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

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

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

### 8.1.1. INTRODUCCIÓN

Las actuaciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres vienen formando parte de las políticas de desarrollo rural desde su inicio, tanto a nivel europeo, como nacional y autonómico. Desde campañas de sensibilización, reformas legislativas y medidas de discriminación positiva, etc., hasta la consideración transversal de la perspectiva de género, han tenido efectos evidentes e innegables desde la mera percepción social, siendo, si cabe, más significativos en el medio rural, donde la simple visibilización de la presencia y del papel de las mujeres ya supuso un hito definitivo para avanzar hacia la igualdad y el empoderamiento.

También resulta evidente, sin embargo, que la plena igualdad sigue siendo un objetivo, y que debemos insistir en actuaciones que no sólo sirvan para detectar y corregir las situaciones que impiden o dificultan este avance, sino que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres desde las propias bases de la sociedad y desde las primeras etapas de la vida de las personas. Para ello es fundamental promover la presencia de las mujeres en los ámbitos de representación y decisión, siendo conscientes de que mientras la paridad no sea una realidad, debe ser un objetivo por el que hay que seguir trabajando, poniendo de relieve las situaciones de desigualdad, para poder desarrollar medidas efectivas para su mitigación y corrección.

En este sentido, los obstáculos encontrados para disponer de información cuantitativa desglosada por sexo indican que la preocupación por esta cuestión es aun relativamente reciente y no ha llegado a todos los ámbitos, incluso de la administración. Además, las dificultades para conseguir la participación paritaria de mujeres y hombres evidencian su presencia desigual en la estructura social y productiva, con la persistencia de entornos claramente masculinizados o feminizados.

Si partimos de los datos del Epígrafe 4 de la EDL, encontramos factores como la masculinización del mercado laboral, que provoca una brecha de género en la Tasa de Desempleo y en el número de contratos realizados, sólo en 2015 la contratación de hombres ha sido muy superior al de las mujeres, presentando una relación del 73-27%, aproximadamente. Del mismo modo si analizamos los contratos por sectores vemos que la mayoría de los sectores están masculinizados. Para finalizar mencionar la brecha de género en el sector agrario, es superior al 40%, destacando que el empresariado es reacio a la contratación de mujeres para la recogida de aceituna, siendo esta actividad casi la única, en la comarca, para la mayoría de las mujeres que les permite obtener algún ingreso económico.

En el ámbito del asociacionismo y participación, la Comarca de La Loma y Las Villas, cuenta con una importante red de asociaciones activas de mujeres, 32 en total. Se trata de asociaciones que, aunque entre sus objetivos está promover la igualdad entre mujeres y hombres, también realizan actividades socio-culturales. No obstante, estas asociaciones están implicadas en las actividades que realiza el GDR de la comarca de La Loma y Las Villas desde sus inicios hasta la actualidad en los procesos de formación y empoderamiento.

En el ámbito educativo, los datos más recientes a los que hemos tenido acceso, sobre "Niveles de Estudios" y "Tasas de Analfabetismo" a nivel municipal desagregado por sexo corresponden al año 2001. La Tasa de Analfabetismo de las mujeres es mayor que la de los varones, circunstancia que se deriva de la falta de oportunidades que han tenido las mujeres mayores. Sin embargo, el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es superior al de los varones, lo que nos demuestra que cuando se dan las oportunidades, las mujeres no sólo son capaces, sino que tienen más disposición que los varones, circunstancia, que desafortunadamente, no se refleja en sus condiciones de inserción ni de promoción en el mercado laboral.

En el ámbito doméstico, la mujer responde a los patrones tradicionales con un reparto de roles asociados al género que sitúa a mujeres y a hombres en distinta posición, en distintos espacios y con distintas responsabilidades siendo el varón quien otorga la autoridad. La socialización recibida por mujeres y

varones, fruto del sistema patriarcal, se constituye como el principal obstáculo con el que se encuentran ellas para desarrollarse en todos los ámbitos, pues dicha socialización ha hecho a las mujeres más proclives a tener actitudes de sumisión, y a los varones a tener actitudes de dominio.

En cuanto a la elaboración de la EDL se ha procurado que tanto la información manejada como las conclusiones derivadas de su análisis reflejen de manera evidente y equitativa la presencia de las mujeres. El proceso participativo seguido para el diseño de esta estrategia ha permitido el tratamiento de la dimensión de género de forma específica, a través del Área Temática "Igualdad de Género en el Medio Rural", pero también de manera transversal en el resto de las Áreas Temáticas y a lo largo de todo el proceso de elaboración de esta EDL.

En las distintas fases de este proceso participativo se han recogido las aportaciones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres realizadas, tanto por las propias mujeres del territorio como por las entidades que trabajan por la igualdad de oportunidades, reflejando la percepción y las expectativas de la población, mujeres y hombres, sobre distintos temas que afectan a su vida actual y a su futuro.

En todos los epígrafes de la estrategia cuyos contenidos tienen pertinencia al género se han incorporado sendos apartados para valorar este impacto, destacando los datos que muestran factores o situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, de manera que puedan ser abordados en la ejecución de la estrategia de desarrollo.

Con la EDL se pretende crear un espacio más favorable para la igualdad y por lo tanto, para el avance de las mujeres hacia posiciones de equidad y de equivalencia con respecto a los varones, ello implica una mayor presencia, mayor participación activa y mayor protagonismo de las mujeres en el mercado laboral, mayor presencia y participación en sectores masculinizados, en el sector empresarial, mayor presencia y participación en los procesos de toma de decisiones, unas relaciones de género más igualitarias en todas las etapas de la vida, desde la infancia hasta la edad adulta pasando por la adolescencia y la juventud.

Todo ello como parte de un proceso de trabajo en el que no sólo se llevarán a cabo acciones de carácter finalista como puede ser la capacitación de las mujeres para la mejora de la empleabilidad, o el acceso de las mujeres a los recursos económicos, sino que se creará un sistema de trabajo que tendrá como fin lograr un desarrollo rural igualitario, un sistema de coordinación a diferentes niveles en el que, además se facilitará formación en igualdad de género a agentes que forman parte de los procesos de toma de decisiones y del desarrollo de las políticas (personal político y técnico) para que adquieran herramientas para introducir el enfoque de género en las políticas públicas y de desarrollo rural, favoreciendo así su implicación en la consolidación de la igualdad de género en la comarca; formando en igualdad a mujeres y a jóvenes; consolidando los procesos de empoderamiento y emprendimiento de las mujeres que les proporcionen herramientas para legitimar sus propias posiciones y perspectiva y estableciendo, en definitiva una estructura basada en personas formadas en igualdad de género que trabajen de forma coordinada y eficaz para la consolidación de la igualdad entre hombres y mujeres en la comarca.

### 8.1.2. ANTECEDENTES

Desde su constitución, en 1996, la ADR La Loma y Las Villas ha desarrollado diferentes programas y proyectos en materia de género, dirigidos a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, participando como socio en otros, liderados por entidades provinciales y autonómicas. Además de su liderazgo o participación en proyectos vinculados específicamente con la igualdad de género, el Equipo Técnico del GDR de la comarca de La Loma y Las Villas, vela por la consideración de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones que desarrolla la Asociación.

El detalle exhaustivo de las actuaciones, que avalan la trayectoria del GDR en este ámbito, se aportan como Anexo a este epígrafe.

### 8.1.3. EFECTOS ESPERADOS DE LA EJECUCIÓN DE LA EDL EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad es uno de los valores de la Asociación para el Desarrollo Socioeconómico de La Loma y Las Villas (ADLAS), que está comprometida en promocionar la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus

actuaciones, por ello ha integrado la transversalidad de género en todas acciones que ha desarrollado hasta la actualidad.

Con motivo de la elaboración de la nueva Estrategia de Desarrollo Local 2014-2020, ADLAS ha pensado en la integración de la mujer en todos los procesos de la misma, porque no puede concebir el desarrollo rural sin la plena participación de la mujer. Por ello ha propiciado su presencia en todas sus fases y ha recogido su voz y su opinión, recogiéndose en la estrategia lo que desean y necesitan para permanecer en el territorio.

ADLAS ha incluido la transversalidad en la totalidad de la estrategia, dando respuesta a las necesidades de género detectadas en el diagnóstico, todo ello integrado en un proceso de trabajo que se recoge detalladamente en este apartado, más allá que las meras acciones puntuales con carácter finalista, que no serán eficaces si no forman parte de un proceso más amplio que tenga como fin lograr un desarrollo rural igualitario, formado por etapas, que vayan contribuyendo a sentar las bases hacia la transformación de la realidad.

Con la materialización de la secuencia de acciones que ADLAS tiene previsto ejecutar en la EDL, se va a contribuir a reducir la brecha de género y la segregación vertical y horizontal. Se va a trabajar para que las mujeres del medio rural tengan el mismo trato que los hombres, así como el acceso a los recursos. Además, va formar a la población para desmontar el velo de la igualdad, todo ello instrumentalizando medidas compensatorias o de acción positiva que permitan superar tanto los efectos negativos del mercado laboral, como las actitudes y estereotipos sociales existentes. Por tanto, va a poner en marcha acciones positivas, que favorezcan el progreso de la población rural. Todo ello sin duda, con la utilización del lenguaje incluyente, lo que va a suponer dar un paso más hacia la igualdad real, garantizando iguales resultados e impactos para cada sexo.

