



ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL DE LA SIERRA DE SEGURA

II PROTOCOLO DE IGUALDAD DE GÉNERO PERIODO 2019-2024

* Prórroga de la vigencia del protocolo hasta la anualidad 2024, incluida. Aprobada por la Asamblea General de la ADR Sierra de Segura, el 13 de diciembre de 2023.

Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Segura

C/Mayor, sn. 23370, Orcera, Jaén

Teléfono: 953482131

Correo electrónico: adr@sierradesegura.com

Web: www.sierradesegura.com





Índice

1. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.
2. BREVE DESCRIPCIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO.
3. DIAGNÓSTICO. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMARCA DE LA SIERRA DE SEGURA. OBJETIVOS GENERALES.
4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN EXTERNO
 - Línea 1: Línea Transversal de Género
 - Línea 2: Sensibilización y Concienciación.
 - Línea 3: Formación y Empleo
 - Línea 4: Corresponsabilidad, Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar.
 - Línea 5: Visualización del papel desarrollado por la mujer en todos los ámbitos.
 - Línea 6: Participación en la vida activa y fomento de la calidad de vida de las mujeres de la comarca.
5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN INTERNO
 - Línea 1: Selección y Contratación.
 - Línea 2: Promoción profesional y desarrollo.
 - Línea 3: Formación.
 - Línea 4: Retribución.
 - Línea 5: Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar.
 - Línea 6: Salud Laboral y Protocolos de actuación acoso sexual y por razón de sexo.
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
7. PRESUPUESTO.
8. APROBACIÓN DEL PROTOCOLO Y PRÓRROGA DEL PERIODO DE VIGENCIA.*
9. ANEXOS: Información, terminología relacionada y recursos web



1. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.

En el II Protocolo de Igualdad entre mujeres y hombres de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Segura se plantean dos ámbitos de intervención diferentes.

Por un lado, el ámbito de actuación externo, es decir las líneas estratégicas, objetivos y medidas a desarrollar dirigidas a la población de la comarca.

Y por otro lado se plantea un ámbito de actuación interno, en el que se recogen las medidas planteadas en relación a la igualdad de género y que rigen el funcionamiento del grupo, de manera interna.

Una serie de medidas, las de uno y otro ámbito, que necesariamente deben aunarse y complementarse, partiendo de la realidad de que todas las medidas planteadas en el ámbito interno también afectan al ámbito de actuación externo (la comarca de la Sierra de Segura y sus habitantes) y viceversa.

Para describir, brevemente, el marco legislativo en el que actualmente nos encontramos en relación a algunos aspectos de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es imprescindible partir del propio concepto de igualdad de oportunidades, entendido éste como el resultado de reivindicaciones de mujeres y organizaciones mundiales a favor de una equiparación de derechos de las mujeres respecto a los hombres.



2. BREVE DESCRIPCIÓN DEL MARCO LEGISLATIVO

El principio de igualdad está recogido en el Art. 14 de la Constitución Española, en el que se dice textualmente: “Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza o sexo...”.

Actualmente España cuenta con un reforzado cuerpo normativo en materia de igualdad y no discriminación, algunas de las Leyes más relevantes son:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004 de 1 de abril de medidas integrales para la prevención de la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tal y como se señala en la Exposición de Motivos, la mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia (educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo) del ámbito donde se pongan en marcha (estatal, autonómico o local).
- Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, viene a reforzar a la Ley estatal en nuestra Comunidad Autónoma en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.



3. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMARCA DE LA SIERRA DE SEGURA.

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

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

Además, las dificultades para conseguir la participación paritaria de mujeres y hombres evidencian su presencia desigual en la estructura social y productiva, con la persistencia de entornos claramente masculinizados o feminizados.

Desde su constitución, en 1994, la ADR Sierra de Segura ha desarrollado diferentes programas y proyectos en materia de género, dirigidos a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, participando como socio en otros liderados por entidades provinciales, nacionales y transnacionales. Además de su liderazgo o participación en proyectos vinculados específicamente con la igualdad de género, el Equipo Técnico de la ADR Sierra de Segura vela por la consideración de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones que desarrolla la Asociación.

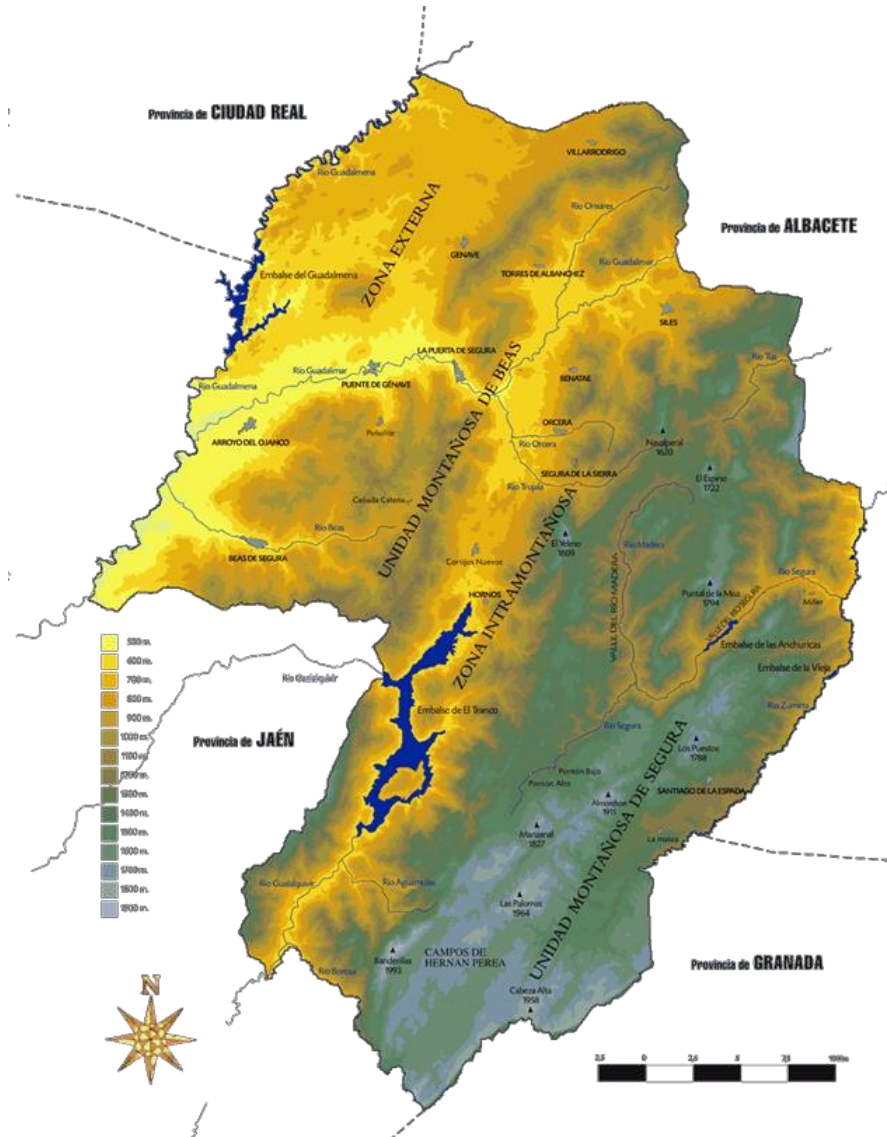
En el año 2000, el GDR modificó sus Estatutos, incorporando de manera efectiva en la composición de su Junta Directiva a una representante de las Asociaciones de Mujeres de la Comarca.

