



Estrategia de Actuación Global

ANEXO IV. ESTRATEGIA DE GÉNERO

INDICE

Indice	1
1. INTRODUCCION	3
2. METODOLOGÍA SEGUIDA PARA LA ELABORACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO EN LA COMARCA	8
2.1. Apoyo técnico y teórico en el diseño de la metodología	8
2.2. Metodología para la elaboración del Diagnóstico de Género ..	9
2.2.1. Proceso participativo	9
2.2.2. El diagnóstico estratégico	15
2.3. Metodología para la formulación estratégica	18
3. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	20
3.1. Diagnóstico Cuantitativo	20
3.2. Diagnóstico Participativo	22
3.2.1. Entrevistas personales. Conclusiones relativas al enfoque de Género.	22
3.2.2. Matriz DAFO	28
3.3. Conclusiones del Diagnóstico Estratégico	36
4. OBJETIVOS.....	41
4.1. Objetivo general. Justificación	41
4.2. Objetivos específicos. Justificación.....	41
5. FORMULACIÓN ESTRATÉGICA.....	45
5.1. Programa 1: Desarrollo e impulso de la estrategia de desarrollo rural.....	52
5.2. Programa 2: Dinamización económica de las zonas rurales	53
5.3. Programa 3: Mejora de la calidad de vida en las zonas rurales.	54

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA	55
6.1. Seguimiento de la Estrategia de Desarrollo.	55
6.2. Evaluación de la Estrategia.	55
7. CUADRO FINANCIERO.....	57
8. PLANIFICACIÓN TEMPORAL	57

ANEXOS

ANEXO I. ELEMENTOS EMPLEADOS PARA EL DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO.

ANEXO II. ACTORES EN EL PROCESO PARTICIPATIVO

1. INTRODUCCIÓN

La Comarca Filabres Alhamilla esta compuesta por quince municipios cuyos términos municipales suman una superficie total de 1.425Km, goza de paisajes de gran belleza que se han catalogado como Parajes Naturales albergando en su interior numerosos endemismos siendo además reserva de enorme biodiversidad. Se caracteriza por ser una zona intermedia entre grandes áreas económicas de la Provincia de Almería. Cuenta con una industria agroalimentaria creciente, y un desarrollo turístico destacable, además de numerosos recursos infrautilizados. A pesar de las numerosas posibilidades existentes en la comarca, esta tan solo cuenta con una población de 12879 habitantes; de la cual 6173 son mujeres y 6706 hombres; hombres y mujeres que conviven con una gran brecha abierta en igualdad, que se detecta tan solo ojeando los datos poblacionales desagregados por edad y sexo, esta estadística tan simple nos muestran una primera visual de la situación de la comarca:

Observando por un lado la población inactiva y por otro la activa, los datos nos muestran una comarca que necesita de urgentes intervenciones en la incorporación de la perspectiva de género.

En el sector de la población “inactiva” nos encontramos con que el 35% de la población se encuentra dentro de este y está compuesto por niñas y niños de entre 0 y 15 años y mujeres y hombres de 65 años en adelante. De los cuales el 72% son mayores de 65 años, ocupando las mujeres un 41% frente a un 28% de niñas y niños de 0 a 15 años donde el sector femenino ocupa un 14,4%.

Estos datos son desalentadores pues plasman el claro envejecimiento que sufre la comarca Filabres Alhamilla y el bajo relevo generacional, esto se traduce a su vez en un elevado nivel de dependencia, peso que normalmente recae sobre las mujeres, mermando sus posibilidades formativas, el acceso al empleo remunerado, al nulo disfrute de ocio y tiempo libre....

En cuanto al otro 65% de la población perteneciente al sector de la población “activa” dentro del cual se encuentran mujeres y hombres con edades comprendidas desde los 16 a los 65 años y del que las mujeres ocupan el 44,5%. También podemos observar la brecha existente, en datos tan claros como el que se observa en los intervalos de edad de 20 a 45 años, en los que la mujer tiene una presencia del 26% frente a un 32% que tienen los hombres de la comarca, de estos datos se puede

apreciar que las mujeres tienen una mayor formación, pero muchas menos posibilidades que los hombres de acceder a un puesto de calidad adecuado a su formación, por lo tanto emigran para encontrar unas mejores condiciones laborales y de vida; otro de los factores que se pueden deducir a simple vista es la falta de servicios existentes para retener a la población femenina que deciden salir de su comarca por encontrar servicios que les faciliten la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Estos simples datos que por supuesto, han sido analizados en mayor profundidad, complementados con muchos más, como se puede ver en la estrategia elaborada, anuncian la necesidad de un arduo trabajo por la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo rural, aplicando su transversalidad en todas y cada una de las actuaciones que se realicen con el fin de cerrar esa brecha en igualdad. Ese cierre siempre a estado y estará presente en el Grupo de Desarrollo Rural Filabres Alhamilla tal y como se puede comprobar en este documento.

Antecedentes y experiencia en materia de género.

La Asociación para el Desarrollo Rural de la Comarca Filabres-Alhamilla desde sus principios a trabajado y luchado por incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones con el fin de hacer visibles las diferencias de género y propiciar acciones que posibiliten una igualdad de oportunidades real y efectiva en las zonas rurales. Por ello el Grupo de Desarrollo siempre ha contado con personal cualificado para abordar estos temas. Desde 1999 hemos contado con sociólogos/as con los cuales se han elaborado estudios de la situación existente en nuestra comarca, expertas /os en género y dinamizadores de la población.

Se diseñaron unas líneas de actuación con el fin de mitigar las desigualdades de género, importante destacar que esta labor no está conseguida; esta es una de las conquistas más importantes que tiene pendiente la sociedad humana en este siglo XXI, pero consideramos que las líneas marcadas son las adecuadas para la paliación de estas.

- Investigar, documentar, analizar y generar información sobre la situación de mujeres y hombres en las zonas rurales. Para ello se han realizado acciones como:
 - Realización de un Estudio de la situación de la mujer en la Comarca Filabres-Alhamilla.

- Organización de las jornadas “Mujeres y Hombres, proponer”.
- Participación en la acción conjunta “Observatorio de Género”
- Divulgar información (informes, estudios, noticias, normativa) en relación con temas de género en las zonas rurales.
 - Organización de las Jornadas Mujer, Empleo y el futuro rural.
 - Concurso Fotográfico para mujeres de nuestra comarca con el tema “Muestra tu realidad” y exposición Fotográfica “Mujeres Filabres-Alhamilla”.
 - Organización de un curso de periodismo. Edición de un boletín que recoge todas las actuaciones llevadas a cabo por el grupo de desarrollo rural.
- Servir de punto de encuentro, de intercambio de opiniones, puntos de vista, etc. entre profesionales y no profesionales interesados en la temática:
 - Asistencia, organización y participación en reuniones con Asociaciones de Mujeres, políticas y técnicos de la comarca.
 - Acción de Cooperación Provincial.
 - Acción de Cooperación Autonómica. (Mujerrural).
 - Encuentro Comarcal de Género.
 - Jornadas Mujeres Empresarias.
 - Constitución de la “Federación de Asociaciones de Mujeres Filabres Alhamilla.
 - Cooperación con otros organismos que trabajan directamente con género: “ IAM, Departamento de la Mujer (Diputación), Federaciones y Asociaciones Provinciales”.
- Promover Acciones Formativas que respondan a las necesidades detectadas teniendo en cuenta los objetivos anteriormente mencionados:
 - Curso de perspectiva de género y habilidades de comunicación dirigido a técnicos y directivos de Asociaciones de la Comarca Filabres Alhamilla.
 - Curso de Autoestima y habilidades de comunicación para hablar en público dirigido a mujeres.

- Talleres de Teatro para género en el ámbito rural.
- Jornadas sobre asociacionismo.
- Banco del Tiempo Filabres Alhamilla.
- Escuela de padres donde se trataron temas como coeducación, violencia de género...

Todas las actuaciones llevadas a cabo y las que se pretenden realizar no son suficientes para terminar con una situación de discriminación por razón de género arraigada durante siglos, ello nos lleva a introducirnos en el concepto de transversalidad de género trabajando con todos los sectores y áreas poblacionales como el nuevo eje esencial de nuestro nuevo marco, en la lucha contra la discriminación y la consecución de la igualdad. La adopción de esta nueva óptica obliga a realizar modificaciones en el proceso normativo, es decir el proceso de adopción de las medidas y normas que tengan por objetivo el desarrollo de las políticas públicas modificaciones que están siendo impulsadas desde la propia Comisión Europea. De hecho la transversalidad de género y la acción positiva constituyen en la actualidad los dos instrumentos esenciales en el ámbito comunitario para la erradicación de la discriminación por razón de género.

Por ello, la transversalización de la perspectiva de género es una condición para mejorar la pertinencia y equidad de las políticas. Transversalizar género quiere decir visualizar y tomar en cuenta, en todas las dimensiones y factores del proceso de desarrollo, las singularidades, los obstáculos y las limitaciones para la participación y valoración de los aportes de mujeres y varones. A partir de esa consideración, también implica diseñar e implementar acciones para superar las desigualdades y discriminaciones de partida que afectan a las mujeres.

La incorporación del enfoque de género en el desarrollo rural es especialmente determinante por cuanto se trata de territorios más tradicionales e intensamente afectados por los contrastes y por las inequidades entre hombres y mujeres en el acceso y distribución de los recursos y de los beneficios del desarrollo.

Es necesario, por tanto, implementar políticas de igualdad de oportunidades que eliminen estas desigualdades entre mujeres y hombres. Es preciso establecer medidas compensatorias o de acción positiva que permitan superar tanto los efectos negativos del mercado como las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, con el fin de posicionarlas en una situación de verdadera igualdad en las condiciones de partida.

Con este trabajo queremos contribuir a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos del medio rural, siendo éste uno de los objetivos fundamentales de la estrategia en nuestro territorio de actuación, y lo haremos, mediante actuaciones que impulsen un desarrollo endógeno integral, sostenido, innovador y participativo que permita el asentamiento de la población en nuestra comarca.

2. METODOLOGÍA SEGUIDA PARA LA ELABORACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO EN LA COMARCA

2.1. Apoyo técnico y teórico en el diseño de la metodología

Este documento estratégico está basado en el Proyecto NERA, el cual se ha realizado siguiendo una metodología participativa diseñada y asesorada técnicamente por el área de Planificación estratégica y gestión empresarial de La Institución Universitaria de la Compañía de Jesús ETEA (Córdoba).

También se ha contado con el asesoramiento técnico de LIKaDI, **es** una consultora especializada en actividades que contribuyen al desarrollo de las **políticas activas de empleo, las políticas de igualdad y la gestión del conocimiento**. Y que se encargo del la formación, diseño y evaluación de la ejecución del Observatorio de Genero en el que participamos.

Estas actividades se concretan en el **Asesoramiento, Diseño, Ejecución y Evaluación** para la puesta en marcha de iniciativas de activación e inserción profesional y de integración de la perspectiva de género en todo tipo de intervenciones, así como para el desarrollo de metodologías y acciones formativas y la elaboración de productos que pautan la implantación de estas nuevas óptimas de trabajo. El equipo de LIKaDI se caracteriza por su alto grado de especialización y compromiso con la Igualdad, que se refleja en el apoyo que presta a administraciones y empresas en la gestión eficaz de las políticas de igualdad, así como por una forma de trabajo “a la carta”, que huye sistemáticamente de la estandarización de los productos y servicios.

Trayectoria

Desde 1990, ha participado en proyectos con la administración estatal, autonómica y local, las universidades y las organizaciones empresariales, financiados con recursos propios y a través de iniciativas y programas europeos (NOW, EQUAL, PHARE, INTERREG).

Asimismo ha prestado asistencia técnica a medidas de los Programas Operativos de los Fondos Estructurales (Unidad de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía).

Un equipo de sociólogos formado por Estefanía Acien González y Simón Alberto Balaguer Ortega, contratados por el grupo para la elaboración de un estudio

sociológico sobre las mujeres en la comarca Filabres Alhamilla, también han sido indispensables para la elaboración de la estrategia.

La persona contratada para los temas de género en el grupo también ha participado en el diseño y asesoramiento para abordar las mesas específicas de género así como para recabar información con perspectiva de género en las distintas áreas temáticas tratadas durante la elaboración del documento estratégico. Esta persona está avalada con seis años de experiencia como técnica de Género, en el GDR Filabres Alhamilla y dispone de formación específica en la materia de Género, y de dinamización.

2.2. Metodología para la elaboración del Diagnóstico

2.2.1. Proceso participativo

Este documento estratégico se a desarrollado tomando como base los resultados obtenidos del desarrollo del Proyecto NERA, los resultados obtenidos con la herramienta de trabajo diseñada en Rural-Med II (*RuralMed II*: proyecto financiado por fondos europeos a través del *Programa de Iniciativa Comunitaria Interreg III-B Medocc*) aplicada en la acción conjunta de “Observatorio de Género” liderada por el Grupo de Desarrollo Rural Serrania Suroeste

Ruralmed II se ejecutó mediante el desarrollo de diversas líneas temáticas, lideradas por los distintos países que constituían la plataforma transnacional. Entre ellas, la Consejería de Agricultura y Pesca lideró la línea temática *Perspectiva de Género en el Desarrollo Rural: Transversalización*. Ésta se planteó como objetivo avanzar en la implantación de la igualdad de oportunidades en el medio rural a través de la aplicación de la estrategia del *mainstreaming* de género.

Para la realización del documento estratégico además de contar con las dos herramientas anteriormente mencionadas hemos contado con la información recabada en el trabajo realizado por el Grupo de Desarrollo Rural Filabres Alhamilla en materia de Género durante el marco anterior, que ha contado en todo momento con técnicas/os de género que además de realizar una importante labor dinamizadora de la comarca, han realizado un análisis en profundidad de la situación de género en la misma. Para ello tal y como se plasma en el cuadro que aparece a continuación se han realizado reuniones periódicas de trabajo con las asociaciones de mujeres, de

jóvenes, la Federación de Mujeres Filabres Alhamilla, el sector empresarial de la comarca, sector político, reuniones con el sector educativo, talleres y dinámicas con la población en general y paralelamente a estas actividades mencionadas, y al proceso de elaboración de un estudio sociológico “Mujeres en la Comarca Filabres Alhamilla” diseñado, ejecutado y evaluado por un equipo de sociólogos que han trabajado con el grupo por la incorporación real de la perspectiva de género utilizando como herramienta base las entrevistas, además de los datos recogidos en fuentes secundarias. Este estudio ha supuesto para el Grupo, un esfuerzo importante y una implicación total por parte del equipo técnico, dando como fruto una información muy valiosa que junto a las herramientas anteriormente mencionadas nos han llevado a realizar un diagnóstico real de las necesidades existentes.

La base fundamental de nuestro trabajo ha sido el enfoque ascendente; en el que la sociedad rural y sus agentes económicos, sociales y políticos han participado en un debate y en el análisis de la situación actual en materia de género de los pueblos (detectando hombres y mujeres las necesidades, percepciones y realidades diferentes según su género, edad y visibilidad, también las relaciones de poder interno en la comunidad) y sobre el futuro que desean sus habitantes, contribuyendo de esta forma a la construcción participativa de la sociedad rural del futuro.

Utilizando como base las herramientas mencionadas para conocer la realidad de la perspectiva de género en nuestra comarca hemos dividido la población en grupos de intervención, intentando recabar y analizar información de grupos homogéneos (basándonos en edades y situaciones tanto formativas, profesionales,) con mismas problemáticas y mismos intereses.

Consideramos importante esta segregación de actuación en género, pues las necesidades no son las mismas para todos los grupos y estudiando la situación de la comarca en perspectiva de género a través de estos grupos diferenciados, el diseño de estrategias resulta más sencillo y efectivo pues atajamos problemas concretos y no generalidades.

Los Grupos de intervención son los siguientes:

- Jóvenes en Formación:
 - Edad Escolar
 - Instituto

- Universidad-Especialización
- Empleadas/os Remuneradas/os (de la comarca que trabajan dentro o fuera de ella)
 - Cualificadas/os
 - No Cualificadas/os
- Empleadas/os no Remuneradas/os (economía sumergida)
 - Cualificadas/os
 - No Cualificadas/os
- No empleadas/os (en este grupo enmarcamos a las personas que se dedican a las tareas del hogar)
- Paradas/os (Inscritos en el INEM)

Para recabar la información de estos grupos homogéneos y de otros heterogéneos con los que también hemos contados se utilizaron herramientas que posibilitaron y sistematizaron la recogida de los datos necesarios. El cuadro siguiente muestra dichas herramientas, y las los informantes clave a las que se dirigieron (agentes implicados):

INSTRUMENTO DE PARTICIPACIÓN	DINÁMICA	OBJETIVOS	ACTORES
Cuestionario	Cuestionario Estructurado	<p>Conocer la realidad de la población</p> <p>Identificar amenazas y oportunidades</p>	Mujeres y Hombres de la Comarca
Cuestionario	Cuestionario Estructurado y Autoadministrado	Conocer la implicación y conocimientos en materia de género	<p>Agentes Locales de Empleo</p> <p>Corporaciones Locales</p>

			<p>y Entidades Públicas</p> <p>Entidades de Participación Social</p> <p>Centros – Servicios de Salud</p>
Entrevistas a expertos/as y líderes de opinión	<p>Entrevista abierta semiestructurada, a partir de un guión de los principales aspectos a tratar.</p>	<p>Profundizar en el conocimiento de la realidad de la perspectiva de género del territorio.</p> <p>Identificar problemas y potencialidades.</p>	<p>Representantes del mundo de la política, económicos y sociales de la comarca.</p>
Mesas temáticas de debate participativo con grupos homogéneos	<p>Breve exposición inicial de los principales aspectos generados por el análisis de indicadores y documentos, y de cuestiones relevantes aportadas por las personas expertas y líderes de opinión entrevistados/as.</p> <p>Debate y reflexión participativa de los/as integrantes de la mesa, en torno a la exposición inicial, y sobre otros aspectos considerados de interés por las personas participantes, relacionados con la</p>	<p>Análisis participativo de la situación actual del territorio.</p> <p>Identificación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, de manera consensuada.</p> <p>Aportación consensuada de soluciones y propuestas en respuesta a las realidades identificadas.</p> <p>Elaboración participativa de propuestas de actuación</p>	<p>Representantes de todos los sectores: económicos, más destacables en la comarca, sociales y políticos.</p>

	<p>temática de la mesa.</p> <p>Valoración</p> <p>consensuada de la intensidad e importancia de los elementos debatidos.</p>	<p>para cada ámbito temático.</p>	
Mesas comarcales participativas	<p>Exposición inicial de los resultados de cada mesa temática.</p> <p>Análisis global participativo de los aspectos tratados en cada mesa temática.</p> <p>Valoración consensuada de los distintos elementos, determinación de las relaciones causa-efecto que se establecen entre ellos, clasificación según su incidencia y dinámica.</p>	<p>Culminación de la formulación estratégica: diseño participativo de líneas estratégicas comarcales de futuro, considerando globalmente todos los ámbitos temáticos desarrollados en las mesas temáticas, a partir de los problemas y potencialidades detectados.</p>	<p>Selección de los/as participantes más destacables de las mesas sectoriales.</p>
Jornadas	<p>Debate y reflexión participativa de los/as integrantes de la mesa, en torno a la exposición inicial, y sobre otros aspectos considerados de interés por las personas participantes, relacionados con la</p>	<p>Análisis participativo de la situación actual del territorio.</p> <p>Identificación de debilidades, amenazas,</p>	<p>Hombres y Mujeres de la comarca interesados en incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de la comarca</p>

	<p>temática de la mesa.</p> <p>Valoración</p> <p>consensuada de la intensidad e importancia de los elementos debatidos.</p>	<p>fortalezas y oportunidades, de manera consensuada.</p> <p>Aportación</p> <p>consensuada de soluciones y propuestas en respuesta a las realidades identificadas.</p> <p>Elaboración</p> <p>participativa de propuestas de actuación para cada ámbito temático.</p>	
<p>Foros</p>	<p>Debate y reflexión</p> <p>participativa de los/as integrantes de la mesa, en torno a la exposición inicial, y sobre otros aspectos considerados de interés por las personas participantes, relacionados con la temática de la mesa.</p> <p>Valoración</p> <p>consensuada de la intensidad e importancia de los elementos debatidos.</p>	<p>Análisis</p> <p>participativo de la situación actual del territorio.</p> <p>Identificación de</p> <p>debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, de manera consensuada.</p> <p>Aportación</p> <p>consensuada de soluciones y propuestas en respuesta a las realidades identificadas.</p> <p>Elaboración</p> <p>participativa de propuestas de actuación</p>	<p>Hombres y Mujeres de la comarca interesados en incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de la comarca</p>

		para cada ámbito temático.	
--	--	----------------------------	--

En la segunda fase se llevó a cabo la formulación de objetivos, la cual se realizó durante la celebración de mesas de trabajo comarcales, a ellas asistieron personas que han participado en los distintos instrumentos de participación. La definición de estos objetivos se basa en los resultados cualitativos y cuantitativos que se han extraído durante la fase de diagnóstico.

La formulación de estrategias se produjo en la tercera fase. Consiste en plantear las actuaciones que se deben emprender en la comarca para alcanzar los objetivos fijados. Parte de estas actuaciones son responsabilidad del GDR pero otras muchas recaen en otros agentes, como administraciones, empresarios/as, asociaciones, etc. Por ello las actuaciones estratégicas marcan las pautas para el conjunto del territorio, con carácter global en el sentido de que recogen las decisiones que sería conveniente tomar por parte de los distintos agentes.

Las herramientas utilizadas han supuesto una verdadera movilización de la población de nuestra comarca ya que se ha obtenido una gran respuesta e implicación de todos los agentes sociales, políticos y económicos. Esto demuestra que realmente se ha puesto en práctica el enfoque ascendente en el que las personas que viven en la comarca han tenido la oportunidad de colaborar en el diseño estratégico para la incorporación de la perspectiva de género.

El Grupo de Desarrollo ha difundido la participación activa de la población durante este proceso a través de los boletines de género y juventud que edita el mismo. Los medios de comunicación provinciales también han sido informados de los diferentes actos participativos que se han llevado a cabo para la realización del capítulo de género

2.2.2. El diagnóstico estratégico

Para el diagnóstico cuantitativo llevado a cabo hemos analizado una serie de indicadores (que se encuentran incluidos en el Anexo I. Elementos empleados para el diagnóstico participativo de género) en torno a **áreas de información**, entendidas como parcelas de la realidad que permiten clasificar la información sobre temáticas concretas. Se eligieron distintas áreas de observación para cada ámbito en los que se

relacionan las mujeres y los hombres (productivo, reproductivo y social). Estas áreas de observación se dividen, a su vez, en **subáreas**, más específicas y precisas, y que facilitan la organización de la información y su posterior interpretación. El cuadro siguiente muestra de forma resumida cuáles son las áreas y subáreas.

Ámbitos	Áreas de Observación	Subáreas de Observación
PRODUCTIVO	EMPLEO FORMAL	Situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo
		Posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo
	EMPLEO INFORMAL	Situación de hombres y mujeres en la economía sumergida
	DESEMPLEO	Características del desempleo de hombres y mujeres
		Uso de los dispositivos de empleo y sus acciones (formativas, de inserción, orientación, etc.)
		Relación oferta/ demanda en el marco del empleo local
REPRODUC-TIVO	UNIDAD DE CONVIVENCIA	Organización de la unidad de convivencia
		Usos del espacio y del tiempo de hombres y mujeres
SOCIAL	USO DE LOS SERVICIOS A LA COMUNIDAD	Participación de hombres y mujeres en los servicios para la comunidad y sus actividades
	PARTICIPACIÓN Y CIUDADANÍA	Presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de participación y toma de decisión política
		Presencia de mujeres y hombres en el movimiento organizado de participación social

Por cada subárea se definieron el conjunto de *indicadores* que permitan mostrar los avances en igualdad en cada una de ellas.

Estos indicadores apuntan hacia datos que dejan ver el estado y la evolución hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en distintos campos como el empleo, el ocio, la cultura, etc.

Cada indicador señala una información que puede ser proporcionada por una o varias fuentes. Las *fuentes de información* seleccionadas para dar contenido a los indicadores se escogieron basándose en dos criterios básicos: Existe información en el ámbito *territorial local*; ofrecen *información desagregada por sexo*. Las fuentes seleccionadas fueron de dos tipos: fuentes secundarias (ya elaboradas como censos y otras estadísticas oficiales) y primarias (a elaborar a partir de los datos obtenidos de informantes clave en cada territorio).

