

# Cuaderno 1. Itinerario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural y Entidades Territoriales.

# GUÍA MÉTODO- LÓGICA



**TÍTULO:**

Cuaderno 1. Itinerario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas y proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural y Entidades Territoriales. GUIA METODÓLOGICA.

---

**FINANCIA:**

Proyecto de Cooperación IGUALAB:

- Cofinanciado al 65% por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y al 35% por Gobierno de Navarra en el marco de la Medida 19 del Programa de Desarrollo Rural de Navarra 2014-2020, conforme a las Estrategias de Desarrollo Local Participadas de Zona Media.
  - Cofinanciado en un 90 % por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y en un 10% por la Junta de Andalucía en el marco de la Submedida 19.3 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, conforme a las Estrategias de Desarrollo Local de los GDR de Guadix, Los Pedroches, Subbética Cordobesa y Valle del Guadalhorce.
- 

**IMPULSAN:**

- Grupo de Acción Local Zona Media de Navarra
  - Grupo de Desarrollo Rural Comarca de Guadix
  - Grupo de Desarrollo Rural Los Pedroches
  - Grupo de Desarrollo Rural Subbética Cordobesa
  - Grupo de Desarrollo Rural Valle del Guadalhorce
- 

**ELABORACIÓN:**

IBAIN CONSULTORÍA SL

Autora: Sara Ibarrola Inchustra

Colabora: Oliva López Navamuel

---

*Este trabajo se encuentra protegido por quien lo edita, siendo necesario para su utilización citar la fuente.*

*Todos los iconos se han obtenido del proyecto colaborativo “The Noun Project”.*

# Presentación

Los cuadernos que componen este trabajo son el resultado del Proyecto de Cooperación IGUALAB, en el que participan el Grupo de Acción Local Zona Media de Navarra, como coordinador, y los Grupos de Desarrollo Rural de Comarca de Guadix, Los Pedroches, Subbética Cordobesa y Valle del Guadalhorce.

Todos los Grupos de Desarrollo Rural que hemos participado en el proyecto compartimos la necesidad de avanzar hacia un modelo de desarrollo rural donde la igualdad sea central, una prioridad a la que queremos dar respuesta desde los programas y actuaciones que impulsamos. Este hecho, que nos hace estar en sintonía, también nos ha permitido identificar la necesidad común de disponer de instrumentos aplicados, adaptados a las singularidades de nuestras organizaciones y de los territorios rurales donde trabajamos, que nos asesoren de forma práctica sobre cómo dar el salto de la igualdad formal, a la igualdad real y efectiva. Instrumentos que, además, tengan un enfoque sistémico e impacten en el trabajo que desarrollamos “hacia fuera” y “hacia dentro” de los grupos, de forma que contribuyan a transformar las formas “de hacer” en materia de desarrollo rural.

Este es el contexto que ha generado la elaboración de un Itinerario para la **incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural y Entidades Territoriales**. El itinerario es una herramienta que da sistematicidad al trabajo de cualquier grupo que, independientemente de su situación de partida con relación a la transversalización de la igualdad en su actuación, quiera comprometerse activa y responsablemente con el cumplimiento de los mandatos normativos de igualdad entre mujeres y hombres. Se compone de dos cuadernos:

- Un **cuaderno metodológico**, que es el que se recoge en estas páginas y que supone una guía que pauta el trabajo de los Grupos de Desarrollo Rural que quieran incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de su actuación.
- Un **cuaderno con experiencias**, que aporta prácticas que hemos impulsado en nuestros territorios en materia de igualdad y que queremos visibilizar, por el aprendizaje que nos han supuesto, por un lado, y porque ilustran y ayudan a entender algunos de los contenidos del cuaderno metodológico, por otro.

Esperamos que ambos cuadernos constituyan una referencia para otros grupos que, como los nuestros, piensen como señalaba Concepción Arenal que “todas las cosas son imposibles, mientras lo parecen”. No hay excusas y sí muchas razones, entre ellas las normativas, para avanzar conjuntamente hacia la igualdad entre mujeres y hombres, también en el ámbito rural.



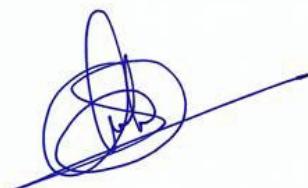
Alejandro Antoñanzas Salvo  
Presidente Grupo Acción Local Zona Media



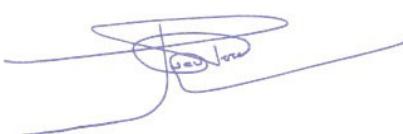
Santiago Ruiz García  
Presidente Asociación ADROCHES  
GDR Los Pedroches



Félix Francisco Lozano Narváez  
Presidente del GDR Valle  
del Guadalhorce



Francisco José Pleguezuelos Sierra  
Presidente del GDR de Guadix



Juan Pérez Guerrero  
Presidente del GDR Subbética Cordobesa



# ÍNDICE .....

Click aquí para  
ir a la página

|   |   |    |
|---|---|----|
|    | <b>El itinerario: características de los GDR que han participado en su elaboración .....</b>  | 6  |
|    | <b>El itinerario: definición, estructura y gestión .....</b>  | 9  |
|    | <b>NIVEL 1: Básico general. Condiciones de partida para transversalizar la igualdad en la política, modelo de gobierno y actuación de los GDR .....</b> | 12 |
|   | <b>Estructura del nivel 1 .....</b>   | 13 |
|   | <b>Línea 1: La igualdad en la programación marco del GDR .....</b>  | 14 |
|   | <b>Línea 2 : Recursos para la igualdad en los GDR .....</b>   | 19 |
|   | <b>Línea 3 : Capacitación básica en igualdad .....</b>  | 24 |
|   | <b>Línea 4 : Planificación y gestión de la igualdad .....</b>   | 27 |
|  | <b>NIVEL 2: Integración de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos y de gestión de los GDR .....</b>                             | 32 |
|   | <b>Estructura del nivel 2 .....</b>   | 33 |
|   | <b>Línea 5: Capacitación para la incorporación del enfoque de género en la gestión del GDR .....</b>  | 34 |
|   | <b>Línea 6 : La igualdad en los procedimientos administrativos y de gestión .....</b>   | 40 |
|  | <b>NIVEL 3: Actuaciones con impacto positivo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. ....</b>  | 60 |
|   | <b>Estructura del nivel 3 .....</b>   | 61 |
|   | <b>Línea 7: Capacitación para la incorporación del enfoque de género en las actuaciones específicas de los GDR .....</b>                                | 61 |
|   | <b>Línea 8 : Ámbitos y actuaciones para contribuir a la igualdad en el territorio .....</b>   | 64 |

# El itinerario: características de los GDR que han participado en su elaboración

En este apartado se describen “de forma sintética” las características de los cinco Grupos de Desarrollo Rural que han participado en el proyecto para la elaboración del Itinerario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural y Entidades Territoriales, en adelante Itinerario. Estas características se presentan con un TRIPLE ENFOQUE:

1. Primero, el de dar valor a la diversidad de Grupos de Desarrollo Rural que han participado en el proceso de elaboración del itinerario, principalmente en cuanto a su situación geográfica (norte-sur), y tamaño.

2. Segundo, el de dar visibilidad a la diferente experiencia y trayectoria de los Grupos de Desarrollo Rural en materia de igualdad. La existencia de diferentes puntos de partida o situaciones para la implementación del Itinerario enriquece sus contenidos, porque organiza la intervención teniendo en cuenta los escenarios o realidades que con relación a la implementación de la igualdad entre mujeres y hombres tienen los GDR.

3. Tercero, el de entender el Itinerario como el resultado de un proceso de trabajo, que ha implicado directamente a diferentes profesionales de los GDR. Esta participación es clave para incrementar la viabilidad y legitimidad de la intervención que se propone en el Itinerario.

## Ámbito de actuación de los GDR

El ámbito de actuación de los Grupos de Desarrollo Rural, en adelante GDR, son los municipios que integran cada una de las comarcas en las que se ubican e intervienen:



• **En Zona Media de Navarra:** Adiós, Añorbe, Artajona, Artazu, Barásoain, Beire, Berbinzana, Biurrun-Olcoz, Caparroso, Carcastillo, Enériz/Enertiz, Garínoain, Guirguillano, Larraga, Legarda, Leoz/Leotz, Mélida, Mendigorría, Miranda de Arga, Murillo el Cuende, Murillo El Fruto, Obanos, Olite/Erriberri, Olóriz/Oloritz, Oriosoain, Pitillas, Puente la Reina/Gares, Pueyo/Puiu, San Martín de Unx, Santacara, Tafalla, Tiebas-Muruarte de Reta, Tirapu, Ujué/Uxue y Unzué/Untzue.

• **En la Subbética Cordobesa (Andalucía):** Almedinilla, Benamejí, Cabra, Carcabuey, Doña Mencía, Encinas Reales, Fuente-Tójar, Iznájar, Lucena, Palenciana, Priego de Córdoba, Rute y Zuheros.

• **En Los Pedroches (Andalucía):** Alcaracejos, Añora, Bellalcázar, Cardeña (Venta del Charco y Azuel), Conquista, Dos Torres, Fuente la Lancha, El Guijo, Hinojosa del Duque, Pedroche, Pozoblanco, Santa Eufemia, Torrecampo, Villanueva de Córdoba, Villanueva del Duque, Villaralto y El Viso.

• **En el Valle del Guadalhorce (Andalucía):** Alhaurín el Grande, Almogía, Álora, Cártama, Coín, Pizarra y Valle de Abdajalís.

• **En Guadix (Andalucía):** Albuñán, Aldeire, Alicún de Ortega, Alquife, Beas de Guadix, Benalúa, Cogollos de Guadix, Cortes y Graena, Darrío, Dehesa de Guadix, Diezma, Dólar, Ferreira, Fonelas Gobernador, Gor, Gorafe, Guadix, Huélago, Huénaja, Jerez del Marquesado, La Calahorra, La Peza, Lanteira, Lugros, Marchal, Morélabor, Pedro Martínez, Polícar, Purullana, Valle del Zalabí y Villanueva de las Torres.

En total, 108 municipios, 38 pertenecientes a la Comunidad Foral de Navarra y 70 a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La población total del ámbito de actuación del proyecto es de 363.713 personas (181.830 mujeres y 181.883 hombres): 40.417 pertenecen a la Comunidad Foral de Navarra (19.658 mujeres y 20.759 hombres) y 323.296 a la Comunidad Autónoma de Andalucía (162.172 mujeres y 161.124 hombres). Por comarcas, 121.434 pertenecen a la comarca de la Subbética Cordobesa (61.380 mujeres y 60.054 hombres), 103.619 a la comarca del Valle del Guadalhorce (51.446 mujeres y 52.173 hombres), 52.090 a la comarca de Los Pedroches (26.437 mujeres y 25.653 hombres) y 46.153 a la comarca de Guadix (22.909 mujeres y 23.244 hombres). Las comarcas o territorios con una población más masculinizada son, por lo tanto, Zona Media de Navarra, Valle del Guadalhorce y Guadix.

## **Un interés común: la apuesta por un modelo de desarrollo rural que incorpore la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como una dimensión central**

Aunque los Grupos de Desarrollo Rural intervienen en ámbitos geográficos y ante realidades diferentes, todos comparten la voluntad y el compromiso político y técnico por avanzar hacia un modelo de desarrollo rural que incorpore la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como una dimensión central. No obstante, se observa que, a partir de las directrices autonómicas en materia de igualdad en la política de desarrollo rural, todos los grupos desarrollan procesos y prácticas en función de los recursos que tienen, principalmente económicos y organizativos. El autodiagnóstico que sobre la transversalización de la igualdad en los GDR realizaron al inicio del proceso los cinco grupos que participaron en el proyecto, ha permitido dibujar tres escenarios, transferibles a la realidad de otros GDR.

### **ESCENARIO 1: Existe voluntad en el GDR, pero no hay recursos para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres**

En este escenario se encuentran grupos que no cuentan con personal técnico con capacitación formal en materia de igualdad y donde el resto del equipo técnico, muy reducido en número, tampoco cuenta con formación en la materia. Son grupos que, en marcos programáticos an-

teriores, donde han contado con más presupuesto, han desarrollado proyectos de igualdad entre mujeres y hombres que han tenido impacto en el territorio. Estos GDR mantienen un estrecho contacto con el tejido asociativo de mujeres del territorio y con organismos y entidades de su comarca o de su Comunidad Autónoma que trabajan en materia de igualdad. Sin embargo, la situación actual, donde evidencian un incremento del trabajo administrativo para la gestión de las ayudas LEADER, así como la disminución de los recursos económicos y humanos, les ha llevado a ser casi exclusivamente entidades dedicadas a la tramitación de subvenciones, “gestores de ayudas”, según se pone de manifiesto en los autodiagnósticos que han elaborado los GDR que participan en el proyecto.

No obstante, estos grupos desarrollan algunas actuaciones puntuales, en el marco de sus Estrategias de Desarrollo Rural Participativo, EDLP, como la inclusión de cláusulas de igualdad en las ayudas. También se coordinan y colaboran con otros organismos, entidades y organizaciones que trabajan por la igualdad en el territorio, como asociaciones de mujeres, realizando mayoritariamente acciones de sensibilización en materia de igualdad.

### **ESCENARIO 2: Existen recursos para el impulso de la igualdad, pero no son estables para desarrollar una política de igualdad que tenga continuidad y se sostenga en el tiempo**

En este escenario se encuentran los GDR que cuentan con un área de igualdad en su estructura y con una persona designada, de entre el personal del grupo, al impulso del trabajo en igualdad. Estos GDR, donde se identifica una apuesta clara por trabajar en igualdad, dependen de la aprobación de proyectos para financiar sus actuaciones en esta materia. Generalmente, destinan recursos de los fondos LEADER para contratar al personal técnico de igualdad, que desarrolla estas funciones sin exclusividad y formación reglada especializada, ya que también realiza otros trabajos dentro del GDR.

En estos grupos existe una estrecha colaboración con el tejido asociativo de mujeres del territorio, con quienes han generado espacios y desarrollado herramientas para promover la

igualdad entre mujeres y hombres. Estos GDR también han incorporado cláusulas de igualdad en las líneas de ayudas de las EDLP y sus desafíos más inmediatos están relacionados con extender la formación en igualdad a todo el equipo, con disponer de personal exclusivo para impulsar el trabajo en igualdad, con promover una junta directiva paritaria o con extender la incorporación del enfoque de género a todos los procedimientos y áreas de intervención, entre otras.

#### **ESCENARIO 3:** El compromiso político se concreta, existen recursos y la igualdad se consolida como parte de la política de desarrollo rural

En este escenario están los grupos que cuentan con compromiso político y recursos económicos, técnicos y organizativos más estables para impulsar el trabajo en materia de igualdad. Son grupos de mayor tamaño, cuentan con personal especializado en igualdad con dedicación a tiempo completo y acumulan una larga trayectoria en este ámbito. Estos grupos disponen de directrices y herramientas para implementar la igualdad de forma transversal en algunos de sus procesos y procedimientos. Por ejemplo, no limitan el trabajo en el marco de cláusulas de igualdad a ayudas de los fondos FEADER, sino que las tienen en cuenta en toda su política de contratación y ayudas.

Los grupos que están en este escenario tienen mayor capacidad para mantener en el tiempo las diferentes líneas de trabajo que impulsan para avanzar hacia la igualdad. Han creado redes y lideran espacios para el debate y la reflexión en el territorio en materia de igualdad. Cuentan, a su vez, con una oferta formativa continuada en igualdad, tanto para las asociaciones y grupos de mujeres del territorio, como para el personal político y técnico del GDR. Entre sus retos, está la sistematicidad de su intervención en igualdad a través de la planificación, la posibilidad de explorar otros ámbitos de actuación, la consolidación de las redes de colaboración con las que trabajan o la extensión de las herramientas y directrices que tienen para incorporar el enfoque de género a todos sus procedimientos de trabajo, entre otros.



### **El itinerario como resultado de un proceso de apredizaje y trabajo conjunto**

Para el diseño de este Itinerario se ha seguido un proceso de trabajo en las siguientes fases:

#### **FASE 1. INICIO DEL PROYECTO**

*Hitos:* Constitución de un grupo de trabajo integrado por el personal de referencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres de los cinco GDR y realización, a partir de una herramienta común, de un autodiagnóstico sobre la transversalización de la igualdad en la actuación de los grupos.

#### **FASE 2: ELABORACIÓN DEL ITINERARIO**

*Hitos:* Elaboración del Itinerario, a partir de un proceso de reflexión y contraste continuo con los GDR, e identificación y elaboración de experiencias prácticas impulsadas por los grupos, que permitan ilustrar los contenidos del Itinerario.

#### **FASE 3: FORMACIÓN**

*Hitos:* Capacitación al personal de los GDR para la implementación del Itinerario (finalidad, objetivos, estructura y contenidos).

#### **FASE 4: PRESENTACIÓN PÚBLICA Y DIFUSIÓN**

*Hitos:* Cierre del Itinerario (guía metodológica y experiencias prácticas) y presentación.

# El itinerario: DEFINICIÓN, ESTRUCTURA Y GESTIÓN

En este apartado se presenta el Itinerario de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de actuación y proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural y Entidades Territoriales.

## El itinerario: qué es, qué aporta, qué lo diferencia de otras herramientas de trabajo y a quiénes se dirige

El Itinerario es el **recorrido** que, orientativamente, tiene que seguir un Grupo de Desarrollo Rural que quiera transversalizar la igualdad en el conjunto de su actuación. Un recorrido, ¿hacia dónde? Hacia un modelo de territorio que ponga en el centro de su desarrollo la igualdad entre mujeres y hombres y la sostenibilidad.

En este contexto, ¿**qué aporta** el Itinerario a los GDR?

- Una **herramienta práctica**, que gestiona cada GDR a partir de su situación y que da homogeneidad, rigor y sistematicidad al trabajo que se realiza en igualdad.
- **Orientación y asesoramiento** sobre cómo transversalizar la igualdad en el conjunto de la actuación de los GDR, es decir, sobre cómo llevar a la práctica y aplicar a la intervención de los grupos la estrategia de la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres, con lo que ello implica en cuanto a visión a largo plazo, integralidad, organización de recursos (económicos, organizativos, materiales, temporales, técnicos) y profundidad y alcance de las acciones.
- Una **didáctica y pedagogía de la igualdad**. El itinerario enseña, entrena y capacita a través de una metodología y contenidos de trabajo homogéneos. En definitiva, **aterriza el marco normativo y estratégico** en igualdad que es de referencia para los GDR.
- **Mayor impacto de la intervención de los GDR**, porque refuerza, consolida y da sostenibilidad a su trabajo para el avance hacia la igual-

dad entre mujeres y hombres.

¿Qué **diferencia** el Itinerario de otras herramientas de trabajo? La diferencia fundamental consiste en que, partiendo de la realidad de los GDR, el Itinerario pauta, ajusta y coordina el trabajo que de forma progresiva éstos tienen que realizar para, a través de su actuación, hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Permite una intervención de más alcance y profundidad, porque va más allá de acciones puntuales o específicas y hace posible que las prioridades del GDR en materia de igualdad, se concreten en la práctica. Desde este enfoque, el Itinerario completa la información que aportan otras herramientas que ya existen (guías, manuales, metodologías, buenas prácticas, etc.), aportando criterios para ubicarlas en una intervención más transversal y utilizarlas de manera adecuada.

¿**A quiénes se dirige** el Itinerario? A todos los GDR que quieran utilizarlo. No es necesario disponer de personal especializado en igualdad, aunque sí asumir que el trabajar en el marco del Itinerario exige para su despliegue de la colaboración de todo el personal del grupo y de la corresponsabilidad de todos los niveles de decisión.

## El itinerario: su estructura

Para que los GDR asuman plenamente y de forma progresiva la estrategia de la transversalidad de la igualdad entre mujeres y hombres, tienen que ir desarrollando y consolidando un proceso de transformación de sus actuaciones, para que desde todas ellas se contribuya al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Para articular este proceso, el Itinerario estructura su intervención en tres niveles complementarios, que responden a dos lógicas:

- Una lógica interna, “hacia dentro”, referida a la organización, gestión y administración del GDR. Esta lógica busca mejorar y optimizar el funcionamiento de los grupos e incrementar la

calidad del trabajo de sus equipos.

- Una lógica externa, “hacia fuera”, referida a las actuaciones que realizan los GDR en el territorio y sus resultados.

## NIVELES DEL ITINERARIO

- **NIVEL 1: Básico General. Condiciones de partida para transversalizar la igualdad en la política, modelo de gobierno y actuación de los GDR.**

- Este nivel es **obligatorio** para acceder a los otros dos, ya que supone la base para transversalizar la igualdad en la actuación de cualquier GDR. El tránsito a los niveles 2 y 3 tiene que realizarse siempre habiendo trabajado la secuencia de contenidos propuesta en el nivel 1.