A la hora de elaborar la **Estrategia de Desarrollo Local (EDL)** relativa al periodo 2014-2020, por parte del GDR Sierra de Segura se ha llevado a cabo un **diagnóstico** pormenorizado en relación a numerosos ámbitos relacionados con la comarca. Todos ellos atendiendo a la perspectiva y análisis de género, aunque cabe indicar en este punto la no disponibilidad de datos oficiales desagregados por sexo en relación a la totalidad de aspectos analizados, sí se ha llevado a cabo un análisis general cualitativo en relación a los mismos, en buena parte debido a las aportaciones realizadas de manera directa por las más de 130 personas de la comarca que, bien a través de la asistencia a las diferentes sesiones de trabajo, o bien a través de la cumplimentación de un Cuestionario (llamado Cuestionario de Mapa Social) han colaborado en la Estrategia de Desarrollo Local Participativa de la Comarca. La participación en relación a hombres y mujeres en este documento de diagnóstico participativo ha sido paritaria, además de que el 28% de las personas que han participado han sido jóvenes.

Este cuestionario cumplimentado por la población resulta determinante por diferentes cuestiones:

- Se analiza de manera directa el Área Temática relativa a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, pidiendo a la persona que lo cumplimenta que aporte toda la información que considere en este sentido. Además de las Necesidades, Oportunidades, etc., que contribuyen a la elaboración de matrices DAFO.
- Al analizar otras Áreas Temáticas de interés para la elaboración de la EDL (mercado de trabajo, agricultura, sector servicios, etc), se incluyen cuestiones relacionadas con la Igualdad de Género, de manera que este aspecto también se tiene en cuenta y analiza de manera transversal.

Comarca de la Sierra de Segura (Jaén).



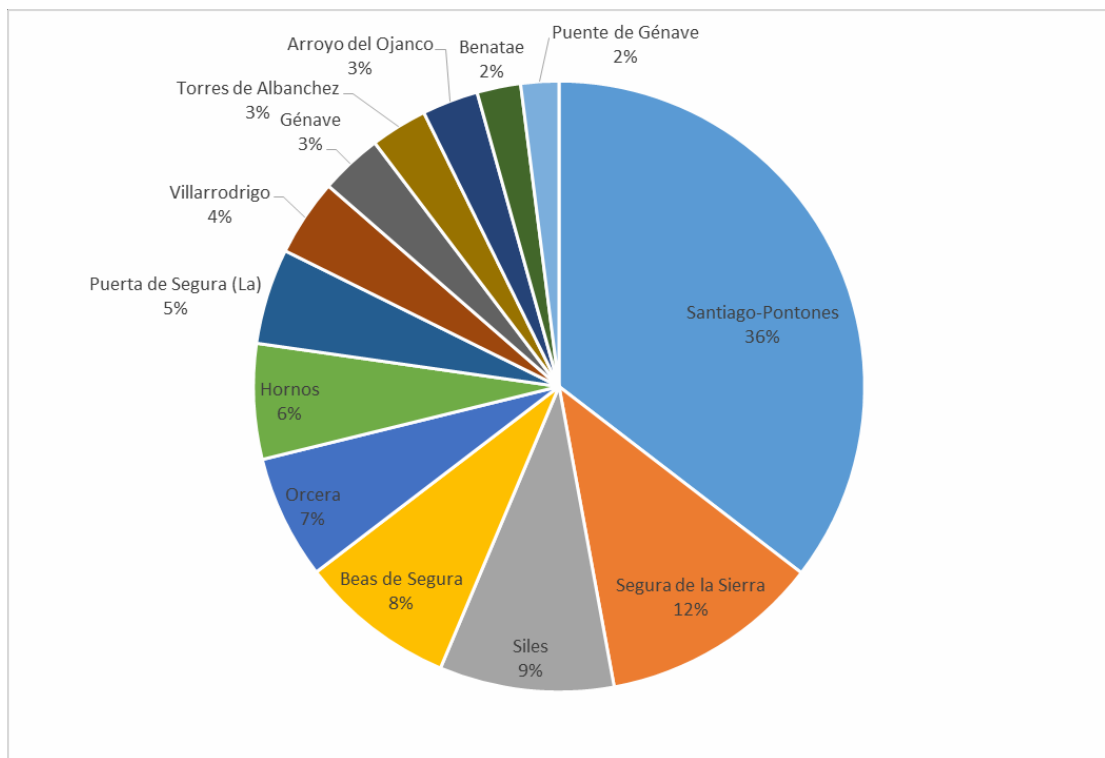
MUNICIPIOS Y SUPERFICIE COMARCAL.

Los **municipios** que componen la Comarca de la Sierra de Segura son 13: **Arroyo del Ojanco, Beas de Segura, Benatae, Génave, Hornos de Segura, Orcera, Puente de Génave, La Puerta de Segura, Santiago-Pontones, Segura de la Sierra, Siles, Torres de Albánchez y Villarrodrigo.**

7

Gráfico. Porcentaje superficie de la comarca que ocupa cada municipio de la Sierra de Segura

(Unidad de medida: % sobre superficie total comarca)



Fuente: Elaboración propia a partir IECA, 2015

*Superficie total Comarca: 1.927 km²



ANÁLISIS DEMOGRÁFICO Y GRADO DE RURALIDAD COMARCAL.

