

Estrategia Provincial por la Igualdad de Género

DIPUTACIÓN DE GRANADA
2021-2025



Estrategía Provincial por la Igualdad de Género

DIPUTACIÓN DE GRANADA
2021-2025

Coordinación técnica y redacción

Mariana Prados Pérez
Isabel Veiga Barrio
Leonor Vílchez Fernández

Diputada de Igualdad, Juventud y Administración Electrónica

Mercedes Garzón Ruiz

Asesora de Igualdad, Juventud y Administración Electrónica

Purificación López Quesada

Edita

Diputación de Granada
Delegación de Igualdad, Juventud y Administración Electrónica
C/ Periodista Barrios Talavera, nº 1-18071
Granada
Telf. 958 24 71 80

Imprime

GRXSG S.L.

Diseño y Maquetación

Colectivo Verbena (www.colectivoverbena.info)

Depósito Legal

GR 1492-2020



Índice

PRESENTACIÓN	8
INTRODUCCIÓN	10
Fundamentación	12
EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA PROVINCIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO 2016/18	16
Proceso de Elaboración	22
Finalidad y Principios Orientadores	26
Objetivos Generales	30
Ejes, Líneas de Intervención y Medidas	34
EJE I- GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	35
→ LÍNEA DE INTERVENCIÓN I. Compromiso político	
→ LÍNEA DE INTERVENCIÓN II. Capacitación para la igualdad	
→ LÍNEA DE INTERVENCIÓN III. Enfoque de género en los procedimientos	
→ LÍNEA DE INTERVENCIÓN IV. Coordinación, colaboración y participación	
EJE II- EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES: IGUALDAD EN EL MEDIO RURAL	40
→ LÍNEA DE INTERVENCIÓN I. Impulso al talento, empoderamiento personal y colectivo de las mujeres	
→ LÍNEA DE INTERVENCIÓN II. Dinamización del movimiento asociativo de mujeres para el empoderamiento social y político	
→ LINEA DE INTERVENCIÓN III: Promoción de valores igualitarios y empoderamiento de las mujeres rurales	
EJE III- SOCIALIZACIÓN EN IGUALDAD: EDUCACIÓN, Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL	46
→ LÍNEA DE INTERVENCIÓN I. Promoción social de la igualdad de género	
→ LÍNEA DE INTERVENCIÓN II. Coeducación para una socialización en igualdad	
EJE IV- VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	51
→ LÍNEA DE INTERVENCIÓN I. Sensibilización y prevención	
→ LÍNEA DE INTERVENCIÓN II. Coordinación institucional	
Seguimiento, evaluación, indicadores	56
Presupuesto y temporalización	60

Vivimos nuevos tiempos marcados por acontecimientos que nos han hecho situarnos ante nuevas realidades, otras maneras de enfocar nuestras relaciones como seres humanos, modificar la forma de relacionarnos a nivel económico, social, así como los modos de vida de muchas personas. Cambios que nos empujan a plantearnos nuevos escenarios en cuanto al enfoque de las intervenciones públicas.

En un contexto marcado por prioridades de tipo económico, social, y de desarrollo de nuestro territorio, donde debemos guiarnos por criterios de eficacia, rentabilidad y eficiencia, la Diputación de Granada apuesta por seguir trabajando para conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio transversal clave que debe orientar todas las acciones que se lleven a cabo en la provincia.

Porque aunque la igualdad de todos los seres humanos es una sólida base en la que se asienta nuestro sistema, la realidad social sigue mostrando la persistencia de desequilibrios y discriminaciones fundamentadas en el género.

Partiendo de esta constatación, esta II **Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2021-2025** pretende consolidar los avances ya conseguidos en esta materia, además de impulsar una buena gobernanza basada en pilares democráticos y participativos, donde la toma de conciencia y la eliminación de las estructuras en las que se asienta la desigualdad sean los principios orientadores

Igualmente, la institución provincial quiere ser referente y modelo para todos los ayuntamientos, por una parte, introduciendo la perspectiva de género en sus programas y servicios y, por otro lado, poniendo a su disposición la colaboración y asistencia técnica de la Diputación provincial para asesorarles en esta materia, y ayudarles en la puesta en marcha de acciones de promoción de la igualdad real eficaces, que aporten riqueza y desarrollo y, al mismo tiempo, consigan transformar nuestra manera de entender y vivir las relaciones entre mujeres y hombres.

D. José Entrena Ávila
Presidente de la Diputación de Granada

Presentación

Este IV Plan de la Diputación de Granada al que hemos llamado **II Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2021-2025** recoge cuál será el itinerario de trabajo para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en los próximos años en la provincia de Granada, e implica en su implementación a la Diputación de Granada, en cooperación con las administraciones locales de la provincia.

El documento que presentamos a continuación contiene, además de los apartados referidos al proceso de elaboración, la finalidad, principios y garantías que lo orientan, los objetivos generales que la definen, 4 ejes prioritarios de trabajo donde se explicitan las líneas de intervención y medidas a desarrollar en cada uno de éstas.

Estos **4 Ejes** son:

- **Gobernanza con perspectiva de género**, donde se recogen medidas destinadas a implementar el enfoque de género dentro de la institución provincial y con las entidades locales de la provincia.

- **Empoderamiento y liderazgo de las mujeres: igualdad en el medio rural**, en el que se aglutinan medidas encaminadas a reforzar personal y colectivamente a las mujeres, además de dotarlas de recursos y herramientas, tanto a nivel personal como social, para incorporarse a los diferentes ámbitos de la vida.

- **Socialización en igualdad: sensibilización y educación para la transformación social**, donde se incluyen un conjunto de medidas destinadas, de modo general, a conseguir erradicar roles de género y estereotipos sexistas, pues son una de las principales barreras que impiden conseguir un cambio de valores y de códigos culturales donde mujeres y hombres puedan disfrutar de los mismos derechos y oportunidades, y ser tratadas de igual modo.

- **Vidas libres de violencia contra las mujeres**, en el cual se especifican medidas concretas para contribuir a la erradicación de todo tipo de manifestaciones de violencia contra las mujeres.

Finalmente, la **Estrategia** contiene un apartado referido al sistema de seguimiento y evaluación, así como las estructuras para su gestión, los recursos económicos para su desarrollo, y su temporalización.

En resumen, la **Estrategia** plantea la siguiente estructura:

- **4 ejes estratégicos**

- **11 líneas de actuación**

- **90 medidas**

Esperamos que se convierta en un instrumento útil y efectivo que permita eliminar desigualdades sociales y de género, vigentes todavía hoy.

Dª Mercedes Garzón Ruiz

Diputada de Igualdad, Juventud y Administración Electrónica

Introducción

Las desigualdades entre mujeres y hombres son perceptibles en prácticamente todos los espacios, tanto públicos como privados, donde discurre la vida de las personas. Si bien el actual marco jurídico legal garantiza la igualdad de oportunidades y de trato, y sanciona cualquier forma de discriminación hacia las mujeres, la realidad social sigue mostrando la persistencia de inequidades y discriminaciones fundamentadas en el género.

En la actualidad, el desarrollo de las políticas de igualdad y la progresiva concienciación ciudadana, a partir de movimientos sociales y políticas feministas, ha hecho posible un avance respecto a los marcos normativos y a las conquistas sociales en materia de igualdad. Simultáneamente, se produce cierto estancamiento de algunas de estas políticas y una poderosa reacción ideológica de un machismo de nuevo tipo. En este sentido, **algunos de los mayores logros que se han producido en la historia conviven con la reproducción y multiplicación de la violencia hacia las mujeres**, con una desigual distribución de los trabajos de cuidados y el empleo, y con un escaso reconocimiento de las mujeres en diversos ámbitos sociales. Esta ambivalencia, por la que **el discurso de la igualdad de género parece estar socialmente asumido mientras persisten las discriminaciones**, produce un cierto espejismo de la igualdad, es decir, genera la percepción de que la igualdad real ya está consumada porque se ha proclamado legalmente, mientras que, en realidad, en todas las sociedades persisten las desigualdades.

Las identidades y roles tradicionales de género y los estereotipos sexistas siguen vigentes en buena parte de la ciudadanía, tanto en hombres como en mujeres, formando parte de un bagaje cultural cuya transformación requiere de respuestas políticas y técnicas integrales mantenidas en el tiempo.

Estamos ante un fenómeno complejo, de carácter multifactorial, intersectorial, y multidimensional, con hondas raíces culturales y sociales, propiciado

y retroalimentado por múltiples factores que tiene efectos en diferentes ámbitos, frente al que no se pueden plantear respuestas simples. Las desigualdades entre mujeres y hombres no se explican en base a un único factor, sino que son el resultado de múltiples factores o elementos fuertemente interrelacionados entre sí.

Del mismo modo, el impacto o las consecuencias de estas desigualdades son visibles y afectan a diversas dimensiones o ámbitos. En consecuencia, la complejidad de las desigualdades basadas en el género, requieren de **abordajes integrales en su conceptualización, y transversales en los procesos para su gestión**, tratando de articular respuestas integrales, amplias, capaces de dar solución a los problemas presentes, a la vez que contribuyen a crear las condiciones que impidan la reproducción futura de las desigualdades.