Los indicadores usados se pueden relacionar con cada una de las áreas temáticas que se han marcado para el estudio de la comarca Filabres Alhamilla:

1. Medio físico y medio ambiente, 2. Población y sociedad, 3. Infraestructuras y transportes, 4. Economía, 5. Administraciones públicas.

Los indicadores nos han servido para tener un cuadro general de la situación actual de los territorios, en términos cuantitativos. Por lo tanto los objetivos de estos indicadores ha sido: formar una primera imagen del territorio, como material para preparar las mesas temáticas y por otro lado permitirán con el paso del tiempo determinar si la implantación del plan estratégico ha dado resultados, al comparar los nuevos valores de los indicadores con los obtenidos durante el desarrollo de este proceso.

De estos indicadores se han realizado gráficos que muestran de una forma mucho más visual el estado de estos en la comarca, también para comparar el estado de esta con el de la provincia y la región.

Los resultados del análisis de los indicadores nos han servido para informar a los participantes en las mesas, jornadas, foros... del estado de la comarca y comparar estos con los resultados obtenidos de la parte participativa.

En el análisis cualitativo hemos trabajado con diversas herramientas con el objetivo de conseguir una máxima participación de los actores de la comarca que consideramos parte imprescindible para obtener resultados adecuados para el diseño de la estrategia de género a llevar a cabo durante el próximo marco.

- Entrevistas (que se encuentran incluidas en el Anexo I. Elementos empleados para el diagnóstico participativo de género) profundidad a agentes relevantes del territorio que por un lado, aportan su visión sobre el estado actual de la comarca en materia de género y por otro, proponen posibles soluciones para atajar los problemas planteados.
- Mesas de trabajo. Los objetivos que se persiguen con las mesas temáticas son conocer de primera mano la situación del territorio en las distintas áreas.
- Jornadas de trabajo con la Federación de Asociaciones de Mujeres Filabres Alhamilla.
- Foros habilitados para recabar información específica de la situación existente en materia de género, donde conseguimos la participación activa del sector juvenil de la comarca ya que se encuentran más relacionados con estos medios.

En cuanto a la información recabada del análisis cuantitativo, de la cual se entregó información en todas las herramientas diseñadas para el proceso participativo, y la puesta en común que se realizó de los resultados cualitativos (mesas sectoriales (en las cuales se intentó trabajar la perspectiva de género de modo transversal), mesas de género con los distintos grupos de intervención y juventud, foros, entrevistas, jornadas, reuniones...) se procedió a elaborar las matrices DAFO de género relacionadas con cada área temática trabajada en el proceso NERA. Estas matrices DAFO recogen las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades que presenta la comarca en materia de género relacionada un área temática concreta y de este modo ofrecen una visión global de la situación comarcal en cada ámbito.

Los actores seleccionados para cada herramienta participativa son personas relacionadas con cada sector que pueden aportar una visión especializada del tema y visiones diferentes y enriquecedoras para la creación de una estrategia de género.

2.3 Metodología para la formulación estratégica.

La formulación de estrategias se produjo en la tercera fase, y se ha trabajado al igual que durante todo el proceso de modo participativo, se convocaron mesas de trabajo invitando a los máximos representantes (política, agentes sociales, personal técnico que trabaja en género, asociaciones, federación de mujeres, representantes de

asociaciones juveniles) para proceder a redactar las matrices DAFO temáticas con perspectiva de género con la información recabada de los análisis cuantitativos y cualitativos. Estas matrices sintetizan los principales elementos del análisis. La finalidad de las matrices es doble: por un lado, han permitido ver de forma resumida los principales elementos del diagnóstico en materia de género, y por otro lado han servido de inicio a la etapa de formulación de estrategias. La planificación estratégica pretende diseñar estrategias que nos ayuden a alcanzar las metas planteadas, y mediante el análisis de las matrices se han ido vislumbrando caminos que han ayudado a marcar los objetivos deseados.

3. DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

3.1. Diagnóstico Cuantitativo.

El resultado obtenido de los indicadores cuantitativos nos lleva a las siguientes conclusiones:

En el ámbito reproductivo:

- El modelo familiar tradicional y patriarcal, sobrecarga de trabajo a las mujeres, puesto que siguen siendo éstas las que asumen el trabajo doméstico y de cuidado, apoyadas con las redes sociales compuestas principalmente por las madres o/e hijas.
- Se ratifica asimismo la reproducción intra-generacional del mandato de género, pues son las hijas las que continúan asumiendo el trabajo reproductivo frente a los hijos varones, que limitan su participación a tareas esporádicas.
- La incorporación de las mujeres a otros espacios no ha tenido como contrapartida la asunción de responsabilidades en el ámbito doméstico por parte de los hombres, lo que supone una limitación para aquellas mujeres que sólo encuentran obstáculos en la incorporación a dichos espacios, o una sobrecarga para las mujeres que se han hecho presentes en esas áreas.

En el ámbito productivo:

- La situación del empleo en la Comarca “Filabres-Alhamilla” muestra datos preocupantes, tanto para mujeres como para los hombres, sobre todo si extendemos nuestra mirada al ámbito provincial o incluso regional. Sin embargo, constatamos que el desempleo tiene rostro de mujer, y la inactividad alcanza cotas altísimas en dicho sexo.
- Cabe destacar que la media de edad de nuestra población es mucho mayor que la de la provincia y región, quedando claramente demostrado el envejecimiento que se ésta sufriendo en la comarca. Conclusiones preocupantes ya que disponemos de un bajo porcentaje de población activa lo cual ralentiza y estacionaliza el crecimiento de la misma.
- Asimismo la ocupación tiene una mayor presencia masculina. Las condiciones laborales de las mujeres reflejan las desigualdades estructurales de un entorno económico cada vez más frágil: discriminación salarial, jornada laboral a tiempo

parcial, temporalidad en la contratación, segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical.

- No existe reparto en las responsabilidades familiares cuando las mujeres trabajan fuera del hogar, lo que supone mayores dificultades para acceder a un amplio espectro de empleos, acotando de esta manera las posibilidades de realización profesional de las mujeres de la Comarca.
- Los empleos que buscan las mujeres suelen ser los más cercanos al domicilio, pues quieren invertir muy poco tiempo en los desplazamientos, mientras que los hombres se desplazan más kilómetros para trabajar. Además las mujeres utilizan los transportes públicos en mayor medida que los hombres, limitando, un vez más, sus posibilidades ante otros empleos con mayores cualidades.
- Es preocupante la sumisión de las mujeres en trabajos de economía sumergida, pues éstas no encuentran cómo salir de trabajos sin contrato, normalmente los feminizados (limpieza, cuidados personales a personas dependientes,...) y con escasa formación, mientras que los varones están en la economía sumergida como complemento al trabajo “legal” y no como única salida para sobrevivir como es en el caso de las mujeres.
- El análisis de la emigración por sexos también nos relata la situación preocupante del territorio, las mujeres son las que más han emigrado debido a la inexistencia de servicios e infraestructura en la comarca para cubrir las necesidades familiares (ausencia de guarderías, colegios e IES en la mayoría de los municipios) y a la escasez de empleo femenino.
- La inmigración está produciendo cambios en la comarca reflejándose un aumento poblacional centrado sobre todo en los municipios más grandes. Lo cual nos está dotando aunque todavía en bajos porcentajes de población joven en su mayoría hombres y que suelen proceder de países pertenecientes a la UE.
- Otro de los indicadores analizados son los referentes a la Conciliación Social, como es la tasa de dependencia, en la comarca es muy elevada, debido a como ya hemos explicado anteriormente a la elevada edad de nuestra población. Siendo el elevado número de personas mayores un dato del importante declive de la comarca, también puede ser un pilar importante en la misma ya que posibilita la creación de un nuevo yacimiento de empleo para

cubrir las necesidades de esta parte de la población y contribuir así al desarrollo económico del territorio.

En el ámbito social:

- El rol de género condiciona el tiempo libre y el uso de los espacios, derivado por las situaciones descritas anteriormente.
- Las mujeres disponen de menor tiempo libre para sí mismas que los hombres, y cuando hacen uso de éste tiene que ver con actividades relacionadas con el cuidado familiar.
- Se puede detectar una escasez de personas con cualificación destacando eso si que dentro de las personas cualificadas el mayor numero se registra en la población femenina, a pesar de ello estas participan en menor medida que los varones en el ámbito político. También es importante los resultados obtenidos en analfabetización donde nos encontramos con un número muy elevado de personas analfabetas y por supuesto el mayor porcentaje de ellas recaen en el sector femenino alcanzando a duplicar el porcentaje masculino, esto se debe a que en la comarca contamos con una población envejecida (con marcados estereotipos y cultura machista de la época) y con una importante fuga de capital humano.
- No hay soportes sociales más allá de las redes familiares que favorezcan la participación activa de las mujeres en el ocio y tiempo libre.

Estos son los resultados del trabajo realizado en nuestra Comarca; resultados que nos exponen la situación real de las mujeres en los municipios de la Comarca “Filabres-Alhamilla”. Las conclusiones derivadas nos muestran la necesidad de trabajar con continuidad para que mujeres y hombres sientan cada vez más cercana la igualdad no sólo formal, sino también la real, la equidad necesaria para que no se produzca discriminación por razón de sexo.

3.2. Diagnóstico participativo

3.2.1. Entrevistas personales. Conclusiones relativas al enfoque de Género

A continuación se portamos los resultados del análisis de género extraídos de estas entrevistas realizadas en el Estudio Sobre La Situación de las Mujeres en la Comarca, divididos en los siete bloques temáticos que abordaba dicha entrevista.

Ocupaciones de las Mujeres

La ocupación femenina por excelencia en la zona es el trabajo doméstico sin remuneración y en el marco de la familia. En la mayoría de las entrevistas se hace referencia a la escasa ocupación de las mujeres fuera del hogar. No obstante, cuando las mujeres se emplean, no dejan de tener las mismas obligaciones en el entorno doméstico y en muchos casos su ocupación en el exterior es considerada, incluso por ellas mismas, como una aportación “extra” a la economía familiar.

Se han encontrado referencias al empleo en el servicio doméstico remunerado, muy extendido en la zona de Tabernas y Sorbas y menos en el resto de municipios. Se trata de una ocupación minoritaria y que se caracteriza por la ausencia de contratación y por el acuerdo verbal de condiciones.

En cuanto al empleo temporal de las mujeres, sobre todo en edades maduras, es considerado un medio para cobrar lo que se denomina “paro agrícola”

Además se menciona en numerosas ocasiones a la ocupación de las mujeres como “ayuda familiar”. La mayoría de los negocios familiares constan como propiedad del “cabeza de familia”. El resto de la familia, en especial, la esposa, son la mano de obra fundamental de la empresa. Estas mujeres no reciben remuneración por su trabajo, sino que sus ganancias pasan a formar parte del fondo común de la familia, por lo que el fruto de su trabajo no es visible ni cuantificable.

Las mujeres jóvenes se encuentran, en su mayoría, estudiando fuera de la comarca. De ellas se espera que no regresen, ya que sus expectativas de vida poco tienen que ver con las oportunidades que les brinda la zona.

Existe un reducido sector, pero nada desdeñable, de mujeres que se ocupan o pretenden ocuparse en iniciativas empresariales, como algunas cooperativas, que rompen la dinámica

¿Cómo son las condiciones de trabajo y los contratos de las mujeres?

En cuanto a la forma de contratación y a las condiciones de empleo, todas las entrevistas reflejan una idea común: la precariedad y la inestabilidad.

Al margen de su actividad laboral extradoméstica, las mujeres entrevistadas no tienen tiempo para sí mismas. La mayoría, cuando termina su jornada de empleo extradoméstico, debe hacer frente a los trabajos del hogar y al cuidado de sus hijos.

En cuanto al trabajo de “ayuda familiar”, no tiene horario, la dedicación es exclusiva y no permite la visibilización del fruto del esfuerzo, ya que se difumina en el fondo común de la economía familiar.

El trabajo doméstico remunerado, se caracteriza por su irregularidad, movilidad, ausencia de contrato y baja retribución económica. Se trata de mujeres normalmente casadas, que aportan, gracias a esta actividad, unos ingresos extras a la familia.

Fuera del ámbito doméstico la forma de contratación es temporal y los períodos de tiempo, generalmente muy cortos, con la excepción del caso de las mujeres empleadas en cooperativas, cuyos contratos se extienden algo más.

En el caso de la temporería agrícola o del empleo en algún almacén de tratamiento y venta de género agrícola, los contratos finalizan con el fin de la campaña de recogida.

Las jóvenes que no están cursando estudios, suelen emplearse fuera de la comarca, como empaquetadoras o en oficios relacionados con los estudios cursados.

Estado de la cultura empresarial.

El estado de esta cuestión en la Comarca Filabres Alhamilla es preocupante, especialmente en el caso de las mujeres. Todas las entrevistas coinciden en reafirmar la idea de la escasa presencia del autoempleo y la iniciativa empresarial por parte de las mujeres de la zona.

Las opiniones acerca de este tema podrían situarse en un continuo, en cuyo extremo más negativo se situaría la percepción de la nula cultura empresarial y en el más positivo la consideración de las mujeres como un colectivo emprendedor.

Cuando se trata de comparar con el segmento juvenil, todas las entrevistas coinciden en que las mujeres son más activas, aunque siempre se matiza la imposibilidad de llevar a cabo una iniciativa sin el apoyo económico de alguna entidad.

Por otro lado, se afirma que las mujeres jóvenes sí contemplan con más frecuencia la posibilidad del autoempleo como salida a su futuro. Las mayores y especialmente casadas, están “acomodadas a su rol tradicional”, es decir, no se plantean la posibilidad del autoempleo ya que consideran que su papel prioritario en la familia es realizar las tareas del hogar y cuidar a sus hijos.

La Motivación de las Mujeres Estrategias de Motivación y Fomento de la Participación.

Nivel de motivación de las mujeres.

Las opiniones giran en torno a este tema son, de nuevo muy diversas. Todas las entrevistas expresan un alto nivel de motivación por parte de las mujeres, cuando se trata de ser partícipes del desarrollo local en la zona, pero los matices aparecen a la hora de explicar las razones por las que esa motivación no se traduce en una alta participación en el mundo de lo público.

Unas opiniones giran en torno a la necesidad de que se fomente esa motivación y la participación desde fuera, preferentemente desde las instituciones, ya que es necesario el desarrollo de proyectos encaminados a que las mujeres vean su potencial y perciban su aportación no sólo como positiva sino también como necesaria.

Otras se lamentan por la falta de recursos, tiempo y ayudas para aquellas mujeres que, aun estando motivadas, no pueden llevar a cabo sus proyectos.

Por otro lado, aparecen referencias al rol tradicional de madre y esposa, que impide que las mujeres perciban como interés prioritario su ocupación laboral o su iniciativa empresarial, anteponiendo los intereses familiares a los propios.

Por último se resalta la idea de que la motivación es más alta en las mujeres jóvenes, ya que se han encontrado con un mundo muy distinto al de sus predecesoras y cuentan con más apoyo institucional y menos obstáculos familiares y culturales.

Propuestas de fomento de la motivación y la participación.

Todas las personas entrevistadas afirman que, a pesar de que las mujeres gozan de un alto nivel de motivación, es necesario y merece la pena intervenir por medio de programas de fomento de este tipo de cuestiones.

Las alternativas y estrategias que se plantean para despertar el interés de las mujeres son muy numerosas y diversas, aquí expondremos las que os han parecido más relevantes.

La totalidad de las entrevistas reflejan la idea de que las entidades públicas son las que deberían tomar la iniciativa de acercarse a las mujeres de la comarca y ofrecer programas de fomento de la motivación.

En cuanto al cómo hacerlo, se coincide en un alto número de casos, en que se debe informar a las mujeres de cuáles son las posibilidades reales de desarrollo de la comarca y de cómo podrían aportar su trabajo y sus iniciativas para contribuir a él.

Recursos de que disponen. El subsidio agrario como recurso y el acceso al crédito.

Se coincide en que, para las mujeres, es muy difícil encontrar un hueco donde desarrollar una iniciativa propia, lo que se plasma en una gran dependencia del subsidio por

desempleo agrícola y en las dificultades que se encuentran a la hora de solicitar un crédito para poder llevar adelante cualquier proyecto de autoempleo.

Por otra parte, aparece la idea de que las mujeres casadas consideran el subsidio agrícola como recurso básico, porque es la alternativa que más se adecua al desempeño de su rol. También se ve como la segura pensión de jubilación.

El acceso al crédito.

En primer lugar, las mujeres no suelen contar con un aval o una nómina que respalde su decisión. En el caso de las mujeres casadas, la decisión de solicitar un crédito suele estar supeditada a la opinión del marido por ser normalmente el titular de los bienes patrimoniales.

Carencias de formación e información. Participación asociativa y representación pública.

Formación e información.

Se coincide en general en las carencias formativas de las mujeres mayores de 35 años frente a la gran preparación de las mujeres jóvenes.

Con respecto a las primeras, las afirmaciones giran en torno a la necesidad de fomento por parte de la administración de escuelas taller orientadas según necesidades y que ofrezcan una formación básica en materias prácticas, que realmente respondan a ocupaciones susceptibles de ser desarrolladas en el futuro por las mujeres de la zona. Esta propuesta está basada en la queja de que la formación que se oferta, no se traduce en una mayor oportunidad de colocación, en parte por la inadecuación de las materias a la realidad “genero” del mercado de trabajo de la comarca, y en parte por no haber llegado la información a las beneficiarias.

En lo que respecta a las mujeres jóvenes, las entrevistas reflejan la percepción de que no hay salida para su preparación formativa, muy a menudo universitaria, luego sólo les queda la emigración.

En cuanto a la formación estrictamente académica de las mujeres en edad madura, es muy escasa.

El problema de la formación se encuentra intrínsecamente unido a la carencia de información.

Otra cuestión es la necesidad de adaptar los instrumentos de difusión de la información a las necesidades y disponibilidades reales de las mujeres.

Vida asociativa y participación pública

Desde el punto de vista de la organización, las mujeres de la comarca no parece que se caractericen por la pasividad y la falta de interés. Todas las entrevistas coinciden en reflejar la idea de su mayor organización colectiva frente a la escasez de asociaciones juveniles.

La paradoja reside en una cuestión fundamental. El colectivo femenino se encuentra óptimamente organizado, en cambio la información sigue sin llegar a las mujeres de la comarca. Esta cuestión nos da una idea de lo poco que se cuenta con las organizaciones de mujeres a la hora de determinar los cauces óptimos para difundir la información a este colectivo.

En cuanto a la participación pública todas las personas entrevistadas coinciden en afirmar que las mujeres no son en absoluto tenidas en cuenta por parte de quienes toman las decisiones, tanto en el ámbito privado como público.

Los problemas de género. Estado de la perspectiva de género en la comarca.

Con respecto a las respuestas de los hombres, todos coinciden en señalar la menor preparación en temas de género frente a los jóvenes. El indicador de esta cuestión para todas las personas entrevistadas en el reparto de tareas domésticas.

En general se opina que queda mucho trabajo por hacer. La causa de esta dificultad de admisión de valores de la perspectiva de género se achaca a diversos factores. Por una parte se habla de permanencia de los valores tradicionales, por otra de un miedo irracional a que las mujeres suplantes a los hombres en las esferas de poder.

En cuanto a las mujeres, las opiniones son más complejas. Oscilan entre afirmar que están más que concienciadas y decir abiertamente que ellas tampoco están preparadas para asimilar lo que supone la igualdad y el cambio social. Se coincide en que las mujeres jóvenes lo tienen bastante más fácil y están preparadas para asimilar lo que supone la igualdad y el cambio social.

Un tema relacionado con el género y que atraviesa transversalmente el discurso en todas las entrevistas es el problema de la autoestima en las mujeres. La dependencia económica, la adscripción de una serie de roles por el hecho de haber nacido mujer y el convencimiento, por la fuerza de la costumbre, de haber nacido capacitada para unas destrezas y no para otras, provocan a la larga deficiencias en el autoconcepto que de sí tienen las mujeres.

3.2.2. Matriz DAFO

Los resultados obtenidos fruto de los distintos procesos participativos y de la aplicación de los distintos instrumentos de participación (cuestionarios, mesas, entrevistas,...) expuestos en los apartados anteriores, fueron recopilados y sintetizados en torno a siete bloques o temas; participación, liderazgo (empoderamiento), cambio de roles, formación e información, empleo, acceso a las infraestructuras y servicios, y administraciones públicas. Las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades detectadas en los capítulos anteriores se recopilaron en torno a estos siete bloques, creando siete “submatrices” que recogían la situación y expectativas de la mujer en la comarca.-

A continuación pasamos a detallar el contenido de cada una de las siete “submatrices”.

- *Las primeras iniciales D,F,O,A; se corresponden con Debilidades, Fortalezas, Oportunidades y Amenazas.-*
- *Las segundas iniciales P,E,A,M,I; se corresponden con las áreas temáticas del Plan de Actuación Global: (P)Población y Sociedad, (E)Economía, (A)Administraciones Públicas, (I)Infraestructuras, y Entorno.-*

PARTICIPACIÓN:

D.P) Escasa presencia y participación en las tomas de decisiones.

F. P) Existencia de una federación de asociaciones de mujeres de ámbito comarcal.-

O.M) Posibilidad de aprovechar la cultura femenina doméstica, para el desarrollo económico basado en el aprovechamiento de los recursos endógenos, y la implantación de hábitos ambientales saludables. (implicar al colectivo de mujeres en la conservación, educación ambiental y puesta en valor de la riqueza medioambiental del Territorio.)

O.M) Posibilidad de incluir la visión femenina en la ordenación del territorio y la planificación urbanística, siempre ligada a la utilidad y eficacia desarrollada como fruto del papel que en el ámbito privado han jugado y juegan aún hoy las mujeres como madres, cuidadoras, o como mantenedoras de la estética urbana.

F.M) Valoración positiva por parte de las mujeres, del entorno en el que viven siendo conscientes de las posibilidades de desarrollo de la zona.

LIDERAZGO "EMPODERAMIENTO":

D.E) Falta de autoestima, falta de espíritu emprendedor e iniciativa empresarial.

D.E) Carencia de redes de mujeres emprendedoras referentes de otras mujeres.

A.P) Infravaloración del importante papel que juegan en la sociedad rural las mujeres. La sociedad en general no es consciente de la importancia de la incorporación de las mujeres en la vida política, económica y social, de nuestros pueblos.

A.entorno): Mantenimiento de estructuras orientadas de manera específica a la población masculina.

O.entorno): Demanda por parte de la población femenina de cambios en las estructuras sociales en relación al papel de la mujer (tanto en el ámbito laboral como en el del ocio y tiempo libre).

CAMBIO DE ROLES:

D.P) Falta de aspiraciones para luchar contra las dificultades que supone asumir responsabilidades que tradicionalmente han sido atribuidos a los hombres.

A.P) Persistencia en la comarca de estereotipos y roles de género en las familias.-

A.E) La mayoría de las mujeres empleadas de la comarca ocupan puestos remunerados con los roles tradicionales estereotipados.

O.P) entorno): Incipientes cambios positivos en cuanto a la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres.

FORMACIÓN e INFORMACIÓN:

D.E) Alto porcentaje de mujeres no cualificadas.

D.P) Escasa formación en género tanto de la población como de los agentes implicados en el desarrollo comarcal

D.E) Falta de formación con perspectiva de género en materia empresarial que potencie la puesta en marcha de empresas por mujeres.

D.E) Ausencia de planes de igualdad o de medidas correctoras de desigualdades entre hombre y mujeres en las empresas de la zona.

A.P) Escasa sensibilización en temas de igualdad de oportunidades desde los centros escolares.

D.P) Dispersión de los cauces formativos e informativos dirigidos a las mujeres.

F.P) Incorporación del colectivo femenino a la formación no reglada y la alfabetización digital, de forma lenta pero constante.

EMPLEO:

D.E) Invisibilidad y poca representatividad de las mujeres en los sectores económicos.

D.E) Empleo femenino con mayores tasas de desempleo, salarios inferiores, inestable y de peor calidad, menos oportunidades laborales, falta de flexibilidad horaria (problemas de compatibilidad para la formación y el empleo), empleos poco cualificados.

D.E) Dependencia del subsidio agrario, que actúa como “inhibidor” de la capacidad emprendedora sobre todo por parte de la población joven.

A.E) Mayor demanda de mano de obra en profesiones típicamente masculina y para las que se requiere experiencia laboral.