	Hombres		Mujeres	
	2004	2014	2004	2014
Andalucía	3.800.208	4.148.701	3.887.310	4.253.604
Provincia de Jaén	324.877	326.583	329.581	332.450
SIERRA DE SEGURA	13.557	13.032	13.071	12.528
Arroyo del Ojanco	1.268	1.266	1.200	1.189
Beas de Segura	2.809	2.890	2.668	2.652
Benatae	339	257	261	241
Génave	315	335	290	282
Hornos	323	317	326	341
Orcera	1.069	969	1.068	958
Puerta de Segura (La)	1.332	1.274	1.308	1.268
Puente de Génave	1.037	1.126	1.035	1.121
Santiago-Pontones	2.140	1.750	2.032	1.672
Segura de la Sierra	930	946	930	977
Siles	1.254	1.193	1.219	1.169
Torres de Albánchez	476	473	464	436
Villarrodriego	265	236	270	222

Elaboración propia. Fuente INE. 2016

- Población Total (2004): 26.628 habitantes (49,09% mujeres – 50,91% hombres)
- Población Total (2014): 25.560 habitantes (49,01% mujeres – 50,99% hombres)

La población total considera el número de habitantes que ofrece anualmente el Padrón Municipal, mientras que la densidad demográfica indica el número de habitantes por kilómetro cuadrado. Los dos datos se ofrecen directamente por parte de la fuente estadística base, el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. *En este caso, vemos que la población comarcal ha descendido en 1.068 habitantes, en el periodo analizado.*

Estos datos nos permiten obtener evidencias acerca del grado de ruralidad de la comarca y de los municipios, además de comprender la distribución demográfica comarcal.

La baja densidad demográfica de la comarca (13 hab/Km²) es muy inferior a la densidad demográfica andaluza (95,9 hab/Km²), siéndolo también en relación a la provincia de Jaén (48,5 hab/Km²).



En relación al criterio de la OCDE, todos los municipios de la comarca se consideran rurales al ser su densidad inferior a 150 hab./Km². Esta circunstancia permite **catalogar la comarca como Zona Predominantemente Rural** (supera el 50% de habitantes que residen en municipios considerados rurales).

Si atendemos al criterio de la agencia EUROSTAT, en el marco de la Unión Europea, la comarca se considera **“Zona poco poblada”**, al no concentrar más de 50.000 habitantes (apenas supera los 25.000 habitantes) y no superar la densidad de 100 habitantes por kilómetro cuadrado.

La clasificación del Instituto Nacional de Estadística (INE) pone su foco en los municipios. En Sierra de Segura **todos los municipios son rurales**, existiendo **municipios pequeños rurales** (población inferior a 2.000 habitantes) y **municipios intermedios rurales** (los que se encuentran en la horquilla 2.000 - 10.000 habitantes).

La Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural clasifica a la comarca como **“Medio Rural”**, al no alcanzar ésta los 30.000 habitantes, siendo claramente inferior la densidad de la comarca al umbral establecido para esta categoría: 100 hab./Km². Al ser considerada Medio Rural, aquellos municipios como menos de 5.000 habitantes se consideran **Municipios Rurales de Pequeño Tamaño**. El único municipio que no recibe esta calificación es Beas de Segura (5.439 habitantes).

La baja densidad demográfica de la comarca y de sus municipios nos sitúan ante una comarca que cumple el mayor grado de ruralidad en cualquiera de las escalas aceptadas en su marco de desarrollo: OCDE, EUROSTAT, INE y LGDSMR.

ANÁLISIS DE JUVENTUD Y GÉNERO DE LOS INDICADORES DEMOGRÁFICOS.

Consideramos importante destacar también en este punto el progresivo envejecimiento de la población comarcal, como un factor determinante a la hora de evaluar la situación demográfica.

10

	POBLACIÓN DE MENOS DE 30 AÑOS SOBRE POBLACIÓN TOTAL 2004-2014									
	HOMBRES <30 años		MUJERES <30 años		AMBOS SEXOS <30 años		POBLACIÓN TOTAL		< 30 años/ POBLACIÓN TOTAL	
	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014	2004	2014
ANDALUCÍA	1.558.850	1.456.149	1.477.402	1.385.755	3.036.252	2.841.904	7.687.518	8.402.305	39,50%	33,82%
JAÉN	130.580	114.655	122.540	108.166	253.120	222.821	654.458	659.033	38,68%	33,81%
SIERRA DE SEGURA	4.600	4.010	4.226	3.837	8.826	7.847	26.628	25.560	33,15%	30,70%
Arroyo del Ojanco	506	412	446	374	952	786	2.468	2.455	38,57%	32,02%
Beas de Segura	1.010	951	900	864	1.910	1.815	5.477	5.542	34,87%	32,75%
Benatae	101	66	63	59	164	125	600	498	27,33%	25,10%
Génave	88	91	80	73	168	164	605	617	27,77%	26,58%
Hornos	94	87	105	113	199	200	649	658	30,66%	30,40%
Orcera	335	285	332	272	667	557	2.137	1.927	31,21%	28,91%
Puerta de Segura (La)	454	395	432	383	886	778	2.640	2.542	33,56%	30,61%
Puente de Génave	368	361	362	378	730	739	2.072	2.247	35,23%	32,89%
Santiago-Pontones	708	480	679	512	1.387	992	4.172	3.422	33,25%	28,99%
Segura de la Sierra	281	288	260	290	541	578	1.860	1.923	29,09%	30,06%
Siles	432	386	368	335	800	721	2.473	2.362	32,35%	30,52%
Torres de Albánchez	163	158	138	141	301	299	940	909	32,02%	32,89%
Villarrodriego	60	50	61	43	121	93	535	458	22,62%	20,31%

La siguiente tabla ofrece información relativa al peso de la población joven (mujeres y hombres menores de 30 años) en relación con la población total a nivel municipal, comarcal, provincial y del conjunto de Andalucía, así como la evolución de esta variable en el período 2004-2014.