Para lograrlo es imprescindible incidir en algunos factores esenciales, como son:

- **El impulso de una estrategia dual que incluye acciones positivas y la transversalidad de género.**
- **La participación y la corresponsabilidad social.**
- **La cooperación y coordinación intra e interinstitucional.**
- **El aseguramiento de los recursos necesarios para el desarrollo de las actuaciones.**
- **Dar continuidad al trabajo realizado e ir incorporando nuevas medidas.**

Fundamentación

Esta basa su diseño y elaboración en el marco legal vigente en materia de políticas de igualdad y las líneas de acción prioritarias que se plantean en este sentido, tanto a nivel internacional, como europeo, estatal y autonómico. Y también, en el reconocimiento de la situación específica, cultural, social, económica y territorial de las mujeres en el medio rural.

Por último, su diseño se fundamenta en el conocimiento progresivo acumulado por parte de profesionales y agentes sociales sobre la situación de las mujeres de la provincia de Granada, acompañado de la experiencia y trayectoria desarrollada por esta Diputación tras la puesta en marcha de actuaciones de igualdad, y más concretamente, tras la evaluación de la última **Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2016-2018**.

En materia internacional, esta **Estrategia**, se diseña en consonancia con la realidad provincial pero en el contexto de los Objetivos que marca Naciones Unidas en la **La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal, suscrito por España, y donde se establece como

uno de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** el de **Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas (Objetivo 5)**. Este objetivo contiene metas específicas para su implementación. Y además, el compromiso de la comunidad internacional por la igualdad de género se refleja de forma transversal en el resto de los ODS.

A nivel Europeo, **la Nueva Estrategia de Igualdad de Género 2018/2023 del Consejo de Europa** se basa y hace referencia, entre otros, a los siguientes aspectos a tener en cuenta en el desarrollo de políticas de igualdad:

- **Señala la necesidad de dotar de recursos**, tanto económicos como humanos, para avanzar en las políticas de igualdad de género.

- Hace hincapié en la **necesidad de tener en cuenta todas las formas de discriminación y de identidad**, que las políticas de igualdad y las genéricas, surtan efecto en todas las personas: hombres y mujeres, niños y niñas en toda su diversidad. De este modo, esta **Estrategia** presta atención a las causas interseccionales de discriminación, lo que refleja el cambio en el debate, se pasa de centrarse en la discriminación múltiple a agrupar múltiples identidades y la interseccionalidad.

- Considerar el **carácter estructural y horizontal de la discriminación** por razón de sexo, y tener en cuenta que las desigualdades de género se van "sumando a lo largo de la vida". Es decir, a medida que avanzamos en edad y según circunstancias vitales, y trayectoria vital, nos enfrentamos a mayores discriminaciones. En el ámbito familiar, educativo, laboral, colectivo, y en la vida pública.

- Se insiste en la **importancia de atajar las brechas de género** que persisten en el empleo, las redistribuciones, la pobreza, las pensiones y el desequilibrio en el reparto de responsabilidades domésticas y del cuidado entre las mujeres y los hombres, como factor fundamental para la independencia económica de la mujer. La independencia y el empoderamiento económico de la mujer son requisitos indispensables para la igualdad.

- También se abordan las ramificaciones de la igualdad entre mujeres y hombres en lo que respecta a la dignidad y a los derechos en la vida pública, privada y familiar. Se debe **fomentar el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados no remunerados** de otras personas para derribar estereotipos de género y garantizar el equilibrio entre vida laboral, y personal.

- **El papel de los hombres, tanto en la esfera pública como privada, es fundamental** para avanzar hacia dicha igualdad. La participación de los hombres y los niños y su responsabilidad como actores del cambio es de máxima importancia. Deben superarse los estereotipos masculinos y adoptar planteamientos relacionados con el ciclo vital para abordar la socialización de hombres y niños en contextos sociales muy distintos: hogar, sistema educativo, trabajo, y relaciones personales. Es imprescindible la inclusión de hombres, tanto como socios activos en la promoción de los derechos humanos de las mujeres como beneficiarios de este tipo de políticas de igualdad.

- **El compromiso firme con la igualdad entre mujeres y hombres redundará en beneficio de las futuras generaciones** y de la sociedad en su conjunto.

El propósito principal de la nueva Estrategia Europea es lograr la realización efectiva de la igualdad de género y empoderar a las mujeres y hombres de los Estados miembros del Consejo de Europa, apoyando la adopción de los instrumentos existentes y reforzando su acervo en este ámbito. En el periodo 2018-2023 la atención se centra en seis puntos estratégicos:

- Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y sexismo.

- Prevenir y luchar contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica.

- Garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la justicia.

- Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas.

- Proteger los derechos de las mujeres y las niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.

- Conseguir la transversalidad de género en todas las políticas y medidas.

También a nivel Europeo, se ha publicado la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** que establece líneas similares de actuación, e incide de modo específico en 5 aspectos:

- Ni violencia ni estereotipos.

- Prosperar en una economía con igualdad de género.

- Igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad.

- Integración de la perspectiva de género e interseccional en las políticas de la UE.

- Financiación para avanzar en la igualdad de género en la Unión Europea.

En tercer lugar, a nivel Nacional, esta **Estrategia** responde, principalmente, al mandato de carácter legal establecido en la Constitución Española, los artículos 1, 14, 15 y 21 de la Ley 3/2007, de 22 de Marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como el artículo 7.3 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

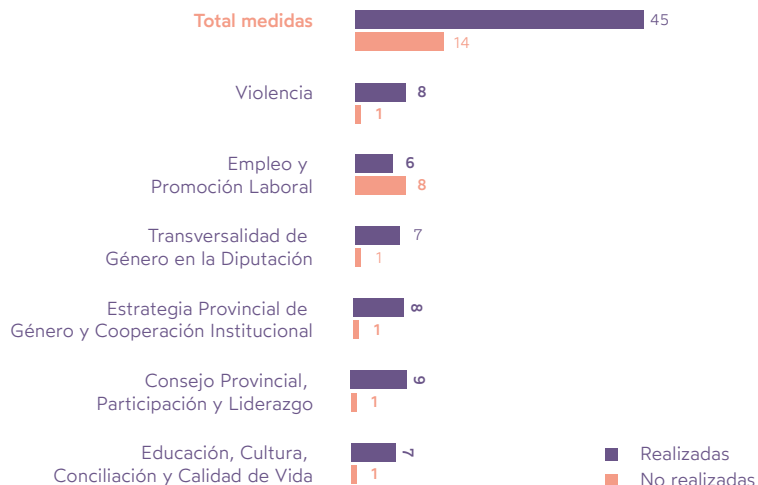
1. Evaluación de la **Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2016/18**

La evaluación de **La Estrategia** que a continuación se presenta pretende dar una visión global de la implementación de la misma durante el periodo de vigencia 2016-2018 (y prórroga en el año 2019 y parte del 2020), así como apuntar aspectos que nos ayudan a definir esta nueva **Estrategia**. Los ejes principales sobre los que se estructura responden a dos preguntas clave: qué se ha hecho, y qué se ha logrado.

Esta evaluación global se nutre de los tres informes de seguimiento o evaluaciones anuales realizados durante su vigencia.

A. QUÉ SE HA HECHO: MEDIDAS Y ACTIVIDADES REALIZADAS

La **Estrategia** engloba un total de **59** medidas de las cuales, y durante el periodo de vigencia, **se han logrado llevar a cabo con éxito un total de 45**. En términos porcentuales supone el **80% de las mismas**. Señalar que, en la mayoría de los casos, las 14 medidas NO desarrolladas tienen relación con la necesidad de contar con otras áreas de la Diputación de Granada, o con otras entidades.

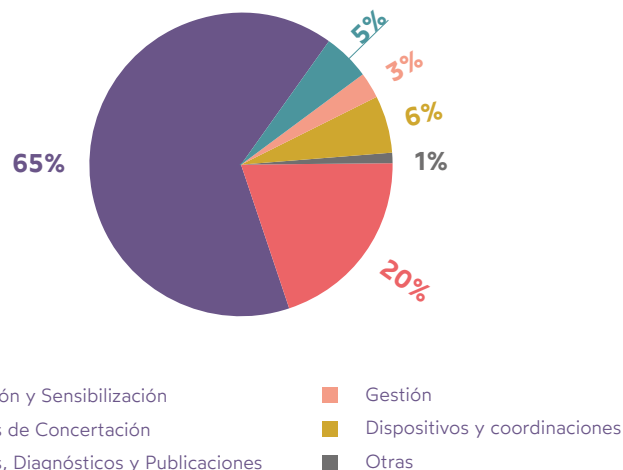


Para el desarrollo de cada una de las medidas se han programado diferentes actividades, en forma de acciones, proyectos o programas. En concreto, en estos tres años de vigencia de la **Estrategia** hemos realizado más de 130 acciones que, desglosadas, se estructuran de la siguiente manera:

- 30 acciones en el marco de la prevención de la **Violencia de Género**.
- En la línea de **Empleo**, un total de 16 acciones más aquellas que ha puesto en marcha la Delegación de Empleo y Desarrollo Sostenible.
- En la línea de **Transversalidad**, es difícil evaluar la cantidad de acciones realizadas ya que, la mayoría, dependen de otras áreas.
- En la línea de **Cooperación Institucional y Estrategia Provincial** de género hemos puesto en marcha un total de 23 acciones.
- En cuanto a la línea de **Participación y Liderazgo**, hemos acometido un buen número de acciones que suman un total de 25 acciones.
- Y por último, en la Línea de **Cultura, Educación y Deporte**, se han realizado un total de 35 acciones.