A.E): Mayor dificultad en las mujeres para el acceso al crédito destinado a desarrollar iniciativas empresariales.

D.E) Fuerte presencia de las mujeres en la economía sumergida.

A.E) Éxodo rural de las mujeres hacia zonas donde tienen más posibilidades de empleo.

A.E) “Refuerzo” de la economía sumergida por la llegada de mujeres inmigrantes que aceptan empleos precarios que rechazan las mujeres de la comarca.

F,E) Predisposición de mujeres con experiencia ganadera y agrícola para emprender.

F.E) Conocimiento arraigado de actividades artesanales tradicionales que pueden desembocar en generación de empleo..

F.E) Inquietud por conocer nuevos yacimientos de empleo

O.E) Ley de Dependencia, del trabajo de cuidado de personas dependientes realizado mayoritariamente por mujeres, y posibilidad de incrementar el empleo en el sector de los servicios a la comunidad. Concienciación de la mujer rural y de su importancia en este ámbito.

O.E) Ayudas económicas para favorecer el autoempleo, la creación de empresas y la contratación de mujeres.

O.E) El acceso de la mujer a las Nuevas Tecnologías le facilita la adquisición de formación para el empleo y su búsqueda.

O.ENTORNO): Ley de Igualdad que favorece la mejorar de participación de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

ACCESO A LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS:

D.I) Inexistencia de transporte público intracomarcal éste factor influye muy directamente en la incorporación al mundo laboral de mujeres que no disponen del carné de conducir.

D.I) Escasez de equipamientos sociales que cubran las nuevas necesidades sociales para la conciliación de la vida familiar y laboral: ludotecas, guarderías, centros de día,...

ADMINISTRACIONES:

D.A) Falta de incorporación de la perspectiva de género en la formulación y diseño de los proyectos. (ámbito comarcal)

D.A) Inexistencia de organismos específicos comarcales para eliminarla discriminación de género (Centros de la Mujer, Planes Municipales de Igualdad,...).

D.entorno): Falta de datos y estudios de la comarca desagregados por sexo relacionados con variables socioeconómicas.

A.A) Insuficiente concienciación comarcal en el plano político y técnico sobre la igualdad de oportunidades. Planificación a corto y medio plazo en todos los proyectos y programas.

F.A) Apoyo de las instituciones a los proyectos desarrollados por mujeres con espíritu emprendedor y participativo.

O.A) Existencia de Programas para impulsar políticas de igualdad.

Finalmente, para unificar criterios y sintetizar los resultados obtenidos, de acuerdo al procedimiento seguido en la Estrategia de Actuación Global, basada en los resultados del Plan Estratégico de la Comarca diseñado bajo el programa “Nera”, relacionamos cada uno de los siete bloques temáticos anteriores con su correspondiente área temática de la Estrategia de Actuación Global, y de este modo, obtenemos la siguiente matriz DAFO.

<i>CUADRO DAFO 1</i>	
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>POBLACION Y SOCIEDAD:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escasa presencia y participación en las tomas de decisiones 2. Falta de aspiraciones para luchar contra las dificultades que supone asumir responsabilidades que tradicionalmente han sido atribuidos a hombres 3. Escasa formación en género tanto de la población como de los agentes implicados en el desarrollo comarcal 4. Dispersión de los cauces formativos e informativos dirigidos a las mujeres <p>ECONOMIA</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Falta de autoestima, falta de espíritu 	<p>POBLACIÓN Y SOCIEDAD:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Infravaloración del importante papel que juegan en la sociedad rural las mujeres. La sociedad en general no es consciente de la importancia de la incorporación de las mujeres en la vida política, económica y social, de nuestros pueblos. 3. Persistencia en la comarca de estereotipos y roles de género en las familias. 4. Escasa sensibilización en temas de igualdad de oportunidades desde los centros escolares

<p>emprendedor e iniciativa empresarial</p> <p>6. Carencia de redes de mujeres emprendedoras referentes de otras mujeres</p> <p>7. Alto porcentaje de mujeres no cualificadas</p> <p>9. Falta de formación con perspectiva de género en materia empresarial que potencie la puesta en marcha de empresas por mujeres</p> <p>10. Ausencia de planes de igualdad o de medidas correctoras de desigualdades entre hombres y mujeres en las empresas de la zona.</p> <p>11. Invisibilidad y poca representatividad de las mujeres en los sectores económicos.</p> <p>12. Empleo femenino con mayores tasas de desempleo, salarios inferiores, inestable y de peor calidad, menos oportunidades laborales, falta de flexibilidad horaria (problemas de compatibilidad para la formación y el empleo), empleo poco cualificados.</p> <p>13. Dependencia del subsidio agrario, que actúa como “inhibidor” de la capacidad emprendedora sobre todo por parte de la población joven.</p> <p>INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE</p> <p>14. Inexistencia de transporte público</p>	<p>ECONOMÍA:</p> <p>5. La mayoría de las mujeres empleadas de la comarca ocupan puestos remunerados con los roles tradicionales estereotipados</p> <p>6. Dependencia del subsidio agrario, que actúa como “inhibidor” de la capacidad emprendedora sobre todo por parte de la población joven.</p> <p>7. Mayor demanda de mano de obra en profesiones típicamente masculina y para las que se requiere experiencia laboral.</p> <p>8. Mayor dificultad en las mujeres para el acceso al crédito destinado a desarrollar iniciativas empresariales</p> <p>9. Fuerte presencia de las mujeres en la economía sumergida,</p> <p>10. Éxodo rural de las mujeres hacia zonas donde tienen más posibilidades de empleo.</p> <p>11. “Refuerzo” de la economía sumergida por la llegada de mujeres inmigrantes que aceptan empleos precarios que rechazan las mujeres de la comarca.</p> <p>ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</p> <p>12. Insuficiente concienciación comarcal en el plano político y técnico sobre la igualdad de oportunidades. Planificación a corto y medio plazo en todos los proyectos y programas</p>
--	---

<p>intracomarcal, éste factor influye muy directamente en la incorporación al mundo laboral de mujeres que no disponen del carné de conducir</p> <p>15. Escasez de equipamientos sociales que cubran las nuevas necesidades sociales para la conciliación de la vida familiar y laboral: ludotecas, guarderías, centros de día....</p> <p>ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</p> <p>16. Falta de incorporación de la perspectiva de género en la formulación y diseño de los proyectos.(ámbito comarcal)</p> <p>17. Inexistencia de organismos específicos comarcales para eliminar la discriminación de género (Centros de la Mujer, Planes Municipales de Igualdad,...)</p> <p>ENTORNO</p> <p>18. Inexistencia de organismos específicos comarcales para eliminar la discriminación de género (Centros de la Mujer, Planes municipales de igualdad, etc)</p> <p>19. Falta de datos y estudios de la comarca desagregados por sexo relacionados con variables socioeconómicas.</p>	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

<p>MEDIO AMBIENTE Y MEDIO FÍSICO</p> <p>1. Valoración positiva por parte de las mujeres, del entorno en el que viven siendo conscientes de las posibilidades de desarrollo de la zona.</p> <p>POBLACIÓN Y SOCIEDAD</p> <p>3. Incorporación del colectivo femenino a la formación no reglada y la alfabetización digital, de forma lenta pero constante</p> <p>4. Existencia de una federación de asociaciones de mujeres de ámbito comarcal.</p> <p>ECONOMIA</p> <p>6. Predisposición de mujeres con experiencia ganadera y agrícola para emprender.</p> <p>7. Conocimiento arraigado de actividades artesanales tradicionales que pueden desembocar en generación de empleo...</p> <p>ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</p> <p>9. Apoyo de las instituciones a los proyectos desarrollados por mujeres con espíritu emprendedor y participativo</p>	<p>MEDIO AMBIENTE Y MEDIO FISICO</p> <p>1. Posibilidad de aprovechar la cultura femenina doméstica, para el desarrollo económico basado en el aprovechamiento de los recursos endógenos y la implantación de hábitos ambientales saludables. (implicar al colectivo de mujeres en la conservación, educación ambiental y puesta en valor de la riqueza medioambiental del Territorio.</p> <p>2. Posibilidad de incluir la visión femenina en la ordenación del territorio y la planificación urbanística, siempre ligada a la utilidad y eficacia desarrollada como fruto del papel que en el ámbito privado han jugado y juegan aún hoy las mujeres como madres, cuidadoras o como mantenedoras de la estética urbana</p> <p>ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</p> <p>7. Existencia de Programas para impulsar políticas de igualdad</p> <p>ECONOMÍA</p> <p>8. Ley de Dependencia, del trabajo de cuidado de personas dependientes realizado mayoritariamente por mujeres, y posibilidad de incrementar el empleo en el sector de los servicios a la comunidad. 9. Concienciación de la mujer rural y de su importancia en este ámbito.</p> <p>10. Ayudas económicas para favorecer el autoempleo, la creación de empresas y la</p>
--	---

	<p>contratación de mujeres.</p> <p>11. El acceso de la mujer a las Nuevas Tecnologías le facilita la adquisición de formación para el empleo y su búsqueda.</p> <p>ENTORNO</p> <p>13.. Demanda por parte de la población femenina de cambios en las estructuras sociales en relación al papel de la mujer (tanto en el ámbito laboral como en el ocio y tiempo libre)</p> <p>14. Incipientes cambios positivos en cuanto a la cultura de la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>15. Ley de igualdad que favorece mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad.</p> <p>16. Mantenimiento de estructuras orientadas de manera específica a la población masculina.</p>
--	---

3.3. Conclusiones del Diagnóstico Estratégico

El estado global de la Comarca Filabres Alhamilla nos lo resumen las matrices DAFO, ya que son el instrumento que recoge la información obtenida de los análisis cuantitativos y cualitativos.

En ellas podemos leer cual es la situación en la que se encuentra nuestra comarca en materia de género, y cuáles son las intervenciones que debemos realizar para conseguir la equidad.

Detectamos claramente que es necesario potenciar la capacidad de las mujeres para asumir el control de su propia vida y de lo que la rodea. Necesitan obtener

mecanismos para alcanzar la autoconfianza, autoestima y el poder de influir decisivamente en las transformaciones del medio rural. Ya que se percibe claramente la lejanía de las mujeres del poder económico y político, la escasez de estructuras de apoyo, la inexistencia de modelos femeninos de referencia, los prejuicios existentes, las actitudes y la desmotivación propia de las mujeres o las estructuras masculinizadas, que frenan las aspiraciones de las mujeres y obstaculizan la visibilidad a ejercer el liderazgo.

Los estereotipos culturales y los papeles de Género existentes, se encuentran muy marcados y eso lleva a las mujeres y hombres de la comarca a asumir actividades, valores y comportamientos aprendidos. En cuanto al nivel formativo podemos observar que sobre todo el sector femenino ha mejorado su nivel de formación, aunque todavía hay un alto porcentaje de mujeres y hombres (el porcentaje más alto recae en las mujeres) con escasa formación que requieren adquirir capacidades para mejorar sus condiciones de participación social y laboral

En consecuencia a este bajo nivel formativo, el arraigo de roles... las mujeres de nuestra comarca siguen enfrentándose a una peor valoración de las profesiones tradicionalmente femeninas, al paro en mayor medida que los hombres, empleos que no se adaptan a su cualificación entre otras muchas situaciones discriminatorias. Se trata de un colectivo, consciente de su problemática, pero, en muchos casos, reducido a una serie de nichos ocupacionales a causa de la aceptación del rol tradicional de género. Para las mujeres de la comarca el hogar sigue siendo el ámbito más común de ocupación, sobre todo cuando alcanza una edad madura, su disponibilidad económica sigue dependiendo de factores externos a su trabajo u ocupación (remuneración del marido, subsidio agrario...) sus actividades siguen sin ser reconocidas y remuneradas. Y por otra parte no tiene espacio ni facilidad de acceso a los recursos (económicos, informativos o formativos) para emprender como protagonistas la aventura del desarrollo rural, dada la persistencia de los valores tradicionales en el entorno en el que viven.

Por ello es imprescindible establecer medidas de acción positiva que coloquen a la mujer en una situación de igualdad ante la consecución de un empleo estable y digno.

Haciendo esta lectura, nos damos cuenta que en la comarca existe una amplia brecha en igualdad, aunque pensamos firmemente que la situación de la mujer en estos años a cambiado muy despacio, pero para bien, y que los cambios van a resultar mucho más notorios ya que en estas destaca un interés latente por avanzar, ser reconocidas como parte importante en la toma de decisiones, participar en el desarrollo de su territorio, alcanzar la igualdad.... Este avance percibido no se encuentra localizado solo en la mujer sino que también se percibe en los hombres, aunque todavía como hemos comentado

anteriormente se observan claras diferencias en el orden de sus prioridades y preferencias que se deben a las funciones diferenciadas que realizan en la sociedad.

Toda esta información justifica de sobra una actuación transversal en materia de género, pues en todas las áreas, sectores, ámbitos... las mujeres son las grandes perjudicadas.

A continuación, a modo de síntesis presentamos el siguiente cuadro que relaciona cada objetivo específico anterior, con su correspondiente área temática y matriz DAFO, del Plan de Actuación Global.

**Correspondencia con cuadro DAFO 1*

DAFO	Datos cuadro DAFO1		OBJETIVOS ESPECÍFICOS									
	Género (*)	ÁREA Temática (*)	O.1	O.2	O.3	O.4	O.5	O.6	O.7	O.8	O.9	O.10
DAFO	D.1	POBLACIÓN Y SOCIEDAD	X									
	D.2				X							
	D.3						X					
	D.4					X						
	A.1			X								
	A.3				X							
	A.4						X					
	F.3							X				
	F.4		X									
	D.5	ECONOMÍA		X								
	D.6			X								
	D.7							X				
	D.8									X		
	D.9							X				
	D.10							X				
	D.11									X		
	D.12								X			
	D.13									X		
	A.5				X							
A.6							X					

A.7										X			
A.8											X		
A.10											X		
A.11											X		
F.6											X		
F.7											X		
O.8											X		
O.10										X			
O.11											X		
D.14			INFRAEST RUCT. Y TRANSP									X	
D.15										X			
D.16	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS									X			
D.17												X	
A.12												X	
F.9											X		
O.7											X		
F.1	M.AMBIENT. Y M.FISICO	X											
O.1		X											
O.2		X											
D.18	ENTORNO										X		
D.19											X		
A.13			X										
O.14				X									
O.15										X			
O.16			X										

*según Datos cuadro DAFO 1

4. OBJETIVOS.

4.1. Objetivo General. Justificación.

El objetivo general del Plan de Actuación Global se presenta como resultado de la unión y síntesis de las reflexiones que se exponen en el apartado de conclusiones del diagnóstico estratégico de dicho documento.

El Grupo de Desarrollo Rural Filabres Alhamilla pretende alcanzar con la puesta en marcha del Plan Estratégico Comarcal la **cohesión territorial**, el **desarrollo sostenible** de la comarca y la **mejora de la calidad** de vida de la población.- Metas que se conseguirán a través de la *articulación social* del territorio, la *puesta en valor del patrimonio rural*, la *diversificación económica* basada en el desarrollo de las energías renovables , de las nuevas tecnologías y de los servicios de proximidad, y la *mejora de la competitividad* de los sectores económicos existentes en la comarca.-

El Grupo de Desarrollo Rural Filabres Alhamilla es plenamente consciente de que sólo podrá conseguir este objetivo si en el nuevo marco continúa con una metodología de trabajo basada en el desarrollo de procesos participativos que incorporen a los distintos agentes, sociales, culturales, económicos y políticos de la comarca.- Siendo indispensable contar en estos “espacios de participación” con la presencia de mujeres y de jóvenes que incorporen su perspectiva y su visión a los distintos programas, proyectos, y actuaciones que se diseñen y/o se ejecuten.- Garantizando de este modo la transversalidad del enfoque de género y juventud en todas las acciones, y evitando las posibles desigualdades , apostando, en definitiva, por una comarca, tolerante, plural y “activa”.-

4.2 Objetivos específicos. Justificación.

Continuando con el planteamiento expuesto en el apartado de la matriz DAFO, definiremos inicialmente los objetivos específicos como resultado de las “submatrices” DAFO resultado de los siete bloques o temas, anteriormente definidos, para terminar estableciendo la correspondencia con el área temática y el objetivo específico definidos en el Plan de Actuación Global.

PARTICIPACIÓN

Objetivo específico 1: Promover la participación activa de las mujeres en los espacios de participación social y política, así como su presencia en los niveles de representación y toma de decisiones.

- ✓ *Correspondencia con el Plan de Actuación Global:*

Área Temática: Población y Sociedad.

- *Objetivo 1. Articular socialmente el territorio*

LIDERAZGO “EMPODERAMIENTO”

Objetivo específico 2: Fomentar el empoderamiento y liderazgo de las mujeres.-

- ✓ *Correspondencia con el Plan de Actuación Global:*

Área Temática: Población y sociedad.

- *Objetivo 1. Articular socialmente el territorio*

CAMBIO DE ROLES

Objetivo específico 3: Promover una “posición positiva” ante la igualdad de género, que permita romper con el “rol y estereotipos de género preconcebidos” y fomente el cambio de actitudes que favorezcan la coeducación y la corresponsabilidad, y que le permitan a la mujer conciliar la vida laboral, familiar y personal.

- ✓ *Correspondencia con el Plan de Actuación Global:*

Área Temática: Población y sociedad.

- *Objetivo 1. Articular socialmente el territorio.*
- *Objetivo 2. Mejorar la calidad de vida de la población*

FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Objetivo específico 4: Promover el acceso de las mujeres a la información a través de la creación y/o mejora y/o adaptación de los canales de comunicación.

- ✓ *Correspondencia con el Plan de Actuación Global:*

Área Temática: Población y sociedad.

- *Objetivo 1. Articular socialmente el territorio.*

Objetivo específico 5: Promover el diseño y ejecución de Programas de formación en materia de género destinadas a la capacitación y a la adquisición de conocimientos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- ✓ *Correspondencia con el Plan de Actuación Global:*

Área Temática: Población y sociedad.

- *Objetivo 1. Articular socialmente el territorio.*
- *Objetivo 2. Mejorar la calidad de vida de la población*

Objetivo específico 6: Promover una oferta atractiva de formación para el empleo destinada principalmente a las mujeres de la comarca que posibilite su incorporación al mercado laboral y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

- ✓ *Correspondencia con el Plan de Actuación Global:*

Área Temática: Economía.

- *Objetivo 6. Formar para el empleo.*

EMPLEO

Objetivo específico 7: Fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para conseguir “romper” las inercias laborales sexistas que sitúan a las mujeres en posición de desigualdad con los hombres: discriminación salarial, precariedad en las condiciones laborales, acceso a puestos de dirección, etc.

- ✓ *Correspondencia con el Plan de Actuación Global:*

Área Temática: Economía.

- *Objetivo 6. Formar para el empleo.*

Objetivo específico 8: Favorecer el aumento de la presencia de las mujeres en el mundo laboral.

- ✓ *Correspondencia con el Plan de Actuación Global:*

Área Temática: Economía.

- *Objetivo 6. Formar para el empleo.*

ACCESO A LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS:

Objetivo específico 9: Promover la creación y/o mejora de las infraestructuras y servicios públicos destinados a cubrir las necesidades sociales para la conciliación de la vida familiar y laboral, y la corrección de desigualdades.

- ✓ *Correspondencia con el Plan de Actuación Global:*

Área Temática: Infraestructuras

- *Objetivo 1. Mejorar los servicios de la comarca.*

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:

Objetivo específico 10: Fomento de la cooperación y coordinación entre las distintas administraciones y organismos de ámbito comarcal, y provincial, para implementar la perspectiva de género a todas las políticas y programas.

- ✓ *Correspondencia con el Plan de Actuación Global:*

Área Temática: Administraciones Públicas

- *Objetivo 1. Mejorar y ampliar los servicios prestados por las administraciones públicas.*

5. FORMULACIÓN ESTRATÉGICA.

Continuando con el esquema de los apartados anteriores, comenzaremos por definir una serie de acciones o intervenciones dentro de cada objetivo específico de cada uno de los siete bloques o temas definidos anteriormente (participación, liderazgo “empoderamiento”, “cambio de roles”, formación e información, empleo, acceso a las infraestructuras y servicios, y administraciones públicas).

Del mismo modo que hemos procedido en los apartados anteriores (DAFO, y objetivos), expondremos la correspondencia y vinculación de cada una de estas acciones o intervenciones con las áreas temáticas, objetivos específicos, grupos de intervención, líneas de intervención, subprogramas y programas, del Plan de Actuación Global.-

Y finalmente realizaremos una breve descripción de los contenidos a destacar en materia de género en cada uno de los programas del Plan de Actuación Global.

Empezaremos por enumerar las distintas intervenciones a desarrollar dentro de cada objetivo específico, así como la descripción de algunas de las actuaciones que se desarrollarían dentro de cada intervención.

Al final de cada intervención aparecen dos paréntesis, el primero **(B341.1)**, hace referencia al grupo de intervención al que pertenece dicha acción/intervención; el segundo **(nº 5)**, hace referencia al número de intervención de que se trata.- *Cada una de estas intervenciones se encuentran formuladas en su correspondiente ficha de intervención, en el anexo III del Plan de Actuación Global.* En estas fichas se detalla el grupo de intervención, la línea de intervención, el subprograma y programa al que pertenece dicha intervención, los indicadores de ejecución, realización y de impacto, el objetivo temático al que responde, descripción y materialización, justificación y relación con el diagnóstico participativo (en este caso con el diagnóstico de los DAFOS de las áreas temáticas del Plan de Actuación Global, y con el diagnóstico de los DAFOS de los bloques o temas que hemos definido para la estrategia de género), los beneficiarios específicos, si el promotor es una mujer (PM), y su incidencia en género (IG).

**Puede verse de modo general en el CUADRO GENERAL, que se adjunta al final del documento y en el que se muestran intervención por intervención la incidencia en género, el objetivo específico al que pertenece, el área temática, el grupo y línea de intervención, el subprograma y programa.*

PARTICIPACIÓN

Objetivo específico 1: Promover la participación activa de las mujeres en los espacios de participación social y política, así como su presencia en los niveles de representación y toma de decisiones.

Acciones/Intervenciones:

1. Impulsar el asociacionismo federativo en las mujeres como elemento dinamizador de la actividad económica y social.- **(B321.6) (nº 7)**
 - Encuentros anuales comarcales, jornadas, reuniones,...
 - Promover y apoyar proyectos de asociaciones y otras entidades que contemplen la perspectiva de género.-
 - Campañas de información y asesoramiento para las asociaciones de mujeres que tengan como objetivo el conocimiento de los recursos (programas de subvenciones, servicios,...) con los que cuentan para la puesta en marcha de proyectos que tengan entre sus objetivos la igualdad de oportunidades.-
 - Etc.-
2. Promover e impulsar herramientas que permitan la incorporación de las demandas y necesidades de las mujeres en aspectos como el diseño urbanístico del municipio, y la conservación y puesta en valor de la riqueza medioambiental de la comarca.- **(B321.6) (nº 15)**
 - Diagnósticos municipales realizados por las mujeres.-
 - Creación y/o consolidación de la concejalía de la mujer en todos los municipios.-
 - Organización de jornadas de urbanismo.
 - Organización de talleres de educación ambiental,
 - Etc.-
3. Diseñar programas y/o actuaciones de concienciación, conservación y protección del patrimonio rural protagonizadas por mujeres.- **(B323.1) (nº 9)**
 - Talleres de recuperación del patrimonio inmaterial: folklore, leyendas, gastronomía,-
 - Organización de jornadas talleres para la puesta en valor del patrimonio cultural y natural de la comarca.- (dinamizadoras, monitoras, guías turísticas; dinamizadoras culturales,...

LIDERAZGO “EMPODERAMIENTO”

Objetivo específico 2: Fomentar el empoderamiento y liderazgo de las mujeres.

