

ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVA SUBBÉTICA CORDOBESA

Desarrollo Sostenible en el Corazón de Andalucía

2016



La Estrategia de Desarrollo local participativa es la herramienta que el GDR Subbética utilizará durante los próximos 7 años para conseguir el desarrollo del territorio sostenible, acogiendo un Turismo responsable y manteniendo y mejorando su patrimonio natural y cultural, facilitando el desarrollo de nuestras actividades económicas de manera responsable con nuestro territorio, aprovechando de forma razonable nuestros recursos endógenos y todo ello siendo conscientes de que la principal fuente de riqueza de la comarca de la Subbética Cordobesa son LAS PERSONAS.

**GRUPO PARA EL DESARROLLO RURAL DE LA
SUBBÉTICA CORDOBESA**

C/ Aradillo, 4-2ª planta

Tef: 957529271

Fax: 957525917

gruposubbetica@gruposubbetica.com

<http://www.gruposubbetica.com>

8. IMPACTO DE GÉNERO DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL

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

Se ha elaborado un informe sobre el impacto de género de la Estrategia de Desarrollo Local siguiendo las indicaciones establecidas en la Resolución de 29 de julio de 2016 de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, por la que se aprueba el Manual Técnico de apoyo para la Elaboración de las Estrategias de Desarrollo Rural Leader de Andalucía 2014-2020, versión 3.

En nuestra comarca, si analizamos por ámbitos obtenemos:

AMBITO 1: TRABAJO PRODUCTIVO REMUNERADO.

El ámbito del trabajo productivo remunerado mide las diferencias entre hombres y mujeres respecto a tres dimensiones; participación en la fuerza de trabajo, desempleo y características del puesto de trabajo:

Actualmente la tasa de actividad en la Subbética es de 62,42 %, es decir, de cada 100 personas casi 63 tienen trabajo o lo están buscando de forma activa (recordemos que la tasa de actividad es la relación entre la suma de la población ocupada más la parada y la población entre 16 y 65 años, multiplicado x 100). Sin embargo, observamos que si lo desagregamos por sexo, la diferencia es muy grande, la tasa de actividad en las mujeres es de 53,29 % frente al 71,22 % de los hombres.

Este dato merece ser analizado ya que del total de la población activa, es decir aquella que está entre 16 y 65 años el 50,93 % son hombres y el 49,07% son mujeres. Si analizamos además la población parada, observamos que el 51,86 % son mujeres y el 48,14 % son hombres. Aquí ya vemos que, pese a ser mayor el número de hombres en edad de trabajar, el desempleo es menor en ellos que en las mujeres. Además, de toda la población ocupada, el 61,13 % son hombres y tan solo el 38,87 % son mujeres. Esto da idea del gran problema existente entre la población femenina de cara a la búsqueda y consecución de empleo.

Además, si analizamos el paro registrado por tramos de edad, observamos que en relación con las mujeres, los tramos de edad en los que existen más mujeres paradas entre 21 y 44 años, tramos en los que se superan las 800 mujeres paradas, e incluso las 900, como es el caso del tramo de edad entre 35-39 años.

Por otro lado, si analizamos los contratos que se realizaron en 2014 según tipo de jornada y sexo, observamos que el número mayor de éstos fueron temporales (un 98,36 % de todos los contratos fueron temporales), pero además, el 64,90% se realizaron a hombres y tan solo un 35,10 % a mujeres. Pero además de los contratos indefinidos, sigue siendo muy inferior el porcentaje de contratos realizados a mujeres (39,58 %) frente a los que se realizaron a hombres (60,42 %).

Otro dato a tener en cuenta es que los contratos a tiempo parcial son mayores, muy mayores, los realizaos a mujeres que a hombres, siendo el 63,4 % de los contratos indefinidos a jornada parcial los realizados a mujeres y el 50,99 % de los contratos temporales a jornada parcial. Este dato es importante puesto que la mayoría de las mujeres prefiere tener una jornada parcial para poder realizar las labores del hogar y el cuidado de ascendientes y descendientes.

Por todo lo anteriormente indicado hemos de concluir que, respecto al empleo, aún quedan muchos aspectos por mejorar en cuestión de género, hay que seguir trabajando para conseguirlo, para lo que se planificarán actuaciones que potencien la creación de empleo entre las mujeres.