Por otro lado, y de modo global, a lo largo de los casi 4 años de ejecución de la **Estrategia** el mayor porcentaje de medidas realizadas serían aquellas que se han denominado **Medidas de Concertación** (65%), seguidas de aquellas otras clasificadas como de **Formación y Sensibilización** (20%), **Estudios, Diagnósticos y Publicaciones** (5%). Entendemos que ello es consecuencia lógica de lo que supone este Plan en cuanto que una parte importante de sus logros se sustenta en conseguir que se comprendan las bases en las que se asienta la desigualdad de género, la metodología de trabajo que implica la incorporación de la perspectiva de género, además de procurar llegar al máximo de población y plantilla. En este sentido, la formación, la sensibilización, el análisis y evaluación de la realidad de la que se parte y la propuesta de modelos de trabajo son, entre otras, herramientas de gran utilidad.

Alrededor del 65%, es decir, la mayor parte de esta actividad se ha concertado con municipios de menos de 5.000 habitantes siendo los principales beneficiarios económicamente hablando. Por otra parte, se han concertado acciones de igualdad con la totalidad de municipios que lo han solicitado, lo que supone una media anual de 159 municipios de los 178 existentes en la provincia. Si se valora la actividad comarcilmente, podemos concluir que existe un equilibrio en el desarrollo y distribución de acciones por las diferentes comarcas de la provincia.



A. QUÉ SE HA LOGRADO: CAMBIOS CONSEGUIDOS:

Tras la implementación de la **Estrategia** y a partir de las diferentes herramientas utilizadas para la recogida de información, así como las reuniones realizadas con las estructuras de coordinación y seguimiento puestas en marcha, podemos concluir que:

- En materia de transversalidad y en relación a la institución, todas las delegaciones y áreas han recibido formación en género y están sensibilizadas con el tema. Si bien es cierto que, en la práctica, casi ninguna incorpora la promoción de la igualdad entre sus objetivos prioritarios.
- Se ha incorporado la perspectiva de género en todos los programas de igualdad de **Concertación con los municipios** de la provincia. Anualmente, se han concertado más de 640 actividades que incorporan la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Son actividades de formación, sensibilización y prevención, así como se han subvencionado una media anual de 200 proyectos municipales de promoción de la igualdad, y alrededor de 100 proyectos de los solicitados por el movimiento asociativo de mujeres.
- Se han puesto en marcha nuevos proyectos creativos, fuera de la Concertación, dirigidos a las mujeres y cuyo objetivo ha sido impulsar su participación, empoderamiento y liderazgo. Además, se han puesto en marcha proyectos dirigidos a mujeres en edades comprendidas entre los 20-45 años para promover su implicación en estos temas.

- Se ha ampliado la oferta de proyectos dirigidos a la Comunidad Educativa para poder trabajar con alumnado, familia y profesorado, procesos de cambio de mentalidades y actitudes. En concreto, se está incidiendo en el trabajo en relación a los modelos de masculinidad y cuestiones relacionadas con las nuevas tecnologías.

Señalar que tras estos tres años de vigencia de la **Estrategia**, el impacto del trabajo realizado todavía no es visible pero, por otra parte, comienzan a producirse algunos cambios en la población de la provincia. En concreto, relacionados con los principios orientadores de los que se partían:

- Aumento de la participación de las mujeres en la vida pública.
- Desarrollo de herramientas creativas para promover la igualdad.
- Transversalidad de las acciones municipales.
- Cambio de actitudes y mentalidad en la población.
- Mayor grado de concienciación y formación en igualdad de la ciudadanía. Específicamente, frente a la violencia de género, las relaciones de pareja y la vida afectivo-sexual.
- Aumento de la coordinación de las actuaciones y aprovechamiento de diferentes recursos.

Evaluación de los compromisos adquiridos por las Delegaciones en los años 2016- 2019

Existe cierta disparidad en cuanto a la evaluación del trabajo transversal desarrollado en la Diputación de Granada.

De modo general, se percibe una sensibilización mayor cada año y un grado de implicación con el tema que aumenta aunque, en la práctica, no se hayan podido realizar los compromisos adquiridos en su momento.

Por otra parte, las Delegaciones de Bienestar Social, Empleo y Desarrollo Sostenible, Turismo y Cultura son las que han llevado a cabo un mayor número de medidas y acciones de igualdad, y las que lo expresan de modo más claro. Las acciones más sencillas y significativas son las que tienen que ver con:

- La desagregación de datos y análisis de los mismos que es un elemento clave para poder detectar necesidades e intereses diferenciados y, así, diseñar acciones que introduzcan la perspectiva de género.
- También la utilización de un lenguaje no sexista y la formación del personal técnico en temas de género ocupa un espacio central en cuanto a acciones realizadas y compromisos logrados.

En general, todas las Delegaciones de la Diputación de Granada son sensibles al tema de género y conscientes de la importancia de realizar acciones específicas para corregir los desequilibrios existentes en la situación de mujeres y hombres. En todos los casos, se aplican criterios de uso no sexista de imágenes y lenguaje en las comunicaciones y documentos de trabajo, tanto a nivel interno como externo. También coinciden todas en señalar que la formación en igualdad del personal que forma parte de la Delegación, es una prioridad. Sin embargo, no se suele sistematizar y analizar dicha información lo que dificulta su evaluación desde la perspectiva de género y, por tanto, la posibilidad de evaluar el impacto de género de las actuaciones que se realizan o de los servicios que se prestan. En este sentido, son escasas las Delegaciones que cuenta con indicadores de género que permitan medir de forma diferenciada los resultados e impacto de sus acciones en mujeres y hombres. Destaca la Delegación de Bienestar Social- Servicios Sociales Comunitarios, y la Delegación de Empleo y Desarrollo Sostenible. Ninguna Delegación ha realizado estudios específicos para conocer la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación aunque algunas lo pretendían realizar en el año 2019-2020. Lo refleja de manera explícita la Delegación de Recursos Humanos y Economía, y la Delegación de Empleo y Desarrollo Sostenible.

Conclusiones finales

De cara a la elaboración del siguiente Plan/**Estrategia**, es importante tener en cuenta algunas cuestiones de las que se han experimentado durante la puesta en marcha de esta **Estrategia**. Entre ellas destacamos la necesidad de poner atención en lo siguiente:

- Impulsar la participación activa de las mujeres en la vida local.
- Potenciar el trabajo con jóvenes en relación a los modelos de feminidad y masculinidad que se interiorizan.
- Sensibilización en temas de igualdad entre los géneros a toda la población.
- Incrementar e incidir en desarrollar proyectos de igualdad específicos y concretos, adaptados a las peculiaridades de cada municipio y sus necesidades en esta materia.
- Desarrollar redes de igualdad entre los municipios cercanos y poner en relación a los agentes sociales de cada uno de estos.
- Trabajar comarcalmente de cara a rentabilizar recursos de todo tipo.
- Transversalizar los temas de igualdad sin olvidar el refuerzo de acciones positivas.
- Detectar necesidades específicas de mujeres y hombres de edades comprendidas entre los 25-55 años, y diseñar proyectos adaptados a éstas.
- Diseñar actividades y proyectos “ad-hoc”, adaptados a las características de cada territorio.
- Impulsar el Consejo Provincial de Igualdad de la Diputación.
- Reforzar el trabajo de la RED FOROS GRAPA como instrumento necesario para el intercambio de ideas y propuestas entre municipios de la provincia.

Proceso de Elaboración

Esta **Estrategia** se ha elaborado a través de un proceso abierto y pautado, desarrollado a lo largo del año 2019-2020, y en el que se han habilitado canales y momentos para la reflexión y el contraste político, técnico y social.

En este proceso, ha tenido especial relevancia la participación del movimiento asociativo de mujeres de la provincia, a través del Consejo Provincial de Igualdad, así como la **Red GRAPA**, integrada por personal técnico y político de los ayuntamientos de la provincia.

1ª Fase. Inicio del proyecto

A partir de la evaluación de la **Estrategia** 16-18, de las reformas introducidas en la Ley Estatal 3/2007 y la Ley Autonómica 26/2007, de la Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, de la **Estrategia** Europea para la Igualdad 2018-2023 del Consejo de Europa, y la **Estrategia** para la Igualdad de Género 2020-2025, desde la Delegación de Igualdad se elabora el Documento Base de la nueva **Estrategia** para la Igualdad de la Diputación de Granada.

2ª Fase. Información y contraste del documento base

- Talleres de trabajo con personal técnico y político con responsabilidad en materia de igualdad de la provincia.

- Talleres de trabajo con representantes de asociaciones de mujeres, a través del Consejo Provincial de Igualdad de la Diputación de Granada.

- Presentación del documento base a responsables políticos de las diferentes áreas y delegaciones en las que se estructura la Diputación de Granada.

- Presentación a los diferentes grupos políticos de la Diputación de Granada.