Acciones/Intervenciones:

4. Organización de actividades que promocionen y/o visibilicen las aportaciones de las mujeres .- **(B321.6) (nº 8)**
 - o Exposiciones, muestras.-
 - o Edición de material promocional y divulgativo.-
 - o Etc.-
5. Organizar encuentros anuales entre mujeres jóvenes formadas de la comarca, mujeres con iniciativas empresariales y personal técnico, para intercambiar experiencias y proponer líneas de acción que favorezcan el liderazgo de las mujeres.- **(B321.6). (nº 9)**
6. Campañas de sensibilización destinadas a los Ayuntamientos, partidos políticos, y resto de organizaciones, para fomentar la incorporación de mujeres a puestos de liderazgo de ámbito comarcal.- **(B 321.6) (nº 10)**
7. Talleres de liderazgo y empoderamiento en asociaciones de mujeres, así como en ámbitos no estructurados para la incorporación de la mujer a la participación política y/o social.- **(B.321.6) (nº 11)**

CAMBIO DE ROLES

Objetivo específico 3: Promover una “posición positiva” ante la igualdad de género, que permita romper con el “rol y estereotipos de género preconcebidos” y fomente el cambio de actitudes que favorezcan la coeducación y la corresponsabilidad, y que le permitan a la mujer conciliar la vida laboral, familiar y personal.-

Acciones/Intervenciones:

1. Realizar actividades que aúnen a instituciones, asociaciones y empresas de ámbito comarcal para normalizar la igualdad como un elemento denominador del estilo de vida de la comarca (talleres, mesas, jornadas, ...).**(B321.6) (nº 12)**
2. corresponsabilidad en los centros de enseñanza principalmente.- (convenios con los centros de enseñanza, actividades extraescolares, apoyo técnico a las

escuelas e institutos para la impartición de estas materias, elaboración de material divulgativo, juegos,..) (B.321.6) (nº 13)

3. Campañas de sensibilización e información a la población en general en materia de igualdad.- (edición de material, jornadas, ..) (B.321.6) (nº 14)
4. Creación y/o consolidación de un servicio comarcal de atención a la mujer.- (B.321.7) (nº 13)

FORMACIÓN E INFORMACIÓN:

Objetivo específico 4: Promover el acceso de las mujeres a la información a través de la creación y/o mejora y/o adaptación de los canales de comunicación.

Acciones/Intervenciones:

1. Optimización de los canales de comunicación locales.- (B.321.6) (nº 5, nº 19)
 - o Visibilización en todos los medios de comunicación del GDR de la incorporación de la perspectiva de género, a través de la creación y/o fortalecimiento de secciones diferenciadas de género (boletines, web, periódico comarcal, etc)
 - o “refuerzo” de los canales de comunicación con las distintas asociaciones de mujeres.- (creación de redes basadas en el aprovechamiento de las nuevas tecnologías)
 - o Colaboración con los centros Guadalinfo en el diseño y puesta en marcha de herramientas que permitan la difusión de la información entre la población femenina principalmente.-
2. Fomentar la creación de nuevos canales (programa de radio, de televisión, edición de una publicación cuyo principal tema sea la mujer en el medio rural,etc).- (B.321.6) (nº 8, nº 20)

Objetivo específico 5: Promover el diseño y ejecución de Programas de formación en materia de género destinadas a la capacitación y a la adquisición de conocimientos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones/ Intervenciones:

1. Capacitación del personal integrante del GDR en materia de igualdad de oportunidades y mainstreaming de género.- (cursos online, jornadas, material divulgativo,...) (B.341.3) (nº 2)

2. Ofertar formación específica en igualdad de oportunidades con programas “a la carta” destinada a técnicos, asociaciones, profesores, políticos, empresarios, etc.- **(B.321.6)(nº 6)**
3. Incluir en cualquier tipo de formación que realice o subvencione el GDR un módulo específico en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.- **(B.321.6)**

Objetivo específico 6: Promover una oferta atractiva de formación para el empleo destinada principalmente a las mujeres de la comarca que posibilite su incorporación al mercado laboral y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Acciones /Intervenciones:

1. Campaña de sensibilización destinada a la difusión de información las distintas ofertas formativas, servicios y recursos para el empleo, asesoramiento para el autoempleo, etc etc (tanto de ámbito comarcal como provincial). (organización de jornadas, seminarios, exposiciones, material divulgativo, talleres) **(B.331.2)(nº 7)**
2. Diseño de un plan de formación que permita; la adquisición de conocimientos y capacidades en las ocupaciones más demandadas en la zona; y en aquellas que se priorizan como yacimientos de empleo en la comarca (atención a la población dependiente, servicios básicos a la población, energías renovables).- **(B.331.2) (nº 8)**
 - Acciones formativas: jornadas, seminarios, talleres, cursos “a la carta”, plataformas online de formación,..
 - Incorporación de medidas que permitan el acceso de la mujer a la formación.- (servicio de guardería, flexibilidad de horario, etc).-
 - Incorporación de otras materias transversales: igualdad de oportunidades, idiomas, nuevas tecnologías,...
 - Edición y publicación de material divulgativo.-
 - Etc.-
3. Diseño de herramientas que permitan la difusión, seguimiento, “reestructuración” y evaluación de los planes y programas de formación.- (creación de un servicio comarcal de formación que coordine todas las actuaciones relativas a la formación, y se encargue de las labores de promoción, difusión, seguimiento, **(B321.5) (nº 5)**

EMPLEO

Objetivo específico 7: Fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para conseguir “romper” las inercias laborales sexistas que sitúan a las mujeres en posición de desigualdad con los hombres: discriminación salarial, precariedad en las condiciones laborales, acceso a puestos de dirección, etc.

Acción/intervención:

4. Realizar una campaña de sensibilización, información y asesoramiento, que permita a las mujeres conocer cuáles son sus derechos laborales, y sus posibilidades de mejora.- **(B321.5) (nº 6)**
5. Realizar una campaña de sensibilización, información y asesoramiento dirigida a los empresarios, con el objetivo de que implanten en sus empresas medidas correctoras de desigualdades en género.(planes de igualdad, etc)
(B321.5) (nº 7)
6. Destinar un porcentaje de las ayudas públicas que gestione el GDR a fomentar la igualdad de oportunidades entre las entidades comarcales que la incluyan en sus proyectos.- (medidas correctoras de desigualdades en género: servicio de guardería, flexibilidad horaria, inclusión de cláusulas sociales en los pliegos de contratación para la prestación de servicios, responsabilidad social, planes de igualdad, etc).-
7. Promocionar a aquellas empresas o entidades que cuenten con “medidas correctoras de desigualdades en género” .- (premios anuales, publicación de un catálogo de empresas, etc).- (B321.6) (nº 3)

Objetivo específico 8: Favorecer el aumento de la presencia de las mujeres en el mundo laboral.

Acciones/Intervenciones:

1. Crear un programa o servicio comarcal que nos permita dotarnos de una herramienta para conocer y realizar un seguimiento de los distintos itinerarios formativos y laborales de las mujeres de la comarca, sobre todo de la población más joven.- (convenio/coordiación con el SAE, institutos comarcales y provinciales, universidad, ayuntamientos (para aquellas mujeres que se encuentran formándose o trabajando fuera de la provincia).- Este apartado es

- el mismo para juventud, porque en realidad es para juventud motor de futuro (itinerario curricular).- **(B321.5) (nº 3)**
2. Crear y/o mejorar programas y/o servicios que permitan a las mujeres el acceso a la información inmediata sobre ofertas de empleo, búsqueda de empleo, etc.- **(B.321.5) (nº 4)**
 3. Campañas de sensibilización e información destinadas al conocimiento por parte de las mujeres de las distintas empresas que existen en la comarca y de los posibles yacimientos de empleo futuros.- (talleres, jornadas y visitas de “puertas abiertas a empresas, edición de guías de empresas, etc).- **(B.331.2) (nº 6)**
 4. Campañas de sensibilización, información y asesoramiento destinadas a incentivar el “espíritu emprendedor” y al fomento del autoempleo de la mujer.- (jornadas, talleres, seminarios, sobre subvenciones, elaboración de proyectos, negociación bancaria, ideas innovadoras en el medio rural, visita a empresas promovidas por mujeres, etc).- **(B331.2) (nº 6)**
 5. Fomento de la “visualización” del papel de la mujer en el ámbito empresarial.- (encuentro de mujeres empresarias, de mujeres que ocupan puestos de dirección, premios de mujeres emprendedoras, catálogos y publicaciones sobre el papel de las mujeres emprendedoras en el medio rural, etc).- **(B331.2) (nº 6)**
 6. Intercambio de conocimientos y experiencias en materia de “proyectos innovadores” promovidos por mujeres en el medio rural, de programas destinados a la promoción laboral de la mujer, etc.- (visitas, jornadas, seminarios, publicaciones,...) **(B331.2) (Nº 6)**

ACCESO A LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS

Objetivo específico 9: Promover la creación y/o mejora de las infraestructuras y servicios públicos destinados a cubrir las necesidades sociales para la conciliación de la vida familiar y laboral, y la corrección de desigualdades.

Acción / intervención:

Primar desde las líneas de subvenciones que concederá el GDR aquellas iniciativas públicas que vayan a cubrir el objetivo anterior.- (guarderías, ludotecas, centros de día, etc) .

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Objetivo específico 10: Fomento de la cooperación y coordinación entre las distintas administraciones y organismos de ámbito comarcal, y provincial, para implementar la perspectiva de género a todas las políticas y programas.-

Acciones/intervenciones:

1. Elaboración de estudios que desvelen las principales líneas de intervención a la hora de integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y seguimiento de proyectos.- **(B321.6) (Nº 4)**
2. Creación de una estructura de personal, formado en género e igualdad de oportunidades para realizar actuaciones de coordinación y asesoramiento en todas las actuaciones que realice el GDR.-
(B341.2) (Nº 9)
3. Diseño y puesta en marcha de un plan de igualdad para el GDR.
(B341.2) (Nº 9)
4. Organización de reuniones, talleres , jornadas y seminarios, entre los técnicos de distintas organizaciones y entidades, para coordinar y cooperar en la implantación de la perspectiva de género en la elaboración de los distintos programas y proyectos.- **(B321.6) (Nº 4)**

Una vez presentadas las principales intervenciones a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos específicos, y antes de continuar con los siguientes apartados, volvemos a hacer un pequeño inciso sobre lo que recogimos en el objetivo general.

La perspectiva de género debe de estar incorporada de modo transversal en los distintos programas, subprogramas, líneas de intervención o grupos de intervención, independientemente de que en cada grupo de intervención pueda haber intervenciones específicas que aborden la temática de la igualdad de género.

5.1. Programa 1: Desarrollo e Impulso de la estrategia de desarrollo rural.

En este primer programa las principales intervenciones van dirigidas a la elaboración de estudios y planes de actuación relacionados con el desarrollo del territorio, la

dinamización y promoción de la Estrategia de Desarrollo Rural y la capacitación y cualificación del equipo técnico del GDR.

Algunas de las intervenciones más importantes en materia de género en este programa son las siguientes: Elaborar un plan de dinamización de la comarca, diseño e implantación de un plan de Igualdad en el GDR, y la formación y capacitación del personal técnico del GDR en materia de igualdad de oportunidades y mainstreaming de género.

() Véase apartado 5. “Formulación estratégica”, completo y anexo III del Plan de Actuación Global, cuadro de grupos de intervención, y cuadro global*

5.2. Programa 2: Dinamización económica de las zonas rurales.

El programa 2, se divide a su vez en dos grandes subprogramas, mejora de la competitividad del sector agrario, forestal y agroindustrial, y apoyo a la diversificación de la economía rural.

En este programa tiene una incidencia especial la transversalidad de la incorporación de la perspectiva de género, como lo manifiestan algunas de las intervenciones que se recogen en el mismo y que se corresponden principalmente con los bloques o temas de “formación” y de “empleo”, de los que partíamos en el DAFO y planteamiento de los objetivos.

Algunas de las intervenciones transversales a destacar son las siguientes; destinar un porcentaje de las ayudas públicas que gestione el GDR a fomentar la igualdad de oportunidades entre las entidades comarcales que la incluyan en sus proyectos (medidas correctoras de desigualdades en género: servicio de guardería, flexibilidad horaria, responsabilidad social, planes de igualdad, etc); Primar desde el GDR a aquellas actuaciones o proyectos promovidos por mujeres o que tengan una especial incidencia en género; etc.

En resumen, promover, y priorizar a aquellos proyectos o actuaciones destinadas a la mejora de la competitividad del sector agrario, forestal y agroindustrial; o al apoyo a la diversificación de la economía rural; que estén protagonizados por mujeres, o que tengan incidencia en género.

() Véase apartado 5. “Formulación estratégica”, completo y anexo III del Plan de Actuación Global, cuadro de grupos de intervención, y cuadro global.*

5.3. Programa 3: Mejora de la calidad de vida en las zonas rurales.

El programa 3, se divide a su vez en tres grandes subprogramas, mejora de la empleabilidad y de la vertebración social, conservación y modernización de las zonas rurales y conservación de la naturaleza y el paisaje en las explotaciones rurales.

Este programa es el que cuenta con un mayor número de intervenciones específicas en materia de género, sobre todo en el subprograma *“Mejora de la empleabilidad y la vertebración social”* y en los grupos de intervención siguientes; *formación y asesoramiento para la capacitación y la inserción laboral; mejora de los servicios que faciliten el acceso al empleo; información, asesoramiento y sensibilización para el fomento de la integración y la vertebración social de la población rural, y dotación y mejora de servicios, infraestructuras, equipamientos y herramientas para la calidad de vida.*

Las intervenciones que se recogen en este programa se corresponden con la totalidad de los bloques o temas, de los que partíamos en el DAFO y en el planteamiento de los objetivos: PARTICIPACIÓN, LIDERAZGO “empoderamiento”, CAMBIO DE ROLES, FORMACIÓN E INFORMACIÓN, EMPLEO, ACCESO A LAS INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS, Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Como hemos expuesto al principio del apartado 5, todas las acciones/intervenciones, pertenecientes a las anteriores áreas y que se detallan arriba, cuentan con una ficha de intervención que está recogida en el anexo III del Plan de Actuación Global, y en los cuadros de los grupos de intervención y en el cuadro general.

() Véase apartado 5. “Formulación estratégica”, completo y anexo III del Plan de Actuación Global, cuadro de grupos de intervención, y cuadro global*

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

6.1 Seguimiento de la Estrategia de Desarrollo

Para el seguimiento de la estrategia de Desarrollo se pretende crear una comisión que esté formada por la/el técnica/o de género del Grupo de Desarrollo, Representantes de la Federación de Asociaciones de Mujeres Filabres Alhamilla, concejalas/es de Mujer, Miembros del Consejo Territorial y cualquier ente que trabaje por la incorporación de la perspectiva de género.

Dicha comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el capítulo de género por el Grupo de Desarrollo Rural Filabres Alhamilla.
- Participación y asesoramiento en la ejecución del plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas, mediante el diseño de un sistema que incluya, un calendario de evaluaciones, modelos normalizados de herramientas e indicadores de evaluación.
- Revisión de informes y memorias finales para su revisión por parte de la comisión.

Esta comisión se reunirá con carácter ordinario, previa convocatoria por parte del Grupo de Desarrollo, con una periodicidad semestral y con carácter extraordinario siempre que se deban tratar cuestiones urgentes

6.2 Evaluación de la Estrategia

Para la evaluación de la Estrategia vamos a proponer una serie de Herramientas que serán las guías y conductoras de la misma.

Como ya hemos comentado en los apartados anteriores, todas las intervenciones propuestas en la estrategia de género, se han incorporado a su correspondiente grupo de intervención y se ha elaborado la correspondiente ficha de intervención por cada una de ellas. Por lo tanto, podremos realizar la evaluación de la estrategia a través de los indicadores de ejecución, resultado y de impacto que se encuentran en las fichas de intervenciones y que nos permiten medir tanto el cumplimiento de los objetivos, como el nivel de ejecución de la estrategia a través del

grado de cumplimiento de los grupos de intervención detallados en la estrategia de actuación global.

Herramientas de evaluación Cuantitativa:

Cuestionario o Encuestas de Evaluación: que se dirigirán a todas las personas participantes en las distintas actividades desarrolladas, así como al personal y entes participes, a fin de medir de manera cuantitativa, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y con carácter cualitativo el grado de satisfacción.

Datos recogidos por el GDR de los proyectos subvencionados, a través de la herramienta **SEGGES 2**, y de las **herramientas informáticas** creadas por el grupo para recopilar y analizar los indicadores de ejecución, impacto y resultados de cada una de las intervenciones o proyectos subvencionados.

Herramientas de evaluación Cualitativa:

- **Informes de Evaluación:** que serán presentados periódicamente a la comisión para informar de cuantas cuestiones relacionadas con la ejecución del plan sean precisas.
- **Entrevistas:** que se mantendrán con todas/os aquellas/os agentes que intervengan en el plan.
- **Memorias:** que recojan a modo de documento final toda la información relativa al sistema de evaluación.

7. PREVISIÓN PRESUPUESTARIA

Para la estrategia de género, se ha realizado una previsión total 3.400.000 euros, el 30% del cuadro financiero presentado en el apartado 7.-“*Previsión Presupuestaria*” del Plan de Actuación Global.

Puesto que, como ya hemos comentado en los anteriores apartados, las intervenciones/acciones de la estrategia de género se encuentran en su totalidad incluidas en los grupos de intervención y cuentan con su correspondiente ficha, conociendo de este modo sobre que grupos de intervención será necesario realizar una mayor dotación presupuestaria.

8. PLANIFICACIÓN TEMPORAL.

La planificación temporal de las intervenciones de la estrategia de género, se encuentra detallada en el cuadro “planificación temporal”, correspondiente al apartado 8.- “*Planificación temporal, del Plan de Actuación Global*”.

Anexo I. Elementos empleados para el diagnóstico participativo

GÉNERO

G.D.R.
Filabres Alhambilla



G.D.R. ▶
Filabres Alhambilla

INDICE

Indice	1
1.- ELEMENTOS EMPLEADOS EN EL INFORME SOCIO-COMARCAL “FILABRES ALHAMILLA” (OBSERVATORIO VIRTUAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO RURAL)	2
2.- CUESTIONARIO UTILIZADO EN EL INFORME SOCIO-COMARCAL “FILABRES ALHAMILLA” (OBSERVATORIO VIRTUAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO RURAL).....	8
3.- INDICADORES Y TABLAS UTILIZADAS EN EL INFORME SOCIO-COMARCAL “FILABRES ALHAMILLA” (OBSERVATORIO VIRTUAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO RURAL”	25
4.- ENTREVISTAS REALIZADAS EN EL ESTUDIO SOCIOLOGICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA COMARCA	46
5.- CUESTIONARIO UTILIZADO EN EL ESTUDIO SOCIOLOGICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA COMARCA	54
6.- CRONOGRAMA DE LAS HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA RECABAR INFORMACIÓN EN GÉNERO POR PARTE DEL GRUPO DE DESARROLLO RURAL.....	64

1.- ELEMENTOS EMPLEADOS EN EL INFORME SOCIO-COMARCAL “FILABRES ALHAMILLA” (OBSERVATORIO VIRTUAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO RURAL”.

Una de las herramientas principales para la realización del capítulo de género.

⇒ **Fase 1ª: Planteamiento del proceso de trabajo**

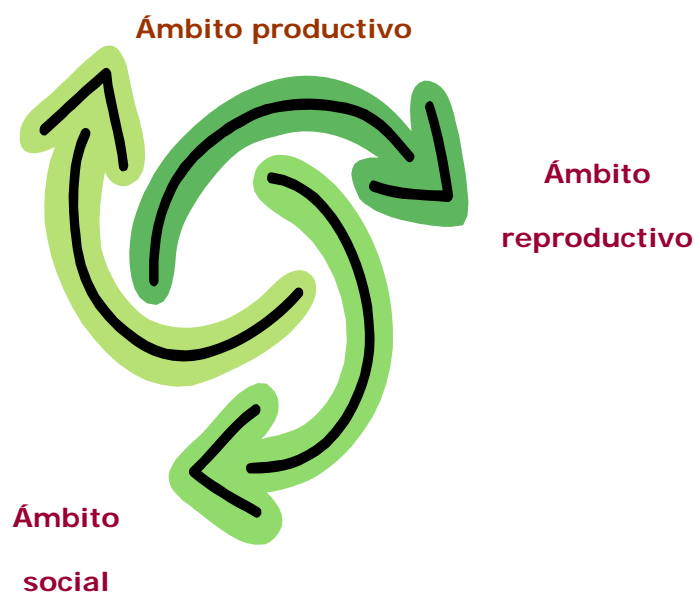
El propósito de esta acción conjunta era proporcionar a los Grupos de Desarrollo Rural una herramienta (el Observatorio) que les permitiera acceder a datos fiables y válidos sobre la realidad que mostrara las desigualdades de género, y que fundamentara el planteamiento de actuaciones en el ámbito local, encaminadas a su superación. Ésta era una herramienta transferida del Proyecto Ruralmed II, como ya se vio, lo que hizo necesario un análisis previo de sus objetivos, funciones, estructura y forma de aplicación.

En esta primera fase, se produjo la primera toma de decisiones respecto al proceso de trabajo: la aplicación, únicamente, del cuestionario de mujeres y hombres, y el análisis de los indicadores secundarios recomendados por esta herramienta para cada uno de los ejes de observación que en ella se proponen.

Partiendo de este primer consenso por parte de todos y todas las integrantes del equipo técnico de cada Grupo de Desarrollo participante, se planificó el proceso de trabajo a seguir, que iría cumpliendo una serie de etapas o fases que se explican a continuación.

⇒ **Fase 2ª: Identificación de las fuentes secundarias**

Como se ha explicado, la identificación de las fuentes secundarias estuvo relacionada con los indicadores que daban contenido a cada uno de los ejes o ámbitos en los que se desarrolla la vida:



- **Ámbito productivo**, o espacio en el que se desarrolla la actividad económica remunerada, sea ésta formal o informal.
- **Ámbito reproductivo**, o espacio en el que se desarrollan las actividades que posibilitan la reposición y mantenimiento de la mano de obra para sostener el ámbito anterior, por ejemplo, la atención y cuidados de personas dependientes.
- **Ámbito social**, o espacio en el que se articulan las relaciones de diverso contenido: culturales, deportivas, políticas, apoyo a colectivos específicos, etc.

Se localizaron aquellas fuentes que permitieron obtener el indicador (o proporcionaban los valores para su cálculo), por lo que todas las fuentes cumplieron una doble condición:

- Estaban desagregadas por sexo
- Proporcionaban información a nivel local y comarcal

⇒ **Fase 3ª: Planteamiento del trabajo de campo**

No la totalidad de los indicadores planteados en la batería que ofrece el Observatorio Ruralmed estaban recogidos en las fuentes oficiales, especialmente, los

referentes al ámbito reproductivo y social. O no estaban recogidos, o si lo estaban no así a nivel local o comarcal. Por ello, ha sido preciso recurrir a informaciones de primera mano obtenidas a partir de las y los informantes clave definidos/as a priori: las mujeres y hombres que habitan en los municipios integrados en los distintos Grupos de Desarrollo Rural andaluces. Para ello, se empleó un cuestionario (cuestionario de mujeres y hombres) cerrado y estructurado, aplicado por una persona entrevistadora.

El trabajo de campo se realizó sobre una muestra representativa de la población de la Comarca, tomando como referencia los datos poblacionales recogidos según CENSO 2001 (información aportada por las fuentes: INE y SIMA). El universo muestral fue una población de 12.103 habitantes de la comarca, de las cuales 5.922 eran mujeres y 6181 hombres.

La muestra extraída cumple los criterios de representatividad muestral y estadística.

La *representatividad estadística* se consiguió reduciendo el error estadístico relacionado con la muestra. Para lograr reducir este error, se partió de la hipótesis de trabajo más desfavorable, es decir, =50%¹. Desde este supuesto y teniendo en cuenta que la población es finita, se manejó un nivel de confianza del 95,5%², por lo que el tamaño de la muestra para el GDR “Filabres-Alhamilla” se concretó en 524 personas, para un error muestral del (10%).³

El GDR Filabres-Alhamilla, calculó la muestra tomando la Comarca como universo muestral. Esta muestra ha sido distribuida por categorías de grupos de población de la Comarca, debido a sus especiales características (déficit de población, escasa proporción de gente joven y una baja tasa de crecimiento de la misma). Estas tres categorías resultantes serían las siguientes:

¹ Se parte de un supuesto de categoría poblacional totalmente heterogénea en la que haga falta un elevado número de encuestas para lograr la representatividad estadística (es decir, todas las variables posibles se dan en la misma medida).

² La aplicación de la muestra en ausencia de sesgos, se ajustará en el 95,5% de los casos al nivel real.

³ Marca la oscilación de los datos

- 1) Muestra de entre los municipios que comprenden de 0 a 500 habitantes. Estos municipios son: Alcudia de Monteagud, Benitagla, Benizalón, Castro de Filabres, Olula de Castro, Senés, Tahal, Turrillas, Velefique.
- 2) Muestra de entre los municipios que comprenden de 501 a 2000 habitantes (Gérgal, Lucainena de las Torres, Uleila del Campo, Lubrín).
- 3) Muestra de entre los municipios que comprenden de 2001 a 5000 habitantes (Tabernas y Sorbas).

