

**I PLAN
DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**
EN LA ACTIVIDAD
**AGROALIMENTARIA
Y PESQUERA**
DE ANDALUCÍA

HORIZONTE 2020

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

INDICE

	Página
Presentación	5
1. Introducción	8
2. Marco normativo y antecedentes del plan	13
2.1. Marco normativo	13
2.2. Antecedentes del plan	18
2.2.1. El inicio: acciones positivas para las mujeres (hasta 2000)	19
2.2.2. Avanzando hacia la igualdad (2000-2006)	21
2.2.3. Incorporación de la perspectiva de género (2007-2013)	23
2.3. Un futuro con igualdad de género (2014-2020)	27
3. Caracterización de la actividad agroalimentaria y pesquera en Andalucía	31
3.1. El medio rural y pesquero andaluz desde la perspectiva de género	32
3.1.1. Situación sociodemográfica del ámbito rural y pesquero andaluz	33
3.1.2. Persistencia de roles de género y estereotipos sexistas	35
3.1.3. Aproximación al ámbito laboral desde la perspectiva de género	37
3.1.4. La participación de la ciudadanía rural en su entorno	44
3.2. Las mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera	47
3.2.1. Análisis de las mujeres en el sector	47
3.2.2. Impacto de la actividad de la CAPDER en la igualdad de género: análisis de datos y reparto de ayudas	61
3.3. Los recursos humanos de la Consejería	76
4. Principios del Plan	80
5. Estructura del Plan	85
6. Objetivos del Plan	87
7. Descripción de las medidas	89
8. Cuadro resumen de los ejes, medidas y actuaciones	126
9. Ámbito temporal y competencial del Plan	135
10. Seguimiento y evaluación	137
10.1. Órgano de seguimiento y evaluación	138
10.2. Fases de seguimiento y evaluación	140
10.3. Sistema de seguimiento y evaluación	141
10.4. Difusión y promoción del Plan	145
11. Recursos	146

Anexo. Normativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

INDICE DE CUADROS

1. Cuadro 1. Población rural de Andalucía por sexo y edad
2. Cuadro 2. Tasas de actividad, paro y empleo en población de 16 a 64 años
3. Cuadro 3. Personas ocupadas por sector económico y sexo
4. Cuadro 4. Personas ocupadas según situación profesional, sexo y rama de actividad
5. Cuadro 5. Personas ocupadas por sexo y duración de la jornada
6. Cuadro 6. Tipo de jornada: tasas de empleo a tiempo parcial
7. Cuadro 7. Titulares de explotaciones agrícolas en Andalucía por sexo
8. Cuadro 8. Porcentaje de mujeres titulares y jefas de explotaciones ganaderas
9. Cuadro 9. Jefes/as de explotaciones agrícolas en Andalucía por sexo
10. Cuadro 10. Distribución porcentual de personas titulares por edad y sexo
11. Cuadro 11. Titulares (personas físicas) de explotaciones ganaderas por sexo
12. Cuadro 12. Trabajo asalariado fijo de jefes de explotación
13. Cuadro 13. Trabajo asalariado fijo en las explotaciones por sexo y tiempo trabajado
14. Cuadro 14. Trabajo asalariado fijo en las explotaciones por sexo y % de tiempo trabajado
15. Cuadro 15. Sector productor agrícola ecológico
16. Cuadro 16. Sector productor ganadería ecológica
17. Cuadro 17. Explotaciones ganaderas por sexo y tipo de ganado
18. Cuadro 18. Empleo por actividades (2014)
19. Cuadro 19. Solicitantes de ayuda PAC según edad y sexo. Campaña PAC 2014
20. Cuadro 20. Régimen de pequeños agricultores por sexo y edad

21. Cuadro 21. Solicitudes para incorporación de jóvenes e importe de las ayudas por sexo
22. Cuadro 22. Pago complementario a jóvenes. Convocatoria 2015
23. Cuadro 23. Número de solicitudes para modernización de explotaciones e importe de las ayudas por sexo
24. Cuadro 24. Solicitantes de ayudas a la agricultura y ganaderías ecológicas por sexo y la edad
25. Cuadro 25. Mujeres solicitantes de ayudas PAC y ayudas a la agricultura y ganaderías ecológicas por edad
26. Cuadro 26. Alumnado en proyectos formativos de formación institucional del IFAPA por sexo
27. Cuadro 27. Alumnado en proyectos formativos de formación especializada del IFAPA por sexo
28. Cuadro 28. Actividades de Teleformación 2010-2015
29. Cuadro 29. Montante destinado a proyectos y actuaciones con enfoque de Género. Marco 2000-2006
30. Cuadro 30. Ayudas Leader y enfoque de género. Comparativa marco 2000-2006 y 2007-2013
31. Cuadro 31. Personal asistente a cursos de formación (año 2014)
32. Cuadro 32. Personal asistente a cursos de formación (año 2015)
33. Cuadro 33 . Permisos y reducciones de jornadas
34. Cuadro 34. Resultados Estratégicos previstos por Eje y Medida



PRESENTACIÓN

La igualdad no se consigue, se construye

A pesar de los innegables avances que en materia de igualdad de oportunidades se han producido en las últimas décadas y de la igualdad formal recogida en el ordenamiento jurídico europeo, nacional y autonómico, la vida diaria nos sigue mostrando situaciones en las que mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos y oportunidades.

Corregir estas situaciones requiere intervenir con políticas activas que nos hagan trabajar de otra manera para remover los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad de hecho. Este I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020 nace con el convencimiento de que la igualdad, además de ser un derecho de las personas, es una necesidad estratégica para profundizar en la democracia y para la construcción de una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente en el medio rural y pesquero.

Andalucía cuenta con el sector agrario más potente de España. La actividad agroalimentaria juega un papel muy relevante en nuestra economía, aportando en torno a una cuarta parte de todo el valor de producción agraria nacional y

un tercio del valor añadido; la industria agroalimentaria es el subsector industrial más importante por empleo, producción y valor añadido. Además, nuestras producciones agrarias y pesqueras son de calidad, competitivas y apreciadas por los consumidores internacionales.

En definitiva, el medio rural y las zonas vinculadas a la pesca y la acuicultura constituyen ámbitos que tienen un peso específico importante y que han experimentado en las últimas décadas profundas transformaciones que afectan a su estructura social, económica, cultural y política y son resultado de su propio e innegable dinamismo interno.

Pero a pesar de ello, algunas de las condiciones que caracterizan al medio rural y pesquero, tales como la masculinización de la actividad, las mayores dificultades para acceder al empleo, a los servicios o la escasa representatividad femenina en puestos de responsabilidad y ámbitos de toma de decisiones, hacen que las mujeres tengan dificultades añadidas.

El presente y futuro de las áreas rurales y pesqueras pasa por un cambio estructural y de modelo productivo. En este marco, las mujeres son clave en el desarrollo de nuestros pueblos y, en general, para el conjunto de la sociedad. Para garantizar este desarrollo es preciso afrontar las desigualdades que todavía sufren las mujeres. Para conseguir un desarrollo territorial duradero, es imprescindible el empoderamiento de las mujeres, que éstas desarrollen sus potencialidades, que participen en la vida socioeconómica de sus territorios y en la planificación territorial. Por ello, con este Plan pretendemos hacer visibles a las mujeres del medio rural y pesquero, promoviendo las condiciones para cerrar las brechas de género que aún persisten. En este sentido, el Plan configura una política de igualdad de oportunidades en los sectores agroalimentario y pesquero, expresa la voluntad institucional y compromete a las personas responsables a nivel político y técnico, en sus respectivos ámbitos de actuación, a trabajar por la igualdad.

La igualdad significa la posibilidad para todas las personas para desarrollar sus capacidades personales, tanto en el ámbito público como en el privado, de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles de género y significa también el reconocimiento del valor de todas las aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Mujeres y hombres somos diferentes, por eso proponemos una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de cada sexo.

Las medidas y actuaciones que incorpora este Plan pretenden dar respuesta a las demandas de las mujeres, que tampoco son un grupo homogéneo, sino muy diverso, tanto por su edad, por su formación, por sus aspiraciones, por sus circunstancias personales, familiares y profesionales y sus capacidades, así como por las propias características de los territorios en los que viven. En consecuencia, hemos llevado a cabo un proceso participativo en la elaboración de este Plan, dando a las mujeres, a las organizaciones profesionales y al propio personal de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural la posibilidad de exponer sus necesidades y puntos de vista. Con todo ello, hemos pretendido un Plan ambicioso pero realista, acotado en el ámbito competencial agroalimentario y pesquero y en los recursos disponibles. A modo de resumen, las actuaciones que se proponen aúnan dos estrategias: por un lado la transversalidad, que implica promover la integración de la dimensión de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas; y por otro las acciones positivas o medidas específicas, que permiten corregir las discriminaciones.

Por todo ello, quiero agradecer a todas las personas que han colaborado, aportando su saber, su tiempo y su ilusión, para hacer posible la presentación de este I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

Por último, me gustaría destacar que este Plan se enmarca en el conjunto de la política general en materia de igualdad de la Junta de Andalucía, compartiendo los mismos principios rectores.

Estoy segura de que este instrumento de planificación, abordado desde una perspectiva integral, marcará un punto de inflexión hacia la consecución de una igualdad de género real y efectiva en el ámbito agroalimentario y pesquero de Andalucía.

María del Carmen Ortiz Rivas
Consejera de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

1. INTRODUCCIÓN

La incorporación de las mujeres a la vida económica y social como protagonista de pleno derecho es uno de los cambios más trascendentes en las últimas décadas. Ha sido éste un proceso generalizado en todo el territorio, si bien en las áreas rurales y las ligadas a la actividad pesquera se ha producido de una forma más amortiguada; ello es consecuencia de un entorno social menos abierto, en el que la estructura familiar tradicional se mantiene vigente y en el que existen menores oportunidades para la incorporación de las mujeres a una actividad profesional independiente. De ahí que con frecuencia se hable de la **doble discriminación** de este sector de la población femenina, la que viene dada por el hecho de ser mujer y la que se deriva de vivir en un entorno socioeconómico desfavorecido o que ofrece mayor resistencia a la incorporación plena de las mujeres al ámbito público.

"La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para el desarrollo y la paz.

Para alcanzar un desarrollo sostenible basado en las personas, es indispensable que se produzca un cambio en las relaciones sociales que repose en la igualdad entre los géneros"

Declaración de la Conferencia de Beijing

Sin embargo, es también innegable que la vida de las mujeres de las zonas rurales y la de las vinculadas al sector pesquero ha experimentado una gran evolución en las últimas décadas. En la actualidad, cuentan con un nivel formativo nunca antes alcanzado y, cada vez con más asiduidad, ocupan puestos de responsabilidad que antes le estaban vedados. Asimismo, la aparición de actividades económicas alternativas a los sectores agroalimentario y pesquero ha hecho emerger **actividades empresariales lideradas por**

emprendedoras y se ha ido consolidando un **importante movimiento asociativo de mujeres**, que está siendo un elemento decisivo en los procesos de su **participación social**.

Por otra parte, el medio rural ha sufrido una enorme transformación, especialmente evidente desde la entrada de nuestro país en la Unión Europea y que tiene un reflejo claro en las infraestructuras, en especial en lo referente a las comunicaciones y a la dotación de servicios; por el contrario, las infraestructuras sociales relacionadas con la atención a las personas siguen presentando déficits, que con frecuencia son cubiertos por las mujeres.

Además, de formas muy diversas y por parte de diferentes administraciones, el **medio rural y el marino han sido receptores de importantes apoyos** que se han traducido en la mejora de la renta de sus habitantes y todo lo que ello conlleva respecto a formación, dotación de los hogares, etc.

También se han modificado las estrategias públicas con respecto a ambos medios, alejándose de políticas estrictamente agroalimentarias y pesqueras y



siendo destinatarios de políticas más específicas. Así, se ha consolidado un **cambio radical en la percepción y demandas de la sociedad frente al mundo rural y marítimo**, que de ser espacios productores de materias primas y suministradores de mano de obra, han devenido en espacios necesarios para la sociedad, encargados del mantenimiento del

paisaje y el medio natural, suministradores de alimentos, con frecuencia vinculados a algún tipo de calidad diferencial, y de oportunidades de ocio...

En paralelo a las transformaciones que se estaban viviendo en la sociedad rural y pesquera, **se fue gestando y evolucionando el concepto de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, concebidos como complementarios al objetivo de mejorar las condiciones de vida de los territorios y sus habitantes. El desarrollo y el papel que juegan las mujeres ha ido cambiando desde teorías centradas casi exclusivamente en la modernización y el crecimiento económico, hasta la actualidad, más dirigidas a la mejora de la calidad de vida y el aumento del bienestar personal y colectivo.

Hasta los años 70 del siglo pasado, la cuestión de género era prácticamente ignorada en las políticas públicas ligadas al desarrollo, no cuestionándose

"para lograr los objetivos de Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz".

Por otra parte, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) recoge que:

"el Consejo de la Unión Europea reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad".

Es por ello que por **Acuerdo de 10 de mayo de 2016, del Consejo de Gobierno, se aprueba la formulación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020**, cuya elaboración corresponde a la CAPDER.

No cabe plantear el desarrollo de nuestra región rural y pesquera sin la presencia de las mujeres y, muy especialmente, de las más jóvenes. Con este Plan, por tanto, se pretende disponer de una herramienta que ataje los fuertes procesos de masculinización en el grupo de jóvenes y dote de energía demográfica a una sociedad rural y pesquera fuertemente envejecida. Una herramienta que ponga también de manifiesto las desigualdades entre sexos en los ámbitos económicos, laborales y de participación social y permita establecer medidas para combatirlas.



Este Plan se diseña con metodología participativa, lo que confiere al proceso de elaboración características cualitativamente diferentes a los procesos tradicionales empleados en la elaboración de otros planes públicos, ya que ha permitido obtener información directa de los procesos y dinámicas sociales que son objeto de regulación.

Se ha contado con las aportaciones de las mujeres vinculadas al sector agroalimentario y pesquero andaluz, como un elemento de cercanía y eficacia que contribuya a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos en el ámbito competencial de la CAPDER. Se pretende con este Plan proponer acciones, proyectos, planes, metodologías de trabajo, etc, que tiendan a **transformar la cultura que rige la vida de las personas**, especialmente

las vinculadas a los sectores citados, que en muchas ocasiones viene determinada por los roles y estereotipos de género. Un objetivo que no sólo beneficiará a las mujeres como grupo poblacional, sino a la sociedad en general, interviniendo en la mejora de la calidad de vida de las personas y favoreciendo un desarrollo más sostenible de Andalucía.

Finalmente, señalar que uno de los aspectos más importantes de este Plan es que **se ha realizado no sólo con una metodología participativa sino a instancias y demanda de las propias mujeres y hombres** que, de un modo u otro, están vinculadas al sector agrario, pesquero y/o agroalimentario. Tres son, por tanto, los aspectos que han convergido en su elaboración:

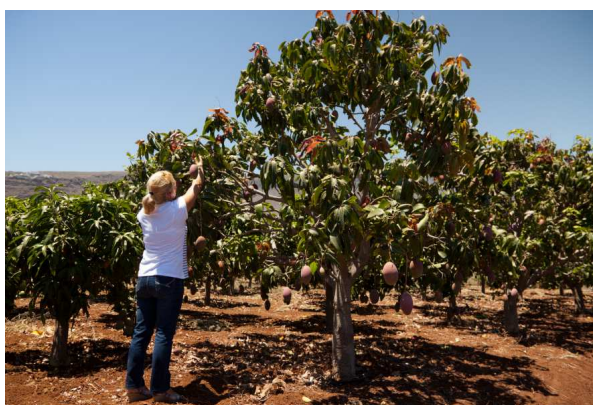
- El interés de todos los órganos directivos de la CAPDER con los que se ha trabajado.
- El trabajo con las mujeres del sector, constituyendo grupos de trabajo e interlocución.
- Los cambios a favor de la igualdad que se han producido en la sociedad en las últimas décadas.

2. MARCO NORMATIVO Y ANTECEDENTES DEL PLAN

2.1. MARCO NORMATIVO

El reconocimiento explícito de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha generado, desde hace décadas, un marco normativo² orientado a establecer principios jurídicos universales y poner en marcha medidas orientadas al logro de la igualdad efectiva entre ambos sexos.

En el artículo 14 de la **Constitución española** se establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, obligando el artículo 9.2 a



que los poderes públicos promuevan las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres emplaza a los poderes públicos a conseguir que la igualdad sea real en todos los ámbitos sociales y económicos,

mediante la adopción de acciones positivas que contribuyan a garantizar el mencionado derecho fundamental y a combatir todas las manifestaciones

² En el anexo 1 se recoge la extensa normativa en esta materia, limitándose este Plan a recoger la que más directamente justifica y enmarca su elaboración

subsistentes de discriminación, directas o indirectas, en razón de sexo, como remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

La **Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural** plantea entre sus objetivos el mejorar las rentas y la calidad de vida de la población que reside en los municipios rurales. Para alcanzar este objetivo, se otorga, por su especial vulnerabilidad, atención social prioritaria a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. El artículo 8 además establece la obligatoriedad de respetar el Principio de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en todas las medidas y actuaciones, pudiendo contemplarse asimismo medidas de acción positivas a favor de las mujeres en las situaciones que así lo requieran.

A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el artículo 30 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, recoge la figura jurídica de la **titularidad compartida**, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como la valoración de su trabajo. Y es que históricamente, las mujeres rurales han trabajado y trabajan en los negocios y empresas familiares, destacando en este sentido las explotaciones agrarias. Sin embargo, a pesar de su contribución a la economía familiar, su trabajo no sólo no ha sido reconocido, sino que también ha sido invisibilizado.



Después de una serie de antecedentes normativos³, fue la aprobación del **Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias**, la que supuso un paso decisivo para el desarrollo del régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario, a través del cual se pretendía reconocer plenamente el trabajo y la responsabilidad de gestión de cónyuges, parejas de hecho y descendientes de titulares de las explotaciones agrarias de cara a la Administración Pública.

³ Ley 49/1981, del 24 de diciembre, del Estatuto de la Explotación Familiar y de los Agricultores Jóvenes, mediante la cual se crearon "acuerdos de colaboración familiar"; Ley 19/1995, de 4 de julio, de Modernización de las Explotaciones Agrarias, diseñada exclusivamente para favorecer el relevo generacional entre miembros de la explotación familiar y, por tanto, orientada a la titularidad compartida entre padres e hijos; Acuerdo, de 20 de octubre de 2005, sobre encuadramiento y cotización de la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta propia, supuso un nuevo e importante avance en el reconocimiento del trabajo que desempeñan las mujeres agricultoras, aprobándose una bonificación para incorporarse a la Seguridad Social del 30% durante 3 años para los cónyuges menores de 40 años que trabajasen en la explotación familiar .

Con posterioridad, se aprueba la **Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias**, cuyos objetivos son: profesionalizar la actividad agraria de las mujeres, mejorar la participación femenina en las organizaciones agrarias, visibilizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias, fomentar la igualdad y mejorar la calidad de vida en el medio rural y ayudar al asentamiento de la población rural.

En **Andalucía, el Estatuto de Autonomía para Andalucía** establece en su artículo 10:

1. *La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias.*

2. *La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.*



Con la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, la Comunidad Autónoma se dota de un amplio conjunto de instrumentos de variada naturaleza y desarrollos eficaces, que sirvan al propósito común de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y los hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades. Establece en su **artículo 5** que:

"Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia

en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género".

En cuanto a la **elaboración de planes de igualdad en la Administración pública**, el **artículo 32** recoge:

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.
2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.
3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

Más concretamente, esta misma Ley establece en el **artículo 52** que:

*"1. Los poderes públicos de Andalucía **integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural**, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.*

*2. Los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a **eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública**. Asimismo, **garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida** en explotaciones agrarias".*

En 2013, se firmó el **Pacto Andaluz por la Igualdad de Género**, entre la Presidencia de la Junta de Andalucía y el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres⁴, órgano de representación de los intereses de las organizaciones de las mujeres andaluzas, que plantea:

⁴ Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres

"El desarrollo económico rural, en el que las mujeres cada vez juegan un papel más importante, debe llevar implícito, de manera transversal, el principio de igualdad".

La **Presidenta de la Junta de Andalucía** en su **Discurso de Investidura** ante el Parlamento de Andalucía el 4 de mayo de **2015** expuso:

... la igualdad entre mujeres y hombres forma parte esencial de mis convicciones, me propongo que avancemos decididamente en este terreno, **situando la igualdad de género en el centro de nuestra acción política** en nuestra tierra...

"... en el ámbito laboral, **impulsaremos** que grandes y medianas empresas cuenten con **planes de igualdad**, **estimularemos medidas para la conciliación laboral** y estimularemos también **medidas para estrechar la brecha salarial** que se ha incrementado estos años entre mujeres y hombres..."

Ya en su Discurso de investidura en la legislatura anterior dijo:

"...ninguna sociedad, y mucho menos la que aspire a un modelo avanzado de convivencia, puede permitirse no contar con el enorme caudal de empuje, capacidad de trabajo y valía de la mitad de la población..."



Finalmente, el **Decreto 215/2015**, de 14 de julio, por el que se **establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural** recoge en el **artículo 10** que a la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera corresponde:

"la modernización y mejora de las estructuras productivas de las explotaciones agrarias, desarrollando políticas que promuevan la participación de las mujeres y de la juventud en el desarrollo rural propiciando su plena incorporación a la actividad agraria".

En el **artículo 12** asigna a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural la competencia de:

"elaboración y ejecución de estrategias de desarrollo rural integral y sostenibles necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, la defensa de su igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en los programas que se realicen, así como contribuir en el ámbito de sus competencias a la lucha contra el cambio global".

2.2. ANTECEDENTES DEL PLAN

A través de los distintos marcos de la Política Agraria Común, la CAPDER lleva **más de dos décadas** actuando con distintas medidas acordes con su evolución y en consonancia con los movimientos en pro de la igualdad entre mujeres y hombres. Se trata de **corregir los desequilibrios sociales y territoriales en el medio rural y mejorar la calidad de vida de sus habitantes**. Todo ello con la implicación activa y directa de la población rural en su diseño y ejecución y, de forma más extensa, de toda la población en general, como productora o consumidora de productos derivados del sector agrario y pesquero. Se requería para ello la participación activa de mujeres y hombres en los procesos de desarrollo, a través de la igualdad de oportunidades y con una participación más equitativa de todos como agentes y como beneficiarios del desarrollo.

Desde los distintos centros directivos de la CAPDER se han ido poniendo en marcha medidas que han incidido, en unos casos, en **adaptar la PAC a las**



necesidades de las mujeres vinculadas al ámbito agroalimentario y pesquero y, en otros, en **disminuir las desigualdades de género** detectadas. Cada centro directivo ha ido incorporando la perspectiva de género a su actividad con ritmos diferentes - dependiendo de los medios disponibles y del grado de conocimiento real de la situación de las mujeres en cada sector. Por ello, las acciones han tenido diferente integración y resultados. Por otra parte, la presencia y participación creciente de mujeres en el sector agroalimentario y pesquero ha sido de vital importancia en el desarrollo del mismo.

A continuación, se recoge una **síntesis de las actividades desarrolladas y de los diferentes enfoques**, que constituyen los antecedentes de este I Plan de

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020.

2.2.1. EL INICIO: ACCIONES POSITIVAS PARA LAS MUJERES (HASTA 2000)

Hasta los años 70 del siglo pasado, no se planteaba la cuestión de género en las **políticas públicas**, lo que condujo a la persistencia de los roles que han ejercido tradicionalmente las mujeres, ligados al entorno doméstico y cuyo mantenimiento no se cuestionaba. A pesar de la **consideración de la mujer en su rol tradicional y al mantenimiento de la segregación sexual del trabajo**, se empieza a plantear que hay que implementar, de forma prioritaria, programas específicos para incrementar la participación de las mujeres como una forma de reactivar las economías.

En este marco **a finales de los años 90**, la CAPDER aprueba el **Plan de Modernización de la Agricultura Andaluza**. En este Plan se definen las líneas estratégicas de la política agraria, donde el desarrollo rural juega un papel clave en el mantenimiento de un espacio rural vivo; se da un paso más en la integración del desarrollo rural en el territorio, consolidando un modelo que profundiza en los valores de democracia, libertad, participación, equidad y solidaridad. Con el objetivo prioritario de mantener vivo el medio rural, el modelo andaluz de desarrollo rural por el que se trabaja se caracteriza por abrir nuevas vías de desarrollo originales, sostenibles, integradas, de calidad y temáticas, con especial apoyo a dos grupos objetivo, las mujeres y la juventud.



Ya en esos años, el Plan de Modernización de la Agricultura Andaluza **ponía de manifiesto que las mujeres rurales andaluzas se enfrentaban a multitud de dificultades**: alto desempleo, bajos niveles de cualificación y formación, escasa representación en órganos de decisión y valoración social de su esfuerzo, elevada dependencia económica familiar, dificultad de acceso a los recursos, etc.

Por todo ello y al objeto de incorporar plenamente a las mujeres a la vida económica y social del medio rural, el mencionado Plan **implementa una serie de actuaciones** que dieran respuesta a dicha problemática, entre las que se encuentran:

- Obtener información de las diferentes situaciones y necesidades de las mujeres rurales, para lo cual se encargan estudios a universidades andaluzas, se organizan jornadas o se desarrollan metodologías específicas.
- Hacer visibles y valorar la aportación de las mujeres a la economía rural mediante reconocimientos y premios o la celebración del Día Mundial de las Mujeres Rurales.
- Diseñar una formación específica para las mujeres, dirigida principalmente a su inserción socio-laboral. Se realiza un importante esfuerzo en actividades de carácter formativo, dirigidas a la inserción laboral de las mujeres. En este sentido, destacar el "Programa Mujer y Agricultura", resultado del un convenio firmado en 1992 entre la CAPDER y el Instituto Andaluz de la Mujer. Este Programa tenía como objetivo ampliar la oferta de formación profesional de mujeres que habitan en zonas rurales, facilitar su incorporación a la formación y al empleo y mejorar su cualificación.



Otras actuaciones formativas dirigidas a mujeres, en este caso del ámbito pesquero fueron el Proyecto GARUM (1998-1999), orientado a la formación de mujeres del sector pesquero artesanal; el Proyecto NAVEGAR (2000), con el que se impartieron cursos sobre creación de empresas pesqueras; o la celebración de cursos en colaboración con empresas conserveras para la cualificación de mujeres en materia de manipulación de productos pesqueros.

- Fomentar la mentalidad emprendedora y apoyar las iniciativas de empleo y de diversificación de la economía, que se llevó a cabo con las ayudas que se derivaban de la Iniciativa Comunitaria LEADER.
- Fomentar el asociacionismo e incrementar la presencia de las mujeres en los órganos de decisión de las actuaciones en materia de desarrollo rural que se llevaban a cabo en los diferentes territorios. Aunque el asociacionismo femenino había crecido significativamente en esos años, su apoyo en el medio rural seguía siendo necesario, al constituir una herramienta de información, encuentro, dinamización e incremento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones



- Se creó el Foro de Género y Juventud en la CAPDER, un grupo de trabajo que, funcionando en red, actuaba como comité consultivo. Este Foro era el encargado de proporcionar apoyo técnico y metodológico para lograr los


objetivos propuestos y fomentar la colaboración de aquellas instituciones, organizaciones no gubernamentales y asociaciones que en el medio rural estaban llevando a cabo programas con perspectiva de género.

2.2.2. AVANZANDO HACIA LA IGUALDAD (2000-2006)

Las actuaciones que emprende la CAPDER en este periodo tuvieron un **claro carácter de acciones de discriminación positiva**⁵ hacia las mujeres. Se entendía que la situación de las mujeres rurales estaba doblemente determinada: en tanto residentes en el medio rural y en tanto mujeres. Era necesario, por tanto, llevar a cabo políticas de igualdad de oportunidades que eliminaran estas desigualdades entre mujeres y hombres; todo ello con enfoques que tenían en común el hecho de implementar, de forma prioritaria, programas específicos para incrementar la participación de la mujer en el desarrollo.

⁵ Se entiende por acción positiva el conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar la situación de discriminación. Inciden especialmente sobre el punto de salida intentando equilibrar las condiciones de hombres y mujeres, pretende un resultado compensatorio. Aplicada al contexto de la igualdad de oportunidades, una acción positiva es una medida con vocación de carácter temporal dirigida a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las esferas de la sociedad.