De los datos contenidos en la tabla anterior, podemos extraer las siguientes evidencias:

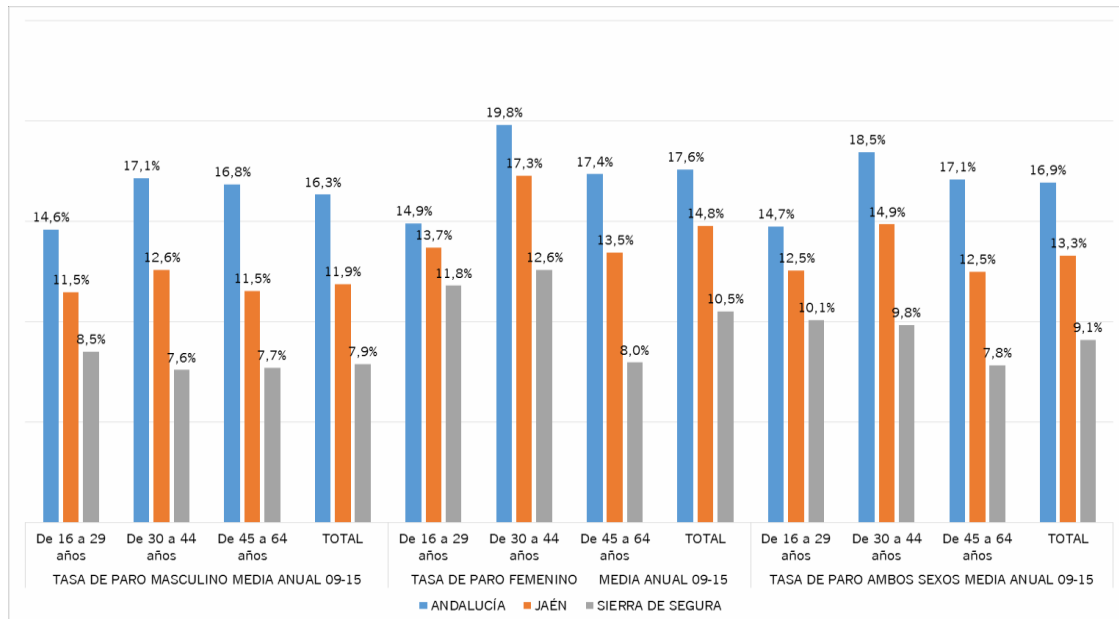
- El porcentaje de menores de 30 años es muy inferior en la comarca a los porcentajes que se observan a escala provincial y autonómica, aunque la diferencia se ha reducido al final del período considerado.
- La población joven representaba el 30,70% de la población total de la comarca en 2014, observándose un descenso significativo, de más de dos puntos, en relación con los datos de 2004 que confirma el **progresivo envejecimiento de la población comarcal**.
- Considerados los valores relativos a mujeres y hombres menores de 30 años, no se observan diferencias significativas en razón de sexo para este dato, siendo prácticamente igual la pérdida de población joven femenina y masculina en el período considerado.

ANÁLISIS DE LA TASA DE PARO.

En el gráfico siguiente observamos las diferentes tasas de paro registrado aproximadas en virtud de los tramos de edad, del sexo y del ámbito territorial (autonómico, provincial y comarcal).

Fuente: Elaboración propia a partir de IECA, 2009-2015

11



- La tasa de paro femenino es superior a la de los hombres en todos los tramos de edad, con una diferencia de más de tres puntos en lo que se refiere a la población joven en edad laboral (de 16 a 29 años).
- Por municipios, los que presentan las mayores tasas de paro juvenil son Beas de Segura, Orcera y Puente de Génave, mientras que en Hornos, Santiago-Pontones y Villarrodrigo se observan los valores inferiores.
- Las mayores variaciones entre mujeres y hombres jóvenes se observan en Génave, Torres de Albánchez y Beas de Segura, con más de cinco puntos de diferencia a favor de los hombres.
- Solamente en Siles y Villarrodrigo, la tasa de paro del tramo entre 16 y 29 años es inferior en las mujeres que en los hombres.



MATRIZ DAFO . IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL

Igualdad de género en el medio rural
DEBILIDADES
D6.1. Escaso presupuesto, en general, destinado a implementar medidas y acciones de igualdad.
D6.2. Falta de formación, compromiso y apoyo institucional en relación a la igualdad de oportunidades.
D6.3. Escaso interés de la población en acciones para la sensibilización en igualdad y la integración de la perspectiva de género.
D6.4. Escasa formación de la población en general en relación a la integración de la perspectiva de género.
D6.5. Falta de relevo generacional en las Asociaciones de Mujeres comarcales. Elevada edad media de las socias.
D6.6. Falta de instalaciones, equipamientos, recursos y servicios para acciones destinadas a grupos/asociaciones de mujeres
D6.7. Falta de formación específica para mujeres.
D6.8. Infraestructuras diseñadas sin tener en cuenta la perspectiva de género.
D6.9. Planes de igualdad insuficientes en entidades públicas y privadas.
D6.10. Falta de información y sensibilización en relación a la violencia de género.
AMENAZAS
A6.1. Falsa creencia de que la igualdad ya se ha conseguido y que los problemas de género son puntuales
A6.2. Recortes presupuestarios que siempre afectan principalmente a temas sociales y de igualdad.
A6.3. Baja representación de mujeres en órganos de toma de decisiones.
A6.4. Desigualdad social y laboral generalizada.
A6.5. Modelos patriarcales de liderazgo
A6.6. Sociedad muy arraigada en un modelo patriarcal y reticente a cambios significativos.
A6.7. Recursos de apoyo y servicios de proximidad insuficientes que perpetúan la desigualdad
A6.8. Violencia de género.
A6.9. Juventud poco interesada en cuestiones de género y vulnerable a los mensajes sexistas.
A6.10. Baja cualificación en género e igualdad del personal técnico de los órganos de decisión.
A6.11. Consideración de que las cuestiones "de mujeres" son de segundo orden y susceptibles de posponer ante temas más acuciantes
A6.12. Dificultad para realizar estudios de impacto de género y para implementar medidas que no estén afectadas por sesgo de género
A6.13. Reticencia de algunos sectores económicos a incluir el género como medida transversal a su actividad.
A6.14. Debilidad en el anclaje de los avances de género producidos en los últimos años.
A6.15. Recortes presupuestarios en temas sociales.
FORTALEZAS
F6.1. Amplia red de Asociaciones de Mujeres en la comarca, coordinadas y con gran actividad en el territorio.
F6.2. Cercanía a la población e importante implicación del Grupo de Desarrollo en temática de género e igualdad de oportunidades.
F6.3. Cercanía a la población e importante apoyo desde el Grupo de Desarrollo Rural a emprendedoras y empresarias.
F6.4. Trabajo coordinado de entidades implicadas en la igualdad de género: CIM, IAM y Área de Igualdad de la Diputación Provincial de Jaén.
F6.5. Alto grado de participación en actividades por parte de las mujeres, especialmente a través de las Asociaciones.
F6.6. Mayor formación académica y profesional de las mujeres más jóvenes.
OPORTUNIDADES
O6.1. Implementación de Planes y Estrategias de Desarrollo Rurales comprometidos con la igualdad de género.
O6.2. Existencia de Legislación específica en materia de igualdad de género
O6.3. Existencia de medidas de acción positiva que favorecen la integración social y laboral de las mujeres.
O6.4. Organizaciones sociales consolidadas.