La estratificación, en primer lugar se estableció por sexos, igual número de hombres y mujeres de personas entre el total de la muestra y categorías poblacionales, es decir del número total de cuestionarios por categorías, un 50 por ciento irá asignado a mujeres y otro 50 por ciento a hombres.

	Pobl municip's de 0 a 500 hab's	Pobl municip's de 501 a 2000 hab's	Pobl municip's de 2001 a 5000 hab's	TOTAL
Población total	2120	4262	5721	12103
Porcentaje	17'51	35'21	47'26	100
Nº de Cuestionarios	106	178	240	524

4

Una segunda estratificación se realizó en función con la actividad:

- Población Activa (población ocupada + parada)

⁴ Población y % del total de municipios por cada categoría elegida

- Población Inactiva

Como en algunos de los municipios de la comarca íbamos a tener problemas con la variable edad resultando ser “no representativa”, se decide no incluirla aunque en determinados cruces sí se tendrá en cuenta como dato informativo.

Una vez categorizados los grupos de población de la Comarca por categorías de número de habitantes de sus municipios, desagregamos por sexo y establecemos los diferentes perfiles en relación con la actividad. Los perfiles resultantes serían los siguientes:

1. Población mujeres paradas
2. Población mujeres ocupadas
3. Población mujeres inactivas
4. Población hombres parados
5. Población hombres ocupados
6. Población hombres inactivos

Tenemos algunos perfiles de población desagregada por sexo y en relación con su actividad (como por ejemplo *Población mujeres paradas en categoría de municipios de 0 a 500 habitantes*) con una muestra muy pequeña; para estas muestras hemos “afijado” un número de 11 cuestionarios.⁵

Munic' s de 0-500	pobl parada ♀	pobl ocupada ♀	pobl inactiva ♀	total ♀	pobl parada ♂	pobl ocupada ♂	pobl inactiva ♂	total ♂
Alcudia	4	19	66	89	2	40	42	84
Benitagla	1	6	28	35	2	12	33	47
Benizalón	6	20	120	146	16	64	75	155
Castro de Filabres	7	16	67	90	1	36	47	84
Olula de Castro	1	22	57	80	4	41	44	89
Senés	27	25	104	156	19	60	76	155
Tahal	12	25	152	189	29	76	93	198
Turrillas	7	20	60	87	13	55	49	117
Velefique	8	27	119	154	13	68	84	165
TOTAL	73	180	773	1026	99	452	543	1094
%	3'44	8'49	36'46	48'40	4'67	21'32	25'61	51'60
Nº Cuestionarios	11	11	31	53	11	20	22	53
Munic' s de 501-2000	pobl parada ♀	pobl ocupada ♀	pobl inactiva ♀	total ♀	pobl parada ♂	pobl ocupada ♂	pobl inactiva ♂	total ♂
Gérgal	48	107	330	485	40	215	239	494
Lubrín	112	162	605	879	89	290	412	791
Lucainena de las Torres	29	59	201	289	26	157	131	314
Uleila del Campo	82	89	322	493	66	209	242	517
TOTAL	271	417	1458	2146	221	871	1024	2116
%	6'35	9'78	34'20	50'35	5'18	20'43	24'02	49'64
Nº Cuestionarios	11	18	60	89	11	36	42	89
Munic' s de 2001-5000	pobl parada ♀	pobl ocupada ♀	pobl inactiva ♀	total ♀	pobl parada ♂	pobl ocupada ♂	pobl inactiva ♂	total ♂
Sorbas	64	385	830	1279	20	812	1017	1422
Tabernas	338	290	843	1471	213	648	986	1549
TOTAL	402	675	1673	2750	233	1460	1278	2971
%	7'02	11'79	29'24	48'06	4'07	25'52	22'33	51'93
Nº Cuestionarios	22	29	70	120	11	59	51	120

⁵ Población y % del total de municipios por cada categoría elegida. De un universo de 524 cuestionarios, la distribución viene indicada en la última fila. CENSO 2001

TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez recogida la información se volcó en una plantilla de datos que permitía su posterior tratamiento mediante el planteamiento de cruces que dieran respuesta a los indicadores seleccionados.

El análisis de la información tomó como marco interpretativo la Perspectiva de Género, enfoque teórico que permite visibilizar los desequilibrios, el tipo de relaciones sociales que se dan entre hombres y mujeres, permitiendo identificar las desigualdades y los factores de desigualdad que las producen.

Los resultados de este análisis se organizan en torno a los tres ejes o ámbitos de la vida (reproductivo, productivo y social), antes mencionados.

2.- CUESTIONARIO UTILIZADO EN EL INFORME SOCIO-COMARCAL “FILABRES ALHAMILLA” (OBSERVATORIO VIRTUAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO RURAL”

El *Cuestionario de mujeres y hombres* ⁶ es un cuestionario cerrado y estructurado, de 21 ítems que se organizan en cuatro bloques de contenidos:

1. Datos personales. Recoge información de carácter estadístico que permite caracterizar la muestra en función de variables como el sexo, el territorio, la edad, el nivel de estudios, la procedencia y la situación de convivencia.
2. La unidad de convivencia. Permite el acceso a la información relacionada con la composición de las unidades de convivencia, la distribución de funciones en la organización, planificación y ejecución del trabajo doméstico y familiar, y el tiempo empleado en el desempeño de las tareas que este trabajo implica.
3. El trabajo remunerado. Analiza la situación laboral de mujeres y hombres, ahondando en las características del empleo o desempleo, o en situación de pensionista. Del mismo modo, permite acceder a la información sobre el tiempo que mujeres y hombres dedican al empleo o su búsqueda.
4. El tiempo libre. Examina la disponibilidad de tiempo para dedicarlo a actividades de ocio, así como el dedicado a las distintas opciones o actividades de tiempo libre.

Este cuestionario no es autoadministrado, lo que implicó la participación de un equipo de apoyo al trabajo de campo cuyos/as integrantes adoptaron el papel de entrevistadoras y entrevistadores, y de otros agentes locales que también cumplieron esta función. La participación de diversos agentes hizo imprescindible la fase 1ª descrita en el proceso de trabajo: la apropiación del cuestionario y la planificación del trabajo. Esta fase preparatoria permitió la puesta en común de conceptos y las aclaraciones sobre qué se entiende en cada pregunta, generando alguna adaptación sobre el cuestionario original, y motivando el diseño de diversos documentos de recomendaciones (documentos sobre conceptos clave sobre empleo y desempleo,

⁶ ANEXO: Cuestionario de mujeres y hombres.

definición de indicadores e instrucciones de cruce, instrucciones sobre cumplimentación de la plantilla y tratamiento de los datos, matriz de resultados, modelos de tablas definitivas,...). Todo ello propició un uso correcto de la herramienta y favoreció una recogida válida de la información.

“CUESTIONARIO MUJERES Y HOMBRES”

Instrucciones

Por favor, lea atentamente estas instrucciones antes de empezar a contestar.

Asegúrese de que entiende bien lo que tiene que hacer.

El cuestionario que usted va a rellenar registra las actividades que las mujeres y hombres realizan en distintos ámbitos de su vida cotidiana: en el hogar y la familia, en el empleo, en su tiempo libre.

Su opinión es muy importante para nuestro estudio, por lo que le rogamos sinceridad en sus respuestas.

El cuestionario es totalmente anónimo.

No hay ningún dato en el cuestionario que pueda identificarle. Los datos personales que se recogen son de carácter estadístico, como su sexo, edad, estado civil, etc.

Las preguntas se dividen en los siguientes bloques:

- Datos personales
- La unidad de convivencia
- El trabajo remunerado
- El tiempo libre

El cuestionario consta de **21 preguntas cerradas** distribuidas en los mencionados bloques. Muchas de estas preguntas hacen de filtro, es decir, dependiendo de la opción que usted señale, se le indicará en qué pregunta debe continuar.

Por ejemplo:

18. *¿Se está planteando usted abandonar o cambiar su empleo?*

Sí

No →Pase nº 20

En el caso de que usted marcara la opción “No”, deberá continuar respondiendo el cuestionario en la pregunta nº 20, saltando la nº 19.

No hay respuestas correctas o incorrectas. Usted deberá responder a las preguntas atendiendo a su experiencia personal.

No hay un tiempo límite en el que deba cumplimentar el cuestionario. Puede tomarse el tiempo que necesite, aunque está preparado para que pueda ocuparle alrededor de 15 minutos.

Usted puede responder las preguntas de forma autónoma. No obstante, **si necesita ayuda para su cumplimentación, dígaselo a la persona que le atendió**. Ella le ayudará a entender y responder las preguntas.

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Cuestionario

No rellene este dato:

Nº de entrevista:

Fecha: / /

Datos personales

Localidad:

Provincia:

País:

Sexo:

- Mujer
- Hombre

Edad:

- 16-24 años 55-64 años
- 25-34 años 65- 74 años
- 35-44 años 75- 84 años
- 45-54 años 85 años o más

Nivel de estudios:

- No sabe leer ni escribir
- Sin estudios
- Certificado escolar/ Estudios Primarios/ EGB
- BUP/ COU/ ESO/ FP
- Estudios Universitarios

Procedencia:

- Nacionalidad diferente a la española (inmigrante de 1ª generación)
- Nacionalidad española inmigrante de 2ª generación
- Nacionalidad española que pertenece a un grupo étnico
- Nacionalidad española (población mayoritaria que no pertenece a ningún grupo étnico)
- Otra. ¿Cuál? _____

Situación de convivencia:

- Soltera/ Soltero
- Casada/ Casado
- Viuda/ Viudo
- Separada/o o divorciada/o
- Pareja de hecho
- Vive con su pareja

La unidad de convivencia

1. ¿Cuántas personas hay en su unidad de convivencia,⁷ contando con usted?

- 1 → Pase a nº 11
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 ó más

2. ¿Hay personas dependientes⁸ en su unidad de convivencia?

- Sí
- No → Pase nº 11



⁷ La integran todas las personas que conviven en un mismo hogar, sean familiares directos o no.

⁸ Se entiende por personas dependientes aquella que necesitan del cuidado de terceras personas para cubrir sus necesidades diarias, como personas enfermas, menores, personas mayores, personas con alguna discapacidad.

3. En caso afirmativo, señale:

3.1. ¿Es usted una de esas personas? Sí No.

3.2. ¿Cuántas personas dependientes hay en total en su unidad de convivencia?

Si usted es una de esas personas dependientes, debe incluirse en el cómputo total. Si usted o alguna persona de su unidad familiar cumpliera más de una condición, ubíquela en la que considere principal. No la cuente en más de una ocasión.

	Mujeres	Hombres
Menores		
Personas mayores		
Personas con discapacidad		
Personas enfermas		
Total personas dependientes		

4. ¿Es usted la cuidadora o el cuidador principal⁹ de estas personas dependientes?

Sí → Pase nº 6 No



5. ¿Quién o quienes son las cuidadoras o cuidadores principales de estas personas dependientes?

Señale solo una opción, la que corresponda a la persona que se encarga principalmente de las labores de cuidado.

Mi pareja Mi madre Mi padre

⁹ La persona cuidadora principal es quién asume la mayoría de las tareas de cuidado, siendo ayudada o no por otras personas.

- | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mi hija | <input type="checkbox"/> Mi hijo | <input type="checkbox"/> Mi suegra |
| <input type="checkbox"/> Mi suegro | <input type="checkbox"/> Mi hermana | <input type="checkbox"/> Mi hermano |
| <input type="checkbox"/> Otros: ¿Cuáles? _____ | | |

6. ¿Cuáles son las tareas que realiza la cuidadora o cuidador principal?

Señale todo lo que proceda.

- Aseo
- Alimentación
- Compra de alimentos, ropa, medicamentos, etc.
- Acompañamiento actividades de ocio
- Acompañamiento a servicios relacionados con la salud
- Acompañamiento a centros de cuidado o escolares
- Reuniones escolares
- Otras: ¿Cuáles? _____

7. ¿Quién colabora principalmente en el cuidado de las personas dependientes?

Señale una sola opción, la que corresponda a la persona que ayuda o colabora más con la persona cuidadora principal.

- | | | |
|-------------------------------------|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Yo | <input type="checkbox"/> Mi pareja | <input type="checkbox"/> Mi madre |
| <input type="checkbox"/> Mi padre | <input type="checkbox"/> Mi hija | <input type="checkbox"/> Mi hijo |
| <input type="checkbox"/> Mi suegra | <input type="checkbox"/> Mi suegro | <input type="checkbox"/> Mi hermana |
| <input type="checkbox"/> Mi hermano | <input type="checkbox"/> Otros: ¿Cuáles? _____ | |

8. ¿Cuáles son las tareas que suele realizar la persona que colabora en el cuidado de personas dependientes? Señale todo lo que proceda.

- Aseo
- Alimentación
- Compra de alimentos, ropa, medicamentos, etc.

- Acompañamiento actividades de ocio
- Acompañamiento a servicios relacionados con la salud
- Acompañamiento a centros de cuidado o escolares
- Reuniones escolares
- Otras: ¿Cuáles? _____

9. ¿Utiliza usted algún servicio de apoyo al cuidado¹⁰ de personas dependientes?

- Sí No → [Pase nº 11](#)

10. En caso afirmativo, nómbrelo y especifique (marcando con una X), si es un servicio público o privado.

Nombre del servicio	Público	Privado	Semipúblic o	Voluntariad o
Menores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mayores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas enfermas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. En la toma de las decisiones que no son cotidianas, que implican una inversión económica grande y que afectan a su unidad familia, (por ejemplo, comprar un coche nuevo o la elección del tipo de vacaciones), ¿cuál es su principal papel?

¹⁰ Es un servicio de apoyo al cuidado cualquier recurso que favorece la liberación de tiempos de la persona cuidadora, por ejemplo, la ayuda a domicilio, los centros de día para mayores, las guarderías, las ludotecas, etc.

Marque solo una opción

- Mis decisiones solo me afectan a mi, así que siempre decido yo
- No suelo implicarme en estas decisiones
- Suelo plantear las situaciones que hay que valorar y sobre las que hay que decidir, pero otra persona toma la decisión definitiva
- Suelo ser consultada/o para tener en cuenta mi opinión, pero no tomo la decisión definitiva
- Suelo ser quien da el “visto bueno” cuando hay que tomar una decisión
- Las decisiones se toman de forma conjunta

12. ¿Tiene usted la responsabilidad de planificar y organizar el trabajo doméstico en su unidad familiar?

- Sí, yo planifico y organizo el trabajo doméstico de forma exclusiva → Pase nº 14
- Sí, aunque conjuntamente con alguien más de la unidad familiar → Pase nº 14
- No



13. ¿Quién es la persona responsable de planificar y organizar el trabajo doméstico y familiar?

Señale una sola opción

- Mi pareja Mi madre Mi padre Mi hija
- Mi hijo Mi suegra Mi suegro Mi hermana
- Mi hermano Otros: _____ ¿Cuáles?

14. ¿Qué personas participan en la ejecución de las tareas domésticas?

Señale todo lo que proceda.

- Yo Mi pareja Mi madre Mi padre
- Mi hija Mi hijo Mi suegra Mi suegro
- Mi hermana Mi hermano Otros: ¿Cuáles? _____

15. De las tareas domésticas que aparecen en el siguiente cuadro, señale cuáles realiza habitualmente y el número de horas que dedicó durante los últimos 7 días a su realización:

Tarea	Nº horas por semana	Nº de horas dedicadas a desplazamientos para cada tarea
<input type="checkbox"/> Cocinar		
<input type="checkbox"/> Poner y quitar la mesa, fregar platos, poner lavavajillas, guardar la vajilla		
<input type="checkbox"/> Limpieza del hogar		
<input type="checkbox"/> Lavar, planchar, colocar ropa		
<input type="checkbox"/> Elaborar la lista de la compra		
<input type="checkbox"/> Compra de alimentos y productos para el hogar		
<input type="checkbox"/> Compra de productos para la familia como por ejemplo, ropa		
<input type="checkbox"/> Gestiones de banco, correo, etc.		
<input type="checkbox"/> Reparaciones domésticas		
<input type="checkbox"/> Mantenimiento de vehículos		
<input type="checkbox"/> Cuidados personales de personas dependientes (por ejemplo, aseo, alimentación, cuidados sanitarios, etc.)		
<input type="checkbox"/> Acompañamiento de las personas dependientes (como acompañar a la escuela, actividades de ocio de menores o personas adultas, etc.)		

El trabajo remunerado

16. ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente?

Señale todo lo que proceda

- Estoy trabajando → Responda el bloque de preguntas nº 17 y pase a la pregunta nº 20
- Estoy en situación de desempleo → Responda el bloque de preguntas nº 18 y pase a la pregunta nº 20
- Soy pensionista → Responda el bloque de preguntas nº 19 y pase a la pregunta nº 20

BLOQUE 17: Estoy trabajando

17.1. Precise cuál es su situación como persona que trabaja:

Marque solo una opción

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Empresario/a que emplea | <input type="checkbox"/> Empresario/a que no emplea |
| <input type="checkbox"/> Cooperativista | <input type="checkbox"/> Trabajando, con contrato de trabajo |
| <input type="checkbox"/> Trabajando como funcionario/a | <input type="checkbox"/> Trabajando, pero sin contrato de trabajo |

17.2. ¿Cuál es su ocupación?

Marque solo una opción.

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Dirección | <input type="checkbox"/> Mando intermedio |
| <input type="checkbox"/> Personal técnico | <input type="checkbox"/> Personal de administración |
| <input type="checkbox"/> Personal cualificado | <input type="checkbox"/> Personal no cualificado/ peón |
| <input type="checkbox"/> Otro: Diga cuál: _____ | |

17.3. ¿En qué sector de actividad desempeña su ocupación?

Marque solo una opción

- Sector primario (agricultura, pesca, silvicultura,...) Industria
- Construcción Comercio
- Servicio doméstico Servicios personales
- Hostelería Empleos administrativos
- Otros. Especificar. _____

17.4. Indique el número de horas que dedica a la semana al trabajo remunerado

Nº de horas en el empleo	Nº de horas en desplazamientos

17.5. ¿Qué tipo de contrato tiene?

- No tengo contrato → Pasa a pregunta 17.6.
- Temporal → Pasa a pregunta 17.7.
- Indefinido o fijo → Pasa a pregunta 17.7.
- Soy autónomo/ a → Pasa a pregunta 17.7.

17.6. ¿Qué elementos son los que le motivan o motivarían, para permanecer en este empleo sin contrato?

Señale tres razones como máximo.

- El horario me permite cumplir con mis responsabilidades en otros ámbitos

- El sueldo es el adecuado
- Hay posibilidades de promoción
- El ambiente de trabajo es motivador y agradable
- El trabajo que realizo me gusta
- Los desplazamientos no me suponen mucho tiempo
- Otros: ¿Cuáles? _____

17.7. ¿En que intervalo se sitúan sus ingresos?

- Menos de 601,00 euros
- Entre 601,01 y 1.202,00 euros
- Entre 1.202,01 y 1.502,00 euros
- 1.502,01 euros o más

17.8. ¿Por qué razones se plantearía abandonar o cambiar de ocupación (sea esta formal o informal)?

Señale tres razones como máximo.

- No quiero cambiar de empleo
- Porque está muy lejos de mi domicilio
- Porque el horario no me permite atender mis responsabilidades domésticas y/o de cuidado de personas dependientes
- Porque el horario me deja muy poco tiempo libre para dedicarlo a actividades de ocio
- Porque el sueldo es muy bajo
- Porque trabajo sin contrato y quiero un contrato de trabajo
- Porque el ambiente de trabajo no me gusta
- Porque el trabajo que realizo no se adecua a mi cualificación
- Otras: ¿Cuáles? _____

BLOQUE 18: Estoy en desempleo

18.1. Precise su situación de desempleo:

- Estoy estudiando →Pase nº 18.3.
- En desempleo sin cobrar el paro →Pase nº 18.3.
- En desempleo y cobrando el paro →Pase nº 18.2.

18.2. Si recibe algún ingreso mensual, ¿dentro de qué intervalo está incluido?

- Menos de 601,00 euros
- Entre 601,01 y 1.202,00 euros
- Entre 1.202,01 y 1.502,00 euros
- 1.502,01 euros o más

18.3. ¿Busca empleo de forma activa¹¹ en la actualidad?

- Sí
- No →Pase nº 20

18.4. ¿Cuánto tiempo dedicó a buscar empleo durante la última semana?

Nº de horas de búsqueda	Nº de horas en desplazamientos

¹¹ Buscar empleo de forma activa supone realizar alguna actividad de búsqueda de empleo como participar en itinerarios de inserción de los servicios de empleo, responder a anuncios de prensa o buscar ofertas en Internet, etc.

BLOQUE 19: Soy pensionista

19.1. ¿Qué tipo de pensión recibe?

Contributiva

No contributiva

19.2. ¿Su pensión es de viudedad? Sí No

19.3. ¿En que intervalo se sitúan sus ingresos?

Menos de 601,00 euros

Entre 601,01 y 1.202,00 euros

Entre 1.202,01 y 1.502,00 euros

1.502,01 euros o más

El tiempo libre

20. ¿Dispone usted de tiempo libre?

Sí

No → **GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



21. Puede señalar el número de horas semanales que dedica a otras tareas como:

Tarea	Nº horas por semana	Nº de horas dedicadas a desplazamientos para cada tarea
<input type="checkbox"/> Salir con amistades		
<input type="checkbox"/> Estar en casa viendo la televisión, leyendo, etc.		
<input type="checkbox"/> Participar de algún deporte		

<input type="checkbox"/> ir a espectáculos como teatro, conciertos, cine, exposiciones, etc.		
<input type="checkbox"/> Participación en movimiento asociativo		
<input type="checkbox"/> Participación en partidos políticos y sindicatos		
<input type="checkbox"/> Conectarse a Internet para buscar, jugar o chatear		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

3.- INDICADORES Y TABLAS UTILIZADAS EN EL INFORME SOCIO-COMARCAL “FILABRES ALHAMILLA” (OBSERVATORIO VIRTUAL DE GÉNERO EN EL ÁMBITO RURAL”).

