municipio ni en la comarca ningún estudio sobre el uso de los espacios públicos por parte de las mujeres, pero mediante la técnica de la observación directa comprobamos esta realidad.

Esta desigualdad supone una **falta de Igualdad de Oportunidades, de Igualdad de Trato y de Igualdad de Acceso. (MEDIDA / ACCIÓN 6)**

3.2. Acciones de contribución llevadas a cabo. (Incluir en todo caso referencia a mecanismo/s y categoría/s descritas en el apartado 3.4. "Clasificación de la contribución" de este informe).

A. Enumerar y concretar las acciones o medidas que desarrolla el proyecto que contribuyen a la igualdad de género:

MEDIDA / ACCIÓN 1:

- **Distribución de los espacios para pernoctar de manera segregada por sexos** (una casa destinada a mujeres y la otra destinada a los hombres. La herramienta que se tendrá en cuenta para argumentar la contribución de esta acción es, precisamente, el uso segregado de las instalaciones, ya que se trata de un espacio público no vigilado, y esta medida **garantiza la seguridad de las mujeres jóvenes en relación a las agresiones sexuales.**

- TIPO DE MECANISMO: **contribución directa** al estar recogida en el objeto del proyecto

- CATEGORÍA EN EL QUE SE ENMARCA: **Igualdad de oportunidades, Igualdad de Trato e Igualdad de Acceso** al tratarse de una infraestructura dirigida a chicas y chicos y permitir que las chicas se sientan seguras en un espacio segregado para la pernoctación, lo cual denota tener en cuenta y en consideración a las mujeres lo que facilita su acceso al recurso.

MEDIDA / ACCIÓN 2:

- Realización de un **protocolo para la información y prevención en relación a**

las agresiones y al acoso sexual en las instalaciones. La **herramienta** para analizar la contribución a la igualdad ha sido el **compromiso, firmado por el ayuntamiento, sobre elaboración de dicho protocolo.**

- TIPO DE MECANISMO: **contribución indirecta** ya que se trata de una acción no prevista como requisito ni como criterio de selección, que se ha incorporado como mejora del proyecto a través del trabajo de sensibilización realizado desde el GDR con el ayuntamiento.
- CATEGORÍA EN EL QUE SE ENMARCA: **Igualdad de Trato, Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Acceso** al permitir que las chicas se sientan seguras en un espacio en el que existe un protocolo para la prevención del acoso sexual, lo cual denota tener en cuenta y en consideración a las mujeres lo que facilita su acceso al recurso.

MEDIDA / ACCIÓN 3:

• **Firma por parte de la empresa proveedora del mobiliario de un compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres** en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal; el propio **compromiso** será la **herramienta** para la contribución a la igualdad de género.

- TIPO DE MECANISMO: **contribución indirecta.** Acción no prevista como requisito o criterio de selección ni en el objeto de la ayuda pero se ha incorporado como mejora del proyecto mediante la pedagogía desarrollada por el GDR con la empresa proveedora en el proceso para la incorporación de la igualdad entre mujeres en la empresa.
- CATEGORÍAS EN LA QUE SE ENMARCA: **Igualdad de Trato e Igualdad de Oportunidades** ya que las medidas que la empresa llevará a cabo para ser una empresa socialmente responsable con la igualdad entre mujeres y hombres y para facilitar la reorganización de los tiempos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar redundará en mayores oportunidades para el mantenimiento y la promoción en el empleo de las mujeres y en un cambio en la consideración de las tareas de cuidado promoviendo la corresponsabilidad entre los trabajadores (varones).

MEDIDA / ACCIÓN 4:

• La **incorporación de la perspectiva de género** en las **acciones complementarias.** La herramienta que se tendrá en cuenta para argumentar la contribución será el **certificado firmado por el ayuntamiento** en el que se compromete a: realizar un uso no sexista del lenguaje, un uso de imágenes no sexistas ni estereotipadas de mujeres ni de hombres, desagregar los datos por sexo, la impartición de un módulo de igualdad de género y que suponga, al menos, el 10% del total de las horas de la acción formativa, que se introduzca la perspectiva de género en las acciones informativas que se realicen durante las excursiones, así como en las exposiciones y que el personal que desarrolle dichas acciones tenga formación en igualdad de género.