Como se ha indicado con anterioridad, también las matrices DAFO se han obtenido gracias a la explotación por parte del Grupo de Desarrollo Rural de la Sierra de Segura de dos fuentes de información: la información que contiene la Descripción y el Diagnóstico Cuantitativo del Territorio por un lado y las manifestaciones realizadas por los y las agentes clave del territorio (personas y Entidades) al responder al Cuestionario Mapa Social.





OBJETIVOS:

De manera general, podemos concluir que el efecto sobre la igualdad de género previsto o esperado durante la implementación de este II Protocolo de Igualdad está referido a ámbitos distintos, aunque estrechamente interrelacionados:

Por un lado la, tan necesaria aún, normalización de la conciencia de género en la población en general, en la juventud, en las instituciones y la vida pública.

Por otro, se incidirá de manera directa en cuestiones específicas como el empoderamiento de las mujeres de la comarca, su visibilización y participación activa, o su mejora en las condiciones de empleo y autoempleo, garantizando una mayor presencia en el mercado laboral comarcal.

En definitiva, el objetivo es seguir trabajando en la consolidación de un modelo de desarrollo rural de la comarca que favorezca y contribuya a alcanzar un marco de igualdad, con la colaboración de las diferentes entidades y personas implicadas.



4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN EXTERNO.

Líneas Estratégicas:

Línea 1: Línea Transversal de Género

Línea 2: Sensibilización y Concienciación.

Línea 3: Formación y Empleo

Línea 4: Corresponsabilidad, Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar.

Línea 5: Visualización del papel desarrollado por la mujer en todos los ámbitos.

Línea 6: Participación en la vida activa y fomento de la calidad de vida de las mujeres de la comarca.

14

Línea 1: Línea Transversal de Género

Objetivo específico:

1-Institucionalizar la perspectiva de género en todas las acciones desarrolladas desde el Grupo de Desarrollo Rural de la Sierra de Segura.

Principio de Transversalidad.

El principio de transversalidad supone tener en cuenta de forma sistemática las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres en el conjunto de acciones a desarrollar.

Las medidas desarrolladas deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural, impulsando la puesta en marcha de los mecanismos necesarios para introducir la perspectiva de género en todas sus actuaciones, desarrollando en los ámbitos que se identifiquen como especialmente discriminatorios o de situación de desventaja para las mujeres medidas de acción positiva en favor de éstas, encaminadas a fomentar su participación plena en todas las esferas de la sociedad y a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.

Medidas a desarrollar:

1. Dar a conocer los contenidos del presente documento en las diferentes entidades administrativas relacionadas, así como en los distintos Ayuntamientos de la Comarca.
2. Consolidar la figura de profesionales especializados/as que impulsen, gestionen y den a conocer acciones de fomento de la igualdad de oportunidades en sus distintos ámbitos de actuación.
3. Elaborar herramientas que permitan introducir la práctica del *mainstreaming de género* en las diferentes actuaciones.





4. Propiciar la mejora en la recogida de registros estadísticos, incorporando sistemáticamente la variable sexo en el acopio de información y en todos los indicadores sociales que maneje la ADR.
5. Velar para que la publicidad generada no tenga carácter discriminatorio en su contenido gráfico y lingüístico.
6. Velar por el cumplimiento de que las ofertas de empleo público que dependan de esta Asociación no contengan elementos sexistas o discriminatorios.
7. Ofrecer información y crear enlaces a través de la página web de la ADR, sobre recursos para la igualdad.
8. Desarrollar acuerdos de colaboración municipal con diferentes organismos e instituciones, para coordinar la ejecución de programas conjuntos que persigan la igualdad de oportunidades.
9. Intercambiar experiencias prácticas en materia de igualdad de oportunidades y *mainstreaming*, a nivel comarcal e intercomarcal.
10. Propiciar la participación en reuniones de coordinación y distintos foros para garantizar – o en su caso impulsar – la aplicación del *mainstreaming* de género.
11. Informar y formar en políticas de igualdad de oportunidades y acción positiva a todos/as aquellos cargos de responsabilidad comarcales con el fin de introducir en sus ámbitos de trabajo la estrategia de *mainstreaming*.
12. Realizar seminarios específicos sobre *mainstreaming* de género, dirigidos a asociaciones de mujeres o de cualquier otro tipo, así como a las diversas entidades que trabajen en la comarca de la Sierra de Segura.
13. Formación en género del equipo técnico del GDR.

Línea 2: Sensibilización y Concienciación

Objetivos específicos:

- 1- Sensibilización a la población para el cambio de mentalidad a favor de la igualdad.
- 2- Impulsar la coeducación para la igualdad de género.
- 3- Medidas para el impulso de la prevención de la violencia contra las mujeres.

Medidas a desarrollar:

1-Desarrollo del II Protocolo Comarcal para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sierra de Segura.

Este Protocolo de Igualdad persigue el compromiso y voluntad del mayor número de agentes técnicos y políticos relacionados con el desarrollo y, en especial, con la igualdad de oportunidades. Incluye también a las asociaciones de mujeres y a la población en general. El Protocolo Comarcal se articulará alrededor de diferentes áreas de intervención: calidad de vida, violencia de género, empleo, sensibilización, participación social, cultura...

Medidas a desarrollar:

- Desarrollar/participar en intervenciones de carácter preventivo en todos los ámbitos, especialmente entre la juventud.
- Efectuar/participar en campañas informativas de los servicios existentes para la atención a las mujeres víctimas de violencia.





- Organizar/participar en campañas dirigidas específicamente a la población masculina que fomenten conductas de rechazo total ante cualquier forma de violencia contra las mujeres.
- Reivindicar especialmente el 25 de noviembre como el Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres.
- Otras actuaciones relacionadas con la prevención de la violencia de género.