INDICADOR 1: Población por Sexo Responsable del Cuidado de las Personas Dependientes en la Unidad Familiar por Situación ante el Empleo

INDICADOR 2: Población por Sexo Responsables de la Organización y Planificación del Trabajo Familiar por Situación ante el Empleo

INDICADOR 3: Población Responsable del Cuidado familiar que no está empleada ni busca empleo activamente

INDICADOR 4: Tiempo (promedio horas semanales) dedicadas a tareas reproductivas, productivas y de ocio

INDICADOR 5: Promedio de horas semanales que dedican hombres y mujeres al desempeño de las distintas tareas que implica el trabajo reproductivo

INDICADOR 6: Tipo de tareas que asumen mujeres y hombres en la toma de decisiones que no son cotidianas en la unidad familiar

INDICADOR 7: Grado de participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones que no son cotidianas en la Unidad familiar

INDICADOR 8: Población por sexo que tiene la responsabilidad de planificar y organizar el trabajo doméstico

INDICADOR 9: Población desempleada por sexo, cargas familiares y actitud ante la búsqueda de empleo

INDICADOR 10: Población desempleada con ingresos por sexo y cuantía de los mismos

INDICADOR 11: Población empleada por sexo, cargas familiares y tipo de contrato

INDICADOR 12: Población empleada por sexo, ocupación e ingresos mensuales

INDICADOR 13: Razones por las que las mujeres y hombres plantearían abandonar o dejar su ocupación en función de su situación ante el empleo

INDICADOR 14: Población por sexo que utiliza algún servicio de apoyo al cuidado de personas dependientes

INDICADOR 15: Tiempo dedicado a los desplazamientos en la actividad productiva y población por sexo

INDICADOR 16: Población por sexo, situación laboral y tamaño del municipio

INDICADOR 17: Población por sexo, municipio y actitud ante el empleo

INDICADOR 18: Brecha de Género por sector de actividad y situación ante el empleo

INDICADOR 19: Brecha de Género por ocupación y situación ante el empleo

INDICADOR 20: Población empleada por sexo, sector de actividad y ocupación

INDICADOR 21: Causas por las que se permanece en un empleo sin contrato por sexo

INDICADOR 22: Población pensionista con ingresos por sexo y cuantía de los

INDICADOR 23: Tiempo (promedio de horas semanales) que dedican mujeres y hombres a las distintas actividades de ocio y tiempo libre

INDICADOR 24: Tiempo (promedio de horas semanales) que dedican mujeres y hombres al trabajo reproductivo en función de su situación de desempleo y pensionistas

INDICADOR 25: Población por sexo y edad de la cuidadora/or principal

INDICADOR 26: Población por sexo que combina varias situaciones laborales

INDICADOR 27: Población desempleada por sexo que cobra paro y trabaja en la economía sumergida

INDICADOR 28: Tiempo total (promedio de horas semanales) que dedican mujeres y hombres con empleo al ámbito reproductivo y de ocio

INDICADOR 29: Tiempo total (promedio de horas semanales) que dedican al trabajo reproductivo por sexo y edad

INDICADOR 30: Población por sexo cuya ocupación es inferior a la cualificación profesional

INDICADOR 1: POBLACIÓN POR SEXO RESPONSABLES DEL CUIDADO DE LAS PERSONAS DEPENDIENTES EN LA UNIDAD FAMILIAR POR SITUACIÓN ANTE EL EMPLEO

		¿Es usted cuidador/a ppal. de personas dependientes?			
		Sexo			
		Hombre	Total Hom	Mujer (Porcent	Total Mujer
Situación como persona que trabaja	Cuidadoras/es principales de personas dependientes	Sí		Sí	
	Empresario/a que emplea		0	2	7,14
	Empresario/a que no emplea	1	16,6		0
	Trabajando como funcionario/a		0	2	7,14
	Trabajando pero sin contrato de trabajo		0	10	35,71
	Trabajando, con contrato de trabajo	5	83,3	14	50
	Total general	6	100	28	100

INDICADOR 2: POBLACIÓN POR SEXO RESPONSABLES DE LA ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO FAMILIAR POR SITUACIÓN ANTE EL EMPLEO

¿Tiene la responsabilidad de planificar y organizar el trabajo doméstico?	Si, aunque conjuntamente con alguien más de la unidad familiar				Total Si, aunque conjunta				Si, yo planifico y organizo el trabajo doméstico de forma exclusiva				Total Si, yo planifico y organizo		Total general			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer							
	%		%		%		%		%		%		%		%			
Cooperativista		0,00%		0,00%		0,00%	1	100,00%			0,00%	1	100,00%	1	100,00%			
Situación como persona que trabaja	Empresario/a que emplea	5	38,46%	3	23,08%	8	61,54%	2	15,38%	3	23,08%	5	38,46%	13	100,00%			
	Empresario/a que no emplea	3	42,86%	1	14,29%	4	57,14%	1	14,29%	2	28,57%	3	42,86%	7	100,00%			
	Trabajando como funcionario/a	6	50,00%	2	16,67%	8	66,67%	2	16,67%	2	16,67%	4	33,33%	12	100,00%			
	Trabajando pero sin contrato de trabajo	4	15,38%	3	11,54%	7	26,92%	4	15,38%	15	57,69%	19	73,08%	26	100,00%			
	Trabajando, con contrato de trabajo	21	28,38%	17	22,97%	38	51,35%	14	18,92%	22	29,73%	36	48,65%	74	100,00%			
	Total general	39	29,32%	26	19,55%	65	48,47%	24	18,05%	44	33,08%	68	51,53%	225	100,00%			
INDICADOR 2	Población por sexos responsables de la organización y planificación del trabajo familiar, por situación ante el empleo																	

INDICADOR 3: POBLACIÓN RESPONSABLE DEL CUIDADO FAMILIAR QUE NO ESTÁ NI BUSCA EMPLEO ACTIVAMENTE

		¿Es usted cuidador/a principal de personas dependientes?				
		Hombre	% Hombres	Mujer	% Mujer	Total
¿Busca empleo de forma activa en la actualidad?	INACTIVIDAD	2	5,20%	36	94,70%	38
	PENSIONISTA	4	21,05%	15	78,79%	19
	Total General	6	10,52%	51	89,40%	57

		¿Tiene la responsabilidad de planificar y organizar el trabajo doméstico?														
		Sí, aunque conjuntamente con alguien más de la unidad familiar				Total Sí, aunque conjuntamente con a				Sí, yo planifico y organizo el trabajo doméstico de forma exclusiva				Total Sí, yo planifico y organizo		Total general
		Hombre	%	Mujer	%	% Hombre		% Mujer		% Hombre		% Mujer				
¿Busca empleo de forma activa en la actualidad?	INACTIVIDAD	4	4,44%	13	14,44%	17	18,89%	7	7,78%	66	73,33%	73	81,11%	90	100,00%	
	PENSIONISTA	20	17,09%	11	9,40%	31	26,50%	23	19,60%	63	53,85%	86	73,50%	117	100%	
	Total General	24	11,59%	24	11,59%	48	23,18%	30	14,49%	129	62,31%	159	76,81%	207	100%	

INDICADOR 4: TIEMPO (PROMEDIO HORAS SEMANALES) DEDICADAS A TAREAS REPRODUCTIVAS, PRODUCTIVAS Y DE OCIO

	Hombre	Mujer
Tareas domésticas	11,97	43,44
Trabajo remunerado	42,99	32,38
Búsqueda de empleo	2,13	4,08
Tiempo libre	28,55	22,04

INDICADOR 5: PROMEDIO DE HORAS SEMANALES QUE DEDICAN HOMBRES Y MUJERES AL DESEMPEÑO DE LAS DISTINTAS TAREAS QUE IMPLICA EL TRABAJO REPRODUCTIVO

Sexo	Hombre	Mujer	Total general
Cocinar	5,36	12,3	10,03
Poner y quitar la mesa, fregar platos, poner lavavajillas	2,81	5,98	4,73
Limpieza hogar	4,13	10,1	8,42
Lavar, planchar, colocar ropa	2,18	5,48	4,69
Elaborar lista compra	1,84	2,14	2,06
Compra de alimentos y productos para el hogar	2,25	3,63	3,11
Compra productos familia, por ejemplo, ropa	1,7	2,29	2,12
Gestiones banco, correo, etc.	1,33	1,49	1,41
Reparaciones domésticas	2,58	1,47	2,31
Mantenimiento de vehículos	1,69	2,19	1,82
Cuidados personales de personas dependientes ²	1,08	1	1,05
Acompañamiento personas dependientes ²	1	1,5	1,25
Tareas Domésticas (TOTAL HORAS)	11,64	43,35	27,5

INDICADOR 6: TIPO DE TAREAS QUE ASUMEN MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIDAD FAMILIAR

Tareas que realiza cuidador/a principal	¿Es usted cuidador/a ppal. de personas dependientes		Si				Total General
	Sexo		Mujer		Hombre		
			Nº	%	Nº	%	
Aseo	68	89%	8	11%	76		
Alimentación	62	86%	10	14%	72		
Compra alimentos, ropa, medicamentos, etc,...	80	86%	13	14%	93		
Acompañamiento actividades de ocio	52	84%	10	16%	62		
Acompañamiento a servicios relacionados con la salud	76	84%	14	16%	90		
Acompañamiento a centros de cuidado o escolares	58	95%	3	5%	61		
Reuniones escolares	37	100%	0	0%	37		
Otros	0		0		0		
Total	433	88%	58	12%	491		

5. ¿Quién es cuidador/a ppal?																					
Sexo	Mi hermana		Mi hija				Mi madre		Mi padre		Mi pareja		Otros		Total general						
	Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer								
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%							
Alimentación	1	1,63%	1	1,63%	2	3,27%	15	24,59%	9	14,75%		29	47,54%	2	3,26%	2	3,26%	61			
Aseo	1	1,69%	0		3	5,08%	14	23,72%	7	11,86%		28	47,45%	1	1,69%	2	3,38%	3	5,08%	59	
Compra de alimentos, ropa	0		1	1,38%	4	5,55%	17	23,61%	9	12,50%	1	1,38%	33	45,83%	2	2,76%	2	2,76%	3	4,14%	72
Acompañamiento actividades	1	2,04%	1	2,04%	2	4,08%	9	18,36%	6	12,24%	1	2,04%	24	48,97%	3	6,12%	1	2,04%	1	2,04%	49
Acompañamiento a servicios	1	1,42%	1	1,42%	3	4,28%	17	24,28%	8	11,42%	1	1,42%	30	42,85%	3	4,28%	3	4,28%	3	4,28%	70
Acompañamiento a centros	0		0		0		6	21,42%	5	17,85%		17	60,71%							28	
Reuniones escolares	0		0		0		7	21,87%	6	18,75%		19	59,37%							32	
Otras	0		0		0		1	100%												1	
Total general	4	1,07%	4	1,07%	14	3,76%	86	23,11%	50	13,44%	3	0,80%	180	48,38%	9	2,41%	10	2,68%	12	3,22%	372

Sexo	Mi hermana		Mi hija		Mi hijo		Mi madre		Mi padre		Mi pareja	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Alimentación	1	1,66%										
Aseo	1	1,66%	6	10%	3	5%	3	5%	1	1,66%		
Compra de alimentos, ropa, medicamentos, etc.	1	1,28%	4	5,12%	4	5,12%	4	5,12%	1	1,28%	1	1,28%
Acompañamiento actividades de ocio			3	4,41%	2	2,94%	3	4,41%	1	1,47%		
Acompañamiento a servicios relacionados con la salud			6	9,23%	3	4,61%	4	6,15%	1	1,53%	1	1,53%
Acompañamiento a centros de cuidado o escolares						2	8%				1	4%
Reuniones escolares											1	8,4%
Total general	3	0,81%	23	6,25%	14	20,58%	19	5,16%	5	1,35%	2	0,54%

INDICADOR 7: GRADO DE PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES QUE NO SON COTIDIANAS EN LA UNIDAD FAMILIAR

INDICADOR 7			
Grado de participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones que no son cotidianas,	Hombre	Mujer	Total general
Las decisiones se toman de forma conjunta	40,97	55,63	257
Mis decisiones solo me afectan a mí, así que siempre decido yo	14,66	12,78	73
No suelo implicarme en estas decisiones	10,15	3,38	36
Suelo plantear las situaciones que hay que valorar, pero otra persona toma la decisión definitiva	3,38	2,63	16
Suelo ser consultado/a para tener en cuenta mi opinión, pero no tomo la decisión definitiva	18,79	11,65	81
Suelo ser quien da el "visto bueno" cuando hay que tomar una decisión	12,03	13,9	69
Total general	100%	100%	532

INDICADOR 8: POBLACIÓN POR SEXO QUE TIENE LA RESPONSABILIDAD DE PLANIFICAR Y ORGANIZAR EL TRABAJO DOMÉSTICO

INDICADOR 8			
Población por sexo que tienen las responsabilidades de planificar y organizar el trabajo doméstico	Hombre	Mujer	Total general
No	55,26	9,77	173
Sí, aunque conjuntamente con alguien más de la unidad familiar	25,18	18,79	117
Sí, yo planifico y organizo el trabajo doméstico de forma exclusiva	19,54	71,05	241
(en blanco)		0,48	1
Total general	100%	100%	532

INDICADOR 9: POBLACIÓN POR SEXO QUE TIENE LA RESPONSABILIDAD DE PLANIFICAR Y ORGANIZAR EL TRABAJO DOMÉSTICO

INDICADOR 9 Población desempleada por sexo, cargas familiares y actitud ante la búsqueda de empleo					
¿Es usted cuidador/a ppal. de personas dependientes?					
¿Busca empleo de forma activa en la actualidad?	Hombre	%	Mujer	%	Total general
No	2	5,26	36	94,73	38
Sí	2	11,76	15	88,23	17
Total general	4	7,27	51	92,72	55

INDICADOR 10: POBLACIÓN DESEMPLEADA CON INGRESOS POR SEXO Y CUANTÍA DE LOS MISMOS

INDICADOR 10 Población desempleada con ingresos por sexo y cuantía de los mismos					
	Hombre	%	Mujer	%	Total general
Entre 601,01 y 1.202,00 €	4	57,14	3	42,85	7
Menos de 601.00 €	15	40,54	22	59,45	37
Total general	19	43,18	25	56,81	44

INDICADOR 11. POBLACIÓN EMPLEADA POR SEXO, CARGAS FAMILIARES Y TIPO DE CONTRATO

INDICADOR 11 Población empleada por sexo, cargas familiares y tipo de contrato		
	% HOMBRE	% MUJER
Autónomo/a	33,3	66,6
Indefinido o fijo	25	75
No tengo contrato	0	100
Temporal	22,22	77,77
Total general	17,64	82,35

INDICADOR 12. POBLACIÓN EMPLEADA POR SEXO, OCUPACIÓN Y TRAMO DE INGRESOS MENSUALES

OCUPACION	INDICADOR 12 Población empleada por sexo, ocupación y tramo de ingresos mensuales																
	1.502,01€ o más		Entre 1.202,01 y 1.502,00 €		Entre 601,01 y 1.202,00 €		Menos de 601.00 €				Total general						
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	
Dirección	13	35,14%	1	2,70%	9	24,32%	3	8,11%	7	18,92%	4	10,81%		0,00%		0,00%	37
Mando intermedio	1	9,09%		0,00%	4	36,36%	1	9,09%	4	36,36%	1	9,09%		0,00%		0,00%	11
Personal cualificado	5	12,50%	2	4,17%	15	25,00%	2	12,50%	12	0,00%	7	37,50%		8,33%	2	0,00%	45
Personal de administración	3	0,00%	1	0,00%	6	14,29%	3	1,79%		25,00%	9	14,29%	2	14,29%		30,36%	24
Personal no cualificado/ peón		15,15%		6,06%	8	12,12%	1	18,18%	14	33,33%	8	6,06%	8	0,00%	17	9,09%	56
Personal técnico	5	13,11%	2	2,91%	4	22,33%	6	7,77%	11	23,30%	2	15,05%		4,85%	3	10,68%	33
Total general	27	35,14%	6	2,70%	46	24,32%	16	8,11%	48	18,92%	31	10,81%	10	0,00%	22	0,00%	206

INDICADOR 13: RAZONES POR LAS QUE MUJERES Y HOMBRES SE PLANTEARÍAN ABANDONAR O DEJAR SU OCUPACIÓN, EN FUNCIÓN DE SU SITUACIÓN ANTE EL EMPLEO

INDICADOR 13. Razones por las que mujeres y hombres se plantearían abandonar o dejar su ocupación, en función de su situación ante el empleo													
Situación ante el empleo	Empresario/a emplea		Empresario que no emplea		Cooperativista		Trabajando con contrato de		Funcionario		Trabajando sin contrato de		Total general
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
Razones de cambio	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	
No quiero cambiar de empleo	3	12	1	8			19	41	3	11	7	3	108
Lejanía del domicilio	1						7	9	1		1	2	21
Horario no permite atender responsabilidades familiares													
Horario no deja tiempo libre	2	1		1			5	6			2		17
Sueldo bajo	1	6	2				4	8			1		23
Trabajo sin contrato y busca contrato de trabajo			2			1	19	21		1	4	4	52
Ambiente de trabajo no gusta													
Trabajo inadecuado a cualificación		1						8			1		10
Otras							2	5			1	1	9
Total	7	20	5	9		1	57	102	4	12	23	14	255

INDICADOR 14: POBLACIÓN POR SEXO Y SITUACIÓN LABORAL QUE UTILIZA ALGÚN SERVICIO DE APOYO AL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

INDICADOR 14. Población por sexo y situación laboral que utiliza algún servicios de apoyo al cuidado					
SITUACION ANTE EL EMPLEO	Hombre	%	Mujer	%	Total general
En situación de desempleo	1	20	4	80	5
Pensionista	8	47,05	9	52,94	17
Trabajando	2	40	3	60	5
Total general	11	42,3	16	59,25	27

INDICADOR 15: TIEMPO TOTAL (MEDIA DE HORAS SEMANALES) DEDICADO A LOS DESPLAZAMIENTOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD PRODUCTIVA

INDICADOR 15 Tiempo total (media de horas semanales) dedicado a los desplazamientos relacionados con la actividad productiva			
DESPLAZAMIENTOS	Hombre	Mujer	Total General
Desplazamiento trabajo remunerado	6,27544	5,05357	5,872941176
Desplazamiento búsqueda de empleo	3,5	3,75	3,625

INDICADOR 16. POBLACIÓN POR SEXO, SITUACIÓN LABORAL Y TAMAÑO DEL MUNICIPIO

Población por sexo y situación laboral en municipios de 500 habitantes													
SITUACION LABORAL	Situación de desempleo				Pensionista				Trabajando		Total general		
Localidad	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	
Alcudia de Monteaudud	2	9,52%	5	23,81%	3	14,29%	3	14,29%	7	33,33%	1	4,76%	21
Benitagla		0,00%		0,00%	2	40,00%	3	60,00%		0,00%		0,00%	5
Benizalón	1	16,67%		0,00%	3	50,00%	2	33,33%		0,00%		0,00%	6
Castro de Filabres		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1	100,00%		0,00%	1
Olula de Castro	1	100,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	1
Senés	2	8,70%	12	52,17%	2	8,70%	4	17,39%	3	13,04%		0,00%	23
Tahal	5	13,16%	7	18,42%	3	7,89%	2	5,26%	11	28,95%	10	26,32%	38
Turrillas	1	20,00%		0,00%	2	40,00%		0,00%	1	20,00%	1	20,00%	5
Veleftique	1	12,50%	2	25,00%	3	37,50%	1	12,50%	1	12,50%		0,00%	8
Total general	13	12,04%	26	24,07%	18	16,67%	15	13,89%	24	22,22%	12	11,11%	108

Población por sexo y situación laboral en municipios de 1000 habitantes													
SITUACION LABORAL	Situación de desempleo				Pensionista				Trabajando		Total general		
Localidad	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	
Gérgal	6	13,64	11	25,00	3	6,82	4	9,09	13	29,55	7	15,91	44
Lubrín	4	6,06	8	12,12	11	16,66	15	22,73	21	31,81	4	6,06	66
Lucainena de las Torres	4	12,90%	5	16,13%	11	35,48%	4	12,90%	3	9,68%	4	12,90%	31
Uleila del Campo	5	13,51%	14	37,84%	3	8,11%	2	5,41%	4	10,81%	9	24,32%	37
Total general	19	10,86%	38	21,71%	28	16,00%	25	14,29%	41	23,43%	24	13,71%	178

Población por sexo y situación laboral en municipios de 200 a 5000 habitantes													
SITUACION LABORAL	Situación de desempleo				Pensionista				Trabajando		Total general		
Localidad	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	
Sorbas	8	13,79	12	20,68	15	25,86	12	20,68	9	15,51	2	3,44	58
Tabernas	17	9,04	40	21,27	18	9,57	24	12,7	55	29,25	33	17,55	188
Total general	25	10,16	52	21,13	33	13,41	36	14,63	64	26,01	35	14,22	246

INDICADOR 17. POBLACIÓN POR SEXO, MUNICIPIO Y ACTITUD ANTE EL EMPLEO

Población por sexo, tamaño del municipio y actitud ante el desempleo (0-500)

BUSCA EMPLEO EN LA ACTUALIDAD	No				Sí				Total general
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	
Localidad									
Alcudia de Monteagud	1	14,28%	4	57,14%	1	14,28%	1	14,28%	7
Benitagla	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Benizalón	1	100%	0	0	0	0	0	0	1
Castro de Filabres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Olula de Castro	1	100%	0	0	0	0	0	0	1
Senés	0	0	12		2	0	0	0	14
Tahal	4	28,57%	3	21,42%	2	14,28%	5	35,71%	14
Turrillas	2	100%	0	0	0	0	0	0	2
Velefique	0	0	1	33,33%	1	33,33%	1	33,33%	3
Total general	9	21,42%	20	47,61%	6	14,28%	7	16,66%	42

Población por sexo, tamaño del municipio y actitud ante el desempleo(501- 2000)

BUSCA EMPLEO EN LA ACTUALIDAD	No				Sí				Total general
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	
Localidad									
Gérgal	5	29,41%	10	58,82%	1	5,88%	1	5,88%	17
Lubrín	3	20%	9	60%	2	13,30%	1	6,66%	15
Lucainena de las Torres	2	18,18%	3	27,27%	2	18,18%	4	36,36%	11
Uleila del Campo	2	10%	12	60%	3	15%	3	15%	20
Total general	12	19,04%	34	53,96%	8	12,69%	9	14,28%	63

Población por sexo, tamaño del municipio y actitud ante el desempleo (2001- 5000)

BUSCA EMPLEO EN LA ACTUALIDAD	No				Sí				Total general
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	
Localidad									
Sorbas	8	38,09	7	33,33	1	4,76	5	23,8	21
Tabernas	14	21,87	31	48,43	6	9,37	13	20,31	64
Total general	22	25,88	38	44,7	7	8,23	18	21,17	85

INDICADOR 18. BRECHA DE GÉNERO POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SITUACIÓN ANTE EL EMPLEO

	Brecha de género por sector de actividad y situación ante el empleo								
	Comercio	Construcción	Empleos administrativos	Hostelería	Industria	Otros	Sector primario	Servicio doméstico	Servicios personales
Cooperativista	0	0	0	0	0	100	0		
Empresario/a que emplea	-33,3	-100	0	33,3	-60	50	-100	100	-100
Empresario/a que no emplea	-33,3	-100	100	0	0	100	-100	0	0
Trabajando como funcionario/a	0	-100	91,66	0	0	100	0	0	
Trabajando pero sin contrato de trabajo	20	-100	100	14,29	0	0	-33,3	100	100
Trabajando, con contrato de trabajo	20	-91,31	2,71	40	-100	-36	-55,5	100	-33,3

INDICADOR 19. BRECHA DE GÉNERO POR OCUPACIÓN Y SITUACIÓN ANTE EL EMPLEO

INDICADOR 19	Brecha de género por ocupación y situación ante el empleo					
	Cooperativista	Empresario/a que emplea	Empresario/a que no emplea	Trabajando como funcionario/a	Trabajando pero sin contrato de trabajo	Trabajando, con contrato de trabajo
Dirección	0	-60	-75	0	0	-33,3
Mando intermedio	0	-33,3	0	0	100	-100
Personal cualificado	0	0	50	-60	0	-52,95
Personal de administración	0	100	0	-33,3	100	6,7
Personal no cualificado/ peón	100	0	0	-100	21,73	-12,5
Personal técnico	0	0	0	-100	0	-18,75

INDICADOR 20. POBLACIÓN EMPLEADA POR SEXO, SECTOR DE ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN

INDICADOR 20	Población empleada por sexo, sector de actividad y ocupación																	
	Comercio		Construcción		Empleos administ.		Hostelería		Industria		Otros		Sector primario		Servicio doméstico	Servicios personales		
OCUPACIÓN	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	
Dirección	62,5	25	30,55		6,89	4,34	14,28	7,69	21,42	0	18,18	27,27	10	0	9,09	25	0	
Mando intermedio	0	0	2,77		3,44	0	0	7,69	21,42	100	4,54	0	20	0	0	25	0	
Personal cualificado	11,1	25	25		20,68	4,34	14,28	15,38	21,42	0	40,9	36,36	20	25	9,09	25	50	
Personal de administración	0	0	0		31,03	47,82	0	7,69	0	0	9,09	0	0	0	0	0	0	
Personal no cualificado/ peón	11,1	50	41,66		3,44	0	71,42	61,53	10,71	0	18,18	18,18	30	75	81,81	0	50	
Personal técnico	11,1	0	0	100	34,48	43,47	0	0	28,57	0	9,09	18,18	20	0	0	25	0	
Total general	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	4	100	100	100	

INDICADOR 21. CAUSAS POR LAS QUE SE PERMANECE EN UN EMPLEO SIN CONTRATO POR SEXO

INDICADOR 21

Sexo	Causas por las que se permanece en un empleo sin contrato						
	Hombre		Mujer		Total general		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Razones por la que permanece en empleo sin contrato	El ambiente	4	66,66%	2	33,33%	6	100%
	El horario	3	18,75%	13	81,25%	16	100%
	El sueldo	4	40%	6	60%	10	100%
	El trabajo	2	40%	3	60%	5	100%
	Los despl.	2	20%	8	80%	10	100%
	Otros	8	61,53%	5	38,46%	13	100%
	Total gen	23	38,33%	37	61,66%	60	100%

INDICADOR 22. POBLACIÓN PENSIONISTA CON INGRESOS POR SEXO Y CUANTÍA DE LOS MISMOS

INDICADOR 22

Población pensionista con ingresos por sexo y cuantía de los mismos.