3ª Fase. Mejora y validación del I borrador

- Presentación a personal directivo de la Delegación de Igualdad.

- Presentación a la Comisión técnica de Igualdad de la Diputación de Granada.

4ª Fase: Presentación del II borrador

- Presentación y contraste presencial y online con organizaciones, y agentes económicos y sociales para recogida de aportaciones (Consejo Provincial de Igualdad y RED GRAPA, entidades adheridas al Pacto Provincial de Violencia).

- Presentación y contraste con personal técnico de la provincia que trabaja temas de igualdad.

5ª Fase: Aprobación de la nueva Estrategia 20-24

- Tramitación de los informes preceptivos.

- Aprobación por parte de la Junta de Gobierno de la Diputación de Granada.

- Aprobación en Pleno de la Diputación de Granada.

Señalar que, a lo largo de todo el proceso de participación se ha garantizado:

- La presencia y participación de grupos que representen diferentes niveles de responsabilidad en el desarrollo de políticas de igualdad.

- La participación de los movimientos de mujeres, desde la diversidad de realidades que representan.

- La devolución continúa de resultados.

Finalidad y Principios Orientadores

La finalidad de **La II Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2021-2025** es orientar a los poderes públicos, y en concreto la administración local, para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

A través de las políticas públicas de igualdad se han conseguido numerosos avances. No obstante, parece necesario revisar la supuesta neutralidad de las políticas para que toda la intervención pública se alinee con el cambio de valores.

Esto supone intervenir de manera activa para que la igualdad se instale como valor en la subjetividad de mujeres y

hombres, no como una concesión, sino como un derecho. Esto supone que cada persona, individualmente, asume y sabe que le pertenece el derecho a ser igual y que da el mismo valor a mujeres y a hombres, porque tienen el mismo poder y autoridad real. El cambio de valores hará posible que las vidas, espacios, trabajos, tiempos, necesidades, decisiones, trayectorias, voces y expectativas de mujeres y hombres tengan igual valor y no estén atravesadas por estereotipos y prejuicios. Aunque desde las políticas públicas resulta más complejo incidir en este nivel, se trata de una cuestión cuyo abordaje es estratégico.

Las medidas que se plantean en esta nueva **Estrategia** de la Diputación de Granada aborda el cambio de valores tanto de forma transversal, como de forma específica.

Los **principios orientadores** de esta **Estrategia** son:

- **PARADIGMA FEMINISTA.** El feminismo, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres. Los cambios que propone esta **Estrategia** son resultado del trabajo realizado durante años desde el feminismo.

- **ENFOQUE DE GÉNERO.** El enfoque o perspectiva de género como metodología de análisis y de trabajo. Este enfoque permite hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades de mujeres y hombres. Situarse “desde la perspectiva de género” implica la voluntad de construir un plan de trabajo en materia de igualdad que se posiciona en contra de la discriminación contra las mujeres y que tendrá en cuenta sistemáticamente las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres.

- **INTERSECCIONALIDAD.** Planteando una visión más compleja e integral del enfoque de género que reconoce la interseccionalidad del género con otras desigualdades. Es decir, las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, procedencia, orientación sexual e identidad de género, edad, diversidad funcional, etc. La interseccionalidad implica la propuesta de una acción más compleja e integradora, que abra la mirada a aquellas situaciones donde las desigualdades contra las mujeres se intensifican.

- **EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.** El empoderamiento de las mujeres es una condición imprescindible para la consecución de la igualdad por ello constituye, en esta **Estrategia**, además de un eje, un principio que orienta toda la agenda de trabajo. El empoderamiento de las mujeres es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios (político-institucional, organizacional, social y ciudadano).

- **TRANSFORMACIÓN SOCIAL.** Que alude a todas las actuaciones que se hacen en el marco de la sensibilización, prevención, y participación social, así como la formación de profesionales para el cambio hacia la construcción de una sociedad más igualitaria y diversa. La educación ocupa un lugar prioritario, entendida de modo global y como una de las herramientas fundamentales en el desarrollo del cambio de valores; educación que va más allá del mero sentido académico, hacia una educación social, familiar y ciudadana. Además, se considera como principio clave de la administración pública el desarrollar medidas que promuevan el crecimiento de una ciudadanía sensibilizada con la igualdad, así como con profesionales permeables y proactivas/os al cambio.

En paralelo a estos principios, se establecen las siguientes garantías para que las actuaciones recogidas sean operativas y tengan el impacto previsto:

1. Compromiso político real con la igualdad de mujeres y hombres.

2. Puesta a disposición de las políticas públicas locales de igualdad de los recursos presupuestarios, humanos y técnicos necesarios a través de los canales habilitados para tal fin, y principalmente, mediante el proceso de Concertación Municipal.

3. Política de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía sobre cómo se contribuye a la igualdad a través del dinero público.

4. Participación e interlocución de los movimientos de mujeres y de la ciudadanía, así como de los agentes económicos y sociales en el desarrollo de las políticas, desde un modelo de participación más democrático, donde se dé legitimidad a sus aportaciones y éstas tengan incidencia real.

5. Corresponsabilidad, cooperación y colaboración de todas las instituciones y, dentro de éstas, de los departamentos o áreas que integran la Diputación de Granada, para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Objetivos Generales

Esta **II Estrategia Provincial por la igualdad de género** recoge la agenda política en materia de igualdad para el periodo 2021-2025. Es impulsada por la Delegación de Igualdad, y se alinea con los compromisos del Programa de Gobierno de la Diputación de Granada para la legislatura 2019-2023.

Como documento orientador de la actuación de la Diputación de Granada en materia de igualdad de mujeres y hombres, esta **Estrategia** busca:

1. Por un lado, y como en los planes anteriores, servir de documento marco, que abarque todos los ámbitos de actuación posibles (en base a las competencias que le son dadas), y que procure la máxima autonomía y flexibilidad a las administraciones locales de la provincia para diseñar sus propios planes de actuación, al mismo tiempo que impulsa el que todas ellas puedan trabajar en una misma dirección, con unos objetivos comunes.
2. Por otro, seguir impulsando cambios, pero también consolidarlos, para que se conviertan realmente en **transformaciones organizacionales**, relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de gestión de la propia institución provincial; **y sociales**, relacionados con el cambio de valores necesario para la igualdad. Puesto que este trabajo es largo en el tiempo, se ha querido que esta **Estrategia** tenga un carácter continuista, es decir, que siga apostando por procesos iniciados o desarrollados en la anterior 2016-2018, de forma que se garantice la sostenibilidad de las políticas públicas de igualdad, y que los cambios tengan impacto. No obstante, esto no significa que no se hayan incorporado medidas de mejora con relación a la **Estrategia** anterior.

Estas mejoras han tenido que ver con la necesaria adecuación de la **Estrategia** a las competencias propias y los diferentes marcos normativos y programáticos, con el diseño de políticas que den respuesta a las situaciones prioritarias de desigualdad de mujeres y hombres en la provincia, y con las aportaciones recogidas en las fases de contraste político, técnico y social.

Esta **Estrategia** se nutre de los planes desarrollados anteriormente:

PLANES DE IGUALDAD EN LA PROVINCIA	VIGENCIA
I Plan Provincial de Igualdad entre Mujeres y Hombres	2002-2006
Plan Transversal de Género	2008-2010
I Estrategia Provincial por la Igualdad de Género	2016-2018

Siguiendo con la orientación de los tres planes anteriores, esta nueva **Estrategia** se configura como un documento que orienta el avance hacia la consecución de la igualdad, identificando los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir a lo largo de los próximos años. Estos objetivos plantean retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la institución provincial, como retos de carácter social.

Los **objetivos generales** son los siguientes:

1. Consolidar la transversalidad de género en la Diputación de Granada para el desarrollo de políticas públicas inclusivas más eficaces en la provincia.
2. Conseguir que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades y el mismo trato, y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar.
3. Actuar contra la violencia de género en sus distintas manifestaciones.
4. Favorecer el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres como vía de desarrollo para la plena ciudadanía.
5. Fomentar un modelo coeducativo, libre de estereotipos sexistas y de actitudes violentas, en la ciudadanía.
6. Mejorar la calidad de vida de las mujeres de la provincia en su diversidad.
7. Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres que se producen específicamente en el mundo rural, incidiendo en la lucha contra la violencia de género.

Todos ellos, en su definición, apuntan el camino que se ha de seguir desde las políticas públicas para la consecución de la igualdad de mujeres, y plantean la siguiente estructura:

1. Líneas de intervención y medidas para el Buen Gobierno/Gobernanza: Se trata de un conjunto de medidas que recogen los mandatos que la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía establece para integrar el principio de igualdad en la propia organización y en el funcionamiento de los poderes públicos andaluces. En este periodo de planificación, a través de este ámbito, se incorporan a las políticas de igualdad elementos imprescindibles para el Buen Gobierno, como la transparencia, la coordinación y la cooperación entre administraciones, la participación social y el compromiso político.