Para ello, era preciso establecer medidas compensatorias o de acción positiva que permitieran superar tanto los efectos negativos del mercado como las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, con el fin de posicionarlas en una situación de verdadera igualdad en las condiciones de partida:

- Se publica en 1999 (y a partir de entonces anualmente hasta 2008) una Orden por la que se concedían subvenciones a los Grupos de Desarrollo Rural. Con carácter general, su finalidad era promover propuestas de desarrollo que tomaran en consideración a las mujeres, de forma que se utilizaran todos los recursos humanos y se aprovecharan las capacidades que éstas podían aportar a los programas de desarrollo. Otras finalidades específicas eran: reducir desigualdades, crear redes de mujeres para el desarrollo rural, formar en perspectiva de género, fomentar la participación en el diseño y ejecución de políticas y promover la colaboración con otras organizaciones/instituciones públicas y privadas.
- 
- Se realizaron proyectos de formación que facilitarían la incorporación de las mujeres al empleo en el ámbito rural. La producción ecológica empieza a mostrarse como un subsector de interés para las mujeres, como queda reflejado en el I Plan Andaluz de la Agricultura Ecológica que se elabora en este periodo.
 - Se organizaron Congresos y Jornadas en materia de género y encuentros de mujeres y asociaciones de mujeres, que permitieron la creación de las primeras redes en el medio rural.
 - Se inician trabajos de cooperación y apoyos explícitos a iniciativas y proyectos comunitarios en el ámbito de la mujer rural, enmarcados en la Iniciativa Comunitaria INTERREG.
 - Se realizan publicaciones, guías y materiales didácticos entorno a las mujeres y sus necesidades en las zonas rurales.

- Se avanza en el desglose por sexo de las estadísticas de la CAPDER, lo que permitió un conocimiento algo más concreto de la situación de mujeres y hombres en los sectores agroalimentario y pesquero.
- Las líneas de subvenciones en el conjunto de la CAPDER empiezan a priorizar a las mujeres en los criterios de selección de los potenciales beneficiarios.

Los avances fueron muy importantes; la inserción de la mujer en el mundo laboral en sectores de empleo con un alto grado de masculinización, también el mantenimiento de actividades que venía desempeñando en épocas pasadas, todo ello unido a una mejor cualificación profesional, etc. son alguno de los resultados que se desprenden de la ejecución de las políticas y programas integrados en el Marco comunitario 2000-2006.

Sin embargo, desde la CAPDER se era consciente de que las desigualdades persistían y que la presencia de mujeres seguía siendo insuficiente para un desarrollo equilibrado y sostenible del medio rural andaluz. Era necesario, por tanto, seguir actuando y poniendo en marcha acciones positivas, junto con la integración de la transversalidad de género en todas las políticas, proyectos y actuaciones. Todo ello sin duda, va a suponer dar un paso más hacia la igualdad real, garantizando iguales resultados e impactos para cada sexo.



2.2.3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (2007-2013)

En este periodo, **varios centros directivos de la CAPDER fueron introduciendo medidas con las que, o bien daban los primeros pasos** para disminuir las desigualdades de género en sus correspondientes ámbitos competenciales o bien, en el caso de aquellos que ya habían empezado en marcos anteriores, **continuaban avanzando hacia la igualdad.**

En el caso de la **Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural (DGDSMR)**, con una amplia trayectoria en cuestiones de género, dio un paso

más en su estrategia de trabajo hacia la igualdad entre mujeres y hombres en los programas de desarrollo rural.

Lo que diferenció este marco frente a los anteriores fue fundamentalmente el **cambio en la metodología de diseño e intervención, mucho más integral, adaptada a la realidad de mujeres y hombres del medio rural andaluz**, con medidas que garantizaran la intervención en cuestiones referentes al género, con las que los Grupos de Desarrollo Rural (GDR) y la propia DGDSMR trabajarían de manera más efectiva y coordinada.

Todo ello **para que las mujeres continuaran incorporándose en los espacios en los que se tomaban las decisiones y primar los proyectos LEADER que más contribuyeran a la igualdad de género**. Se tuvo en cuenta la perspectiva de género en todos los planes, programas, proyectos y actuaciones, a todos los niveles y en todas las etapas. Se analizó cómo cada proyecto LEADER afectaría a mujeres y hombres; es lo que se le conoce como **“enfoque dual”**: transversalizar el género como método de análisis previo, en combinación con la puesta en marcha de acciones positivas.

Así, **se puso fin a la trayectoria seguida en marcos anteriores en los que se financiaban proyectos puntuales, que si bien solventaban una situación de desigualdad concreta y temporal, en general no daban respuesta a largo plazo, ni alcanzaban a toda la población**. En definitiva, **se comenzó a consolidar un nuevo modelo transversal de análisis e intervención**.

Fue esencial la descripción de la situación de partida de mujeres y hombres que se recogió en la **Nueva Estrategia Rural de Andalucía (NERA)**, un diagnóstico completo y generalizado del territorio rural andaluz, que permitió disponer de una visión de las desigualdades de género, desde los niveles subprovincial, provincial y regional. A partir de esta visión global, junto a la evaluación del periodo 2000-2006, se elaboró la **“Guía para el análisis y calificación de los proyectos con enfoque de género y /o juventud en el Programa Lidera”**, destinada a los 52 GDR andaluces y que sirvió para homogeneizar conceptos y tipologías de proyectos que incidían en la igualdad de género. Con esta Guía se pretendía, además, aumentar el acceso de las mujeres a este tipo de programas y detectar los proyectos que solicitaban y ejecutaban las mismas como personas físicas, las entidades asociativas de mujeres y las empresas de mujeres, grupos objetivo del marco 2007-2013.

Además, en la implementación de los programas de desarrollo rural, se estableció la **obligación de destinar cada GDR un mínimo de un 20% del total de su presupuesto público a proyectos que incidieran en la igualdad de género.**

Este marco influyó en el **órgano de decisión de los GDR, el Consejo Territorial**; en tanto que órgano colegiado de la CAPDER, debía respetar la **representación** equilibrada y reservar de 1 a 2 plazas en su composición a las asociaciones de mujeres rurales, lo que sirvió para incorporarlas a la actividad económica y social de sus territorios.

En otro orden de cosas, en 2010 se creó la **Red de Mujeres Rurales y Urbanas**, atendiendo a una demanda de las propias mujeres; con esta red se articuló un espacio común de interacción entre las organizaciones de mujeres de zonas rurales y urbanas, generando sinergias y flujos de información.

Finalmente, a través de la DGDSMR se participó en **Proyectos de cooperación desde el enfoque de género**, como el programa de “Transhábitat” y el proyecto **“Empresa y Tradición”**.

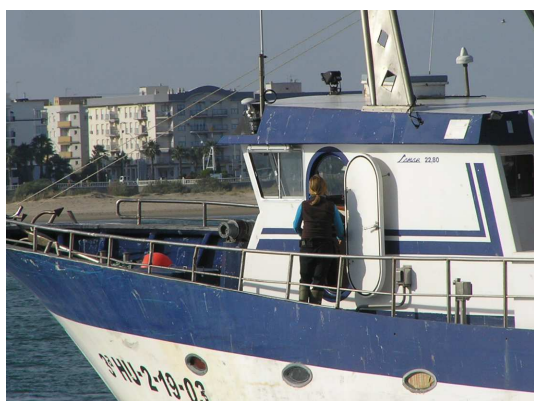


Respecto a otros ámbitos competenciales de la CAPDER, en el **subsector ecológico** se aprueba el **II Plan Andaluz de Agricultura Ecológica (2007-2013)**, que incluye una medida específica para incentivar la participación de las mujeres en el mismo, potenciando la participación de las mujeres y sus iniciativas en este subsector y favoreciendo la colaboración con otras administraciones en cuestiones de género y producción ecológica.

En el ámbito del **sector de la pesca**, el **Fondo Europeo de la Pesca** vigente para el periodo 2007-2013, es el principal elemento de ayuda comunitaria para el sector pesquero. Este Fondo establece como **objetivo la eliminación de las desigualdades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres**; expone en sus dictámenes la **necesidad de establecer la incorporación de la perspectiva de género en sus iniciativas**, así como la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus actuaciones. Dentro del reglamento del Fondo se encuentran puntos de especial interés, que afectan,

directa o indirectamente, a la situación de las mujeres en el sector, ya sea por la desigualdad de género como por el desarrollo de sus profesiones.

En este marco, se crearon en 2010 siete **Grupos de Desarrollo Pesquero** (GDP) para desarrollar parte de las actuaciones previstas en el Programa Operativo para el Sector Pesquero Español 2007-2013 y fomentar la diversificación económica y mejorar la calidad de vida en las zonas costeras que viven de la pesca. Entre las actuaciones llevadas a cabo destaca el **Programa ‘Emprendedoras en las Zonas de Pesca de Andalucía’**, que promovieron todos los GDP andaluces. Las principales motivaciones de este proyecto eran



promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo del sector pesquero andaluz, contribuir al desarrollo social y a la diversificación económica de las zonas de pesca de Andalucía y fomentar la cooperación entre los GDP. Se realizó un análisis y diagnóstico de la realidad actual del emprendimiento femenino en el sector pesquero andaluz para dar a conocer y divulgar las iniciativas

de éxito emprendidas. También se diseñaron acciones concretas con el objetivo de promover la cultura emprendedora entre las mujeres del sector pesquero andaluz y prestar apoyo técnico y financiero a los nuevos proyectos que pudieran surgir en el marco del Programa.

Por otra parte, en 2010 se dio un paso muy importante en el avance hacia la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas con la **creación de la Unidad de Igualdad de Género de la CAPDER**⁶; las funciones que le otorga su norma reguladora le dota de una gran potencialidad. Desde su creación, se ha avanzado de forma relevante en la realización de los Informes de observaciones a los Informes de Evaluación del impacto de género de las normas y planes de la CAPDER. Otros logros destacados en su funcionamiento son: la colaboración con los centros directivos para avanzar en la desagregación por sexo de las estadísticas y la realización de una guía

⁶ Este órgano se crea por Resolución de 9 de julio de 2010, dando así cumplimiento al artículo 60.1 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que estableció la creación de las Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en las políticas públicas.

metodológica para incorporar cláusulas de igualdad en la contratación pública y en las líneas de subvenciones de la CAPDER.

Todo el conjunto de actuaciones descritas han sido claves para la incorporación del enfoque de género en la política agroalimentaria y pesquera, pero desde la CAPDER se es consciente de que no son suficientes y de que se debe seguir trabajando para avanzar en el proceso hacia la igualdad en la actividad de la misma.

2.3. UN FUTURO CON IGUALDAD DE GÉNERO (2014-2020)

El principio de la igualdad de género constituye un requisito básico en la **Estrategia Europa 2020** y debe ser promovido con el fin de aumentar la participación activa de las mujeres en las actividades económicas y sociales y de garantizar el respeto de los derechos humanos.

Por otra parte, el **Reglamento (UE) 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo** de 17 de diciembre de 2013⁷ establece entre las Disposiciones comunes aplicables a los Fondos Europeos la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación; concretamente se recoge en el artículo 7:

" Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación.

Los Estados miembros y la Comisión tomarán las medidas oportunas para evitar cualquier discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual durante la preparación y ejecución de los programas. En particular, durante la preparación y aplicación de los programas se tendrá en cuenta la accesibilidad para las personas con discapacidad."

⁷ Reglamento 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) no 1083/2006 del Consejo.

En materia agraria, el nuevo marco normativo 2014-2020 se rige por el **Reglamento (UE) 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER)** y por el que se deroga el Reglamento (CE) 1698/2005 del Consejo. En el mismo, se establece como una de las prioridades del desarrollo rural en la Unión el facilitar la entrada en el sector agrario de agricultores adecuadamente formados, y en particular el relevo generacional; es decir, la incorporación de jóvenes agricultores, entre los que las mujeres representan potencialmente el 50%. Las zonas rurales con frecuencia están afectadas por procesos de declive económico, disminución de la actividad económica y paro, que obligan a la población principalmente joven y mujeres a emigrar a las ciudades. Evitar el despoblamiento del medio rural y conseguir una ocupación racional del territorio es el reto a abordar en este periodo de programación.



En el marco del **Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020** se busca una vez más y con más empeño, que las mujeres del medio rural andaluz participen activamente y sean protagonistas, junto a los hombres, del futuro que se pone en marcha en 2016. Como en anteriores ocasiones se han dispuesto mecanismos, fórmulas y proyectos para que las mujeres estén presentes y participen. El acento se ha puesto, en este primer momento, en los criterios de selección, en términos de discriminación positiva, otorgando puntos adicionales cuando quien solicita las ayudas son mujeres o primando la presencia paritaria en las entidades y/o órganos de decisión de las mismas.

Si bien, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural da un paso más, proponiendo medidas que continúen y profundicen el proceso de cambio social y cultural en la modificación de los roles y estereotipos sexistas. De este modo, en la planificación de la Medida 19 del PDR-A 2014-2020 (Leader) se incorporan medidas para incidir en las metodologías de trabajo, así como en los contenidos mínimos que deben llevar las Estrategias de los diferentes GDR, con el fin de garantizar que su diseño y ejecución se ha hecho desde la perspectiva de género. En concreto, se ha garantizado que las mujeres estén presentes y participando de forma activa en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las Estrategias; se ha asegurado la inclusión de la perspectiva de género a lo

largo del todo el proceso desde la elaboración hasta la evaluación de las mismas; se ha establecido un presupuesto mínimo del 20% para proyectos que contribuyan de manera efectiva a disminuir las desigualdades de género; y, por último, se ha promovido un proceso de trabajo conjunto entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados en la igualdad, con metodologías procesuales frente a las actuaciones finalistas.

Por otra parte, en julio de 2016 se aprueba el **III Plan Andaluz de la Producción Ecológica. Horizonte 2020**. La medida 6 del mismo “La producción ecológica y la igualdad de género” se centra en aspectos relacionados con la igualdad en la producción ecológica y recoge tres 3 acciones concretas:

- Fomentar la participación de las mujeres en empresas ligadas a la producción ecológica.
- Fomentar la titularidad de las mujeres en las explotaciones ecológicas.
- Visibilizar el aporte de las mujeres al sector de la producción ecológica.

En el **ámbito de la pesca**, la referencia es el **Reglamento (UE) 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)**, y por el que se derogan los Reglamentos (CE) nº 2328/2003, (CE) nº 861/2006, (CE) nº 1198/2006 y (CE) nº 791/2007 del Consejo, y el Reglamento (UE) nº 1255/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo. En este Reglamento se establece con carácter general que:



“En todas las fases de ejecución del FEMP, la Unión debe tener como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como luchar contra toda discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Más concretamente, tanto en el ámbito de la pesca como en el de la acuicultura establece que:

El FEMP podrá conceder, entre otros, ayudas destinadas al trabajo en red y al intercambio de experiencias y mejores prácticas entre los grupos de interés (empresas, organizaciones profesionales pesqueras y acuícolas,

organismos científicos y técnicos, etc.), entre ellas las organizaciones dedicadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el papel de la mujer en las comunidades de pescadores y a promover a los grupos infrarrepresentados que participan en la pesca costera artesanal o en la pesca a pie.

Por su parte, el **Programa Operativo para España (2014-2020)** por el que se aplica el Reglamento 508/2014, asume como **principios horizontales**:

- Desarrollar acciones de comunicación que tengan en consideración las diferencias entre mujeres y hombres para facilitar que la información de la existencia de estas ayudas se distribuya de una manera igualitaria. En concreto, se debe facilitar el acceso a las posibilidades del Programa Operativo de mujeres que residen en zonas dependientes de la pesca mediante acciones de comunicación específicas.
- Realizar durante el seguimiento una valoración de las diferentes medidas desde la perspectiva de género con objeto de analizar si está contribuyendo a incrementar o disminuir la "brecha de género" entre mujeres y hombres.
- Desarrollar acciones de divulgación y sensibilización que impulsen a las mujeres a disponer de una mayor participación en el sector.

Algunas de las áreas costeras andaluzas se caracterizan por una baja densidad demográfica, que se une a un paulatino envejecimiento de población, como consecuencia de la necesidad de emigrar de muchos jóvenes y mujeres ante la falta de alternativa laboral. Esta circunstancia hace necesario fijar y atraer población a estas áreas, que sirva de revulsivo y propicie el desarrollo económico. En este sentido, se recomienda en el Programa Operativo que los GDP en sus correspondientes estrategias locales tengan una línea de desarrollo específica para mujeres y jóvenes, que les garantice una ocupación sostenible económica y temporalmente.

3. CARACTERIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA EN ANDALUCÍA

Las desigualdades por razón de género afectan directamente a la cohesión económica y social de la población, así como a su crecimiento sostenible, a su competitividad y su desarrollo demográfico.



Los territorios rurales y los vinculados a la pesca están experimentando profundos cambios, que tienen efectos diferentes sobre mujeres y hombres; entre estos cambios están también los que se refieren a las **relaciones de género, que en general afectan negativamente a las mujeres y evolucionan de forma más lenta.**

Aunque la mayoría de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres suelen ser comunes tanto en las áreas urbanas como en el resto del territorio andaluz, en éste último las **desigualdades son más pronunciadas y difíciles de superar** por el arraigo de los roles de género tradicionales que han persistido en hombres y mujeres a lo largo del tiempo. Con carácter general, puede afirmarse que el medio rural y pesquero adolece de una **mayor invisibilidad del trabajo realizado por las mujeres**, con consecuencias en la composición y reparto de las cuotas de poder de decisión, en la participación en el mercado de trabajo y en las dificultades para emprender.

El análisis de la realidad en la que se producen las relaciones entre mujeres y hombres supone el punto de partida de este Plan. Se estructura atendiendo a

temas clave, de acuerdo con los objetivos y competencias de la CAPDER, lo que permitirá identificar las principales situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el medio rural para, posteriormente, centrar el análisis en la realidad del sector agroalimentario y pesquero; en definitiva, **conocer el papel de las mujeres en la economía y en la sociedad rural y pesquera andaluza.**

3.1. EL MEDIO RURAL Y PESQUERO ANDALUZ DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para la realización de este análisis **se han utilizado** las fuentes estadísticas disponibles, **tanto cuantitativas como cualitativas**, primarias y secundarias. En las estadísticas existe una importante limitación a la hora de estudiar las áreas rurales y pesqueras por la **escasa desagregación de los datos por sexo y municipios**. Este aspecto resulta clave porque dificulta analizar, desde una perspectiva de género, las consecuencias o el impacto de determinadas actuaciones en hombres y mujeres. Por otro lado, y como se destaca en numerosos estudios, las fuentes estadísticas tienen la **limitación de su marco temporal**, provocando que estén desactualizados y no permitan identificar los cambios sociales al ritmo que se producen. Este hecho, junto a que muchas de las actividades que realizan las mujeres – entre otros aspectos centrales en el análisis de las relaciones de género- no se recogen en las estadísticas oficiales, hacen que el conocimiento de la situación y posición en la que viven las mujeres requiera de un análisis cualitativo. Así, aspectos tales como los roles de género, las dificultades a las que se enfrentan en el ámbito laboral, los obstáculos a la participación, los diferentes usos del tiempo, etc. que resultan claves para entender la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, no siempre se reflejan en las estadísticas tradicionales. Estas circunstancias representan una debilidad a la que desde este Plan se quiere y se debe atender, promoviendo tanto la desagregación por sexo de toda información que se genere relativa a personas, incluidas las empresas, como la elaboración de estudios sobre el sector agroalimentario y pesquero, así como del medio rural andaluz desde la perspectiva de género.

“La igualdad de género no la ganan las mujeres o la ganan los hombres, la ganamos toda la ciudadanía”.

A continuación, se realiza una **descripción y análisis de la situación sociodemográfica del medio rural y pesquero**, ofreciendo el punto de partida de la misma y profundizando en las relaciones y brechas de género. Se analiza la persistencia de roles de género y estereotipos sexistas⁸, aspecto que marca todos los ámbitos de la vida de mujeres y hombres; finalmente, se describen aspectos laborales y relativos a la participación social de las mujeres, por considerar que son cuestiones en los que este Plan puede tener una mayor incidencia.

3.1.1. SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DEL ÁMBITO RURAL Y PESQUERO ANDALUZ

De forma general, **en las áreas rurales y asociadas a la pesca hay más hombres que mujeres**, un hecho que tiene **consecuencias** importantes para el futuro de estos territorios:

- La **masculinización de la población**, que condiciona el estado civil y el tamaño de los hogares de forma diferenciada según sexo, existiendo mayor soltería masculina y un menor tamaño del núcleo familiar formado por hombres.
- La **escasa natalidad, que obstaculiza el relevo generacional** necesario para garantizar el futuro de estas zonas. Además, el consecuente **envejecimiento poblacional** incrementa las situaciones de convivencia con personas en situación de dependencia, repercutiendo en la carga de trabajo de las personas cuidadoras, que suelen ser las mujeres, y disminuyendo, por tanto, sus posibilidades de participación laboral, política o social o de acceso al empleo y al ocio.

Hasta hace unos años⁹ en el conjunto de la Andalucía rural se daba una característica demográfica relevante: en las edades intermedias -entre 30 y 50 años- la población estaba relativamente equilibrada y en las cohortes de edad más jóvenes se apreciaba una mayor presencia de varones que de mujeres. De

⁸ Cuando se habla de **roles de género** se hace referencia a cómo hombres y mujeres se socializan para el desempeño de diferentes papeles sociales, proceso conocido como socialización diferencial o de género. Estos roles son asignados socialmente en función del sexo de las personas y no de las capacidades y motivaciones personales de unos y otras. Los **estereotipos** no son más que ideas impuestas que se hacen a fuerza de repetirse y que se acaban aprendiendo e interiorizando. Ambos, roles y estereotipos funcionan conjuntamente y están en continua retroalimentación.

⁹ Censo de Población y Vivienda (2011). INE.

ahí que pudiera predecirse que en un futuro no lejano la “generación soporte” estuviese masculinizada. En efecto, los datos para el medio rural Leader¹⁰ 2014-2020, confirman que **en todos los tramos de edad, los hombres superan a las mujeres, salvo en la cohorte de más edad (65 años y más).**

Cuadro 1. Población rural de Andalucía por sexo y edad

Grupos de edad	HOMBRES			MUJERES			TOTAL
	Hombres	%/total en ese tramo de edad	%/total hombres	Mujeres	%/total en ese tramo de edad	%/total mujeres	
< 15 años	302.880	51,44	16,27	285.936	48,56	15,48	588.816
15-29 años	338.379	51,43	18,17	319.517	48,57	17,30	657.896
30-44 años	442.794	51,51	23,78	416.826	48,49	22,57	859.620
45-54 años	292.027	51,16	15,69	278.737	48,84	15,09	570.764
55-64 años	208.162	51,20	11,18	198.433	48,80	10,74	406.595
>65 años	277.558	44,40	14,91	347.534	55,60	18,82	625.092
TOTAL	1.861.800	50,20	100,00	1.846.983	49,80	100,00	3.708.783

Fuente: Padrón Municipal de Habitantes y Nomenclátor de Entidades y Núcleos de Población de Andalucía, 2015. IECA. Consejería de Economía y Conocimiento

Estas características, envejecimiento y masculinización, así como el éxodo rural femenino, no son resultado del azar, la genética..., sino que tienen que ver con razones más profundas, tales como la **falta de oportunidades que encuentran las mujeres para desarrollarse personal y profesionalmente**; la escasez de oportunidades laborales, la presión social asociada a los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres, la gran carga laboral (al trabajo productivo se suma el reproductivo) y una menor evolución y apertura de la sociedad, son elementos que animan a las mujeres a emigrar, una tendencia que se intenta invertir con las políticas públicas¹¹.

Otro aspecto a destacar es la existencia de un número significativo de mujeres que, no siendo jóvenes y por tanto no incluidas en los planes específicos para la juventud rural, han abandonado las tareas vinculadas al cuidado de personas pero no se identifican con ningún grupo poblacional activo. Son mujeres en torno a los 45-50 años que demandan actividades que van más allá de la

¹⁰ Se considera población rural definida para las zonas LEADER en el Marco 2014-2020 cada uno de los 52 territorios rurales de Andalucía incluidos en el Anexo III de la Orden de 19 de enero de 2016, sobre los que se diseñará e implementará una Estrategia de Desarrollo Local por los Grupos de Desarrollo Rural.

¹¹ González Fernández, M. et al. “Diagnóstico de la juventud rural en Andalucía”. Consejería de Agricultura y Pesca. 2011.

formación ligada al entretenimiento o el ocio; mujeres con inquietudes de formación más especializada, relacionada con el emprendimiento y la participación. Este segmento de la población femenina, que supone en torno al 25% de las mujeres, debe considerarse como un grupo poblacional con un alto potencial económico y social que debe ser tenido en cuenta en el diseño de políticas, ya que, por otra parte, son grandes conocedoras de su entorno, como asiduas usuarias de las infraestructura, equipamientos o servicios públicos¹²

3.1.2. PERSISTENCIA DE ROLES DE GÉNERO Y ESTEREOTIPOS SEXISTAS

En este apartado se analiza **cómo los roles de género siguen presentes con mayor intensidad en el medio rural y pesquero**, dando lugar a estereotipos y actitudes sexistas entre la población e influyendo de manera decisiva en las desigualdades de género, lo que permite establecer relaciones causales entre la presencia de valores y actitudes sexistas en la sociedad y las desigualdades detectadas.

La desigual situación de mujeres y hombres muestra que **el sistema patriarcal sigue muy presente entre la población rural y pesquera**, teniendo una gran influencia en los ámbitos de actuación de este Plan y en la vida social del medio rural, en general. Aunque se ha avanzado mucho en materia de igualdad de género, sobre todo en igualdad formal, este avance no siempre se traduce en igualdad real. De acuerdo al



funcionamiento general del sistema patriarcal, con carácter general, **en el medio rural y pesquero las diferencias de género y las desigualdades entre varones y mujeres no son percibidas por la sociedad como tales**. Este **no reconocimiento de las desigualdades y la coexistencia de los roles tradicionales** tiene consecuencias para las mujeres: la invisibilización del trabajo reproductivo y de cuidado, sobrecarga con dobles y triples jornadas, dificultades añadidas para acceder al empleo y a la formación, dependencia económica y falta de autonomía (aspecto que está muy vinculado a la baja autoestima y escaso empoderamiento), relaciones de poder desiguales en todas las esferas, fuerte

¹² González Fernández, M. et al. "Diagnóstico de la juventud rural en Andalucía". Consejería de Agricultura y Pesca. 2011.

presión sobre el comportamiento femenino, sobre todo en el caso de las más jóvenes, etc.¹³

Por otra parte, entre **los estereotipos más comúnmente aceptados** en relación a las mujeres se encuentran aquéllos que **tienen que ver con el ideal de belleza o con la apariencia exterior**. También existe una aceptación de las cualidades relacionadas con los diferentes gustos e intereses o los distintos tipos de ocio que deben practicar mujeres y hombres. En la práctica la consecuencia es que a las mujeres se les relaciona con cualidades como la delicadeza, la sensibilidad, la abnegación, la dependencia o lo emocional y a los hombres con los que tienen que ver con la independencia, la fuerza y lo racional.

En **cuanto a los roles, persiste la idea de que mujeres están biológicamente más capacitadas para los cuidados que los varones**. De ahí que la vinculación a las mujeres del rol doméstico/reproductivo hace que el tiempo que éstas dedican a los cuidados y las tareas del hogar sea mucho mayor que el que dedican los varones. Esta asignación de roles también tiene consecuencias para ellos, ya que al ser su rol principal el de productores/proveedores hace que no siempre disfruten de la familia, produciéndose el denominado "absentismo doméstico".

El **ámbito laboral y los trabajos que se asignan**, y que acaban ocupando mujeres y hombres, **están impregnados de esta diferente asignación de roles**. El trabajo manual, donde se presupone la "delicadeza" de las mujeres lleva, por ejemplo, a que sectores como la industria agroalimentaria y manufacturera estén feminizados; por el contrario, aquéllos que se relacionan con la fuerza o el uso de maquinaria son ocupados por hombres (industria, construcción, etc.). En esta diferenciación ocupacional, las mujeres resultan las peor pagadas y menos valoradas y reconocidas socialmente. Es **esta asignación de roles y estereotipos la que explica también la expulsión de mano de obra de mujeres de aquellos trabajos agrícolas altamente mecanizados**. Los cambios de tendencia se están dando e irán en aumento por la incorporación masiva de las mujeres a la formación¹⁴. Además, si se introduce la variable edad en el análisis de los

13 Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural. Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino (2001).