	Hombre	Mujer	Total general
1.502,01€ o más		1	1
Entre 1.202,01 y 1.502,00 €	1		1
Entre 601,01 y 1.202,00 €	37	14	51
Menos de 601,00 €	46	63	109
Total general	84	78	162

INDICADOR 23. TIEMPO (PROMEDIO DE HORAS SEMANALES) QUE DEDICAN MUJERES Y HOMBRES A LAS DISTINTAS ACTIVIDADES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

	Hombre	Mujer	Total general
Salir con amistades	9,17683	6,7442	8,07047872
Estar en casa viendo la TV, leyendo, etc	17,9408	15,672	16,8216667
Participar de algún deporte	4,78933	3,5365	4,16292135
Ir a espectáculos como teatro, cine, etc.	2,70769	2,0192	2,44951923
Participar en movimiento asociativo	3,25781	2,7661	2,93351064
Participar en partidos políticos y sindicatos	3,5	3,1667	3,43548387
Conectarse a Internet para buscar, jugar o chatear	8,25472	8,5329	8,37087912
Tiempo Libre (Total Horas)	28,5555	22,049	25,3021617

INDICADOR 24. TIEMPO (PROMEDIO DE HORAS SEMANALES) QUE DEDICAN MUJERES Y HOMBRES AL TRABAJO REPRODUCTIVO EN FUNCIÓN DE SU SITUACIÓN DE DESEMPLEO Y PENSIONISTAS

TOTAL GLOBAL TAREAS DOMÉSTICAS					
Situación de desempleo	Sexo		Hombre	Mujer	Total general
	En desempleo sin cobrar el paro		12,625	56,3953488	48,8197115
	En desempleo y cobrando el paro		16,953125	51,7916667	37,85625
	Estoy estudiando		5,67241379	8,65625	6,73333333
	Total general		10,5238095	49,4563492	36,478836

TOTAL GLOBAL TAREAS DOMÉSTICAS					
Situación	Sexo		Hombre	Mujer	Total general
	Pensionista		13,306962	39,7401316	26,2677419
	Total general		13,306962	39,7401316	26,2677419

INDICADOR 25. POBLACIÓN POR SEXO Y EDAD DE LA CUIDADOR/A PRINCIPAL

Población por sexo y edad de la cuidadora principal

¿Es usted cuidador/a principal de personas dependientes?

Edad	No				Total No	Sí				Total Sí	Total general
	Hombre		Mujer			Hombre		Mujer			
16-24 años	16	61,54%	8	30,77%	24	1	3,85%	1	3,85%	2	26
25-34 años	6	22,22%	2	7,41%	8	3	11,11%	16	59,26%	19	27
35-44 años	15	34,88%		0,00%	15	3	6,98%	25	58,14%	28	43
45-54 años	12	31,58%	1	2,63%	13	2	5,26%	23	60,53%	25	38
55-64 años	4	18,18%	3	13,64%	7	4	18,18%	11	50,00%	15	22
65-74 años	4	33,33%	2	16,67%	6		0,00%	6	50,00%	6	12
75-84 años	3	27,27%	4	36,36%	7	1	9,09%	3	27,27%	4	11
85 años y más	1	100,00%		0,00%	1		0,00%		0,00%		1
Total general	61	33,89%	20	11,11%	81	14	7,78%	85	47,22%	99	180

INDICADOR 26. POBLACIÓN POR SEXO QUE COMBINA VARIAS SITUACIONES LABORALES

Población por sexo que combina varias situaciones laborales

		SITUACIÓN LABORAL PRINCIPAL									
		En situación de desempleo				Pensionista		Trabajando			
		Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Hombre	%	Mujer	%
Situación laboral secundaria	Sexo										
	En situación de desempleo					0	0,00%	6	37,50%	10	62,50%
	Pensionista	1	100,00%	0	0,00%			4	66,60%	2	-33,30%
	Trabajando	1	14,28%	6	85,71%	1	100,00%				

INDICADOR 27. POBLACIÓN DESEMPLEADA POR SEXO QUE COBRA EL PARO Y TRABAJA EN LA ECONOMÍA SUMERGIDA

		Situación de Desempleo (en desempleo y cobrando el paro)	
		Mujer	%
Situación Laboral (economía sumergida)	Trabajando pero sin contrato de trabajo	1	100

INDICADOR 28. TIEMPO TOTAL (PROMEDIO DE HORAS SEMANALES) QUE DEDICAN MUJERES Y HOMBRES CON EMPLEO AL ÁMBITO REPRODUCTIVO Y DE OCIO

Promedio TOTAL GLOBAL TAREAS DOMÉSTICAS				
Situación Laboral	Sexo	Hombre	Mujer	Total general
	Trabajando	12,2848837	38,7147887	21,6675
	Total general	12,2848837	38,7147887	21,6675

Promedio de Tiempo Libre (TOTAL HORAS)				
Situación laboral	Sexo	Hombre	Mujer	Total general
	Trabajando	24,308	18,4859155	22,24125
	Total general	24,308	18,4859155	22,24125

INDICADOR 29. TIEMPO TOTAL (PROMEDIO DE HORAS SEMANALES) QUE DEDICAN AL TRABAJO REPRODUCTIVO POR SEXO Y EDAD

	Hombre						Mujer						Total General
	BUP/ COU/ ESO	Certificado escolar	Estudios Univ	No sabe leer	Sin estudios	Total Hombre	BUP/ COU/ ESO	Certificado escolar	Estudios Univ	No sabe leer	Sin estudios	Total Mujer	
Sexo													
Nivel de estudio													
Edad	16-24 años	24	11	12		5	52	14	5	5		24	76
	25-34 años	16	12	22			50	16	15	13		44	94
	35-44 años	5	18	11			34	10	26	4	1	41	75
	45-54 años	6	22	4		2	34	13	34	6	3	56	90
	55-64 años	5	16		1	16	38	3	30	2	1	14	88
	65-74 años	2	9	1	6	23	41	2	8	2	2	19	74
	75-84 años	1	2		3	10	16		4		1	11	32
	85 años y más				1		1		1		1	2	3
	Total general	59	90	50	11	56	266	58	123	32	5	48	532

INDICADOR 30. POBLACIÓN POR SEXO CUYA OCUPACIÓN ES INFERIOR A LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

OCUPACIÓN	NIVEL DE ESTUDIOS															
	BUP/ COU/ ESO/ FP				Certificado escolar/ Estudios primarios/ EGB				Estudios Universitarios				No sabe leer ni escribir		Sin estudios	
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Hombre	%
Dirección	6	85,71	1	14,28	17	89,47	2	10,52	5	50	5	50	0	0	1	100
Mando intermedio	3	75	1	25	3	75	1	25	3	100	0	0	0	0	0	0
Personal cualificado	11	68,75	5	31,25	13	76,47	4	23,52	6	60	4	40	1	100	1	100
Personal de administración	5	38,46	8	61,53	3	60	2	40	3	60	2	40	0	0	0	0
Personal no cualificado/ peón	7	58,33	5	41,66	15	46,87	17	53,12	4	66,6	2	33,3	1	100	3	50
Personal técnico	2	50	2	50	4	80	1	20	14	58,33	10	41,66	0	0	0	0

ANEXO III. TABLAS DE LAS FUENTES SECUNDARIAS DE "FILABRES-ALHAMILLA"

INDICADOR	MUJERES	HOMBRES
Tasa de Ocupación	63,03	83,42
Tasa de Actividad	58,69	83,1
Tasa de Inactividad	41,31	16,9
Tasa de empleo	36,99	69,33
Tasa de Paro	9,76	5,9
Paro de Larga Duración (Abril 2007)	28,5	29,9

PORCENTAJE POBLACIÓN OCUPADA POR ACTIVIDAD ECONÓMICA Y SEXO						
Sexo	TOTAL	Mujer	Hombre	% Mujeres	% Hombres	
Actividad económica y porcentaje por actividad y sexo	4095	1289	2806			
Agricultura, ganadería y pesca	958	389	569	9,49		13,16
Industria	403	81	322	1,97		7,86
Construcción	728	44	684	1,07		16,07
Servicios TOTAL	2006	775	1231	18,9		30,06
Servicios (Comoercio, reparación de vehículos de motor)	511	218	293			
Servicios (Hostelería)	268	107	161			
Servicios (Transporte)	328	33	295			
Servicios (Actividades Inmobiliarias y de alquiler, servicios de intermediación financiera)	151	74	77			
Servicios (Administración Pública, defensa y seguridad)	288	107	181			
Servicios (Educación)	160	86	74			
Servicios (Actividades sanitarias y veterinarias, servicios de salud)	113	64	49			
Servicios (Otras actividades sociales y de servicios)	81	33	48			
Servicios (Hogares que emplean personal doméstico)	42	35	7			
Servicios (Intermediación Financiera)	64	18	46			

PORCENTAJE POBLACIÓN OCUPADA EN SUBCATEGORÍAS DE LA ACTIVIDAD DE SERVICIOS						
Sexo	TOTAL	Mujer	Hombre	% Mujeres	% Hombres	
Actividades del sector servicios y porcentaje por actividad y sexo						
Servicios TOTAL	2006	775	1231	38,6		61,36
Servicios (Comoercio, reparación de vehículos de motor)	511	218	293	10,86		14,6
Servicios (Hostelería)	268	107	161	5,33		8,02
Servicios (Transporte)	328	33	295	1,64		14,7
Servicios (Actividades Inmobiliarias y de alquiler, servicios de intermediación financiera)	151	74	77	3,68		3,83
Servicios (Administración Pública, defensa y seguridad)	288	107	181	5,33		9,02
Servicios (Educación)	160	86	74	4,28		3,68
Servicios (Actividades sanitarias y veterinarias, servicios de salud)	113	64	49	3,19		2,44
Servicios (Otras actividades sociales y de servicios)	81	33	48	1,64		2,39
Servicios (Hogares que emplean personal doméstico)	42	35	7	1,74		0,34
Servicios (Intermediación Financiera)	64	18	46	0,89		2,29

PORCENTAJE DE OCUPACIÓN POR SEXO Y OCUPACIÓN					
<i>Sexo/Ocupación</i>	TOTAL	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
<i>Total Ocupación (a 1 dígito de la CNO94)</i>	4055	1272	31,36	2783	68,6
0 - Fuerzas armadas	0	0	0	6	0,21
1 - Dirección de las empresas y de las administraciones	349	102	8,01	247	8,87
2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	246	110	8,64	136	4,88
3 - Técnicos y profesionales de apoyo	222	86	6,76	136	4,88
4 - Empleados de tipo administrativo	210	95	7,46	115	4,13
5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	513	222	17,4	291	10,24
6 - Trabajadores cualificados en la agricultura y en la ganadería	313	93	7,31	220	7,9
7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria	709	74	5,81	635	22,81
8 - Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	412	42	3,3	370	13,29
9 - Trabajadores no cualificados	1075	448	35,22	627	22,52

4.- ENTREVISTAS REALIZADAS EN EL ESTUDIO SOCIOLOGICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA COMARCA.

Resultados del análisis de género extraídos de estas entrevistas realizadas en el Estudio Sobre La Situación de las Mujeres en la Comarca, divididos en los siete bloque temáticos que abordaba dicha entrevista.

Ocupaciones de las Mujeres

La ocupación femenina por excelencia en la zona es el trabajo doméstico sin remuneración y en el marco de la familia. En la mayoría de las entrevistas se hace referencia a la escasa ocupación de las mujeres fuera del hogar. No obstante, cuando las mujeres se emplean, no dejan de tener las mismas obligaciones en el entorno doméstico y en muchos casos su ocupación en el exterior es considerada, incluso por ellas mismas, como una aportación “extra” a la economía familiar.

Se han encontrado referencias al empleo en el servicio doméstico remunerado, muy extendido en la zona de Tabernas y Sorbas y menos en el resto de municipios. Se trata de una ocupación minoritaria y que se caracteriza por la ausencia de contratación y por el acuerdo verbal de condiciones.

En cuanto al empleo temporal de las mujeres, sobre todo en edades maduras, es considerado un medio para cobrar lo que se denomina “paro agrícola”

Además se menciona en numerosas ocasiones a la ocupación de las mujeres como “ayuda familiar”. La mayoría de los negocios familiares constan como propiedad del “cabeza de familia”. El resto de la familia, en especial, la esposa, son la mano de obra fundamental de la empresa. Estas mujeres no reciben remuneración por su trabajo, sino que sus ganancias pasan a formar parte del fondo común de la familia, por lo que el fruto de su trabajo no es visible ni cuantificable.

Las mujeres jóvenes se encuentran, en su mayoría, estudiando fuera de la comarca. De ellas se espera que no regresen, ya que sus expectativas de vida poco tienen que ver con las oportunidades que les brinda la zona.

Existe un reducido sector, pero nada desdeñable, de mujeres que se ocupan o pretenden ocuparse en iniciativas empresariales, como algunas cooperativas, que rompen la dinámica

¿Cómo son las condiciones de trabajo y los contratos de las mujeres?

En cuanto a la forma de contratación y a las condiciones de empleo, todas las entrevistas reflejan una idea común: la precariedad y la inestabilidad.

Al margen de su actividad laboral extradoméstica, las mujeres entrevistadas no tienen tiempo para sí mismas. La mayoría, cuando termina su jornada de empleo extradoméstico, debe hacer frente a los trabajos del hogar y al cuidado de sus hijos.

En cuanto al trabajo de “ayuda familiar”, no tiene horario, la dedicación es exclusiva y no permite la visibilización del fruto del esfuerzo, ya que se difumina en el fondo común de la economía familiar.

El trabajo doméstico remunerado, se caracteriza por su irregularidad, movilidad, ausencia de contrato y baja retribución económica. Se trata de mujeres normalmente casadas, que aportan, gracias a esta actividad, unos ingresos extras a la familia.

Fuera del ámbito doméstico la forma de contratación es temporal y los períodos de tiempo, generalmente muy cortos, con la excepción del caso de las mujeres empleadas en cooperativas, cuyos contratos se extienden algo más.

En el caso de la temporería agrícola o del empleo en algún almacén de tratamiento y venta de género agrícola, los contratos finalizan con el fin de la campaña de recogida.

Las jóvenes que no están cursando estudios, suelen emplearse fuera de la comarca, como empaquetadoras o en oficios relacionados con los estudios cursados.

Estado de la cultura empresarial.

El estado de esta cuestión en la Comarca Filabres Alhamilla es preocupante, especialmente en el caso de las mujeres. Todas las entrevistas coinciden en reafirmar la idea de la escasa presencia del autoempleo y la iniciativa empresarial por parte de las mujeres de la zona.

Las opiniones acerca de este tema podrían situarse en un continuo, en cuyo extremo más negativo se situaría la percepción de la nula cultura empresarial y en el más positivo la consideración de las mujeres como un colectivo emprendedor.

Cuando se trata de comparar con el segmento juvenil, todas las entrevistas coinciden en que las mujeres son más activas, aunque siempre se matiza la imposibilidad de llevar a cabo una iniciativa sin el apoyo económico de alguna entidad.

Por otro lado, se afirma que las mujeres jóvenes sí contemplan con más frecuencia la posibilidad del autoempleo como salida a su futuro. Las mayores y especialmente casadas, están “acomodadas a su rol tradicional”, es decir, no se plantean la posibilidad del autoempleo ya que consideran que su papel prioritario en la familia es realizar las tareas del hogar y cuidar a sus hijos

La Motivación de las Mujeres Estrategias de Motivación y Fomento de la Participación.

Nivel de motivación de las mujeres.

Las opiniones giran en torno a este tema son, de nuevo muy diversas. Todas las entrevistas expresan un alto nivel de motivación por parte de las mujeres, cuando se trata de ser partícipes del desarrollo local en la zona, pero los matices aparecen a la hora de explicar las razones por las que esa motivación no se traduce en una alta participación en el mundo de lo público.

Unas opiniones giran en torno a la necesidad de que se fomente esa motivación y la participación desde fuera, preferentemente desde las instituciones, ya que es necesario el desarrollo de proyectos encaminados a que las mujeres vean su potencial y perciban su aportación no sólo como positiva sino también como necesaria.

Otras se lamentan por la falta de recursos, tiempo y ayudas para aquellas mujeres que, aun estando motivadas, no pueden llevar a cabo sus proyectos.

Por otro lado, aparecen referencias al rol tradicional de madre y esposa, que impide que las mujeres perciban como interés prioritario su ocupación laboral o su iniciativa empresarial, anteponiendo los intereses familiares a los propios.

Por último se resalta la idea de que la motivación es más alta en las mujeres jóvenes, ya que se han encontrado con un mundo muy distinto al de sus predecesoras y cuentan con más apoyo institucional y menos obstáculos familiares y culturales.

Propuestas de fomento de la motivación y la participación.

Todas las personas entrevistadas afirman que, a pesar de que las mujeres gozan de un alto nivel de motivación, es necesario y merece la pena intervenir por medio de programas de fomento de este tipo de cuestiones.

Las alternativas y estrategias que se plantean para despertar el interés de las mujeres son muy numerosas y diversas, aquí expondremos las que os han parecido más relevantes.

La totalidad de las entrevistas reflejan la idea de que las entidades públicas son las que deberían tomar la iniciativa de acercarse a las mujeres de la comarca y ofrecer programas de fomento de la motivación.

En cuanto al cómo hacerlo se coincide, en un alto número de casos, en que se debe informar a las mujeres de cuáles son las posibilidades reales de desarrollo de la comarca y de cómo podrían aportar su trabajo y sus iniciativas para contribuir a él.

Recursos de que disponen. El subsidio agrario como recurso y el acceso al crédito.

Se coincide en que, para las mujeres, es muy difícil encontrar un hueco donde desarrollar una iniciativa propia, lo que se plasma en una gran dependencia del subsidio por desempleo agrícola y en las dificultades que se encuentran a la hora de solicitar un crédito para poder llevar adelante cualquier proyecto de autoempleo.

Por otra parte, aparece la idea de que las mujeres casadas consideran el subsidio agrícola como recurso básico, porque es la alternativa que más se adecua al desempeño de su rol. También se ve como la segura pensión de jubilación.

El acceso al crédito.

En primer lugar, las mujeres no suelen contar con un aval o una nómina que respalde su decisión. En el caso de las mujeres casadas, la decisión de solicitar un crédito

suele estar supeditada a la opinión del marido por ser normalmente el titular de los bienes patrimoniales.

Carencias de formación e información. Participación asociativa y representación pública.

Formación e información.

Se coincide en general en las carencias formativas de las mujeres mayores de 35 años frente a la gran preparación de las mujeres jóvenes.

Con respecto a las primeras, las afirmaciones giran en torno a la necesidad de fomento por parte de la administración de escuelas taller orientadas según necesidades y que ofrezcan una formación básica en materias prácticas, que realmente respondan a ocupaciones susceptibles de ser desarrolladas en el futuro por las mujeres de la zona. Esta propuesta está basada en la queja de que la formación que se oferta, no se traduce en una mayor oportunidad de colocación, en parte por la inadecuación de las materias a la realidad “genero” del mercado de trabajo de la comarca, y en parte por no haber llegado la información a las beneficiarias.

En lo que respecta a las mujeres jóvenes, las entrevistas reflejan la percepción de que no hay salida para su preparación formativa, muy a menudo universitaria, luego sólo les queda la emigración.

En cuanto a la formación estrictamente académica de las mujeres en edad madura, es muy escasa.

El problema de la formación se encuentra intrínsecamente unido a la carencia de información.

Otra cuestión es la necesidad de adaptar los instrumentos de difusión de la información a las necesidades y disponibilidades reales de las mujeres.

Vida asociativa y participación pública

Desde el punto de vista de la organización, las mujeres de la comarca no parece que se caractericen por la pasividad y la falta de interés. Todas las entrevistas coinciden en reflejar la idea de su mayor organización colectiva frente a la escasez de asociaciones juveniles.

La paradoja reside en una cuestión fundamental. El colectivo femenino se encuentra óptimamente organizado, en cambio la información sigue sin llegar a las mujeres de la comarca. Esta cuestión nos da una idea de lo poco que se cuenta con las organizaciones de mujeres a la hora de determinar los cauces óptimos para difundir la información a este colectivo.

En cuanto a la participación pública todas las personas entrevistadas coinciden en afirmar que las mujeres no son en absoluto tenidas en cuenta por parte de quienes toman las decisiones, tanto en el ámbito privado como público.

Los problemas de género. Estado de la perspectiva de género en la comarca.

Con respecto a las respuestas de los hombres, todos coinciden en señalar la menor preparación en temas de género frente a los jóvenes. El indicador de esta cuestión para todas las personas entrevistadas en el reparto de tareas domésticas.

En general se opina que queda mucho trabajo por hacer. La causa de esta dificultad de admisión de valores de la perspectiva de género se achaca a diversos factores. Por una parte se habla de permanencia de los valores tradicionales, por otra de un miedo irracional a que las mujeres suplantes a los hombres en las esferas de poder.

En cuanto a las mujeres, las opiniones son más complejas. Oscilan entre afirmar que están más que concienciadas y decir abiertamente que ellas tampoco están preparadas para asimilar lo que supone la igualdad y el cambio social. Se coincide en que las mujeres jóvenes lo tienen bastante más fácil y están preparadas para asimilar lo que supone la igualdad y el cambio social.

Un tema relacionado con el género y que atraviesa transversalmente el discurso en todas las entrevistas es el problema de la autoestima en las mujeres. La dependencia económica, la adscripción de una serie de roles por el hecho de haber nacido mujer y el convencimiento, por la fuerza de la costumbre, de haber nacido capacitada para unas destrezas y no para otras, provocan a la larga deficiencias en el autoconcepto que de sí tienen las mujeres.

5.- CUESTIONARIO UTILIZADO EN EL ESTUDIO SOCIOLOGICO SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA COMARCA.

Le pedimos su colaboración en la elaboración de nuestro estudio sobre la situación actual de las mujeres en la comarca rellenando este cuestionario que nos dará información acerca de lo que usted piensa al respecto. Recuerde que la información que nos aporte es absolutamente confidencial, ya que el tratamiento de los datos está reglado por la Ley del Secreto Estadístico, de manera que le rogamos conteste con toda sinceridad para que los resultados que se extraigan de este estudio sean totalmente fiables y respondan realmente a sus inquietudes y a la realidad de su situación. GRACIAS.

Por favor, a no ser que se especifique otra cosa, elija sólo una de las opciones en cada pregunta rodeándola con un círculo, si puede ser, a bolígrafo. Al final de cada pregunta encontrará una opción NS/NC, significa “no sabe o no contesta” y se refiere a su derecho a no responder por cualquier motivo, rodéela si ese es su caso.

1. Edad

- | | | |
|----------------|----------|-----------------|
| 1. Menor de 16 | 5. 31-35 | 9. 51-55 |
| 2. 16-20 | 6. 36-40 | 10. 56-60 |
| 3. 21-25 | 7. 41-45 | 11. 61-65 |
| 4. 26-30 | 8. 46-50 | 12. Mayor de 65 |

2. Estado Civil

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| 1. Soltera | 4. Divorciada o separada |
| 2. Pareja estable | 5. Viuda |
| 3. Casada | 6. Otros... |
| | 99. NS/NC |

3. Nivel Educativo.

1. Sin certificado escolar.

2. Primaria.
3. Secundaria
4. Titulado Grado Medio
5. Titulado Grado Superior
6. Otros...
99. NS/NC

4. ¿Qué grado de conocimiento tiene acerca del GDR Filabres Alhamilla y sus funciones? Recuerde que el 0 responde a ningún conocimiento y el 4 a bastante.

0 1 2 3 4 99. NS/NC

5. Actividad laboral actual.

1. Agricultura y ganadería.
sociales.

2. Industrias extractivas

3. Industria manufacturera
remunerado.

4. Electricidad, gas y agua.
remunerar.

5. Construcción
extraterritoriales.

6. Comercio y reparaciones.

7. Hostelería

8. Transporte y comunicación

9. Intermediación financiera.

10. Inmobiliarias y alquiler

11. Administración Pública

12. Educación

13. Actividad sanitaria y servicios

14. Otras actividades sociales.

15. Personal doméstico

16. Personal doméstico sin

17. Organismos

18. Sin empleo.

19. Obras del PFEA

20. Ayuda familiar

21. Otros...

99. NS/NC

Si lo prefiere, anote aquí su
ocupación. _____

6. Grupo profesional al que pertenece.

- | | |
|--|--|
| 1. Directiva remunerada | 8. Trabajadora doméstica |
| 2. Técnica, científica remunerar | 9. Trabajadora doméstica sin remunerar |
| 3. Técnica y profesional de apoyo | 10. Operadora de maquinaria. |
| 4. Empleada administrativa | 11. Trabajadora no cualificada |
| 5. Trabajadora de los servicios | 12. Fuerzas armadas |
| 6. Trabajadora agricultura o ganadería | 13. Otros |
| 7. Trabajadora cualificada | 99. NS/NC |

Si lo prefiere, anote aquí su categoría profesional _____

7. ¿Está inscrita en el I.N.E.M. como T.E.A.S.S (como peón agrícola)?