Para la ejecución de todas estas acciones ADLAS va a tener en cuenta las distintas leyes en materia de Igualdad, en primer lugar la Constitución Española, la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 15/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural, el Decreto 297/2009 de 6 de marzo sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, Ley 35/2011 de titularidad compartida de las explotaciones agrarias, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la igualdad de género en Andalucía, el I Plan de Igualdad de Oportunidades de hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía Horizonte 2020, el III Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Excma. Diputación Provincial de Jaén y los Planes de Igualdad vigentes en la Comarca de La Loma y Las Villas.

En los Epígrafes 2 y 4 nos hemos referido de manera exhaustiva a la descripción de la comarca desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, incorporando en cada uno de ellos, apartados específicos para la consideración del impacto de género en relación con los indicadores y aspectos tratados (2.4. y 4.5., respectivamente).

Las personas que han participado como agentes clave del territorio en el Área de Igualdad de Género en el Medio Rural, no sólo han elaborado el DAFO correspondiente a su área temática, sino que han tenido la posibilidad de participar en el resto de las áreas, velando por la consideración transversal en todas ellas desde de la perspectiva de género.

Como resultado de este proceso, del que se da debida cuenta en el Epígrafe 5, se ha obtenido una batería de necesidades en relación con la igualdad de género que, tras su priorización, se ha concretado en varios objetivos en el Epígrafe 6.

En el Epígrafe 11 – Cuadro de Lógica de Intervención, se puede observar las relaciones de los objetivos específicos con los operativos, relacionados en materia de género.

## 8.2. INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PARA LAS LÍNEAS DE PROYECTOS INCLUIDAS EN LA EDL DESTINADAS A ELIMINAR DESIGUALDADES Y PROMOVER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

Como se ha comprobado en el análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de la comarca existen grandes diferencias en relación a las condiciones sociales entre mujeres y hombres, por lo tanto, el objetivo de la EDL es conseguir la igualdad de mujeres y hombres en una doble dimensión:

- Ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo.
- Ejercicio efectivo en condiciones de igualdad por parte de las mujeres y hombres de todos los derechos.

La igualdad no se puede entender como un idéntico tratamiento, sino un trato homologable o equivalente en el ejercicio de los derechos y en el acceso y control de los recursos y beneficios. Como la situación de partida entre mujeres y hombres es diferente y la mujer se encuentra en desventaja social, es necesario dar un trato a favor de la mujer, que permita compensar o contrarrestar su situación de desventaja inicial.

Para conseguir la igualdad real se deben desarrollar diferentes estrategias para crear las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva, en concreto usaremos acciones positivas y la integración de la perspectiva de género.

- Acciones positivas son medidas específicas destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
- La integración de la perspectiva de género son las consideraciones sistemáticas de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las acciones del GDR.

El informe de impacto en función del género lo vamos a estructurar la siguiente forma:

- Descripción general de la línea de proyecto.
- Evaluación previa del impacto en función del género.
- Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

En este apartado vamos a realizar el informe de impacto para cada línea de proyectos que contribuirán al cumplimiento de las premisas mencionadas en el apartado 8.1.3. de este epígrafe.

## LÍNEAS DE PROYECTOS CON CONTRIBUCIÓN DIRECTA A LA INCIDENCIA EN GÉNERO:

### ❖ OG2PS1. AYUDAS A PROYECTOS DE PYMES CON INVERSIONES INNOVADORAS Y GENERADORAS DE EMPLEO

**Descripción general de la línea de proyecto:**

a) Creación de empresas que desarrollen una actividad de producción y/o prestación de servicios.

b) Ampliación de la capacidad de las empresas existentes a través de la implantación de nuevas líneas de producto y/o prestación de servicios.

c) Adaptación, modernización, remodelación y/o mejora de las empresas existentes.

**Evaluación previa del impacto de género:** El proyecto tiene incidencia en el género dado que contribuye a mejorar el nivel de actividad económica de mujeres y hombres de la comarca, ya que les va a facilitar el acceso a los recursos económicos y al empleo.

La situación de partida se detalla en los Epígrafes 2 y 4 donde nos hemos referido de manera exhaustiva a la descripción de la comarca desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, incorporando en cada uno de ellos, apartados específicos para la situación del género en relación con los indicadores y aspectos tratados (2.4. y 4.5., respectivamente).

**Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres:**

Se prevé una reducción de la brecha entre las mujeres y los hombres en el ámbito empresarial y del empleo al plantear medidas de acción positiva en las condiciones de elegibilidad y en los criterios de selección de los proyectos.

Medidas de acción positiva en las condiciones de elegibilidad:

- Todos los proyectos de esta línea de ayuda deben generar empleo femenino, debido a la condición de elegibilidad de creación de empleo UTA femenina ≥ 1 por proyecto.

Medidas de acción positiva en los criterios de selección de proyectos:

- Se discrimina positivamente cuando la promotora del proyecto es una mujer, según el criterio CS2 "Tipo de personas o entidades promotoras".
- Se discrimina positivamente cuando los promotores y promotoras tengan un compromiso de sociocondicionalidad "Igualdad entre mujeres y hombres", según el criterio CS5 "Interés social del proyecto".
- Se discrimina positivamente cuando se crea empleo femenino con carácter indefinido y a tiempo completo, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".
- Se discrimina positivamente cuando la creación de empleo en el proyecto cumpla la regla n+2. Cuando el número de puestos de trabajo creados para mujeres sea igual o superior a n+2, siendo n el número de empleos creados para hombres, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".
- Se discrimina positivamente cuando se mantiene empleo femenino, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".

Adicional a las acciones positivas anteriores:

- Se debe garantizar que la difusión de las convocatorias de ayudas se utilicen los mensajes y canales adecuados para que la información llegue de forma equivalente a mujeres y hombres.
- Se debe garantizar que el personal encargado de la valoración, aprobación y supervisión del proyecto por parte del GDR y las administraciones competentes dispongan de conocimientos en materia de igualdad.
- Se debe garantizar en la redacción de las convocatorias la utilización de lenguaje no sexista.

## ❖ OG2PS2. AYUDAS A PROYECTOS DE PYMES TURÍSTICAS CON INVERSIONES INNOVADORAS Y GENERADORAS DE EMPLEO

**Descripción general de la línea de proyecto:**

a) Creación de empresas que consistan en el inicio de una actividad turística.

b) Ampliación de la capacidad en la prestación de servicios de empresas turísticas existentes.

c) Adaptación, modernización, remodelación y/o mejora de las empresas turísticas existentes.

**Evaluación previa del impacto de género:** Este proyecto tiene incidencia en género pues beneficia a la población en general, mejorando el nivel de actividad económica de la zona, con la creación de PYMES turísticas rurales. También contribuye a mejorar la calidad de vida y el acceso a los servicios turísticos por parte de la población.

La situación de partida se detalla en los Epígrafes 2 y 4 donde nos hemos referido de manera exhaustiva a la descripción de la comarca desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, incorporando en cada uno de ellos, apartados específicos para la situación del género en relación con los indicadores y aspectos tratados (2.4. y 4.5., respectivamente).

**Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres:**

Se prevé una reducción de la brecha entre las mujeres y los hombres en el ámbito empresarial y del empleo en las PYMES turísticas al plantear medidas de acción positiva en las condiciones de elegibilidad y en los criterios de selección de los proyectos.

Medidas de acción positiva en las condiciones de elegibilidad:

- Todos los proyectos de esta línea de ayuda deben generar empleo femenino, debido a la condición de elegibilidad de creación de empleo UTA femenina ≥ 1 por proyecto.

Medidas de acción positiva en los criterios de selección de proyectos:

- Se discrimina positivamente cuando la promotora del proyecto es una mujer, según el criterio CS2 "Tipo de personas o entidades promotoras".
- Se discrimina positivamente cuando los promotores y promotoras tengan un compromiso de sociocondicionalidad "Igualdad entre mujeres y hombres", según el criterio CS5 "Interés social del proyecto".
- Se discrimina positivamente cuando se crea empleo femenino con carácter indefinido y a tiempo completo, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".
- Se discrimina positivamente cuando la creación de empleo en el proyecto cumpla la regla n+2. Cuando el número de puestos de trabajo creados para mujeres sea igual o superior a n+2, siendo

n el número de empleos creados para hombres, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".

- Se discrimina positivamente cuando se mantiene empleo femenino, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".

Adicional a las acciones positivas anteriores:

- Se debe garantizar que la difusión de las convocatorias de ayudas se utilicen los mensajes y canales adecuados para que la información llegue de forma equivalente a mujeres y hombres.
- Se debe garantizar que el personal encargado de la valoración, aprobación y supervisión del proyecto por parte del GDR y las administraciones competentes dispongan de conocimientos en materia de igualdad.
- Se debe garantizar en la redacción de las convocatorias la utilización de lenguaje no sexista.

❖ **OG2PS3. AYUDAS A PROYECTOS DE PYMES AGROALIMENTARIAS CON INVERSIONES INNOVADORAS Y GENERADORAS DE EMPLEO**

**Descripción general de la línea de proyecto**:

Proyectos de inversión cuyo gasto total elegible sea inferior a 100.000 euros, destinados o que afecten a la transformación, comercialización o desarrollo de productos agrarios del Anexo I del Tratado (se excluyen los productos de la pesca) o del algodón, pudiendo ser el resultante del proceso de transformación un producto no contemplado en dicho Anexo, de conformidad con el artículo 17, apartado 1, letra b) del Reglamento (UE) nº 1305/2013.

**Evaluación previa del impacto de género:** Este proyecto tiene impacto de género, dado que con la implementación del mismo se va a crear, ampliar y modernizar pequeñas y medianas empresas pertenecientes al sector agrario, ganadero y/o agroalimentario, originando la creación de empleo entre mujeres y hombres de la comarca.