14 Según los datos del Ministerio, para el curso 2013/2014 las mujeres superan el 50% tanto en estudiantes matriculados en la universidad como en máster, 54,4% y 53,7% respectivamente. Cifras que se incrementan si nos referimos a las mujeres que terminan sus estudios, es decir, las egresadas tanto en la universidad (57,3%) como en los masters (56,2%). Los que nos indica que no sólo son mayoría en las aulas, sino que son más las mujeres que terminan sus estudios. "Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015". Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

estereotipos y roles, se observa un rechazo mayor a los mismos en las generaciones más jóvenes, lo que indica un cambio cultural paulatino de la ideología de género.

Como se puso de manifiesto en un estudio realizado por la CAPDER¹⁵, **la cuestión de la desigualdad de género se percibía de manera diferentes entre los y las jóvenes**. Para ellos, las mujeres habían avanzado notablemente en los últimos años, algo que para algunos -sobre todo para aquellos con nivel de estudios medio y bajo- llegaba incluso a ser “excesivo”. Por el contrario, eran las jóvenes quienes ponían de relieve las desigualdades que aún persisten y cómo la cultura predominante, conservadora respecto a los roles de género y caracterizada por una tradicional intromisión en la vida privada, amenazaba aquellos aspectos que ellas consideraban básicos para su desarrollo.

Por otra parte, la masculinización que caracteriza a estos sectores y la persistencia en ellos de roles muy marcados y diferenciados, los hace especialmente propensos al desarrollo de la violencia de género, en todas sus formas.

En conclusión, puede afirmarse que la igualdad entre hombres y mujeres ha recibido un impulso decisivo en el medio rural andaluz, aunque **se esté aún lejos de una completa equiparación**. Se mantienen importantes aspectos de una mentalidad tradicional con respecto a los roles de género, con más intensidad en las generaciones mayores. El sexismo sigue influyendo en la organización y relaciones sociales, incluso en las instituciones públicas, pudiendo actuar como freno del proceso hacia la igualdad; de ahí la necesidad de intervenir e invertir estas situaciones y no confiar en que sólo actúen el paso del tiempo y la evolución social.

3.1.3. APROXIMACIÓN AL ÁMBITO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El mercado de trabajo del medio rural se caracteriza por la masculinización de la actividad laboral, **una baja tasa de empleo**, que se acentúa en el caso de las mujeres, una **fuerte asalarización y una marcada terciarización**. En general, se

15 González, M. et Al. “Diagnóstico de la Juventud Rural en Andalucía”. Consejería de Agricultura y Pesca. 2011.

demanda mano de obra poco cualificada, como consecuencia de la estacionalidad de la agricultura y la ganadería, del pequeño comercio¹⁶, etc.

Cuadro 2. Tasas de actividad, paro y empleo en población de 16 a 64 años

Tasas	Hombres	Mujeres	Diferencia
Actividad	78,08	65,53	12,55
Paro	26,78	32,12	-5,34
Empleo	57,17	44,48	12,69

Fuente. EPA. 2º trimestre 2016. Elaboración propia

En Andalucía, según datos de la Encuesta de Población Activa¹⁷ para el segundo trimestre de 2016, **del total de personas inactivas, el 61% eran mujeres**. Los varones superan en más de diez puntos a las mujeres en tasa de actividad y de empleo. Sin embargo, son las mujeres, aún con una menor participación en el mercado laboral, las que presentan una **mayor tasa de paro** (32,12% frente al 26,78% de los hombres) y **un mayor número de “ocupadas subempleadas”**¹⁸ (el 56,6% frente al 43% de varones). Respecto al sector de ocupación, en el cuadro se observa que existen **sectores claramente masculinizados**, como la agricultura, la construcción o la industria y, en el comercio, la rama de transportes y las telecomunicaciones. Por otra parte, casi **el 90% de las mujeres ocupadas lo hacen en el sector servicios**, la mayor parte de ellas en el comercio, servicios públicos y “otros servicios”.

Estos datos no hacen sino reflejar la **feminización de las tasas de inactividad, paro y subempleo, así como la segregación por sexo del mercado laboral**.

¹⁶ Así lo ponía de manifiesto la Comisión en una publicación del año 2000 titulada “La participación de las mujeres en el desarrollo rural”, en el que indicaba que en el medio rural, el trabajo en la industria de transformación de alimentos o el trabajo a domicilio para la industria textil estaba sustituyendo a las actividades agrarias familiares no remuneradas, y que, en España, el trabajo ocasional o temporal remunerado se estaba convirtiendo en una característica cada vez más frecuente del empleo femenino en las zonas rurales. Europeahhttp://ec.europa.eu/agriculture/publi/women/broch_es.pdf.

¹⁷ Los datos de la Encuesta de Población Activa está referidos al conjunto de Andalucía.

¹⁸ En la EPA se consideran subempleados por insuficiencia de horas a las personas ocupadas que desean trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan aquellas ocupadas a tiempo completo en la rama de actividad en la que la persona subempleada tiene su empleo principal.

Cuadro 3. Personas ocupadas por sector económico y sexo

Actividad (CNAE09)	TOTAL (miles)	HOMBRES			MUJERES		
		TOTAL (miles)	% sobre total hombres	% sobre total personas ocupadas en el sector	TOTAL (miles)	% sobre total mujeres	% sobre total personas ocupadas en el sector
TOTAL	2.811,12	1.587,56	100,00	56,47	1.223,56	100,00	43,53
Agricultura	237,32	175,18	11,03	73,82	62,14	5,08	26,18
Industria	244,67	191,61	12,07	78,31	53,06	4,34	21,69
Construcción	165,02	156,96	9,89	95,12	8,05	0,66	4,88
Servicios	2.164,12	1.063,80	67,01	49,16	1.100,31	89,93	50,84
Comercio y reparaciones	758,91	395,42	37,17	52,10	363,49	33,04	47,90
Transportes y comunicaciones	177,31	146,31	13,75	82,51	31,00	2,82	17,49
Servicios a las empresas	341,70	175,60	16,51	51,39	166,10	15,10	48,61
Servicios públicos	685,77	277,05	26,04	40,40	408,72	37,15	59,60
Otros servicios	200,42	69,43	6,53	34,64	130,99	11,90	65,36

Fuente: EPA. Segundo trimestre 2016

Respecto a la situación profesional, en todos los sectores **predomina la situación de “asalariados”** (79% y 86% hombres y mujeres, respectivamente). Sin embargo, en la situación empresariado/cooperativista, muy presente en los sectores agrario y agroalimentario, hombres y mujeres están muy cerca (22% y 19,7%); una cifra alentadora, que pone de manifiesto una presencia más equilibrada de mujeres empresarias y cooperativistas.

Finalmente, un aspecto clave en este análisis se refiere a la cifra de ocupación bajo la modalidad de “ayuda familiar” que **en el sector agrario asciende al 2,2% del total de las mujeres empleadas en el mismo**, tres veces superior a la de los varones (apenas un 0,7%). Al mismo tiempo, destacar cómo en otro sector claramente masculinizado como la construcción, la cifra de mujeres ocupadas como ayuda familiar llega al 8,5% (frente al apenas 0,2% de los varones). Estos datos no hacen sino confirmar **el papel y la situación de invisibilidad que muchas mujeres tienen** y el hecho de que la misma **es mayor cuanto más masculinizado está el sector**¹⁹.

¹⁹ Estas son cifras recogidas en las estadísticas oficiales pero la mayor parte del trabajo que realizan las mujeres no aparece recogido en ellas, por lo que esta el volumen puede ser mucho mayor.

Cuadro 4. Personas ocupadas según situación profesional, sexo y rama de actividad

	Actividad (CNAE09)	TOTAL (miles)	Situación profesional					
			Empresario/a o miembro cooperativa		Ayuda familiar		Asalariados/as	
			Ocupados	%	Ocupados	%	Ocupados	%
Hombres	Agricultura	175,18	38,38	21,91	1,16	0,66	135,64	77,43
	Industria	191,61	27,32	14,26	0,77	0,40	163,52	85,34
	Construcción	156,96	36,82	23,46	0,33	0,21	119,81	76,33
	Servicios	1.063,80	221,53	20,82	5,77	0,54	834,99	78,49
	TOTAL	1.587,56	324,05	20,41	8,04	0,51	1.253,96	78,99
Mujeres	Agricultura	62,14	12,22	19,67	1,35	2,17	48,57	78,16
	Industria	53,06	5,63	10,61	0,45	0,86	46,97	88,53
	Construcción	8,05	1,23	15,31	0,69	8,51	6,13	76,18
	Servicios	1.100,31	134,66	12,24	7,62	0,69	958,04	87,07
	TOTAL	1.223,56	153,75	12,57	10,10	0,83	1.059,71	86,61
TOTAL	Agricultura	237,32	50,60	21,32	2,51	1,06	184,20	77,62
	Industria	244,67	32,95	13,47	1,23	0,50	210,49	86,03
	Construcción	165,02	38,05	23,06	1,02	0,62	125,94	76,32
	Servicios	2.164,12	356,19	16,46	13,39	0,62	1.793,03	82,85
	TOTAL	2.811,12	477,80	17,00	18,14	0,65	2.313,67	82,30

Fuente: EPA. Segundo trimestre 2016

La tendencia se acentúa si se analiza el porcentaje de **personas ocupadas según el tipo de jornada**. En este caso, **las mujeres representan más del 70% de los contratos y jornadas a tiempo parcial**.

Cuadro 5. Personas ocupadas por sexo y duración de la jornada

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres
Completa	61,75	38,25
Parcial	29,99	70,01

Fuente: EPA. Segundo trimestre 2016

Por otra parte, la **tasa de parcialidad es de casi el 27% en el caso de las mujeres**, más de tres veces mayor que la de los hombres.

Cuadro 6. Tipo de jornada: tasas de empleo a tiempo parcial

Tasas	
Hombres	8,88
Mujeres	26,85
TOTAL	16,71

Fuente: EPA. Segundo trimestre 2016

En general, en función de los datos y estudios realizados, se puede decir que las **características del mercado de trabajo** en las áreas rurales y vinculadas a la pesca andaluzas son:

- El **empleo está masculinizado**, registrándose mayor ocupación de hombres que de mujeres en todos los subsectores a excepción de la industria de transformación de productos pesqueros. Esta situación tampoco varía en el caso de la **contratación de jóvenes**, manteniéndose **mayor contratación de hombres**, con independencia de su experiencia o cualificación y con una actitud menos activa en la búsqueda de empleo.
- Las **mujeres viven una situación de precariedad laboral**, caracterizándose sus jornadas por la parcialidad y sus contratos por la temporalidad. Esta situación se traduce en una **reducción de ingresos** y, por tanto, en una mayor vulnerabilidad ante la pobreza. Además, es frecuente que las mujeres vean segmentada su vida sociolaboral de un modo tajante con el matrimonio o, al menos, con la llegada de su descendencia. Una consecuencia directa de esta situación es la economía sumergida, de la que participan más las mujeres, bien por las restricciones del trabajo doméstico, bien porque son sectores tradicionales o, sobre todo, porque se trata de actividades que han venido desarrollando a lo largo de su vida como extensión de las tareas que asumen en el ámbito privado. Esta situación de precariedad tiene consecuencias económicas, sociales e incluso en su salud; y es que la seguridad y la salud laboral se ha focalizado hasta hace poco en los accidentes de trabajo y menos en la salud laboral.
- Existe una **fuerte segregación horizontal del mercado de trabajo**, de ahí que estén infraocupadas en determinadas actividades económicas y muy representadas en otras; aún en algunas ocasiones con una menor cualificación, los varones se concentran, en general, en los puestos de mayor responsabilidad y poder. Por el contrario, **las mujeres suelen concentrarse en las posiciones inferiores de la jerarquía laboral (segregación vertical)** y ocupan puestos de personal no cualificado o



administrativo; en general, tienen poca representación en cargos de decisión²⁰.

- **Los roles de género persisten a la hora de contratar**, lo que deriva en un **mercado de trabajo segregado en función del sexo**. Se mantiene la concepción de que “emplear a mujeres se traduce en menor productividad y menor disponibilidad de éstas en el trabajo” y, al tiempo, se mantiene una división sexual del trabajo. Esta situación se acentúa al contratar jóvenes, privilegiándose los roles femeninos tradicionales de “madre y esposa” frente a las jóvenes solteras y sin cargas familiares. Las empresas siguen optando por una contratación basada en estereotipos, lo que explica la temporalidad y parcialidad, la persistencia de la brecha salarial y las dificultades para conciliar, entre otras consecuencias.
- La **tasa de emprendimiento femenino es baja**, frente a una gran asalarización de mujeres. El 15% de las mujeres que están trabajando son empresarias o miembros de cooperativas; del total de personas ocupadas en esta situación socioprofesional el 32% son mujeres frente al 68% de hombres. Entre los factores que actúan como barreras destacan el nivel de formación, la falta de referentes entre progenitores y el entorno familiar, las dificultades para acceder al crédito, que influye en que las empresas de mujeres sean de menor tamaño y con menor capital social, etc.
- Las mujeres están **sobrerrepresentadas en el sector servicios**, en especial en los tradicionalmente asociados a las mujeres como el comercio, el cuidado o las labores domésticas. Los hombres están más presentes en las actividades productivas, en el caso agrario, o extractivas, en el de la pesca.
- La **tenencia de vehículo propio** es un aspecto determinante a la hora de encontrar empleo. Así, son precisamente las mujeres que disponen de



²⁰ Esta situación contrasta con los datos de formación de las mujeres en el ámbito rural, que duplican en porcentaje a los hombres con estudios universitarios.

vehículo y carné de conducir las que registran, en general, mejores condiciones laborales y de vida.

Como consecuencia de todo lo descrito, las mujeres cada vez en mayor número deciden buscar salidas laborales acordes a su formación fuera del ámbito rural y pesquero, produciéndose una emigración sin retorno. Otra opción ha sido aceptar ofertas de empleo por debajo de sus expectativas y cualificación. Esta dinámica y realidad de las mujeres ha supuesto su menor presencia en el mercado de trabajo y, consecuentemente, en el sector empresarial.

Por otra parte, las **principales barreras** que tienen que afrontar las mujeres pueden concluirse en:

- La **invisibilidad del trabajo femenino**, derivada de la desigual distribución del trabajo y del sistema productivo actual. El trabajo que desarrollan las mujeres con frecuencia no es reconocido y permanece invisible a pesar de que representa un valor añadido económico considerable que contribuye a la sostenibilidad social, económica y ambiental de las zonas rurales y pesqueras.
- La precariedad y las características de temporalidad de la actividad laboral se traducen en **incorporaciones ocasionales y puntuales de las mujeres a los trabajos productivos**, muchas veces realizado de manera informal, con lo que no se registra como trabajo productivo y ni siquiera es valorado como tal por las propias mujeres, que lo ven como un ahorro o un ingreso extra para la economía familiar, destinado muchas veces a gastos adicionales y no corrientes. El trabajo femenino en las explotaciones agrarias y en algunas actividades vinculadas a la pesca son un claro ejemplo de esta situación, en la que su aportación productiva es considerada social y estadísticamente como “ayuda familiar”.
- La desigual distribución de las cargas de trabajo entre mujeres y hombres se traduce en la **delegación** en las primeras del **trabajo no remunerado** –el doméstico y el ligado a los cuidados-, quedando en manos de los segundos el trabajo de mercado. Aunque las mujeres se están incorporando al mercado laboral, **no se ha producido una reorganización de los usos del tiempo**, por lo que ellas siguen asumiendo el trabajo doméstico y el cuidado de personas dependientes, en las denominadas dobles y triples jornadas. Esta situación, además, las lleva a supeditar su actividad laboral a necesidades familiares. Por otra parte, se sigue

aceptando que la tarea de conciliar corresponde a las mujeres y que ello supone un coste para las empresas, que por tanto incorporan más hombres a sus plantillas al entender que están "libres de cargas".

- **La falta de recursos para el cuidado de personas dependientes**, que limita las posibilidades de acceso al empleo de las personas cuidadoras, mujeres en su mayoría. Esta situación ha empeorado en los últimos años, con la disminución de inversiones en políticas sociales y por las medidas de regulación de empleo de las empresas.
- Si bien la formación y las nuevas tecnologías son valores estratégicos para optimizar los resultados de las empresas, si **la capacitación que se oferta no tiene en cuenta la disponibilidad del tiempo de las personas, ni considera la realidad de la vida de las mujeres**, no siempre éstas tendrán la opción de adaptarse a la modernización empresarial u optar a la promoción.

3.1.4. LA PARTICIPACIÓN DE LA CIUDADANÍA RURAL EN SU ENTORNO

La participación de mujeres y hombres en la vida pública es otro de los grandes espacios de análisis en los que la brecha de género tiene un importante impacto. En el medio rural y pesquero, **las asociaciones de mujeres representan un notable potencial del movimiento ciudadano y son agentes de cambio**, canalizando la reivindicación de derechos, intereses y aportaciones desde nuevas ópticas y contribuyendo a la construcción de una sociedad más



igualitaria. Las asociaciones de mujeres juegan un papel estratégico en la dinamización de la población, en la participación en actividades ligadas a la cultura y al ocio en general y en la promoción del empoderamiento femenino, individual y colectivo.

Al igual que en la participación en el mercado laboral, los diferentes usos del tiempo de hombres y mujeres afectan de forma decisiva a la participación social de éstas. Gran parte del tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas y de cuidado, los hombres lo invierten en ocio y tiempo libre. **La falta de disponibilidad de tiempo impide a las mujeres**, no sólo el ocio y esparcimiento, sino **mejorar su formación o participar en las diferentes**

instituciones y entidades de su entorno (cooperativas, asociaciones de todo tipo, partidos políticos, sindicatos, etc.).

Pese a las medidas formales puestas en marcha por la Administración para garantizar la participación igualitaria de mujeres y hombres, **siguen vigentes pautas diferenciadas por género en torno al tiempo dedicado a la participación social y política**. Estudios²¹ ponen de manifiesto que **la mayor parte de las personas que participan en asociaciones son varones**, especialmente en las de carácter político o profesional. La participación de las mujeres está protagonizada, en su mayoría, por mujeres de edad avanzada y relacionada con aspectos culturales y de ocio. La participación en organizaciones sindicales, agrarias o en grupos de desarrollo es, por el contrario, escasa, evidenciando una **clara desigualdad de género**.

Por otra parte, uno de los problemas que afronta la participación en las asociaciones donde la presencia de mujeres es mayoritaria, es la **escasa incorporación de las generaciones más jóvenes**, quienes han buscado otras fórmulas de participación que no encajan en los modelos tradicionales de asociacionismo de mujeres. Faltan, por tanto, fórmulas innovadoras que garanticen el relevo en estas entidades, lo que por otra parte redundaría en su empoderamiento.

En Andalucía **la voz de las asociaciones de mujeres se canaliza a través del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres**, creado en 2011. Es un órgano colegiado de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía. Recoge las propuestas y aportaciones del movimiento asociativo a las políticas autonómicas de igualdad de género, institucionalizando la participación de las asociaciones en las políticas de igualdad. En Andalucía existen algo más de 2.100 asociaciones y federaciones de mujeres del ámbito rural y urbano representadas en este órgano, integrado por 26 vocalías (10 de ámbito regional y 16 provinciales). Pese a ello, la participación activa de las mujeres en las decisiones de su entorno sigue siendo insuficiente.

A pesar de los muchos avances en la participación social de las mujeres en general, y en el medio rural y sus entidades en particular, **las mujeres demandan más espacios de reunión e interlocución** en los que puedan estar presentes, participar de manera activa, trabajar y compartir experiencias con otras

²¹ “Estudio de la Igualdad de Género en el Medio Rural” (MAGRAMA, 2011).

mujeres, así como realizar aportaciones al diseño de los planes y programas que se pongan en marcha. En definitiva, **contar con redes de trabajo y convertirse en interlocutor válido para la Administración en las diferentes áreas en las que están presentes** pero “invisibles”.

En lo que a la **presencia de mujeres en los órganos de decisión** se refiere, señalar que tanto en las empresas como en las diferentes organizaciones (sociales, económicas, políticas) **están claramente infrarrepresentadas**. Aunque la participación femenina en organizaciones profesionales agrarias y cooperativas ha crecido recientemente, y también la presencia femenina en sus órganos de dirección, **las mujeres no están significativamente representadas en los puestos de responsabilidad**.

Las razones son comunes a la escasa participación de las mujeres en el mercado laboral: la persistencia de estereotipos, valores y actitudes sexistas²² en la sociedad junto a la ausencia de corresponsabilidad social y las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral –escasez de servicios de atención a la población, desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidado en la familia, etc.- hacen que las mujeres estén prácticamente ausentes en los centros de poder político y socioeconómico.

Por otro lado, la **participación de las asociaciones de mujeres rurales en los Grupos de Desarrollo Rural (GDR)** y, por tanto, en las decisiones sobre su territorio, también son escasas. En 2013, la presencia de asociaciones y federaciones de mujeres (AAMM) en los órganos de decisión de los 52 GDR, los llamados Consejos Territoriales de Desarrollo Rural, era la siguiente: el 63 % contaban con 1 AAMM en el Consejo Territorial; el 31 % con 2 AAMM; y el 6 % con 3 AAMM, siendo una de ellas una asociación empresarial/ sectorial de mujeres. Tras un estudio participativo realizado por la CAPDER se constató que esta presencia no garantizaba la participación activa de las mujeres. Las razones estaban relacionadas, no sólo con aspectos como la incompatibilidad de los horarios y fechas de las convocatorias de las reuniones con la vida de las mujeres, sino sobre todo, con la falta de empoderamiento individual y colectivo, así como con las resistencias de género de las personas que integraban el Consejo Territorial, aspectos con los que las propias mujeres se enfrentaban a la hora de tomar decisiones. El estudio puso en evidencia la necesidad de seguir

²² Cabe recordar, en la línea argumentativa del diagnóstico, que las actitudes y valores sexistas presentes en la sociedad aumentan la presión social sobre el comportamiento de las mujeres, sobre todo cuando éstas transgreden los roles de género, como es la participación activa en política o la asunción de puestos de responsabilidad en empresas u organizaciones.

trabajando para poner en marcha medidas que aumentaran la presencia de mujeres en el ámbito del desarrollo rural LEADER, trabajar en el empoderamiento de las mujeres para darles seguridad a la hora de intervenir y formar parte de los procesos de toma de decisiones y, sobre todo, vencer las resistencias a trabajar y pensar desde una perspectiva de género por parte, no sólo de los equipos técnicos de los GDR, sino también de la propia ciudadanía.

3.2. LAS MUJERES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA

Hasta aquí se ha analizado la realidad de las mujeres que viven en el medio rural, en tanto es el medio en el que desarrolla de manera principal y casi única, la actividad agroalimentaria y pesquera. En este punto, se hace una descripción de la misma desde la perspectiva de género, es decir, cómo mujeres y hombres se insertan en ella.

3.2.1. ANÁLISIS DE LAS MUJERES EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO Y PESQUERO

Agricultura y ganadería

La **agricultura** representa un **sector de primera importancia para las mujeres del ámbito rural andaluz**. Las mujeres trabajan en el campo, lo han hecho y lo siguen haciendo, aunque **su trabajo esté invisibilizado y no haya sido valorado**.

La población ocupada en el sector agrario andaluz asciende al 8,4%, superando la media española, que se encuentra en el 4,1 y la europea, con 4,3%²³. De la población empleada en el sector, **62.140 son mujeres, significando el 5% de la población femenina ocupada total** en la región, porcentaje también superior a la media nacional y europea.

De los **contratos registrados a mujeres** andaluzas en 2016²⁴, **el 24,8% fueron ocupaciones vinculadas a la agricultura o a la ganadería**²⁵, predominando la de peón agrícola, con el 16,6%.

²³ Los datos para Andalucía y España se refieren a 2016, mientras que los de Europa son del año 2014.

²⁴Servicio Andaluz de Empleo "La mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2015".

Si se comparan los datos con España y la Unión Europea, se observa que mientras que **en el sector agrario andaluz el 26,2% de la población ocupada son**



mujeres, y en España esta cifra baja al 23%, en Europa la cifra sube hasta el 35,6%. Estas cifras indican que en Andalucía, aunque la importancia de las actividades agrarias sobre el empleo es superior a la española y europea, el peso de las mujeres en la población ocupada en el sector es menor. La explicación puede encontrarse en la

citada "invisibilidad", la consideración como "ayuda familiar" y en el hecho de que las mujeres no figuran como titulares de las explotaciones; de hecho, en la mayoría de los casos, sigue figurando sólo el hombre como titular, impidiendo que las mujeres disfruten de los derechos y obligaciones que se derivan de la gestión.

Cuadro 7. Titulares de explotaciones agrícolas en Andalucía por sexo.

Grupos de edad	Personas titulares				TOTAL
	Hombres	%/ Hombres	Mujeres	% Mujeres	
< 25 años	723	67,51	348	32,49	1.071
25-34	9.181	67,61	4.398	32,39	13.579
35-44 años	24.039	67,61	11.518	32,39	35.557
45-54 años	36.200	69,26	16.069	30,74	52.269
55-64 años	40.108	73,43	14.516	26,57	54.624
>65 años	49.756	69,59	21.745	30,41	71.501
TOTAL	160.007	69,99	68.594	30,01	228.601

Fuente: Censo Agrario

Como se observa en los cuadros, **las mujeres representan el 30% de la titularidad de las explotaciones, aunque apenas el 22% son jefas de explotación**²⁶, representando en torno al 14% de las tierras; una cifra inferior se registra en el subsector ganadero. En definitiva, aunque las mujeres acceden a la titularidad de las explotaciones, no ejercen la jefatura de las mismas, cediéndola a sus maridos o hijos o bien contratando a alguna persona para que ejerza como tal.

²⁵ Se incluyen las categorías de: peones agrícolas; peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines; peones agropecuarias y trabajadores/as cualificados/as en actividades agrícolas.

²⁶ La persona "jefa de explotación" es aquella responsable de la gestión corriente y cotidiana de la explotación agrícola. Por lo general coincide con la persona que ostenta la titularidad. En caso de no coincidir, puede ejercer como tal un miembro de la familia de la persona titular u otra persona asalariada. Toda explotación tendrá solamente una persona como jefe de la explotación.

Cuadro 8. Porcentaje de mujeres titulares y jefas de explotaciones ²⁷

	N ^a explotaciones	Superficie (Has)	Unidades ganaderas
Mujeres jefas de explotación	19,04	13,65	11,27
Mujeres titulares de explotación	29,93	28,21	19,99

Fuente: Censo Agrario

Por grupos de edad, destaca el envejecimiento de la actividad agraria; casi el 53% de las personas titulares y el 55% de las que son jefas de explotación tienen más de 55 años y apenas el 6,5% tienen menos de 35 años. Esta cifra es ligeramente más favorable si se analiza por sexo, ya que este porcentaje se eleva hasta el 6,9% en el caso de las mujeres, indicando una mayor incorporación de mujeres jóvenes a la actividad agrícola. En cualquier caso, estas cifras no garantizan el relevo generacional; como ejemplo, menos del 4% de los solicitantes de ayudas directas son menores de 35 años.

Cuadro 9. Jefes/as de explotaciones agrícolas en Andalucía por sexo ²⁸.

Grupos de edad	Jefes/as de explotación				TOTAL
	Hombres	%/ Hombres	Mujeres	% Mujeres	
< 25 años	628	75,03	209	24,97	837
25-34	8.149	73,79	2.895	26,21	11.044
35-44 años	22.800	75,35	7.459	24,65	30.259
45-54 años	34.392	77,01	10.265	22,99	44.657
55-64 años	36.173	80,25	8.903	19,75	45.076
>65 años	41.185	79,45	10.651	20,55	51.836
TOTAL	143.327	78,02	40.382	21,98	183.709

Fuente: Censo Agrario

Cuadro 10. Distribución porcentual de personas titulares por edad y sexo

Grupos de edad	Titulares de explotaciones agrícolas		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
< 25 años	0,5	0,5	0,5
25-34	5,7	6,4	5,9
35-44 años	15,0	16,8	15,5
45-54 años	22,6	23,4	22,9
55-64 años	25,1	21,2	23,9
>65 años	31,1	31,7	31,3

Fuente: Censo Agrario

²⁷ El Cuadro 10 se ha calculado sobre la base de aquellas explotaciones que tienen como titular a una persona física, excluyendo las personas jurídicas.