Línea 3: Formación y Empleo

Objetivos específicos:

- 1- Favorecer políticas empresariales conciliadoras de la vida laboral y familiar que fomenten una cultura más igualitaria y promuevan el empleo femenino.**
- 2- Favorecer la puesta en marcha de empresas y proyectos empresariales dirigidos por mujeres.**
- 3- Adecuar la formación a las demandas de las mujeres y a los nuevos yacimientos de empleo.**

Medidas a desarrollar:

1-Organización de jornadas de promoción y dinamización para las mujeres de la comarca y especialmente las emprendedoras y empresarias.

Dentro de la dinamización de agentes participantes en la presente estrategia de desarrollo rural, es de vital importancia desarrollar intervenciones activas que favorezcan la inserción laboral de las mujeres, promoviendo su espíritu emprendedor y su actividad empresarial. Se debe fomentar la participación activa específica de las mujeres en este tipo de jornadas que deben servir, además, para intercambiar experiencias entre las mujeres emprendedoras de nuestra comarca.

2-Desarrollo de actividades formativas, de asesoramiento y que mejoren la empleabilidad y la inserción laboral adecuadas a las salidas laborales y a la empleabilidad de las mujeres, teniendo en cuenta los nuevos yacimientos de empleo de la comarca y las nuevas demandas del mercado laboral.

Las mujeres residentes en un medio rural tienen, además, esa dificultad añadida a la hora de acceder a la formación. La formación es clave a la hora de optar a un puesto de trabajo y se debe, por lo tanto, hacer accesible, acercarla a las posibilidades y las características de las mujeres que habitan en una comarca como la nuestra.

3- Desarrollo de actuaciones de información y sensibilización entre el empresariado de la comarca sobre los recursos y acciones para que la presencia de las mujeres en las empresas en igualdad de condiciones sea una realidad.

Mediante reuniones informativas con el empresariado de los diferentes sectores, envío a las empresas de información editada por distintos organismos relacionados con la igualdad de oportunidades, aprovechamiento de la red de contactos de que dispone la ADR para hacer llegar mediante correo electrónico información de interés, enlaces relacionados, etc. (en cuanto a acciones positivas a la hora de la contratación, a la promoción interna, impartir formación en horario laboral, medidas de conciliación, planes de igualdad...).





Línea 4: Corresponsabilidad. Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar.

Objetivos específicos:

- 1- Fomentar cambios de actitudes favorables a la corresponsabilidad de funciones sociales en el ámbito doméstico, privado y público.
- 2- Potenciar la creación o mejora de infraestructuras que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

17

Medidas a desarrollar:

- 1- Actividades específicas de sensibilización especialmente entre la población masculina y la juventud, para intensificar la idea de compartir en igualdad el trabajo doméstico, los cuidados y las responsabilidades familiares.

La necesidad de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es cada día más significativa para la sociedad. Las mujeres han ido cobrando el protagonismo que se merecen en la vida pública, de modo que la conciliación de los distintos ámbitos de la vida de las personas es un asunto que concierne de igual manera a la unidad familiar y a la sociedad en general, ya que no es un asunto sólo de las mujeres.

- 2- Acciones que promuevan el incremento y mejora de los servicios de proximidad como guarderías, ludotecas, servicios asistenciales, etc. que mejoren la calidad de vida de las mujeres, facilitando su incorporación a la vida laboral y social...

La atención a las demandas de equipamientos e infraestructuras públicas constituye un paso imprescindible para descargar a la mujer de las consideradas como sus "responsabilidades". La construcción de guarderías con horario flexible y el desarrollo de servicios de atención a personas ancianas son algunas de las necesidades más apremiantes.

Línea 5: Visualización del papel desarrollado por la mujer en todos los ámbitos.

Objetivos específicos:

- 1- Incrementar la participación igualitaria de la mujer en los ámbitos social, económico y político, que propicien el desarrollo de sus municipios.
- 2- Impulsar la investigación y los estudios de género que propicien la visibilidad de las mujeres de la comarca en todos los ámbitos.

- 1- Actuaciones dirigidas a fomentar y dinamizar el asociacionismo entre las mujeres.

El asociacionismo de las mujeres de nuestra comarca es importante, en número y en calidad de participación. Se debe, por tanto, aprovechar esa fortaleza para dinamizar y diversificar las posibilidades de actuación (en el ámbito social, económico y político) de las mujeres a través de sus diferentes asociaciones.





- Realización de estudios de investigación específicos de género. Desarrollar estudios que guíen las principales líneas de intervención en el GDR, desde la perspectiva de género. Estos estudios girarán, entre otros, en torno a:
- Análisis de género de los presupuestos internos.
- Análisis y seguimiento del impacto de género en las diferentes actuaciones a desarrollar, mediante la realización de estudios que permitan evaluar los cambios operados y establecer nuevas líneas de actuación.

18

2- Actuaciones destinadas a la puesta en marcha de intervenciones de promoción, concienciación y sensibilización ciudadana para la protección y valoración del patrimonio rural, destacando el papel de las mujeres como transmisoras y conocedoras fundamentales de este patrimonio histórico, artístico, etnológico, medioambiental, etc.

Las mujeres de la comarca como parte fundamental del Patrimonio Cultural, Histórico y etnológico, además de cómo transmisoras y conocedoras fundamentales del mismo, por lo que se debe reconocer su papel, además de potenciar sus capacidades en este ámbito de actuación y desarrollo.

Línea 6: Participación en la vida activa y fomento de la calidad de vida de las mujeres de la comarca.

Objetivos específicos:

- 1- Fomentar la presencia de las mujeres en la vida activa cultural y deportiva de la comarca.**
- 2- Promover acciones encaminadas a mejorar la salud física y mental de las mujeres.**

1- Desarrollo de acciones que impulsen el empoderamiento de las mujeres de la Sierra de Segura, así como su participación en la vida activa, política, social y cultural.

La incorporación de la perspectiva de género significa no sólo la reivindicación de derechos por parte de la mujer sino la necesidad, por parte de toda la sociedad, de entender la paridad en todos los ámbitos de decisión y poder, como un derecho inexcusable y como un reflejo de una sociedad verdaderamente democrática, haciendo visibles las aportaciones de las mujeres a la comarca de la Sierra de Segura.