- TIPO DE MECANISMO: **contribución indirecta** ya que se trata de una acción no prevista como requisito ni como criterio de selección, que se ha incorporado como mejora del proyecto a través del trabajo de sensibilización realizado desde el GDR con el ayuntamiento.

- CATEGORÍA EN EL QUE SE ENMARCA: **Igualdad de Trato e Igualdad de Oportunidades**, al visibilizar y poner en valor las aportaciones y lo realizado por las mujeres en el ámbito de la conservación y preservación del medioambiente que lo que tradicionalmente se viene haciendo con las aportaciones y lo realizado por los varones.

MEDIDA / ACCIÓN 5:

- Señalización de las instalaciones con imágenes y símbolos no sexistas y elaboración de materiales de difusión. Las **herramientas** para valorar la contribución han sido los **contenidos y el lenguaje** utilizado en los materiales y las imágenes y símbolos analizando si existen marcas de estereotipos sexistas.

- TIPO DE MECANISMO: **Contribución directa** en relación a la señalización de las instalaciones con imágenes y símbolos no sexistas ya que esta acción está incorporada en el objeto de la ayuda, y **contribución indirecta** en relación al uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en los materiales de difusión, acción no prevista como requisito o criterio de selección ni en el objeto de la ayuda, pero se ha incorporado como mejora del proyecto a través del trabajo de sensibilización, en materia de igualdad de género, realizado por el GDR con el ayuntamiento.
- CATEGORÍA EN LA QUE SE ENMARCA: **EQUIFONÍA** ya que a través del lenguaje y de las imágenes se visibilizan, con la misma consideración, a mujeres y a hombres.

MEDIDA / ACCIÓN 6:

- Cesión del uso de las instalaciones a la asociación de mujeres del municipio para el desarrollo de dos actividades al año para el fomento de la igualdad de género. La **herramienta** ha sido el **Convenio de cesión de uso** firmado entre el ayuntamiento y la asociación de mujeres.

- TIPO DE MECANISMO: **directa** al estar recogida en el objeto del proyecto
- CATEGORÍA EN EL QUE SE ENMARCA: **Igualdad de Oportunidades, Igualdad de Trato e Igualdad de Acceso**. Con esta medida las mujeres de la asociación van a poder hacer uso unas instalaciones públicas que no hubiera sido posible sin este proyecto. El hecho de que el ayuntamiento haya firmado un convenio de cesión de uso con una asociación de mujeres, coloca a la Asociación en una posición relevante en el municipio que además le facilita el acceso al recurso.

B. Efectos de las medidas o acciones de contribución al género

- Momento temporal en el que tendrán lugar las acciones y efecto de las mismas
- **MEDIDA / ACCIÓN 1:**
 - Efecto: Creación de un espacio seguro para las chicas en relación a las agresiones sexuales.
 - Momento temporal: Durante el proceso de ejecución del proyecto
- **MEDIDA / ACCIÓN 2:**
 - Efectos: Un espacio libre de agresiones y acoso hacia las chicas. Condiciones para una igualdad de acceso para las chicas.
 - Momento temporal: Durante la ejecución del proyecto.

◦ **MEDIDA / ACCIÓN 3:**

- Efecto: Aumento de las empresas del medio rural con medidas y/o acciones que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres
 - Momento temporal: En los 6 primeros meses después de la finalización del proyecto

◦ **MEDIDA / ACCIÓN 4:**

- Efecto: Un mayor conocimiento y puesta en valor de las aportaciones de las mujeres a la preservación y protección del medioambiente y una mayor conciencia de género por parte de chicas y chicos que participan en las aulas de la naturaleza.
 - Momento temporal: en los 12 meses siguientes a la finalización del proyecto

◦ **MEDIDA / ACCIÓN 5:**

- Efecto: Mayor visibilización y consideración de las mujeres
 - Momento temporal en relación a la acción de **señalización de las instalaciones con imágenes y símbolos no sexistas**: Durante la ejecución del proyecto
 - Momento temporal en relación a la acción de **al uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en los materiales de difusión**: En los 6 meses siguientes a la finalización del proyecto

◦ **MEDIDA / ACCIÓN 6**

- Efecto: aumento del número de mujeres que hacen uso de un espacio público
 - Momento temporal: en los 12 meses siguientes a la finalización del proyecto

3.3. Resultados obtenidos y acreditación de los mismos.

• **RESULTADOS OBTENIDOS:**

- Resultados **por su contribución y eficacia** de acuerdo a las categorías definidas en el apartado 3.4.2. del ICIG y definidas en el Anexo del mismo
 - El proyecto tiene una **gran contribución – mayor eficacia-** ya que los resultados responden a 4 de las categorías:
 - Igualdad de oportunidades
 - Igualdad de trato
 - Igualdad de acceso
 - Equifonía

El análisis de la contribución del proyecto a las categorías citadas se ha realizado en el apartado 3.2 del este ICIG.