²⁸ Los datos de los cuadros 8 y 9 responden al porcentaje de mujeres y hombres sobre el total de explotaciones censadas, es decir, aquellas que tienen al frente a una persona física o jurídica.

En el **sector ganadero**, son menos las mujeres titulares de explotaciones, situándose en 2015 en el **13,7% del total**. Por tipo de ganado tienen mayor presencia en equino, destacando también en ovino/ caprino y porcino.

Cuadro 11. Titulares (personas físicas) de explotaciones ganaderas por sexo

Tipo de ganado	Titulares de explotaciones ganaderas	
	Hombres	Mujeres
Equino	62,6	48,1
Ovino/caprino	14,5	22,6
Porcino	6,0	11,2
Bovino	3,8	7,1
Avícola	9,8	6,1
Apícola	3,0	3,7
Cunícola	0,4	0,6

Fuente: Censo Agrario

En cuanto al **trabajo asalariado**, la presencia de mujeres es casi testimonial: son mujeres apenas el **8,32% del total de personas jefas de explotación que trabajan como asalariados fijos en las explotaciones andaluzas**.

Cuadro 12. Trabajo asalariado fijo de jefes de explotación

	Número	%
Hombres	21.080	91,68
Mujeres	1.914	8,32
TOTAL	22.994	100,00

Fuente: Censo Agrario

Con respecto al trabajo asalariado fijo en las explotaciones, de las casi 72.000 personas empleadas como tales en el sector agrario en Andalucía, el 80% son hombres y el 20% mujeres. Por porcentaje de tiempo trabajado, más del 60% de éstas trabajan menos del 25% de la jornada, de lo que se deriva que las mujeres, no sólo ocupan menos puestos de trabajo fijo, sino que éste se caracteriza por la parcialidad.

Cuadro 13. Trabajo asalariado fijo en las explotaciones por sexo y tiempo trabajado

% Tiempo	Total	Hombres	Mujeres
<25%	44,20	39,90	60,80
25-50%	11,50	11,60	11,00
50-75%	6,80	7,00	5,90
75-100%	7,30	7,70	5,70
100%	30,30	33,80	16,60
TOTAL	100	100	100

Fuente: Censo Agrario

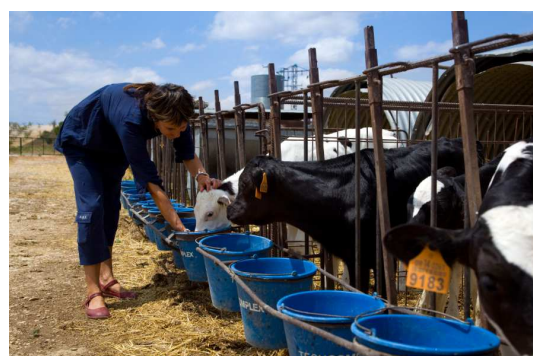
Si se analiza la **distribución por sexo en cada tipo de jornada**, se observa que del **total de las personas que trabajan el 100% de su jornada en las explotaciones, tan sólo el 11,2% son mujeres**, frente al 88,8% de hombres. Los datos del cuadro reflejan la **inestabilidad laboral de las mujeres en el sector**, junto con la **escasez de puestos y horas de trabajo que el mismo ofrece a las mujeres**.

Cuadro 14. Trabajo asalariado fijo en las explotaciones por sexo y % de tiempo trabajado

% Tiempo	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	Total	%	Total	%	Nº	%
<25%	22.840	72,00	8.880	28,00	31.720	100
25-50%	6.621	80,50	1.603	19,50	8.224	100
50-75%	4.027	82,40	858	17,60	4.885	100
75-100%	4.399	84,10	833	15,90	5.232	100
100%	19.312	88,80	2.427	11,20	21.739	100

Fuente: Censo Agrario

Con respecto a la **mano de obra familiar**, el censo agrario recoge el trabajo realizado por el titular, su cónyuge o pareja y otros miembros de la familia. Hasta el censo de 2009 se recogía, además, los cónyuges o parejas -diferenciadas por sexo- que trabajaban en las explotaciones sin ser titulares, así como "otra mano de obra familiar. El último dato al respecto, por tanto, corresponde al censo de 1999. Esta distinción resultaba clave porque son muchas las mujeres que trabajan de forma invisible, a la sombra de padres, maridos o hermanos. Así quedaba demostrado en los datos de 1999. Del total de titulares que trabajaban en aquel momento en las explotaciones agrarias, sólo el 26% eran mujeres, un porcentaje que descendía al 21% si las personas titulares eran además jefas de explotación. De los/las cónyuges que trabajaban en las explotaciones, casi el 70% eran mujeres, que lo hacían sin reconocimiento. Otro dato que refuerza la situación de las mujeres en la agricultura es el referido a las personas cónyuges que son a su vez jefas de explotación; en este caso, menos del 6% son mujeres, lo que indica que de forma generalizada cuando los cónyuges son los hombres éstos asumen la jefatura de la explotación.



Esta invisibilidad tiene **consecuencias muy negativas para las mujeres** ya que al no cotizar a la seguridad social no generan derecho a prestaciones, una situación que las hace vulnerables²⁹.

La entrada en vigor de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias, permite que las mujeres puedan acceder a la **cotitularidad**. En Andalucía, como en el resto de Comunidades Autónomas, **el uso de esta figura ha sido escaso**, a pesar de haber sido una reivindicación de años por parte de asociaciones de mujeres y organizaciones profesionales, lo que **exige un análisis profundo de las causas**. A priori, podría justificarse en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en el seno de las unidades familiares. El incremento del gasto familiar que representa la cotización de las mujeres no es considerado prioritario, manteniéndose la situación de invisibilidad y desprotección.

Por otro lado, y como se viene observando en los datos, uno de los principales problemas de la agricultura en Andalucía es el **envejecimiento de la población activa y la falta de relevo generacional**. Ello, a pesar de que en Andalucía las cifras son algo más alentadoras que para el conjunto de España, ya que las personas **titulares de menos de 40 años suponen el 9,4% en Andalucía** frente al 6,6% del conjunto español. Si bien, **estas cifras no permiten el tan necesario relevo generacional**, ya que, en torno al 53% de las personas titulares de explotaciones tiene más de 55 años. Además, según los datos de ayudas directas en la CAPDER, menos del 4% de los solicitantes de las mismas son menores de 35 años.



La incorporación de personas jóvenes al sector es una necesidad para garantizar el relevo y para mantener el liderazgo andaluz en el sector. Por otra parte, el relevo generacional promueve la modernización e innovación de las explotaciones, incorporando las nuevas tecnologías y desarrollando proyectos que aporten mayor valor añadido, calidad y sostenibilidad.

²⁹ En el informe de la Comisión Europea de 2002, "La Mujer en la Agricultura", se señalaba que aproximadamente el 82% de las mujeres rurales españolas trabajan en las explotaciones agrarias y que casi el 60% de éstas no cotizaban a la Seguridad Social.

En este sentido, **la incorporación de mujeres jóvenes al sector se está incrementando** (el 38% de las personas titulares menores de 40 años son mujeres). Sin embargo, no puede olvidarse el hecho de que social y culturalmente, **la agricultura sigue percibiéndose como una actividad con escasa valoración y el trabajo agrícola como penoso y poco atractivo**. Por otra parte, en el ámbito familiar, a mujeres y hombres se les anima de forma diferente respecto a contemplar el sector agrario como futuro laboral; mientras a los hombres se les persuade para tomar el relevo y asumir la titularidad de la explotación familiar, a las mujeres se las orienta al estudio, como fórmula de acceder al empleo, o hacia trabajos feminizados, como los relacionados con el cuidado. Todas estas circunstancias explican en parte que las mujeres constituyan aún una parte reducida en el alumnado de los proyectos formativos del IFAPA y que muchas de las que acceden al sector lo hacen como personal científico-técnico.

Agricultura y ganadería ecológicas

En los últimos años, **la producción ecológica y la agroindustria asociada a ella han crecido de forma importante**. La superficie ecológica se ha multiplicado por cuatro (más de un millón de hectáreas en 2015); también se ha producido un **notable incremento en el número de operadores y de industrias transformadoras**. Es un sector que aprovecha la oportunidad de un mercado cada vez más exigente en aspectos medioambientales y de responsabilidad social, aspectos que, unidos a la calidad, son argumentos claves de competitividad.

La participación de las mujeres en este tipo de producción ha sido crucial para el desarrollo de la producción, elaboración, comercialización y consumo de alimentos ecológicos³⁰. El porcentaje de mujeres ligadas a la producción y transformación de alimentos ecológicos es ligeramente superior al dedicado a las mismas tareas en la producción convencional³¹. En Andalucía, **el porcentaje de mujeres titulares de fincas dedicadas a la producción agrícola ecológica**

³⁰ Daniel López García "Metodologías participativas, agroecología y sostenibilidad rural". Ponencia en el curso "La Participación como herramienta de Dinamización Comunitaria y Agroecológica en el Medio Rural". Aula Ambiental. CENEAM, 2013.

³¹ El pensamiento ecofeminista ha desarrollado las bases para entender el papel activo que las mujeres están teniendo en el ámbito de la ecología. El papel de cuidadoras que la sociedad le ha asignado a las mujeres, junto con el hecho de que las consecuencias del deterioro ambiental están teniendo mayor incidencia en ellas que en los hombres, son los factores que explican en gran medida la mayor preocupación que las mujeres sienten por la degradación medioambiental. Sin olvidar que el deterioro de los ecosistemas, entre ellos los agrarios, están agravando la situación, ya precaria de muchas mujeres rurales en el mundo.

supera el 31% (en las convencionales es del 29,9%). En el caso de la ganadería ecológica, las mujeres titulares representan más del 27%, frente al 19,9% en las explotaciones convencionales.

Cuadro 15. Sector productor agrícola ecológico

	Total	%
Hombres	7.023	68,78
Mujeres	3.188	31,22
Total	10.211	100,00

Fuente: CAPDER. Elaboración propia

Cuadro 16. Sector productor ganadería ecológica

	Total	%
Hombres	764	72,76
Mujeres	286	27,24
Total	1.050	100,00

Fuente: CAPDER. Elaboración propia

Por sectores, **las mujeres tienen mayor presencia en el olivar, frutales de secano y los cítricos**. En lo que a la ganadería se refiere, las mujeres tienen mayor presencia en las explotaciones de **caballar y porcino**.

Cuadro 17. Explotaciones ganaderas por sexo y tipo de ganado

Ganado	% Mujeres	% Hombres
Apicultura	7	93
Avícola	20	80
Vacuno	25	75
Caprino	32	68
Ovino	34	66
Porcino	37	63
Caballar	39	61

Fuente: CAPDER. Elaboración propia

Se observa un **importante proceso de feminización ligado a los procesos de transformación artesanal y comercialización en circuito corto**, que ha crecido mucho en Andalucía vinculado al crecimiento del consumo social y el pequeño comercio con línea ecológica. Por otra parte, **la viabilidad económica de estas explotaciones está logrando sinergias al combinarse con otras actividades económicas**³² como el agroturismo y la educación ambiental.



De hecho, **se ha reforzado la presencia de mujeres en los cursos de formación sobre producción ecológica**. Si se analizan los proyectos formativos del IFAPA

³² Guzmán, G.I et al. "Producción ecológica. Influencia en el desarrollo rural". Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino. 2009.

vinculados al sector, tanto en la formación institucional como en la especializada, se constata que la presencia de mujeres es superior a la media.

La **agroindustria vinculada a la producción ecológica** también ha crecido en los últimos años y, aunque **el empleo que pueda ofrecer no difiere en sus características básicas del que ofrece la agroindustria convencional**, sería importante apostar para que las mujeres ocupen puestos de mayor responsabilidad, incluso como empresarias.

En definitiva, **el sector ecológico plantea un amplio potencial para las mujeres** a pesar de su papel subordinado en el sector agrario; subordinado porque su trabajo sigue invisibilizado y por el escaso impacto que ha tenido la aprobación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre.

Pesca

Como el agrario, el **sector pesquero**³³ se caracteriza por una **fuerte masculinización**. En el año 2014 las mujeres ocuparon 4.841 empleos, de un total de 20.804. Es decir, aproximadamente **sólo 5 de cada 20 personas empleadas en este sector son mujeres**.

Cuadro 18. Empleo por actividades (2014)

SECTORES Y ACTIVIDADES	Hombres	Mujeres	TOTAL
Buques	6.162	32	6.194
Acuicultura marina	583	72	655
Marisqueo a pie/inmersión	340	6	346
Total Empleo directo	7.085	110	7.195
Servicios comerciales	7.210	3.339	10.549
Industria de transformación	835	1.134	1.969
Gestión y administración	460	182	642
Suministros, reparación y mantenimiento	373	76	449
Total Empleo indirecto	8.878	4.731	13.609
TOTAL EMPLEO	15.963	4.841	20.804

Fuente: Cofradías, asociaciones y organizaciones de pesca. Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Encuestas realizadas a empresas dependientes del sector pesquero. Elaboración propia.

33 El sector pesquero, abarca no sólo la actividad extractiva en los buques pesqueros, sino también un sector auxiliar que se desarrolla en tierra y que engloba un importante número de actividades y de labores asociadas a ésta (concesionarios de lonjas, organizaciones del sector pesquero, empresas comercializadoras, industrias especializadas en la transformación de productos pesqueros etc.).

La práctica totalidad de los empleos (97,72%) son en las actividades de procesamiento pre y post cosecha de productos marinos y a la comercialización de la captura. Así, mientras que en el **sector indirecto** 7 de cada 20 empleos son ocupados por mujeres, en el sector directo de cada 200 empleos tan sólo 3 lo son por mujeres. Mujeres y hombres desarrollan actividades complementarias pero segregadas por sexo, siendo las primeras las que desarrollan importantes tareas en la diversificación económica de las zonas pesqueras, ya sea de una manera tradicional, como venta o transformación, o más innovadoras, relacionadas con el turismo.

Los **servicios comerciales**³⁴ son la actividad con una mayor presencia de mujeres en plantilla, destacando sobre todo los establecimientos minoristas, donde muchas de ellas son propietarias, y las empresas mayoristas. En el caso de los minoristas, el 50% de las empleadas tienen titulación superior a la educación obligatoria.



A pesar de ello, **la precariedad y temporalidad caracterizan este subsector.** Así, el porcentaje de mujeres con contratos temporales y a jornada parcial es mayor que el de los hombres; mientras que los hombres contratados a jornada parcial representan el 11% sobre el total de hombres contratados, en el caso de las mujeres se sitúa en el 24%. Además, destaca que el **perfil de las mujeres en los establecimientos minoristas es mucho más joven** que el de los hombres; mientras que el 72% de ellas no superan los 45 años, el porcentaje de hombres en dicha franja es del 54%.

Por otra parte, el 40% de las mujeres contratadas en el sector de suministros, reparación y mantenimiento de buques pesqueros tienen contratos temporales. Y ello a pesar de que el porcentaje de mujeres con estudios superiores es superior al de los hombres: el 12% de las mujeres contratadas terminaron estudios universitarios frente al 2,4% de los hombres.

En las lonjas andaluzas trabajan 40 mujeres, el 18,5% del total del empleo en esta actividad; sin embargo, merece mencionar que los puestos de máxima responsabilidad en las lonjas de Cádiz, Algeciras y Chipiona (Cádiz) y de Motril (Granada) están ocupados por mujeres.

³⁴ Los servicios comerciales comprenden a los concesionarios de lonja y a las empresas mayoristas y minoristas de pescados y mariscos.



La **industria transformadora de productos pesqueros** presenta la mayor proporción de mujeres trabajadoras. La representatividad de las mujeres empleadas en este subsector alcanza el 58% del total de empleos. Además, mientras que el empleo ocupado

por hombres se redujo durante el año 2014 un 9%, el empleo femenino creció un 3%. El peso de la mujer es mayor en las medianas empresas, ya que mientras en éstas el empleo ocupado por mujeres significa el 61% del total, en las pequeñas empresas el empleo masculino es el que predomina (53%).

Por otra parte, en la **actividad pesquera directa** sólo se contabilizaron en 2014 un total de **110 empleos de mujeres; respecto al 2013 se ha producido un incremento del 13%**, concretamente en los establecimientos acuícolas. Desde 2010 viene creciendo el empleo directo ocupado por mujeres en la pesca; aunque ellas pueden recibir la propiedad de embarcaciones y otros útiles de pesca en herencia, sin embargo, los saberes específicos, los medios intelectuales de producción, circulan completamente al margen de las mujeres, dentro y fuera de los entornos familiares, porque se entiende que son patrimonio exclusivamente masculino, lo que significa su práctica exclusión del trabajo en los barcos.



El **65,45% de los 110 empleos se concentran en la acuicultura marina. El incremento del empleo en este subsector se caracteriza por la especialización** ya que los trabajos a los que acceden las mujeres en acuicultura marina son principalmente para el desempeño de labores de oficina y de laboratorio, mientras el mayor porcentaje de hombres son operarios no especializados. En definitiva, las mujeres de la pesca tienen en la acuicultura una de las grandes oportunidades de desarrollo y profesionalización, ya que constituye una fuente de empleo en expansión, donde pueden aprovechar las oportunidades que ofrece para diversificar sus actividades, y además de ellas puede venir la solución a alguno de los posibles obstáculos a los que se enfrenta su desarrollo.

La industria agroalimentaria

Las áreas rurales han experimentado un proceso de diversificación y de desarrollo de actividades complementarias o alternativas a la agraria, concretamente de **industrialización y terciarización**, que ha conllevado **cambios económicos en el mercado de trabajo, el sistema social y cultural**.

En Andalucía, **la agroalimentaria es una de las principales industrias**, representando el 19% del total y el 24% del empleo industrial (el 2% del total del empleo en la Comunidad). Es una **actividad económica y productiva tradicional al tiempo que innovadora** y una de

las actividades industriales con mayor vinculación al medio. Esta vinculación hace que sea una industria caracterizada por la estacionalidad, sobre todo la de primera transformación, lo que junto a la dificultad de mecanización de muchas etapas del proceso productivo, lleva a que



demande mucha mano de obra. **Temporalidad, flexibilidad, horaria y profesional, moderación salarial, etc. son características de este mercado laboral**, que coinciden con los rasgos que se atribuyen a la mano de obra femenina, lo que ha propiciado que sean las mujeres las trabajadoras principales en este subsector industrial. De hecho, el **32% de las personas empleadas son mujeres**, muy por encima del 21% de las mujeres empleadas en el sector industrial en general.

La **asalarización de las mujeres** es un claro resultado de los procesos de modernización económica y un elemento esencial de la transformación de la organización del mundo rural³⁵, al tiempo que supone un cambio crucial en las relaciones de género y conforma nuevas identidades femeninas y empoderamiento³⁶. Pese a ello, el trabajo asalariado de las mujeres en la

³⁵ Molares Pérez, Soledad "Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo desde la geografía". Tesis doctoral. Universidad de Barcelona. Diciembre, 2001.

³⁶ Aunque no es el objeto principal de este apartado, se quiere resaltar que, a pesar de las circunstancias y las características del trabajo que realizan las mujeres en la agroindustria, el hecho de incorporarse al mercado de trabajo, conlleva aspectos que van más allá y que tienen que ver con la conformación de sus propias identidades, así como con su empoderamiento personal y familiar. El trabajo remunerado ofrece a las mujeres la oportunidad de contar con recursos económicos que puede reforzar su posición en el espacio doméstico. Al mismo tiempo, el trabajo en la agroindustria, en este caso, permite a las mujeres

industria agroalimentaria está relegado a las **tareas menos cualificadas** de la cadena productiva, las **menos reconocidas** y, en consecuencia, las **peor pagadas**; en definitiva, las mujeres son mano de obra barata, poco cualificada y mayoritariamente temporal.

Las cooperativas agrarias

El movimiento cooperativo supone una participación activa en los procesos de transformación industrial por parte de las personas implicadas en la producción. **Andalucía es la Comunidad con mayor grado de cooperativismo agroalimentario**, tanto en número de cooperativos (22% del total de España) como en número de personas empleadas (27%) y en facturación (32%). Según datos de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía, sus asociados sumaron una facturación de más de 7.600 millones de euros en 2015 y con tendencia al alza. Mientras que a nivel andaluz, el número de agroindustrias y de sus trabajadores ha disminuido en los últimos años como consecuencia de la crisis económica, las cooperativas de este sector lo han hecho en menor número e incluso se ha incrementado el número de personas empleadas.

La presencia de las mujeres en las cooperativas agrarias en Andalucía está en torno al 25% (la media nacional es del 22%). Sin embargo, **su participación tanto como socias en asambleas como en los Consejos Rectores, presenta barreras y brechas de género**, disminuyendo su presencia hasta situarse en el 13,9 y el 3,5%, respectivamente. Entre las principales barreras cabe destacar:

- **Las mujeres no son convocadas a las reuniones** de la asamblea, dirigiéndose la correspondencia a los hombres, independientemente de si ellas son titulares o cotitulares.
- **Los horarios de celebración de asambleas y reuniones no favorecen la presencia de las mujeres**, al coincidir con horas en las que ellas deben dedicarse al cuidado de menores o mayores. Además, en ocasiones las reuniones se prolongan en espacios de ocio que resultan disuasorios para muchas mujeres.

participar de un espacio de socialización que puede comportar un cambio de actitudes respecto a la división del trabajo por género que gobierna en la esfera privada.

- **Dificultades para que las mujeres cumplan las condiciones requeridas** (dedicación exclusiva en las explotaciones, conocimiento exhaustivo del sector, participación en las asambleas, presencia en la vida diaria de la cooperativa, disponibilidad de tiempo para el cargo...), para presentar sus candidaturas a los Consejos Rectores.
- En otros casos, la dificultad radica en la **persistencia de los estereotipos de género** entre los miembros de los Consejos Rectores y de los socios, que presuponen que las mujeres no están interesadas en participar o no poseen cualidades para ello. En esta línea, **los estereotipos y roles también actúan disuadiendo a las mujeres de ejercer un papel público** de toma de decisiones y representación, como son las asambleas.
- **Las opiniones de las mujeres suelen ser cuestionadas y desvalorizadas**, impidiéndoles una participación activa en las reuniones. En ocasiones son ellas mismas las que se autocensuran por entender que están infracualificadas. En definitiva, falta empoderamiento y persiste la desvalorización personal.

A pesar de todo ello, es de destacar la **opinión favorable de las mujeres que han formado parte de los Consejos Rectores**. Su paso lo valoran de forma muy positiva y consideran que ha servido para modificar hábitos de gestión e introducir innovaciones en las cooperativas, al tiempo que aceptan que se han sentido cuestionadas y obligadas a demostrar continuamente su cualificación.



Finalmente, es necesario señalar los **aspectos que favorecen la presencia y participación de las mujeres** como son: la presencia de otras mujeres, que actúan de referentes y provocan "efecto llamada"; la actitud aperturista de las presidencias, que cuando han promovido la incorporación de las mujeres han conseguido su acceso o su mayor participación; por último, la entrada progresiva de personas jóvenes a las cooperativas, que favorecerá un cambio importante en el medio plazo.

3.2.2. IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA CAPDER EN LA IGUALDAD DE GÉNERO: ANÁLISIS DE DATOS Y REPARTO DE AYUDAS

Ayudas directas de la PAC

Desde el año 2015, sólo las personas que son "agricultores/as activos/as" pueden percibir ayudas directas del Primer Pilar de la PAC, con objeto de destinar las mismas a personas que realmente ejercen la actividad agraria. Para ello, al menos el 20% de sus ingresos deben ser distintos de los pagos directos.

Según los datos de la CAPDER³⁷ para la campaña 2015, fueron 270.238 las solicitudes únicas, de las que 255.963 correspondían a personas físicas, el 39,9% de las mismas mujeres. Este porcentaje se mantiene a lo largo de todos los tramos de edad, si bien la presencia de mujeres se incrementa en los rangos de mayor edad, superando el 40% a partir de los 65 años. De hecho, éste el único tramo de edad en el que las mujeres (39,8%) superan a los hombres (37,5%), lo que puede deberse, además de a la mayor esperanza de vida, a que las mujeres acceden a la titularidad de las explotaciones por herencia o viudedad.

Con respecto a 2014, el número de solicitantes de ayudas directas ha continuado disminuyendo apreciándose más el descenso en hombres que en mujeres.

Cuadro 19. Solicitantes de ayuda PAC según edad y sexo.
Campaña PAC 2014

Edad	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres / Total
< 25 años	322	607	929	34,66
25-34 años	3.225	5.899	9.124	35,35
35-44 años	11.599	18.458	30.057	38,59
45-54 años	22.859	34.722	57.581	39,70
55-64 años	22.252	34.248	56.500	39,38
> 65 años	41.970	61.632	103.602	40,51
Total	102.227	155.566	257.793	39,65

Fuente: CAPDER

El nuevo sistema de ayudas de pago básico contempla un **régimen de pequeños agricultores** para aquellos casos en los que el importe total de pagos directos a percibir por un agricultor sea inferior a 1.250 euros. En la campaña 2015 hubo 112.440 personas agricultoras incluidas en el "Régimen de pequeños

³⁷ Secretaría General de Alimentación: "Estudio sobre la edad y el sexo de las personas solicitantes de ayudas PAC en la campaña 2014 y sobre las personas perceptoras de Ayudas Directas en el ejercicio 2014 en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Noviembre, 2014

agricultores", 111.645 se corresponden con personas físicas y 735 son personas jurídicas.

Analizando las variables sexo y edad se puede afirmar que del total de personas físicas, el 41,3% son mujeres y el 58,7% hombres y que la gran mayoría (más del 70%) son mayores de 50 años. En el siguiente cuadro se desglosa el número de personas por sexo y edad.

Cuadro 20. Régimen de pequeños agricultores por sexo y edad

2015	Personas jurídicas	Personas físicas		
		Mujeres (41,3%)	Hombres (58,7%)	Total (100%)
< 40 años	735	3.981	6.015	9.996
41-50 años		8.642	11.835	20.477
51-64		14.638	20.405	35.043
>65 años		18.814	27.315	46.129
Total	735	46.075	65.570	111.645
		112.380		

Fuente: CAPDER. Campaña PAC 2015

Incorporación de jóvenes al sector agrario

Como se desprende de este diagnóstico, el **sector agrario necesita la incorporación de jóvenes** para hacer frente a los problemas de envejecimiento. Esta problemática no es exclusiva de la agricultura andaluza, sino común en todos los países y regiones de la Unión Europea. En este sentido, entre las **prioridades de desarrollo rural de la Unión Europea**, se recoge la mejora de la viabilidad de las explotaciones agrarias y la competitividad de todos los tipos de agricultura y promover las tecnologías agrícolas innovadoras, haciendo especial hincapié en **facilitar la entrada en el sector agrario de jóvenes agricultores** adecuadamente formados, y en particular el relevo generacional³⁸. En Andalucía, esta prioridad se traduce en una Orden de ayudas para la concesión de subvenciones a la primera instalación de jóvenes agricultoras y agricultores y modernización de explotaciones agrarias en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía.

Si bien, la **entrada de personas jóvenes al sector es crucial para su supervivencia**, no hay que olvidar que éstas se enfrentan a problemas como los elevados costes de instalación, el difícil acceso a la tierra y al crédito o la falta

³⁸ Esta prioridad se desarrolla en el artículo 19, apartado 1, letra a), inciso i) del citado Reglamento (UE) núm. 1305/2013, de 17 de diciembre, a través de la medida denominada «Desarrollo de explotaciones agrícolas y empresas».

de formación específica. De ahí la importancia de esta línea de ayudas, a través de la cual se conceden ayudas en forma de prima a la instalación y, en algunos casos, también como bonificación de intereses de los préstamos que contraigan.

Cuadro 21. Solicitudes para incorporación de jóvenes e importe de las ayudas por sexo.

Nº solicitudes	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres / Total
Presentadas	2.921	2.112	809	27,7
Aprobadas	1.492	1.061	431	28,9
Ayuda concedida (€)	89.999.500	64.107.500	25.892.000	28,8

Fuente: CAPDER. Convocatoria 2015

Para el periodo 2014-2020 esta línea tiene un presupuesto de 130 millones de euros, con el que se aspira llegar a más de 2.500 personas con una ayuda media de 50.000 euros. Estas previsiones se han visto ampliamente superadas en la última convocatoria, a la que se han presentado 2.921 solicitudes, una cifra que supera el conjunto de todas las presentadas por el marco 2007-2013 (alrededor de 2.400). **De las solicitudes presentadas, el 27,7% fueron de mujeres**, una cifra ajustada a la presencia de mujeres en el sector, pero que debe elevarse para atajar el problema de envejecimiento y masculinización del sector.