AMBITO 2: TRABAJO PRODUCTIVO NO REMUNERADO.

El ámbito del trabajo productivo no remunerado refleja el tiempo dedicado al trabajo en el hogar, a través de la consideración de “dedicado a las labores del hogar” como una de las principales situaciones en las que se encuentra la persona.

No tenemos datos en la comarca, puesto que los indicadores no existen de ámbito municipal, pero si observamos el Boletín estadístico del Instituto de la mujer, vemos que los datos que ahí se muestran reflejan la realidad de la mujer en la Subbética Cordobesa ya que hablan de:

- Contratación a tiempo parcial, tal y como hemos indicado en el ámbito 1, la contratación a tiempo parcial de las mujeres es mucho mayor que la de los hombres, en concreto y para contratos indefinidos, más de la mitad, casi tres cuartos de los contratos indefinidos que se realizan a tiempo parcial, se ocupan por mujeres.
- Esto es así porque además también cuidan a miembros de la familia menores, personas enfermas, discapacitadas o mayores.
- Las mujeres ocupadas trabajan con remuneración una media de 30,60 horas a la semana y los hombres 36,90 horas.

Además, según datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), EL 71,9 % de las mujeres ocupadas destinaba, en 2010 más de una hora diaria, en días laborables, a las tareas del hogar y, en el caso de los hombres ocupados, solo era un 37,00% esa cantidad.

A pesar de que las diferencias se van acortando, el porcentaje de mujeres que consideran las labores del hogar como una de sus principales dedicaciones prácticamente duplica al de los hombres.

Se entiende necesario crear una sensibilización para que este porcentaje se reduzca, a través de actuaciones de sensibilización en corresponsabilidad dirigida a hombres y en empoderamiento dirigido a mujeres, de manera que unos vean la necesidad de compartir las tareas y cuidados del hogar y las otras dejen de “echarse la tarea encima de sus hombros” como “algo normal”.

AMBITO 3: INGRESOS ECONÓMICOS.

El ámbito de los ingresos ofrece información sobre las rentas obtenidas de las principales fuentes de ingresos –salarios y pensiones- y también de los datos de la pobreza relativa de los hogares.

Por desgracia, en los indicadores que podemos encontrar a nivel municipal, no existe desagregado por sexo este dato, por lo que tendremos que realizarlo analizando la información existente a nivel autonómico.

En este sentido hemos de indicar que uno de los efectos más negativos de la crisis económica en la que nos hemos visto inmersos, ha sido que ha aumentado la tasa relativa de pobreza, es decir, el porcentaje de personas que está por debajo del umbral de la pobreza, según datos de 2011, los andaluces y andaluzas con ingresos anuales de 6.096 € se consideraban en riesgo de pobreza.

Así, siguen siendo mayores las mujeres que están bajo el umbral de la pobreza que los hombres, habiéndose reducido las diferencias debido a que los hombres han sufrido un empeoramiento de su situación.

Si analizamos las pensiones, observamos que los hombres reciben pensiones medias mensuales superiores a las de las mujeres habiéndose aumentado la diferencia en los últimos años. Esto se debe, sin duda, a la cantidad de mujeres que reciben pensión de viudedad (con importe inferior a la de la jubilación propiamente dicha) por no haber estado dada de alta en sus trabajos, inicialmente y /o por haberse dedicado a labores de cuidado familiar, e incluso haber trabajado en los negocios familiares sin haber estado dada de alta como autónoma ni contratada.

En lugar de disminuir la diferencia entre las pensiones que reciben hombres y mujeres, esta se ha visto incrementada, desde 2005 a 2011, pasando de 240,1 € a 316,6 € más.

AMBITO 4: EDUCACIÓN

Analizando los datos del observatorio Argos del primer trimestre de 2016 observamos que en nuestra comarca existe más del triple de mujeres que hombres que no tienen ningún tipo de estudios. La cifra casi se iguala cuando hablamos de personas con estudios primarios incompletos, en el que los hombres no han finalizado sus estudios primarios en un 48,20 %, frente al 51,80 % de las mujeres.

Que tengan sus estudios primarios completos, a pesar de estar también en un nivel muy similar, los hombres han finalizado sus estudios primarios en un 51,72 % frente al 48,28 % de mujeres que lo hicieron.