- Resultados según temporalidad atendiendo al momento de consecución de los mismos o a la previsión temporal en caso de no haberse conseguido a la finalización del proyecto:
 - Por las características del proyecto la temporalidad de consecución de los resultados varía en función de la tipología de cada una de las medidas:
 - **MEDIDA / ACCIÓN 1:** Corto plazo
 - **MEDIDA / ACCIÓN 2:** Corto plazo
 - **MEDIDA / ACCIÓN 3:** Medio plazo
 - **MEDIDA / ACCIÓN 4:** Largo plazo

- **MEDIDA / ACCIÓN 5:**
 - Corto plazo en relación a la señalización de las instalaciones con imágenes y símbolos no sexistas.
 - Medio plazo en relación a al uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en los materiales de difusión.
 - **MEDIDA / ACCIÓN 6:** Largo plazo
- Resultados por materialización y evidencia de los mismos
- Por las características del proyecto la materialización y evidencia de los resultados varía en función de la tipología y características de cada una de las medidas desarrolladas:
 - **MEDIDA / ACCIÓN 1:** Directo / impacto directo
 - **MEDIDA / ACCIÓN 2:** Indirecto / impacto indirecto
 - **MEDIDA / ACCIÓN 3:** Indirecto / impacto indirecto
 - **MEDIDA / ACCIÓN 4:** Indirecto / impacto indirecto
 - **MEDIDA / ACCIÓN 5:**
 - Directo / impacto directo en relación a la señalización de la infraestructura con símbolos e imágenes no sexistas.
 - Indirecto / impacto indirecto en relación al uso de un lenguaje inclusivo y de imágenes no estereotipadas en los materiales de difusión.
 - **MEDIDA / ACCIÓN 6:** Directo / impacto directo
- Resultados por su aportación conceptual
- Por las características del proyecto los resultados por su aportación conceptual varía en función de la tipología y características de cada una de las medidas desarrolladas:
 - **MEDIDA / ACCIÓN 1:** Resultados manifiestos
 - **MEDIDA / ACCIÓN 2:** Resultados simbólicos
 - **MEDIDA / ACCIÓN 3:** Resultados manifiestos
 - **MEDIDA / ACCIÓN 4:** Resultados simbólicos
 - **MEDIDA / ACCIÓN 5:** Resultados simbólicos
 - **MEDIDA / ACCIÓN 6:** Resultados manifiestos
- ACREDITACIONES:
- **MEDIDA / ACCIÓN 1:** Facturas, certificado final de obras, material fotográfico que evidencie la segregación de espacios u su correspondiente y adecuada señalización.
 - **MEDIDA / ACCIÓN 2:** Protocolo de prevención del acoso sexual
 - **MEDIDA / ACCIÓN 3:** Compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres firmado por la empresa proveedora
 - **MEDIDA / ACCIÓN 4:** el **certificado firmado por el ayuntamiento** en el que se compromete a: realizar un uso no sexista del lenguaje, un uso de imágenes no sexistas ni estereotipadas de mujeres ni de hombres, desagregar los datos por sexo, que el módulo de igualdad de género suponga, al menos, el 10% del total de las horas de la acción formativa, que el personal que desarrolle las acciones tenga formación en igualdad de género.