La situación de partida se detalla en los Epígrafes 2 y 4 donde nos hemos referido de manera exhaustiva a la descripción de la comarca desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, incorporando en cada uno de ellos, apartados específicos para la situación del género en relación con los indicadores y aspectos tratados (2.4. y 4.5., respectivamente).

**Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres:**

Se prevé una reducción de la brecha entre las mujeres y los hombres en el ámbito empresarial y del empleo en el sector agrario al plantear medidas de acción positiva en las condiciones de elegibilidad y en los criterios de selección de los proyectos.

Medidas de acción positiva en las condiciones de elegibilidad:

- Todos los proyectos de esta línea de ayuda deben generar empleo femenino, debido a la condición de elegibilidad de creación de empleo UTA femenina ≥ 0,25 por proyecto.

Medidas de acción positiva en los criterios de selección de proyectos:

- Se discrimina positivamente cuando la promotora del proyecto es una mujer, según el criterio CS2 "Tipo de personas o entidades promotoras"

- Se discrimina positivamente cuando los promotores y promotoras tengan un compromiso de sociocondicionalidad "Igualdad entre mujeres y hombres", según el criterio CS5 "Interés social del proyecto"
- Se discrimina positivamente cuando se crea empleo femenino con carácter indefinido y a tiempo completo, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".
- Se discrimina positivamente cuando la creación de empleo en el proyecto cumpla la regla n+2. Cuando el número de puestos de trabajo creados para mujeres sea igual o superior a n+2, siendo n el número de empleos creados para hombres, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".
- Se discrimina positivamente cuando se mantiene empleo femenino, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".

Adicional a las acciones positivas anteriores:

- Se debe garantizar que la difusión de las convocatorias de ayudas se utilicen los mensajes y canales adecuados para que la información llegue de forma equivalente a mujeres y hombres.
- Se debe garantizar que el personal encargado de la valoración, aprobación y supervisión del proyecto por parte del GDR y las administraciones competentes dispongan de conocimientos en materia de igualdad.
- Se debe garantizar en la redacción de las convocatorias la utilización de lenguaje no sexista.

❖ **OG2PS5. AYUDAS A PYMES PARA INVERSIONES DESTINADAS A LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

**Descripción general de la línea de proyecto:**

a) Creación de empresas que consistan en el inicio de una actividad que desarrollen operaciones de valorización o eliminación de residuos. Se consideran incluidas las estaciones de transferencia de residuos y los puntos limpios.

b) Ampliación de la capacidad de empresas existentes que desarrollen operaciones de valorización o eliminación de residuos.

c) Adaptación, modernización, remodelación y/o mejora de las empresas existentes que desarrollen operaciones de valorización o eliminación de residuos.

**Evaluación previa del impacto de género:** El proyecto tiene incidencia directa en género, ya que pretende fortalecer el tejido productivo, promoviendo un desarrollo sostenible innovador, para ello se va a favorecer la mejora de la eficiencia de las PYMES a nivel medioambiental.

La situación de partida se detalla en los Epígrafes 2 y 4 donde nos hemos referido de manera exhaustiva a la descripción de la comarca desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, incorporando en cada uno de ellos, apartados específicos para la situación del género en relación con los indicadores y aspectos tratados (2.4. y 4.5., respectivamente).

**Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres:**

Se prevé una reducción de la brecha entre las mujeres y los hombres en el ámbito empresarial y del empleo en el sector agrario al plantear medidas de acción positiva en las condiciones de elegibilidad y en los criterios de selección de los proyectos.

Medidas de acción positiva en las condiciones de elegibilidad:

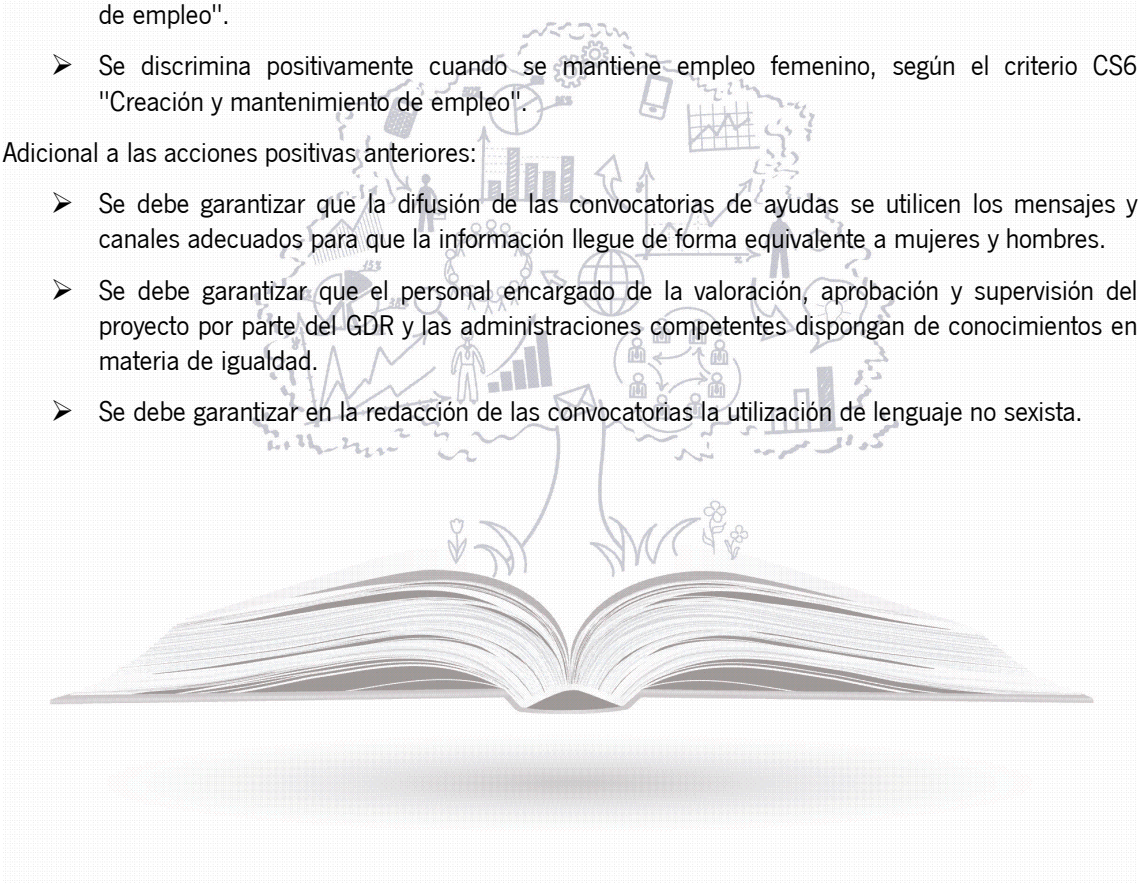
- Todos los proyectos de esta línea de ayuda deben generar empleo femenino, debido a la condición de elegibilidad de creación de empleo UTA femenina ≥ 1 por proyecto.

Medidas de acción positiva en los criterios de selección de proyectos:

- Se discrimina positivamente cuando la promotora del proyecto es una mujer, según el criterio CS2 "Tipo de personas o entidades promotoras"
- Se discrimina positivamente cuando los promotores y promotoras tenga un compromiso de sociocondicionalidad "Igualdad entre mujeres y hombres", según el criterio CS5 "Interés social del proyecto"
- Se discrimina positivamente cuando se crea empleo femenino con carácter indefinido y a tiempo completo, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".
- Se discrimina positivamente cuando la creación de empleo en el proyecto cumpla la regla n+2. Cuando el número de puestos de trabajo creados para mujeres sea igual o superior a n+2, siendo n el número de empleos creados para hombres, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".
- Se discrimina positivamente cuando se mantiene empleo femenino, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".

Adicional a las acciones positivas anteriores:

- Se debe garantizar que la difusión de las convocatorias de ayudas se utilicen los mensajes y canales adecuados para que la información llegue de forma equivalente a mujeres y hombres.
- Se debe garantizar que el personal encargado de la valoración, aprobación y supervisión del proyecto por parte del GDR y las administraciones competentes dispongan de conocimientos en materia de igualdad.
- Se debe garantizar en la redacción de las convocatorias la utilización de lenguaje no sexista.



## LÍNEAS DE PROYECTOS CON CONTRIBUCIÓN INDIRECTA A LA INCIDENCIA EN GÉNERO:

### ❖ OG1PP1. AYUDAS A LA MODERNIZACION DE LOS MUNICIPIOS Y CONSERVACION DEL PATRIMONIO RURAL.

**Descripción general de la línea de proyecto:**

a) Proyectos destinados a la conservación o restauración de:

- Centros históricos de los municipios de la comarca de La Loma y Las Villas.
- Bienes inmuebles que estén declarados bienes de interés cultural o que tengan incoado expediente para su declaración.
- Patrimonio natural de la comarca de La Loma y Las Villas. En el contexto de este tipo de proyectos elegibles se incluyen, entre otras, las iniciativas destinadas a la eliminación de cualquier tipo de impacto sobre los valores naturales o culturales, incluido el impacto visual sobre la percepción estética del mismo ocasionado por infraestructuras preexistentes.

b) Proyectos destinados a la creación, restauración y modernización de infraestructuras y/o equipamientos de uso general, destinados al desarrollo y/o uso de fuentes de energía renovable, a la mejora del ciclo integral del agua y/o a la mejora de los sistemas de gestión de residuos.

c) Proyectos destinados a la dotación y mejora de equipamientos vinculados a la mejora de la accesibilidad universal en los municipios del territorio.

d) Proyectos destinados a la creación o mejora de infraestructuras cuyo fin sea la gestión turística.

e) Proyectos destinados a la redacción de planes, programas, proyectos u otro tipo de documentos técnicos vinculados al desarrollo de infraestructuras y estrategias que potencien el sector del turismo.