Aquellas personas que han finalizado sus estudios secundarios, que es el grupo más numeroso de nuestra comarca (abarcando el 40,39 %), también los hombres tienen un porcentaje más elevado (52,22 % hombres frente a 47,78 % mujeres).

Sin embargo, en la población que posee estudios postsecundarios si existe una mayoría de mujeres que poseen estas titulaciones que de hombres (47,67% de hombres frente al 52,33 % de mujeres).

Esto implica que las mujeres siguen formándose para adquirir mayor capacitación de cara a la búsqueda activa de empleo, sin embargo, vemos que no se traduce en un mayor empleo para las mujeres, siguen siendo mayores demandantes que los hombres.

AMBITO 5: TOMA DE DECISIONES

En nuestra comarca, si analizamos la constitución de las entidades locales, podemos indicar que de los 14 municipios existentes, existen 6 alcaldesas, lo que supone el 42,85 %.

Las diferencias entre hombres y mujeres en puestos de dirección de empresas, en lugar de disminuir, como era de esperar, se están ampliando, alcanzando para Andalucía en el año 2012, un incremento de 4,8 puntos porcentuales superior al de las mujeres.

8.2. LISTADO DE PROYECTOS QUE CONTRIBUIRÁN A LA DISMINUCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA ZRL

1. O.G. 1. Actividad de cooperación 2. Desarrollo del proyecto Igualab en la Subbética Cordobesa.

2. O.G.2. Proyecto programado 1: Eficiencia Energética.

3. O.G. 2. Proyecto programado 3 : Infraestructuras de ocio.

4. O.G.2. Proyecto singular 1: Apoyo a la creación/Modernización/Ampliación de empresas no pertenecientes al sector agrario, forestal y agroindustrial

8.3. PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS EPÍGRAFES DE LA ESTRATEGIA

EPÍGRAFE	DESCRIPCIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
2. Descripción general de la Zona Rural Leader	Para la elaboración de este epígrafe, en aquellos apartados en los que se han tenido que incluir datos de población, se ha tenido en cuenta la distribución por sexos, además de haber analizado con perspectiva de género los diferentes análisis. Se ha incluido la pirámide poblacional para tener una visión más directa de la situación de las mujeres en nuestra comarca, en cuanto a número y edad. En todo el proceso, se ha tenido la colaboración de entidades que diariamente están directamente en contacto con las mujeres y trabajan en pro de la igualdad como son los Centros de información a la Mujer, la Federación de Asociaciones de Mujeres "Minerva" de la Subbética, Asociaciones de mujeres, personal de la UCO y personal técnico del GDR SUBBÉTICA concienciado e implicado en la consecución REAL de la igualdad en la Comarca.
3. Mecanismos y organización de la participación ciudadana	Durante el proceso de participación de la ciudadanía se ha tenido muy en cuenta el equilibrio entre sexos en dicha participación, al menos dentro de las herramientas en las que hemos podido tener algún tipo de decisión, por ejemplo, en las entrevistas en profundidad a agentes implicados en nuestro territorio. En este caso, el 42,3 % de las personas encuestadas han sido mujeres. Éstas pertenecen a diversos ámbitos: empresarial, administración, sector agrario, asociaciones de mujeres, dinamizadoras juveniles...) y en todos los casos en las entrevistas se han planteado numerosos aspectos relativos a la perspectiva de género. En cuanto a la participación ciudadana, a través de plataforma web, aportaciones presenciales y/o a través de mail, indicar que la participación de las mujeres ha supuesto el 78,78 % de la participación total, índice muy importante puesto que a través de dicha participación las mujeres han mostrado directamente sus necesidades. En las mesas temáticas celebradas las mujeres participantes han supuesto el 40,82% del total de personas participantes. En todas las mesas ha habido representantes de asociaciones de mujeres,