Otra de las novedades que incluye el nuevo modelo de ayudas directas consiste en complementar el régimen de pago básico con un **pago complementario para los jóvenes que comiencen su actividad agraria**, para fomentar la integración de los jóvenes al sector agrario, buscando mayor relevo generacional.

En este sentido, en la campaña 2015 se presentaron un total de 859 solicitudes al "Pago para Jóvenes Agricultores, Campaña 2015, disponiendo de la información necesaria en 857 de ellas (99,8% del total). Entre las personas solicitantes destaca el mayor número de solicitudes por parte de personas físicas, un 91,2% frente al 8,8% de solicitudes realizadas por parte de personas jurídicas. Entre las personas físicas, la mayoría son hombres, un 76,6%, frente al 23,4% de las mujeres.

Cuadro 22. Pago complementario a jóvenes. Convocatoria 2015

Personas jurídicas (8,8%)	Personas físicas < 40 años (91,2%)		
	Mujeres (23,4%)	Hombres (76,6%)	Total (100%)
75	183	599	782
TOTAL 857			

Fuente: CAPDER

A nivel provincial la participación de agricultoras es inferior al 30% en todas las provincias andaluzas frente a más del 70% de participación masculina. Destacar Almería que, pese a representar únicamente un 7% del total de las solicitudes presentadas por personas físicas, constituye la provincia de mayor intervención de mujeres con un 28,8% del total. Le siguen en importancia Jaén y Málaga con una participación del 28,2% y 27,8% respectivamente. Resaltar, además, que el número de solicitudes en esta ayuda para la campaña 2016 ha aumentado en un 74 % llegando hasta los 1.494 solicitantes, elevándose el porcentaje de mujeres hasta el 24,4 %.

Modernización

Estas ayudas, dirigidas a la modernización de explotaciones agrarias, tienen una dilatada historia como motor de crecimiento económico de las empresas agrarias.

Cuadro 23. Número de solicitudes para modernización de explotaciones e importe de las ayudas por sexo.

Titulares de explotaciones	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres / Total
Número	3.051	2.292	759	24,9
Cuantía de la ayuda (€)	80.714.587,51	62.034.967,65	18.676.619,86	23,1

Fuente: CAPDER, PDR 2007-2013

Si se analizan los datos del periodo 2007-2013, **la participación de las mujeres se sitúa en casi el 25% de las solicitudes presentadas**, algo menor que en las ayudas a instalación de jóvenes. Asimismo, se observa que el volumen total de los importes percibidos por mujeres es de en torno al 23%, dos puntos por debajo del porcentaje de solicitudes.

Agricultura y ganadería ecológicas

El Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, incluye operaciones que persiguen el mantenimiento de actividades beneficiosas para el medio ambiente frente al riesgo de abandono, así como la introducción de sistemas productivos que permiten un uso más sostenible de los recursos naturales y el desarrollo sostenible de los recursos genéticos en la agricultura.

En 2014, se presentaron 6.550 solicitudes para ayudas agroambientales y ganadería ecológicas, de las cuales 4.994 han sido de agricultura y 1.556 de ganadería ecológica. De ellas, las mujeres han supuesto el 35% en el caso de agricultura y el 29% para ganadería ecológica.

Un aspecto a destacar es la edad de las mujeres solicitantes de estas ayudas, sobre todo en las edades más jóvenes, ya que del total de solicitantes menores de 25 años, el 33,3% en agricultura y el 40% en ganadería ecológicas son mujeres. Una cifra esperanzadora en lo que a la incorporación de mujeres jóvenes al sector se refiere.

Cuadro 24. Solicitantes de ayudas a la agricultura y ganaderías ecológicas por sexo y la edad

Edad	Agricultura Ecológica				Ganadería Ecológica			
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres / Total	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres / Total
< 25 años	4	8	12	33,33	4	6	10	40,00
25-34 años	53	163	216	24,54	12	93	105	11,40
35-44 años	213	491	704	30,26	65	230	295	22,00
45-54 años	425	936	1361	31,23	149	329	478	31,20
55-64 años	429	783	1212	35,40	86	277	363	23,70
>65 años	631	858	1489	42,38	135	170	305	44,30
Total	1.755	3.239	4.994	35,14	451	1.105	1.556	29,00

Fuente: CAPDER. 2014

Las mujeres representan un tercio de las personas solicitantes de ayuda a la producción ecológica, y más de la mitad de ellas se sitúan en el rango de edad comprendido entre los 45 y los 64 años.

Cuadro 25. Mujeres solicitantes de ayudas PAC y ayudas a la agricultura y ganaderías ecológicas por edad

Solicitud	PAC	Agricultura Ecológica	Ganadería Ecológica
Edad	% Mujeres / Total	% Mujeres / Total	% Mujeres / Total
< 25 años	32,7	33,3	40
25-34 años	35,7	24,5	11,4
35-44 años	38,8	30,3	22
45-54 años	39,4	31,2	31,2
55-64 años	39,2	35,4	23,7
>65 años	39,7	42,4	44,3
Total	39,2	35,1	29

Fuente: CAPDER. 2013 y 2014

Formación agraria y pesquera: el IFAPA

El Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA) es una **agencia administrativa adscrita a la CAPDER**, que tiene como objetivo **contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario, así como a la mejora de su competitividad a través de la investigación, el desarrollo, la transferencia de tecnología y la formación**. Por tanto, es **función** del IFAPA **mejorar la cualificación de las personas profesionales** de los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, planificando para ello proyectos formativos.

En el 2015, el IFAPA realizó **1.216 actividades**³⁹ que supusieron más de ochenta mil horas de formación. En ellas **participaron 27.828 personas**, de las cuales 21.725 fueron hombres y **6.103 mujeres, es decir, el 21,9%**.

El IFAPA realiza **formación institucional y formación especializada**. La **formación institucional** engloba las acciones formativas relacionadas con certificaciones y titulaciones que las personas profesionales de los sectores agroalimentario y pesquero precisan para desarrollar su actividad. Es obligatoria para quienes, dedicándose a la agricultura, ganadería y pesca, quieran estar acreditados (carnet de aplicación de fitosanitarios, la incorporación a la empresa agraria, ejercicio de la producción integrada, ejercicio de la marinería...).

La participación de las mujeres como alumnas en la formación institucional agraria es del 22,6%, una cifra baja en relación a la participación masculina. Por tipología de cursos, **su participación es mayor en la producción integrada** (casi el 37%), cifra en consonancia con la tendencia del sector ecológico. Otro programa formativo en el que destaca la presencia de mujeres es el de la **incorporación de jóvenes** (26,7%), cuatro puntos por encima de la media. Este programa tiene especial importancia porque puede ayudar a resolver dos problemas del sector: la masculinización y el envejecimiento.

³⁹ Se incluyen las acciones realizadas ligadas a contratos o convenios de formación, prácticas académicas en empresas y las estancias de personal técnico e investigador en centros del IFAPA.

Cuadro 26. Alumnado en proyectos formativos de formación institucional por sexo

Programa Formativo	Alumnado			
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Incorporación de jóvenes a la agricultura	2.648	7.273	9.921	26,69
Seguridad alimentaria, plaguicidas	360	2425	2785	12,93
Biocidas de uso veterinario	119	777	896	15,32
Producción integrada	257	438	695	36,98
Bienestar animal	206	1358	1.564	13,17
Titulaciones profesionales pesqueras	10	946	956	1,04
Certificados de especialidades náutico-pesqueras	28	530	558	5,02
Marinero pescador	57	826	883	6,46
TOTAL	3.685	14.573	18.258	20,18

Fuente: Memoria de Actividades 2015. IFAPA

En el lado opuesto se encuentran las **titulaciones vinculadas al sector pesquero** en las que **las mujeres se sitúan en torno al 4%**, descendiendo en el caso de las titulaciones profesionales pesqueras al 1%.

El IFAPA realiza también cursos de **formación de formadores**. En 2014 se realizaron 6 cursos en los que se han formado 143 personas para su posterior acreditación como personal docente de Entidades Acreditadas. De los participantes, 91 fueron hombres y 52 mujeres (36,7% del total). Esta cifra indica, por un lado, la mayor presencia de mujeres en un ámbito masculinizado y, por otro, que aumenta la participación de mujeres cuanto más especializada es la formación.

Por otra parte, el IFAPA cuenta con programas formativos en el marco de la denominada **formación especializada**. Estos cursos están dirigidos a mejorar la cualificación de las personas profesionales en sus tareas, pero no son requisito obligatorio administrativamente para conseguir un determinado carnet o acceder a subvenciones. **La media de participación de las mujeres en este tipo de formación, es del 27%** frente al 20,4% de la formación institucional. **Las áreas de conocimiento en las que la presencia de mujeres está por encima de la media son muy diversas;** junto a áreas tradicionalmente femeninas como la transformación de conservas, donde representan el 60,3% del alumnado, destaca la formación a personal técnico y docente (62,8%), así como programas como el de la Vid y el Vino (34,6%) y la producción ecológica (30,6%).

Cuadro 27. Alumnado en proyectos formativos de formación especializada por sexo

Programa Formativo	Alumnado			
	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Actualización de conocimientos técnicos y especialistas	20	25	45	44,44
Formación de Personal técnico e investigador	88	52	140	62,86
Convenios y contratos	14	31	45	31,11
Formación Especializada no ligada a Transforma	264	782	1046	25,24
Transforma Servicio de asesoramiento a regantes	75	229	304	24,67
Transforma Cultivos Herbáceos extensivos	7	59	66	10,61
Transforma Vid y Vino	96	181	277	34,66
Transforma Producción Ecológica	105	238	343	30,61
Transforma Cítricos	27	272	299	9,03
Transforma Conservas de Origen Vegetal	35	23	58	60,34
Transforma Horticultura	47	76	123	38,21
Transforma Cultivos de Regadío	60	177	237	25,32
Transforma Olivar	98	404	502	19,52
Transforma Fruticultura mediterránea	1	27	28	3,57
Transforma cultivos subtropicales	3	33	36	8,33
Escuela de Pastores de Andalucía	35	164	199	17,59
TOTAL	975	2773	3748	26,01

Fuente: Memoria de Actividades 2015. IFAPA

Asimismo, el IFAPA realiza actuaciones de **formación de personal científico-técnico y docente**⁴⁰. En 2014 se realizaron 11 actividades con una participación de 18 alumnos, de los que 11 eran mujeres (61%), una cifra realmente significativa, que da muestra de la cada vez mayor presencia de mujeres en el área agraria y pesquera desde el ámbito académico e investigador.

Con objeto de facilitar el acceso a las distintas actuaciones y programas formativos, desde 2010 el IFAPA viene implementando un programa de cursos a través de teleformación, con una asistencia mínima de dos sesiones presenciales. La oferta ha ido creciendo desde los 56 cursos en 2010 a los 137 en 2015. En el 2015, la participación de las mujeres se sitúa en torno al 23%, en la media que en la formación presencial.

⁴⁰ Se dirige a alumnos/as que cursan estudios universitarios o de formación profesional y realizan sus prácticas en algunos de los centros del IFAPA para completar su formación y estancias del personal del mismo en Centros I+D+F+I.

Cuadro 28. Actividades de Teleformación 2010-2015

Teleformación	Cursos	Mujeres	Hombres	Total
2010	56	402	632	1034
2011	74	331	1023	1354
2012	85	394	1353	1747
2013	95	447	1559	2006
2014	121	522	1959	2481
2015	137	628	2069	2697
TOTAL	568	2724	8595	11319

Fuente: Memoria de Actividades 2015. IFAPA

En global, pueden extraerse algunas **características del perfil del conjunto del alumnado del IFAPA**. El primer dato que llama la atención es **una participación de mujeres inferior a la población femenina ocupada en el sector**. Por edad, las



mujeres que acuden a la formación, **suelen tener entre 25 y 45 años (67% de las mujeres)**, superando los 45 años la cifra de mujeres se reduce hasta el 21%. En cuanto al nivel de estudios, **el 45,2% de las mujeres que participaban en los programas eran tituladas universitarias**, frente al 21% de los hombres, lo que pone de manifiesto que las mujeres que se forman en el IFAPA tienen una mayor cualificación que sus compañeros varones.

En definitiva, puede afirmarse que las mujeres están cada vez más presentes en el sector, aunque su incorporación como trabajadoras agrarias o pesqueras sigue siendo insuficiente y se debe seguir avanzando en esta incorporación. Es importante destacar que las mujeres que más participan en las acciones formativas son aquellas que tienen estudios medios y superiores y que desean incorporarse como profesionales en las áreas científico-técnicas y de investigación. Probablemente, una estrategia adoptada por las interesadas en la agricultura, ganadería o la pesca, ya que en el ámbito científico/técnico los mecanismos del patriarcado son menos férreos y encuentran menor resistencia a su incorporación.

Programas de Desarrollo Rural: diversificación económica y mejora de la calidad de vida en el medio rural andaluz. LEADER

Los **principales problemas socioeconómicos** a los que se enfrenta el desarrollo sostenible del medio rural son la falta de oportunidades laborales y de servicios e

infraestructuras que fijen población y, sobre todo, la creciente masculinización y envejecimiento de la población. Por otra parte, los nuevos hábitos de consumo, la presión ambiental, la rápida difusión de las nuevas tecnologías, junto con la revalorización de lo rural son factores que siguen influyendo en la actualidad a las zonas rurales, abriendo posibilidades hacia la diversificación.

Para afrontar estos retos comunes en toda la Unión Europea, **se pusieron en marcha actuaciones enmarcadas, en primer lugar, en una Iniciativa Comunitaria y, más tarde, como eje del Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural (FEADER).**

En Andalucía, son los GDR los que llevan **más dos décadas ejecutando proyectos en los territorios rurales con la metodología LEADER**⁴¹. Han sido tres ediciones de la Iniciativa Comunitaria Leader (1991-1994, 1994-1999, 2000-2006) y el Programa PRODER⁴² (1996-1999, 2000-2006); en el marco 2007-2013, LEADER pasó a ser un Eje Transversal del FEADER y, por tanto, de la Política de Desarrollo Rural. Estos programas han posibilitado la aplicación del **enfoque territorial, integrado y ascendente** en la concepción e implementación de Estrategias de Desarrollo en territorios rurales de dimensión "comarcal".

A lo largo de los años de implementación de este tipo de programas de desarrollo rural, **Andalucía ha adaptado los mecanismos normativos y de ejecución a la realidad de las personas que viven en las zonas rurales.** Las políticas de género a lo largo de estas dos últimas décadas han ido calando también en esta metodología participativa, con medidas dirigidas, inicialmente, a las mujeres, hasta llegar a trabajar con un concepto más amplio: la igualdad de género. El aprendizaje en el proceso de implementación de la transversalidad de género en los distintos programas de desarrollo rural LEADER ejecutados por los GDR y las transformaciones provocadas por las acciones realizadas han sido continuas⁴³.

⁴¹ Liaisons entre activités de Développement de L'Economie Rural (Relaciones entre Actividades de Desarrollo de la Economía Rural).

⁴² Programa Operativo de Diversificación Económica en zonas Rurales.

⁴³ Junto al programa Leader, la CAPDER a través de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, realiza otro tipo de actuaciones para trabajar por la igualdad de género en el medio rural andaluz. De este modo, viene realizando actuaciones de difusión y visibilización, y participando en proyectos de cooperación a través de los cuales pone en marcha actuaciones que inciden de manera directa en la igualdad de género en su área competencial: el medio rural. Entre los resultados alcanzados, cabe destacar la creación de la Red de Mujeres Rurales y Urbanas (RMRU), la elaboración y difusión de catálogos de mujeres en sectores tradicionales e innovadores, la puesta en marcha de proyectos piloto para la incorporación laboral de mujeres

Aunque los avances en igualdad han sido lentos, ha habido logros importantes que han ido consolidando cambios en dos líneas. Por un lado, en la cultura de trabajo en este tipo de programas, ya que se ha ido afianzando la importancia y la necesidad de diseñar los distintos programas con perspectiva de género para poder determinar qué acciones poner en marcha y disminuir las desigualdades de género; y, por otro lado, en la participación de las mujeres en los procesos que afectan a su territorio, en tanto que son la mitad de la población y están presentes en distintos sectores del ámbito local (asociativo, político, cultural, económico, ámbito privado...) pero aún con poca presencia y participación en la toma de decisiones.

Durante el marco 2000-2006, se creó una **línea de ayudas a los GDR para la integración de la perspectiva de género en todas las acciones de desarrollo rural**. Supuso una acción positiva cuya aplicación colaboró para mejorar la posición social de las mujeres. En este periodo se resolvieron 5 convocatorias. Con estas ayudas se llevaron a cabo proyectos de muy diversa índole, entre los que cabe destacar aquellos que fomentaban la participación social de las mujeres en el tejido asociativo de los territorios y en la vida política y económica de los mismos; otros han abordado la investigación y la planificación con perspectiva de género, mientras que otros pusieron el foco en el fomento de la integración de las mujeres en el mercado laboral y en el autoempleo.

Cuadro 29. Montante destinado a proyectos y actuaciones con enfoque de Género. Marco 2000-2006

Programa	Inversión Pública
Proder Andalucía y Leader Plus (Eje 1)	53.436.317
Leader Plus (Eje 2.1 Grupos de cooperación)	1.151.630
Leader Plus (Eje 2.2 Acciones Conjuntas de Cooperación). Enfoque Género	834.880
Orden de Género	4.878.341
TOTAL	60.301.168

Fuente: CAPDER

Además, se ejecutaron en el marco de los programas **PRODER de Andalucía y LEADER PLUS**, proyectos con perspectiva de género; es decir, promovidos por mujeres o empresas de mujeres⁴⁴, junto a otros con incidencia en género. Del total ejecutado en el marco, el 15,1% de la asignación presupuestaria se destinó a proyectos con enfoque de género. En cuanto a número de proyectos, el 16,9% (1.371 proyectos) fueron promovidos por mujeres o con incidencia en género. La

⁴⁴ Durante el marco 2000-2006 se consideró como entidades de mujeres aquellas que empresa o entidad que entre sus socios haya al menos el 25% mujeres.

mayor parte de éstos (1.091) fueron promovidos por mujeres (15% del presupuesto) mientras que otros 280 tuvieron incidencia (4% del presupuesto). Fueron las propias mujeres las promotoras, acometiendo proyectos relacionados con sus necesidades prácticas (guarderías, jardines de infancia, centros de mayores). Al mismo tiempo, las mujeres empezaron a ocupar puestos en sectores tradicionalmente masculinos y en otros más innovadores.

A pesar de los avances, las desigualdades persistían y la presencia de mujeres seguía siendo insuficiente. De ahí que para el periodo de ejecución que se abría en 2009, se planteara la necesidad de dar un paso más hacia la igualdad real y garantizar resultados e impactos iguales para cada sexo.

El período de programación 2007-2013 supuso un cambio al apostarse por la aplicación del enfoque de género de forma transversal. Se incorporó la perspectiva de género en todos los planes y en todas las etapas, abarcando desde las Estrategias de Actuación Global de cada GDR, hasta la composición de su órgano de decisión, lo que requería la puesta en marcha de acciones de igualdad, junto con acciones positivas para compensar las situaciones de desigualdad.

Con este enfoque, se ejecutaron un total de 6.225 proyectos, que supuso una inversión pública de en torno a 209 millones de euros. De ellos, 1.065 fueron solicitados y ejecutados por las mujeres agrupadas en la denominada PG⁴⁵, un 17,1% respecto del total. El gasto público de estos proyectos ascendió a 31 millones de euros, es decir, un 14,8% del total. Asimismo, se pusieron en marcha 667 proyectos con incidencia en género, supusieron una inversión pública de más de 33 millones de euros. Además, señalar que muchos de los proyectos puestos en marcha por mujeres (PG) tuvieron, a su vez, incidencia en género, por lo que el impacto en la población femenina y en la igualdad de género se multiplicó⁴⁶.

A pesar de estas cifras, se observa que el Programa no llega como opción de emprendimiento para las mujeres como al resto de la población y entidades

⁴⁵ En el periodo 2007-2013, se consideran "PG": las mujeres beneficiarias como personas físicas emprendedoras; las empresas de mujeres, que son aquellas que cuentan con una presencia de mujeres o titularidad en manos de mujeres de al menos el 51% del total de la plantilla; o asociaciones y federaciones de mujeres.

⁴⁶ Del total de los proyectos calificados como PG, 429 (13,98 millones de euros) tuvieron incidencia en género.

locales⁴⁷; y es que las mujeres siguen poniendo en marcha menos proyectos que los hombres del mismo territorio, pese a tener una mayor formación reglada y ser la mitad de la población, según se desprende de la aplicación SEGGES. Además, reciben menos subvención (17,1% de los proyectos con el 14,8% de la subvención concedida). Por otro lado, si se comparan ambos periodos, se observa que, si bien se incrementa relativamente el número de proyectos, el montante de inversión se reduce, aunque cabe considerar el periodo de crisis económica generalizada a las que se han enfrentado, también, las economías rurales.

Cuadro 30. Ayudas Leader y enfoque de género. Comparativa 2000-2006 y 2007-2013

		2000-2006		2007-2013	
		Total	%	Total	%
TOTAL MARCO	Nº proyectos	7.971	--	.6225	--
	Subvención concedida (M€)	350	--	209	--
ENFOQUE DE GÉNERO	Nº proyectos	1.371	16,90	1.732	27,80
	Subvención concedida (M€)	53	15,10	64,2	30,60
Promovidos por mujeres o entidades de mujeres	Nº proyectos	1.091	13,40	1.065	17,10
	Subvención concedida (M€)	39	15	31	14,80
Con Incidencia en Género	Nº proyectos	280	3,50	667	10,70
	Subvención concedida (M€)	14	4	33	15,80

Fuente: CAPDER

En definitiva, para el **nuevo marco (2014-2020)** se constata que hay que continuar invirtiendo en la igualdad entre mujeres y hombres (la Medida 19 "Desarrollo Local Leader" del PDR) y seguir avanzando hacia un mundo rural más justo e igualitario con las personas que lo habitan, poniendo en marcha medidas que permitan continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, así como mejorar aquellos aspectos que no hayan sido todo lo satisfactorios que cabía esperar. Así, en la programación del nuevo marco se han incluido actuaciones para fomentar: la participación de las mujeres en la toma de decisiones en torno al desarrollo rural y en los programas como beneficiarias directas de las ayudas; las actuaciones con impacto de género; y el grado de implicación y compromiso de los distintos agentes locales involucrados en la metodología LEADER para lograr sinergias entre los mismos y sumar esfuerzos hacia una "conciencia de género compartida".

⁴⁷ También han sido personas o entidades beneficiarias: los hombres como personas físicas; resto de empresas (no de mujeres) y entidades privadas de distintos ámbitos como el empresarial, el asociativo, cooperativas agroalimentarias, las entidades locales públicas y los propios Grupos de Desarrollo Rural

Programas de Diversificación Económica de zonas pesqueras. Los Grupos de Desarrollo Pesquero

Las estrategias desarrolladas por los grupos de desarrollo pesquero (GDP) en el período de programación 2007-2013 ha tenido como **principal eje transversal la incorporación de acciones positivas tendentes a mejorar la situación personal y profesional de las mujeres en el sector pesquero** y, en general, en sus correspondientes ámbitos territoriales.

Si en la vida cotidiana y en otros sectores de actividad se asiste a un **diferencial de oportunidades entre ambos sexos y a desigualdades en las condiciones laborales** -diferencias salariales para trabajos en la misma categoría profesional, dificultades de ascender y promocionar por barreras relacionadas principalmente con estereotipos sobre las mujeres...- **en sectores masculinizados, como el de la pesca**, la brecha y la invisibilidad de las mujeres es aún mayor. Los roles de género actúan perpetuando y relegando a las mujeres a un papel secundario que frena sus posibilidades de desarrollo personal y profesional, poniendo de relieve la compleja situación que viven las mujeres que dependen de la pesca.

Se comprueba la **ausencia de mujeres en labores extractivas**, constatándose sólo su presencia en algunas tareas, como la del oficio de rederas, donde sí hay una importante participación de mujeres, aunque lo desarrollan desde sus casas y de manera informal. **Sólo en las actividades indirectas**, sobre todo en la industria transformadora, pescaderías y labores de gestión, **es donde se encuentra la presencia femenina**.

Desperdiciar el talento de las mujeres, que son la mitad de la población, no es una estrategia inteligente; al contrario, cualquier proceso de mejora y crecimiento sostenido y equitativo tiene su origen en todas las personas y en su participación en igualdad de oportunidades. En este sentido, las **acciones llevadas a cabo han contribuido a mejorar la situación de las mujeres** y hacer más visible su aportación estratégica a la modernización, mejora de la competitividad e innovación del sector pesquero. Entre estas acciones, están las siguientes:

- Uso de un lenguaje e iconografía no sexista y discriminatorio de toda la documentación originada por los GDP.
- En todas las acciones se ha velado por la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres. Los indicadores de población

beneficiaria muestran un elevado porcentaje de mujeres formadas, que han emprendido proyectos.

- Se han incluido en los contratos, y por tanto de obligado cumplimiento, medidas de acción positiva para favorecer la incorporación de las mujeres al sector pesquero.
- Apoyo a proyectos de autoempleo emprendido por mujeres.
- Fomento del asociacionismo, incentivando los proyectos desarrollados por asociaciones de mujeres.

Todas estas acciones fueron realizadas en el marco del eje prioritario 4 del Programa Operativo para el sector pesquero español 2007-2013, cofinanciado con el Fondo Europeo de Pesca (FEP). En este Programa y este eje se ejecutaron 32 proyectos con enfoque de género, por un importe de ayuda pública de 1 millón de euros. De estos proyectos, 22 fueron ejecutados por mujeres, empresas o asociaciones de mujeres. Con respecto al total de proyectos realizados por los GDP, **los que tienen enfoque de género suponen el 13% y el 6% del volumen de ayudas**, lo que indica que estos **proyectos son de pequeña envergadura, aunque la mayoría tienen carácter productivo**.

A pesar del avance logrado, sigue siendo estratégico trabajar por la igualdad de oportunidades y por lograr una mayor presencia y visibilidad del trabajo que hacen las mujeres en este sector. El **Programa Operativo 2007-2013** y, concretamente, el procedimiento de gestión del eje 4 del FEP en Andalucía **ha dado cumplimiento a la transversalidad**, ya que todas las fases del mismo -desde las disposiciones generales hasta las normas que regulan el procedimiento de gestión- se han inspirado y han integrado el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su elaboración, diseño y ejecución.

En lo que respecta a medidas puntuales adoptadas, se encuentran, entre otras: la inclusión de la perspectiva de género en la valoración de las operaciones presentadas mediante el establecimiento de unos criterios básicos y/o adicionales referidos a este aspecto; la exigencia de unos indicadores de seguimiento que permitieran comprobar la efectividad y la eficiencia de los compromisos adquiridos por los beneficiarios en esta materia, etc.

Finalmente, destacar un **proyecto en red**, participado por los siete GDP andaluces, denominado **“Emprendedoras en las zonas de pesca de Andalucía”**, que incluyó todas las medidas explicitadas arriba.

En la actualidad, el marco normativo⁴⁸ del **nuevo período de programación 2014-2020, fija una serie de medidas específicas que dan respuesta a las necesidades y brechas de género identificadas** en el análisis de partida del sector pesquero español, especialmente en materia de empleo y visibilidad a nivel de estadísticas; por otro lado, contribuyen a potenciar las fortalezas existentes en este sentido. Así, uno de los principales contenidos del Programa Operativo en materia de género, está en el análisis DAFO del mismo, enmarcado en la prioridad 4: Incremento de empleo y la cohesión territorial, donde, entre otras cuestiones se plantea:

- Una de las oportunidades será “potenciar el papel de las mujeres y los jóvenes”.
- Una de las necesidades planteadas es “promover medidas específicas para favorecer la inclusión de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca y darles visibilidad”.

También, en el apartado de descripción de la estrategia sobre la contribución del programa al crecimiento inteligente, una de las necesidades que se plantean -en relación al objetivo: “fomento de una pesca sostenible y competitiva”- es el fomento de la dimensión socioeconómica del sector pesquero, fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello, se promoverá el trabajo en red, como la Red Española de Grupos de Pesca, que será el instrumento dinamizador de las acciones, en sinergia con la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero. En ese sentido se plantean dos indicadores relacionados con las mujeres en el sector pesquero dentro de la Prioridad 4. Incremento del empleo y la cohesión territorial.