- El nivel 1 aporta pautas para incorporar el enfoque de género en los marcos programáticos que rigen la actuación de los GDR, planificar el trabajo que se va a realizar desde el grupo para transversalizar la igualdad y desplegar los recursos necesarios para ello. En este nivel, es imprescindible que todo el personal del GDR reciba formación básica en igualdad.

- Como parte de su trabajo en este nivel, el GDR elaborará un Plan de Acción para la transversalización de la igualdad, es decir, una planificación mínima que oriente la intervención. Esta planificación incorporará actuaciones de los niveles 2 y 3, según las prioridades y realidad de los propios GDR.

- **NIVEL 2. Integración de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos y de gestión del GDR.**

- El nivel 2 está relacionado con la incorpora-

ción de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos y de gestión del GDR, por tanto, es un nivel de trabajo **especializado**. Se abordan desde este enfoque los procedimientos de gestión de la información, política de comunicación, planificación, elaboración de normativa, contratación y ayudas y presupuestación.

- Para poder trabajar en este nivel, el personal del GDR vinculado a los procedimientos que se vayan a trabajar -como se explica cuando se presentan los contenidos del nivel 2-, tiene que recibir formación especializada en ese tipo de procedimientos.

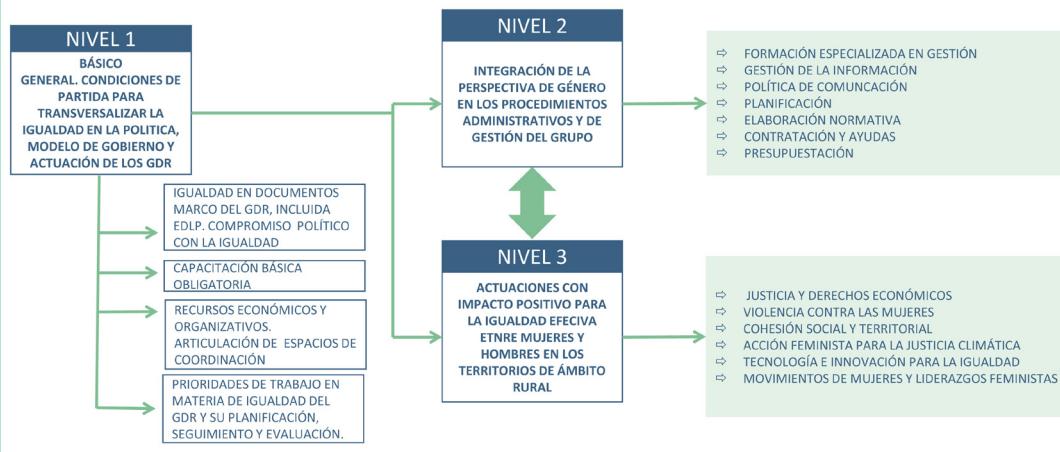
- **NIVEL 3. Actuaciones con impacto positivo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los territorios de ámbito rural.**

- El nivel 3 aborda las actuaciones que el GDR realiza en el territorio en materia de igualdad. Puesto que las actuaciones que realizan los GDR son muy diversas, éstas se ordenan a través de **bloques temáticos**, que se alinean con los seis ejes o esferas donde tal y como señala Naciones Unidas, a través de las Coaliciones de Acción del Foro Generación Igualdad, es urgente incidir en los próximos años. Estas esferas se han adaptado a las competencias que en igualdad tienen los GDR y son las siguientes: Justicia y Derechos Económicos, Violencia contra las Mujeres, Cohesión social y territorial, Acción feminista para la Justicia Climática, Tecnología e Innovación para la Igualdad y Movimientos de mujeres y Liderazgos feministas.

- En este nivel también se propone, como una condición indispensable para el desarrollo eficaz de las actuaciones, la formación sectorial en igualdad del personal del GDR vinculado a

## ITINERARIO

Proceso para la transversalización progresiva de la igualdad en la actuación de los GDR



La siguiente imagen gráfica permite ver la interrelación que existe entre los tres niveles que el itinerario propone para la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la actuación de los GDR.

Según se ve en la imagen anterior, para cada nivel, el itinerario ordena la información siguiendo un modelo de desarrollo en cascada: objetivos estratégicos, líneas de intervención, objetivos operativos y programas. Los programas aportan la secuencia progresiva de las actuaciones previstas e incorporan claves para poder desarrollarlas. Además, en las actuaciones se identifica la referencia a las experiencias prácticas que se presentan en el cuaderno 2.

Las experiencias prácticas son una parte muy importante del Itinerario, porque ponen en valor el trabajo que vienen realizando los GDR en materia de igualdad y su impacto en el territorio. Además, estas experiencias sirven de modelo y referencia a otros GDR, que pueden identificarse con la información que se aporta y motivarse para trabajar en el marco del Itinerario.



## El itinerario: su gestión

El nivel de descripción que se hace en el Itinerario está pensado para que cada GDR lo gestione de forma autónoma, a partir de su realidad.

A continuación, se aportan las claves para poder hacer este trabajo, aunque el propio Itinerario va describiendo en los diferentes niveles cómo tiene que ser gestionado.

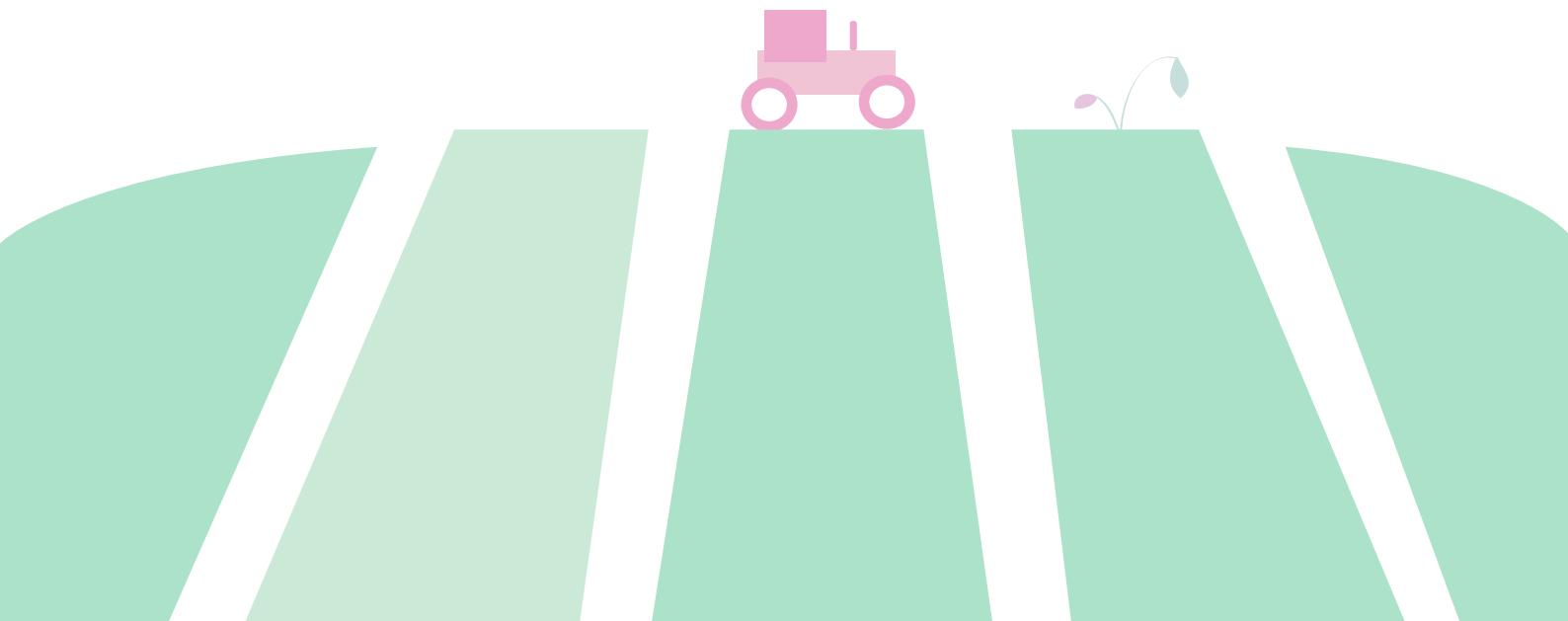
11

| FASE | CLAVES PARA LA GESTIÓN DEL ITINERARIO: ¿CÓMO COMIENZO A UTILIZARLO?  |
|------|--|
| 1    | <b>Compromiso:</b> El GDR toma la decisión de trabajar en el marco del Itinerario con el objetivo de transversalizar de forma sistemática la igualdad en el conjunto de su actuación.  |
| 2    | <b>Comunicación y sensibilización:</b> Puesto que el Itinerario corresponsabiliza a todo el personal del GDR, es conveniente explicar qué es y qué supone para los GDR, antes de comenzar a implementarlo. Se puede aprovechar este momento para realizar la formación básica en igualdad.   |
| 3    | <b>Personal de referencia:</b> Identificar qué persona o personas, de nivel político y técnico, van a ser en el GDR las responsables de impulsar, coordinar, dar seguimiento y evaluar el trabajo realizado en el marco del Itinerario.  |
| 4    | <b>Autodiagnóstico:</b> A lo largo de su trayectoria, todos los GDR han desarrollado actuaciones de igualdad, de diferente nivel y ámbito. Por este motivo, a través de los contenidos del Itinerario, el GDR tiene que delimitar su situación de partida, es decir, cómo se sitúa ante cada uno de los niveles propuestos, identificando logros y áreas de mejora. Para ello, es conveniente realizar un autodiagnóstico previo, que sitúe al GDR en su intervención y que le permita ir avanzando en el recorrido propuesto. |
| 5    | <b>Elaboración de un “Plan de Acción para la transversalización de la igualdad en el GDR, en adelante Plan de Acción”, seguimiento y evaluación.</b> Este Plan de Acción, que es una herramienta de planificación, se detalla en el Nivel 1 y tiene que ser elaborado a partir de los resultados del autodiagnóstico.  |

NIVEL  
1

## Básico general

Condiciones de partida para transversalizar la igualdad en la política, modelo de gobierno y actuación de los GDR.



## ESTRUCTURA NIVEL 1: Relación de objetivos estratégicos, líneas de intervención, objetivos operativos y programas

| Objetivos estratégicos (OE)   | Líneas de intervención                                       | Objetivos operativos (OO)   |
|---|--|---|
| <b>OE 1: Incorporar la igualdad en la programación marco que regula y orienta la actuación del GDR</b>                            | <b>LÍNEA 1.</b> LA IGUALDAD EN LA PROGRAMACIÓN MARCO DEL GDR | <p>OO. 1.1.: Posibilitar que la igualdad entre mujeres y hombres esté integrada en los estatutos y otra normativa de referencia del GDR</p> <p>OO. 1.2.: Hacer de las estrategias de desarrollo local instrumentos eficaces para la contribución a la Igualdad entre mujeres y hombres en los territorios</p>                                       |
| <b>OE 2: Reforzar y consolidar recursos para que la política de igualdad del GDR sea sostenible y tenga impacto</b>               | <b>LÍNEA 2.</b> RECURSOS PARA LA IGUALDAD EN LOS GDR         | <p>OO. 2.1.: Implementar en el organigrama de los GDR estructuras de Igualdad estables</p> <p>O.O. 2.2.: Articular y desarrollar espacios de coordinación y colaboración para la igualdad</p> <p>OO. 2.3.: Desplegar una política presupuestaria coherente con la previsión de trabajo del GDR en materia de Igualdad</p>                           |
| <b>OE 3: Desarrollar las condiciones para que el conjunto del personal del GDR pueda incorporar la igualdad a su intervención</b> | <b>LÍNEA 3.</b> CAPACITACIÓN BÁSICA EN IGUALDAD              | <p>OO. 3.1.: Posibilitar que el aprendizaje de la Igualdad se instale en la dinámica de trabajo de los GDR</p>  |
| <b>OE 4: Disponer de un sistema de planificación, seguimiento y evaluación de la política de igualdad del GDR</b>                 | <b>LÍNEA 4.</b> PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA IGUALDAD       | <p>OO. 4.1.: Establecer las prioridades del GDR en materia de igualdad y trasladarlas a un plan de acción</p> <p>OO. 4.2.: Organizar y gestionar de forma eficaz el proceso de transversalización de la igualdad en el GDR</p> <p>OO. 4.3.: Conocer los cambios que se han producido en el territorio en materia de igualdad y medir su impacto</p> |

# LÍNEA 1. LA IGUALDAD EN LA PROGRAMACIÓN MARCO DEL GDR



## Claves para entender la línea: ¿Qué implica integrar la igualdad en la programación marco del GDR?

- La programación marco del GDR es el conjunto de información que regula y/o rige la actuación y funcionamiento del GDR. Aunque esta programación puede ser de diferente ámbito, en este apartado se tienen en cuenta específicamente los estatutos y las Estrategias de Desarrollo Local Participativo de los GDR.
- En esta línea se dan pautas para trasladar a la programación marco del GDR la necesidad de integrar la igualdad entre mujeres y hombres como principio informador, además de considerarla como un objetivo transversal al diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de la política del GDR, en coherencia con el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad de Mujeres y Hombres.



## OBJETIVOS OPERATIVOS

- OO. 1.1.** Posibilitar que la igualdad entre mujeres y hombres esté integrada en los estatutos y otra normativa de referencia del GDR.
- OO. 1.2.** Hacer de las estrategias de desarrollo local instrumentos eficaces para la contribución a la igualdad entre mujeres y hombres en los territorios.

## PROGRAMA 1 LA IGUALDAD EN LOS ESTATUTOS DEL GDR



### Secuencia de actuaciones



1

#### MISIÓN Y OBJETIVOS

##### Pautas:

- Revisión de los estatutos del GDR e incorporación en la misión, propósito y objetivos del GDR la contribución a la igualdad entre mujeres y hombres, la contribución al cambio de valores para la transformación social hacia la igualdad o la apuesta por la puesta en práctica y consolidación de un modelo de desarrollo rural igualitario y sostenible, entre otras posibilidades.
- No olvides que para poder concurrir a ayudas públicas es necesario que en el objeto del GDR se contemple su compromiso explícito con la igualdad entre mujeres y hombres.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Objetivos de igualdad en los Estatutos del GDR Los Pedroches”.



## 2 COMPOSICIÓN PARITARIA

### Pautas:

- Comprobación/verificación de que en los estatutos existen obligaciones vinculadas a la composición paritaria (40-60) de los órganos de dirección y decisión del GDR (Asamblea General, Junta Directiva, Comisión Ejecutiva, etc.). En caso de no existir, se recomienda incorporar una cláusula para garantizar que en estos espacios, cuando existan condiciones, se garantizará una representación equilibrada de mujeres y hombres.

## 3 REPRESENTACIÓN

### Pautas:

- Inclusión de directrices o criterios para que en los actos de representación del GDR, cuando proceda y sea viable, se visibilice a las mujeres del grupo que ocupan puestos de dirección o participan en los espacios de decisión.

## 4 PARTICIPACIÓN

### Pautas:

- Comprobación de si en la normativa reguladora se incorporan mecanismos para la participación de las asociaciones de mujeres del territorio o de otros grupos que representan los intereses y necesidades de las mujeres, desde su diversidad.

## 5 CARACTERÍSTICAS DE LAS REUNIONES

### Pautas:

- En función del territorio, valorar la utilidad de profundizar en este tipo de normativa en las características de las reuniones de los órganos de decisión o dirección y sus formas de celebración: reuniones virtuales, desplazamientos de las personas con menores posibilidades de movilidad, horarios que permitan la conciliación corresponsable, etc.

## 6 COMUNICACIÓN

### Pautas:

- Revisión del uso que se hace del lenguaje, mensajes e imágenes -si existen- que se utilizan en la normativa. El conjunto de la información tiene que nombrar y visibilizar de forma no estereotipada, ni sexista, a mujeres y hombres. Además, se puede incorporar una cláusula en los estatutos donde se establezca que la comunicación del GDR será incluyente y no androcéntrica.

## 7 OTROS

### Pautas:

- ¿Se te ocurren? A partir de las características de cada GDR y de las especificidades territoriales, se pueden incorporar otras mejoras que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres desde los instrumentos programáticos de referencia para cada grupo.

## PROGRAMA 2 LA IGUALDAD EN LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO, EDLP



### Secuencia de actuaciones



#### 1 REVISIÓN DEL ENFOQUE DESDE EL QUE SE VA A DISEÑAR LA EDLP

Pautas:

- La igualdad entre mujeres y hombres tiene que ser concebida en las EDLP como una premisa y condición imprescindible para el desarrollo sostenible de los territorios, por tanto, se tiene que incorporar transversalmente en todas sus fases de elaboración (diagnóstico, análisis DAFO, modelo de participación, Plan de Acción, modelo de seguimiento y evaluación, etc.).

#### 2 ANÁLISIS DE LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES DE GÉNERO QUE EXISTEN EN EL TERRITORIO EN EL DIAGNÓSTICO

Pautas:

- El **diagnóstico** tiene que hacer visibles y abordables las desigualdades entre mujeres y hombres en el territorio. Esto implica incluir el análisis de la situación y posición de mujeres y hombres en los municipios que forman parte del GDR, abordando temas como la violencia contra las mujeres, la visibilidad, presencia y protagonismo de las mujeres en diferentes ámbitos, las brechas que existen en el empleo y sus motivos o los cuidados y su provisión en territorio, por ejemplo. Para hacer este trabajo, se recomienda tener en cuenta las siguientes indicaciones:

- **El equipo de personas que elaboren la estrategia** tiene que tener formación y experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres (tener en cuenta este criterio en las licitaciones que se realicen).
- **Los datos y el conjunto de la información tienen que estar desagregados por sexo.** Además, se debe incorporar el enfoque de género en su análisis.
- **La metodología** utilizada para el diagnóstico tiene que ser pluralista, cuantitativa y cualitativa. Utilizar técnicas de investigación cualitativas permite profundizar en las singularidades de las mujeres del territorio e incorporar el enfoque interseccional.
- **Incluir la participación** de organismos con competencias en materia de igualdad, de las asociaciones de mujeres del territorio o de organizaciones que conocen y representen sus necesidades e intereses.
- **Los foros, encuentros y/o mesas temáticas** que se diseñen para recabar información tienen que incluir la **perspectiva de género**. Además, es conveniente articular espacios donde se puedan abordar específicamente las desigualdades y discriminaciones entre hombres y mujeres en el territorio.



### 3 TRANSVERSAZACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL PLAN DE ACCIÓN DE LA EDLP

#### Pautas:

- Formular prioridades y objetivos generales que expresen el compromiso de la EDLP con la igualdad entre mujeres y hombres, así como objetivos específicos y proyectos que den respuesta a las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres en los municipios de referencia para el GDR.
- Prever la incorporación de cláusulas de igualdad tanto en los requisitos de elegibilidad, como en los criterios de selección de los proyectos. Para ello, abrir líneas de ayuda para apoyar iniciativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres e incorporen el enfoque de género tanto en proyectos propios, como en proyectos de cooperación.

*Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Incorporación de la igualdad en una línea de ayudas”, del GDR Los Pedroches.*

### 4 REFUERZO DE LA ACCESIBILIDAD DE LAS ACCIONES DE COMUNICACIÓN DE LA EDLP

#### Pautas:

- Elaborar un plan de comunicación y difusión de la EDLP que permita que todas las personas del territorio, en función de sus necesidades, conozcan y participen en la estrategia, a partir de sus diferentes intereses. Para ello, es necesario diversificar los canales de comunicación (web, redes sociales, cartelería, podcast, radio, sesiones de trabajo presenciales, etc.) y que la información sea accesible para todas las personas que viven en el territorio.
- Las acciones de comunicación tienen que dar visibilidad a las mujeres del territorio y presentarlas como agentes activos, dinámicos e imprescindibles para el desarrollo igualitario y sostenible.
- Utilizar una comunicación incluyente, sin estereotipos de género y que otorgue igual valor a los diferentes roles que en el territorio desempeñan mujeres y hombres.
- Trasladar a los diferentes grupos de interés cómo la implementación de la EDLP revierte en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en el territorio y, por ende, en el bienestar y calidad de vida de la ciudadanía.

### 5 LA IGUALDAD EN EL SISTEMA DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE LA EDLP

#### Pautas:

- Incorporar a los mecanismos de coordinación, seguimiento y evaluación de la EDLP los espacios de interlocución de las mujeres en el territorio (asociaciones, consejos, comisiones, grupos, etc.).



- Además de desagregar por sexo la información, es necesario utilizar indicadores de género que permitan medir los cambios producidos en materia de igualdad en el territorio y su impacto. Más allá de los resultados, lo que contribuye a la igualdad es el impacto del conjunto de la actuación.
- La planificación presupuestaria de la EDLP tiene que contemplar recursos económicos para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las acciones transversales, como en las específicas.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Guía para la elaboración de Informes de Contribución a la Igualdad de Género”, del GDR Los Pedroches y del GDR Subbética Cordobesa.