- Eje I. GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

2. Líneas de intervención en materia de igualdad: Los retos de cambio social y de valores propuestos se ordenan en torno a 3 ejes diferenciados, que orientan la intervención pública en materia de igualdad:

- Eje II. EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES: IGUALDAD EN EL MEDIO RURAL

- Eje III. SOCIALIZACIÓN EN IGUALDAD: SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

- Eje IV. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Como **herramientas** fundamentales para su desarrollo, se centra en:

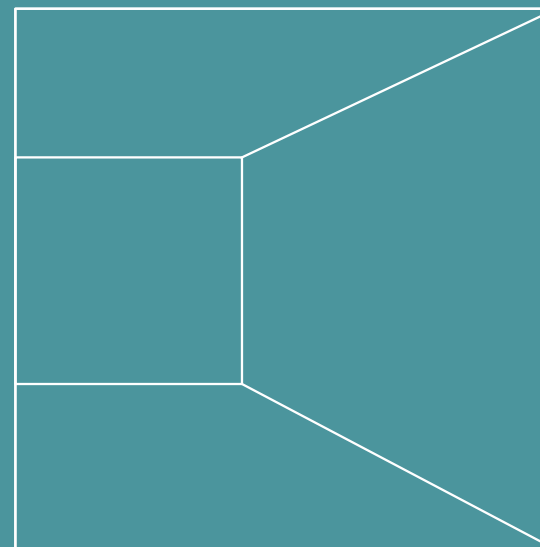
- La sensibilización social y formación en igualdad
 - La promoción e impulso de valores no sexistas
 - El apoyo técnico y económico, y asesoramiento a entidades locales
 - La dinamización y fortalecimiento de las mujeres y del tejido asociativo que trabaja por la igualdad en la provincia
 - La participación, implicación, coordinación y colaboración del conjunto de la ciudadanía y agentes sociales
-

Ejes, Líneas de Intervención y Medidas

A continuación se exponen de manera desarrollada los **4 Ejes Estratégicos**, las **11 Líneas de Intervención** y el total de las **90 Medidas** a implementar a lo largo de su ejecución.

EJE I

Gobernanza con Perspectiva de Género



El Buen Gobierno, tiene que ver con un modelo de gobernabilidad que gestiona y avanza en los ámbitos económico, social y ambiental a través de una cultura que incorpora el enfoque de género en la transparencia, en la participación ciudadana, en la necesidad de investigar y practicar nuevas fórmulas de colaboración entre administraciones y en la promoción de la práctica de la evaluación de las políticas públicas para mejorarlas y orientarlas a la consecución de objetivos. En definitiva, se trata de transitar hacia un modelo basado en la igualdad desde la eficiencia, la transparencia, la rendición de cuentas y la participación de la sociedad civil.

Contemplar la Gobernanza a través de un prisma de igualdad de género implica dejar de asumir el enfoque convencional de que ésta es neutral. Implica evaluar las brechas de género de forma exhaustiva así como identificar medidas destinadas a eliminarlas. Los cambios que promueven la igualdad de género deben contar con el respaldo de los fondos adecuados y supervisarse sistemáticamente para evaluar los logros conseguidos en cuanto a reducción de la discriminación de género.

La integración de la perspectiva de género en las políticas, y la voluntad política para la igualdad que se constata a través del reto de cumplir con eficacia y eficiencia con las obligaciones que se derivan de la normativa de igualdad, no son los únicos elementos del Buen Gobierno que recoge la **Estrategia**, pues en su agenda profundiza en otros aspectos que también tienen que ver con este modelo de gobernabilidad, que se trasladan a los programas y medidas, y que tienen que ver con:

- La necesidad de participación ciudadana en el desarrollo de las políticas públicas.
- La instalación de una cultura de la evaluación de las políticas de igualdad en toda la administración, promoviendo la transparencia.
- Practicar la colaboración y cooperación entre administraciones, experimentando nuevas fórmulas para hacerla efectiva.

Desde este marco, para contribuir al Buen Gobierno se establecen un conjunto de medidas agrupadas en las siguientes líneas de intervención:

- **LÍNEA DE INTERVENCIÓN I.** Compromiso político, describe las medidas que permiten concretar y hacer operativa la voluntad política para la igualdad de mujeres y hombres.
- **LÍNEA DE INTERVENCIÓN II.** Capacitación para la Igualdad, identifica las medidas que son necesarias para que todo el personal de las administraciones públicas, progresivamente, tenga los conocimientos suficientes para incorporar el enfoque de género en su intervención.
- **LÍNEA DE INTERVENCIÓN III.** Enfoque de género en los procedimientos de trabajo, desarrolla diferentes medidas para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles para la consecución de la igualdad.
- **LÍNEA DE INTERVENCIÓN IV.** Coordinación, colaboración y participación, incorpora aquellas medidas necesarias para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la administración pública. Y que la voz de los agentes sociales esté presente en el diseño de las políticas, especialmente mujeres de la provincia.

A continuación, se señalan las líneas de intervención y medidas acordadas para la Gobernanza con perspectiva de género en esta **Estrategia**:

Compromiso político

1. Desarrollo de la normativa existente en materia de igualdad dentro de la institución provincial, en función de las competencias que le son asignadas.
2. Incremento de los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.
3. Mejora de la planificación para la igualdad con los ayuntamientos de la provincia, y su evaluación.
4. Fortalecimiento de los órganos para la promoción de la igualdad existentes: Comisión técnica de Igualdad, Comisión Transversal de Género.
5. Promoción de una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y/o pluripersonales de la institución provincial.
6. Premiar la labor de promoción de la igualdad de las entidades locales y ayuntamientos de la provincia.

Capacitación para la igualdad

7. Acciones de formación continua en transversalidad de género para todo el personal dependiente de la Diputación, con especial incidencia en el personal con competencias de dirección, coordinación y/o técnicas.
8. Formación en igualdad al personal que trabaja en la provincia desarrollando políticas de igualdad.

Incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo

9. Avance en la desagregación de datos por sexo y el impacto de género en el diseño y evaluación de las actuaciones de áreas y departamentos.
10. Consolidación de la integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudio.
11. Contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.

12. Acciones de mejora continua en materia de incorporar la igualdad en la comunicación.
13. Acciones con la Comisión Transversal de Género para la plena incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos.
14. Consolidar y seguir apostando por la elaboración de presupuestos con perspectiva de género, y contemplando el impacto de género.
15. Incorporación de la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
16. Desarrollo del nuevo Plan de Igualdad de Empresa de la Diputación de Granada, incluyendo un protocolo para hacer frente al acoso y violencia de género.
17. Promoción del uso de cláusulas de género en los procesos de contratación pública y en las convocatorias de premios, convenios y subvenciones, así como la paridad en los tribunales de selección y jurados.

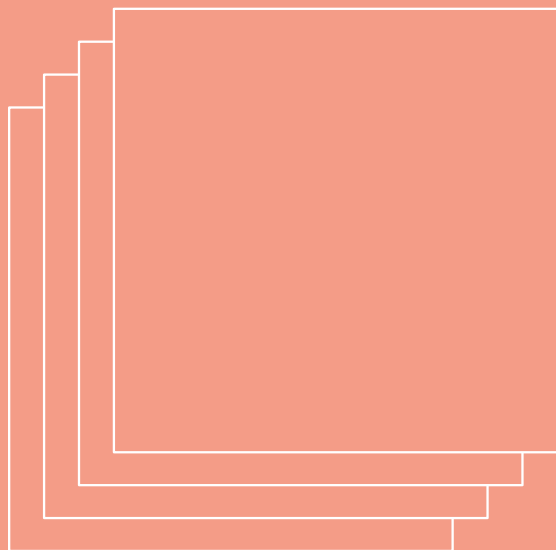
Coordinación, colaboración y participación

18. Asesoramiento y apoyo técnico y económico a los ayuntamientos de la provincia, en relación a la puesta en marcha de políticas locales de igualdad.
19. Consolidación de la RED GRAPA como instrumento para el intercambio y reflexión de buenas prácticas locales en materia de igualdad de género.
20. Creación de un repositorio de buenas prácticas, de materiales sobre igualdad de género y diversidad afectivo sexual que incluyan la interseccionalidad en sus contenidos, considerando la perspectiva de género. Repositorio que se irá construyendo con todas las buenas prácticas que vayan generando diferentes administraciones locales, entidades, y agentes sociales de la provincia.
21. Acciones de coordinación y colaboración para la promoción de la igualdad de género con las diferentes entidades públicas y privadas de la provincia, en el marco de desarrollo de las políticas locales.
22. Acciones para mejorar la inclusión de la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta existentes en la institución.

EJE II

Empoderamiento y Liderazgo de las Mujeres

IGUALDAD EN EL MEDIO RURAL



El empoderamiento es un requisito y una garantía para la transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres en el mundo. En coherencia con este planteamiento, el empoderamiento de las mujeres en esta **Estrategia**, además de ser un eje concreto de actuación, es un principio que orienta toda la planificación propuesta porque, como se acordó en la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer, sin empoderamiento de las mujeres, no hay igualdad (Artículo 13 de la Declaración de Beijing, 1995).