**Evaluación previa del impacto de género:** Las líneas de actuación mencionadas en la descripción de este proyecto, inciden de forma indirecta en la reducción de los desequilibrios territoriales existentes en materia de igualdad de género ya que pretende dotar y mejorar equipamientos, servicios e infraestructuras en los municipios de la comarca.

La situación de partida se detalla en los Epígrafes 2 y 4 donde nos hemos referido de manera exhaustiva a la descripción de la comarca desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, incorporando en cada uno de ellos, apartados específicos para la situación del género en relación con los indicadores y aspectos tratados (2.4. y 4.5., respectivamente).

**Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres:**

Se prevé una reducción de la brecha entre las mujeres y los hombres en el ámbito social al plantear medidas de acción positiva en los criterios de selección de los proyectos.

- Se discrimina positivamente cuando los promotores y promotoras tenga un compromiso de sociocondicionalidad "Igualdad entre mujeres y hombres", según el criterio CS5 "Interés social del proyecto"
- Se discrimina positivamente cuando se crea empleo femenino con carácter indefinido y a tiempo completo, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".

- Se discrimina positivamente cuando la creación de empleo en el proyecto cumpla la regla n+2. Cuando el número de puestos de trabajo creados para mujeres sea igual o superior a n+2, siendo n el número de empleos creados para hombres, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".
- Se discrimina positivamente cuando se mantiene empleo femenino, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".

Adicional a las acciones positivas anteriores:

- Se debe garantizar que la difusión de las convocatorias de ayudas se utilicen los mensajes y canales adecuados para que la información llegue de forma equivalente a mujeres y hombres.
- Se debe garantizar que el personal encargado de la valoración, aprobación y supervisión del proyecto por parte del GDR y las administraciones competentes dispongan de conocimientos en materia de igualdad.
- Se debe garantizar en la redacción de las convocatorias la utilización de lenguaje no sexista.

❖ **OG1PP3. AYUDAS PARA EL ASOCIACIONISMO Y EL VOLUNTARIADO EN LA COMARCA DE LA LOMA Y LAS VILLAS**

**Descripción general de la línea de proyecto:**

a. Organización y desarrollo de eventos de carácter empresarial, cultural, educativo, deportivo, medioambiental y turístico realizados en la comarca.

b. Dotación y mejora de equipamientos, recursos, servicios e infraestructuras para las asociaciones de la comarca

**Evaluación previa del impacto de género:** Las líneas de actuación mencionadas en la descripción de este proyecto, inciden de forma indirecta en la reducción de los desequilibrios territoriales existentes en materia de igualdad de género ya que pretende dotar y mejorar equipamientos, servicios e infraestructuras para las asociaciones y voluntariado de la comarca, con un carácter innovador.

La situación de partida se detalla en los Epígrafes 2 y 4 donde nos hemos referido de manera exhaustiva a la descripción de la comarca desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, incorporando en cada uno de ellos, apartados específicos para la situación del género en relación con los indicadores y aspectos tratados (2.4. y 4.5., respectivamente).

**Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres:**

Se prevé una reducción de la brecha entre las mujeres y los hombres en el ámbito social al plantear medidas de acción positiva en los criterios de selección de los proyectos.

- Se discrimina positivamente cuando la promotora del proyecto es una mujer, según el criterio CS2 " Tipo de personas o entidades promotoras".
- Se discrimina positivamente cuando los promotores y promotoras tenga un compromiso de sociocondicionalidad "Igualdad entre mujeres y hombres", según el criterio CS5 "Interés social del proyecto".
- Se discrimina positivamente cuando se crea empleo femenino con carácter indefinido y a tiempo completo, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".
- Se discrimina positivamente cuando la creación de empleo en el proyecto cumpla la regla n+2. Cuando el número de puestos de trabajo creados para mujeres sea igual o superior a n+2, siendo

n el número de empleos creados para hombres, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".

- Se discrimina positivamente cuando se mantiene empleo femenino, según el criterio CS6 "Creación y mantenimiento de empleo".

Adicional a las acciones positivas anteriores:

- Se debe garantizar que la difusión de las convocatorias de ayudas se utilicen los mensajes y canales adecuados para que la información llegue de forma equivalente a mujeres y hombres.
- Se debe garantizar que el personal encargado de la valoración, aprobación y supervisión del proyecto por parte del GDR y las administraciones competentes dispongan de conocimientos en materia de igualdad.
- Se debe garantizar en la redacción de las convocatorias la utilización de lenguaje no sexista.

### ❖ OG1PC4. COOPERACIÓN PARA LA PUESTA EN VALOR DE LOS RECURSOS ENDÓGENOS DE LA COMARCA DE LA LOMA Y LAS VILLAS

**Descripción general de la línea de proyecto:**

Esta línea de proyecto va destinada a la cooperación con otros Grupos de Desarrollo Rural con el objeto de desarrollar los recursos endógenos de la comarca de La Loma y Las Villas. Las líneas de trabajo de cooperación son:

1. Proyecto provincial de Mejora de la Sostenibilidad Oleícola en las Comarcas Jiennenses
2. Proyecto de Creación del Corredor Astronómico Starlight de Jaén.

**Evaluación previa del impacto de género:** El proyecto tiene incidencia indirecta en género, ya que prevé realizar acciones de cooperación en materia de igualdad de género y juventud con otros GDRs, de forma transversal, propiciando la formación, el empoderamiento, el emprendimiento, la cooperación empresarial en igualdad entre territorios. Así mismo el proyecto estima la transversalidad en materia medio ambiental y lucha contra el cambio climático, realizando acciones que supongan la reactivación de la economía y el emprendimiento en la Sierra de Las Villas, también contempla acciones de innovación como proyectos de oleoturismo, promoción de aceite y AOVEs, certificaciones de astroturismo "Starlight", en la provincia de Jaén.

**Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres:**

Se prevé una reducción de la brecha entre las mujeres y los hombres en el ámbito social al plantear medidas de acción positiva en los criterios de selección de los proyectos.

- Se discrimina positivamente cuando el proyecto de cooperación contribuye a la igualdad de género, según el criterio CS29 "Contribución a la igualdad de género en la EDL".

Adicional a las acciones positivas anteriores:

- Se debe garantizar que el personal encargado de la valoración, aprobación y supervisión del proyecto por parte del GDR y las administraciones competentes dispongan de conocimientos en materia de igualdad.
- Se debe garantizar que el personal del GDR que se encargue de la ejecución de estos proyectos tenga conocimientos en materia de igualdad.
- Se debe garantizar en la redacción de las convocatorias la utilización de lenguaje no sexista.

## ❖ OG2PP4. APOYO A ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE SUSTENTABILIDAD

**Descripción general de la línea de proyecto**:

Organización y desarrollo de acciones formativas relacionadas con las siguientes temáticas: agricultura ecológica, etiquetado ambiental de productos, recuperación de ecosistemas naturales, saneamiento, depuración y reutilización de aguas, prevención y gestión de residuos, energías renovables, gestión ambiental en PYMES, protección y gestión de espacios naturales, guías de naturaleza y/o monitor de educación ambiental.

**Evaluación previa del impacto de género:** El proyecto tiene incidencia indirecta en género, ya que consiste en realizar una serie de acciones formativas dirigidas a la población de los sectores agrícolas, ganaderos, agroalimentarios y medioambientales. Indirectamente este proyecto contribuirá a la creación de empleo y a la fijación de la población en el territorio, así como múltiples beneficios medioambientales.

La situación de partida se detalla en los Epígrafes 2 y 4 donde nos hemos referido de manera exhaustiva a la descripción de la comarca desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo, incorporando en cada uno de ellos, apartados específicos para la situación del género en relación con los indicadores y aspectos tratados (2.4. y 4.5., respectivamente).

**Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres:**

Se prevé una reducción de la brecha entre las mujeres y los hombres en el ámbito empresarial y del empleo en el sector agrario al plantear medidas de acción positiva en los criterios de selección de los proyectos.

- Se discrimina positivamente cuando al menos el 51% del alumnado son mujeres, según el criterio CS19 "Perfil del alumno/a".
- Se discrimina positivamente cuando la acción formativa tenga aspectos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, según el criterio CS21 "Aspectos de igualdad de género".