1. Sí
2. No
99. NS/NC

8. ¿Por qué? ¿Qué razones le han impulsado a hacerlo?

1. Porque no tengo otro remedio
2. Para cobrar el subsidio y completar mis ingresos.
3. Para optar al cobro de una pensión por jubilación
4. Por las tres razones.
5. Otras

9. ¿Qué tipo de contrato tiene?

- | | |
|--|----------------------|
| 1. Sin contrato | 5. Fijo |
| 2. Contrato temporal a tiempo parcial | 6. Otros |
| 3. Contrato temporal a tiempo completo | 7. No estoy empleada |
| 4. Contrato indefinido | |

10. Evalúe del 0 al 4 su grado de satisfacción con su situación laboral actual, sea cual sea. Recuerde que el 0 responde a nada satisfecha y el 4 a muy satisfecha.

0 1 2 3 4 99. NS/NC

11. ¿Podría aproximar cuánto dinero gana de media al mes?

1. Menos de 300€

5. De 900 a 1200€

2. De 300 a 480€

6. De 1200 a 1800€

3. De 480 a 600€

7. Más de 1800€

4. De 600 a 900€

99. NS/NC

12. ¿Cuáles de estos pueblos cree que pertenecen a su comarca?

1. Alcudia de Monteagud Sí No

13. Turrillas

2. Sorbas Sí No

14. Fiñana

3. Tijola

15. Tahal

4. Tabernas

17. Benizalón

5. El Chive

18. Benitagla

6. Castro de Filabres

19. Uleila del Campo

7. Rioja

20. Olula de Castro

8. Gérgal

21. Velefique

9. Aulago

22. Lubrín

10. Gérgal

23. Lucainena de las Torres

11. Zurgena

24. Alboloduy

12. Senes

25. Macael

13. ¿Cómo se llama su comarca?

14. Valore del 0 al 4 su grado de satisfacción con la vida en la comarca en general. Recuerde que el 0 responde a muy insatisfactorio y el 4 a muy satisfactorio.

0 1 2 3 4 99. NS/NC

15. Ahora use la misma escala para evaluar su grado de satisfacción con las oportunidades laborales que le ofrece la comarca.

0 1 2 3 4 99. NS/NC

16. A continuación le pedimos que nos dé información sobre su tiempo de trabajo. Sabemos que, a menudo, cuando se habla del trabajo de las mujeres se olvidan muchas actividades que realizan y no se consideran como trabajo, sólo porque no se recibe un pago por ellas. Por ello nos

gustaría que respondiera a este cuadro con la mayor precisión que pueda y aportando una aproximación del tiempo que usted dedica a cada una de estas actividades.

Tiempo Dedicado			
Actividades	Meses/Año	Día/Semana	Horas/Día
Estudio-Formación			
Ayuda a otras personas			
Ayuda al negocio familiar			
Labores de hogar			
Actividad profesional/laboral, fuera del hogar			
Asociacionismo			
Tiempo libre, sólo para usted			

17. ¿Cree qué merece la pena vivir en esta comarca?

1. Sí
2. No
99. NS/NC

18. ¿Estaría dispuesta a luchar por el desarrollo de su comarca?

1. Sí
2. No
99. NS/NC

19. ¿Qué opina sobre que la gente salga de la comarca para buscarse la vida?

1. Que deberían quedarse y tratar de buscarse la vida aquí.
 2. Es comprensible, no hay alternativa.
 3. Es necesario ofrecerles algún tipo de alternativa para que no se vayan.
 4. Otras Opiniones
-
-
-

99. NS/NC

19. Evalúe del 0 al 4 el grado de desarrollo actual de la comarca. Recuerde que el 0 responde al muy bajo desarrollo y el 4 al óptimo desarrollo.

0 1 2 3 4 99.NS/NC

20. Evalúe ahora, según la misma escala, las posibilidades futuras de desarrollo de la comarca. El 0 ahora significa ninguna posibilidad y el 4 muchas posibilidades.

0 1 2 3 4 99. NS/NC

21. ¿Cree que la comarca cuenta con recursos suficientes para desarrollarse por sí misma?

1. Sí
2. No

99. NS/NC

22. ¿Cree actualmente se están aprovechando todos los recursos de la zona?

1. Sí
2. No

99. NS/NC

22. Como mujer de la comarca, ¿Qué piensa sobre el valor de su aportación al desarrollo de la misma?

1. Mi sola aportación no significaría nada.
2. Mi aportación es muy importante
3. Si no se identifica con ninguna de las respuestas anteriores, exprese aquí la suya propia, con brevedad

23. Imagine que le llaman y le ofrecen un trabajo en la comarca, y que después le ofrecen otro en iguales condiciones, en la ciudad de Almería, ¿qué trabajo elegiría?, ¿Por qué? (Si ya tienen trabajo remunerado, rodee la opción "1")

1. Ya tengo empleo.
2. El de aquí
- 3 El de Almería.

99 NS/NC

24. ¿Ha realizado alguna vez un curso de formación al margen de su educación académica?

1. Sí 2. No 99. NS/NC

25. ¿Cuál/es? (Puede rodear más de una opción)

- 1 No he realizado ninguno.
- 2 Informática
- 3 Idiomas
- 4 Mecanografía
- 5 Escuela taller (especificar ocupación)_____
- 6 Curso ocupacional o de formación profesional (especificar ocupación)

99. NS/NC

26. ¿Sabe si aquí en la comarca se imparten actualmente cursos formativos?,
¿De qué materias?

- 0 No se imparten
- 1 Informática
- 2 Idiomas
- 3 Mecanografía
- 4 Escuela taller
- 6 Curso ocupacional o de formación profesional

99. NS/NC

27. ¿Cree que haría falta impartir más cursos en la comarca?

1 Sí 2 No 99. NS/NC

28. ¿Cree que si hubiera mayor oferta de cursos, las mujeres de la comarca encontrarían empleo más fácilmente?

1 Sí 2 No ¿Por qué? _____ 99

NS/NC

29. Evalúe del 0 al 4 el nivel de formación que, en general, tienen las mujeres de la comarca. Tenga en cuenta que el 0 responde a insuficiente y el 4 a más que suficiente.

0 1 2 3 4 99 NS/NC

30. ¿Cree que se entera con facilidad de las ofertas de empleo de la comarca?

1 Sí 2 No 99NS/NC

31. ¿Sabría dónde acudir para informarse si decidiera autoemplearse?

1 Sí 2 No 99NS/NC

32. ¿Cree que, en general, las mujeres de la comarca tienen fácil acceso a la información?, Evalúe en qué grado, según su respuesta.

1 Sí 0 1 2 3 4 (0=mucha facilidad, 4=poca)

2 No 0 1 2 3 4

99. NS/NC

33. ¿Pertenece usted a alguna asociación?

1 No conozco ninguna

2 Conozco, pero no soy socia de ninguna

3 Sí

34. ¿A qué tipo de asociación pertenece?

1 Asociación de mujeres.

2 Deportiva

3 Lúdica

4 Cultural

5 ONG

6 OTRAS

35. ¿Podría decirnos las tres principales actividades a las que se dedica su asociación?

36. ¿Por qué no está en ninguna asociación?

1. No me interesa ninguna
2. No tengo tiempo
3. No tengo interés por asociarme
4. Otros motivos
99. NS/NC

37. ¿A qué tipo de asociación le gustaría pertenecer, si existiera?

- 1 A ninguna
- 2 De mujeres
- 3 Deportiva
- 4 Club Lúdico
- 5 Cultural
- 6 Reivindicativa
- 7 O.N.G
- 8 Otras
- 99 NS/NC

38. ¿Cree que las mujeres, en general participan en la vida pública de la comarca?

- 1 Sí 2 No 99 NS/NC

39. ¿Cree que se tiene en cuenta a las mujeres en la toma de decisiones que les afectan?

- 1 Sí 2 No 99 NS/NC

40. ¿Piensa que se debería tener más en cuenta a las mujeres en las instituciones comarcales, a la hora de tomar decisiones que les afecten?

- 1 Sí 2 No me es indiferente 99 NS/NC

41. ¿Sabe en qué consiste la “perspectiva de género”? Descríbala brevemente.

42. ¿Cree que los hombres de su entorno más próximo están preparados para asimilar que las mujeres participen en igualdad con los hombres en la vida de la comarca (en el ámbito laboral, político, social, etc)?

1 Sí 2 No 99 NS/NC

43. ¿Cree que los hombres de la comarca están dispuestos a compartir con las mujeres el desempeño de las tareas domésticas?

1 Sí 2 No 99 NS/NC

44. ¿Piensa usted que deberían hacerlo?

1 Sí 2 No 99 NS/NC

6.- CRONOGRAMA DE LAS HERRAMIENTAS UTILIZADAS PARA RECABAR INFORMACIÓN EN GÉNERO POR PARTE DEL GRUPO DE DESARROLLO RURAL.

INSTRUMENTO DE PARTICIPACIÓN	DINÁMICA	OBJETIVOS	PUBLICO OBJETIVO	TEMPORALIDAD
Cuestionario	Cuestionario Estructurado Observatorio Virtual de Género	Conocer la realidad de la población Identificar amenazas y oportunidades	Mujeres y Hombres de la Comarca	2007-2008
Cuestionario	Cuestionario Estructurado y Autoadministrado en el Observatorio Virtual de Género	Conocer la implicación y conocimientos en materia de género	Agentes Locales de Empleo Corporaciones Locales y Entidades Públicas Entidades de Participación Social Centros – Servicios de Salud	2007-2008
Entrevistas a expertos/as y líderes de opinión	Entrevista abierta semiestructurada, a partir de un guión de los principales aspectos a tratar.	Profundizar en el conocimiento de la realidad de la perspectiva de género del territorio. Identificar problemas y potencialidades.	Representantes del mundo de la política, económicos y sociales de la comarca.	2008-2009

<p>Mesas temáticas de debate participativo con grupos homogéneos</p>	<p>Breve exposición inicial de los principales aspectos generados por el análisis de indicadores y documentos, y de cuestiones relevantes aportadas por las personas expertas y líderes de opinión entrevistados/as.</p> <p>Debate y reflexión participativa de los/as integrantes de la mesa, en torno a la exposición inicial, y sobre otros aspectos considerados de interés por las personas participantes, relacionados con la temática de la mesa.</p> <p>Valoración consensuada de la intensidad e importancia de los elementos debatidos.</p>	<p>Análisis participativo de la situación actual del territorio.</p> <p>Identificación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, de manera consensuada.</p> <p>Aportación consensuada de soluciones y propuestas en respuesta a las realidades identificadas.</p> <p>Elaboración participativa de propuestas de actuación para cada ámbito temático.</p>	<p>Representantes de todos los sectores: económicos, más destacables en la comarca, sociales y políticos.</p>	<p>2008-2009</p>
<p>Mesas</p>	<p>Exposición inicial de los resultados de cada mesa temática.</p> <p>Análisis global participativo de los aspectos tratados en cada mesa temática.</p>	<p>Culminación de la formulación estratégica: diseño participativo de líneas estratégicas comarcales de futuro, considerando globalmente todos los ámbitos temáticos desarrollados</p>	<p>Selección de</p>	<p>2008-2009</p>

comarcales participativas	Valoración consensuada de los distintos elementos, determinación de las relaciones causa-efecto que se establecen entre ellos, clasificación según su incidencia y dinámica.	en las mesas temáticas, a partir de los problemas y potencialidades detectados.	los/as participantes más destacables de las mesas sectoriales.	
Jornadas	<p>Debate y reflexión participativa de los/as integrantes de la mesa, en torno a la exposición inicial, y sobre otros aspectos considerados de interés por las personas participantes, relacionados con la temática de la mesa.</p> <p>Valoración consensuada de la intensidad e importancia de los elementos debatidos.</p>	<p>Análisis participativo de la situación actual del territorio.</p> <p>Identificación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, de manera consensuada.</p> <p>Aportación consensuada de soluciones y propuestas en respuesta a las realidades identificadas.</p> <p>Elaboración participativa de propuestas de actuación para cada ámbito temático.</p>	Hombres y Mujeres de la comarca interesados en incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de la comarca	2008-2009
Foros-Jornadas	Debate y reflexión participativa de los/as integrantes de la mesa, en torno a la exposición inicial, y sobre otros aspectos considerados de interés por las personas	<p>Análisis participativo de la situación actual del territorio.</p> <p>Identificación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, de manera</p>	Hombres y Mujeres de la comarca interesados en incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de la comarca	Se han realizado foros de debate periódicamente (aproximadamente estos foros han tenido una periodicidad anual) durante

Estrategia de Género del G.D.R. Filabres Alhamilla

	participantes, relacionados con la temática de la mesa. Valoración consensuada de la intensidad e importancia de los elementos debatidos.	consensuada. Aportación consensuada de soluciones y propuestas en respuesta a las realidades identificadas. Elaboración participativa de propuestas de actuación para cada ámbito temático.		todos los años del marco anterior 2005-2009
--	--	---	--	--

Anexo II. Actores en el proceso participativo

Género

G.D.R.
Filabres Alhambilla



G.D.R. ▶
Filabres Alhambilla

INDICE

Indice	1
1.- MESAS DE GÉNERO REALIZADAS EN EL PROCESO PARTICIPATIVO: .2	
1.1.- Mesa de Trabajo con Asociaciones de Mujeres y Federación	2
1.2.- Mesa de Género con Representantes Políticos	3
1.3.- Mesa de Género con el Colectivo Empresarial por Sectores de la Comarca.....	4
1.3.1.-Sector Turístico	4
1.3.2.- Sector Agrícola- Ganadero.....	5
1.4.- Mesa de Género con Actores Dedicados a la Formación	5
1.5.- Mesa de Género con Asociaciones Culturales de la Comarca.....	6
1.6.- Mesa de Género con el Consejo Sectorial	6
1.7.- Mesa de Género con el Consejo de Juventud	8
1.8.- Mesa de Género con Entes que trabajan en la Incorporación de la Perspectiva de Género.....	9

Con el objetivo de no duplicar información, los actores participantes en las mesas del proceso nora en las cuales se ha tratado el tema de género de forma transversal se encuentran incluidas en el ANEXO II del PAG.

1.- MESAS DE GÉNERO REALIZADAS EN EL PROCESO PARTICIPATIVO:

1.1.-Mesa de Trabajo con Asociaciones de Mujeres y Federación:

Convocados/as:

- Federación de Asociaciones de Mujeres Filabres Alhamilla: asistió la junta directiva formada por 15 personas.
- Asociación de Mujeres La Era Grande (Alcudia de Monteagud)
- Asociación de Mujeres Virgen de Monteagud (Benizalón)
- Asociación de Mujeres Cueva de la Mora (Uleila del Campo)
- Asociación de Mujeres (Uleila del Campo)
- Asociación de Mujeres Lucainus (Lucainena de las Torres)
- Asociación de Mujeres Zuleyma (Sorbas)
- Asociación de Mujeres Villa Cariana (Sorbas)
- Asociación de Mujeres Los Tres Peñones (Lubrín)
- Asociación de Mujeres de Castro de Filabres
- Asociación de Mujeres de Olula de Castro
- Asociación de Mujeres Desierto de Tersina (Tabernas)
- Asociación de Mujeres Virgen de los Dolores (Tahal)
- Asociación de Mujeres Plaza Olmo (Gérgal)

Participación:

- Asociación de Mujeres Cueva de la Mora (Uleila del Campo)
- Asociación de Mujeres (Uleila del Campo)
- Asociación de Mujeres Lucainus (Lucainena de las Torres)
- Asociación de Mujeres Zuleyma (Sorbas)
- Asociación de Mujeres Villa Cariana (Sorbas)
- Asociación de Mujeres Desierto de Tersina (Tabernas)
- Asociación de Mujeres Virgen de los Dolores (Tahal)
- Asociación de Mujeres Plaza Olmo (Gérgal)
- Asociación de Mujeres de Castro de Filabres

1.2.- Mesa de Género con Representantes Políticos:

Mesa realizada con Alcaldes/ Alcaldesas y/o Concejales /as:

Convocados/as:

- Alcalde de Tabernas.
- Alcaldesa de Gérgal.
- Alcalde de Olula de Castro
- Alcalde de Castro de Filabres
- Alcaldesa de Uleila del Campo
- Concejala de Mujer de Sorbas
- Concejala de Mujer Tahal
- Concejala de Mujer Benizalón
- Alcalde de Benitagla
- Concejala de Mujer de Turrillas
- Concejala de Mujer de Lubrín
- Concejala de Mujer de Velefique
- Teniente Alcaldesa Senes
- Alcaldesa de Uleila del Campo
- Teniente Alcaldesa de Alcudia de Monteagud

Participantes:

- Concejala de Mujer de Lubrín
- Concejala de Mujer de Velefique
- Teniente Alcaldesa Senes
- Alcaldesa de Uleila del Campo
- Alcalde de Olula de Castro
- Alcalde de Castro de Filabres
- Alcalde de Tabernas

- Teniente Alcaldesa de Alcudia de Monteagud
- Concejal de Mujer de Turrillas

1.3.- Mesa De Género con el Colectivo Empresarial por Sectores de la Comarca.

1.3.1.-SECTOR TURÍSTICO:

Convocados/as:

- Propietaria del alojamiento Jardines del Edén (Tabernas)
- Propietario del Restaurante Los Albardinales (Tabernas)''
- Propietario Restaurante Casa Leonor y Jacma (Benizalón)
- Propietaria Cortijo Alto de Cariatiz (Sorbas)
- Propietaria Cortijo el Saltador (Lucainena de las Torres)
- Gerente de la Empresa de Turismo Activo Malcaminos.
- Gerente de la Empresa de Turismo Activo Natursport
- Propietaria Restaurante Casona del Cid (Tahal)
- Propietaria Alojamientos Rurales de Salud
- Propietario Hospedería del Desierto.

Participantes:

- Propietario del Restaurante Los Albardinales (Tabernas)''
- Propietario Restaurante Casa Leonor y Jacma (Benizalón)
- Propietaria Cortijo Alto de Cariatiz (Sorbas)
- Propietaria Cortijo el Saltador (Lucainena de las Torres)
- Gerente de la Empresa de Turismo Activo Malcaminos.
- Gerente de la Empresa de Turismo Activo Natursport
- Propietaria Restaurante Casona del Cid (Tahal)
- Propietaria Alojamientos Rurales de Salud

1.3.2.- Sector Agrícola- Ganadero:

Convocados/as:

- Ganadera (Lubrín)
- Propietario Almazara los Albardinales
- Propietaria Almazara Vergeles de Moraila
- Ganadero de Sorbas
- Gerente Almazara de Lubrín
- Propietario Castillo de Tabernas
- Ganadera de Tahal
- Propietaria Invernadero “Las Contraviesas”
- Ganadero de Senes

Participantes:

- Ganadera (Lubrín)
- Propietario Almazara los Albardinales
- Propietaria Almazara Vergeles de Moraila
- Gerente Almazara de Lubrín
- Propietario Castillo de Tabernas
- Ganadera de Tahal
- Propietaria Invernadero “Las Contraviesas”

1.4.-Mesa de Género con Actores Dedicados a la Formación.

Convocados/as los las directores/as o representantes de los ocho colegios de la comarca así como los dos institutos de la comarca.

De los cuales asistieron tan solo cinco, tres de las cuales fueron mujeres pertenecientes al colegio público de Lucainena de las Torres, de Tabernas y de

Gérgal y los dos representantes masculinos eran los directores de los dos institutos de la comarca

1.5.-Mesa de Género con Asociaciones Culturales de la Comarca.

Convocadas/os:

- Asociación Cultural Amigos de Sorbas.
- Cofradía de los Negros de Tabernas.
- Cofradía de los Morados de Tabernas.
- Asociación Cultural y Musical Santa Cecilia de Sorbas
- Asociación Cultural y Cinematográfica Cinegenia de Tabernas
- Asociación Cultural y de Vecinos la Era Grande de Alcudia de Monteagud

Participantes:

- Presidenta de la Asociación Cultural Amigos de Sorbas.
- Hermano Mayor de la Cofradía de los Negros de Tabernas
- Hermano Mayor de la Cofradía de los Morados Tabernas
- Presidenta de la Asociación Cultural y Musical Santa Cecilia de Sorbas
- Vicepresidenta de la Asociación Cultural y Cinematográfica Cinegenia de Tabernas

1.6.- Mesa de Género con el Consejo Sectorial:

Para hacer más operativo el trabajo no se convocaron a la reunión a los ayuntamientos pues ya habíamos realizado una mesa específica con el sector de la política. Para esta mesa fueron convocados:

- | | |
|--|--|
| • CEA-Asempal | • Fialtur |
| • UGT | • Asoc. de Mujeres los Tres Peñones |
| • Comisiones Obreras | • Federación de Asociaciones de Mujeres Filabres Alhamilla |
| • Asaja Almería | • Asoc. Juvenil Tahal Joven |
| • COAG | • Asoc. Amigos de Sorbas |
| • UPA | • Unicaja |
| • Camara de Comercio | • Asoc. Peña Barcelonista "Ivan de la Peña" |
| • Los Filabres S.C.A | • CajaSur |
| • Fundación Cajamar | |
| • Asociación de Empresarios Desierto de Tabernas | |

Participantes:

Entidad	Representante	
	Hombre	Mujer
CEA-Asempal		
UGT		
Comisiones Obreras		
ASAJA- Almería		
COAG		
UPA		
Cámara de Comercio		
Los Filabres S.C.A.		
Fundación Cajamar		
Asoc. Empresarios Desierto de Tabernas		
Fialtur		
Asoc. De Mujeres Los Tres Peñones		
Federación de Asociaciones de Mujeres Filabres Alhamilla		
Asoc. Juvenil "Tahal Joven"		
Asoc. Amigos de Sorbas		
Unicaza		
Asoc. Peña Barcelonista "Iván de la Peña"		
Cajasur		

1.7.- Mesa de Género con el Comité de Juventud

Convocados:

Convocados los representantes de los distintos municipios de la Comarca que participan en el Consejo:

- La Representante del Municipio de Sorbas
- La Representante del Municipio de Gérgal
- La Representante del Municipio de Lubrín
- La Representante del Municipio de Uleila del Campo
- La representante del Municipio de Castro de Filabres
- El Representante del Municipio de Olula de Castro
- La Representante de Tahal
- El Representante de Tabernas
- El Representante de Velefique
- La Representante de Turrillas
- El Representante de Benizalón
- La Representante de Alcudia de Monteagud
- El Representante de Senes
- La Representante de Benitagla
- El Representante de Lucainena de las Torres

Participantes:

- La Representante del Municipio de Sorbas
- La Representante del Municipio de Gérgal
- La Representante del Municipio de Lubrín
- La Representante del Municipio de Uleila del Campo
- La representante del Municipio de Castro de Filabres
- El Representante del Municipio de Olula de Castro
- La Representante de Tahal
- El Representante de Tabernas
- El Representante de Velefique
- La Representante de Alcudia de Monteagud
- La Representante de Benitagla
- El Representante de Lucainena de las Torres

1.8.- Mesa de Género con Entes que Trabajan en la Incorporación de la Perspectiva de Género.

Convocados/as:

- Técnicas/os del Grupo de Desarrollo Rural
- UTDLT
- Cultura y Deportes de Diputación
- ALPES
- Los quince Guadalinfos existentes en la Comarca
- Las cuatro escuelas taller existentes en la Comarca
- Mancomunidad Turística Filabres Alhamilla
- Las/os Trabajadores Sociales de la Comarca
- IAM
- Departamento de la Mujer

Participantes:

- Seis representantes de los centros guadalinfos: Tahal, Alcudia de Monteagud, Tabernas, Lubrín, Benizalón y Uleila del Campo, de los cuales cinco son mujeres y dos hombres.
- Director de al UTDLT
- Director de Cultura
- Dos directoras de las cuatro escuelas taller existentes
- Gerente de la Mancomunidad Turística

La convocatoria de las mesas se ha realizado intentando que hombres y mujeres estén representados al 50%, trabajando desde la base en igualdad y aplicando constantemente el enfoque transversal que se persigue para el nuevo marco y con el Grupo de Desarrollo Rural lleva trabajando desde el marco anterior.