3.3. LOS RECURSOS HUMANOS DE LA CONSEJERÍA

El **personal de la CAPDER**, a fecha de junio del primer semestre de 2016, asciende a un total **de 3.522 personas en todas sus categorías y niveles**, representando **las mujeres el 43,24% del conjunto**. En los Grupos superiores, (A1 y A2 entre el personal funcionario y G1 y G2 entre el laboral), el porcentaje de mujeres baja respecto a la media (38,64 y 32,78, respectivamente), mientras que

⁴⁸ Reglamento (UE) N° 1380/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2013, sobre la Política Pesquera Común, Reglamento (UE) N° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los Fondos EIE, Reglamento (UE) N° 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, así como, el Programa Operativo para España 2014-2020 (en adelante programa) - cofinanciado por el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (en adelante FEMP)

el mismo se eleva en los tres inferiores. Entre el personal, **las personas funcionarias de carrera suponen casi un 60%**; en este colectivo, **los niveles superiores** (del 27 al 30, ambos incluidos), que se adjudican por libre designación, **las mujeres sólo representan el 17,09%**.

Los recursos humanos son el factor más importante con que cuenta la Administración para cambiar, innovar, etc. Los cambios continuos en que ésta se desenvuelve requieren el desarrollo de actuaciones que permitan adaptarse a nuevas situaciones. Siendo esto así, **la formación de las personas al servicio de la Administración permite la mejora de sus competencias** contribuyendo a su carrera profesional y a una mejora en el desempeño de sus funciones, cuya finalidad no es otra que una mejora en la eficiencia y eficacia de los servicios que se prestan a la sociedad, a la vez que se configura como un derecho y un deber en sí misma. **Entre los años 2014 y 2015 el personal de la CAPDER ha asistido a 1.431 sesiones formativas organizadas por el IAAP o por la propia Consejería**, el 60,38% hombres y el 39,62% mujeres.

Cuadro 31. Personal asistente a cursos de formación (año 2014)

Temática de los cursos		Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
La Reforma de la PAC 2014-2022 (8 ediciones)	CAPDER	144	271	415	34,70	65,30
Gestión de crisis en los fondos operativos de las OPFH		12	16	28	42,86	57,14
Seminarios sobre la Producción y el Control en la Agricultura y ganadería ecológica		10	21	31	32,26	67,74
Gestión del Sistema Informático GEA. Sistema para la Gestión de Expedientes Administrativos (5 ediciones)		30	34	64	46,88	53,13
Controles de la cadena alimentaria en ganadería. Su aplicación en seres vivos **		24	43	67	35,82	64,18
Estadísticas Agrarias: Marco de Áreas y Fundamentos Teóricos **		30	41	71	42,25	57,75
Gestión de Consultas en SIGGAN **		31	29	60	51,67	48,33
Pertinencia e impacto de género en normativa *		IAAP	1	0	1	100,00
Cláusulas de igualdad de oportunidades en los procesos de contratos, subvenciones y convenios *	0		0	0	0,00	0,00
Lenguaje administrativo no sexista e imagen igualitaria en la práctica de la gestión pública *	2		0	2	100,00	0,00
Normativa en materia de igualdad de género *	1		1	2	50,00	50,00
Igualdad de género. Nivel básico *	54		48	102	52,94	47,06
TOTAL		339	504	843	40,21	59,79

Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

* Formación en materia de género

** Teleformación

La formación de carácter horizontal se imparte por el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP), correspondiendo la de tipo sectorial a la propia CAPDER. **El IAAP ha ofertado entre los dos años 15 cursos en materia de género**, que suponen **el 39% del programa formativo** global. **El alumnado** asistente a los mismos **ha representado el 64,28%**, dándose el caso de que ninguna persona de la CAPDER ha asistido a 5 de ellos. Tampoco se aprecia una mayor o menor asistencia en función del sexo del alumnado asistente, ya que mujeres y hombres acuden casi en igual número a estos cursos (60% mujeres y 40% hombres).

Cuadro 32. Personal asistente a cursos de formación (año 2015)

Definición de la acción formativa		Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Contabilidad y gestión económica en Fondos europeos	CAPDER	7	10	17	41,18	58,82
Procedimiento de auditorías sobre ayudas Fondos FEADER		4	15	19	21,05	78,95
Compostaje de subproductos hortofrutícolas		7	15	22	31,82	68,18
Controles de la Cadena alimentaria en ganadería: aplicación en seres vivos **		33	31	64	51,56	48,44
Certificaciones de animales y productos de origen animal con el sistema TRACES **		13	27	40	32,50	67,50
Manejo de herramientas SIG (ARGIS IGVSIG)		3	11	14	21,43	78,57
Sostenibilidad medioambiental en la producción ecológica		14	16	30	46,67	53,33
Gestión del sistema integrado sobre la producción ecológica en Andalucía (SIPEA)		10	14	24	41,67	58,33
Validación técnica de la tuberculosis		8	18	26	30,77	69,23
Gestión de consultas en SIGGAN **		28	32	60	46,67	53,33
Gestión de aplicación del nuevo PDR-A 2014-2020		21	55	76	27,63	72,37
Jornada aplicación de la PAC y del nuevo PDR		29	61	90	32,22	67,78
Cláusulas de igualdad de oportunidades en los procesos de contratos, subvenciones y convenios *		IAAP	0	1	1	0,00
Indicadores y análisis estadísticos por razón género *	1		1	2	50,00	50,00
Pertinencia e impacto de género en la normativa *	0		0	0	0,00	0,00
Prevención de acoso sexual y por razón de sexo *	0		0	0	0,00	0,00
Lenguaje administrativo no sexista e imagen igualitaria en la práctica de la gestión pública *	3		1	4	75,00	25,00
Normativa en materia de igualdad de género *	0		0	0	0,00	0,00
Generación y explotación de datos para la identificación de desigualdades de género *	0		0	0	0,00	0,00
Integración de la perspectiva de género en la gestión pública *	1		2	3	33,33	66,67
Igualdad de género. Nivel básico *	46		50	96	47,91	52,09
TOTAL		228	360	588	38,77	61,23

Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

* Formación en materia de género

** Teleformación

Con objeto de facilitar la formación y que ésta llegue al mayor número de personas y haciendo uso de las nuevas tecnologías, hace algunos años que parte del programa se lleva a cabo en la **modalidad de teleformación**. Al principio de la implantación de esta modalidad formativa, fue muy utilizada por las mujeres, ya que permitía conciliar vida laboral y familiar. Sin embargo, en los últimos años es utilizada de forma casi similar por mujeres y hombres (44% y 56%, respectivamente).

Cuadro 33. Permisos y reducciones de jornadas

Causas de los permisos o reducciones de jornada	Total permisos concedidos			% Permisos concedidos	
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto	0	12	12	0,00	100,00
Permiso por paternidad	20	0	20	100,00	0,00
Parto, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	16	16	0,00	100,00
Permiso adicional por parto o adopción	6	17	23	26,09	73,91
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional	0	0	0	0,00	0,00
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o análogo y familiar dentro del 1º grado y del 2º grado	517	671	1.188	43,52	56,48
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años.	55	97	152	36,18	63,82
Permisos por lactancia (reducción de jornada o acumulación horas)	6	17	23	26,09	73,91
Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses	1	5	6	16,67	83,33
Reducción de jornada por guarda legal.	7	49	56	12,50	87,50
Reducción de jornada por nacimiento prematuro, hospitalización del recién nacido	0	0	0	0,00	0,00
Reducción de jornada por cuidado del cónyuge o análogo y familiar hasta segundo grado	0	4	4	0,00	100,00
Reducción de jornada por cuidado de familiar en 1er grado por razón de enfermedad muy grave.	6	6	12	50,00	50,00
Permiso a las mujeres por razón de violencia de género	0	0	0	0,00	0,00
TOTAL	618	882	1.500	41,20	58,80

Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

Los estereotipos de género han sido y siguen siendo un condicionante para el desarrollo de las personas, principalmente de **las mujeres que se han visto confinadas al espacio doméstico**; así, **el rol de cuidadoras sigue asignándose a las mujeres**. Si se analizan los datos de permisos y reducciones de jornadas, se observa que en casi un 60% de los casos son las mujeres quienes se ocupan del cuidado de mayores y menores. Esta situación se muestra de forma más manifiesta en los casos de “Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años”, “Reducción de jornada por cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses” y “Reducción de jornada por guarda legal”.

4. PRINCIPIOS DEL PLAN

Este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera **se fundamenta en el principio de igualdad de género**, es decir, en la necesidad de corregir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito competencial de la CAPDER. Con él se pretende **eliminar cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en la vida económica, política y social de las mujeres del medio rural y marino** de Andalucía, especialmente las vinculadas al sector agrario y pesquero, así como en la propia CAPDER como organización y en la medida en que su actividad puede influir en la ciudadanía. **Metodológicamente, se aplica la perspectiva de género**, una forma de observar la realidad que pone a las personas (mujeres y hombres por igual) en el centro⁴⁹, lo que contribuye a la "humanización" del análisis y las propuestas.

La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos

Kofi Annan

Este Plan **se enmarca**, como no podría ser de otra forma, **en la planificación estratégica de la igualdad de género de la Junta de Andalucía**. Por Acuerdo de 19 de enero de 2010, el Consejo de Gobierno aprobó el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, dando así cumplimiento al artículo 7 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la

49 En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: "Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que estableció la obligatoriedad de aprobar dicho Plan Estratégico. La aprobación y puesta en marcha de dicho Plan no tenía únicamente una función planificadora sino estratégica, es decir, pretendía definir prioridades para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Otro aspecto clave del Plan Estratégico es que asegura la coordinación entre las distintas entidades públicas y privadas que apuestan por la igualdad.



Con la finalidad de compartir criterios y caminar en una dirección coordinada, la CAPDER aprueba la redacción del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera, en el marco de dicha planificación estratégica en esta materia de la Junta de Andalucía, que tiene carácter

transversal. Así, los principios rectores que rigen este Plan son:

- El enfoque de género
- La innovación
- La diversidad
- La participación y el liderazgo
- Las personas como agentes de cambio.

El enfoque de género como principio y estrategia

El enfoque de género es el **marco global que debe orientar la actuación de la Administración pública**, partiendo de la base de la desigualdad estructural basada en el género que marca la vida de mujeres y hombres.

El enfoque de género implica, por un lado, el **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres y, por otro, la **transversalidad de género como estrategia** de actuación (artículo 3.5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre).



Este enfoque dual implica cuestionar la falsa idea de neutralidad y el espejismo de la igualdad en la gestión de las políticas públicas. Exige poner de manifiesto

las desigualdades que aún perduran a través del **conocimiento de la situación de partida de hombres y mujeres** en relación a una política concreta, con información desagregada por sexo y un análisis de género de los mismos, para así identificar su impacto de género y poder reformularla, de forma que queden garantizados los mismos beneficios para mujeres y hombres.

El enfoque de género, en definitiva, implica **planificar garantizando la igualdad de trato** (acciones positivas destinadas a las mujeres), contemplando también acciones transversales que incidan en la dimensión estructural.

El enfoque de género, finalmente, requiere un firme **compromiso político**, pero también una **participación activa de la ciudadanía** que facilite el cambio social que requiere el desarrollo de esta política.

La innovación

La innovación se entiende en tres sentidos: **interpretando la desigualdad de género como una dimensión estructural**; dotando a las administraciones y organismos de **flexibilidad en la definición de las estrategias** de intervención y los objetivos a cumplir; y, en tercer lugar, **adoptando formas de participación** propias de una sociedad de la información y democrática.



Este principio implica la comprensión de que las desigualdades de las mujeres y las brechas de género son dos caras de una misma moneda, es decir, de la desigualdad, siendo la puesta en marcha de una política integral que actúe en el ámbito público y privado, esferas reproductiva y productiva, la única forma de **garantizar la sostenibilidad social**. Asimismo, este principio supone también el **compromiso con la garantía de una participación activa de la población** en el diseño, ejecución y seguimiento de las políticas públicas.

La diversidad

La diversidad hace alusión a la amplia gama de **diferencias visibles y no visibles que caracterizan a los hombres y a las mujeres**; es un concepto que se refiere a la cualidad de ser diferente, pero en ningún caso, inferior o superior.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que **las mujeres no responden a una única seña de identidad**. Además del sexo/género, poseen otros factores identitarios que complejizan su situación y posición como mujeres.



Si se analizan las características del territorio y la sociedad andaluza, hay **dos factores claves** que influyen en la situación y posición de las mujeres andaluzas, **la edad y la ruralidad**; ambos son factores que sitúan a las mujeres en planos de mayor desigualdad, de ahí que se hable de desigualdad múltiple.

Para la sociedad andaluza y, más concretamente, para la actividad agroalimentaria y pesquera, las mujeres jóvenes, y las mujeres en su conjunto, juegan un papel clave para su futuro y sostenibilidad. En este sentido, se trata de **identificar el peso de cada factor en la situación de desigualdad y poner en marcha medidas de igualdad para abordarla**.

Participación y liderazgo

La participación en igualdad de las mujeres en la vida social, política, económica y cultural, así como la asunción del liderazgo debe ser un objetivo básico para todas las políticas y actuaciones de igualdad, en tanto supone **la asunción de posiciones destacadas por parte de éstas y su reconocimiento social**.

Por ello, debe asumirse el compromiso de **desarrollar mecanismos democráticos de gobernabilidad**, de forma que la ciudadanía pueda contribuir con su participación activa en el diseño y seguimiento de las políticas públicas y en la consolidación democrática.

Se trata, en definitiva, de **facilitar la interrelación, coordinación y participación plena de los distintos agentes**, ya sean instituciones, organizaciones de mujeres o sociedad civil, en el diseño, ejecución y seguimiento de las actuaciones de la Administración.

Asimismo, resulta clave **favorecer a los colectivos de mujeres** (rurales, jóvenes, agricultoras, vinculadas a la actividad pesquera...) **que se encuentren en**

posición de mayor desventaja o cuya implicación juegue un papel relevante en el desarrollo del territorio andaluz.

Los procesos de participación y el liderazgo de las mujeres pasan por el **empoderamiento**, entendido en su doble vertiente: aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder; así como la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

En este sentido, cabe recordar que **no hay participación sin independencia económica**, por lo que sin **redistribución de los recursos y la riqueza** no es posible el fortalecimiento de las bases que permitan a las mujeres participar en igualdad en la sociedad y asumir liderazgos en los que se reconozca la autoridad femenina.

Las personas como agentes de cambio

Avanzar en materia de igualdad de oportunidades en el medio rural y pesquero es un proceso lento y afecta a ámbitos de intervención muy diversos. Lo mismo puede afirmarse respecto a la incorporación real de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas y en el conjunto de áreas que conforman los diferentes ámbitos de actuación de la CAPDER.

De ahí que para el compromiso con estas políticas sea clave exigir un **conocimiento técnico especializado**. Sin embargo, su impulso, diseño e implementación no puedan depender exclusivamente de las



personas vinculadas académica, profesional o institucionalmente, a los temas de igualdad o a responsables políticos. **Toda la sociedad puede ser agente de cambio** en este sentido y en el caso del ámbito agroalimentario y pesquero, **además del personal de la Administración son fundamentales la interlocución y el conjunto de la población.**

5. ESTRUCTURA DEL PLAN

La parte propositiva de este I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Horizonte 2020 se estructura en **tres ejes de intervención**.

El papel de la política es lograr generar unas condiciones que ayuden a cerrar las brechas de género y para cerrar estas brechas hacen falta más que políticas sólo para mujeres, políticas que igualen el campo de juego

La definición de estos tres ejes tiene una clara voluntad de provocar **cambios en la mentalidad y cultura colectiva**; unos cambios que se saben **lentos pero progresivos**, que

necesariamente afectarán a los procedimientos de trabajo, tanto a nivel interno como externo y a la relación de las instituciones y entidades con la ciudadanía. Desde esta perspectiva, los **ejes de intervención** son:

Eje 1. La igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades agroalimentarias y pesqueras

Este eje incluye el amplio conjunto de **medidas y actuaciones que se derivan de la actividad de la CAPDER y sus entes instrumentales**, que tienen como **destinataria a la ciudadanía**, en su doble condición de productora y consumidora. En definitiva, se pretende que con este paquete de actuaciones la actividad agroalimentaria y pesquera andaluza se rija por el principio de igualdad de oportunidades.

Eje 2. La interlocución con perspectiva de género.

En este segundo eje se incluyen las **medidas y actuaciones que tienen relación con las entidades y personas interlocutoras o representativas del**

sector; aquellas que actúan como intermediarias entre la CAPDER y la ciudadanía, trasladando sus demandas y puntos de vista a la Administración y, a su vez, transmitiendo las respuestas y soluciones de ésta hacia los territorios y la sociedad civil.

Eje 3. La integración de principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la CAPDER.

Este eje comprende el conjunto de medidas y actuaciones dirigidas a incidir en la **integración de la perspectiva de género en la CAPDER como organización**, en su funcionamiento, en los procesos y procedimientos de trabajo -en la planificación, ejecución y evaluación de políticas y planes, en la contratación, la comunicación, la generación de información sobre mujeres y hombres en el sector, etc.-, en su personal y en la forma de difundir y comunicar hacia el exterior, a la ciudadanía, su actividad los resultados de esta.

Para cada uno de estos ejes de intervención, **se definen** en los apartados siguientes de este Plan unos objetivos específicos, las **medidas y las actuaciones necesarias para su consecución**.

6. OBJETIVOS DEL PLAN

Apostar por la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz⁵⁰.

En el proceso hacia la igualdad no sólo importa dónde lleguemos, sino lo que vamos haciendo en cada momento

Indudablemente, la igualdad es una cuestión de justicia social, pero también un requisito para el desarrollo económico y social. Andalucía no puede renunciar al saber y al aporte que representa la utilización de las capacidades productivas de las mujeres y de su participación en todos los ámbitos de la vida.

Por todo ello, el **objetivo general** de este Plan es **avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía y que la perspectiva de género forme parte de la cultura de trabajo de la CAPDER.**

Para lograr este objetivo general se proponen los siguientes **objetivos específicos** que facilitarán su consecución, identificados **para cada uno de los tres ejes en que se estructura el Plan.**

⁵⁰ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979.

OBJETIVOS DEL EJE 1:

- Facilitar el acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y mejoren sus condiciones laborales.
- Generar las condiciones para que las mujeres se empoderen individual y colectivamente.
- Implicar a las mujeres en la actividad de la CAPDER y aumentar su presencia y participación en los órganos de toma de decisiones.

OBJETIVOS DEL EJE 2:

- Garantizar la presencia y participación de las mujeres vinculadas al sector agroalimentario y pesquero de Andalucía en los espacios de interlocución, eliminando las condiciones que las obstaculizan.
- Avanzar hacia la igualdad de género en los espacios de interlocución para que actúen como garantes de la misma, proyecten en sus organizaciones los valores de la igualdad y, en tanto órganos reconocidos socialmente, actúen como referentes.

OBJETIVOS DEL EJE 3:

- Integrar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones competencia de la CAPDER.
- Fomentar cultura de igualdad y crear conciencia de género entre el personal de la CAPDER como herramienta que asegure la continuidad de esta manera de trabajar para la ciudadanía.
- Avanzar en el conocimiento de la situación y posición de las mujeres y los hombres en el sector agroalimentario y pesquero para visibilizar el papel de unas y otros y detectar las desigualdades, integrarlas en las políticas y actuaciones.

7. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Para cada uno de los tres ejes en los que se ha estructurado el presente Plan, se establecen a continuación las medidas y actuaciones concretas que permitirán alcanzar los objetivos definidos anteriormente:

EJE 1. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS POLÍTICAS Y ACTIVIDADES AGROALIMENTARIAS Y PESQUERAS

La igualdad entre hombres y mujeres debe estar presente en la actividad agroalimentaria y pesquera, lo que supone incluir sistemáticamente la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a personas.

En consonancia con las directrices europeas que, para combatir la desigualdad de género y fomentar la igualdad, apuestan por el enfoque dual, este eje de intervención del Plan contempla, por un lado, políticas dirigidas específicamente a las mujeres en las que ellas se convierten en público objetivo o las principales participantes y/o beneficiarias; por otra parte, se pretende transversalizar el género, cuestionando las relaciones de poder entre mujeres y hombres para hacerlas más igualitarias. Para ello se pretende, entre otros objetivos, redistribuir el acceso y control de los recursos, las oportunidades laborales, las responsabilidades y la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Medida 1.1. Formación y profesionalización

La formación es uno de los aspectos más importantes para el desarrollo y profesionalización de cualquier ámbito laboral. Conscientes de la necesidad de emprender proyectos innovadores que contribuyan a la modernización del sector agroalimentario y pesquero, las mujeres demandan una mayor formación. Destaca la necesidad de **ampliar la formación para el emprendimiento**, que permita generar nuevas fuentes de empleo y riqueza, ya que es precisamente en las mujeres sobre las que recae una gran parte del peso de la diversificación económica de los territorios.

En algunas actividades agroalimentarias y pesqueras existe una problemática añadida: la formación reglada. El desarrollo de muchas de estas actividades requiere de personas expertas, pero, en ocasiones, **la transmisión de oficios y saberes** se produce **de forma oral**, pasando de generación en generación; en otras, algunas actividades no resultan atractivas para las más jóvenes, lo que no hace sino incidir en el envejecimiento paulatino de las personas activas. La respuesta a todo ello podría pasar, por tanto, por facilitar la adquisición de estos conocimientos a través de fórmulas como el reconocimiento y acreditación de la experiencia, de programas de mentorías⁵¹, business angels⁵², entre otras.

Esta circunstancia descrita arriba no sustituye la **necesidad de una formación estructurada**, que permita adquirir otras competencias y habilidades necesarias en el mercado laboral actual, como son las **nuevas tecnologías**, que permiten aprovechar importantes ventajas competitivas. Por otro lado, al **reducir la brecha digital** que hoy existe entre mujeres y hombres, se convierten en una **herramienta para la igualdad**. Asimismo, constituyen un **medio de información** que **salva la dispersión geográfica** del medio rural, permitiendo, además, una mejor adaptación a las nuevas formas de mercado.

En definitiva, **es imprescindible mejorar la capacitación de las mujeres** y en ese proceso, **que se visibilice la aportación y los conocimientos de las mujeres profesionales** (a través de su inclusión en la docencia, bibliografía, ejemplos,

⁵¹ La mentoría es una relación de desarrollo personal en la cual una persona más experimentada o con mayor conocimiento ayuda a otra menos experimentada o con menor conocimiento. La persona que recibe la mentoría se llama tradicionalmente protegida, discípula o aprendiz.

⁵² Inversores ángel (en inglés business angel), también llamado inversor de proximidad es una persona que provee capital a una start-up, principalmente a cambio de participación accionarial, si bien además de capital financiero, aportan sus conocimientos empresariales o profesionales adecuados para el desarrollo de la sociedad en la que invierten

buenas prácticas...) y generar las condiciones idóneas que faciliten su asistencia a los programas formativos.

Por todo lo anterior, esta medida incluye actuaciones encaminadas a incorporar y garantizar la **igualdad de oportunidades en el acceso y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los programas de formación y profesionalización** para el empleo en los sectores agroalimentario y pesquero.

ACTUACIÓN. 1.1.1. Impartir cursos de capacitación agroalimentaria y pesquera orientados a las demandas de las mujeres, a través de programas formativos

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Estos programas formativos, organizados e impartidos por el IFAPA y que deben dar respuesta a las demandas concretas del sector, estarán orientados a promover la inserción o mejorar las perspectivas laborales de las mujeres. En cuanto a los contenidos de los mismos, se priorizarán aquellas materias que aporten innovación al sector. Por otra parte, durante su impartición se adaptarán con el fin de trabajar, simultáneamente, el empoderamiento de las mujeres por considerarse éste el mecanismo que, junto a la formación sectorial, puede garantizar el éxito de los programas de formación.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

IFAPA

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

IFAPA

ACTUACIÓN. 1.1.2. Promover la formación en nuevas tecnologías con aplicaciones prácticas

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta formación debe facilitar que las mujeres accedan a la información disponible, sean co-creadoras de contenidos y dispongan de herramientas para su proyección empresarial. A diferencia de la medida anterior, ésta constituye una formación más específica, centrada en contenidos como el manejo de internet, creación de páginas web, comercio online, etc. La impartición de este tipo de formación podrá articularse a través del IFAPA, de los programas que, en su caso, implementan los GDR y los GDP o mediante la colaboración con otros

departamentos y organismos de la Junta de Andalucía con competencias en materia de igualdad, formación y/o nuevas tecnologías. Asimismo, podrá adoptarse la decisión de que este tipo de formación sea un concepto subvencionable en las líneas de ayudas de la CAPDER.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 1.1.3. Diseñar e impartir un programa de trabajo plurianual para formar a mujeres impulsoras de la igualdad de oportunidades

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta actuación requerirá, en primer lugar, identificar a mujeres que sean referentes en cualquiera de los ámbitos competenciales de la CAPDER y que representen a toda la diversidad de mujeres, cualquiera que sea su ocupación, posición socio-laboral... La finalidad es crear un grupo de trabajo con continuidad durante el período de ejecución de este Plan al que, en sesiones presenciales, formar en materias tales como empoderamiento, habilidades sociales, coaching, etc. en relación con el medio agroalimentario y pesquero. Se trata, en definitiva, de realizar un acompañamiento hasta su autonomía y conseguir un efecto contagio y multiplicador. El programa se justifica como forma de cubrir la necesidad de las mujeres de contar con referentes en sus entornos cercanos e identificarse con ellas, a fin de asegurar el relevo, tanto generacional como de liderazgo en la defensa por la igualdad de género en la actividad agroalimentaria y pesquera.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural

Dirección General de Pesca y Acuicultura

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural

Dirección General de Pesca y Acuicultura

ACTUACIÓN. 1.1.4. Impulsar la paridad entre las personas docentes en los cursos de formación y jornadas.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta actuación afectará a los cursos, jornadas, etc. que se impartan por parte del IFAPA o de cualquier otro órgano directivo, así como a la formación financiada con fondos de la CAPDER, especialmente en materias relacionadas con los ámbitos más masculinizados. Esta medida tiene como objetivo valorizar el trabajo y conocimientos de las mujeres en los sectores agroalimentario y pesquero, incrementando el número de mujeres profesionales en el profesorado

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 1.1.5. Impulsar que las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación se adapten a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Con esta actuación se facilitará la asistencia de las mujeres a todas las actividades formativas del IFAPA o cualquier otro órgano directivo, adaptando en la medida de lo posible horarios y/o emplazamiento a sus necesidades. Otros medios necesarios para facilitar su asistencia -como por ejemplo transporte o servicios de cuidados- podrán articularse mediante convenios o colaboraciones con otros departamentos de la Junta de Andalucía u otras administraciones.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 1.1.6. Poner en marcha fórmulas y medios innovadores de formación en materia de igualdad de género

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Con esta actuación se pretende complementar la capacitación profesional de las personas que asistan a cualquiera de los programas formativos que se impartan por la CAPDER o el IFAPA, creando una cultura en esta materia entre el alumnado, que haga posible un sector agroalimentario y pesquero más igualitario. Para ello, se diseñará un módulo de igualdad de género que se incluirá en los contenidos de los programas formativos y podrá adaptarse en función de la materia; además, se revisarán todos los contenidos y materiales que se impartan para que incluyan la perspectiva de género.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

Medida 1.2. Empleo y emprendimiento

Las mujeres, y muy especialmente las **jóvenes**, **se ven obligadas a abandonar las zonas rurales y pesqueras**, después de volver a ellas tras su periodo formativo, **ante la falta de expectativas laborales**. Esta circunstancia representa una **importante pérdida de recursos humanos cualificados** que no debe permitirse y que lleva a adoptar medidas para crear empleo femenino en esas zonas y/o impulsar el emprendimiento.

Andalucía cuenta con un modelo agroalimentario con gran capacidad para incorporar la investigación y la innovación. Por ello, es fundamental **fomentar la cultura emprendedora y las actividades empresariales** realizadas por mujeres, explorando nuevas oportunidades de negocio como la bioeconomía; también lo es apoyar la visibilidad y el efecto demostrativo de las mejores experiencias y el **posterior apoyo a su gestión empresarial** por parte de los distintos agentes. En este sentido, deben promoverse las **actividades vinculadas a los sectores agroalimentario y pesquero como alternativa laboral entre las mujeres jóvenes**, una forma eficaz de hacer frente a la masculinización, el envejecimiento y el abandono del sector.