Adicional a las acciones positivas anteriores:

- Se debe garantizar que la difusión de los cursos se utilicen los mensajes y canales adecuados para que la información llegue de forma equivalente a mujeres y hombres.
- Se debe garantizar que el personal encargado de la valoración, aprobación, supervisión del proyecto por parte del GDR y las administraciones competentes dispongan de conocimientos en materia de igualdad.
- Se debe garantizar que el personal que imparta el curso tenga conocimientos en materia de igualdad.
- Se debe garantizar en la redacción de las convocatorias la utilización de lenguaje no sexista.

| PROYECTOS INCLUIDOS EN LA EDL DESTINADOS A PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO | Incidencia en género: (Dir: Directa Ind: Indirecta) | | Papel a desempeñar por los distintos niveles de acción (1: Implicación – 2: Intervención) | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Órgano de decisión del GDR | | EDL | | Equipo Técnico del GDR | | Otras entidades | |
| | Dir | Ind | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| **PROYECTOS PROGRAMADOS** | | | | | | | | | | |
| OG1PP1. AYUDAS A LA MODERNIZACION DE LOS MUNICIPIOS Y CONSERVACION DEL PATRIMONIO RURAL | | X | X | | X | | X | | | X |
| OG1PP3. AYUDAS PARA EL ASOCIACIONISMO Y EL VOLUNTARIADO EN LA COMARCA DE LA LOMA Y LAS VILLAS | | X | X | | X | | X | | | X |
| OG2PP4. AYUDAS A ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE SUSTENTABILIDAD | | X | X | | X | | X | | | X |
| **PROYECTOS SINGULARES** | | | | | | | | | | |
| OG2PS1. AYUDAS A PROYECTOS DE PYMES CON INVERSIONES INNOVADORAS Y GENERADORAS DE EMPLEO | X | | X | | X | | X | | | X |
| OG2PS2. AYUDAS A PROYECTOS DE PYMES TURÍSTICAS CON INVERSIONES INNOVADORAS Y GENERADORAS DE EMPLEO | X | | X | | X | | X | | | X |
| OG2PS3. AYUDAS A PROYECTOS DE PYMES AGROALIMENTARIAS CON INVERSIONES INNOVADORAS Y GENERADORAS DE EMPLEO | X | | X | | X | | X | | | X |
| OG2PS5. AYUDAS A PYMES PARA INVERSIONES DESTINADAS A LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE | X | | X | | X | | X | | | X |
| **PROYECTOS DE COOPERACIÓN** | | | | | | | | | | |
| OG1PC4. COOPERACIÓN PARA LA PUESTA EN VALOR DE LOS RECURSOS ENDÓGENOS DE LA COMARCA DE LA LOMA Y LAS VILLAS | | X | X | | X | | | X | X | |

En relación con el papel a desempeñar por los distintos niveles de acción, la atribución del grado de participación en los distintos proyectos obedece a los siguientes criterios:

Los órganos de decisión del GDR (la Asamblea y la Junta Directiva), tienen un papel de implicación en los proyectos mencionados, en primer lugar, por estar constituidos por mujeres y hombres, así como por entidades públicas y privadas que representan a la población de la comarca, pero también, en el caso de la Junta Directiva por ser la responsable de la ejecución de la estrategia y de la aprobación de los proyectos incluidos en la misma.

La EDL, como marco general en el que se integran los proyectos, tiene un papel de indudable implicación en cada uno de ellos, que puede llegar a considerarse de intervención si nos atenemos al impacto que se pretende de la ejecución de la estrategia en su conjunto, destinada a facilitar avances reales en relación con la igualdad de género y a consolidar la "conciencia de género" en la población y los agentes sociales y económicos de la comarca.

El Equipo Técnico del GDR, tiene un papel indudable de implicación en la totalidad de los proyectos, actuando como dinamizador de la estrategia, de la población comarcal y de los agentes públicos y privados del territorio, además de por su cometido de asesoramiento y acompañamiento en la materialización de los proyectos. Además, el Equipo Técnico tendrá un papel de intervención en aquellos proyectos en los que el promotor es el GDR.

Otras entidades de la comarca que tendrán grados de participación diferentes en función del tipo de proyectos, serán las asociaciones de mujeres de la comarca, los jóvenes y mujeres emprendedores de la comarca, promotores/as o actores directos de las actuaciones, los centros de información a la mujer, ayuntamientos, etc. que podrán participar como benefactores o en su desarrollo o cuando sean sus destinatarios.

Tal como se describe en el epígrafe 14, sobre los Mecanismos de Ejecución de la EDL, junto con la ejecución de los proyectos anteriores, la Estrategia prevé otros mecanismos que deben contribuir de manera efectiva a la disminución de las desigualdades de género y que se refieren a:

- Instrucciones relativas a la utilización de lenguaje no sexista en todos los documentos (artículo 9 "Lenguaje no sexista e imagen pública", de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía), material de difusión, convocatorias, etc. elaborados por el GDR, incluidos los derivados del Plan de Difusión y Comunicación. Las indicaciones relativas a la utilización de un lenguaje no sexista y la consideración del enfoque de género en el diseño y programación de actividades, se hacen extensivas a los proyectos subvencionados en el marco de la EDL, que actúa también en este sentido como herramienta de sensibilización y difusión de buenas prácticas para la promoción de la igualdad de género.
- Instrucciones sobre la consideración del enfoque de género en el diseño, programación y realización de actividades de todo tipo (acciones formativas y de sensibilización, talleres, mesas de participación, etc.), tanto en relación con los contenidos como con las condiciones de accesibilidad.
- El Plan de Formación Continuada del equipo técnico del GDR incluye acciones de formación y sensibilización en género, igualdad de oportunidades, indicadores de evaluación, evaluación desde la perspectiva de género, etc.

## 8.3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS EPÍGRAFES DE LA EDL

Antes de describir la incorporación transversal de la perspectiva de género en el diseño, ejecución, y evaluación de la estrategia, se presentan los datos de participación de este sector de población, en todas las etapas del proceso participativo de la EDL:

Durante el proceso de participación en la elaboración de la EDL, se ha contactado con 1.064 Agentes Clave del territorio, 615 hombres (57,80%) y 449 mujeres (42,20%).

De los 1.064 Agentes Clave contactados en el proceso han participado activamente 292 miembros, de los cuales 169 son hombres (57,88%) y 123 mujeres (42,12%).

Del Grupo Focal *GF.1 "Industria Agroalimentaria*", compuesto por 15 miembros, 6 de ellos son mujeres (el 40 %).

A la mesa de la Sesión Informativa del *DAFO* "*Área de Industria Agroalimentaria*", del día 27 de julio de 2016, acudieron los 15 miembros del Grupo Focal, de los cuales 6 son mujeres (el 40 %).

Del Grupo Focal *GF.2 "Industria no Agroalimentaria*", compuesto por 11 miembros, 5 de ellos son mujeres (el 45,45 %).

A la mesa de la Sesión Informativa del *DAFO "Área de Industria no agroalimentarias*" del día 18 de julio de 2016, acudieron los 11 miembros del Grupo Focal de los cuales 5 son mujeres (el 45,45%).

Del Grupo Focal *GF.3 "Turismo - Patrimonio Rural*", compuesto por 17 miembros, 6 de ellos son mujeres (el 35,29 %).

A la mesa de la Sesión Informativa del *DAFO* "*Área de Turismo y Patrimonio Rural*" del día 21 de julio de 2016, acudieron los 17 miembros del Grupo Focal de los Cuales 6 son mujeres (el 35,29 %)

Del Grupo Focal *GF.4 "Turismo - Sierra de Las Villas*", compuesto por 11 miembros, 4 de ellos son mujeres (el 36,36 %).

A la mesa de la Sesión Informativa del *DAFO "Área de Turismo La Sierra de Las Villas* ", del día 7 de julio de 2016, asistieron los 11 miembros del Grupo Focal de los cuales 4 son mujeres (el 36,36 %)

Del Grupo Focal *GF.5 "Comercio y Servicios*", compuesto por 28 miembros, 10 de ellos son mujeres (el 35,71 %).

Del Grupo Focal *GF.6 "Mercado de Trabajo*", compuesto por 16 miembros, 8 de ellos son mujeres (el 50 %).

A la mesa de la Sesión Informativa del *DAFO* "*Área de Mercado de Trabajo*", del día 26 de julio de 2016, asistieron los 16 miembros del Grupo Focal de los cuales 8 son mujeres (el 50 %).

Del Grupo Focal *GF.7 "Equipamientos, infraestructuras y servicios*", compuesto por 15 miembros, 4 de ellos son mujeres (el 26,67 %).

A la mesa de la Sesión Informativa del DAFO "*Área de Infraestructuras y equipamientos*" del día 14 de julio de 2016, asistieron los 15 miembros del Grupo Focal de los cuales 4 son mujeres (el 26,67 %).

Del Grupo Focal *GF.8 "Patrimonio Rural, Medio Ambiente y Lucha contra el Cambio Climático*", compuesto por 18 miembros, 7 de ellos son mujeres (el 38,89 %).

Del Grupo Focal *GF.9 "Articulación, Situación Social y Participación Ciudadana*", compuesto por 15 miembros, 8 de ellos son mujeres (el 53,33 %).

A la mesa de la Sesión Informativa del DAFO "*Área de Articulación, situación social y participación*" del día 4 de agosto de 2016, asistieron los 15 miembros del Grupo Focal de los cuales 8 son mujeres (el 53,33 %).

Del Grupo Focal *GF.10 "Igualdad de Género en el Medio Rural*", compuesto por 12 miembros, todas son mujeres (el 100 %).

A la mesa de la Sesión Informativa del *DAFO* "*Área de Igualdad de Género en el medio rural*" del día 24 de junio de 2016, asistieron las 12 componentes del Grupo Focal, todas ellas mujeres (el 100 %).

Del Grupo Focal *GF.11 "Promoción y Fomento de la Participación de la Juventud Rural*", compuesto por 12 miembros, 5 de ellos son mujeres (el 41,67 %).

A la mesa de la Sesión Informativa del DAFO "*Área de Promoción y fomento de la participación de la Juventud Rural*" del día 28 de julio de 2016, asistieron los 12 componentes del Grupo Focal de las cuales 5 son mujeres (el 41,67 %).

En resumen, de todos los **Agentes Clave seleccionados** en los Grupos Focales (170 miembros) 75 son mujeres representando el 44,12 %.

En el **Encuentro de Intercambio y Certificación** asistieron 43 agentes clave, de los cuales, 22 fueron mujeres, un 51,16 %.