Se impulsarán, entre otras:

- Medidas que impulsen el empoderamiento de las mujeres para fomentar una mayor independencia y una mayor autonomía, que reviertan en el disfrute de la vida en la comarca de una manera más activa.
- Medidas relacionadas con la promoción y visibilización en la vida cultural de las mujeres de la comarca en la actualidad y a lo largo de la historia destacando su contribución al desarrollo social, político y cultural.
- Aprovechar los espacios culturales y comunitarios donde participan activamente mujeres y hombres para realizar actividades que promuevan la igualdad de género.
- Realizar actividades dirigidas a la población, que destaquen el papel de las mujeres en la sociedad prestando especial atención al Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y al Día Internacional de la Mujer Rural (15 de octubre).





2- Impulso de actividades que promuevan hábitos deportivos entre la población femenina.

La población femenina, de cualquier edad, en nuestra comarca practica menos deporte que la masculina, lo que puede deberse a un uso diferente del tiempo libre o al diseño de las actividades deportivas. Esto último genera, a su vez, que las opciones deportivas elegidas estén condicionadas en buena medida por el género. Se debe incidir, por la tanto en la importancia de eliminar los estereotipos de género relacionados con la práctica de deporte.

Se desarrollarán, entre otras:

-Actividades dirigidas a alentar la participación femenina en competiciones deportivas, tanto individuales como colectivas.



5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN INTERNO.

20

Las áreas que se van a abordar a continuación son las que la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres señala como las materias sobre las que se debe trabajar, en este caso, adaptándolas a las condiciones y estructura de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Segura.

Previamente, se ha llevado a cabo un diagnóstico de las diferentes situaciones en relación a estas áreas.

Son las siguientes:

Línea 1: Selección y Contratación.

Línea 2: Promoción profesional y desarrollo.

Línea 3: Formación.

Línea 4: Retribución.

Línea 5: Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar.

Línea 6: Salud laboral y Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Línea 1: Selección y contratación.

Objetivos específicos:

- 1. Fomentar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la Asociación.**
- 2. Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de selección.**

Situación:

- La plantilla actual de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Segura está compuesta por cuatro mujeres y tres hombres, no existen, por lo tanto, diferencias discriminatorias en este sentido.
- Debemos destacar que la Gerencia está ocupada por una mujer.
- También en la Junta Directiva hay representantes de dos Asociaciones de Mujeres de la comarca.
- Existe un proceso de selección estándar para las nuevas incorporaciones.
- Durante las entrevistas de selección no se realizan preguntas sobre la situación personal o familiar.
- En los procesos de selección se valora adecuadamente la formación y experiencia profesional.





Medidas:

- Establecimiento de porcentajes mínimos de contratación de mujeres (50% del total de la plantilla).
- Sistematización de las prácticas de gestión de recursos humanos, con criterios, herramientas y procedimientos que garanticen el acceso y participación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.
- Uso de lenguaje e imágenes no sexistas en la comunicación de la asociación.
- Información y sensibilización sobre la igualdad de oportunidades a todo el personal técnico.
- Denominación de los puestos de trabajo con ambos géneros gramaticales.
- Redacción de la oferta con un lenguaje no sexista.
- Diseño de las solicitudes de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo y especificando las condiciones laborales y los requisitos básicos del puesto ofertado.
- Referencia al compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades.
- Facilitar información en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.
- Eliminación de preguntas de índole personal en las entrevistas de trabajo asegurando que éstas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.
- Valoración de cuestiones meramente técnicas, sin distinción de sexo en las candidaturas.

21

Línea 2: Promoción profesional y desarrollo

Objetivo específico:

1. Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de carrera.

Situación:

- Los contratos se ajustan a las características del trabajo realizado.
- No existen diferencias salariales por razón de sexo.
- Los criterios de evaluación de los puestos de trabajo son claros y objetivos.
- Por la propia estructura de la Asociación, no hay un sistema de promoción establecido como tal.

Medidas:

- Facilitar a todas las categorías profesionales el acceso a la formación.
- Difusión de las nuevas ofertas de empleo entre toda la plantilla especificando las condiciones y requerimientos del puesto.
- Garantizar las mismas posibilidades de mejorar laboralmente a toda la plantilla, independientemente del tipo de jornada o de contrato que posean.
- Utilización de un lenguaje no sexista en los canales de información a la plantilla y en la descripción de los puestos de trabajo.





Línea 3: Formación

Objetivo específico:

1. Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas que mejoren su desarrollo profesional.

22

Situación:

- La ADR brinda medidas de apoyo y fomento para la realización de formación complementaria, asistencia a foros, encuentros...etc.
- La formación promovida por el GDR se imparte en horario laboral (salvo en aquellos casos en los que no sea posible).
- La formación recibida (desde la propia ADR o desde una entidad externa) se adecúa al desarrollo profesional del personal de la plantilla.

Medidas:

- Realización de un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo.
- Incorporación de las necesidades profesionales y personales en la planificación y organización de la formación.
- Comunicación de las acciones formativas en todas las vías existentes para que la información llegue a la totalidad de la plantilla.
- Impartición de la formación dentro de la jornada laboral (salvo en aquellos casos en los que no sea posible).
- Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de un permiso de excedencia.

Línea 4: Retribución

Objetivo específico:

1. Hacer manifiesto el compromiso ya existente de la ADR Sierra de Segura con el principio de igualdad retributiva en la política salarial.

Situación:

- De los datos extraídos del diagnóstico inicial, comprobamos que, en la Asociación de Desarrollo, la igualdad retributiva en la política salarial es una realidad objetiva.
- No existe diferencia alguna entre sexos en las mismas categorías profesionales, las diferencias retributivas guardan relación, únicamente, con criterios objetivos no discriminatorios.





Medidas:

- Realización de un análisis de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Mantenimiento de complementos salariales no discriminatorios.
- Establecimiento de criterios objetivos para la valoración de los puestos de trabajo.

23

Línea 5: Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar

Objetivos específicos:

1. Facilitar la corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.
2. Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres y de los hombres que conforman la plantilla de la ADR.
3. Reducir el absentismo y el estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar, optimizando el rendimiento de las personas trabajadoras.

Situación:

- La jornada desarrollada es continua, lo que facilita la conciliación.
- Las jornadas laborales, normalmente, no suelen prolongarse más de lo necesario.
- No suelen desarrollarse reuniones u otras actividades internas fuera del horario laboral.
- Algunas de las actuaciones y objetivos desarrollados por la ADR, sin embargo, sí conllevan en ciertas ocasiones el desplazamiento o asistencia a eventos, cursos de formación...etc, que necesariamente se desarrollan fuera del horario habitual.