## LÍNEA 2. RECURSOS PARA LA IGUALDAD EN LOS GDR



### Claves para entender la línea:

#### ¿A qué se hace referencia al hablar de recursos organizativos y económicos para la igualdad?

- Los recursos organizativos y económicos expresan cómo el compromiso del GDR con la igualdad entre mujeres y hombres se concreta y pone en práctica a través de estructuras de trabajo y presupuestos.
- Las estructuras para la igualdad pueden ser unidades administrativas que forman parte del organigrama del GDR, así como áreas o espacios de coordinación, entre otros. Estas estructuras serán las responsables del impulso, asesoramiento, implementación, seguimiento, evaluación y coordinación de las actuaciones que se despliegan “en” o “desde” el GDR en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Además de otro personal, desde estas estructuras desarrollará su trabajo el personal técnico de igualdad o el personal que tenga atribuidas las funciones de igualdad en el GDR.
- El tipo de estructuras que se proponen en esta línea y el personal adscrito a las mismas se adecúan a las características y diferentes situaciones que pueden darse en los GDR, en función de su tamaño y de su trayectoria de trabajo en materia de igualdad.
- También se recogen en esta línea aquellas estructuras externas al grupo con las que éste puede colaborar y desarrollar alianzas. A través de estas estructuras externas, el GDR tiene una incidencia más efectiva en materia de igualdad, porque se suman sinergias para mejorar la situación y posición de las mujeres en el territorio y se contribuye al desarrollo local igualitario y sostenible.

19



### OBJETIVOS OPERATIVOS

OO. 2.1. Implementar en el organigrama de los GDR estructuras estables de igualdad.

OO. 2.2. Articular y desarrollar espacios de coordinación y colaboración para la igualdad.

OO. 2.3. Desplegar una política presupuestaria coherente con la previsión de trabajo del GDR en materia de igualdad.



### Secuencia de actuaciones



1

#### CREACIÓN Y/O CONSOLIDACIÓN EN LOS GDR DE ESTRUCTURAS DE IGUALDAD CON PERSONAL ESPECIALIZADO

**En GDR de pequeño tamaño y/o que vayan a iniciar un trabajo sistemático para la transversalización de la igualdad en su actuación**

**Pautas:**

- Designación de una persona de entre el personal estable del GDR, con perfil técnico, a la que se le atribuyan funciones en materia de igualdad (impulso, coordinación, implementación, seguimiento y evaluación).
- La realización de estas funciones por parte del personal no es exclusiva y se pueden compatibilizar con otras funciones. No obstante, tiene que estar definido el número de horas semanales de dedicación del personal técnico al trabajo en igualdad. Este personal no puede ser el personal dedicado a realizar funciones administrativas en los grupos.
- Si no existen condiciones para que la estructura tenga carácter formal y continuidad -los GDR de pequeño tamaño tienen menos estabilidad y disponibilidad de recursos materiales y humanos-, el GDR debe tener interiorizado que el trabajo en materia de igualdad es un ámbito central en su actuación, que tiene que desplegarse a partir de planes o programas de trabajo periódicos y que no puede sostenerse o estar a merced exclusivamente de subvenciones o proyectos puntuales.
- El personal que realiza las funciones en materia de igualdad ha de contar con especialización previa en este ámbito o el GDR posibilitar que la adquiera, preferiblemente un máster o curso en materia de igualdad expedido por una Administración Pública.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica, "Estructuras de igualdad en GDR de pequeño tamaño", del GDR Los Predroches.

**En GDR de tamaño intermedio y/o que han iniciado el proceso para la transversalización de la igualdad en su actuación**

**Pautas:**

- Existencia de una persona de entre el personal estable del GDR, con perfil técnico, contratada para el impulso, asesoramiento, comunicación y coordinación del trabajo realizado en materia de igualdad desde el área o estructura existente.
- La realización de estas funciones por parte del personal puede no ser exclusiva, aunque sí tiene que estar delimitado formalmente el porcentaje de jornada de dedicación de esta persona al trabajo como agente de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o técnica de igualdad.



- El personal técnico de igualdad debe tener especialización previa o el GDR posibilitar que la adquiera progresivamente. Esta especialización en materia de igualdad tiene que acreditarse a través de un posgrado o máster expedido por una Administración Pública.
- Muchos de los GDR que están en esta situación tienen ya estructuras creadas desde donde impulsan el trabajo en materia de igualdad, aunque no poseen recursos económicos estables para desarrollar una política de igualdad que tenga continuidad y se sostenga en el tiempo. Generalmente, destinan recursos de los fondos LEADER para contratar al personal técnico de igualdad.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica, “Estructuras de igualdad en GDR que han iniciado un proceso de transversalización de la igualdad en su actuación”, del GDR Valle del Guadalhorce.

### En GDR de mayor tamaño y/o con mayor trayectoria en la transversalización de la igualdad en su actuación

#### Pautas:

- Existencia de una o más personas contratadas con dedicación exclusiva para realizar el trabajo como agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o técnicas de igualdad.
- El personal técnico de igualdad del GDR está adscrito al área o ámbito desde donde se impulsa, asesora, comunica y coordina el trabajo que el grupo realiza en materia de igualdad. Al menos una de las personas que realiza funciones técnicas de igualdad, tiene que estar contratada a jornada completa.
- En estos GDR, el compromiso político con la igualdad es alto, existen estructuras y recursos para la incorporación del enfoque de género en el modelo de gobierno y en las actuaciones del grupo y la igualdad, que es una prioridad, forma parte de la estrategia y política de desarrollo rural que despliegan. La financiación del personal contratado en materia de igualdad se diversifica y no depende exclusivamente de los fondos LEADER.
- Este personal, de perfil técnico, tiene que contar con un posgrado o máster expedido por una Administración Pública, preferiblemente una Universidad.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Estructuras de igualdad en GDR con mayor trayectoria en la transversalización de la igualdad en su actuación”, del GDR Zona Media de Navarra.

## 2 PUESTA EN MARCHA DE ESPACIOS INTERNOS DE COORDINACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD EN EL GDR

#### Pautas:

- Para que la igualdad sea transversal al conjunto de la actuación del GDR hay que articular mecanismos de coordinación y colaboración internos (comisiones, mesas o grupos de trabajo entre el personal de las distintas áreas, etc.), políticos y técnicos, que tengan carácter estable. Se pueden optimizar otros espacios ya existentes, incorporando a sus funciones la de coordinación de las actuaciones que en materia de igualdad se desarrollan desde el GDR.



- Estos espacios tienen que estar integrados por personas representantes de todas las áreas funcionales del GDR, además de contar con la presencia de la persona que en el GDR asume el trabajo técnico en materia de igualdad. Sin la participación en la política de igualdad del GDR del conjunto de personas que integran el grupo, la estrategia de la transversalidad de género no se puede poner en marcha y la igualdad no es central, ni permea, en el conjunto de la actuación.
- Desde estos espacios se identificarán las prioridades de trabajo del GDR en materia de igualdad y se definirá el Plan de Acción para la transversalidad de género del GDR, que posteriormente se ratificará en los órganos de dirección del grupo.

### 3

### COLABORACIÓN DEL GDR CON OTRAS ESTRUCTURAS MUNICIPALES Y SUPRAMUNICIPALES, ASÍ COMO DESARROLLO DE ALIANZAS CON OTROS ESPACIOS

#### Pautas:

- Colaboración con asociaciones y agentes de ámbito institucional, económico y social, tanto con presencia en territorio, como de mayor cobertura geográfica, para transferir buenas prácticas, generar conocimiento y trasladar la visión del grupo sobre las necesidades y oportunidades del territorio en materia de igualdad.
- Esta colaboración permite el desarrollo de proyectos conjuntos con perspectiva de género y la creación y consolidación de una red de agentes clave cuyo trabajo va a tener incidencia en materia de igualdad en el territorio.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica, “Red autonómica de técnicas de igualdad”, donde participa el GDR Zona Media de Navarra.

## PROGRAMA 4 FINANCIACIÓN



### Secuencia de actuaciones



### 1

### ESTIMACIÓN DEL PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO QUE EL GDR DESTINA A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

#### Pautas:

- El compromiso político con la igualdad requiere de presupuestos específicos para poner en marcha las actuaciones planificadas en esta materia. Sin presupuesto, no se puede intervenir en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- La financiación de los GDR se realiza a través de subvenciones y las cuotas de las Entidades Locales -organizaciones y/o personas socias según el caso- que, dependiendo de cada grupo y su tamaño, puede suponer una mayor o menor cuantía. La práctica totalidad de los ingresos llega al GDR vía subvenciones de instituciones pú-



blicas de diferente ámbito (europeo, estatal, autonómico y local). Esta realidad, que genera “incertidumbre” en muchos periodos, explica que los GDR tiendan a desarrollar acciones de igualdad solo cuando existen subvenciones públicas con las que financiarlas. Este hecho no siempre favorece que la política de igualdad se sostenga, ya que las subvenciones son cambiantes en el tiempo.

- La planificación presupuestaria del GDR no sólo tiene que contemplar los gastos del personal técnico en igualdad, sino que tiene que incorporar el coste previsto de las actuaciones que se quieren desarrollar, para establecer las vías de financiación más adecuadas.
- La reducción o limitación presupuestaria del GDR no siempre justifica el hecho de que no se impulsen acciones de igualdad. La escasez de recursos económicos tampoco se puede contrarrestar a través de la militancia o compromiso con la igualdad del personal del propio grupo.

## **2 INCREMENTO PROGRESIVO DE LOS RECURSOS ECONÓMICOS DEL GDR PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LAS ACTUACIONES PREVISTAS EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Pautas:**

- En la medida en la que la trayectoria del GDR en materia de igualdad sea mayor y existan recursos, se recomienda, tal y como señalan los organismos internacionales, que al menos el 1% del presupuesto del GDR se dedique a desarrollar la política de igualdad del grupo (no se incluyen en este porcentaje los gastos de personal).

## **3 INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROCESO DE PRESUPUESTACIÓN DEL GDR**

**Pautas:**

- Establecer criterios y directrices para la planificación, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del presupuesto del GDR en materia de igualdad y de su impacto.

## LÍNEA 3. CAPACITACIÓN BÁSICA EN IGUALDAD



### Claves para entender la línea: ¿Qué es la capacitación en Igualdad?

- La capacitación en igualdad tiene como objetivo que el personal que integra el GDR -incluido el personal político- adquiera las competencias básicas necesarias para incorporar el enfoque de género en su actividad. Implica tener conocimientos teóricos -saber- y prácticos -saber hacer-. En la medida en que el GDR va profundizando en su trabajo en materia de igualdad, la intervención se complejiza y la capacitación requerida tiene que ser mayor, tal y como se propone en los niveles 2 y 3 de este itinerario.
- La vía que se propone aquí para adquirir la capacitación necesaria en igualdad es la formación. A través de la formación se facilitan dos cambios imprescindibles para poner en marcha este itinerario:
  - El personal del GDR se hace consciente de la necesidad y oportunidad que supone intervenir en materia de igualdad. Se genera una actitud favorable.
  - Se incrementa la viabilidad de la intervención intencionada en materia de igualdad, ya que la sola voluntad política o técnica no son suficientes para desplegar una estrategia de las características de la que se propone.
- La formación en igualdad tiene que ser permanente y se aborda transversalmente en cada nivel del itinerario. En este nivel se recogen exclusivamente los conocimientos básicos y mínimos que tiene que tener el conjunto del personal de los GDR -personal político y personal técnico-.



### OBJETIVO OPERATIVO

**OO. 3.1.** Posibilitar que el aprendizaje de la igualdad se instale en la dinámica de trabajo de los GDR.

### PROGRAMA 5 FORMACIÓN BÁSICA EN IGUALDAD DEL PERSONAL DEL GDR



#### Secuencia de actuaciones



##### 1 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS

###### Pautas:

- Identificación periódica de las **necesidades formativas** del personal del GDR en materia de igualdad y diseño de un programa de formación anual, de carácter continuo, dirigido al conjunto del GDR. La formación no puede plantearse con carácter puntual y tiene que ser **obligatoria, progresiva y permanente**.



## 2 DISEÑO DEL PLAN DE FORMACIÓN DEL GDR EN MATERIA DE IGUALDAD

### Pautas:

- Organización del plan de formación de manera diferenciada para el personal político y para el personal técnico, de tal manera que los contenidos se adecúen a las diferentes necesidades y roles en el GDR de cada perfil.
- El plan de formación tiene que incorporar tanto la formación básica, como la especializada. La formación especializada en igualdad dependerá del trabajo que vaya a desarrollar el grupo (ver Nivel 2 y Nivel 3) y no puede impartirse a personal que no tenga formación básica previa en igualdad. La formación básica y especializada pueden planificarse conjuntamente, como parte de una misma acción formativa.

### PROGRAMACIÓN: propuesta de contenidos mínimos de la formación básica en igualdad del personal del GDR

Grupo de interés: personal político

Duración mínima: 4 horas (al inicio de cada legislatura)

#### Contenidos:

1. La igualdad como condición imprescindible para el desarrollo sostenible de los territorios. La trayectoria y papel de los GDR.
2. Normativa de referencia en materia de igualdad (obligaciones normativas vinculadas al trabajo de los GDR).
3. Marco conceptual y teórico para entender las desigualdades y discriminaciones de género y su impacto en el ámbito rural.
4. El rol del personal político en el trabajo en materia de igualdad. Argumentario y herramientas de trabajo.
5. Beneficios, para la población y el territorio, de incorporar el enfoque de género en el desarrollo rural.
6. Herramientas que existen en el GDR para la implementación del enfoque de género en el conjunto de su actuación. El "Itinerario de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en la actuación de los GDR y Entidades Territoriales": qué es, qué supone y cómo se implementa desde el GDR.

Grupo de interés: personal técnico del GDR

Duración mínima: 15 horas

#### Contenidos:

1. La igualdad como condición imprescindible para el desarrollo sostenible de los territorios. La trayectoria y papel de los GDR en esta materia.
2. Normativa de referencia en materia de igualdad y violencia contra las mujeres para el desarrollo rural (obligaciones normativas vinculadas al trabajo de los GDR).
3. Marco conceptual y teórico para entender las desigualdades y discriminaciones de género y su impacto en el desarrollo rural. Identificación de las principales de



sigualdades y factores que las originan. La violencia contra las mujeres y sus singularidades en territorios rurales y municipios pequeños.

4. Principio de igualdad: evolución histórica, marco conceptual y estrategia de aplicación. Las políticas públicas de igualdad. Las medidas de acción positiva y la transversalidad de género.

5. Herramientas para incorporar la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la intervención de los GDR. El “Itinerario de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en la actuación de los GDR y Entidades Territoriales”: qué es, qué supone, cómo se gestiona desde el GDR y principales contenidos.

6. Pautas para una comunicación incluyente.

### 3 DEFINICIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS Y METODOLOGÍA DE LA FORMACIÓN

**Pautas:**

- **Perfil docente:** Identificación y selección del personal para impartir la formación teniendo en cuenta su capacitación en materia de igualdad de género y su aplicación al desarrollo rural. La valoración de la trayectoria profesional de quien imparte la formación es un requisito y una garantía para el impacto positivo de la formación.

- **Modalidad formación:** Se recomienda que la modalidad de la formación sea presencial, sobre todo cuando el personal no dispone de formación en igualdad previa. En cuanto a la metodología, se tiene que garantizar la perspectiva de género y feminista a lo largo del proceso y combinar los conceptos y contenidos teóricos, con explicaciones prácticas adaptadas a la realidad de los GDR.

- **Eficiencia de los recursos:** Si no se tienen recursos suficientes o el GDR es de pequeño tamaño, se recomienda fomentar la asistencia a otra formación en igualdad de carácter oficial ofertada por las administraciones u optimizar recursos y planificar con otros GDR formación conjunta en materia de igualdad.

### 4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA FORMACIÓN

**Pautas:**

- El seguimiento y la evaluación de la formación van a facilitar que se conozca la satisfacción del personal con la formación, el grado de avance en los conocimientos requeridos para transversalizar la igualdad en los GDR y la identificación de nuevas áreas en las que profundizar y a partir de las que definir los planes o acciones de formación posteriores.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica, “Plan de formación continua para el persona político y técnico del GDR”, de Zona Media de Navarra.

## LÍNEA 4. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA IGUALDAD



Claves para entender la línea:

**¿A qué se refiere este itinerario con herramientas de planificación y gestión de la igualdad?**

- En este nivel básico, donde se recogen las condiciones de partida para que cualquier grupo pueda incorporar la igualdad a su modelo de gobierno y actuación, se incluye, como una de las líneas de referencia, la planificación previa del trabajo que se va a realizar en materia de igualdad.
- El trabajo en materia de igualdad no puede improvisarse y exige que en el grupo exista un instrumento que ordene y sistematice lo que se quiere hacer, para luego poder gestionarlo. La existencia de una planificación mínima va a permitir que se pueda tener una visión global del trabajo a realizar, para posteriormente dimensionar en términos económicos, temporales, técnicos, organizativos y humanos qué supone.
- Este itinerario, que orienta la intervención de los GDR en materia de igualdad, tiene que ser concretado a través de las herramientas de planificación y gestión que sean de referencia para el GDR. En concreto, se propone como herramienta para la planificación y gestión de la igualdad un “Plan de Acción para la transversalización de la igualdad en el GDR”, en adelante Plan de Acción.
- El Plan de Acción se elaborará de forma periódica y estará alineado tanto con la Estrategia de Desarrollo Local Participativo del GDR, como con este itinerario.



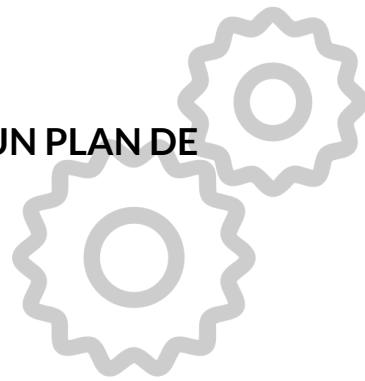
### OBJETIVOS OPERATIVOS

- OO. 4.1.** Establecer las prioridades del GDR en materia de igualdad y trasladarlas a un plan de acción.
- OO. 4.2.** Organizar y gestionar de forma eficaz el proceso de transversalización de la igualdad en el GDR.
- OO. 4.3.** Conocer los cambios que se han producido en el territorio en materia de igualdad y su impacto.

## PROGRAMA 6 DEFINICIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UN PLAN DE TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD



### Secuencia de actuaciones



#### 1 DEFINICIÓN DE LAS PRIORIDADES DE TRABAJO EN MATERIA DE IGUALDAD, A PARTIR DE LAS NECESIDADES IDENTIFICADAS

##### Pautas:

- Las prioridades identificadas tienen que estar alineadas con la Estrategia de Desarrollo Rural Participativo, en concreto, con su diagnóstico y propuesta de intervención, además de con otras programaciones marco (normativa de igualdad de carácter autonómico, estrategias o planes de igualdad vigentes de las CC. AA, etc.) y con información de referencia para el GDR.
- Las prioridades tienen que guardar coherencia con el recorrido que este itinerario dibuja para que la incorporación de la igualdad “en” y “desde” el GDR sea sistemática y eficaz. De hecho, este itinerario constituye una herramienta para que el grupo reflexione sobre sus necesidades en materia de igualdad e identifique mejoras, que una vez priorizadas, se irán implementando paulatinamente.
- Tener prioridades en materia de igualdad permite adquirir una visión más a largo plazo, saber qué se quiere conseguir y dimensionar los recursos necesarios para ello. Además, ayuda a diferenciar lo urgente en materia de igualdad, de lo importante para que la actuación del GDR impacte positivamente en el desarrollo local igualitario y sostenible. En grupos donde los recursos no son estables, tener prioridades es clave para sostener la política de igualdad y que ésta, que suele ser periférica, no se desdibuje o posponga para otro momento en el que existan mejores condiciones (por ejemplo, de financiación).

#### 2 ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN CONCRETO PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD EN EL GDR

##### Pautas:

- A partir de las prioridades identificadas, se elaborará una programación o **Plan de Acción para la transversalización de la igualdad en el GDR** con **objetivos, acciones, identificación de responsabilidades, cronograma y presupuesto**. También incluirá la descripción de cómo se va a gestionar el plan, de forma que éste sea viable y se le pueda dar seguimiento y evaluar.
- Para los GDR que trabajen en el marco de este itinerario, se recomienda definir Planes de Acción anuales o bienales.
- El Plan de Acción para la transversalización de la igualdad más útil es el más posibilista, es decir, el que mejor se adapta a la situación real del GDR, a su trayectoria en materia de igualdad y a las características del territorio. No importa que el Plan de Acción contenga pocas acciones, siempre que éstas se puedan implementar con los recursos con los que cuenta el GDR. Existe cierta tendencia a confundir cantidad, con calidad, y las programaciones de igualdad en ocasiones no son realistas.