A la **Mesa de intercambio del G.F. Agricultura, ganadería y agroindustria**, asistieron 7 personas de las cuales 3 son mujeres (42,86 %).

A la **Mesa de intercambio del G.F. Articulación, Bienestar Social y Participación Ciudadana**, asistieron 4 personas de las cuales 1 es mujer (25 %).

A la **Mesa de intercambio del G.F. Comercio y Servicios**, asistieron 4 personas de las cuales 3 son mujeres (75 %).

A la **Mesa de intercambio del G.F. Equipamientos, Infraestructuras y Servicios**, asistieron 4 personas de las cuales 1 es mujer (25 %).

A la **Mesa de intercambio del G.F. Igualdad de Género en el Medio Rural**, asistieron 5 personas todas ellas mujeres (100 %).

A la **Mesa de intercambio del G.F. Industria No Agroalimentaria**, asistió 1 persona del sexo femenino (100 %).

A la **Mesa de intercambio del G.F. Mercado de Trabajo**, asistieron 3 personas de las cuales 2 eran mujeres (66,67 %).

A la **Mesa de intercambio del G.F. Patrimonio Rural, Medio Ambiente y Lucha Contra el Cambio Climático**, asistieron 2 personas de las cuales 1 es mujer (50 %).

A la **Mesa de intercambio del G.F. Promoción y Fomento de la Participación de la Juventud Rural y Lucha Contra el Cambio Climático**, asistieron 4 personas de las cuales 3 fueron mujeres (75 %).

A la **Mesa de intercambio del G.F. Turismo-Hostelería Patrimonio Rural y Turismo Sierra de Las Villas** asistieron 9 personas de las cuales 2 fueron mujeres (22,22 %).

Los Agentes Clave que en el Encuentro de Intercambio y Certificación manifestaron su intención de participar en el **Comité de Planificación**, fueron 12 miembros de los cuales 5 son mujeres (41,67 %) Asistiendo a la reunión del comité 7 miembros, 2 de los cuales eran mujeres (28,57 %).

Los Agentes Clave que en el Encuentro de Intercambio y Certificación manifestaron su intención de participar en el **Comité de Seguimiento y Evaluación**, fueron 15 miembros de los cuales 7 son mujeres (46,67 %)

Finalizada esta introducción pasamos a la descripción de la incorporación transversal de la perspectiva de género en la estrategia, siguiendo el esquema propuesto por el Manual Técnico.

| | |
|---|---|
| **Epígrafe 2.**<br>**Descripción general de la Zona Rural Leader.** | En el diagnóstico cuantitativo los datos e índices se han desglosado por sexo siempre que ha sido posible y se han puesto de relieve los índices de masculinización/feminización de los sectores productivos, destacando aquéllos en los que se detectan mayores posibilidades de desarrollo para las iniciativas promovidas por mujeres o para su incorporación al mercado laboral.<br>La variable de género ha sido una constante en la realización de todo el diagnóstico, así como en la extracción de las conclusiones.<br>Se ha garantizado la utilización de lenguaje no sexista en la redacción de la EDL y de los documentos e instrumentos derivados de la misma. |

| | |
|---|---|
| | El propio epígrafe incluye un apartado (2.4.) en el que se analiza el impacto de género de los indicadores y aspectos abordados en el mismo. |
| **Epígrafe 3. Mecanismos y organización de la participación ciudadana** | El proceso participativo para la elaboración de la EDL se ha llevado a cabo mediante diferentes herramientas como cuestionarios de mapa social a agentes del territorio y mesas temáticas que han facilitado la participación ciudadana:<br>• GF1. INDUSTRIA AGROALIMENTARIA.....27/07/2016<br>• GF2. INDUSTRIA NO AGROALIMENTARIA.....18/07/2016<br>• GF3. TURISMO-PATRIMONIO RURAL ..... 21/07/2016<br>• GF4. TURISMO SIERRA DE LAS VILLAS .....07/07/2016<br>• GF5. COMERCIO Y SERVICIOS<br>• GF6. MERCADO DE TRABAJO..... 26/07/2016<br>• GF7. EQUIPAMIENTOS, INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS ..... 14/07/2016<br>• GF8. PATRIMONIO RURAL, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO<br>• GF9. ARTICULACIÓN, SITUACIÓN SOCIAL Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.....04/08/2016<br>• GF10. IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL.....24/06/2016<br>• GF11. PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LA JUVENTUD..... 28/07/2016<br>• GF12. COMARCAL..... 05/08/2016<br>En todas las fases del proceso participativo se ha procurado la presencia paritaria de mujeres y hombres y se han diseñado instrumentos y dinámicas que promueven y facilitan la participación en condiciones de igualdad, alcanzándose el **42,12 % de participación femenina** en relación con el total de participantes.<br>Se han mantenido reuniones específicas con entidades y asociaciones que trabajan con mujeres y que representan su visión y sus intereses, para que sean incorporados en el diseño de la estrategia de desarrollo comarcal. Destacar también la presencia y participación activa de los organismos, entidades y organizaciones vinculadas con la igualdad: representantes del Área de Igualdad de Diputación de Jaén, representantes de los Centros de Información Juvenil, representantes de concejalías de la mujer y de la igualdad, representantes de consejos locales de la mujer y señalar también la participación de profesionales de diferentes áreas expertas en igualdad de género.<br>Las citaciones a las personas se realizaron por correo ordinario, por correo electrónico, confirmando mediante llamadas telefónicas. No obstante, y además de todo esto, el calendario de las mesas y el resultado de las mismas se publicaron en las redes sociales del GDR, animando a participar a aquellas personas que desearan ser partícipes del proceso.<br>La metodología utilizada en las mesas para la realización del diagnóstico y el análisis DAFO ha sido diseñada para facilitar la participación de las personas |

| | |
|---|---|
| | que, por cuestiones de socialización, están menos habituadas a hablar en público.<br><br>En todo el proceso se ha facilitado de forma consciente, la toma de la palabra por parte de las mujeres participantes. Y como es lógico se ha realizado un uso incluyente y no sexista del lenguaje en todo el proceso. |
| **Epígrafe 4. Diagnóstico y DAFO** | El mecanismo de participación para el diagnóstico y DAFO han sido cuestionarios de mapa social y mesas temáticas.<br><br>Se ha realizado un análisis cualitativo de la población de la comarca desde un enfoque de género, para ello se han utilizado diferentes herramientas y técnicas participativas, como los cuestionarios de mapa social realizados a mujeres y hombres de la comarca.<br><br>Se diseñaron cuestionarios relacionados con cada uno de las áreas temáticas, que posteriormente se trataron por los grupos focales mencionados en el apartado anterior, en diferentes mesas de trabajo. Los cuestionarios fueron diseñados incorporando el enfoque de género y así se pudo obtener una información muy valiosa sobre la situación de las mujeres en cada uno de los ámbitos de estudio y sobre la percepción de las mujeres en estas áreas.<br><br>En los cuestionarios fueron consultadas mujeres expertas en género y vinculadas a organismos de igualdad (asesoras de los Centros de Información a la Mujer pertenecientes al IAM, asesoras del Área de Igualdad de la Diputación Provincial de Jaén, trabajadoras sociales expertas en género, concejalas de igualdad, miembras de asociaciones de mujeres, etc.,). Esta información fue trasladada a las mesas temáticas para el proceso de elaboración de la DAFO.<br><br>Las diferentes mesas temáticas se han valorado como un escenario ideal para la realización de propuestas, para el debate y la reflexión y se han caracterizado por la riqueza de las aportaciones. En las mesas temáticas las mujeres han expresado cuáles son para ellas las principales debilidades, que tiene la comarca en relación a la igualdad de género de manera específica y por otro en relación al mercado de trabajo, infraestructuras, servicios, medio ambiente, cambio climático, participación ciudadana, etc., de la misma manera han identificado las fortalezas que pueden ser aprovechadas para mejorar la posición de las mujeres. También detectaron las amenazas y oportunidades en las que poder apoyarse para propiciar el avance de las mujeres en relación a cada área temática.<br><br>De todo este proceso, se generó una matriz DAFO de Igualdad de género en el Medio Rural y otras once DAFOS temáticas todas ellas con enfoque de género. En todo este proceso se ha tenido en cuenta la opinión de las mujeres y las propuestas presentadas por éstas. El lenguaje utilizado en todo momento ha sido un lenguaje inclusivo, respetuoso con las mujeres y hombre y libre de estereotipos sexistas.<br><br>Las personas que han participado como agentes clave en el área temática de Igualdad de Género en el Medio Rural, han sido informadas en todas las fases del proceso participativo, tanto del avance, como de las conclusiones del resto de áreas temáticas, teniendo la oportunidad de hacer aportaciones específicas y de garantizar la incorporación de la perspectiva de género, en el Encuentro de Certificación e intercambio comarcal de objetivos operativos comarcales se realizó el 14 de septiembre de 2016. |