	directa o indirectamente, puesto que ha habido ocasiones en las que, además de representar otros sectores económicos o sociales, han representado a asociaciones de mujeres del territorio. Por otra parte en los foros municipales la asistencia de las mujeres ha alcanzado el 27,97 %. En resumen, la participación de las mujeres en el proceso participativo para la elaboración de la estrategia ha alcanzado el 40,78 % del total de participación. A pesar de estar lejos del porcentaje de la población que son las mujeres en nuestra comarca (50%), hemos comprobado que la participación ha sido mucho más elevada que en anteriores planificaciones, debido sobre todo a la concienciación que el GDR SUBBÉTICA tiene sobre la incorporación de la transversalidad de género en todas sus actuaciones.
4. Diagnóstico y DAFO	Se ha realizado un análisis cuantitativo y cualitativo de las situaciones y necesidades de las mujeres y varones de la comarca. Se les ha consultado a las mujeres qué dificultades tienen, a qué recursos tienen acceso y cuáles necesitan tanto para su desarrollo social, económico y público, así como para la igualdad en su comarca desde su punto de vista. Se han incorporado el 100 % de las propuestas realizadas por las participantes, que básicamente han consistido en acciones de empoderamiento, capacitación, formación, no sólo a las mujeres, sino a la ciudadanía en general y muy específicamente a la población joven a través de los centros educativos. Apoyo a la creación de empleo femenino sobre todo en aquellos sectores masculinizados. Se han consultado a las distintas entidades relacionadas con la Igualdad de género de la comarca acerca de las distintas temáticas de la EDL, con objeto de detectar las desigualdades y las potencialidades que la igualdad supondrá en el ámbito económico (ámbito laboral, empresarial, financiero, del consumo, del marketing...), en el político, cultural, medioambiental....Se han incorporado el 100 % de las propuestas realizadas por este tipo de entidades que han coincidido con las propuestas indicadas en el párrafo anterior, destacando la importancia que se le ha dado a la necesidad de trabajar en red sobre todo para tratar temas relacionados con la atención a las víctimas de violencia de género En las matrices DAFO se han tenido en cuenta las propuestas realizadas tanto por las mujeres, como en relación a la igualdad de género, considerándose este aspecto transversal y analizándose en todo el proceso participativo que ha concluido en la DAFO territorial. Al mismo tiempo, aunque se analizó en un principio conjuntamente género y juventud a través de la mesa sectorial denominada así, se concluyó con una DAFO específica para la temática "Igualdad de género en la comarca" y se desarrollaron las Necesidades de las mujeres en la comarca.
5. Necesidades, potencialidades y aspectos innovadores	Las necesidades detectadas a través de todos los procesos participativos (web, entrevistas en profundidad, mesas temáticas, foros, aportaciones de la ciudadanía...) han sido priorizadas y analizadas siempre bajo una perspectiva de género, y teniendo en cuenta la repercusión hacia la igualdad de género y cómo afectaría a la igualdad realizar actuaciones que disminuyan las necesidades, aprovechen las potencialidades e innoven en proceso, producto, marketing y/u organización.
6. Objetivos	La estrategia de desarrollo local para la Subbética Cordobesa persigue el Desarrollo Sostenible de la comarca, que no puede existir sin igualdad entre la ciudadanía y para ello se han establecido algunos objetivos específicos que van a contribuir a la igualdad de género a través de formación, capacitación, sensibilización, proyectos específicos para trabajar en red con otras comarca, así como mejora de la empleabilidad de las mujeres y fomento al emprendimiento de éstas, todo ello bajo los Objetivos Específicos: O.E.1.5.- Mejorar la empleabilidad de las mujeres para su acceso al mercado de trabajo. O.E.2.5.- Apoyo a la creación/modernización/ampliación de empresas promotoras mujer.

7. Plan de acción

Se han establecido, entre otros, los siguientes proyectos, vinculados al objetivo general de la Estrategia de Desarrollo Local Participativa de la Subbética Cordobesa, “Mejora de las capacidades de los agentes de la Comarca”

Actividad de cooperación 2. Desarrollo del proyecto Igualab en la Subbética Cordobesa. Una debilidad detectada en la elaboración de nuestra Estrategia y concretamente en la Temática: Igualdad de género en la Subbética, ha sido la falta de iniciativa empresarial por parte de las mujeres (D6.4), pero también se ha detectado Escasez de profesionales de género, sobre todo en municipios pequeños (D6.5). Pero además, dentro de nuestras necesidades aportadas por la ciudadanía, está la de mejorar las habilidades sociales y profesionales de las mujeres, específicamente orientadas a las oportunidades laborales de la Subbética, esta acción pretende mitigar dicha necesidad con un proyecto de cooperación para, además trabajar conjuntamente con mujeres de otras comarcas para conocimiento de buenas prácticas.