- El Plan de Acción se articulará en torno a tres bloques de contenidos:
  - **La igualdad en el enfoque de la política del GDR** (se vincula con parte del Nivel 1 del Itinerario).
  - **Los procedimientos administrativos y de gestión del GDR** (Nivel 2 del Itinerario): incorporación sistemática de la variable sexo en el conjunto de la información, análisis y evaluación de proyectos y normativa de referencia, condiciones especiales para promover la igualdad en los contratos y ayudas o uso de una comunicación no sexista, ni androcéntrica, entre otros.
  - **Las actuaciones que el GDR va a desarrollar** en materia de Justicia y Derechos económicos, Violencia contra las mujeres, Cohesión social y territorial, Acción feminista para la justicia climática, Tecnología e innovación para la igualdad y Movimientos de mujeres y liderazgos feministas (Nivel 3 del Itinerario).

### 3 ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN EN IGUALDAD QUE REQUIERE LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE ACCIÓN

Pautas:

- La puesta en marcha de las acciones previstas en el Plan de Acción para la transversalización de la igualdad puede requerir de formación especializada del personal (por ejemplo, si se va a trabajar para implementar cláusulas de igualdad en la contratación y las ayudas). Esta formación va más allá de la que se recoge en el Nivel 1 de este itinerario, que como se ha explicado se refiere a la formación básica obligatoria del conjunto del personal del GDR.

### 4 ELABORACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN QUE PERMITA VISIBILIZAR Y DAR A CONOCER EL TRABAJO QUE EL GDR REALIZA EN MATERIA DE IGUALDAD

Pautas:

- La comunicación del trabajo que hacen los GDR en materia de igualdad no puede presuponerse y tiene que estar planificada. Tener una planificación de las acciones de comunicación permite hacer pedagogía del trabajo en igualdad del grupo, contribuyendo a desmontar resistencias o prejuicios sobre la viabilidad de la incorporación de los mandatos normativos en materia de igualdad a la intervención de los GDR. Además, se rentabilizan y optimizan las diferentes acciones que se realizan para el impulso de la igualdad y se hace rendición de cuentas sobre cómo la igualdad impacta en el desarrollo sostenible del territorio.

- Para dar forma a las acciones de comunicación que en el marco de cada Plan de Acción se van a realizar, se requiere tener identificados los grupos de interés a los que éstas se quieren dirigir, establecer para cada grupo de interés qué se quiere comunicar y cuándo, elegir el canal de comunicación más adecuado y accesible (web y redes sociales del GDR, entrevistas en medios de comunicación con presencia en el territorio, sesiones informativas o formativas, etc.), tener en cuenta los recursos que se necesitan y hacer un seguimiento de cómo las acciones de comunicación han contribuido a la transformación social hacia la igualdad en el territorio.

## PROGRAMA 7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL TRABAJO REALIZADO EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL GDR



### Secuencia de actuaciones



#### 1 COMPRENSIÓN DE LA FUNCIÓN Y LÓGICA DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ACTUACIÓN DEL GDR EN MATERIA DE IGUALDAD

##### Pautas:

- El seguimiento de los Planes de Acción para la transversalidad de la igualdad en el GDR y la evaluación de la política de igualdad que despliega el GDR van a permitir disponer de información para conocer y medir de forma periódica el grado de ejecución de las acciones, sus resultados en el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres y su impacto en la puesta en marcha y consolidación de un modelo de desarrollo rural igualitario y sostenible.
- Generalmente, el seguimiento y la evaluación del trabajo realizado para la transversalización de la igualdad en los GDR no se sigue de forma sistemática, ni se evalúa, por lo que es imprescindible incorporar estos procesos tanto a la lógica de trabajo de los GDR, como a su cultura de planificación.

30

#### 2 DISEÑO DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO

##### Pautas:

- Establecer los mecanismos que se van a utilizar para el seguimiento de las acciones. Los Planes de Acción para la transversalización de la igualdad en el GDR son una fuente básica de información para realizar el seguimiento de las acciones.
- Para la recogida de la información de seguimiento se recomienda definir un sistema de indicadores de realización de las acciones de los Planes de Acción y de resultado de sus objetivos.

**Ejemplo de indicador de ejecución:** Número de horas de formación básica en igualdad impartidas al personal del GDR.

**Ejemplo de indicador de resultado:** Porcentaje del personal del grupo -político y técnico- que ha recibido la formación básica en igualdad.

- La información de seguimiento tendrá carácter anual y podrá completarse con otra información de tipo más cualitativo.

#### 3 ANÁLISIS Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE SEGUIMIENTO

##### Pautas:

- Con el conjunto de la información de seguimiento, el GDR elaborará **informes de seguimiento anuales**, que se presentarán a otros espacios, como las Asambleas o Juntas Directivas.



- Los informes de seguimiento, además de tener una función informativa, tienen como objetivo la divulgación y socialización del trabajo realizado en materia de igualdad y la identificación de mejoras a la actuación que el GDR desarrolla.
- El informe de seguimiento, que será concreto, recogerá entre sus contenidos el grado de avance de las acciones previstas en materia de igualdad, sus resultados, las conclusiones (logros, áreas de mejora, aprendizajes) y la identificación de las prioridades, riesgos y oportunidades a tener en cuenta en el siguiente año.

#### 4

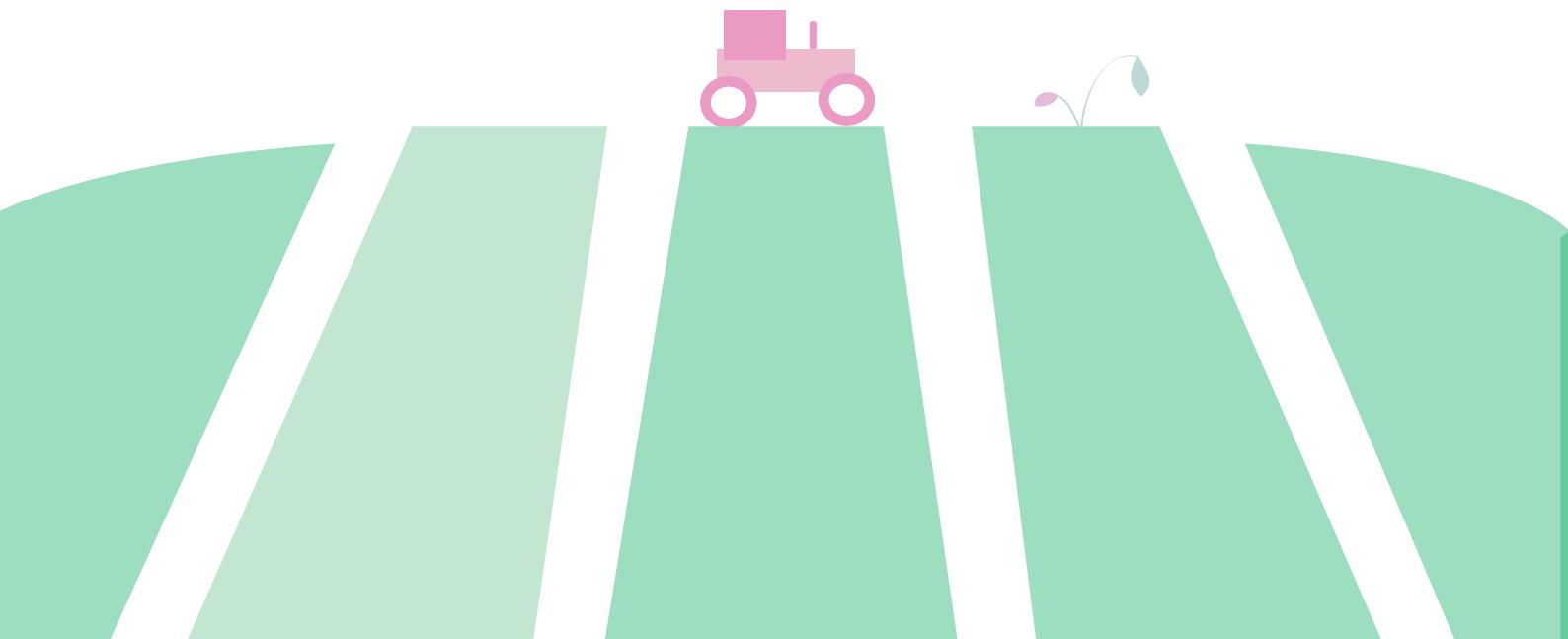
#### EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA INTERVENCIÓN DEL GDR EN MATERIA DE IGUALDAD

##### Pautas:

- Los procesos de seguimiento y evaluación son complementarios. En este caso, la evaluación va a permitir conocer los resultados e impacto de la intervención del GDR en materia de igualdad, identificar los cambios producidos y orientar la actuación futura para el avance hacia la igualdad.
- La información de evaluación la van a proporcionar, junto con otra información aportada por otras técnicas, los informes de seguimiento anuales de los Planes de Acción y los indicadores de evaluación, que serán **indicadores de impacto**.
- Se recomienda que los indicadores de impacto estén alineados con los indicadores de evaluación utilizados en la Estrategia de Desarrollo Rural Participativo del GDR.
- **El informe de evaluación** recogerá entre sus contenidos los resultados de la implementación de la igualdad en el modelo de gobierno y contenidos de la actuación del GDR, la valoración de los cambios que se han producido en materia de igualdad y recomendaciones que orienten futuras acciones en esta línea.
- Se recomienda hacer evaluaciones de este tipo cada cuatro años -esta evaluación puede contemplarse como parte de la evaluación de las propias Estrategias de Desarrollo Rural Participativo-. Si el GDR cuenta con recursos, es recomendable que las evaluaciones de la intervención en igualdad sean externas y las realice un equipo con conocimiento y experiencia en evaluación con enfoque de género.

NIVEL  
2

**Integración de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos y de gestión de los GDR.**



## ESTRUCTURA NIVEL 2: Integración de la perspectiva de género en los procedimientos administrativos y de gestión del GDR

| Objetivos estratégicos (OE)   | Líneas de intervención  | Objetivos operativos (OO)  |
|---|---|--|
| <b>OE 5: Generar la competencia necesaria para incorporar la igualdad en la gestión del GDR</b> | <b>LÍNEA 5. CAPACITACIÓN PARA LA INCOPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL GDR</b> | <b>OO. 5.1.:</b> Formar al personal para que pueda incorporar el enfoque de género en los procedimientos administrativos y de gestión del GDR<br><b>OO. 5.2.:</b> Tomar conciencia del potencial transformador de la igualdad en la planificación y gestión de las actuaciones del GDR |
| <b>OE 6: Incorporar la igualdad como elemento de mejora del GDR</b>                             | <b>LÍNEA 6. LA IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y DE GESTIÓN</b>                | <b>OO. 6.1.:</b> Orientar a los GDR para que incorporen el enfoque de género en sus procedimientos de trabajo<br><b>OO. 6.2.:</b> Aportar información que facilite a los GDR la aplicación práctica del enfoque de género en sus procedimientos administrativos y de gestión           |

## LÍNEA 5. CAPACITACIÓN PARA LA INCOPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DEL GDR



### Claves para entender la línea: La capacitación especializada para la gestión

- Con carácter previo a la incorporación del enfoque de género en los distintos procedimientos de trabajo comunes del GDR, es imprescindible que el personal que está vinculado a los mismos adquiera progresivamente los conocimientos, destrezas y experiencia necesarias para ello.
- La **formación** que se plantea en este nivel no es básica, sino que es formación **especializada en igualdad**. Por este motivo, el personal del GDR que reciba esta formación tiene que haber realizado previamente la formación básica en igualdad descrita en el Nivel 1.

#### Algunas recomendaciones:

- Aunque en este nivel se presentan diferentes acciones de formación en gestión para la igualdad, el GDR solo tiene que planificar la acción formativa vinculada al procedimiento donde esté incorporando el enfoque de género.
- La clave para que el personal esté motivado con la realización de esta formación es vincularla a un proyecto concreto del GDR. Se tiene que ver la continuidad y aplicabilidad de los contenidos.
- ¿Cuándo planificar esta formación? Con carácter general, cuando se vaya a trabajar el procedimiento.
- No todo el personal del GDR tiene por qué asistir a las acciones formativas previstas en este nivel, sobre todo si su trabajo no tiene vinculación con el procedimiento sobre el que se vaya a impartir la formación.
- La propuesta de acciones formativas que se proponen en este Nivel 2 es orientativa y está vinculada a los contenidos del Itinerario de trabajo en este nivel. Cada GDR, a partir de su realidad, hará un desarrollo de contenidos más extenso y/o adaptado a su situación.



### OBJETIVOS OPERATIVOS

- OO.5.1.** Formar al personal para que pueda incorporar el enfoque de género en los procedimientos administrativos y de gestión del GDR.
- OO.5.2.** Tomar conciencia del potencial transformador de la igualdad en la planificación y gestión de las actuaciones del GDR.

## PROGRAMA 8 FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN GESTIÓN PARA LA IGUALDAD



### Secuencia de actuaciones

#### 1 IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS

##### Pautas:

- Las acciones formativas que tiene que desplegar el GDR en este nivel deben ser coherentes con los objetivos y acciones que tenga previsto desarrollar anualmente en su Plan de Acción para la transversalización de la igualdad (ver Nivel 1). Por ejemplo, si se va a trabajar específicamente la incorporación del enfoque de género en la política de comunicación del GDR, la formación especializada que se planifique tiene que estar vinculada con este procedimiento.

#### 2 PROGRAMACIÓN DE LA FORMACIÓN. PROPUESTA ORIENTATIVA DE ACCIONES FORMATIVAS VINCULADAS AL NIVEL 2

| TIPO DE ACCIÓN  | GRUPO INTERÉS   | CONTENIDOS   | DURACIÓN MÍNIMA HORAS |
|---|---|--|-----------------------|
| 1. La gestión de la igualdad en los GDR: el papel del personal político | Comisión Ejecutiva, Asamblea General, Junta Directiva, Gerencia | <ul style="list-style-type: none"><li>- Qué es y qué supone integrar la igualdad en la gestión de los GDR.</li><li>- Normativa de referencia para la incorporación del enfoque de género en la gestión del GDR.</li><li>- Liderazgo y generación de espacios de colaboración y alianzas en el territorio.</li><li>- Cómo medir, evaluar y comunicar los resultados de la intervención del GDR en materia de igualdad.</li></ul>  | 6h                    |
| 2. Gestión de la información  | Gerencia Personal técnico                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>- La importancia de la información para hacer visibles y cuantificables las desigualdades entre mujeres y hombres. Marco teórico y normativo.</li><li>- Pautas para integrar la variable sexo en la información del GDR referida a personas.</li><li>- La incorporación del enfoque de género en el tratamiento y análisis de la información.</li><li>- Por qué y cómo elaborar indicadores de género. Tipos de indicadores.</li></ul> | 8h                    |



| TIPO DE ACCIÓN   | GRUPO INTERÉS  | CONTENIDOS  | DURACIÓN MÍNIMA HORAS |
|--|--|---|-----------------------|
| 3. Gestión de la comunicación.                                   | Gerencia<br>Personal técnico y administrativo  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Por qué y cómo generar y hacer uso de información que se alinee con los objetivos de igualdad del GDR.</li><li>- Marco teórico y normativo para la incorporación del enfoque de género en la política de comunicación del GDR.</li><li>- Herramientas y pautas para que la comunicación del GDR sea incluyente y no sexista, ni androcéntrica.</li><li>- El impacto de los diferentes estilos comunicativos en la igualdad. El tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres y la violencia contra las mujeres en la comunicación del grupo.</li><li>- La igualdad como parte de la política de transparencia y rendición de cuentas del GDR (publicidad activa, información accesible, etc.).</li></ul> | 8h                    |
| 4. Planificación y despliegue de proyectos con enfoque de género | Gerencia<br>Personal técnico   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Qué es la planificación estratégica con enfoque de género. Marco teórico y normativo.</li><li>- La igualdad en las diferentes fases de elaboración de un proyecto.</li><li>- Cómo formular objetivos de igualdad en un proyecto del GDR.</li><li>- La definición de un proceso de seguimiento y evaluación con enfoque de género.</li></ul>   | 10h                   |
| 5. Contratación y ayudas   | Gerencia<br>Personal vinculado al diseño y tramitación de contratos, subvenciones, convenios, etc. | <ul style="list-style-type: none"><li>- La supuesta neutralidad de género de los contratos y ayudas del GDR (subvenciones, convenios, ayudas, etc.). Fundamentación teórica y normativa.</li><li>- Pautas para el análisis de género de contratos, subvenciones y convenios. Las cláusulas de igualdad y las similitudes y diferencias de su aplicación en subvenciones y contratos.</li></ul>  | 15h                   |



| TIPO DE ACCIÓN  | GRUPO INTERÉS   | CONTENIDOS  | DURACIÓN MÍNIMA HORAS |
|---|---|---|-----------------------|
|   |   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Procedimiento para la incorporación de cláusulas de igualdad en subvenciones y contratos.</li><li>- La importancia del seguimiento y evaluación de las cláusulas de igualdad (herramientas para la verificación y control).</li></ul>   |                       |
| <b>6. Normativa con impacto positivo para la igualdad</b>         | Gerencia Personal vinculado a la elaboración, tramitación y revisión de normativa | <ul style="list-style-type: none"><li>- La supuesta neutralidad de género de la normativa y la responsabilidad del GDR en el logro de la igualdad. Fundamentación de la obligación de incorporar el enfoque de género en la elaboración de la normativa del GDR.</li><li>- El análisis de la pertinencia de género: qué es y cómo se realiza.</li><li>- Cómo incorporar la perspectiva de género en la normativa del GDR: procedimiento de análisis y trabajo.</li><li>- Elaboración de informes evaluación previa del impacto de género de la normativa del GDR.</li></ul> | 10h-15h               |
| <b>7. El enfoque de género en la planificación presupuestaria</b> | Gerencia Personal vinculado a la gestión presupuestaria en el GDR                 | <ul style="list-style-type: none"><li>- Mandatos normativos y elementos clave para entender la integración del enfoque de género en los presupuestos. El impacto del presupuesto en la igualdad.</li><li>- Metodología/procedimiento para la incorporación del enfoque de género en el presupuesto del GDR.</li><li>- La identificación del impacto de género del presupuesto del GDR.</li></ul>  | 10h-15h               |

(La tabla continua en la página siguiente)



| TIPO DE ACCIÓN               | GRUPO INTERÉS   | CONTENIDOS   | DURACIÓN MÍNIMA HORAS |
|------------------------------|---|--|-----------------------|
| 8. Personal/Recursos Humanos | Gerencia<br>Gerencia<br>Personal vinculado a la gestión de personal del GDR | <ul style="list-style-type: none"><li>- Marco normativo para la igualdad en la gestión del personal del GDR.</li><li>- El enfoque de género en la descripción y valoración de puestos de trabajo. Las causas de la brecha salarial de género.</li><li>- Pautas para incorporar el enfoque de género en las ofertas de empleo del GDR y los procesos de selección y promoción del personal.</li><li>- El enfoque de género en las condiciones de trabajo del GDR (medidas para la responsabilidad con los cuidados, organización del trabajo, salud laboral, etc.).</li><li>- La prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.</li><li>- La igualdad en los convenios colectivos y acuerdos marco del GDR. Los planes de igualdad.</li></ul> | 8h-10h                |

### 3 DEFINICIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS Y METODOLOGÍA DE LA FORMACIÓN

Pautas:

- **Perfil docente:** Para la identificación y selección del personal para impartir la formación especializada descrita en este nivel se recomienda tener en cuenta que, en función del tipo de contenidos a impartir, el profesorado debe tener conocimientos especializados que no todo el personal que imparte formación básica en igualdad tiene. Además, es importante alinear la remuneración del personal que imparte esta formación, con el nivel de especialización que se requiere.
- **Requisitos:** El personal que asiste a esta formación tiene que haber realizado el nivel de formación básico en igualdad.
- **Modalidad formación:** La formación puede impartirse de forma presencial y/u online. En cuanto a la metodología, se tiene que garantizar la perspectiva de género y feminista a lo largo del proceso y combinar los conceptos y contenidos teóricos, con explicaciones y ejercicios prácticos, adaptados a los procedimientos de gestión de los GDR.



- **Vinculación de la formación a proyectos:** Es importante que la formación que se imparte en este nivel esté vinculada a un proyecto de trabajo concreto, es decir, que se vea la utilidad y aplicabilidad de la formación. El personal se desmotiva cuando observa que tras la formación no hay una continuidad o una transferencia a la práctica.
- **Eficiencia de los recursos:** Si el GDR no dispone de recursos suficientes (económicos, organizativos y humanos), se recomienda planificar con otros GDR formación conjunta y/o extender la invitación al personal de las Entidades Locales con presencia en el territorio donde el GDR interviene.