| | |
|---|---|
| | Es necesario mencionar que también se ha realizado una encuesta sobre servicios y equipamientos en cada núcleo de población de la comarca, con el fin de valorar su accesibilidad y se ha realizado un análisis cualitativo para saber de qué manera afectan a la calidad de vida y a las posibilidades de desarrollo de mujeres y hombres.<br><br>Se ha realizado un análisis de la articulación social para valorar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida pública: económico, social, cultural, deportiva, etc.<br><br>Se ha realizado un análisis de la articulación institucional para valorar la presencia de las mujeres en los órganos de representación y decisión de los ayuntamientos comarcales.<br><br>El propio epígrafe incluye un apartado (4.5.) en el que se analiza el impacto de género de los indicadores y aspectos abordados en el mismo. |
| **Epígrafe 5.**<br><br>**Necesidades, potencialidades y aspectos innovadores** | Los mecanismos de participación para la detección de necesidades, potencialidades y ámbitos innovadores surgen del fruto de las aportaciones recibidas en los diversos cuestionarios de mapa social, así como aportaciones de los participantes en las diversas mesas temáticas.<br><br>Las mujeres pusieron sobre la mesa, las necesidades que consideraron más acuciantes para avanzar hacia la igualdad de género, así mismo también los organismos de igualdad presentes expusieron las necesidades que consideraron más importantes. Con ello se obtuvo una batería de necesidades, cuya satisfacción incidiría directamente sobre los intereses estratégicos de las mujeres, ya que repercuten directamente en las raíces de la desigualdad. En las demás mesas temáticas, las mujeres participantes hicieron valer su voz y realizaron propuestas para satisfacer sus necesidades en relación a cada una de las áreas temáticas, así se obtuvieron once baterías de necesidades (una por cada área temática). Estas fueron priorizadas a través de una matriz de prioridades, primero por áreas temáticas y posteriormente priorizadas por necesidades territoriales.<br><br>Tras la segunda priorización se han identificado:<br>- 30 necesidades territoriales relacionadas directamente con la igualdad de género, subvencionables en el marco de la EDL<br>- 71 necesidades territoriales que tienen incidencia en la igualdad de género, subvencionables en el marco de la EDL<br>- 5 necesidades territoriales relacionadas directamente con la igualdad de género, no subvencionables en el marco de la EDL<br>- 25 necesidades territoriales que tienen incidencia en la igualdad de género, no subvencionables en el marco de la EDL<br><br>Como se indica en el apartado 5.2.2., del Epígrafe 5 de esta estrategia, las potencialidades detectadas en la comarca tienen que ver con el desarrollo de sectores y actividades productivas que, en consecuencia, tendrán incidencia en la generación de empleo y son, por lo tanto, pertinentes al género.<br><br>Por lo tanto, las líneas de proyectos que se deriven de la atención a estas potencialidades contemplarán los criterios de selección relativos a la igualdad de género. Además, para su seguimiento y evaluación se utilizarán los indicadores previstos en esta materia, asegurando la valoración del impacto de género. |

| | |
|---|---|
| | La innovación es un componente excluyente para la elegibilidad de los proyectos, tanto productivos como no productivos, por lo que la totalidad de los proyectos a subvencionar en el marco de la EDL deberán incorporar alguno de los criterios de innovación detallados en el apartado 5.2.3.3. del Epígrafe 5 de esta estrategia, y estarán sometidos a los criterios de selección y a los indicadores de seguimiento y evaluación, que incluyen en ambos casos aspectos relacionados con la perspectiva de género, asegurando la valoración de este impacto. |
| **Epígrafe 6. Objetivos** | El mecanismo de participación para la definición y formulación de objetivos fue el Encuentro de Certificación e intercambio comarcal de objetivos definitivos comarcales, que tuvo lugar el 14 de septiembre de 2016. Se determinaron sesenta y dos objetivos operativos que contribuían a la igualdad entre mujeres y hombres.<br><br>Una vez consensuadas y priorizadas los objetivos operativos que surgieron de las necesidades territoriales priorizadas, se agruparon en catorce objetivos específicos, y estos a su vez en dos objetivos generales (siete en cada bloque).<br><br>Los dos objetivos generales de la estrategia llevan implícito el enfoque de género, dando respuesta a las necesidades específicas de igualdad de género planteadas por las mujeres, incidiendo en sus necesidades estratégicas:<br>❖ Objetivo General A (OG.A). Mejorar el capital sociocultural y medioambiental rural la gobernanza.<br>➢ OEA7. Promover y sensibilizar en materia de igualdad entre hombres y mujeres (implícito a la Igualdad entre Hombres y Mujeres)<br>❖ Objetivo General B (OG.B). Mejorar la economía rural.<br>➢ OEB6. Fomentar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo (implícito a la Igualdad entre Hombres y Mujeres)<br><br>El propio Epígrafe 6 de la EDL, incluye un apartado (6.3) en el que se analiza el impacto de género de los objetivos y aspectos abordados en el mismo. Del mismo modo están recogidos en el Epígrafe 11. |
| **Epígrafe 7. Plan de Acción** | Las líneas de proyectos vinculados a la igualdad de género en relación al OBJETIVO GENERAL A "MEJORAR EL CAPITAL SOCIOCULTURAL Y MEDIOAMBIENTAL RURAL LA GOBERNANZA", son:<br>▪ OG1PP1. AYUDAS A LA MODERNIZACION DE LOS MUNICIPIOS Y CONSERVACION DEL PATRIMONIO RURAL<br>▪ OG1PP3. AYUDAS PARA EL ASOCIACIONISMO Y EL VOLUNTARIADO EN LA COMARCA DE LA LOMA Y LAS VILLAS<br>▪ OG1PC4. COOPERACIÓN PARA LA PUESTA EN VALOR DE LOS RECURSOS ENDÓGENOS DE LA COMARCA DE LA LOMA Y LAS VILLAS<br><br>Del mismo modo los proyectos vinculados a la igualdad de género en relación al OBJETIVO GENERAL B "MEJORAR LA ECONOMÍA RURAL":<br>▪ OG2PS1. AYUDAS A PROYECTOS DE PYMES CON INVERSIONES INNOVADORAS Y GENERADORAS DE EMPLEO<br>▪ OG2PS2. AYUDAS A PROYECTOS DE PYMES TURÍSTICAS CON INVERSIONES INNOVADORAS Y GENERADORAS DE EMPLEO<br>▪ OG2PS3. AYUDAS A PROYECTOS DE PYMES AGROALIMENTARIAS CON INVERSIONES INNOVADORAS Y GENERADORAS DE EMPLEO |

| | |
|---|---|
| | ▪ OG2PP4. APOYO A ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE SUSTENTABILIDAD<br>▪ OG2PS5. AYUDAS A PYMES PARA INVERSIONES DESTINADAS A LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE<br>El total de proyectos vinculados directamente a la igualdad de género incluidos en la EDL supone más del 20% de la suma de las cuantías asignadas a las submedidas 19.2. y 19.3, como se puede comprobar en el epígrafe 7.2.6. y 7.3.6. del epígrafe 7.<br>El propio epígrafe incluye un apartado (7.7) en el que se analiza el impacto de género de los indicadores abordados en el mismo. |
| **Epígrafe 13.**<br>**Mecanismos de seguimiento y evaluación** | El seguimiento de la transversalidad de género en la EDL de la Comarca de La Loma y Las Villas forma parte de la metodología general de análisis y evaluación de la EDL ya que el sistema dispone de una serie de mecanismos ideados para facilitar la participación de las mujeres durante todo el proceso, para conocer la incidencia de dicha participación, para recoger información pertinente al género y para conocer la percepción de las mujeres sobre la contribución de la EDL a la consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres en la comarca.<br>También se han constituido Comités de Seguimiento y Evaluación en los que participan agentes clave de la comarca que representan los intereses de las mujeres y que trabajan en favor de la igualdad de género.<br>Para mejorar el resultado de estos procesos el Equipo Técnico de ADLAS se formará en indicadores de género y evaluación con perspectiva de género, para garantizar los resultados. |
| **Epígrafe 14.**<br>**Mecanismos de ejecución** | Tanto en la composición del equipo técnico del GDR como en sus órganos de representación y decisión se ha tenido en cuenta la representación femenina:<br>**Órganos de decisión:**<br>La Junta Directiva de ADLAS es paritaria, tal y como se recoge en los Estatutos, donde se establece dicha paridad.<br>La Asamblea General no cuenta con una representación equilibrada de hombres y mujeres; ADLAS mediante el desarrollo de la EDL va a tratar de corregir esta situación poniendo en marcha mecanismos y procesos para el empoderamiento de la mujer y que ocupe el lugar que le corresponde.<br>**Personal experto en género:**<br>Como se ha indicado el GDR cuenta con un Área de Trabajo específica en Género y Juventud, a cargo de una persona altamente cualificada, con un Máster en Políticas Locales, Género y Desarrollo Sostenible, es Agente de Igualdad, Orientadora Laboral y cuenta con gran variedad de cursos de formación relacionados con estas temáticas, así como con una amplia experiencia en dinamización y fomento de la participación ciudadana desde el año 1998. Esta persona va a seguir trabajando para consolidar la igualdad en la comarca mediante la integración del enfoque de género en la estrategia.<br>**Mecanismos de coordinación a distintos niveles:**<br>Con el objetivo de promover la implicación de los diferentes organismos, entidades y organizaciones, en la consolidación de la igualdad en la comarca, con el equipo técnico del Grupo y con los órganos de decisión de ADLAS, si |