- **MEDIDA / ACCIÓN 5:** Documentación fotográfica de las señalizaciones y materiales de difusión.
- **MEDIDA / ACCIÓN 6:** Convenio de cesión de uso firmado entre el ayuntamiento y la asociación de mujeres

3.4. Clasificación de la contribución.

3.4.1 Contribución según mecanismo utilizado:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Directo. Incorporada en el objeto de la ayuda |
| <input type="checkbox"/> | Indirecto a través de cumplimiento de una condición de elegibilidad (requisito). |
| <input type="checkbox"/> | Indirecto a través de cumplimiento de criterio de selección. |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Indirecto a través de la incorporación de acciones no previstas como requisito o criterio de selección. |

3.4.2 Contribución según su categoría¹:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Equivalencia |
| <input type="checkbox"/> | Equipotencia |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Equifonía |
| <input type="checkbox"/> | Equidad |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Igualdad de Oportunidades |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Igualdad de trato |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Igualdad de acceso a los recursos |

3.5. DECLARACIÓN, LUGAR, FECHA Y FIRMA

En -----a ----- de-----de -----

Conforme de la persona que ejerce funciones de supervisión

Fdo:

Cargo/ puesto:

Fecha:

La persona que realiza el Informe de Contribución a la Igualdad de Género.

Fdo:

Cargo/puesto:

Fecha:

1. Definiciones desde la perspectiva de género de las categorías en ANEXO DEFINICIONES de este informe.

4. ANÁLISIS DEL INFORME POR EL SERVICIO DE PROGRAMAS DE DESARROLLO RURAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIAS, INNOVACIÓN Y CADENA AGROALIMENTARIA

4.1. Estudiado el presente informe, y las aclaraciones que hayan sido necesarias recabar del Grupo de Desarrollo Rural (se adjuntan en su caso), se considera:

Conforme

Conformidad con observaciones

Observaciones:

Disconformidad.

Argumentar:

4.2. Resultado del estudio del Informe de Contribuciones por el Servicio de Programas de Desarrollo Rural de la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria.

Contribuye a la Igualdad de Género

Directo. Incorporada en el objeto de la ayuda

Indirecto a través de cumplimiento de una condición de elegibilidad (requisito).

- Indirecto a través de cumplimiento de criterio de selección.**
- Indirecto a través de la incorporación de acciones no previstas como requisito o criterio de selección.**

- Equivalencia**
- Equipotencia**
- Equifonía**
- Equidad**
- Igualdad de Oportunidades**
- Igualdad de trato**

No contribuye a la Igualdad de Género

En -----a ----- de-----de -----

Conforme de la persona que ejerce funciones de supervisión.

Fdo:
Cargo/ puesto:
Fecha:
La persona que estudia el presente Informe.

Fdo:
Cargo/puesto:
Fecha:

ANEXO DEFINICIONES

IGUALDAD DE GÉNERO

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres.

La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres y a la sociedad en su conjunto. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos, además de un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.

CATEGORÍAS CONTRIBUCIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO:

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

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

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

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tiene las mismas posibilidades de acceder a todos los recursos, derechos, bienes....

Unos niveles de bienestar social mínimos y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Oportunidad hace referencia a lo conveniente de un contexto y a la confluencia de un espacio y un periodo temporal apropiada para obtener un provecho o cumplir un objetivo. Las oportunidades son los instantes o plazos que resultan propicios para realizar una acción.

Por tanto, la igualdad de oportunidades refiere a que hombres y mujeres tengan las mismas o iguales opciones de realizar una acción o de cumplir un objetivo.

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

IGUALDAD DE ACCESO. Este concepto consta de tres partes: acceso, recursos y control. El acceso se refiere a la capacidad de utilizar y beneficiarse de recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc.). Los recursos pueden ser económicos (ingresos familiares) o medios de producción (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); medios políticos (capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo. El control de los recursos implica, además del acceso, poder tomar decisiones acerca del uso de ese recurso. Por ejemplo, el control de las mujeres sobre la tierra significa que pueden acceder a la tierra (usarla), ser sus propietarias (tener los títulos legales), y tomar decisiones sobre si vender o arrendar la tierra. El acceso y el control de los recursos son elementos clave para el empoderamiento de las mujeres y, en consecuencia, para lograr la igualdad de género.

Por tanto, la igualdad en el acceso a los recursos implica que hombres y mujeres tengan el mismo acceso y poder sobre recursos, derechos y oportunidades.

5.4. ENLACES A DATOS ESTADÍSTICOS

[www](#) 5.2.1. SISTEMA DE INFORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE ANDALUCÍA. INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y CARTOGRAFÍA DE ANDALUCÍA (IECA)

[www](#) Población e inmigración

[www](#) Poder y representación

[www](#) Empleo, renta y pensiones

[www](#) Tributos

[www](#) Empresas, universidad y TIC

[www](#) Educación

[www](#) Cultura y deporte

[www](#) Salud

[www](#) Bienestar social, conciliación y dependencia

[www](#) Violencia de género

[www](#) Vivienda y transporte

[www](#) Agricultura y pesca

[www](#) Medio ambiente

[www](#) Turismo y comercio

5.5. ENLACES A ESTUDIOS, INFORMES, GUÍAS, EXPERIENCIAS Y BUENAS PRÁCTICAS.

[www](#) ONU MUJERES.