## 4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA FORMACIÓN. TOMA DE DECISIONES

### Pautas:

- El seguimiento y la evaluación de la formación van a facilitar que se conozca la satisfacción del personal con la formación y el grado de avance en los conocimientos requeridos para transversalizar la igualdad en los procedimientos de gestión del GDR.
- En función del trabajo que vinculado a cada procedimiento estén realizando los grupos, se podrá profundizar en los contenidos asociados a cada una de las acciones formativas recogidas en este nivel. Esta decisión se realizará en la fase de seguimiento de la formación.

## LÍNEA 6. LA IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y DE GESTIÓN



### Claves para entender la línea y sus programas:

- En esta línea se pauta el trabajo de los GDR para que la igualdad se transversalice en seis de sus procedimientos administrativos y de gestión: **Información, Comunicación, Planificación, Normativa, Contratación y Ayudas y Presupuestación**. Aunque los GDR utilizan otros procedimientos, en este nivel se ha optado metodológicamente por desarrollar la secuencia de actuaciones para implementar la igualdad en los procedimientos que utilizan de forma más frecuente.
- Los procedimientos que se describen en este nivel están **afectados por los mandatos normativos de igualdad**, es decir, la secuencia de actuaciones que se describe para cada procedimiento concreta de forma práctica lo que para cada uno de ellos establecen mandatos normativos transversales y específicos en materia de igualdad. Estos mandatos están recogidos tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como en otra normativa de referencia para los GDR de ámbito estatal y autonómico. Existen, por tanto, garantías jurídicas y técnicas que sostienen la propuesta de intervención que para cada procedimiento se plantea.

40

- Aunque todos los procedimientos son relevantes, se recomienda comenzar por incorporar el enfoque de género en la gestión de la información del GDR. Como se verá, si no existen en el GDR datos desagregados por sexo, va a ser difícil desarrollar el resto de los procedimientos de trabajo.
- Para cada procedimiento se describen, en forma de **secuencia de actuaciones**, las pautas que permiten su revisión y mejora, teniendo en cuenta el enfoque de género. Así, la información que se presenta en esta línea busca aportar una sistemática de trabajo que permita a los GDR tener elementos para estructurar el proceso de incorporación progresiva del enfoque de género en cada procedimiento. Para profundizar en cada procedimiento, se recomienda consultar otros materiales y guías más específicas, preferiblemente publicadas por una institución pública.

- **Premisas** para implementar el enfoque de género en los procedimientos que se presentan en este nivel:

1. Generalmente se presupone que los procedimientos de trabajo son objetivos y “neutros” al género. No obstante, todos ellos tienen un efecto negativo o positivo para la igualdad entre mujeres y hombres. La intervención que se plantea en este itinerario busca que todos los procedimientos incorporen medidas que hagan que su impacto sea positivo, porque contribuyen a eliminar desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres que están presentes en el territorio.

2. La incorporación del enfoque de género en los procedimientos administrativos y de gestión, además de ser una obligación, es un elemento de mejora de los GDR y permite la optimización de sus recursos.

- **Implementar** el enfoque de género en un procedimiento administrativo y de gestión lleva tiempo, por lo que se recomienda ser realista cuando se decida en el GDR sobre qué procedimiento o procedimientos trabajar, para que el proceso sea sostenible, tenga resultados y estos resultados sean medibles y visibles.



## OBJETIVOS OPERATIVOS

**OO. 6.1.** Orientar a los GDR para que incorporen el enfoque de género en sus procedimientos de trabajo.

**OO. 6.2.** Aportar información que facilite a los GDR la aplicación práctica del enfoque de género en sus procedimientos administrativos y de gestión.

## PROGRAMA 9 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN



**CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA:** ¿Qué es y qué supone incorporar el enfoque de género en la gestión de la información?

- Este procedimiento hace referencia a la producción, tratamiento, difusión y uso de la información, incluidos los datos, en el GDR.
- Tipo de información afectada por el procedimiento: diagnósticos, estudios e investigaciones; estrategias, proyectos, planes, memorias e informes; estadísticas y cuestionarios; bases de datos; formularios, solicitudes, instancias, inscripciones o registros; etc.
- La condición de partida es la **desagregación sistemática de toda la información referida a personas por sexo**. Recuerda que el sexo es la variable (como la edad o el nivel de estudios), mientras el género es una categoría de análisis.
- Lo que no se “cuenta”, no “existe”. Sin datos desagregados por sexo no se pueden hacer visibles las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres.
- La desagregación de datos por sexo es necesaria para construir **indicadores de género**. Los indicadores de género van a permitir medir los cambios que en el territorio se producen en materia de igualdad entre mujeres y hombres (brecha digital de género, índice de feminidad y masculinidad, tasa de desempleo de mujeres y hombres, etc.).

41



### Secuencia de actuaciones

1

#### CONOCER LA SITUACIÓN DE LA QUE PARTE EL GDR PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE SU INFORMACIÓN

##### Pautas:

- Análisis de qué información utilizada o producida por el GDR se desagrega por sexo.
- Detección de posibles sesgos de género en la producción, tratamiento y difusión de la información del GDR.



- Identificación de los ámbitos vinculados al trabajo del GDR donde no existe información y es necesario generarla.

Por ejemplo, es frecuente desagregar los datos totales o globales por sexo, pero que no exista información disponible desagregada por sexo cuando se analizan más variables (por ejemplo, edad, nivel de estudios y sexo). También es habitual que el GDR desconozca los datos de realidades que, como la violencia machista, afectan a las mujeres del territorio.

#### Aclaraciones previas:

- El sexo asignado al nacer o sexo sentido/elegido es “mujer” u “hombre”. Cuando se desagregan los datos por sexo, no se está haciendo referencia a la identidad de género de las personas (“masculino”, “femenino”, “transgénero”, “no identificado con los géneros anteriores”, etc.) y tampoco a su orientación sexual.

- En formularios, solicitudes o registros se recomienda incorporar una tercera categoría, por ejemplo, “otros”, para hacer visible la realidad de aquellas personas que no se sienten identificadas con ninguno de los otros dos sexos. No obstante, se debe tener en cuenta que esta tercera categoría “otro” o “no binario”, presenta dificultades de explotación en estudios e investigaciones. Además, su utilización requiere de una pedagogía previa y progresiva entre la población de los territorios (la casilla no siempre se cumplimenta correctamente y se confunde con la orientación sexual y otras situaciones).

## 2

### ELABORACIÓN DE DIRECTRICES, INSTRUCCIONES U ORIENTACIONES EN EL GDR PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

#### Pautas:

- Elaboración y aprobación de un documento de orientaciones comunes para que la incorporación del enfoque de género en la información del GDR sea homogénea.

- Las orientaciones que establezca el GDR en su documento tendrían que desarrollar cuestiones como las siguientes:

a) Cómo incorporar la variable sexo de forma sistemática y transversal en la recopilación, producción, tratamiento y difusión de la información referida a personas.

b) Cómo hacer visibles a través de los datos realidades donde las discriminaciones contra las mujeres se intensifican en el territorio.

c) La definición de indicadores de género.

d) Pautas para explotar y analizar la información con enfoque de género.

- Difusión del documento de orientaciones entre el conjunto del personal del GDR. Para la difusión del documento se recomienda realizar una acción formativa.



### 3

## APLICACION PRÁCTICA E INTEGRACIÓN

#### Pautas:

- Creación de un grupo de trabajo para revisar progresivamente la información del GDR (web, bases de datos, estadísticas, convocatorias, pliegos, etc.).
- Diseño de un plan de trabajo para incorporar el enfoque de género en la gestión de la información. Se recomienda comenzar con la revisión, análisis y mejora de la información por tipologías, para luego ir integrando de forma paulatina el enfoque de género en toda la información del GDR.
- Adecuación de las herramientas informáticas de la entidad para facilitar el volcado y tratamiento de datos desagregados por sexo.

### 4

## SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA

#### Pautas:

- Seguimiento periódico del procedimiento y evaluación, a través de indicadores específicos y otras técnicas.
- Mejora del procedimiento, a partir de la experiencia y aplicación práctica (por ejemplo, adaptación del documento de orientaciones).

43

## PROGRAMA 10 POLÍTICA DE COMUNICACIÓN



### CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA: ¿Qué es y qué supone incorporar el enfoque de género en la política de comunicación del GDR?

- Este procedimiento hace referencia a los contenidos, canales y soportes de comunicación escrita, verbal o visual utilizados por los GDR. En todos ellos, se garantizará el uso no sexista y androcéntrico del lenguaje, así como el tratamiento igualitario de mujeres y hombres.
- En este procedimiento se incluye la política de transparencia y rendición de cuentas del GDR en materia de igualdad.
- Recuerda que el lenguaje no es sexista o machista, sino el uso que se hace del mismo. La lengua es un reflejo de la realidad y puesto que la sociedad es todavía machista, su uso es sexista y androcéntrico. Esto explica la tendencia a utilizar el masculino para generalizar, así como la exclusión y escasa visibilidad de las mujeres y de sus realidades en el lenguaje y en la comunicación.
- Este es uno de los procedimientos donde todos los GDR más han avanzado.



## Secuencia de actuaciones

1

### CONOCER LA SITUACIÓN DE LA QUE PARTE EL GDR PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN SU POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

#### Pautas:

- Análisis del tipo de comunicación que se realiza en el GDR, incluyendo la política de transparencia y rendición de cuentas en materia de igualdad.
- Detección de áreas de mejora, a partir de los diferentes tipos y canales de comunicación del GDR.

#### Algunas claves:

- **Desmontar la uniformidad:** No hacer referencia a “la mujer”, sino a “las mujeres”, en plural, desde el reconocimiento a la diversidad de mujeres del territorio.
- **Evitar referirse a las mujeres como colectivo:** Las mujeres no son un colectivo o grupo. Un colectivo, por ejemplo, son las “empresarias del territorio”. Las mujeres, en términos globales, suponen más del 50% de la población.
- **Tipo de Igualdad:** Cuando se haga referencia a la igualdad siempre se matizará que se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres o a la igualdad de género.

44

2

### ELABORACIÓN DE DIRECTRICES, INSTRUCCIONES U ORIENTACIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN

#### Pautas:

- Elaboración y aprobación de un documento de orientaciones comunes para que la incorporación del enfoque de género en la gestión de la comunicación del GDR sea homogénea.
- Las orientaciones que establezca el GDR en su documento serán coherentes con las normas gramaticales y desarrollarán, con ejemplos, cuestiones como las siguientes:
  1. Cómo evitar el masculino genérico para referirse a mujeres y hombres o para hacer generalizaciones.
  2. La utilización de otras formas: dobles formas, genéricos, sustantivos colectivos no sexuados, perifrasis, abstractos o referencias impersonales, evitar pronombres, simetría en el tratamiento, evitar el uso de indefinidos sexuados como “uno” o “alguno” y de artículos, utilizar las formas personales de los verbos en lugar de la tercera persona, etc. Se aportarán ejemplos adaptados a la realidad del GDR que faciliten su utilización.
  3. El estilo comunicativo del GDR.
  4. Publicidad activa y accesibilidad de la información en materia de igualdad.



5. Cómo se va a comunicar el compromiso del GDR con la igualdad, el trabajo realizado en esta materia y su impacto en el territorio, tanto internamente (reuniones de coordinación, Juntas Directivas, Asambleas), como hacia el territorio (tipo de mensajes y datos aportados en redes sociales, jornadas, presentaciones, entrevistas, ruedas y notas de prensa, artículos, etc.).
6. Se recomienda incluir en las licitaciones, contratos y ayudas que se gestionen desde el GDR una cláusula de igualdad en las condiciones u obligaciones de ejecución, según el caso, que recoja que toda la documentación, publicidad, imágenes o materiales generados deberán emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar imágenes discriminatorias o estereotipadas de las mujeres y promocionar el valor de la igualdad entre mujeres y hombres.

- Difusión del documento de orientaciones entre el conjunto del personal técnico del GDR. Para la difusión del documento se recomienda realizar una acción formativa

*Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Pacto para la utilización de un lenguaje igualitario e imágenes no sexistas”, del GDR Valle del Guadalhorce.*

45

### 3 APLICACIÓN PRÁCTICA E INTEGRACIÓN

#### Pautas:

- Creación de un grupo de trabajo para revisar progresivamente la comunicación del GDR (documentos técnicos y administrativos, web, información sobre el GDR, señalética, cartelería, etc.).
- Creación de un espacio en la web de la entidad y/u optimizar las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp) para comunicar y difundir el trabajo realizado por el GDR en materia de igualdad.
- Generación de documentación accesible a todas las personas que viven en el territorio.
- Impulso de acciones para reforzar la integración de la igualdad en la política de comunicación, transparencia y rendición de cuentas de los GDR. Algunas propuestas:
  1. Elaboración y difusión de una carta de servicios para que los GDR informen a la ciudadanía de los objetivos, servicios y compromisos que adquieren en materia de igualdad. La carta de servicios, que también incluiría indicadores para medir los compromisos, tiene que estar siempre actualizada.
  2. Elaboración y difusión de una memoria anual accesible donde se describa el trabajo desarrollado por el GDR en materia de igualdad y los resultados obtenidos.
  3. Elaboración y difusión de un decálogo sobre los beneficios que el trabajo en igualdad entre mujeres y hombres aporta al desarrollo rural.



4. Trabajo con los medios de comunicación y otros agentes sociales y económicos con presencia en el territorio para generar alianzas en materia de comunicación para la igualdad (espacios de encuentro, pactos para la utilización de una comunicación que contribuya a la igualdad, formación, etc.).

## 4

## SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA

### Pautas:

- Seguimiento periódico del procedimiento en el GDR y evaluación, a través de indicadores específicos para el seguimiento y evaluación y otras técnicas.
- Mejora del procedimiento, a partir de la experiencia práctica y de su integración (por ejemplo, adaptación del documento de orientaciones).

## PROGRAMA 11 PLANIFICACIÓN

46

### CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA: ¿Qué es y qué supone incorporar el enfoque de género en la planificación?

- Este procedimiento hace referencia al proceso a través del cual el GDR diseña, da seguimiento y evalúa sus proyectos y actuaciones. Tener un procedimiento de planificación permite a los GDR desarrollar una estrategia de intervención para, a partir de una situación de partida, desplegar un conjunto de acciones que les permitan llegar a la situación deseada, porque disminuyen las desigualdades entre mujeres y hombres en el territorio.
- Las pautas que aquí se aportan es necesario tenerlas en cuenta cuando se planifiquen actuaciones vinculadas al Nivel 3 de este itinerario de trabajo.
- En este programa se aportan claves generales para incorporar el enfoque de género en la planificación del GDR. Si se quiere ver su concreción en un proyecto concreto, se recomienda revisar en el Nivel 1 de este Itinerario el Programa 2: La igualdad en las Estrategias de Desarrollo Local Participativo, EDLP.



### Secuencia de actuaciones

## 1

## ALINEACIÓN DEL ENFOQUE DE LA PLANIFICACIÓN CON EL MODELO DE DESARROLLO DEL GDR

### Pautas:

**Antes de comenzar**, hay que tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- **Enfoque de género:** El enfoque de género es la herramienta de análisis e interpretación de la realidad que va a permitir al GDR desarrollar medidas para eliminar las desigualdades de género existentes en la realidad donde se va a intervenir.



No hay que confundir y limitar la incorporación de la perspectiva de género en un proyecto, a que el proyecto se dirija a mujeres. La perspectiva de género tiene que aplicarse en todos los proyectos del GDR: de empleo, turísticos, ambientales, urbanísticos, etc. Las pautas que se presentan en este programa sirven para todo tipo de proyectos.

- **Metodología:** Al igual que el resto de los procedimientos que se vienen presentando, el GDR tiene que haber definido una metodología para mejorar su intervención en el territorio a través de la planificación de sus proyectos y actuaciones. En el caso de este itinerario, el proceso de planificación que se plantea se estructura orientativamente en 4 fases: diagnóstico y formulación de objetivos (fase 1), diseño (fase 2), implementación (fase 3) y seguimiento, evaluación y mejora (fase 4).

- **Normativa:** Es recomendable tener en cuenta la normativa general y específica que en materia de igualdad es de referencia para el proyecto o actuación que se quiere desarrollar. Además de mencionarla en el proyecto, la normativa aporta muchas "pistas" sobre acciones que hay que implementar.

- **Agentes:** La participación de diferentes agentes en el proceso de planificación, además de necesario, enriquece y mejora la intervención. Cuando se planifica un proyecto, no se puede dar por supuesto que la percepción, experiencia y conocimiento de las mujeres, así como de las organizaciones o instituciones donde participan o que les representan, están implícitas en los contenidos de la intervención. Por ello, se precisa determinar cuáles son los grupos de interés para el proyecto (asociaciones, organizaciones, comisiones, consejos, destinatarias directas, etc.) y en qué momento del proceso de planificación es relevante su participación.

Si se tiene en cuenta la participación de diferentes agentes en el proyecto se contribuye a que se "apropien" y lo sientan como suyo y, en el caso de las mujeres, a que se empoderen. Se recomienda incluir en el proceso de planificación, además, a agentes con capacitación en materia de igualdad.

- **La importancia de los matices:** El título del proyecto juega un papel importante. Tiene que entenderse y visibilizar a las mujeres y/o la igualdad entre mujeres y hombres.

## 2

## DISEÑO DE LA ACTUACIÓN Y FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

### Pautas:

**Diagnóstico: ¿cuál es el problema o realidad a la que se quiere dar respuesta con el proyecto?:**

- El diseño de la actuación debe tener como punto de partida un diagnóstico que permita identificar las desigualdades de género, necesidades y ámbitos de actuación prioritarios en materia de igualdad. Este diagnóstico también va a permitir hacer visibles realidades que, como la violencia machista contra las mujeres, requieren de una mirada intencionada específica.



- Se necesitan datos desagregados por sexo e indicadores de género para poder analizar la información del diagnóstico aplicando el enfoque de género. Además, es conveniente utilizar una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa. La metodología cualitativa va a permitir analizar los papeles y roles de género de mujeres y hombres en el ámbito donde se vaya a incidir y cómo éstos condicionan su situación y acceso a los recursos, los estereotipos de género que existen y sus causas, etc.

- Si el grupo dispone de recursos, es recomendable que el diagnóstico sea participativo.

#### **Formulación de objetivos:**

- Los objetivos, en su formulación, deben tener en cuenta las principales desigualdades identificadas en el diagnóstico. Para ello, hay que priorizarlas previamente, es decir, tomar decisiones sobre a cuáles de las desigualdades de género identificadas se quiere dar respuesta con el proyecto.

- Ten en cuenta que hay diferentes niveles de objetivos (generales/estratégicos-específicos-operativos), y que, en función de los objetivos, los indicadores serán de distinto tipo (impacto o resultado).

- Las personas y, por tanto, la consideración de las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres, tienen que colocarse en el centro de la planificación. Para ello, hay que formular los objetivos teniendo en cuenta los resultados de la intervención (por ejemplo, "generar conocimiento"), y no en términos de lo que se va a hacer (por ejemplo, "poner en marcha un curso"). Además, se recomienda recoger en la formulación de los objetivos lo que se espera conseguir reduciendo las desigualdades de género sobre las que vaya a incidir el proyecto.

### **3**

## **DEFINICIÓN DE ACCIONES Y PREVISIÓN DE RECURSOS**

#### **Pautas:**

#### **Definición de acciones:**

- Las acciones determinan lo que se va a hacer en el proyecto y configuran la parte más operativa del mismo.

- Para compensar las desigualdades de género que se han identificado en el diagnóstico, se pueden poner en marcha diferentes tipos de acciones, como medidas de acción positiva. Las medidas de acción positiva son legales, tienen que estar razonadas y sustentadas en el diagnóstico y son temporales. Solo se aplican mientras persiste la desigualdad de género que se busca eliminar.

- Las acciones del proyecto pueden también estar acompañadas de medidas complementarias, que responden a necesidades prácticas del proyecto. Por ejemplo, poner en marcha un servicio de transporte público o un servicio de cuidados para personas dependientes para favorecer la igualdad en la participación en la acción. Estas medidas son muy relevantes en el medio rural, donde la presencia de recursos públicos es menor.



### Previsión de recursos:

- Una vez definidas las acciones, es necesario delimitar los recursos necesarios para implementar las acciones planificadas y lograr los objetivos.

Tipo de recursos que hay que tener en cuenta: económicos (coste estimado de las acciones, dotando del presupuesto necesario a las acciones específicas de igualdad que se vayan a desarrollar), humanos (personal necesario para implementar el proyecto y formación en igualdad requerida), temporales (dimensión temporal del proyecto para que sea viable), organizativos (capacidad del GDR para gestionar el proyecto) y materiales (infraestructuras necesarias, recursos materiales, etc.).