| | |
|---|---|
| | tomamos como herramienta la EDL, ADLAS establece una Mesa para la Igualdad en la que van a participar Ayuntamientos, asociaciones de mujeres, Centros de Información a la Mujer de la comarca, centros CADE, centros educativos, organizaciones agrarias, sindicatos, Diputación Provincial de Jaén, IAM, etc. para instrumentalizar las medidas necesarias para propiciar la plena igualdad de oportunidades. Estas personas recibirán formación en igualdad de género, mainstreaming de género, políticas de igualdad, desarrollo local, etc.<br><br>Con esta mesa se trabajará por la incorporación de la igualdad de género en todos los niveles. Este sistema de trabajo hará que las acciones de carácter finalista estén integradas en un proceso de trabajo más amplio e igualitario, formado por etapas que irán consolidando la igualdad y por tanto la transformación de la realidad.<br><br>**Plan de formación continua:**<br><br>El GDR tiene previsto un Plan de Formación del Equipo Técnico del GDR y de las personas que componen su órgano de decisión que incluye contenidos para la formación y sensibilización en igualdad de género. Con esta formación el equipo técnico adquirirá un conocimiento profundo sobre el origen de las desigualdades, y los mecanismos para desactivar el patriarcado que perpetua las desigualdades y de esta forma facilitar la incorporación del enfoque de género en el desarrollo del trabajo diario.<br><br>**Lenguaje no sexista:**<br><br>Se han incorporado instrucciones para la utilización de lenguaje no sexista en la elaboración de documentos, programaciones, instrumentos, etc., que elabore el GDR incluido el Plan de Comunicación y Difusión de la EDL. No obstante, el Grupo tiene una larga trayectoria en cuanto al uso del lenguaje no sexista en todos los documentos, textos, informes, estudios, convocatorias, notas de prensa y demás documentos internos como externos ya que pasan por una revisión del lenguaje desde un punto de vista incluyente y no sexista. Así mismo la persona experta en género asesora sobre esta temática y supervisa la documentación que se redacta.<br><br>**Contratación de personal:**<br><br>Se ajusta por ley al principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.<br><br>**Enfoque de género en los criterios de selección de proyectos en la EDL:**<br><br>En el procedimiento de selección de proyectos se han incorporado criterios específicos que contribuyen a la promoción social y económica de la mujer, facilitando el acceso a los fondos para las iniciativas promovidas por este sector de población o que tengan incidencia en esta materia.<br><br>**Mecanismos de difusión:**<br><br>En la selección de las herramientas y cauces de información a utilizar para la difusión se incorporará la perspectiva de género o principio de igualdad de oportunidades. En ese sentido se tendrá en cuenta la forma en la que aparezcan reflejados los objetivos de igualdad y las referencias a las mujeres, el tipo de información que se maneje al respecto. Se utilizará un lenguaje incluyente y no sexista, imágenes no estereotipadas y libres de sexismo.<br><br>En cuanto al Plan de Comunicación y Difusión de la EDL utiliza los medios y canales de comunicación más adecuados, en función de los contenidos, para |

| | |
|---|---|
| | garantizar el acceso a la información por parte de las mujeres y de los hombres en igualdad de condiciones.<br><br>Los objetivos son contribuir a visibilizar, de cara a la opinión pública, la contribución del FEADER a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dar respuesta a las necesidades de las mujeres a un recurso tan importante como es la información sobre las posibilidades de participación como beneficiarias de los programas de desarrollo.<br><br>Se han incorporado instrucciones para garantizar el acceso de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades a las actividades, acciones formativas, etc. que ponga en marcha el GDR, o que se deriven de proyectos subvencionados en el marco de la EDL.<br><br>**Medios digitales:**<br><br>ADLAS cuenta con una página web: www.adlas.es, donde incorpora toda la información que desarrolla en materia de género. Así mismo lo publica en Facebook y Twitter.<br><br>**Medidas de conciliación:**<br><br>En lo que respecta a las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ADLAS ofrece cierta flexibilidad a las y los trabajadores confiando siempre en el buen uso de esta medida por parte de los trabajadores/as. |

## 8.4. ANEXO: BREVE RECORRIDO POR LAS ACTUACIONES DESARROLLADAS EN MATERIA DE GÉNERO

ADLAS ha sido consciente desde su creación en 1.996, de la importancia del papel de la juventud y de la perspectiva de género en el desarrollo rural. Por ello, desde 1.997, participó de manera activa, en varias jornadas como "*La Mujer: Clave del Desarrollo Rural"* (octubre de 1.997) y "*La Juventud, el futuro del mundo rural"* (marzo de 1.998).

Desde 1999 y hasta la actualidad, ADLAS siempre ha contado con una persona experta en género y juventud que han desarrollado actividades de formación y dinamización, foros de debate, muestras de empresarias, encuentros comarcales, se ha creado una asociación de mujeres y jóvenes empresarios, se han realizado publicaciones diversas, la página web mujerrural.org y ruraljoven.org, estudios, diagnósticos de género, etc.

❖ ***Informe de actuaciones periodo 2000-2008:***

- *Actuación 1:* "I Encuentros de Juventud y Mujer de La Loma y Las Villas", los días 28 y 29 de Marzo de 2.000.
- *Actuación 2:* "Creación de una Red Comarcal de Mujeres y Jóvenes Empresarias/os y Emprendedoras/es"
- *Actuación 3:* "Participación en la página web mujerrrural.org".
- *Actuación 4:* "Plan Comarcal de Igualdad de Oportunidades"
- *Actuación 5:* "Talleres de dinamización de mujeres".
- *Actuación 6:* "II Encuentro de Mujeres de La Loma y Las Villas
- *Actuación 7:* "Información y Formación para Mujeres Empresarias y Emprendedoras".
- *Actuación 8:* "Elaboración, Edición y Difusión de las Guías Comarcales de recursos en materia de Género y Juventud de La Loma y Las Villas" en Marzo de 2004.

- *Actuación 9:* "Talleres de Dinamización de Mujeres".
- *Actuación 10:* "III Encuentro de Mujer de la Comarca de La Loma y Las Villas"
- *Actuación 11*: "I Encuentro de Jóvenes discapacitados de la Comarca de La Loma y Las Villas".
- *Actuación 12:* "Charlas-debate sobre la ley contra la violencia doméstica".
- *Actuación 13: "T*alleres de dinamización de mujeres".
- *Actuación 14:* "Itinerarios culturales: conoce nuestra comarca".
- *Actuación 15: "*Charlas informativas sobre prevención de drogas en los distintos municipios".
- *Actuación 16:* "Jornadas gastronómicas de la comarca de la loma y las villas".
- *Actuación 17: "*Rutas de senderismo para jóvenes de la comarca de la loma y las villas".
- *Actuación 18: "F*oro: conciliación de la vida familiar y la vida laboral.".
- *Actuación 19: "T*alleres de dinamización-formación para mujeres en 2007"
- *Actuación 20*: "Muestra de mujeres empresarias de nuestra comarca".
- *Actuación 21*: "Encuentro de mujeres: por una comarca en igualdad".
- *Actuación 22*: "Visita a empresas de emprendedoras de la comarca".
- *Actuación 23*:"Foro mujer y empleo – foro presente y futuro de la ley de dependencia".
- *Actuación 24*:"Talleres de formación –dinamización de mujeres y jóvenes en 2008".

❖ ***En el periodo 2009-2015 ADLAS ha realizado múltiples acciones formativas en materia de igualdad anualmente:***

- *Actuación 1:* Talleres de autoestima.
- *Actuación 2:* Desayunos empresariales con empresarias y emprendedoras de la Comarca de La Loma y Las Villas.
- *Actuación 3:* "Talleres de dinamización de mujeres".
- *Actuación 4:* Itinerarios culturales: conoce nuestra comarca
- *Actuación 5:* Foros conciliación de la vida familiar y la vida laboral.
- *Actuación 6:* Muestra de mujeres empresarias de nuestra comarca.
- *Actuación 7:* Encuentros anuales de mujeres: por una comarca en igualdad.
- *Actuación 8:* Visitas a empresas de empresarias y emprendedores de la Comarca.
- *Actuación 9:* Foro mujer y empleo.
- *Actuación 10:* Foro presente y futuro de la ley de dependencia.
- *Actuación 11:* Talleres de organización de tiempos de las mujeres, de uso de las NN.TT para incrementar las ventas, de Cómo gestionar con pocos recursos y Técnicas de Ventas con Perspectiva de Género.
- *Actuación 12:* Cursos de formación profesional adaptados a las necesidades personales de las usuarias del Programa de Acciones Experimentales para el empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y Experiencias Profesionales para el empleo.

Además para la realización de todas estas actividades se ha consultado con los Centros de Información a la Mujer comarcales, se ha negociado sobre las temáticas a tratar en foros, encuentros de mujeres y desayunos empresariales.

Con los Centros CADE, se ha colaborado con el fin de que las mujeres empresarias y emprendedoras en participen en las jornadas de formación, encuentros de empresarias y que soliciten subvenciones.

Con el Instituto Andaluz de la Mujer, se ha organizado de forma conjunta jornadas de formación y se han financiados algunas de sus actuaciones formativas.

Junto a otros GDR de Andalucía, con la Dirección General de Desarrollo Territorial y la Diputación Provincial de Jaén, se han realizado actividades y se consultan distintos temas, se realizan materiales, se colabora con estas instituciones para mejorar la incidencia en materia de género, etc.

Dada la actual coyuntura económica las mujeres del medio rural necesitan un referente donde mirarse para afianzarse, confiar en ellas mismas y en el futuro.

Las promotoras de proyectos presentados al amparo del Programa PAG LIDERA 2009-2015, han sido referentes de valentía, entusiasmo, credibilidad y ejemplos a seguir para el resto de mujeres.

En el Grupo de Desarrollo Rural somos conscientes de las dificultades que atraviesan las mujeres rurales para crear su propio negocio, por ello el Equipo Técnico de ADLAS, la Junta Directiva y los/as socios/as de ADLAS, luchan para agilizar los trámites burocráticos, para que sus proyectos salgan adelante y crezcan con el tiempo, en definitiva, se trata de mejorar las condiciones de vida de las mujeres, combatiendo los desequilibrios de género existentes, dando lugar a un desarrollo sostenible.