Por otra parte, si bien desde un punto de vista legal existe un reconocimiento de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, sigue siendo prioritario **mejorar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo**. De esta forma, se reducirán dos problemas: la masculinización de muchas de las actividades agroalimentarias y pesqueras y la segregación laboral, tanto horizontal como vertical.

También es fundamental impulsar actuaciones de **apoyo a las emprendedoras en las distintas fases de sus proyectos**, incluyendo propuestas para que puedan acceder a financiación, así como la creación y mantenimiento de redes de mujeres emprendedoras, que fomenten el intercambio de experiencias, de buenas prácticas, etc.

Por todo ello, esta medida se concreta en el desarrollo y aplicación de **actuaciones específicas para incrementar las tasas de actividad y empleo de las mujeres** en los sectores agroalimentario y pesquero.

ACTUACIÓN. 1.2.1. Incorporar criterios de selección que prioricen a las mujeres, a las empresas de mujeres u otro tipo de entidades comprometidas con la igualdad de oportunidades

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

En la actualidad, tanto el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 como el Programa Operativo para España del Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca 2014-2020 incluyen criterios en este sentido. Por ello, se trata de, por un lado, hacerlos extensibles a la totalidad de las líneas de ayudas pertinentes al género y, por otro, establecer criterios comunes para toda la CAPDER, en línea con lo establecido en la actuación 3.1.6. de este Plan. Estos criterios se incorporarán al documento "Criterios de Selección de Operaciones" del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

ACTUACIÓN. 1.2.2. Impulsar la figura de la Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Al objeto de profesionalizar la actividad agraria de las mujeres, visibilizar su trabajo en las explotaciones agrarias, fomentar la igualdad y mejorar la calidad de vida en el medio rural, ayudando así al asentamiento de la población rural, esta actuación pretende divulgar los derechos, posibilidades y obligaciones jurídicas que se derivan de la titularidad compartida a través de campañas de información, jornadas, etc., que podrán realizarse en colaboración con las entidades que forman parte de la interlocución de la CAPDER. Asimismo, se explorarán medidas que favorezcan la adscripción a la cotitularidad, tales como la priorización de esta figura jurídica en las líneas de ayudas de la CAPDER.

Para mejorar la hasta ahora insuficiente implantación de la figura de la cotitularidad, la divulgación de la misma, en su mensaje y medios de comunicación, adoptará fórmulas novedosas que consigan llegar a las personas potencialmente interesadas.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos
IFAPA

ACTUACIÓN. 1.2.3. Garantizar que las mujeres acceden en igualdad de condiciones que los hombres a los programas de diversificación económica de las zonas rurales y pesqueras

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Con estos programas se pretende compensar la alta temporalidad de los ingresos provenientes de los sectores agroalimentario y pesquero y las dificultades de éstos para absorber la oferta de mano de obra en los territorios. Esta actuación obligará a incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la normativa que regula el reconocimiento de los GDR y los GDP, el procedimiento de selección de las estrategias de desarrollo para sus territorios y el funcionamiento de los mismos. Para ello, podrá exigirse en esta normativa reguladora aspectos tales como garantizar la presencia y participación de las mujeres en el diseño, ejecución, evaluación y seguimiento de la Estrategia, incluir entre los criterios de priorización de las necesidades detectadas la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asignar porcentajes mínimos del importe de los programas a actuaciones que contribuyan a disminuir las desigualdades de género, analizar la pertinencia al género de los proyectos que se financien o el impacto de género que tendrá su puesta en marcha...

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural
Dirección General de Pesca y Acuicultura

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural
Dirección General de Pesca y Acuicultura

ACTUACIÓN. 1.2.4. Profesionalizar las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Se incidirá especialmente en las actividades tradicionales relacionadas con la artesanía agroalimentaria y pesquera. Con esta actuación se pretende ofrecer a las mujeres, que ya desarrollan una actividad, la posibilidad de convertirla en una actividad productiva y, por tanto, una fuente de recursos económicos. En definitiva, dinamizar las actividades tradicionales y mejorar sus modelos de negocio, para convertirlas en núcleos de crecimiento económico y creación de empleo, simultaneado con un acompañamiento empresarial (modelos de negocio, estudios de mercado, marketing, higiene y seguridad alimentaria...).

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Dirección General de Industrias y Cadena Agroalimentaria

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Dirección General de Industrias y Cadena Agroalimentaria

Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural

Dirección General de Pesca y Acuicultura

Dirección General de Producción Agrícola y Ganadera

IFAPA

ACTUACIÓN. 1.2.5. Impulsar el empleo de mujeres con formación en agricultura y ganadería en los programas de asesoramiento

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta actuación está dirigida preferentemente a los programas de asesoramiento de la CAPDER a las explotaciones agrarias, de producción convencional y ecológica..., a través del establecimiento de medidas de discriminación positiva en las contrataciones que se realicen con cargo a las correspondientes líneas de ayudas.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Dirección General de Producción Agrícola y Ganadera

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Dirección General de Producción Agrícola y Ganadera

ACTUACIÓN. 1.2.6. Poner en marcha medidas de seguimiento que permitan valorar el grado de inserción laboral logrado por las mujeres con las actividades de formación

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Se centrará en las mujeres que hayan participado en los programas formativos y/o acciones de emprendimiento y empleabilidad llevados a cabo por el IFAPA o cualquier otro Órgano Directivo. Ello requerirá adoptar medidas de acompañamiento post formación que, además, podrán llevar a redirigir la misma, en el caso de que no se produzca la previsible inserción en el mercado de trabajo.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 1.2.7. Articular mecanismos que faciliten el acceso de las mujeres emprendedoras a la financiación de los proyectos que pongan en marcha

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Con esta actuación se pretende facilitar el acceso de las mujeres emprendedoras a la financiación de los proyectos que pongan en marcha. Entre estos mecanismos, está la concesión de anticipos del pago de las subvenciones o ayudas que les sean concedidas, en caso de que la normativa reguladora de las mismas lo contemple; o la posibilidad de que la CAPDER formalice instrumentos de colaboración con Entidades Financieras, sin perjuicio de las competencias que en esta última materia correspondan a la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Viceconsejería

Todos los Órganos Directivos

ACTUACIÓN. 1.2.8. Identificar las medidas que propicien la incorporación de las mujeres a las tareas de producción primarias en igualdad de condiciones laborales que los hombres

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

En la actualidad, el número de jornales realizados por mujeres es inferior al de los hombres. Con esta actuación se pretende trabajar con todos los agentes representativos para identificar las posibles intervenciones que corrijan la brecha de género existente en la distribución de jornales agrarios y se consiga un reparto más equilibrado de los mismos entre las mujeres y los hombres demandantes de empleo agrario. Por otra parte, se busca equilibrar las condiciones laborales, ya que los hombres se encuentran mayoritariamente dentro del personal especializado y quedando las mujeres para ser contratadas en tareas de recolección, fundamentalmente.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Viceconsejería

Todos los Órganos Directivos

Medida 1.3. Empoderamiento

Conseguir que las mujeres tengan un protagonismo creciente pasa por **el empoderamiento para hacer más visible su trabajo, su aportación y su liderazgo en la economía y en la vida local**. Es también una forma de que desarrollen su capacidad empresarial y permanezcan en sus zonas de origen, sin necesidad de emigrar a las áreas urbanas o costeras en busca de salidas laborales.

En el ámbito del empoderamiento es muy relevante el **movimiento asociativo de las mujeres**, que actúa como motor del mismo y surge de la necesidad de aquéllas por encontrar espacios, al margen de los familiares y domésticos, donde dotarse de voz, compartir ideas, dificultades, desarrollar proyectos y aportaciones; también para luchar por el reconocimiento y la visibilidad de las mujeres y adquirir mayor protagonismo en las organizaciones locales. El asociacionismo se presenta, por tanto, fundamental, para el cambio de mentalidad en la manera de ejercer el trabajo de las mujeres y para pasar de una actividad independiente a una solidaria y planificada.

Agruparse permite a las mujeres **superar situaciones vividas de forma personal y afrontarlas de forma colectiva**. Favorecer y apoyar el movimiento asociativo de las mujeres es para la Administración garantía de llegar donde ésta por sí sola no podría.

Por otra parte, la importancia del **movimiento asociativo** de las mujeres radica en que se erige en **instrumento de participación** –aspecto que se aborda en la medida 3.4. de este Plan- basado, entre otras cosas, en su aportación a la ciudadanía ya que pueden actuar como agentes sociales de cambio y transformación social.

Sin embargo, **muchas organizaciones de mujeres tienen dificultades** a la hora de determinar su estructura organizativa y de mantener una continuidad en sus actividades debido a factores como la falta de formación específica, las dificultades de acceso a las TIC, la falta de recursos de todo tipo, etc. **Tiempo y financiación son, no obstante, los dos obstáculos que impiden un funcionamiento eficiente de estas entidades**.

Asimismo, un aspecto fundamental del empoderamiento de las mujeres es **hacerles llegar información y facilitarles el conocimiento**. Para ello, es importante que los canales de información y formación que se utilicen sean los

que ellas vienen usando tradicionalmente y al mismo tiempo acercarles los que la CAPDER suele utilizar.

A todo este conjunto de objetivos y problemática, están encaminadas las actuaciones integradas en esta medida.

ACTUACIÓN. 1.3.1. Acercar la información del sector agroalimentario y pesquero a las mujeres, como medio de empoderamiento en relación a estos sectores

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Para ello, se organizarán jornadas, encuentros o cualquier otro canal de información –aprovechando los de mayor implantación e impacto como las redes sociales o el Portal Web–, que les permita conocer y acceder a la planificación, regulación normativa, etc. que deriven de la actividad de la CAPDER.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 1.3.2. Incidir en el empoderamiento de las mujeres para que participen activamente, y en igualdad de condiciones que los hombres, en los procesos participativos y de gobernanza

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Se pretende la participación de las mujeres en los procesos participativos y de gobernanza que ponga en marcha la CAPDER, de forma especial en materia de desarrollo rural y diversificación económica de las zonas pesqueras de Andalucía, así como en los espacios de interlocución. Para alcanzar este objetivo se las formará en materias como habilidades sociales, técnicas de comunicación, entre otras.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 1.3.3. Apoyar el movimiento y redes de mujeres del medio rural y pesquero**DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN**

En la actualidad, el movimiento y las redes de mujeres acusan una cierta desestructuración y dificultades para coordinarse entre ellas. Por este motivo, a través de esta actuación se prevé ofrecer, cuando ello sea posible, la colaboración de la CAPDER con dichas redes a fin de que las mismas se constituyan en entidades estructuradas y reconocidas socialmente, a través de las cuales pueda articularse la interlocución con la CAPDER.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

Medida 1.4. Participación

Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos participativos y en los órganos de decisión del sector agroalimentario y pesquero, en especial en los niveles más altos, persistiendo barreras para su acceso a puestos de responsabilidad.

Por ello, las actuaciones previstas en esta medida están dirigidas a **avanzar hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en las esferas de decisión política, económica y social del ámbito competencial de la CAPDER**. Especialmente las organizaciones profesionales agrarias y pesqueras, las cooperativas y los grupos de desarrollo rural y pesquero, etc. deben contar con presencia y participación de mujeres en sus órganos directivos en clara correspondencia con la que es la proporción de las mujeres en el conjunto de la ciudadanía.

ACTUACIÓN. 1.4.1. Promover la participación de las mujeres en los procesos de información pública que se deriven de las competencias de la CAPDER y del IFAPA

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Con esta actuación se pretende que las mujeres se involucren de forma activa, haciendo llegar sus aportaciones, sugerencias y demandas en relación con los citados procesos. Para ello, se organizarán jornadas en las que, no sólo se les haga llegar la información, sino que se les faciliten las herramientas para que realicen alegaciones, asistan y participen en las mesas de trabajo, etc.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Todos los Órganos Directivos
IFAPA

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos
IFAPA

ACTUACIÓN. 1.4.2. Impulsar medidas para fomentar la presencia y participación de las mujeres en los órganos de decisión de las entidades ligadas a los sectores agroalimentario y pesquero

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta actuación va dirigida a entidades tales como Cooperativas agroalimentarias, Comunidades de Regantes, Consejos Reguladores de Denominaciones de Origen, Cofradías de Pescadores..., para que adapten sus normas reguladoras (Reglamentos, Estatutos...) al objeto de incluir medidas de igualdad de género (cuotas de presencia de mujeres en la composición de los órganos de gobierno, adaptación de las condiciones de convocatoria de éstos a la realidad de las mujeres, desagregación por sexo de la información referida a personas, adaptación de lenguaje inclusivo...). Para ello, se articularán mecanismos de colaboración con las organizaciones empresariales más representativas del cooperativismo andaluz en los sectores agroalimentario y pesquero o con cualquier otra organización que aglutine estas entidades para trabajar conjuntamente en la elaboración de documentos que sirvan de modelos, difusión de los mismos, etc.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

EJE 2. LA INTERLOCUCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El ejercicio de la democracia pasa, ineludiblemente por el **reconocimiento, el diálogo y la interlocución entre la Administración y las organizaciones públicas y privadas reconocidas por la sociedad civil**⁵³, relacionadas con el sector agroalimentario y pesquero, incluyendo aquellas que representen a las mujeres vinculadas de manera directa o indirecta a dichos sectores.

La sociedad se configura desde la interacción de múltiples actores -públicos, privados- y agentes sociales, que tienen atribuidas una serie de funciones de indudable interés colectivo y público. Ello exige que **la Administración busque espacios de interlocución, mediante la cual dichos agentes del sector contribuyan al diseño de las políticas agroalimentarias y pesqueras** de la Comunidad Autónoma de Andalucía, bien a través de técnicas de participación orgánica que determinen su integración en órganos colegiados de consulta y asesoramiento, bien por medio de su participación funcional en la tramitación de los procedimientos normativos y administrativos que afecten a sus respectivos intereses.

Por lo anterior, se justifica que desde este Plan se adopten las medidas necesarias para **asegurar la presencia de mujeres en los espacios de interlocución, así como el hecho de que el diálogo y los acuerdos que de él se deriven tengan incorporada la perspectiva de género**. En este sentido, es fundamental sensibilizar a los agentes que constituyen la interlocución con la CAPDER, para lo que se entregará material divulgativo a los asistentes a las reuniones.

⁵³ Se reconocerán como interlocutores agrarios los que así se consideren normativamente, pudiéndose considerar como tales, entre otros, las organizaciones profesionales agrarias, las cooperativas agrarias y sociedades agrícolas de transformación, las organizaciones y asociaciones de carácter ambiental, los sindicatos y organizaciones empresariales y de trabajo autónomo, las asociaciones de consumidores, los Grupos de Desarrollo Rural y las asociaciones de mujeres vinculadas con el sector.

Medida 2.1. La participación activa de las mujeres como interlocutoras directas

Mujeres y hombres conforman la sociedad en igualdad numérica. De ahí que **garantizar la presencia de las mujeres** en cualquier ámbito de actuación **constituya una cuestión de justicia social.**

Desde este punto de vista, esta medida incluye un conjunto de actuaciones que tienen como objetivo garantizar la presencia de mujeres y las entidades que las representan en los diferentes espacios de interlocución de la CAPDER, adoptando las medidas que sean necesarias para que ésta sea efectiva. Al mismo tiempo se dotará a las mujeres y sus representantes de las herramientas necesarias para que su participación se lleve a cabo en igualdad de condiciones respecto al resto de agentes de interlocución.

ACTUACIÓN. 2.1.1. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de interlocución

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Para la consecución de los objetivos perseguidos a través de esta actuación se adoptarán medidas que faciliten o procuren una representación equilibrada⁵⁴ de hombres y mujeres en aquellos espacios de interlocución abiertos por la Consejería en materia agroalimentaria y pesquera cuya composición, organización y funcionamiento no se encuentre regulado o ajustado a este principio de representación equilibrada que establece la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía para sus propios órganos colegiados, exigiendo, cuando sea posible por la naturaleza o contenido del espacio de interlocución, que la designación de representantes y sus suplentes se lleve a cabo entre personas de distinto género.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

⁵⁴ Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento (Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía).

Medida 2.2. La igualdad de género en los espacios de interlocución

La presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de interlocución no garantiza que la igualdad sea materia de trabajo. Para **asegurar que la perspectiva de género se incorpora en el diálogo con los agentes de la interlocución agraria y pesquera**, se adoptan las actuaciones siguientes:

ACTUACIÓN. 2.2.1. Promover que los asuntos que se aborden y las decisiones y/o acuerdos que se adopten en los espacios de interlocución incorporen la perspectiva de género.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Para llevar a cabo esta actuación, se adoptarán medidas para que la perspectiva de género sea tenida en cuenta cuando el objeto o materia sobre el que verse la interlocución sea pertinente desde el punto de vista de género. Para ello, cuando sea necesario, se facilitará la asistencia de personal formado en género, a dichos espacios de interlocución, tanto en representación de la propia CAPDER como del resto de interlocutores.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 2.2.2. Fomentar la cultura de la igualdad de género en las entidades interlocutoras de la CAPDER

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Las entidades que conforman la interlocución agraria y pesquera deben ser aliadas de la CAPDER en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Por este motivo, la percepción de fondos públicos por parte de aquéllas puede vincularse a la adopción de medidas dirigidas a la reducción de las brechas de género en la actividad agroalimentaria y pesquera. Para ello, la CAPDER podrá establecer condiciones en las subvenciones a las organizaciones profesionales agrarias, federaciones de cooperativas agrarias y entidades representativas de asociaciones de desarrollo rural y a las organizaciones representativas del sector

pesquero andaluz en cualquiera de sus subsectores; unas condiciones que pueden pasar por la creación de áreas de igualdad, formación en materia de género a su personal, incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones subvencionadas, etc.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

EJE 3. LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCESOS Y CULTURA ORGANIZATIVA DE LA CONSEJERÍA

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad de la CAPDER **debe estar presente de forma transversal**, no sólo en la que tiene su reflejo e incidencia en la ciudadanía, sino muy especialmente **en su propia cultura y funcionamiento como organización, así como en sus entes instrumentales**.

La transversalidad de género es una estrategia que ha de implicar a toda la CAPDER como organización; por ello, es fundamental que las personas responsables de la planificación y gestión de las políticas públicas de todos los niveles dispongan de pautas útiles para avanzar en la incorporación de la transversalidad de género a su actividad y asuman su responsabilidad a la hora de garantizar las condiciones para su aplicación.

Desde este punto de vista, este eje de intervención contempla actuaciones de **sensibilización del personal**, otras que van a permitir **conocer la posición que ocupan mujeres y hombres en las políticas agrarias y pesqueras** para así reforzar con más criterio la transversalidad de la perspectiva de género y, por último, las que tienen que ver con la imagen que se proyecta y comunica de esta situación para evitar una visión estereotipada.

Medida 3.1. Sensibilización y transversalidad de género en el funcionamiento de la CAPDER

Esta medida incluye un amplio **conjunto de actuaciones que tienen que ver con el cambio cultural que se requiere entre el personal de la CAPDER; también en la forma de trabajar y abordar sus políticas y/o actuaciones.** En este sentido, es parte fundamental la formación y sensibilización de las personas que prestan servicio con independencia de su categoría y nivel. Por ello, las actuaciones previstas en esta medida son:

ACTUACIÓN. 3.1.1. Diseñar un itinerario formativo en materia de género para el personal técnico y directivo de la CAPDER, el IFAPA y AGAPA

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Este itinerario formativo debe asegurar la adquisición de conceptos básicos, así como una formación más especializada en función de las tareas que el personal tenga asignadas. Esta formación podrá ser impartida por el IAAP o cualquier otra entidad que se estime, al tiempo que se adoptarán las condiciones y medidas necesarias que garanticen la asistencia del personal. En cualquier caso y para asegurar la máxima difusión, se utilizarán medios como la intranet, el Portal Web, el correo electrónico... y formatos innovadores y dinámicos que mantengan el interés por estas materias.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Secretaría General Técnica
IFAPA

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Secretaría General Técnica
IFAPA
AGAPA
IAAP

ACTUACIÓN. 3.1.2. Incluir cláusulas de igualdad y condiciones que promuevan la igualdad de trato y oportunidades en convenios y contratos

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Estas cláusulas y condiciones afectarán a convenios y contratos que impliquen contratación de servicios externos por parte de la CAPDER y sus entes instrumentales para su propio funcionamiento. Las cláusulas de igualdad deberán incorporarse tanto en el Pliego de Prescripciones Administrativas como en el de Prescripciones Técnicas, cuya elaboración corresponde al órgano contratante. Las herramientas informáticas de inventario y seguimiento de convenios y contratos que se firmen por la CAPDER se adaptarán para recoger su pertinencia o no al género y, en el caso de que así fuera, si incluyen cláusulas de igualdad y cuáles son. Con todo ello, se elaborará un repertorio que ofrezca ejemplos que facilite el uso generalizado de este tipo de cláusulas.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería
Secretaría General Técnica

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos
IFAPA
AGAPA

ACTUACIÓN. 3.1.3. Actualizar la metodología de elaboración de los Informes de Evaluación del Impacto de Género de la normativa y planes de la CAPDER y del IFAPA

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

En estos Informes de Evaluación del Impacto de Género se recogen los posibles efectos en mujeres y hombres que se deriven de la aprobación de normas y planes. Para ello, se revisará la metodología de elaboración actualmente aprobada mediante Instrucción de la Viceconsejería y se mejorará la formación de las personas a las que corresponda su elaboración. Complementariamente, se creará una base centralizada en el Portal Web de la CAPDER que facilite la consulta y puesta en común de estos informes y los correspondientes informes de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género, dando así también cumplimiento a la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería
Unidad de Igualdad de Género

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos
IFAPA

ACTUACIÓN. 3.1.4. Dotar de medios humanos y materiales a la Unidad de Igualdad de Género de la CAPDER

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta actuación requerirá la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo para crear plazas con dedicación exclusiva a la misma. Para cubrir esta plaza se exigirá formación demostrable en materia de igualdad de género. Además de las funciones que tiene asignada la Unidad por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y el Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponderá a la misma la coordinación del equipo de trabajo para el seguimiento de este Plan (ver apartado 10.2. de este Plan).

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Viceconsejería
Secretaría General Técnica
AGAPA

ACTUACIÓN. 3.1.5. Promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta labor de coordinación e intercambio se llevará a cabo en el ámbito de la Comisión que se constituirá para el seguimiento y la evaluación del presente Plan –regulada en el apartado 10.2- y permitirá aumentar la eficacia y el alcance de las actuaciones durante el periodo de implementación del mismo.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan
Unidad de Igualdad de Género

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos
IFAPA
AGAPA

ACTUACIÓN. 3.1.6. Homogeneizar los conceptos relacionados con género para adaptar su aplicación al ámbito competencial de cada órgano directivo**DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN**

Los conceptos y aspectos que serán objeto de homogeneización⁵⁵ se abordarán en el ámbito de la Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan y del equipo de trabajo de seguimiento y evaluación y se articulará a través de la Viceconsejería. Los criterios que se vayan adoptando se publicitarán en el apartado de género del Portal Web de la CAPDER.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan
Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos
IFAPA
AGAPA

ACTUACIÓN. 3.1.7. Velar por la aplicación del principio de representación equilibrada**DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN**

Se adaptará la normativa reguladora de los órganos colegiados de la CAPDER y del IFAPA, en cumplimiento de lo recogido en el artículo 11.2. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

⁵⁵ Definición de aspectos relacionados con el género tales como: empresas relacionadas con la igualdad, definición de empresa de mujeres, puntuaciones y criterios de priorización en ayudas y subvenciones, etc.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 3.1.8. Propiciar la cooperación con otras entidades públicas y/o privadas**DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN**

La cooperación se establecerá con entidades andaluzas o de otros territorios, que tengan entre sus fines la igualdad de género, buscando sinergias a través de colaboraciones en proyectos y en áreas comunes de trabajo e intercambiando experiencias. La colaboración será especialmente estrecha y coordinada con los Departamentos de la Junta de Andalucía con competencias en materia de igualdad y/o la finalidad de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 3.1.9. Realización de actividades de información sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN**

A los efectos de dar visibilidad a las actuaciones realizadas por la CAPDER en ejecución de las medidas contempladas en este Plan, se podrán realizar jornadas o acciones de difusión de las mismas para poner en valor su impacto en materia de igualdad de oportunidades en el sector agroalimentario y pesquero.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 3.1.10. Reforzar la presencia y participación de mujeres profesionales o entidades de mujeres en las actuaciones de formación y divulgación que se organicen por los órganos directivos

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta actuación pretende reforzar la presencia de mujeres en congresos, jornadas técnicas, seminarios... para contar con su talento, experiencia y conocimientos. En este sentido, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su presencia como docentes y expertas en los diferentes programas formativos. Para facilitar la implementación de esta actuación se elaborará una base de datos con información sobre mujeres expertas en los diferentes ámbitos laborales de los sectores agroalimentarios y pesquero. Con esta actuación se pretende ir ampliando el conocimiento y reconocimiento de la aportación de las mujeres en los distintos ámbitos competenciales de la CAPDER, que actuarán, además, como referentes para otras mujeres.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 3.1.11. Promover la investigación con perspectiva de género y la presencia de mujeres en la actividad de investigación agroalimentaria y pesquera desarrollada por el IFAPA

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta actuación busca incluir la perspectiva de género en las competencias de investigación atribuidas al IFAPA. Para ello, se promoverá el equilibrio de género en los grupos de investigación y en las Comisiones de selección de evaluadores y evaluadoras, así como integrar el análisis de género en los contenidos de investigación que se lleven a cabo. Conseguir estos objetivos conllevará realizar un análisis previo de aspectos tales como, entre otros, la distribución del personal investigador y técnico especialista por sexo, edad y categoría profesional; la proporción de hombres y mujeres en la carrera científico- técnica; la distribución del personal investigador y técnico especialista por sexo, edad y rama de conocimiento; la distribución por sexo de las ayudas solicitadas y concedidas en las convocatorias de recursos humanos; la participación de hombres y mujeres en los equipos participantes en los proyectos convocados; los investigadores/as principales en convocatorias de proyectos; o la tasa de éxito e importe concedido respecto a lo solicitado por sexo.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

IFAPA

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

IFAPA

Medida 3.2. Mejorar la información sobre las mujeres

La **escasez y la falta de accesibilidad a las informaciones estadísticas relativas al papel de las mujeres** en la actividad agroalimentaria y pesquera representan un importante **obstáculo para evaluar las funciones que éstas desempeñan y su contribución a la economía general**. Resulta difícil conocer detalladamente la situación laboral actual de las mujeres si los datos se proporcionan de manera no diferenciada por sexo o tipología de actividad laboral, prestándose más atención a aspectos como la producción o el valor económico de la misma.