Existen diferentes definiciones de empoderamiento. Siguiendo a la antropóloga Marcela Lagarde y de los Ríos, se considera empoderamiento al proceso a través del cual *cada mujer deja de ser-para-otros, objeto de los otros, de la historia, de la política y de la cultura, y se convierte en sujeta de la propia vida, en ser-para-sí-misma, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social*. Desde este enfoque, siguiendo la línea de trabajo implementada en la **Estrategia** 2016-2018, esta nueva **Estrategia** busca contribuir al empoderamiento de las mujeres a través de dos programas, uno centrado en el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, y el otro en su empoderamiento social y político.

Para el empoderamiento personal y colectivo, se incide en el apoyo a procesos de capacitación, de formación feminista en empoderamiento e igualdad, para que las mujeres tomen conciencia individual de cómo les afectan las desigualdades discriminatorias que viven y enfrentan por el hecho de ser mujeres para, a partir de ahí, desmontar la naturalidad con la que se aprende y asume la infravaloración y los mecanismos que, como el miedo y la culpa, la sostienen y están presentes en los procesos de socialización de las mujeres.

Para contribuir al empoderamiento social y político de las mujeres se quiere impulsar tanto su participación en espacios ya existentes (asociaciones de mujeres), como su incidencia a través de ellos. Cuando se habla de participación e incidencia no se quiere hacer referencia sólo a la presencia de las mujeres en espacios públicos, ya que aunque es una precondition para modificar factores estructurales que las excluyen, tal y como señala ONU Mujeres, la presencia no es suficiente para transformar y subvertir el modelo social y organizacional actual. Por eso, **esta Estrategia busca la presencia, participación y protagonismo de las mujeres en la vida social y política de la provincia**, su interlocución, como parte de la construcción de su ciudadanía.

La participación en espacios públicos es un hito para muchas mujeres, una transgresión reciente en términos históricos, porque implica estar en un espacio diferente al espacio doméstico. No obstante, la participación social, en particular en muchos de los espacios públicos que están feminizados, no tienen la misma legitimidad y valor social que otros espacios de participación más masculinizados como un sindicato o un partido político. Las asociaciones de mujeres, donde la participación se da en un tiempo considerado socialmente como no importante, y donde lo que se hace es gratuito, es un claro ejemplo de ello. No obstante, y como indica Marcela Lagarde acertadamente, está constatado cómo *“las vidas de las mujeres mejoran, en términos generales y en clave de empoderamiento, en y desde las asociaciones. (...) Sobre todo este cambio comienza a ocurrir en las mujeres de forma no consciente cuando su vivencia personal pasa a ser experiencia colectiva pero, fundamentalmente, cuando conscientemente toman la decisión de empoderarse. (...) Este hecho es relevante porque da legitimidad al movimiento asociativo de mujeres, visibiliza los procesos de cambio que se dan en y desde las asociaciones, que van mucho más allá del tipo de actividades, y contribuye a generar otra visión de las asociaciones, distinta a la extendida percepción patriarcal que se tiene interesadamente de ellas”*.

Desde este enfoque, se presentan diferentes objetivos dirigidos a la contribución al empoderamiento social y político de las mujeres, pero no sólo impulsando la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos, sino también promoviendo la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios, incluidas las asociaciones de mujeres, e incrementado su protagonismo, a través de su presencia e incidencia, en los ámbitos de decisión y dirección.

Las medidas de este Eje se presentan organizadas en las siguientes líneas de intervención:

- **LÍNEA DE INTERVENCIÓN I.** Impulso al talento, empoderamiento personal y colectivo de las mujeres. Donde se identifica las medidas que son necesarias para que las mujeres de la provincia se hagan más conscientes de sus derechos y su potencial, así como aquellas que visibilice el talento y valor social de mujeres.
- **LÍNEA DE INTERVENCIÓN II.** Dinamización del movimiento asociativo de mujeres para el empoderamiento social y político de las mujeres. En este apartado se desarrollan medidas para promover la participación de mujeres en diferentes espacios públicos.
- **LÍNEA DE INTERVENCIÓN III:** Promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales. Se agrupan medidas de conciencia social respecto al valor de las mujeres y sus aportaciones al desarrollo en el mundo rural, incidiendo de modo específico en temas de emprendimiento femenino.

Impulso al talento, empoderamiento personal y colectivo de las mujeres

- 23. Medidas para dar a conocer a la sociedad local el talento de las mujeres sabias y sus contribuciones a la ciencia, el conocimiento y a la cultura con especial incidencia de las mujeres de la provincia de Granada.
- 24. Intensificar el número de programas y contenidos que contribuyen a la visibilidad, la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida, especialmente, en el campo de los saberes, la ciencia, la cultura, el deporte y los medios de comunicación.
- 25. Medidas para fomentar el desarrollo personal de las mujeres, y especialmente trabajando con colectivos vulnerables.
- 26. Medidas para fomentar el talento, empoderamiento femenino y las habilidades de liderazgo, especialmente con las más jóvenes
- 27. Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados, y especialmente, el papel de las mujeres pertenecientes a colectivos más vulnerables.

28. Ampliar y apoyar proyectos coeducativos que muestren la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo, y generar modelos y referentes femeninos dirigidos a niños y chicos adolescentes.
29. Medidas para que un mayor número de mujeres tomen conciencia de cómo afectan las desigualdades y discriminaciones de género a sus vidas, promoviendo cambios en su autoestima y autonomía a través de procesos de capacitación.
30. Medidas de promoción del autocuidado y la salud integral de las mujeres en todas las edades, y especialmente entre colectivos más vulnerables.
31. Aumento del número de mujeres, jóvenes y adultas, que desarrollan relaciones y comportamientos afectivos y sexuales, y una convivencia basada en la diversidad sexual y en la igualdad de mujeres y hombres.
32. Programas formativos y de acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para mujeres, con objeto de superar la brecha digital de género y mejorar su capacitación profesional.
33. Acciones de sensibilización, formación, difusión y comunicación a través de las TIC's, y en las que se incorporen como referentes a mujeres que impulsan valores feministas.

Dinamización del movimiento asociativo de mujeres para el empoderamiento social y político de las mujeres

34. Medidas para fortalecer el tejido asociativo de mujeres en la figura del Consejo Provincial de Igualdad, desarrollando canales efectivos para la coordinación y colaboración entre las Asociaciones de Mujeres y favoreciendo la creación de redes.
35. Apoyo e impulso de Consejos Locales de Igualdad para aumentar su incidencia en las políticas locales.
36. Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo y proyectos se alinea con la consecución de la igualdad.
37. Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación.
38. Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.
39. Fomentar un asociacionismo juvenil comprometido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
40. Brindar asistencia técnica a las asociaciones de mujeres para la gestión de su organización, así como para la presentación y cofinanciación de proyectos.
41. Mostrar y visibilizar a la ciudadanía la labor por la igualdad y la no discriminación del tejido asociativo, a través de premios y reconocimientos al mismo.

42. Motivar y apoyar la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras.

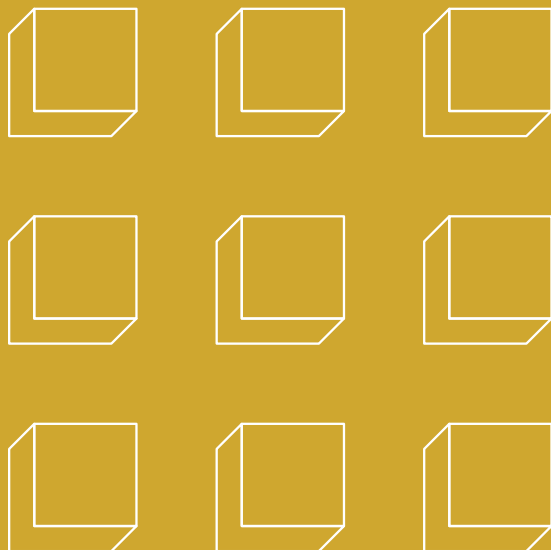
Promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales

43. Fortalecimiento de recursos para los agentes promotores de igualdad e impulsores del enfoque de género en el desarrollo local, y difusión de sus actividades.
44. Actuaciones dirigidas al conjunto de la población, y especialmente con los hombres, a favor de la igualdad de género: reconocimiento del papel que desempeñan las mujeres en el medio rural, de su contribución económica y social, superación de roles y estereotipos de género (corresponsabilidad, nuevas masculinidades, empoderamiento, etc.).
45. Impulso y fomento de los Consejos Locales de la mujer y del asociacionismo que trabaja por la igualdad y la lucha contra la violencia de género en el medio rural.
46. Acercar y mostrar a las mujeres los sectores innovadores emergentes y vinculados a las tecnologías, las distintas oportunidades de negocio y los yacimientos de autoempleo.
47. Fomentar el desarrollo de acciones para que las mujeres adquieran habilidades para el emprendimiento.
48. Apoyo económico al emprendimiento de las mujeres de los municipios para generar riqueza y desarrollo en la provincia.
49. Creación de recursos para la visibilidad de los proyectos de emprendimiento de las mujeres.
50. Medidas de discriminación positiva para proyectos de mujeres jóvenes rurales
51. Promoción de la participación y representación de mujeres en órganos directivos que operan en el medio rural (cooperativas rurales, organizaciones agrarias y grupos de acción local, etc.), programas formativos específicos de capacitación para las mujeres y medidas de acción positivas, especialmente con colectivos más vulnerables.
52. Fomento del uso adecuado de la comunicación en los medios para promover cambios sociales y culturales a favor de la igualdad de género, visibilizar el trabajo que desarrollan las mujeres rurales, su contribución al cambio y la innovación y desmontar estereotipos y prejuicios sociales sexistas.