## 4

### SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA

#### Pautas:

- El proceso de planificación tiene que incluir la definición de un sistema de seguimiento del grado de ajuste entre lo planificado y ejecutado, por un lado, y de evaluación de si los objetivos se han cumplido y han impactado en la mejora del bienestar y calidad de vida de las personas que viven en el territorio.
- El seguimiento del proyecto tiene un carácter informativo y se realiza internamente. La evaluación está orientada a la identificación de cambios y toma de decisiones y, en función del proyecto y de los recursos, puede ser asumida internamente o realizada externamente, por empresas que cuenten con especialización en evaluación con enfoque de género.
- Para la obtención de información de seguimiento y evaluación es indispensable disponer de un sistema de indicadores de género. Como ya se ha mencionado en el Nivel 1, los indicadores, en función de qué vayan a medir (objetivos o acciones), pueden ser de diferente tipo (impacto, resultado o realización). Todos van a permitir informar sobre cómo se ha avanzado en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y van a posibilitar la difusión de los resultados obtenidos.
- Si se ha seguido todo el proceso de planificación, atendiendo a las pautas descritas, y se realiza una evaluación previa del impacto de género del proyecto (ver el procedimiento), con toda probabilidad, se determinará que su impacto es positivo para la igualdad entre mujeres y hombres en el territorio.

## PROGRAMA 12 NORMATIVA

### CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA: ¿Qué es y qué supone evaluar el impacto de género de la normativa?

- Este procedimiento hace referencia a la incorporación del enfoque de género en los procesos de elaboración de ordenanzas, reglamentos, órdenes, resoluciones, instrucciones, así como planes, programas y proyectos de especial relevancia para los GDR.
- La evaluación de **impacto de género** es el proceso a través del que se analiza la normativa incorporando el enfoque de género. Su objetivo es prever, a través del análisis y evaluación, los efectos que va a tener para el avance hacia la igualdad la entrada en vigor de una norma o la puesta en marcha de una estrategia o proyecto.
- El impacto de género de una norma o proyecto es negativo o positivo. Nunca “neutro”. Si la situación de desigualdad de partida no cambia, se mantiene o incrementa en el ámbito donde incide la normativa -imagina por ejemplo un plan de dinamización turística que se va a aprobar en tu GDR-, su impacto será negativo. En cambio, si se contribuye al avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres, el impacto siempre va a ser positivo.
- Incorporar el enfoque de género en el proceso de elaboración de la normativa supone incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos **donde sea pertinente**: justificación o fundamentación, objeto y objetivos, articulado, contenidos, mecanismos de seguimiento, evaluación y control, etc.
- Para informar sobre el impacto de género de la normativa, se elabora un **informe de evaluación del impacto de género**. Este informe facilita la toma de decisiones y asesora sobre las mejoras a implementar.
- Solo es pertinente al género aquella normativa del GDR donde participan o son destinatarias personas y su implementación puede afectar directa o indirectamente al acceso y control de recursos por parte de éstas. También aquella normativa que influye en roles y estereotipos de género, porque modifica o reproduce los roles de género que socialmente se asignan a mujeres y a hombres. La mayoría de la normativa es pertinente al género, aunque hacer este análisis es una de las cuestiones que, a priori, parece más compleja.
- La evaluación del impacto de género de la normativa, que es similar a una evaluación “exante” -se anticipan los efectos de la normativa-, es uno de los procedimientos para la transversalidad de género con más respaldo legislativo.
- Existen numerosos manuales y guías publicadas por los gobiernos autonómicos, así como materiales y herramientas metodológicas de trabajo testadas, que son muy útiles para analizar la pertinencia de género y evaluar el impacto de género de la normativa del GDR.



## Secuencia de actuaciones

### 1 IDENTIFICACIÓN DEL TIPO DE NORMATIVA DEL GRUPO A LA QUE AFECTA ESTE PROCEDIMIENTO

#### Pautas:

- El tipo de normativa que elaboran los GDR y el hecho de que no sean una administración pública, permite que éstos puedan delimitar y priorizar el tipo de normativa que va a estar afectada por este procedimiento. En el caso de las Administraciones Públicas la evaluación del impacto de género de la normativa es una obligación.
- Se recomienda evaluar siempre el impacto de género de las Estrategias de Desarrollo Rural Participativo. También que las Administraciones Públicas que las financian comiencen a solicitarlas, como un requisito imprescindible.

### 2 DELIMITACIÓN DE CUÁNDO, QUIÉNES Y CÓMO SE VA A HACER LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMATIVA EN EL GDR

#### Pautas:

- **¿Cuándo se elabora?**: Se recomienda tener en cuenta que la evaluación de impacto de género, aunque es una evaluación previa, no debe realizarse exclusivamente en el momento en el que la diferente normativa está a punto de aprobarse. En ese momento es más difícil hacer cambios en el texto. Tiene más impacto y es más eficiente comenzar a analizar la integración del enfoque de género desde el momento en el que la normativa comienza a elaborarse. Cuando la normativa está en la fase previa a su aprobación, es más complejo incorporar mejoras.
- **¿Quiénes hacen la evaluación?**: Atendiendo a la situación y tamaño de los GDR, esta evaluación tiene que realizarse desde el área que lidera la elaboración de la normativa. En el caso de que exista personal técnico de igualdad en el GDR, éste colaborará, asesorará, aportará criterios y realizará observaciones a la evaluación. En cualquier caso, es un proceso que corresponsabiliza al personal del grupo que participa en la elaboración de la normativa.
- **¿Cómo se hace la evaluación?**: Al igual que en los procedimientos que se han presentado en los programas anteriores, para hacer la evaluación del impacto de género es fundamental que el GDR paute, a través de directrices y orientaciones, cómo se va a hacer. En el siguiente paso se presentan algunas pautas generales para diseñar en el GDR el proceso de trabajo para hacer la evaluación previa del impacto de género de la normativa.

### 3 DISEÑO DEL PROCESO PARA ELABORAR LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO Y DETERMINAR SUS CONTENIDOS

#### Pautas:

- Más allá del procedimiento diseñado para analizar y evaluar, con enfoque de género, la normativa del GDR, es importante pensar en su eficacia, es decir, en su adaptación a la realidad del grupo para que su aplicación sea sistemática.



- Existen, como se ha avanzado, diferentes herramientas técnicas para elaborar **informes de evaluación previa del impacto de género de la normativa**.

- De forma orientativa, a continuación, se detalla la **información** que contienen estos informes:

#### a) Fundamentación y objeto del informe

- Título del informe y objeto. Breve descripción del marco que sustenta su elaboración, a partir de la política y/o normativa de referencia para el GDR.

- Descripción de quién elabora el informe.

#### b) Identificación de la pertinencia de género de la norma o proyecto

- Se pueden utilizar algunas preguntas clave para hacer el análisis de la pertinencia, por ejemplo: ¿la norma o proyecto se dirige directamente a personas? ¿a qué grupo de personas?, ¿cuál es la situación en el territorio de las mujeres y hombres que forman parte en ese grupo?

- La normativa puede ser “**pertinente**” o “**no pertinente**” al género. En este último caso, la normativa que se esté analizando no tiene relación, ni impacta, en la situación y posición de las mujeres y hombres en el territorio.

- Si la normativa **no es pertinente al género**, hay que justificarlo y asegurar que el lenguaje utilizado es no sexista.

- Si la normativa **sí es pertinente al género**, hay que seguir las pautas que se describen a continuación.

#### c) Descripción del marco normativo en materia de igualdad aplicable a la normativa que se está analizando

- Determinación de la normativa general y sectorial que, en materia de igualdad, afecta al proyecto que se esté analizando, describiendo los mandatos concretos que tienen relación con él. Esta normativa puede ser de ámbito internacional, estatal y autonómico.

#### d) Análisis de género de la situación o contexto en el que se va a aplicar la norma o proyecto. Identificación de las principales desigualdades entre mujeres y hombres a través de información clave que sirva de referencia.

- Recopilación y estudio de cómo se encuentran mujeres y hombres en el ámbito donde se va a aplicar la normativa. ¿Existen desigualdades de género previas en el ámbito donde pretende incidir la normativa? ¿Cuáles son?

- Para hacer este análisis de partida es imprescindible trabajar con datos desagregados por sexo e indicadores de género. La mayor dificultad de este paso tiene que ver con que en ocasiones, no hay datos desagregados por sexo para el ámbito de actuación del proyecto en el territorio. Si no dispones de datos específicos, puedes utilizar otros datos más generales, estudios o investigaciones.



#### e) Valoración del impacto de género previsible que va a tener la normativa

- A partir de toda la información que se ha ido trabajando en este proceso, en este paso hay que valorar el grado en el que la normativa da respuesta tanto a los mandatos normativos generales y específicos en materia de igualdad, como a las desigualdades entre mujeres y hombres que se han identificado en el análisis realizado previamente. ¿Qué efectos se considera que la norma va a tener sobre las mujeres y hombres del territorio, teniendo en cuenta sus diferencias de situación y posición?

- La valoración del impacto de género puede ser positiva o negativa:

**Positiva:** La normativa incorpora medidas para reducir o eliminar las desigualdades existentes. En este caso, hay que explicitar en el informe aquellos apartados o párrafos de la normativa que se esté analizando que hagan referencia explícita a la igualdad o que vayan a impactar de forma positiva en la igualdad entre mujeres y hombres (normativa de referencia en materia de igualdad que se recoge, alusiones en el objeto y objetivos, medidas de acción positiva incorporadas en el desarrollo, etc.). Si se observan áreas de mejora, aunque el impacto vaya a ser positivo, hay que señalarlas. Si la evaluación previa del impacto de género de la normativa se va haciendo de forma paralela a su desarrollo, estas mejoras se van incorporando en el propio proceso de elaboración.

**Negativa:** La normativa no incorpora medidas para reducir las desigualdades de partida y va a contribuir a que éstas se mantengan o incrementen. En este caso, hay que señalar dónde están los déficits y las mejoras a incorporar para que la normativa tenga un impacto positivo.

#### f) Resultado final de la evaluación realizada, a partir de toda la información anterior.

## 4

## SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA DEL PROCEDIMIENTO

### Pautas:

- Se considera útil utilizar una lista de verificación -check list-, para comprobar si en el proceso de evaluación previa del impacto de género, se han tenido en cuenta los criterios de análisis necesarios. En las guías que existen o en los procedimientos de las propias administraciones públicas existen modelos de referencia que se puedan trasladar y adaptar a la realidad de cada GDR.

- Se aprende a hacer este tipo de informes haciéndolos. Lo importante es que se genere una sistemática de trabajo en el grupo que permita ver la oportunidad de mejora que supone este procedimiento, para poder identificar y corregir posibles situaciones de desigualdad que pueda suponer la aplicación de diferente normativa y que, a priori, no se estaban teniendo en cuenta. La propia práctica será la que proporcione información para ir mejorando progresivamente el procedimiento.



### CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA: ¿Qué es y qué supone incorporar el enfoque de género en los contratos y ayudas?

- Este procedimiento hace referencia a la elaboración de pliegos, bases reguladoras de convocatorias de ayudas, gestión de convocatorias, valoración de solicitudes o propuestas, resoluciones, etc.
- Las ayudas incluyen las subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayudas que convoquen los GDR.
- Aplicar el enfoque de género en los contratos y ayudas, como subvenciones, implica, aunque no sólo, la incorporación de condiciones o cláusulas de igualdad. Las cláusulas de igualdad son el conjunto de criterios, requisitos, obligaciones o compromisos que los GDR incluyen o van a incluir en un contrato o en una ayuda para lograr que la actuación contribuya a la igualdad entre mujeres y hombres.
- La contratación y las ayudas son instrumentos de gran relevancia en la actuación de los GDR, tanto por los recursos económicos y humanos que utilizan, como porque pueden tener un carácter pedagógico y ejemplarizante en materia de igualdad, generando cambios tanto en la cultura de los propios GDR, como en el territorio.
- Los GDR llevan años incorporando cláusulas de igualdad en sus contratos y ayudas. El cambio que propone el itinerario, en este programa, es hacerlo de forma reflexionada y sistemática a través de un procedimiento de trabajo pautado. Este mismo procedimiento se puede desarrollar paralelamente para otro tipo de cláusulas, como las cláusulas sociales y medioambientales.



### Secuencia de actuaciones

1

#### CONOCER LA SITUACIÓN DE LA QUE PARTE EL GDR PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN Y AYUDAS QUE DESARROLLA

##### Pautas:

- Análisis del punto del que se parte para la incorporación de este procedimiento: ¿el GDR incorpora cláusulas de igualdad en contratos y/o ayudas?, ¿en cuáles? ¿cómo se decide su contenido y dónde se incorporan? ¿en qué tipo de contratos y ayudas?, ¿se cumplen?, ¿cómo se verifica su cumplimiento? ¿están teniendo impacto?
- Detección de áreas de mejora, tanto para contratos, como para ayudas, a partir del trabajo del GDR.

##### Aclaraciones previas:

- Los criterios para incorporar cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones no son los mismos. Las subvenciones, en general, son más "laxas" y en ellas se pueden incluir determinadas cláusulas de igualdad que no se pueden incluir en la contratación. Por ejemplo, en un contrato no se puede valorar que la empresa licitadora tenga entre sus fines estatutarios u objetivos sociales la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, mientras que en las subvenciones sí se puede incluir una cláusula de igualdad para su valoración.



- Muchas de las dificultades para implementar las cláusulas de igualdad en contratos y ayudas tienen que ver con que se desconoce el marco normativo que las sustenta, por la falta de receptividad y resistencias políticas y técnicas, por miedo a que se queden desiertas, porque se presupone su complejidad, etc. Este tipo de cuestiones hay que trabajarlas desde el GDR, para generar un clima favorable para su implementación.

## 2

## DESARROLLO DE UNA METODOLOGÍA PARA IMPLEMENTAR CLÁUSULAS DE IGUALDAD EN CONTRATOS Y SUBVENCIONES

### Pautas:

- **Acuerdo** de la dirección del GDR que establezca el compromiso con el desarrollo del procedimiento. Este acuerdo puede estar recogido en un plan o estrategia marco (por ejemplo, en el Plan de Acción para la transversalidad de la igualdad en el GDR, y/o en la Estrategia de Desarrollo Local Participativo del GDR).
- Constitución de un **grupo técnico** para trabajar la incorporación del enfoque de género en los contratos y subvenciones. Se recomienda que en este grupo participen las personas de referencia jurídica del GDR y que la figura del Interventor o Interventora esté presente en la fase final del proceso. En este grupo también puede participar otro personal técnico especializado en este tipo de procedimiento procedente de Entidades Locales del territorio, por ejemplo, personal jurídico municipal.

### Propuesta de trabajo para el grupo:

1. Definición de los objetivos del grupo y fijación de un plan de trabajo.
  2. Impartición de formación especializada en materia de cláusulas de igualdad. Como parte de la formación, se analizarán experiencias y buenas prácticas sobre cláusulas de igualdad adaptadas a la realidad de los GDR.
  3. Análisis de los contratos y subvenciones que realiza el GDR y que prevé convocar.
  4. Elaboración y aprobación de un documento de pautas para integrar la igualdad entre mujeres y hombres en los procedimientos de contratación y subvenciones. Este documento se acompañará con modelos con diferentes tipos de cláusulas de igualdad que pueden utilizarse en contratos y ayudas públicas y ejemplos.
  5. Difusión del documento de pautas entre el personal del GDR y recogida de aportaciones. Se puede hacer extensivo este contraste con las Entidades Locales del territorio.
  6. Aprobación del documento de pautas en los órganos de dirección del GDR.
- Se recomienda que las pautas y modelos de cláusulas de igualdad aporten información y ejemplos para incorporar el enfoque de género en:
- **Contratos:** Objeto del contrato/Solvencia Técnica/Criterios de adjudicación/Criterios de desempate/Condiciones de ejecución.



- **Subvenciones:** Objeto de la subvención/Prohibición para concurrir/ Requisitos de acceso a la condición de beneficiario/beneficiario/Composición del órgano instructor o evaluador/Criterios de valoración/Obligaciones para la ejecución.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Cláusulas de Igualdad en Contratos y Subvenciones Públicas”, del GDR Zona Media de Navarra.

### 3 APPLICACIÓN PRÁCTICA E INTEGRACIÓN

#### Pautas:

- Incorporación progresiva de cláusulas de igualdad en los contratos y ayudas del GDR.
- Elaboración de una metodología y herramientas para verificar el cumplimiento de las cláusulas y darles seguimiento. Se recomienda metodológicamente elaborar indicadores de aplicación de las cláusulas de igualdad y medidores de sus resultados.
- En función del tipo de cláusulas de igualdad y de su impacto, se recomienda realizar acciones de sensibilización en el territorio con Ayuntamientos, Mancomunidades, empresas, agentes sociales, etc.

### 4 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA

#### Pautas:

- Verificación y seguimiento del cumplimiento efectivo de las obligaciones asumidas por las personas o entidades beneficiarias, licitadoras o concurrentes. La existencia de mecanismos de seguimiento revertirá en la efectividad de las cláusulas de igualdad.
- La verificación y el seguimiento periódico de las cláusulas de igualdad va a permitir su mejora. Por ejemplo, aporta información para diversificar las cláusulas de igualdad para que incidan en las principales brechas de género del territorio, para identificar necesidades de formación especializada en esta materia, diseñar materiales, permitirá recopilar buenas prácticas, etc.
- Aunque el seguimiento se plantea de forma periódica, es importante realizar en un marco temporal más amplio la evaluación sobre cómo se han aplicado las cláusulas de igualdad en contratos y ayudas en el GDR, de forma que se conozcan las fortalezas y debilidades de su proceso de implementación, se midan los logros alcanzados y se establezcan recomendaciones.



### CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA: ¿Qué es y qué supone incorporar el enfoque de género en el presupuesto del GDR?

- El presupuesto del GDR, además de ser un instrumento de planificación, gestión y control de los ingresos y gastos, supone la traducción a números de la política del GDR.
- Este procedimiento hace referencia al proceso a través del que se determinan, en función de las prioridades del GDR, los gastos y/o inversiones que se van a realizar para contribuir a la igualdad. Si la igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad para los GDR -lo es para aquellos que trabajan en el marco de este itinerario-, su planificación presupuestaria tendrá que prever y cuantificar qué supone concretar esta prioridad a la hora de prestar sus servicios o realizar actuaciones.
- Tan importante como analizar cómo el GDR distribuye sus recursos en el presupuesto para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, es visibilizar de forma interna (equipo, Asamblea, Junta) y externa (instituciones, organizaciones del territorio, ciudadanía) el porcentaje de gasto que se destina anualmente desde el GDR para su contribución a la igualdad.
- La organización y gestión del presupuesto del GDR no es “neutra” al género y su distribución eficiente (qué se gasta y en qué se gasta) es imprescindible para disminuir las desigualdades de género en el territorio.
- Los ingresos de los GDR provienen de instituciones y fondos públicos que no solo tienen la obligación de promover la igualdad desde el conjunto de su actuación, sino que recogen este compromiso en su enfoque y objetivos -el programa LEADER o los Programas de Desarrollo Rural de las diferentes Comunidades Autónomas son ejemplos de ello-. Por este motivo, la planificación presupuestaria de los grupos tiene que garantizar una distribución del gasto eficiente, es decir, una distribución que permita obtener resultados positivos para el avance hacia la igualdad.



### Secuencia de actuaciones

1

#### IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES Y RETOS A LOS QUE SE TIENE QUE DAR RESPUESTA EL PRESUPUESTO DEL GDR PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

##### Pautas:

- **Necesidades:** Las necesidades en el corto y el largo plazo a las que se tiene que dar respuesta con el presupuesto es conveniente que estén identificadas explícitamente en el diagnóstico y análisis DAFO de las Estrategias de Desarrollo Rural Participativo, EDLP, de los GDR. El punto de partida para integrar el enfoque de género en el proceso de elaboración del presupuesto del GDR es conocer las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres en el territorio y los factores que las condicionan.

- **Retos:** Los retos, que tienen que estar alineados con los objetivos estratégicos de la EDLP, van a permitir dibujar la orientación del gasto del GDR (por ejemplo, en el ámbito del empleo, el gasto puede estar dirigido al incremento de las tasas de actividad y ocupación de las mujeres y a la disminución de las tasas de inactividad, desempleo y parcialidad).



- La falta de datos desagregados por sexo, junto con la invisibilidad o indefinición de las personas que tienen que ser las beneficiarias principales de las actuaciones de los GDR, dificulta la realización de un análisis de género del gasto.
- Preguntas que te pueden ser de utilidad para identificar necesidades y retos:  
¿Acceden igual las mujeres y hombres a los bienes, recursos y servicios del territorio?  
¿Participan igual mujeres y hombres en el empleo, la política, los cuidados, el ocio y el tiempo libre, el deporte, etc.?