Se han establecido, entre otros, los siguientes proyectos vinculados al Objetivo General 2 “mejora del capital público, del tejido productivo y del valor compartido de la comarca”.

Proyecto programado 1. Eficiencia Energética. Si bien durante la elaboración de nuestro diagnóstico participativo este proyecto se dirigió sobre todo a la eficiencia energética, no habiendo considerado la importancia que, para la igualdad de género tiene la mejora de la seguridad de nuestros municipios, se considera que actividades enmarcadas en esta línea podrían contribuir en bastante medida a la igualdad de género, siguiendo las recomendaciones del programa de ONU Mujeres, “ciudades seguras”. De todas y todos es sabido que el espacio no es neutro, nos condiciona, y como tal lo hace de manera diferente a mujeres que a hombres, no sólo por las experiencias corporales, sexuadas diferentes, sino que esta diferencia se ve acrecentada por los roles de género que nos hace necesitar, utilizar y percibir los municipios de manera diferente. Una buena iluminación aumenta la percepción de seguridad y por tanto, favorece la participación de las mujeres en actividades.

Proyecto programado 3 : Infraestructuras de ocio. Durante la elaboración de nuestro diagnóstico participativo se indicó como debilidad la insuficiencia de servicios que permitan conciliar la vida personal y familiar con laboral (D6.8). Las iniciativas que podrían apoyarse dentro de este proyecto programado, contribuirían a facilitar, a través de mejora y/o construcción de áreas de ocio para menores y mayores, zonas verdes, parques infantiles de tráfico...etc, dicha conciliación, además de favorecer las relaciones personales entre mujeres, tal y como se ha concluido en las diversas mesas temáticas y entrevistas personales y teniendo como base para ello la publicación del IAM “Urbanismo con Perspectiva de Género” que nos muestra claramente en su punto 2. El impacto diferencial de la planificación convencional entre mujeres y hombres que “las estadísticas muestran que los equipamientos deportivos y de ocio son utilizados en mucha mayor medida por los hombres que por las mujeres. Las mujeres hacen muy poco deporte organizado. Las encuestas indican que las mujeres españolas reparten su ocio entre, caminar, en primer lugar, reuniones con amistades y familiares en segundo, salidas a lugares de espectáculos y bares, junto con visitas culturales, en tercer lugar, y, muy por debajo, hacer deporte. El espacio público, por tanto, es importante para las mujeres, no sólo como espacio de comunicación, que permite los desplazamientos a pie entre distintos lugares, sino por sus propias características como espacio de ocio. La existencia de lugares donde socializar, además de las propias casas, es también prioritario para las mujeres. Los equipamientos deportivos tienen mucha menor importancia comparativa para los mujeres.

Las personas que cuidan a menores de corta edad pasan mucho tiempo en los parques donde juegan. Estos parques tienen a menudo problemas de acceso, por tanto, falta de seguridad si hace falta atravesar una vía rápida, de mantenimiento y suciedad, y de seguridad ante otras personas que usan el parque, que impiden a las madres y padres hacer otra cosa mientras juegan que no sea vigilar a niños y niñas”.