Medidas:

Medidas para mejorar la flexibilidad en el uso del tiempo y en el espacio de trabajo.

- Ofrecer permisos retribuidos para asistir a consultas médicas y para el acompañamiento de menores y/o personas dependientes.
- Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida y de los descansos. Adecuación de estos horarios a los ritmos cotidianos de las personas: transportes, escuelas, guarderías, etc.
- Trabajo a distancia, teletrabajo.
- Todas estas medidas (y otras similares y no previstas), en situaciones justificadas y en las que sea posible desarrollarlas sin que repercuta negativamente en el desarrollo del trabajo.

Medidas para asentar la conciliación en la cultura de la empresa

- Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que tiene adoptadas.
- Realización de la formación interna de la empresa en horario laboral o bien, en parte de éste.
- Información, sobre las novedades de la empresa, a la persona que temporalmente está ausente del trabajo.
- No establecer reuniones en tiempos límites de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.





Medidas para fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres

- Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad.
- Información mediante campañas de sensibilización a los trabajadores y trabajadoras para promover el uso de los recursos dirigidos a ellos.

24

Línea 6: Salud laboral y Protocolos de Actuación acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo específico:

1. Asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud tanto física como psicológica, tanto de las mujeres como de los hombres.

Situación:

- La entidad tiene implantado un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Medidas:

- Impartición de formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género dirigida al equipo directivo y al conjunto de la plantilla.
- Realización de un análisis de los puestos de trabajo para prevenir posibles riesgos para la salud en los casos de embarazo, maternidad, lactancia y previsión de puestos de trabajo alternativos.
- En este punto, la Asociación pone de manifiesto su compromiso con la aplicación de los pertinentes protocolos de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.





6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Segura efectuará una evaluación continua mediante la realización del seguimiento de los diferentes programas y actividades que se lleven a cabo en el marco de este Protocolo.

El seguimiento y evaluación tendrá como finalidad comprobar el cumplimiento de los objetivos propuestos, detectar los eventuales obstáculos que surjan durante su ejecución y medir el impacto de las actuaciones en la población de la comarca.

La ADR Sierra de Segura realizará el Seguimiento y Evaluación del presente Protocolo a lo largo del año. Un seguimiento que estará abierto, durante todo el periodo de vigencia, a las sugerencias y aportaciones de las personas que forman parte de la Asamblea General de Socios y Socias. Los resultados obtenidos serán difundidos, a través de los medios de comunicación propios del GDR, con el objetivo de dar a conocer entre la población de la comarca los resultados y beneficios obtenidos a través de la implantación del presente Protocolo.

Estos informes, memorias o evaluaciones tendrán en cuenta, al menos, los indicadores generales que a continuación se relacionan. No obstante y dependiendo del tipo de actuación a desarrollar, podrán utilizarse, además, otro tipo de indicadores específicos.

INDICADORES BÁSICOS:

- Número y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los distintos objetivos.
- Número de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo).
- Número de materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Número de organismos e instituciones implicados en la ejecución de las diferentes actuaciones.
- Número de mesas y foros de participación creados o consultados y actuaciones realizadas por los mismos.
- Número de evaluaciones realizadas de los programas a desarrollar en el marco del presente Protocolo.

7. PRESUPUESTO

Los recursos presupuestarios destinados al desarrollo del presente Protocolo serán obtenidos, mayoritariamente, a través de los Fondos Europeos FEADER y de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural de la Junta de Andalucía (Periodo de Ayudas PDRA 2014-2020), mediante el planteamiento y ejecución de los diferentes proyectos relacionados con las medidas y actuaciones especificadas en el texto. Además de las posibles colaboraciones con otras Entidades relacionadas con la Igualdad de Género.





8. APROBACIÓN DEL PROTOCOLO Y PRÓRROGA DEL PERIODO DE VIGENCIA

Para la ejecución del presente II Protocolo de Igualdad de Género de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Segura se establece un periodo de vigencia inicial de cinco años (2019– 2023) a contar desde la fecha de su aprobación. El documento es aprobado inicialmente en la Asamblea General de esta Asociación celebrada el 11 de diciembre de 2018. *Indicándose que: Este documento estará abierto, asimismo, a las posibles aportaciones que las personas y entidades asociadas a la ADR Sierra de Segura realicen en relación al mismo durante su periodo de desarrollo.*

26

* Aprobación de la prórroga del II Protocolo de Igualdad 2019-2024

La normativa aplicable a los Planes de Igualdad en empresas establece la obligatoriedad de contar con planes de igualdad en todas las empresas de 50 o más personas trabajadoras (Art. 1 RD Ley 6/2019 de 1 de marzo), no obstante, el artículo 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Dando cumplimiento a la Ley y a los objetivos de los Estatutos de la entidad, **la ADR Sierra de Segura aprueba el 13 de diciembre de 2023 por unanimidad de la Asamblea General de socios y socias la prórroga de la vigencia del II Protocolo de Igualdad entre Mujeres y Hombres que la Asociación viene implementado desde 2019 hasta el 31 de diciembre de 2024.** En todo caso, hasta la elaboración y puesta en marcha del que será el III Protocolo de Igualdad, el cual recogerá los datos diagnósticos y de participación social correspondientes a la elaboración de la Estrategia de Desarrollo Local participativa para el próximo periodo 2023-2027.

Se aprueba también por unanimidad el **Protocolo** para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral (acoso psicológico, **acoso sexual, acoso por razón de sexo** y violencia externa de terceros).

*Prórroga II Protocolo de Igualdad de Género 2019-2024

Asociación para el Desarrollo Rural de la Sierra de Segura

En Orcera, a 13 de diciembre de 2023


Grupo de Desarrollo Rural de la Sierra de Segura
C/ Mayor, s/n - 23370 Orcera (Jaén)
Presidenta - Virtudes Puertas Soria





9. ANEXOS: Información, terminología relacionada y recursos web

27

Información y términos complementarios:

Acción positiva.

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Análisis de género.

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Conciliación del trabajo y la vida familiar.

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Datos desagregados por sexo.

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres.

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa.

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta.

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.





Recursos web

Algunos espacios web destacados donde encontrar información, documentación, novedades, etc. son:

-Ministerio de la Presidencia, Relaciones con Las Cortes e Igualdad

<http://www.mpr.gob.es/Paginas/index.aspx>

-Instituto de la Mujer

<http://www.inmujer.gob.es/>

-Instituto Andaluz de la Mujer

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>