## 2

## ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO

### Pautas:

- Elaborar un presupuesto con enfoque de género supone tener mayor conciencia de las desigualdades, requiere de un trabajo coordinado entre las diferentes áreas y personas del GDR y es un ejercicio de transparencia. Recuerda que todas las áreas de trabajo del GDR tienen que contribuir con su presupuesto a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Existen diferentes técnicas para la elaboración de presupuestos con enfoque de género. Lo importante es que, como GDR, dispongas de criterios claros para realizar este trabajo a partir de los objetivos que pretenda el GDR con la ejecución del gasto. Para ello, es necesario que el GDR formule objetivos donde integre la igualdad, tanto de forma general, como específica.
- A continuación, se recoge una síntesis de un **procedimiento** de trabajo para ver la incidencia del gasto del GDR en materia de igualdad que se puede utilizar como referencia, para adaptarlo a la realidad de cada GDR:

**1º. Selección y clasificación:** Para identificar el porcentaje de gasto que el GDR planifica para la consecución de la igualdad, hay que comenzar seleccionando y clasificando los programas del GDR, para después identificar, aquellos que sean pertinentes al género y tengan un impacto potencial para la igualdad en el territorio. ¿Qué programas pueden ser estos?: programas específicos que tengan como beneficiarias directas a mujeres, programas dedicados al desarrollo del trabajo en igualdad que desarrolla el grupo (por ejemplo, formación del personal, procedimientos de igualdad, etc.) o los programas que contengan acciones dedicadas al impulso de la igualdad en el territorio.

**2º. Análisis y valoración:** Después de tener los programas clasificados y ordenados, en función de su mayor o menor capacidad para contribuir al avance hacia la igualdad en el territorio, se recomienda realizar un análisis más detallado de ellos, para valorar cómo integran la perspectiva de género.

**3º. Modificación y mejora:** El propio proceso de valoración anterior va a permitir identificar elementos de mejora de los programas y proyectos analizados. Estas mejoras pueden ir desde nuevas medidas de gasto para un grupo concreto (por ejemplo, mujeres migradas en desempleo o ayudas económicas directas a emprendedoras en sectores emergentes identificados en las EDLP de los grupos), a la modificación de la distribución del gasto para mejorar las condiciones de vida de las mu-



jeres y hombres que viven en el territorio. La modificación y mejora del presupuesto siempre tiene que tener en cuenta las necesidades y retos identificados en materia de igualdad por el GDR.

- Preguntas que te pueden ser de utilidad en el proceso de planificación presupuestaria del GDR: ¿el gasto del GDR tiene como grupos destinatarios aquellos con mayores desigualdades? ¿En qué proporción? ¿Cómo afecta el gasto a la eliminación de las desigualdades de género que existen en el territorio?

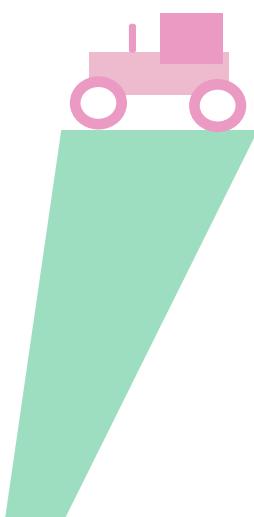
#### **Otras pautas:**

- Se recomienda comenzar a practicar este procedimiento a través del trabajo en torno a un programa o proyecto del GDR.
- Se puede realizar un informe previo del impacto de género del presupuesto del GDR, antes de que éste se apruebe. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas realizan anualmente informes previos del impacto de género de los Proyectos de Ley de Presupuestos.

### **3 EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PRESUPUESTO**

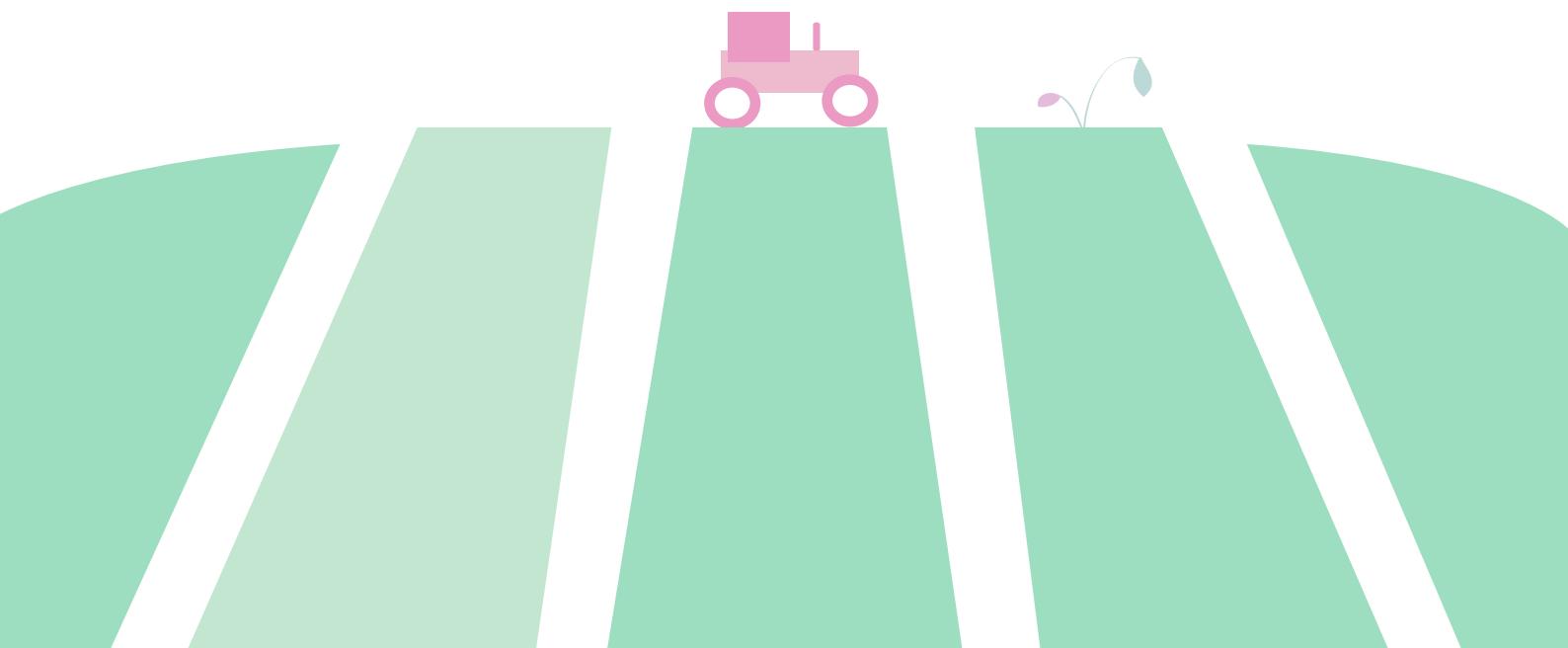
#### **Pautas:**

- La ejecución de gasto va a permitir la revisión de acciones, modificarlas o incorporar acciones específicas que integren la igualdad. La incorporación de cláusulas de igualdad, por ejemplo, en contratos, subvenciones o ayudas es una vía para que el GDR pueda alinear el gasto con su política de igualdad.
- Se recomienda evaluar, a través de indicadores, los resultados e impacto de la intervención del GDR en la reducción de las brechas de género en el territorio. Estos indicadores es conveniente que estén ya definidos en la propia EDLP.
- Preguntas que te pueden ser de utilidad en el proceso de incorporación del enfoque de género en la ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto: ¿qué porcentaje de mujeres y hombres en desempleo del territorio han recibido subvenciones del GDR para montar su negocio o mantenerlo? ¿Cuántas mujeres y hombres del territorio con un negocio han sido asesoradas para diversificar o consolidar su empresa?



NIVEL  
**3**

**Actuaciones con impacto positivo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**



## ESTRUCTURA NIVEL 3: Actuaciones con impacto positivo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

| Objetivos estratégicos (OE)   | Líneas de intervención  | Objetivos operativos (OO)   |
|---|---|---|
| <b>OE 7: Generar la competencia necesaria para incorporar la igualdad en las actuaciones que desarrolla el GDR en el territorio</b> | <b>LÍNEA 7.</b> CAPACITACIÓN PARA LA INCOPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES ESPECÍFICAS DE LOS GDR | OO. 7.1.: Formar al personal del GDR para que pueda incorporar el enfoque de género en las actuaciones de diferente ámbito que se impulsan  |
| <b>OE 8: Transformar las políticas que despliega el GDR en el territorio</b>  | <b>LÍNEA 8.</b> ÁMBITOS Y ACTUACIONES PARA CONTRIBUIR A LA IGUALDAD EN EL TERRITORIO                              | OO. 8.1.: Tener en cuenta las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres en los programas, proyectos y actuaciones del GDR<br>OO. 8.2.: Diversificar y ampliar la mirada sobre los diferentes ámbitos y áreas donde los GDR tienen que intervenir de forma más urgente para avanzar hacia la igualdad |

61

### LÍNEA 7. CAPACITACIÓN PARA LA INCOPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES ESPECÍFICAS DE LOS GDR



#### Claves para entender la línea: La capacitación especializada para la intervención sectorial

- Para la incorporación del enfoque de género en los programas, proyectos y actuaciones que realiza el GDR es necesario que el personal adquiera progresivamente conocimientos sobre cómo avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres desde los ámbitos de intervención sectoriales o temáticos donde se quiere incidir.
- Al igual que ocurre con la formación que se plantea en el nivel de gestión, la formación que se propone en este Nivel 3 no es básica, sino que es formación **especializada en igualdad**. Por este motivo, el personal del GDR que reciba esta formación tiene que haber realizado previamente la formación básica en igualdad descrita en el Nivel 1

#### Algunas recomendaciones

- El GDR solo tiene que planificar las acciones formativas vinculadas al ámbito de intervención donde vaya a desarrollar su actuación.
- Esta formación representa un alto nivel de especialización y sus resultados van a permitir que se pueda contribuir a la igualdad a partir de la transformación de los programas, proyectos y actuaciones que desarrolla el GDR.



## OBJETIVOS OPERATIVOS

**OO. 7.1.** Formar al personal del GDR para que pueda incorporar el enfoque de género en las actuaciones de diferente ámbito que se impulsan



### PROGRAMA 15 FORMACIÓN ESPECIALIZADA SECTORIAL



#### Secuencia de actuaciones

##### 1 IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEL GDR EN EL ÁMBITO DONDE VAYA A INCIDIR A TRAVÉS DE SUS PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTUACIONES

###### Pautas:

- Las acciones formativas que tiene que desplegar el GDR en este nivel deben permitir profundizar en la integración del enfoque de género en los programas, proyectos y actuaciones que va a desarrollar. Estas actuaciones tienen que estar recogidas en el Plan de Acción del GDR y agrupadas en los siguientes bloques o **ámbitos**:

- **Violencia contra las Mujeres**
- **Cohesión social y territorial**
- **Acción feminista para la Justicia Climática**
- **Tecnología e Innovación para la Igualdad**
- **Movimientos de mujeres y Liderazgos feministas.**

##### 2

##### PROGRAMACIÓN DE LA FORMACIÓN PROPIUESTA ORIENTATIVA DE CONTENIDOS VINCULADOS AL NIVEL 3

###### Pautas:

- Las acciones formativas por ámbito previstas en este nivel tienen que desarrollar, al menos, los siguientes **contenidos**:

- a) Análisis de los **mandatos normativos** específicos de igualdad que afectan a cada ámbito, incidiendo en los tipos de medidas derivadas de los mismos y su vinculación con las líneas de trabajo del GDR.
- b) Identificación de las **desigualdades** entre mujeres y hombres más relevantes para cada ámbito, profundizando en los factores que las generan y su impacto en el territorio. Por ejemplo, en el ámbito de Justicia y Derechos Económicos, se recomienda abordar las desigualdades discriminatorias en el acceso, participación y promoción de las mujeres en el empleo por cuenta propia y por cuenta ajena en el territorio, sus causas y las consecuencias en los itinerarios vitales y profesionales de las mujeres.



c) **Cómo incorporar el enfoque de género en un programa o proyecto** del GDR del ámbito donde se esté realizando la formación: identificación de las mejoras que van a posibilitar la transformación del programa o proyecto y descripción de los tipos de medidas que se pueden poner en marcha (específicas, transversales, acciones positivas).

- **Duración** estimada de cada curso: Entre 8 y 10 horas.

### 3 DEFINICIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS Y METODOLOGÍA DE LA FORMACIÓN

**Pautas:**

- **Perfil docente:** Para la selección del profesorado se recomienda priorizar que éste tenga competencia en el ámbito donde se va a desarrollar la acción formativa. Al igual que en la propuesta de formación que se hace en el Nivel 2, es importante alinear la remuneración del personal que imparte esta formación, con el nivel de especialización que se requiere.
- **Requisitos:** El personal que asiste a esta formación tiene que haber realizado el nivel de formación básico en igualdad.
- **Modalidad formación:** La formación puede impartirse de forma presencial y/u online. En cuanto a la metodología, se tiene que garantizar la perspectiva de género y feminista a lo largo del proceso y combinar los conceptos teóricos, con contenidos prácticos. En este nivel de formación es necesario trabajar con programas o proyectos específicos del GDR.
- **Eficiencia de los recursos:** Si el GDR no dispone de recursos suficientes (económicos, organizativos y humanos), se recomienda planificar con otros GDR formación conjunta y/o extender la invitación al personal de las Entidades Locales y recursos vinculados al ámbito donde se vaya a realizar la formación que tengan presencia en el territorio donde el GDR interviene.

### 4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA FORMACIÓN. TOMA DE DECISIONES.

**Pautas:**

- El seguimiento y la evaluación de la formación van a facilitar que se conozca la satisfacción del personal con la formación y el grado de avance en los conocimientos requeridos para transversalizar la igualdad en los programas, proyectos y actuaciones del GDR.
- A partir de la formación, el personal del GDR dispondrá de conocimientos teóricos y prácticos, así como de criterios, para revisar con enfoque de género los proyectos y actuaciones del GDR y transformarlas.

## LÍNEA 8. ÁMBITOS Y ACTUACIONES PARA CONTRIBUIR A LA IGUALDAD EN EL TERRITORIO



### Claves para entender la línea y sus programas

- En esta línea se profundiza en el trabajo que puede desarrollar el GDR para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus actuaciones. Puesto que estas actuaciones son muy diversas, se agrupan en 6 ámbitos diferentes de trabajo: **Justicia y Derechos Económicos, Violencia contra las Mujeres, Cohesión social y territorial, Acción feminista para la Justicia Climática, Tecnología e Innovación para la Igualdad y Movimientos de mujeres y Liderazgos feministas.**
- El objetivo de esta línea es aportar una batería orientativa de tipo de proyectos y propuestas de trabajo para cada uno de los seis ámbitos mencionados, de forma que los GDR dispongan de más elementos de reflexión para **ordenar su trabajo en materia de igualdad, diversificarlo y revisar con enfoque de género programas, proyectos o actuaciones** que impulsan. El proceso de mejora de los proyectos, que afecta a su diseño, implementación, seguimiento y evaluación, se ha pautado en el **Programa 11 “Planificación”, del Nivel 2**. Este Nivel 3, que tiene un enfoque sectorial, complementa este trabajo.
- ¿Por qué estos seis ámbitos?

64

Con motivo de la conmemoración del 25 aniversario de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995), ONU Mujeres ha reunido y movilizado a agentes de cambio y activistas a favor de los derechos de las mujeres en el mundo, incluida la sociedad civil, con el objeto de hacer un diálogo público para la acción urgente y la rendición de cuentas en igualdad. Las Coaliciones de Acción desde donde se ha realizado este diálogo, a partir de las 12 esferas de especial preocupación que se identificaron en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, han propuesto que la acción colectiva para la igualdad que se impulse globalmente en los próximos años gire en torno a 6 ejes o ámbitos prioritarios, que son los que, con algunas matizaciones, se recogen en este nivel. Se ha buscado así alinear la actuación de los GDR con los instrumentos normativos de igualdad internacionales y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, dando así mayor coherencia y legitimidad a su intervención en materia de igualdad.

- Para cada ámbito de trabajo se describen el tipo de proyectos que se incluyen y una propuesta de actuaciones (sensibilización, formación, dinamización de actividades, apoyo económico y asesoramiento a proyectos, estudios e investigaciones, impulso de proyectos innovadores, coordinación y alianzas con otras organizaciones, etc.). Estas actuaciones son flexibles, cada GDR tiene que adaptarlas y mejorarlas y se presentan con la exclusiva finalidad de ampliar la mirada de los GDR.
- En este nivel 3 es donde se recogen más experiencias prácticas, que permiten ilustrar lo que se expone.
- Al igual que en el nivel anterior, conviene recordar que la premisa básica para incorporar el enfoque de género en los programas, proyectos y actuaciones del GDR es su carácter no “neutral” al género. Todo lo que se hace desde el grupo va a tener un impacto positivo -porque cambia y transforma- o negativo -porque se mantienen o intensifican las desigualdades entre mujeres y hombres- para la igualdad.



## OBJETIVOS OPERATIVOS

**OO. 8.1.** Tener en cuenta las diferencias de situación y posición de mujeres y hombres en los programas, proyectos y actuaciones del GDR.

**OO. 8.2.** Diversificar y ampliar la mirada sobre los diferentes ámbitos y áreas donde los GDR tienen que intervenir de forma más urgente para el avance hacia la igualdad.



## PROGRAMA 16 JUSTICIA Y DERECHOS ECONÓMICOS

**CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA:** ¿Qué contenidos de trabajo incluye el programa justicia y derechos económicos?

- En este programa se incluyen las actuaciones de los GDR vinculadas con la promoción e impulso de la autonomía económica de las mujeres, a través del empleo digno, la protección social y la inclusión financiera. Todas las acciones que desarrolla el GDR para incrementar la tasa de actividad y empleo de mujeres en el territorio, desde su diversidad (jóvenes, sin cualificación, que han abandonado el mercado laboral por motivo de cuidados, migradas, etc.), así como las vinculadas a la disminución de las brechas salariales y de pensiones y eliminar la feminización de la pobreza, tienen cabida en este programa.
- En este ámbito se inscriben las actuaciones que desde los GDR se realizan para reconocer los cuidados, remunerados o no, como una dimensión imprescindible para la sostenibilidad de la vida.
- Finalmente, las actuaciones de los GDR para reforzar el compromiso de las empresas y organizaciones con la igualdad también se incluyen como parte de este ámbito.



### Tipo de proyectos

#### 1 EMPLEO POR CUENTA PROPIA

##### Propuesta de actuaciones:

- Identificación de oportunidades de empleo en el territorio para las mujeres, teniendo en cuenta los sectores con mayores posibilidades para generar empleo. Las líneas de ayudas y las acciones de asesoramiento tienen que orientarse y priorizar estos sectores.
- Apoyo a los proyectos empresariales de diversificación, internacionalización, digitalización, especialización y emprendizaje promovidos por mujeres, especialmente en los municipios más pequeños, masculinizados y en proceso de despoblamiento.
- Coordinación con los servicios de empleo del territorio para optimizar los recursos y trabajar con una misma orientación en el apoyo y asesoramiento a los proyectos empresariales de las mujeres.



- Acompañamiento -individual y grupal- especializado y con enfoque de género a las mujeres emprendedoras durante todo el proceso, desde la generación de ideas, hasta la materialización de las iniciativas empresariales. Realización de acciones formativas “ad hoc”, incluidas aquellas que tienen que ver con el apoyo a los procesos de empoderamiento de las emprendedoras.
- Visibilidad de las emprendedoras del territorio, en todos los sectores económicos, y generación de referentes con los que niñas, mujeres adolescentes y futuras adultas emprendedoras puedan aprender e identificarse.
- Incremento del apoyo económico a proyectos empresariales promovidos por mujeres (inclusión de cláusulas de igualdad en las líneas de ayuda de las Estrategias de Desarrollo Rural Participativo, por ejemplo) e impulso de convenios con entidades bancarias para eliminar las barreras que penalizan el acceso de las mujeres a los productos y servicios financieros (brecha de género financiera).
- Impulso de censos de empresarias y directivas en el territorio e incentivación de espacios donde las empresarias y directivas puedan reflexionar, aprender, construir redes (networking), ampliar sus oportunidades, etc.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Cláusulas de Igualdad en Contratos y Subvenciones Públicas”, del GDR Zona Media de Navarra.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Programa de Microcréditos para el fomento del empleo femenino”, del GDR Subbética Cordobesa.