	Y en su 3. Pautas para integrar la dimensión de género en el urbanismo nos indican que es preciso “Asegurar la presencia de pequeños equipamientos sanitarios, culturales, educativos, deportivos, en todos los barrios a distancias de la residencia que sean accesibles a pie” así como “Favorecer el desarrollo de pequeños equipamientos, distribuidos por todo el tejido residencial, de uso indeterminado que permitan una adaptación flexible a iniciativas ciudadanas locales y a necesidades cambiantes de los residentes”. Proyecto singular 1 : Apoyo a la creación/Modernización/Ampliación de empresas no pertenecientes al sector agrario, forestal y agroindustrial. En nuestro diagnóstico observamos la existencia en nuestra comarca de Dificultades de acceso al empleo por parte de las mujeres.(D6.1), así como Falta de iniciativa empresarial por parte de las mujeres (D6.4) pero también hemos detectado que nuestra Comarca es dinámica y con potencialidades que la hacen atractiva para el asentamiento de la población (F6.4). En este tipo de líneas se contempla, entre otras, tanto la creación/modernización/ampliación de microempresas y pymes por parte de las mujeres, así como acciones que conllevarían la creación de empleo para mujeres. A su vez la tipología de actuación podría contemplar incidencia en género. Igualmente, en los criterios de selección aparece de forma explícita el apoyo a proyectos con incidencia en género.
13. Mecanismos de seguimiento y evaluación	Dentro del proceso de seguimiento de la Estrategia y el impacto de género de ésta en el territorio, se utilizará la mesa de transversalidad de género ya puesta en marcha en el anterior programa en el seno de nuestro GDR en la que participarán todos los agentes del territorio que trabajan en pro de la igualdad en la comarca. De igual manera, la participación en el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, favorece el análisis, seguimiento y evaluación de la ejecución de la EDLP.
14. Mecanismos de ejecución	La transversalidad de género está presente en todas las actuaciones del GDR SUBBÉTICA. Actualmente el equipo técnico del Grupo de desarrollo está constituido por un Gerente, varón, dos técnicos, una técnica y una administrativa. En la composición futura, en caso de nuevas incorporaciones, se tendrá que cumplir el sistema objetivo de contratación, que actualmente no recoge acciones positivas por razón de sexo, sin embargo si se ha incluido en el punto 14 que en igualdad de condiciones y puntuación en caso de una nueva contratación, tendrán prioridad las mujeres en los puestos masculinizados. En cuanto a la composición de la Junta Directiva, actualmente está constituida por un 20 % de mujeres frente a un 80 % de varones. En este caso, durante la futura renovación de cargos, se realizó una campaña de información y sensibilización dirigida a las entidades asociadas para que reconozcan la necesaria paridad en nuestra Junta Directiva. En este sentido indicar que seguimos trabajando por la sensibilización en la necesaria incorporación de las mujeres a órganos de decisión, se trabaja en ambos sentidos, dirigida esta sensibilización a las organizaciones, entidades, empresas, etc y a las mujeres, a través de actuaciones de empoderamiento. Si analizamos la composición de la Asamblea general de socios, habida cuenta de que es el órgano soberano para la toma de decisiones de la Asociación, ésta está constituida por 51 entidades socias y sus representantes en el GDR SUBBÉTICA son 10 mujeres y 41 varones. Entendemos que hemos de plantear acciones que potencien la representación femenina, por lo que se han establecido una acciones que promuevan la participación paritaria en este órgano de decisión, para ello: a) Se trasladará a los asociados la importancia de conseguir la paridad en la Asamblea, tal y como se indica en el artículo 4 de la Orden de 19 de enero de 2016, por la que se regula y convoca el procedimiento de selección de los Grupos de Desarrollo Rural Candidatos para la elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el periodo 2014-2020 y la concesión de la ayuda preparatoria. Otra medida que llevamos implantando es el uso de lenguaje no sexista, por ello, desde la unidad de Género del GDR SUBBÉTICA, a través del personal formado al efecto, se revisa la documentación generada teniendo en cuenta:

- No usar el masculino como genérico.

- No hablar de las mujeres como “apéndices” de los varones

- No usar sexistamente las denominaciones al dirigirse a alguien (Hacer distinción entre “señora” y “señorita”, por ejemplo)

Entre otras medidas de lenguaje.

Los criterios de selección de proyectos se ha considerado un criterio importante la “Contribución de la acción a promover la igualdad entre mujer y hombre y contribución a la promoción y fomento de la participación de la juventud rural”.

En cuanto a las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en nuestra Asociación tenemos implantadas medidas de flexibilidad de entrada y salida (para favorecer la posibilidad de conciliar la vida familiar, personal y profesional permitiendo una flexibilidad de horario de entrada y salida de 1:30, de manera que, la oficina siempre permanecerá abierta de 9:00 a 14:30, pero facilitando a las trabajadoras y trabajadores adaptar su horario restante según sus necesidades de conciliación). De igual manera el personal tiene posibilidad de realizar un 20 % de su horario mediante la fórmula del Teletrabajo, opción voluntaria, actualmente 2 personas, ambas varones, han optado por elegir esta medida de conciliación y corresponsabilidad.

Para finalizar, el GDR SUBBÉTICA tiene constituida una unidad de Género que trabaja día a día para que la igualdad sea transversal. Tenemos una web de género www.generogruposubbetica.com, que en breve pasará a formar parte de nuestra web www.gruposubbetica.com con apartado propio. En dicha web, además de incluir noticias sobre nuestras actuaciones, incluimos también información de interés para la ciudadanía en general, documentación, estudios, etc.