EJE III

Socialización en Igualdad

SENSIBILIZACIÓN Y EDUCACIÓN PARA LA
TRANSFORMACIÓN SOCIAL



Este eje vincula la transformación social con un cambio de valores general que, a su vez, implica abordar ámbitos diversos que atraviesan la educación. Ésta ocupa un lugar preeminente, en tanto en cuanto es una de las herramientas fundamentales en el desarrollo del cambio; educación que va, más allá del mero sentido académico, hacia una educación social, familiar y ciudadana; también ámbitos como la organización (re-organización) de tareas y cuidados.

La socialización en igualdad es fundamental para no retroalimentar un modelo social que discrimina por razón de sexo. Desmontar el modelo social patriarcal en el ámbito local implica continuar desarrollando programas de sensibilización y prevención para brindar, especialmente a la juventud y la infancia, de un verdadero escenario de igualdad de oportunidades y de buen trato.

La importancia de contar, tanto con una administración pública como con una ciudadanía sensibilizada con la igualdad y con profesionales y agentes sociales permeables y proactivas/os al cambio, son también dos de las claves.

Incluye una serie de acciones que pretenden luchar contra las expectativas que se tienen de las personas, según su género. Este proceso tiene lugar desde que nacemos y, si no lo modificamos, perdura a lo largo de toda nuestra vida, propagándose en diversos ámbitos y espacios, a través de la escuela, la familia, los medios de comunicación, y los iguales.

Por tanto pretende enseñar a construir tanto la igualdad, como el respeto y valoración de la diferencia en la práctica, a través de experiencias de colaboración entre chicas y chicos, basadas en el respeto mutuo y en el fomento de relaciones equitativas y la comunicación sin violencia, así como la ciudadanía en general.

→ **LÍNEA DE INTERVENCIÓN I.** Promoción Social de la Igualdad de Género, en donde se incluyen medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas para reconocer la igualdad como valor necesario para la transformación social. Así como profundizar en la visibilidad y valor de los cuidados, y en las vías para apoyar la corresponsabilidad en su provisión, incidiendo especialmente en acciones dirigidas a los hombres para que sean conscientes de su papel en el ámbito familiar y en la promoción de la igualdad real.

→ **LÍNEA DE INTERVENCIÓN II.** Coeducación para una socialización en igualdad, en que se identifican un conjunto de medidas de formación para toda la ciudadanía, incidiendo especialmente en la juventud y adolescencia.

Promoción social de la Igualdad de Género

53. Desarrollo de campañas provinciales que censuren actitudes sexistas, desmonten roles de género y potencien el desarrollo de la identidad sin condicionantes sexistas.

54. Sensibilización en igualdad a través de la cultura, de la creación y producción artística e intelectual.

55. Promocionar la imagen de la mujer y del hombre en ámbitos de baja representación por razón de género: mujeres y deporte, hombres y cuidado reproductivo, mujeres directivas, etc.

56. Implementación de programas específicos de atención a la vulnerabilidad por razón de género.

57. Apoyo específico a las entidades locales que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, y asociaciones que atiendan a colectivos de mujeres y/o que tengan como objetivo la promoción y defensa de los derechos de las mujeres a través de las líneas de subvenciones de la Diputación de Granada.

58. Ampliación de los fondos bibliográficos de las bibliotecas de la provincia con colecciones de obras feministas, sobre mujeres o género.

59. Potenciación de la perspectiva de género en las actividades deportivas, promoviendo actividades deportivas mixtas, eliminando barreras de participación, rompiendo estereotipos y acercando la actividad deportiva más masculinizada a mujeres y niñas, y en el caso de deportes más feminizados, la incorporación de niños y hombres.

60. Impulso de programas específicos de fomento de la actividad física y del deporte para aquellos colectivos o grupos que tengan especiales dificultades para acceder a los recursos deportivos normalizados, con especial atención a las mujeres que pueden ser víctimas de múltiple discriminación y son más vulnerables.

61. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de ocio y actividades juveniles.

62. Realización de jornadas, charlas y conferencias dirigidas a la juventud sobre igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo el enfoque intercultural en todo el desarrollo y preparación de las mismas.

63. Campañas de sensibilización sobre igualdad de género y medidas contra el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual y violencia machista ejercida en las mujeres, a través de las redes sociales.

64. Sensibilizar al tejido empresarial mostrando las ventajas productivas, sociales y personales del modelo igualitario y corresponsable.

65. Proyectos y actividades que pongan en valor el trabajo de cuidados y atención a personas “no remunerados” que llevan a cabo las mujeres, trabajando de manera muy concreta con varones.

66. Apoyo e impulso a proyectos locales, y entidades sin ánimo de lucro, que incidan en mejoras para gestión de los tiempos y medidas de conciliación.

Coeducación para una socialización en igualdad

67. Acciones educativas para la promoción de la igualdad, no violencia, y la eliminación actitudes sexistas en el ámbito local, dirigidas a toda la población.

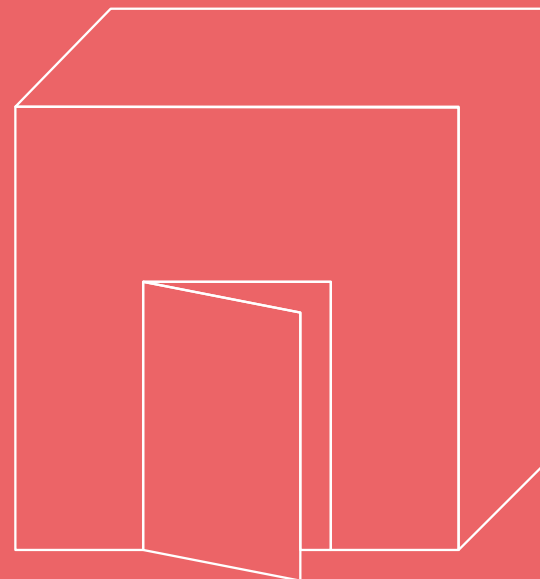
68. Coeducación para el desarrollo de identidades sin condicionamientos sexistas, y el fomento de actitudes de buen trato, dirigidas especialmente a la juventud e infancia, y algunos específicos dirigidos a los varones.

69. Promoción de hábitos de vida saludables y relaciones afectivo-sexuales igualitarias, especialmente, entre la población juvenil.
70. Visibilizar y potenciar la libre elección profesional rompiendo con roles y estereotipos sexistas, dirigidas a adolescencia y juventud.
71. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a los hombres para potenciar los nuevos modelos de masculinidad y de corresponsabilidad familiar.
72. Fomentar el deporte inclusivo sin distinción por razón de sexo dada su capacidad socializadora y de educación en valores.
73. Desarrollo de proyectos y acciones que promueven la ruptura de roles y estereotipos sexistas, y que incorporan la perspectiva de género en su cultura, política y prácticas, así como apoyo a los que se puedan impulsar en la provincia.
74. Acciones para prevenir y atajar el acoso escolar por motivos de discriminación como pueden ser el sexo, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, discapacidad, religión, clase social o cualquier otra condición.

75. Programas y proyectos dirigidos a tomar conciencia de la diversidad de modelos de masculinidad/femenidad existentes, y la diversidad de modelos de organización, poniendo de relieve el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en los chicos.
76. Promover publicaciones y materiales didácticos elaborados por mujeres y visibilizar a éstas en todos los ámbitos, así como las aportaciones de las mujeres a la historia, para crear e impulsar referentes femeninos sobre todo entre la población juvenil.
77. Crear y difundir materiales didácticos sobre igualdad de género, diversidad cultural y diversidad afectivo sexual.
78. Participación de la delegación en charlas, jornadas y talleres sobre igualdad de género en los centros educativos.
79. Implicar al tejido asociativo en el logro de la corresponsabilidad (asociaciones, de mujeres, vecinales, juveniles, deportivas, AMPAS, peñas, etc.).

EJE IV

Vidas Libres de Violencia contra las Mujeres



La violencia contra las mujeres es una grave violación de los Derechos Humanos. Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder que, en el modelo social desigual y jerárquico actual, tienen los hombres sobre las mujeres. Por eso, desde un enfoque de garantía de derechos, y teniendo en cuenta las competencias que asume la Diputación de Granada, el objeto de este eje es orientar la acción de la institución y de las administraciones locales de la provincia para que las mujeres y otras víctimas supervivientes, como sus hijas e hijos, **vivan vidas libres de la violencia que se ejerce contra ellas.**

Esta **Estrategia**, en coherencia con la definición que hace la normativa y legislación vigente, y siguiendo el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, de 11 de mayo de 2011 (Convenio de Estambul), considera como violencia contra las mujeres todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

El rechazo a la violencia que se ejerce contra las mujeres, en sus diferentes formas y manifestaciones, es cada vez mayor **desde todos los ámbitos**. También el reconocimiento a que la pedagogía de la igualdad es clave para su prevención.