## 2 EMPLEO POR CUENTA AJENA

### Propuesta de actuaciones:

- Identificación de las principales consecuencias del desempleo en las mujeres del territorio, profundizando en los grupos de mujeres donde más incide el desempleo y en las características de los empleos de las mujeres (segregación ocupacional, brecha salarial, parcialidad, etc.). Diseño de acciones específicas dirigidas a los distintos grupos de mujeres, que den respuesta a sus necesidades concretas.
- Colaboración con las empresas y organizaciones empresariales del territorio, para promocionar la inserción laboral de mujeres, a partir de las necesidades de contratación que tienen.
- Coordinación con los servicios de empleo del territorio para alinear la formación que diseñan, con las necesidades reales de las empresas, garantizando la participación de las mujeres en dichas acciones formativas.
- Incorporación de cláusulas de igualdad que incentiven la contratación de mujeres mediante contratos estables, en las líneas de ayudas de la Estrategias de Desarrollo Rural Participativo para empresas y personas promotoras de iniciativas empresariales.



### 3 DISTRIBUCIÓN JUSTA Y EQUITATIVA DE LOS CUIDADOS

#### Propuesta de actuaciones:

- Identificación de las necesidades de cuidados en el territorio, de su cobertura formal e informal, pública y privada, del tipo de recursos a través de los que se da respuesta a dichas necesidades (mapa de recursos) y de sus limitaciones.
- Promoción de acciones que inviten a la reflexión para el reconocimiento y la puesta en valor de los cuidados como una dimensión central para la vida y la igualdad y sostenibilidad de los territorios (ampliación del concepto de cuidados, eliminación de los estereotipos de género asociados a los cuidados, vinculación entre la naturalización de los cuidados en las mujeres y la mayor precariedad de sus empleos, diferencias entre conciliación, corresponsabilidad y cuidados, etc.).
- Impulso y apoyo a iniciativas que den respuesta a las necesidades de cuidados en el territorio, sobre todo en los municipios más pequeños, con menos recursos (por ejemplo, mediante la introducción de líneas específicas de ayuda en las Estrategias de Desarrollo Rural Participativo para la creación de recursos y servicios para los cuidados).
- Impulso de la concertación y la corresponsabilidad con una distribución justa y equitativa de los cuidados en el territorio, involucrando a entidades locales, empresas y asociaciones del territorio, incluida la sociedad civil (por ejemplo, mediante el impulso de pactos comarcales por la corresponsabilidad o pactos por los cuidados).

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Pacto comarcal por la Corresponsabilidad”, del GDR Valle del Guadalhorce.

67

### 4 ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO EN IGUALDAD A OTROS AGENTES DEL TERRITORIO

#### Propuesta de actuaciones:

- Colaboración y asesoramiento a entidades locales en materia de igualdad, sobre todo en los municipios más pequeños y con menos recursos de personal.
- Orientación a empresas y recursos del territorio sobre cómo dar respuesta a los mandatos normativos de igualdad que les afectan.
- Elaboración y difusión por parte del GDR de una carta de sus servicios de igualdad donde informen a empresas, organizaciones y entidades locales sobre cómo pueden apoyarles, en función de la línea de colaboración que quiera establecer con ellas.



### CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA: ¿Qué contenidos de trabajo incluye el programa violencia contra las mujeres?

- En este programa se incluyen las actuaciones que impulsan los GDR, en el marco de sus competencias, para lograr que todas las niñas y mujeres que viven en los territorios donde intervienen puedan ejercer su derecho a una vida libre de violencia machista. No se puede concebir el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito rural sin eliminar la violencia estructural que se ejerce contra las mujeres, por el hecho de serlo. La violencia contra las mujeres es una violación de los Derechos Humanos y una manifestación de las desiguales y jerárquicas relaciones de poder de dominio que existen en función del género, que sitúan a las mujeres en una posición de discriminación.
- Constituyen violencia contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios a edad temprana y forzosos, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres y niñas que se halle prevista en los tratados internacionales, en el Código Penal o en la normativa estatal o autonómica.
- La violencia contra las mujeres tiene diferentes formas: violencia física, violencia psicológica, violencia sexual y violencia económica. Además de la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, son víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres sus hijas e hijos y otras personas dependientes expuestas directamente al entorno en el que se ejerce la violencia.
- La violencia contra las mujeres puede producirse en los espacios privado y público (escuela, espacios deportivos y de ocio, entorno laboral, etc.).
- En el medio rural, la violencia contra las mujeres tiene algunas singularidades, que los GDR deben tener en cuenta en su trabajo: los estereotipos de género suelen estar más acentuados, hay mayor control social, menor percepción de la violencia y de sus características, menores posibilidades de autonomía económica para las mujeres a través de un empleo y menor accesibilidad o presencia de recursos especializados. Estos y otros factores hacen que la violencia sea menos visible, se normalice y se tienda a naturalizar. También que exista entre las mujeres más temor “al qué dirán”, “vergüenza” o “estigma” “y que se den situaciones, como ocurre con las mujeres de más edad, donde la violencia está cronificada.



### Tipo de proyectos

1

#### SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

##### Propuesta de actuaciones:

- Realización de estudios sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en el territorio, teniendo en cuenta las singularidades de la violencia contra las mujeres en el medio rural, especialmente en los municipios más pequeños, masculinizados y en proceso de despoblamiento.
- Elaboración de información, segmentada por tipo de agente (profesionales de recursos de ámbito social, educativo, sanitario y policial, asociaciones de mujeres y



sociedad civil), sobre qué hacer ante una situación de violencia contra las mujeres, a dónde acudir para obtener más información y a qué recursos derivar (mapa de recursos).

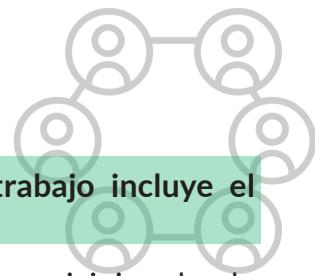
- Diseño de acciones de sensibilización que desmonten los estereotipos que existen en torno a la violencia contra las mujeres en el ámbito rural y den visibilidad a esta realidad en los territorios, teniendo en cuenta todas sus formas y manifestaciones.

*Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica "Estudio sobre la incidencia de la violencia contra las mujeres en Zona Media de Navarra y Protocolo territorial para la Coordinación de la actuación ante la Violencia", del GAL Zona Media de Navarra.*

## 2 COORDINACIÓN ENTRE RECURSOS

### Propuesta de actuaciones:

- Impulso de mesas de coordinación territorial o de comisiones comarciales para la coordinación de la atención entre los recursos que intervienen ante la violencia contra las mujeres en los municipios de incidencia de los GDR.
- Elaboración de protocolos comunes para la detección, actuación y coordinación ante situaciones de violencia contra las mujeres.
- Elaboración de protocolos de prevención de la violencia contra las mujeres en los espacios festivos y de ocio.
- Establecimiento de pautas que asesoren a las entidades locales sobre cómo tienen que actuar cuando se den situaciones de violencia contra las mujeres que impliquen riesgo vital, en coordinación con las instituciones de referencia en esta materia en las comunidades autónomas.
- Impulso de acciones de formación en materia de violencia contra las mujeres en el medio rural, dirigidas a todas las entidades que participan en los protocolos de coordinación territoriales.
- Desarrollo de cursos y manuales sobre autodefensa feminista para mujeres.



### CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA: ¿Qué contenidos de trabajo incluye el programa cohesión social y territorial?

- La Cohesión Social y Territorial busca que todas las personas de los municipios donde inciden los GDR, independientemente de su tamaño, cuenten con unas condiciones de vida dignas y adecuadas a sus necesidades. La incorporación del enfoque de género en los procesos de Cohesión Social y Territorial, más allá de los proyectos que se proponen en este programa, atraviesa el conjunto de los programas que se recogen en el Itinerario. Todos ellos tienen en su horizonte la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en los territorios, como garantía de un desarrollo equilibrado.
- La Cohesión Social y Territorial se vincula en este programa con proyectos que posibiliten el acceso de las mujeres, sobre todo de aquellas que enfrentan múltiples desigualdades (mujeres mayores, mujeres migradas, mujeres con discapacidad, etc.), a los recursos y servicios necesarios para su bienestar. Para ello, se plantean propuestas para garantizar la autonomía de movilidad espacial y entornos seguros, tanto para desplazamientos por motivos laborales, como personales, deportivos o de ocio.
- En este programa también se reconoce a las mujeres como parte del capital de los territorios y se incide en proyectos que dan visibilidad a sus aportaciones. El conocimiento que aportan las mujeres y sus hechos o acciones generan riqueza al territorio y lo distinguen.
- Los retos demográficos que enfrentan los municipios donde trabajan los GDR son diversos, aunque la despoblación y/o masculinización de muchos de ellos puede revertirse generando oportunidades para las mujeres, teniendo en cuenta las dificultades específicas que tienen para el acceso a servicios y promoviendo la acogida y convivencia, desde un enfoque intercultural, con personas que provienen de otras regiones y países.

70



### Tipo de proyectos

1

#### ACCESIBILIDAD EQUIVALENTE A LOS RECURSOS Y SERVICIOS

##### Propuesta de actuaciones:

- Generación de conocimiento (estudios, análisis, estadísticas) sobre el acceso y uso del transporte público y privado por parte de la población, teniendo en cuenta variables como el sexo, la edad, el nivel de ingresos y el tamaño del municipio de residencia. Análisis de la viabilidad de implantar iniciativas de movilidad sostenible y segura, como el transporte colectivo colaborativo.
- Impulso, en colaboración con los ayuntamientos, de medidas que mejoren la conectividad entre municipios (horarios, frecuencia, precios, etc.), teniendo en cuenta las necesidades de desplazamiento de las personas que utilizan el transporte público (centros de salud, hospitales, universidad, administraciones, lugares de trabajo y de ocio).
- Identificación de espacios “no seguros” en los municipios y desarrollo de medidas que no limiten la movilidad de las mujeres y las niñas y otros grupos de población



más vulnerables (alumbrado público, embellecimiento para aumentar el tránsito de personas, eliminación de barreras arquitectónicas, señalización, instalación de elementos de seguridad y adecuación de rutas escolares, etc.).

- Impulso de acciones para que el teletrabajo sea una opción viable para las mujeres que viven en los territorios (creación de espacios compartidos de trabajo como coworking, garantía de conexión de calidad a internet, etc.).
- Apoyo a la autonomía de las mujeres mediante el uso del vehículo particular (ayudas para la obtención del carné de conducir).

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Caminos Escolares Zona Media/Eskolara Oinez”, del GAL Zona Media de Navarra.

## 2 LAS MUJERES COMO PARTE DEL CAPITAL TERRITORIAL

### Propuesta de actuaciones:

- Generación de las condiciones para que las necesidades y aportaciones de las mujeres formen parte de las estrategias de cohesión social y territorial.
- Impulso de procesos (capacitación, generación de masa crítica, desarrollo de herramientas de trabajo, etc.) para que las mujeres participen en los foros y encuentros entre agentes públicos y privados convocados con el objeto de abordar los desafíos demográficos, económicos, sociales y ambientales de los territorios.
- Desarrollo de espacios donde poder escuchar, consultar e informar a las mujeres, desde su diversidad, de los avances y acciones previstas en materia de cohesión territorial y reto demográfico.
- Impulso de iniciativas para que mujeres que provienen de otras regiones y países se identifiquen con el territorio y desarrollen un sentido de mayor pertenencia al mismo.
- Identificación y visibilización de las aportaciones de las mujeres al patrimonio material e inmaterial (tradición oral, saberes culinarios y artesanales, etc.), incluyendo los elementos etnológicos derivados de dichos saberes (cuentos, leyendas, canciones, gastronomía, cerámica, artesanía de fibras vegetales, tejidos, encajes y bordados, etc....).
- Diseño de itinerarios turísticos y culturales con enfoque de género que contribuyan al reconocimiento y mayor visibilidad de las mujeres del territorio.
- Promoción de la participación y visibilidad de las mujeres en la creación, mantenimiento y recreación de la vida y de las relaciones en el territorio, así como en las actividades artísticas y las relacionadas con el conocimiento y la ciencia.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “Creación de referentes femeninos y visibilización del papel y aportación de las mujeres en Zona Media”, del GAL Zona Media de Navarra.

**CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA: ¿Qué contenidos de trabajo incluye el programa acción feminista para la justicia climática?**

- En este programa se aborda la interconexión entre el cambio climático y la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la promoción desde los GDR de proyectos que faciliten la transición hacia una economía verde inclusiva, circular y regenerativa.
- Se incluyen proyectos que promueven la participación de las mujeres en la sostenibilidad del sector primario y en los procesos de toma de decisiones sobre la respuesta desde los territorios al cambio climático. También, como parte de la justicia climática, se impulsa la toma en consideración de las necesidades de las mujeres y otras personas más vulnerables en las acciones de sostenibilidad ambiental, ya que son generalmente quienes por su situación (empleo más precario, violencia machista, asunción del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, etc.) se ven más afectadas por la degradación ambiental y los desastres naturales que se producen en los territorios (incendios, inundaciones, etc.).
- En este programa también se aborda la incorporación de las mujeres al proceso mediante el cual, con orientación y acompañamiento, se van transformando las formas de producción y los comportamientos sociales, para recuperar el equilibrio de los ecosistemas, priorizando el desarrollo del sistema agroalimentario local y potenciando hábitos de consumo social y medioambiental responsables y sostenibles.

72

**Tipo de proyectos****1****SOSTENIBILIDAD Y RESILIENCIA DEL SECTOR AGRARIO Y AGROALIMENTARIO****Propuesta de actuaciones:**

- Desarrollo de estudios e investigaciones sobre las barreras que explican la menor presencia y participación de las mujeres en las explotaciones agrarias familiares, así como en las cooperativas, organizaciones y sindicatos agrarios.
- Identificación, en colaboración con las asociaciones de mujeres y organizaciones agrarias, de posibles mujeres que puedan liderar y formar parte de los órganos de decisión de cooperativas y sindicatos agrarios, apoyándolas en sus procesos (asesoramiento, formación en empoderamiento, apoyo en la búsqueda de alianzas con mujeres políticas, técnicas y grupos de mujeres, etc.).
- Desarrollo de actuaciones para promover la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, con el objeto de profesionalizar la actividad agraria de las mujeres, generar derechos sociales, favorecer su participación en la toma de decisiones y visibilizar el trabajo que realizan.
- Apoyo a las agricultoras y ganaderas para facilitar la transformación de sus explotaciones o negocios de agricultura y ganadería tradicional, en agricultura y ganadería sostenible.



## 2 LAS MUJERES EN LOS PROCESOS DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA

### Propuesta de actuaciones:

- Puesta en valor y potenciación de las mujeres y sus asociaciones como agentes de cambio y portadoras de soluciones eficaces y sostenibles ante el cambio climático (mantenimiento de la biodiversidad, producción de alimentos y seguridad alimentaria, actividades de reciclaje y gestión de residuos, etc.).
- Impulso de la participación de las mujeres en los espacios territoriales donde se aborden los procesos de transición ecológica.
- Apoyo a iniciativas de emprendizaje de mujeres en sectores vinculados al empleo verde, especialmente jóvenes.
- Desarrollo de información accesible para que todas las personas puedan cambiar hábitos y se comprometan activamente con la sostenibilidad de los territorios.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica "Pacto Verde Europeo, Innovación desde el Asociacionismo de Mujeres", del GDR de Guadix.

73

## PROGRAMA 20 TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN PARA LA IGUALDAD

### CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA: ¿Qué contenidos de trabajo incluye el programa tecnología e innovación para la igualdad?

- La Tecnología e Innovación para la igualdad hace referencia a cómo las mujeres y las niñas acceden, utilizan, dirigen y diseñan herramientas digitales.
- En este programa se plantean proyectos que aportan ideas sobre cómo, a partir de las competencias de los GDR, se puede dar respuesta a la brecha digital de género, a la ciberviolencia contra las mujeres y niñas, al discurso de odio sexista y misógino de las redes y entornos digitales y a la subrepresentación de las mujeres en la innovación, a partir de las oportunidades que ofrecen las tecnologías y la innovación.



### Tipo de proyectos

#### 1 BRECHA DIGITAL DE GÉNERO

### Propuesta de actuaciones:

- Análisis del impacto de la telematización progresiva de los recursos públicos (administraciones, bancos, etc.) en las mujeres del medio rural y propuesta de áreas de mejora.



- Colaboración con centros o espacios municipales para la capacitación digital de las mujeres que lo necesitan, teniendo en cuenta sus usos e intereses (mayores, migradas, con baja cualificación, etc.).
- Formación del personal que participa en los órganos de decisión y representación del GDR (Junta Directiva, Asamblea General, Comisión Ejecutiva, etc.) para la adquisición de las competencias digitales que necesitan (por ejemplo, vinculadas a la administración electrónica o el tipo de reuniones online que se realizan).
- Generación de espacios para que la realidad de las mujeres del medio rural se tenga en cuenta en las estrategias de transformación digital inclusiva de ámbito autonómico, tanto en su diseño, como en su implementación y evaluación del impacto.

## 2

## LAS TECNOLOGÍAS COMO HERRAMIENTAS ALIADAS PARA EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD

### Propuesta de actuaciones:

- Colaboración con entidades del territorio para promover, desde los espacios educativos de ocio y tiempo libre, el interés y motivación de las niñas y adolescentes por las ramas de conocimiento STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas).
- Apoyo a proyectos tecnológicos y de innovación promovidos en el territorio por mujeres.
- Colaboración con los servicios públicos de empleo y las empresas y asociaciones empresariales del territorio, para promover la inserción laboral de mujeres en los ámbitos de la tecnología e innovación.
- Utilización de las TIC para prevenir, sensibilizar e informar sobre la violencia contra las mujeres en el territorio y los recursos que existen para enfrentarla (plataformas de formación, campañas a través de redes sociales, vídeos, podcast, etc.).

Consulta en el Cuaderno 2 las experiencias prácticas:

- "Escuela Virtual de Igualdad", del GDR Valle del Guadalhorce.
- "Ficciones Sonoras. El teatro como forma de visibilizar a mujeres olvidadas y podcast senderos de igualdad", del GDR de Guadix.



### CLAVES PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA: ¿Qué contenidos de trabajo incluye el programa tecnología e innovación para la igualdad?

- En este programa se aborda el trabajo del GDR con los grupos y asociaciones de mujeres que trabajan en red en el territorio, con el objetivo de reivindicar los derechos humanos de las mujeres.
- Se contemplan proyectos que tienen como objetivo la contribución al empoderamiento de las mujeres “en” y “desde” sus asociaciones, desde la premisa de que el empoderamiento de las mujeres es una condición indispensable para la igualdad de género. Además, se busca que la participación de las socias se amplíe, no tanto desde el enfoque del relevo generacional, sino desde el enfoque de que las socias cada vez sean más diversas y comprometidas con el feminismo y con la igualdad.
- En este programa se tienen en cuenta los procesos que facilitan que las mujeres asuman de forma eficaz y efectiva el liderazgo de organizaciones diversas y participen, con compromiso e incidencia, en el avance hacia la igualdad desde puestos de dirección y toma de decisiones.



#### Tipo de proyectos

75

1

#### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE GRUPOS Y ASOCIACIONES

##### Propuesta de actuaciones:

- Análisis del movimiento asociativo de mujeres del territorio (perfil de las asociaciones y de sus participantes, impacto de las asociaciones en los procesos de empoderamiento de las mujeres del territorio, etc.).
- Apoyo de proyectos que pongan en valor el legado de las asociaciones de mujeres en el territorio y sirvan de referencia a nuevas socias y a otras asociaciones.
- Apoyo al tejido asociativo de mujeres, a través del asesoramiento, acompañamiento y financiación, para la realización de proyectos innovadores que promuevan la igualdad de género.
- Desarrollo de espacios de trabajo y reflexión desde donde puedan darse pactos intergeneracionales e interseccionales entre mujeres por la igualdad y contra la violencia machista.
- Realización de proyectos conjuntos y en red con las asociaciones de mujeres del territorio, promoviendo su colaboración y aprendizaje con asociaciones de otras comunidades autónomas.

Consulta en el Cuaderno 2 la experiencia práctica “La contribución al empoderamiento de las mujeres a través del trabajo asociativo en red”, del GDR de Guadix.



## 2

## INTERLOCUCIÓN SOCIPOLÍTICA E INCIDENCIA DE LAS MUJERES

### Propuesta de actuaciones:

- Análisis de las características de la participación sociopolítica de las mujeres en el territorio (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades).
- Impulso de procesos que contribuyan al empoderamiento e interlocución con enfoque de género de las electas municipales (asesoramiento, grupos de reflexión y trabajo, formación, alianzas con otras electas o personas y grupos comprometidos con la igualdad, etc.).
- Dinamización de la participación de mujeres comprometidas con la igualdad en los órganos de representación y participación del GDR, como las Juntas Directivas y Asambleas Generales, en los consejos locales, provinciales y/o autonómicos para la igualdad o, incluso, en las candidaturas sindicales y políticas municipales.

Consulta en el Cuaderno 2 las experiencias prácticas:

- “Sensibilización para la participación de las mujeres en los Órganos de decisión de las cooperativas oleícolas”, del GDR Subbética Cordobesa.
- “Comisión para el seguimiento y evaluación del III Plan Equilibra”, del GDR del Valle del Guadalorce.