[www](#) INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

[www](#) MINISTERIO DE AGRICULTURA PESCA Y ALIMENTACIÓN.

[www](#) INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER.

 INSTITUTO VASCO DE LA MUJER.

 ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL DE ANDALUCÍA.

 I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA.

5.2.2. MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)

 Empleo

 Salarios, ingresos, cohesión social

 Educación

 Salud

 Conciliación trabajo y familia

 Ciencia y tecnología, sociedad de la información

 Delito y violencia

 Poder y toma de decisiones

5.2.3. BASE DE DATOS SOBRE ESTADÍSTICAS DE GÉNERO INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO (EIGE)

a) Políticas y estrategias de la UE

b) Áreas temáticas

c) Plataforma de Acción de Beijing

d) Índice de igualdad de género

e) Mujeres y hombres en la toma de decisiones.

f) La violencia de género

5.6. ENLACES A NORMATIVA INTERNACIONAL, NACIONAL Y AUTONÓMICA.

 MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD.

 MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN.

 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE.

6.- CRÉDITOS DE LA GUÍA.

6.1. GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO LEADER.

GDR	PERSONA	CARGO EN SU ENTIDAD
GDR LITORAL DE LA JANDA	<i>Juana M^a Rodríguez García</i>	Técnica de Proyectos y Programas
GDR DE LOS PEDROCHES	<i>Francisca Murillo García</i>	Técnica de Programas
GDR SUBBÉTICA CORDOBESA	<i>Carmen Pérez del Río</i>	Técnica de Programas
GDR ALTIPLANO DE GRANADA	<i>Teresa María Gómez-Pastrana Jimeno</i>	Técnica
GDR DEL CONDADO DE HUELVA	<i>Pilar Cendrero Araujo</i>	Técnica de Programas
GDR COSTA OCCIDENTAL DE HUELVA	<i>Purificación Torres Martín</i>	Técnica
GDR CAMPIÑA NORTE DE JAÉN	<i>Alicia de la Fuente Sánchez</i>	Técnica de Programas
GDR EL CONDADO DE JAÉN	<i>Lorenzo David Sáez Laut</i>	Técnico
GDR LA LOMA Y LAS VILLAS	<i>Rosa Isabel Jiménez Campos</i>	Técnica
GDR SIERRA DE CAZORLA	<i>Mariola Martínez Fernández</i>	Técnica
GDR DE LA SIERRA MÁGICA	<i>M^a Oliva López Navamuel</i>	Técnica de Igualdad
GDR ALJARAFE DOÑANA	<i>Susana Carrasco Morales</i>	Técnica
GDR SIERRA MORENA SEVILLANA	<i>Isaac Torres Grueso</i>	Gerente
DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIAS, INNOVACIÓN Y CADENA AGROALIMENTARIA	<i>José María Trillo Cabrerizo</i>	Jefe de Departamento de Seguimiento de Programas
AGAPA	<i>Dolores Merino Baena</i>	Personal Técnico del Departamento de Desarrollo Rural
ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL DE ANDALUCÍA	<i>Pedro Fernández Menéndez</i>	Coordinador de proyectos

6.2. GRUPO DE REDACCIÓN.

ENTIDAD	PERSONA
GDR DE LOS PEDROCHES	<i>Francisca Murillo García</i>
GDR SUBBÉTICA CORDOBESA	<i>Carmen Pérez del Río</i>
GDR ALTIPLANO DE GRANADA	<i>Teresa María Gómez-Pastrana Jimeno</i>
GDR DEL CONDADO DE HUELVA	<i>Pilar Cendrero Araujo</i>
GDR DE LA SIERRA MÁGICA	<i>M^a Oliva López Navamuel</i>
ARA	<i>Pedro Fernández Menéndez</i>
DE LA I A LA EQUIS	<i>Neus Albertos Merí</i>

6.3. CONSULTORÍA FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO.

Neus Albertos Merí. DE LA I A LAS EQUIS.