En esta línea, esta **Estrategia** se centra en implementar acciones dirigidas a prevenir y sensibilizar a las diferentes administraciones, agentes sociales y ciudadanía en general, sobre las ventajas de desarrollar un modelo social basado en los principios de igualdad, tolerancia, respeto y justicia; además, hace hincapié en la prevención de la violencia de género desarrollando medidas encaminadas a detectar las manifestaciones de violencia, y el rechazo de pleno a este fenómeno.

A continuación se describen, en base a las siguientes líneas de intervención de este eje:

- **LÍNEA DE INTERVENCIÓN I.** Sensibilización y Prevención que describe medidas para concienciar a toda la ciudadanía sobre la necesidad de erradicar actitudes violentas y de acoso en la vida de las mujeres.
- **LÍNEA DE INTERVENCIÓN II.** Coordinación Institucional donde se agrupan medidas encaminadas a rentabilizar recursos y mejorar la eficacia y eficiencia con que se aborda este fenómeno.

Sensibilización y Prevención

80. Desarrollo e implementación del Pacto Provincial contra la Violencia de Género de la Diputación de Granada.

81. Campañas institucionales que contengan acciones contra la violencia de género para aumentar el conocimiento por parte de la población de las diferentes formas de violencia hacia las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia, así como promover su rechazo social.

82. Campañas y acciones informativas en los medios de comunicación para mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento que la origina y se presente a las mujeres como agentes activos en su lucha.
-
83. Fortalecimiento de la capacidad y eficiencia de los movimientos asociativos y el trabajo en red de las organizaciones que tienen entre sus objetivos la prevención y eliminación de la violencia de género.
-
84. Formación a profesionales que asisten a las víctimas de violencia de género y a profesionales que pudieran ser receptores de casos de violencia de género (servicios sociales, empleo, abogacía, juzgados, servicios de mediación, puntos de encuentro familiar, etc.), para aumentar la detección precoz.
-
85. Acciones para desnormalizar hábitos, conductas y actitudes que alimentan el machismo y sostienen la violencia de género.
-
86. Prevención de la violencia de género en las nuevas generaciones mediante acciones de coeducación y sensibilización.
-
87. Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres, o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos, el respeto y buen trato.
-
88. Mejora del conocimiento en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.
-
89. Acciones para promover la reflexión sobre la conceptualización de la violencia y sus implicaciones en la intervención, incidiendo en formas emergentes de violencia. Encuentros, jornadas y actividades que incidan en la sensibilización de la ciudadanía con este fenómeno de manera que podamos prevenir y atajar situaciones de violencia contra las mujeres en la provincia.
-
90. Incremento del número de profesionales con capacitación suficiente para incorporar a su intervención el enfoque del empoderamiento personal de las mujeres, y el concepto de reparación del daño.
-
91. Incremento del trabajo de prevención de la violencia contra las mujeres que se realiza con la juventud.
-

Coordinación interinstitucional

92. Impulso y fortalecimiento del trabajo coordinado entre las diferentes administraciones de la provincia, agentes sociales y movimientos de mujeres, revisando protocolos de actuación o creándolos, si fuera el caso.
-
93. Acciones conjuntas y de apoyo a entidades locales de la provincia para contribuir a erradicar la violencia de género.
-

Seguimiento, evaluación, indicadores

Una parte fundamental en la ejecución de esta **Estrategia** es la evaluación de las medidas desarrolladas para saber si lo realizado ha respondido a los objetivos planteados así como para conocer el impacto final en el territorio. A su vez, a través del seguimiento del proceso desarrollado y las medidas puestas en marcha se podrán mejorar e ir reajustando las acciones a lo largo de su puesta en marcha.

Para ello se llevarán a cabo diferentes **tipos de evaluaciones**:

- **Evaluación continua** que nos servirá para retroalimentarnos a lo largo de todo el proceso de desarrollo.
- **Evaluación anual** para hacer un seguimiento de las medidas realizadas y de los resultados conseguidos a lo largo de cada año.
- **Evaluación final** para comprobar logros e impacto de las medidas realizadas.

Por otra parte, dicha evaluación se llevará a cabo tanto en su **dimensión cuantitativa como cualitativa** para contrastar datos de participación con grados de satisfacción y percepciones de los diferentes agentes implicados en cada una de las acciones y medidas a desarrollar. Hemos establecido un conjunto de indicadores de género que nos facilitarán esta labor y diversas herramientas que se utilizarán a lo largo de este proceso:

1. Cuestionarios
2. Fichas de evaluación
3. Informes
4. Memorias

A lo largo de los procesos de seguimiento y evaluación de esta Estrategia, la Delegación de Igualdad liderará este proceso aunque será importante conseguir la implicación del personal, no sólo técnico sino también político, de la propia organización, así como una buena coordinación interdepartamental e interinstitucional. Por lo que respecta a la ciudadanía y las entidades locales de la provincia, será crucial articular procesos para la participación social, técnica y política, tanto a nivel individual como colectivo, y con especial consideración al tejido asociativo de mujeres. Ello nos permitirá conocer cómo están incidiendo en el territorio las acciones puestas en marcha y realizar posibles ajustes.

Contamos para ello con varias **estructuras y órganos** que nos serán de gran utilidad:

- **Consejo Provincial de Igualdad**, como órgano de participación del movimiento asociativo que trabaja por la mejora de la situación de las mujeres de la provincia, y que permitirá contrastar las medidas y acciones puestas en marcha y, a su vez, canalizará propuestas de abordaje de la **Estrategia**.
- **Red GRAPA**, como espacio de intercambio y reflexión de buenas prácticas en materia de igualdad integrado por personal técnico y político de entidades locales que desarrollan políticas de igualdad, y que se adhieren libremente al mismo.
- **Comisión Técnica de Igualdad**. Integrada por un equipo de técnicas de igualdad de la Diputación de Granada que se encargará de coordinar todo el proceso de puesta en marcha, desarrollo y evaluación.

Indicadores generales de evaluación

- | | |
|---|--|
| → N.º de medidas desarrolladas. | → N.º de convenios llevados a cabo con Ayuntamientos. |
| → N.º de participantes en las actividades por sexo, cargo que se ostenta, en su caso, edad. | → N.º de comisiones Comarcales/locales creadas. |
| → N.º de municipios solicitantes de actividades, y tipo de actividad realizada. | → N.º de participantes en las comisiones y grupos de trabajo, desagregados por sexo. |
| → N.º de municipios participantes en actividades. | → N.º y tipo de acciones de formación realizadas con asociaciones por la igualdad de género. |
| → N.º de acciones realizadas para cada medida y contenido de las mismas. | → N.º y tipo de acciones de formación realizadas con mujeres y hombres. |
| → Tipo de acción realizada. | → N.º de mujeres y hombres formados en los cursos de formación. |
| → N.º y tipo de recursos demandados. | → N.º, tipo y modalidad de premios y reconocimientos otorgados. |
| → N.º de talleres realizados y modalidad. | → N.º de asesoramientos y apoyos a mujeres para comenzar o consolidar una actividad económica. |
| → N.º de charlas realizadas y modalidad. | → N.º de subvenciones solicitadas y tipo de proyecto. |
| → N.º de cine-forum realizados y modalidad. | → N.º de subvenciones concedidas y no concedidas y tipo de proyecto. |
| → N.º de espectáculos realizados y modalidad. | → N.º de subvenciones no realizadas y tipo de proyecto. |
| → N.º de visitas realizadas y modalidad. | → N.º de entidades públicas o privadas implicadas en la coordinación de actividades. |
| → N.º de exposiciones realizadas. | → N.º y perfil de agentes sociales formados y sensibilizados. |
| → N.º de campañas desarrolladas y modalidad. | → N.º de mujeres atendidas y tipo de atención. |

- | | |
|---|--|
| → N.º colectivos participantes. | → Sectores de población destinataria/beneficiaria y nivel de respuesta por sexo, edad y colectivo. |
| → N.º y tipo de acuerdos de transversalidad. | → Grado de satisfacción: <ul style="list-style-type: none"> • Del servicio recibido. • De la campaña. • De la actividad. • De las medidas. • Del material facilitado. |
| → N.º de publicaciones editadas y tipo. | → Grado de cumplimiento en los acuerdos. |
| → N.º y tipo de material gráfico elaborado. | → Delegaciones de la Diputación de Granada que planifican acciones de promoción de la igualdad de género en sus políticas desarrolladas y tipo de acciones. |
| → N.º y tipo de proyectos asesorados y realizados con instituciones públicas. | |
| → N.º y tipo de proyectos asesorados y realizados con entidades privadas. | |
| → N.º de documentos, encuestas, formularios y memorias con datos que incorporen la variable sexo. | |
| → N.º de proyectos y tipo, en colaboración con otras instituciones públicas y privadas. | |
| → N.º de ayuntamientos adheridos a la "Red GRAPA de Ayuntamientos". | |

Presupuesto y temporalización

La **Estrategia Provincial por la Igualdad de Género 2021-2025** tiene prevista su vigencia desde el momento de su aprobación en Pleno, hasta la aprobación de la siguiente.

Asimismo, la dotación presupuestaria para su ejecución está recogida en el conjunto del presupuesto de la Delegación de Igualdad, y en aquellas otras aplicaciones presupuestarias necesarias para la aplicación de la estrategia de transversalidad en la Diputación de Granada.