El **artículo 10 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, establece que los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a) **Incluir sistemáticamente la variable sexo** en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b) **Incorporar indicadores de género** en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) **Analizar los resultados desde la dimensión de género.**

Por ello, las actuaciones integradas en esta medida tienen como objetivo **disponer y difundir la información estadística y cualitativa**, que permita un conocimiento lo más exacto posible respecto a la realidad de mujeres y hombres en los sectores agroalimentario y pesquero y, de acuerdo a ello, diseñar las políticas de igualdad correspondientes y contribuir a su aplicación. Además, se pretende **dar coherencia e integrar toda la información, indicadores, etc.** que se elaboran en la CAPDER, con el fin de dar respuesta a las solicitudes de información de forma unificada. En este sentido, la Secretaría General de Agricultura y Alimentación jugará un papel fundamental, que se articulará a través del Servicio de Estudios y Estadísticas, de la Comisión Estadística y Cartográfica y de la Unidad Estadística y Cartográfica de la CAPDER⁵⁶. Las actuaciones que se prevén en esta medida son:

⁵⁶ Orden de 29 de diciembre de 2014, por la que se determina la composición y funcionamiento de la Comisión Estadística y Cartográfica y de la Unidad Estadística y Cartográfica de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y de las Agencias adscritas a la misma

ACTUACIÓN. 3.2.1. Desagregar por sexo las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales de la CAPDER y el IFAPA referidos a personas físicas y jurídicas

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta actuación servirá para conocer la situación y posición de mujeres y hombres en el sector agroalimentario y pesquero. En el caso de las personas jurídicas se adoptarán criterios comunes a nivel de toda la CAPDER, de conformidad con la actuación 3.1.6. de este Plan. Además, se adaptarán las herramientas informáticas que gestionen la información estadística para que puedan recoger dicha desagregación.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

Secretaría General de Agricultura y Alimentación

Comisión Estadística y Cartográfica de la CAPDER

Unidad Estadística y Cartográfica de la CAPDER

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 3.2.2. Adaptar las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de la CAPDER para recoger información, como mínimo con desagregación por sexo

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Con esta actuación se conseguirá que las herramientas informáticas faciliten información e incorporen indicadores de género que posibiliten un mejor conocimiento de cómo se distribuyen los fondos públicos entre mujeres y hombres y las consecuentes brechas de género que puedan generarse; de esta forma, podrán adoptarse las correspondientes medidas correctoras. La desagregación se extenderá no sólo a las personas físicas, sino también a las jurídicas, solicitándose la composición por sexo de quienes las integran.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Secretaría General Técnica

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

ACTUACIÓN. 3.2.3. Incorporar indicadores de género en el seguimiento de planes**DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN**

Los indicadores de género deberán incluirse en los presupuestos anuales de la CAPDER y el IFAPA y en el seguimiento de todos los planes y programas que se aprueben y que lleven asociada financiación pública, especialmente el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020. En la medida de lo posible, se procurará que unos y otros indicadores respondan a unidades de medición equiparables.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

Secretaría General Técnica

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 3.2.4. Explotar, desde la perspectiva de género, la información disponible**DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN**

Desagregar la información por sexo es sólo el primer paso para conocer el impacto de las actuaciones en la población; pero la desagregación no es suficiente, sino que debe explotarse toda la que se obtenga de la puesta en marcha de las medidas 3.2.1., 3.2.2. y 3.2.3., principalmente GEA⁵⁷.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

Secretaría General de Agricultura y Alimentación

⁵⁷ Gestión de Expedientes Administrativos

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

ACTUACIÓN. 3.2.5. Incluir la perspectiva de género en los estudios, investigaciones y/o informes que se realicen y/o encarguen por la CAPDER o el IFAPA

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

La perspectiva de género se incluirá en los estudios, investigaciones y/o informes que se elaboren, cuando los mismos versen sobre materias pertinentes al género. Asimismo, esta perspectiva deberá recogerse en los convenios, encomiendas, protocolos, pliegos de contratación, etc. mediante los que articulen encargos de trabajo. De esta forma se profundizará en el conocimiento de la situación y posición de mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

Secretaría General de Agricultura y Alimentación

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos

IFAPA

AGAPA

Medida 3.3. Difusión, comunicación y visibilidad

Paralelamente al desarrollo de estadísticas desagregadas, a la elaboración de estudios y diseño de políticas de igualdad, **es fundamental realizar una difusión adecuada de las mismas**. En ocasiones los avances en la igualdad se ven obstaculizados por la **proyección de una imagen estereotipada de los roles de género y un tratamiento sexista** de la misma que no hace sino perpetuar la discriminación y la desigualdad de oportunidades. Sin embargo, las palabras y las imágenes que utilizamos pueden influir en la forma de percibir la realidad de mujeres y hombres y contribuir al avance de la igualdad de género.

En este sentido, es especialmente relevante la comunicación institucional, que puede tener efectos en la creación y/o recreación de actitudes, estilos de vida y/o comportamientos, sin olvidar su orientación y vocación pública al ponerse al servicio de las necesidades e intereses de las personas, hombres y mujeres. Para dotar de esta utilidad a la comunicación institucional es preciso **hacer visible la necesidad de que se vigilen los efectos que subyacen en las campañas publicitarias** para reconocer la aportación de mujeres y hombres, especialmente en lo que atañe a la construcción de las relaciones de género; si no fuera así, se pueden seguir vertiendo, consciente o inconscientemente, mensajes cuyo contenido refuerza modelos de una cultura androcéntrica, cuyo impacto y consecuencias entre mujeres y hombres, seguirán siendo consideradas neutrales o ignoradas. Por otra parte, se pretende **que toda la comunicación institucional de la CAPDER se aborde de forma planificada**, ya que de esta manera su incidencia será mayor.

Como consecuencia de todo ello, esta medida incluye actuaciones para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los programas y campañas y, en general, en toda la comunicación de la CAPDER. Son las siguientes:

ACTUACIÓN. 3.3.1. Elaborar y aplicar un manual de estilo interno en materia de comunicación y publicidad

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Este Manual garantizará la inclusión de la perspectiva de género en este ámbito de actividad de la CAPDER y del IFAPA, un trato igualitario entre mujeres y hombres, que contribuya a desmontar imágenes estereotipadas acerca de los roles asignados a unas y otros. Este Manual abordará aspectos tales como: la

publicidad no sexista, la presencia de mujeres en las noticias que genere la CAPDER y el IFAPA, el lenguaje no sexista, imágenes no estereotipadas, etc. Asimismo, incorporará recomendaciones respecto al medio de comunicación o difusión utilizado, entre otras cuestiones, para adaptarse al potencial público destinatario.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería
Secretaría General Técnica

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos
IFAPA
AGAPA

ACTUACIÓN. 3.3.2. Promover un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos.**DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN**

Sin perjuicio de que la revisión del uso del lenguaje no sexista se aborda a la hora de la elaboración de textos normativos, esta actuación pretende la adopción de medidas para garantizar que ese uso no sexista e inclusivo se haga extensivo a los modelos y formularios de uso habitual por la Administración agraria y pesquera, instando, cuando sea posible dese el punto de vista jurídico, la modificación de aquellos que en la actualidad no sean acordes a este principio.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería
Secretaría General Técnica

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos
IFAPA
AGAPA

ACTUACIÓN. 3.3.3. Dedicar un apartado del Portal Web a materias relacionadas con la perspectiva de género

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta actuación es una forma de visibilizar la situación de mujeres y hombres en los sectores agroalimentario y pesquero y hacer de él un espacio de información para la ciudadanía. Se ampliarán los epígrafes de contenidos del mismo, se mantendrá actualizada la información y se dará difusión de este apartado.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería
Unidad de Igualdad de Género

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos
IFAPA
AGAPA

ACTUACIÓN 3.3.4. Difundir acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha por entidades de mujeres o empresas comprometidas con la igualdad

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Para la ejecución de esta actuación la CAPDER realizará actuaciones de difusión de carácter puntual para dar el necesario reconocimiento a aquellas iniciativas por mujeres que hayan obtenido un grado de éxito o relevancia que los hagan merecedores del mismo, dando así visibilidad a la actividad desarrollada por mujeres en el sector agroalimentario y pesquero. Asimismo se garantizará que entre las categorías a tener en cuenta en la concesión de premios y distinciones oficiales se encuentren presentes las iniciativas de mujeres del medio rural y marino.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los Órganos Directivos
IFAPA
AGAPA

ACTUACIÓN. 3.3.5. Reforzar la presencia y participación de las mujeres en las actividades de promoción

DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN

Esta actuación afectará a las actividades de promoción (ferias, exposiciones, salones...) que organicen o en las que participen los órganos directivos de la CAPDER, articulándose medidas para promover la presencia de empresas de mujeres en este tipo de eventos.

ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

Viceconsejería

ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Dirección General de Pesca y Acuicultura

Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural

Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera

Dirección General de Industrias y Cadena Agroalimentaria

IFAPA

8. CUADRO RESUMEN DE LOS EJES, MEDIDAS Y ACTUACIONES

EJE 1. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS POLÍTICAS Y ACTIVIDADES AGROALIMENTARIAS Y PESQUERAS		
MEDIDA 1.1. FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN		
ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
1.1.1. Impartir cursos de capacitación agroalimentaria y pesquera orientados a las demandas de las mujeres, a través de programas formativos	IFAPA ⁵⁸	IFAPA
1.1.2. Promover la formación en nuevas tecnologías con aplicaciones prácticas	Viceconsejería	Todos los OODD ⁵⁹ IFAPA AGAPA
1.1.3. Diseñar e impartir un programa de trabajo plurianual para formar a mujeres impulsoras de la igualdad de oportunidades	DG DSMR ⁶⁰ DG PYA ⁶¹	DG DSMR DG PYA

⁵⁸ Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera

⁵⁹ Todos los Órganos Directivos

⁶⁰ Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural

⁶¹ Dirección General de Pesca y Acuicultura

1.1.4. Impulsar la paridad entre las personas docentes en los cursos de formación y jornadas.	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
1.1.5. Impulsar que las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación se adapten a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
1.1.6. Poner en marcha fórmulas y medios innovadores de formación en materia de igualdad de género	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA

MEDIDA 1.2. EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO		
ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
1.2.1. Incorporar criterios de selección que prioricen a las mujeres, a las empresas de mujeres u otro tipo de entidades comprometidas con la igualdad de oportunidades	Viceconsejería	Todos los OODD
1.2.2. Impulsar la figura de la Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias	Viceconsejería	Viceconsejería Todos los OODD IFAPA
1.2.3. Garantizar que las mujeres acceden en igualdad de condiciones que los hombres a los programas de diversificación económica de las zonas rurales y pesqueras	DG DSMR DG PYA	DG DSMR DG PYA

1.2.4. Profesionalizar las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres	DG ICA ⁶²	DGICA DGDSMR DGPYA DGPAG ⁶³ IFAPA
1.2.5. Impulsar el empleo de mujeres con formación en agricultura y ganadería en los programas de asesoramiento	DG PAG	DG PAG
1.2.6. Poner en marcha medidas de seguimiento que permitan valorar el grado de inserción laboral logrado por las mujeres con las actividades de formación	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
1.2.7. Articular mecanismos que faciliten el acceso de las mujeres emprendedoras a la financiación de los proyectos que pongan en marcha	Viceconsejería	Viceconsejería Todos los OODD
1.2.8. Identificar las medidas que propicien la incorporación de las mujeres a las tareas de producción primarias en igualdad de condiciones laborales que los hombres	Viceconsejería	Viceconsejería Todos los OODD

⁶² Dirección General de Industria y Cadena Agroalimentaria

⁶³ Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera

MEDIDA 1.3. EMPODERAMIENTO		
ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
1.3.1. Acercar la información del sector agroalimentario y pesquero a las mujeres, como medio de empoderamiento en relación a estos sectores	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
1.3.2. Incidir en el empoderamiento de las mujeres para que participen activamente, y en igualdad de condiciones que los hombres, en los procesos participativos y de gobernanza	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
1.3.3. Apoyar el movimiento y redes de mujeres del medio rural y pesquero	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA

MEDIDA 1.4. PARTICIPACIÓN		
ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
1.4.1. Promover la participación de las mujeres en los procesos de información pública que se deriven de las competencias de la CAPDER y del IFAPA	Todos los OODD IFAPA	Todos los OODD IFAPA
1.4.2. Impulsar medidas para fomentar la presencia y participación de las mujeres en los órganos de decisión de las entidades ligadas a los sectores agroalimentario y pesquero	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA

EJE 2 LA INTERLOCUCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MEDIDA 2.1. LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LAS MUJERES COMO INTERLOCUTORAS DIRECTAS

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
2.1.1. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de interlocución	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA

MEDIDA 2.2. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS ESPACIOS DE INTERLOCUCIÓN

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
2.2.1. Promover que los asuntos que se aborden y las decisiones y/o acuerdos que se adopten en los espacios de interlocución incorporen la perspectiva de género.	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
2.2.2. Fomentar la cultura de la igualdad de género en las entidades interlocutoras de la CAPDER	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA

EJE 3. LA INTEGRACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCESOS Y CULTURA ORGANIZATIVA DE LA CONSEJERÍA

MEDIDA 3.1. SENSIBILIZACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA CAPDER

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
3.1.1. Diseñar un itinerario formativo en materia de género para el personal técnico y directivo de la CAPDER, el IFAPA y AGAPA	SGT ⁶⁴ IFAPA	SGT IFAPA AGAPA IAAP
3.1.2. Incluir cláusulas de igualdad y condiciones que promuevan la igualdad de trato y oportunidades en convenios y contratos	Viceconsejería SGT	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.1.3. Actualizar la metodología de elaboración de los Informes de Evaluación del Impacto de Género de la normativa y planes de la CAPDER y del IFAPA	Viceconsejería UIG ⁶⁵	Todos los OODD IFAPA
3.1.4. Dotar de medios humanos y materiales a la Unidad de Igualdad de Género de la CAPDER	Viceconsejería	Viceconsejería SGT AGAPA

⁶⁴ Secretaría General Técnica

⁶⁵ Unidad de Igualdad de Género de la CAPDER.

3.1.5. Promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género	Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan UIG	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.1.6. Homogeneizar los conceptos relacionados con género para adaptar su aplicación al ámbito competencial de cada órgano directivo	Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.1.7. Velar por la aplicación del principio de representación equilibrada	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.1.8. Propiciar la cooperación con otras entidades públicas y/o privadas	Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.1.9. Realización de actividades de información sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.1.10. Reforzar la presencia y participación de mujeres profesionales o entidades de mujeres en las actuaciones de formación y divulgación que se organicen por los órganos directivos	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.1.11. Promover la investigación con perspectiva de género y la presencia de mujeres en la actividad de investigación agroalimentaria y pesquera desarrollada por el IFAPA	IFAPA	IFAPA

MEDIDA 3.2. MEJORAR LA INFORMACIÓN SOBRE LAS MUJERES		
ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
3.2.1. Desagregar por sexo las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales de la CAPDER y el IFAPA referidos a personas físicas y jurídicas	Viceconsejería SGAYA ⁶⁶ CEC ⁶⁷ UEC ⁶⁸	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.2.2. Adaptar las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de la CAPDER para recoger información, como mínimo con desagregación por sexo	SGT	Todos los OODD
3.2.3. Incorporar indicadores de género en el seguimiento de planes	Viceconsejería SGT	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.2.4. Explotar, desde la perspectiva de género, la información disponible	Viceconsejería SGAYA	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.2.5. Incluir la perspectiva de género en los estudios, investigaciones y/o informes que se realicen y/o encarguen por la CAPDER o el IFAPA	Viceconsejería SGAYA	Todos los OODD IFAPA AGAPA

⁶⁶ Secretaría General de Agricultura y Alimentación

⁶⁷ Comisión Estadística y Cartográfica de la CAPDER

⁶⁸ Unidad Estadística y Cartográfica de la CAPDER

MEDIDA 3.3. DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD		
ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
3.3.1. Elaborar y aplicar un manual de estilo interno en materia de comunicación y publicidad	Viceconsejería SGT	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.3.2. Promover un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos.	Viceconsejería SGT	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.3.3. Dedicar un apartado del Portal Web a materias relacionadas con la perspectiva de género	Viceconsejería UIG	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.3.4. Difundir acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha , entidades de mujeres o empresas comprometidas con la igualdad	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
3.3.5. Reforzar la presencia y participación de las mujeres en las actividades de promoción	Viceconsejería	DG PYA DG DSMR DG PAYG DG ICA IFAPA

9. ÁMBITO TEMPORAL Y COMPETENCIAL DEL PLAN

Los sectores agroalimentario y pesquero constituyen dos de los pilares de las políticas europeas, de ahí que tengan un tratamiento común en todos los países que integran la Unión Europea, en lo que se denomina la Política Agraria Común y la Política Pesquera Común.

Ambas políticas y los Fondos Estructurales que las financian se planifican en la actualidad por periodos de 7 años, encontrándonos en el Marco Estratégico común 2014-2020. Por este motivo, **el Plan se plantea en el mismo marco temporal, previéndose su finalización en 2020.**

Las intervenciones en materia de igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es un proceso lento, ya que suponen un **cambio de mentalidad y de la forma de trabajar de las personas implicadas**. Es éste un motivo más por el que este Plan se plantea a medio plazo.



En cuanto al ámbito competencial, **las propuestas que se contemplan en este Plan tendrán aplicación en la actividad de la CAPDER en el marco de las competencias que tiene normativamente atribuidas** por el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y la responsabilidad asignada a los diferentes órganos directivos recogidos en el Decreto 215/2015, de 14 de julio, por el que se

establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Igualmente, **el Plan es de aplicación al IFAPA**, agencia administrativa con personalidad jurídica adscrita a la CAPDER, en su ámbito competencial⁶⁹.

Por su parte, la **Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía**⁷⁰, adscrita a la CAPDER, desarrolla sus fines en el marco de los planes y programas que esta determina. La CAPDER fija, además, los objetivos y directrices de actuación de AGAPA. Por todo ello, en el desarrollo de sus fines y actividades que se le encomienden, AGAPA deberá incorporar los principios, objetivos y medidas que se contemplan en este Plan.

⁶⁹ Ley de Creación del IFAPA: Ley 1/2003 de 10 abril (BOJA núm. 83 de 05/05/2003)

Estatutos del IFAPA: Decreto 359/2003 de 22 de diciembre (BOJA núm. 248 de 26/12/2003), modificados por el Decreto 240/2008, de 13 de mayo (BOJA núm. 98 de 19/05/2008) y por el Decreto 215/2015, de 14 de julio (BOJA núm. 136 de 15/07/2015).

Adscripción a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Decreto 4/2013, de 9 de septiembre (BOJA núm. 177 de 10/09/2013).

Organismo Público de Investigación (OPI) de la Junta de Andalucía, así catalogado por la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de la Ciencia y el Conocimiento. (BOJA núm. 250 de 21/12/2007).

Adaptación del IFAPA a las previsiones de Ley 9/2007 de la Administración de la Junta de Andalucía (LAJA). Decreto 216/2011, de 28 de junio (BOJA núm. 127 de 30/06/2011).

⁷⁰ Agencia de régimen especial que se constituye por el Decreto 99/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia Agraria y Pesquera.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Hacer **seguimiento y evaluación** son fases imprescindibles en la implementación de todas las políticas públicas y en el caso de este Plan, deben permitir comprobar si la perspectiva de género se está incorporando en la actividad de la CAPDER y el IFAPA, pudiendo

Seguimiento es un análisis realizado de forma continua con el fin de valorar la implementación del Plan, garantizar el cumplimiento de los objetivos y las actuaciones previstas y detectar posibles problemas.

Evaluación es una valoración lo más sistemática y objetiva posible del Plan, de su diseño, su puesta en marcha y sus resultados. La finalidad es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto...

tener proyección en las entidades y organizaciones agrarias y pesqueras; también debe permitir rendir cuentas acerca de cómo se está logrando y, en consecuencia, comprobar si se avanza hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los sectores agroalimentario y pesquero.

Es también finalidad del seguimiento del Plan valorar el nivel de cumplimiento del mismo para que,

en el caso de que no sea el esperado, **detectar los puntos débiles y fuertes, mejorar las deficiencias y modificar o redefinir la estrategia y/o los tiempos de implementación previstos.**

Más allá de la estricta descripción y explicación de los resultados que se vayan obteniendo, **las fases de seguimiento y la evaluación deben servir como:**

- Un **ejercicio de reflexión** acerca de las metodologías y los procesos, así como de las medidas y actuaciones que se proponen, constituyendo, por tanto, un proceso de aprendizaje individual y colectivo.

- Un **estímulo a la participación por parte de todos los agentes del sector** y al trabajo coordinado, lo que aportará al Plan diferentes perspectivas e interpretaciones.
- Una **valoración del nivel de cumplimiento del Plan y de los resultados** que se vayan obteniendo, así como de las **fortalezas y debilidades que se detecten**.
- La valoración del **impacto del Plan sobre la igualdad de mujeres y hombres**.

Este Plan se concibe con un formato abierto en continua revisión, fruto de la participación de todos los agentes involucrados; puede entenderse como hoja de ruta para el periodo de ejecución y años siguientes. La concreción de las actuaciones a implementar por cada órgano directivo deberá enmarcarse en las grandes líneas que se establecen en el Plan.

10.1. ÓRGANO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación del Plan **se constituirá una Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan en el seno de la CAPDER que estará compuesta por:**

- La **persona titular de la Viceconsejería**, que **presidirá la Comisión**. En caso de vacante, ausencia o enfermedad u otra causa legal será sustituida por la persona que ésta designe.
- **Una persona en representación de cada uno de los Centros Directivos de la CAPDER**, con nivel orgánico mínimo de jefatura de servicio o equivalente.
- **Una persona en representación de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía**, con nivel orgánico mínimo de jefatura de servicio o equivalente.
- **Una persona en representación de IFAPA**, con nivel orgánico mínimo de jefatura de servicio o equivalente.
- **Una persona en representación del Instituto Andaluz de la Mujer**.
- **Una persona en representación del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres**.
- **Una persona en representación de cada una de las Organizaciones Profesionales Agrarias** más representativas en Andalucía.

- **Una persona en representación de Federaciones de Cooperativas Agrarias** de ámbito regional.
- **Una persona en representación de cada una de las Asociaciones y Federaciones de ámbito regional vinculadas al sector pesquero andaluz.**
- **Una persona en representación de las Entidades representativas de las Asociaciones de Desarrollo Rural en Andalucía.**
- **Dos personas en representación de las organizaciones empresariales** más representativas de Andalucía.
- **Dos personas en representación de las organizaciones sindicales** más representativas de Andalucía.
- **Una persona en representación de la Unidad de Género de la CAPDER** a la que corresponderá la secretaría de la Comisión.

La composición de la Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan respetará una **representación equilibrada de mujeres y hombres**, en los términos previstos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Las **funciones de la Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan** son las siguientes:

- **Valorar periódicamente el desarrollo del Plan**, analizando el nivel de ejecución de cada una de las medidas y actuaciones que en él se recogen, identificando los avances y las dificultades.
- **Realizar propuestas para mejorar el Plan y/o redefinir el mismo** cuando así se considere.
- **Aprobar los Programas Anuales de Actuación y el Informe Intermedio**, que se establecen en el apartado 10.2 de este Plan.
- **Impulsar la cooperación entre los órganos directivos** de la CAPDER en la aplicación del Plan y de éstos con los agentes implicados.

La Comisión **se reunirá de forma ordinaria 1 vez al año**. También podrá reunirse con **carácter extraordinario a petición de, al menos, la mitad de sus miembros**.

Finalmente, se establece que para el seguimiento y evaluación de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía. Horizonte 2020, se constituirá un

Equipo de trabajo estable, que tendrá asignada, como funciones principales, la elaboración de los Programas Anuales de Actuación de los órganos directivos y de los informes que permitan a la Comisión la evaluación del Plan y la adopción de decisiones respecto al mismo.

10.2. FASES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las **fases** que se establecen para el seguimiento de este Plan **serán dos**:

1. Durante el periodo de ejecución del Plan

A principios de cada anualidad se establecerá un **Programa Anual de Actuación** individualizado para cada uno de los centros directivos de la CAPDER y para el IFAPA; dicho Programa Anual se elaborará conjuntamente entre representantes de los mismos y el equipo de personas encargadas del seguimiento y evaluación del Plan.

En dicho Programa se concretarán las **actuaciones a desarrollar en cada ejercicio**, identificando, como mínimo, el órgano o centro directivo encargado de su ejecución, la forma de desarrollarlas, el plazo previsto y los indicadores que permitan medir el grado de ejecución y el alcance de las mismas. El Programa Anual deberá estar finalizado y aprobado por la Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan como máximo en los dos primeros meses del año.

Las **medidas y actuaciones** del Plan que tengan un **carácter horizontal** para todos los centros directivos **se articularán a través de la Viceconsejería** a través de instrucciones, directrices... o cualquier otra fórmula que se considere adecuada para la obtención de los fines propuestos.

A mitad del periodo de ejecución del Plan, finalizado 2018, se elaborará un **Informe Intermedio**. En el mismo se recogerá la forma en que, desde la entrada en vigor del Plan, las actuaciones previstas han contribuido a alcanzar los objetivos del mismo. Tendrá como objetivo fundamental conocer, de forma global y sintética, el grado de cumplimiento del Plan en su conjunto, así como realizar una valoración de su desarrollo. Además, en caso de que se detectaran desviaciones respecto a los objetivos establecidos, el Plan contendrá mecanismos para reconducir, que se

establecerá, a través del análisis de las causas con el órgano directivo competente.

El Informe Intermedio se nutrirá de la información aportada por todos los órganos directivos e incluirá un análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos.

Por otra parte, al objeto de facilitar la **participación de las mujeres** del medio rural y pesquero para contemplar sus intereses, demandas y observaciones en el seguimiento del presente Plan y, por ende al sector en su conjunto, **se articularán fórmulas para hacerlas partícipes en la elaboración de los Programas Anuales de Actuación y el Informe Intermedio.**

2. Al final del periodo de ejecución del Plan

Finalizado el ejercicio 2020 y no después del primer semestre de 2021 se elaborará un **Informe Final** del Plan, que deberá ser presentado a la Comisión para el seguimiento y la evaluación del Plan, a la que corresponderá su aprobación. El Informe Final contendrá una valoración global del nivel de ejecución del Plan y las líneas básicas que deberán servir de orientación para la elaboración de un futuro II Plan.

Para **dar cumplimiento** a lo establecido en el artículo 12 de la **Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía**, se dará publicidad al Informe Intermedio del Plan en el Portal Web de la CAPDER.

10.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan no debe limitarse a medir los resultados, sino también el desarrollo del mismo y los procesos. De ahí que los objetivos sean, por tanto:

- **Conocer el progreso** que se está logrando respecto a los objetivos que se han establecido en materia de igualdad de mujeres y hombres en los sectores agroalimentario y pesquero.

- **Situar en todo momento el punto en el que la CAPDER se encuentra en materia de igualdad** de forma realista y objetiva, para una mayor eficacia de las actuaciones propuestas y de los recursos destinados a su cumplimiento, así como conocer los retos pendientes de abordar.
- **Identificar los obstáculos** que se presenten para buscar soluciones, **así como los puntos fuertes** que sirvan para resolver los problemas que puedan ir surgiendo.

El Plan contempla un conjunto de **resultados estratégicos**; se trata de indicadores que sirven para medir la evolución o el grado de ejecución de las

La importancia de medir radica en visibilizar la desigualdad e intervenir sobre ella, pues si no se interviene sobre las desigualdades, éstas tienden a reproducirse.

actuaciones propuestas, que reflejan el valor objetivo que se pretende alcanzar. En el primer año de implementación del Plan se llevará a cabo un **estudio que recoja todos los parámetros que**

permitan definir la situación de partida en todas las áreas de trabajo incluidas en el Plan. Teniendo estos parámetros como referente, los resultados estratégicos que se recogen en el cuadro siguiente proporcionan información cuantificada de la implantación de la igualdad de oportunidades con valores de referencia.

Son éstos los referentes en los que se basará la Evaluación Intermedia y Final del Plan y se nutrirán y complementarán con los indicadores de los Programas Anuales de Actuación que aportarán los Órganos Directivos responsables de cada actuación y que se encargará de analizar el Grupo de Trabajo del Plan.

Estos resultados estratégicos surgen de los objetivos específicos, ejes y medidas del Plan, y su logro supondría un gran impacto para la igualdad de género en el sector agroalimentario y pesquero. De este modo, el Plan se propone alcanzar:

Cuadro 34. Resultados Estratégicos previstos por Eje y Medida

EJE	MEDIDA	RESULTADO
EJE 1	MEDIDA 1.1. FORMACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del alumnado femenino en los programas formativos que se ofrecen desde la CAPDER, sobre todo, en el marco del IFAPA. Un 50% respecto al valor inicial. Aumento de la presencia de mujeres profesionales en las actuaciones de formación y divulgación (ponentes, formadoras, expositoras...); un 50% respecto al valor inicial.
	MEDIDA 1.2. EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de criterios de igualdad de género en las líneas de ayuda y programas que se convoquen. En el 100% de las que se convoquen. Elevar el número de mujeres o empresas de mujeres como beneficiarias de las líneas de ayuda o programas de diversificación agraria y pesquera. Un 50% respecto al valor inicial. Aumentar las altas en el registro de titularidad compartida.
	MEDIDA 1.3. EMPODERAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Articulación de un movimiento estructurado de representación de las mujeres de los sectores agroalimentario y pesquero. Creación de 1 órgano de representación.
	MEDIDA 1.4. PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos directivos de las entidades vinculadas al sector agroalimentario y pesquero, al menos en un 50% del global.
EJE 2	MEDIDA 2.1. LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LAS MUJERES COMO INTERLOCUTORAS DIRECTAS	<ul style="list-style-type: none"> Representación equilibrada en al menos el 50% de las reuniones de interlocución.
	MEDIDA 2.2. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS ESPACIOS DE INTERLOCUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de medidas de igualdad en al menos el 20% de los acuerdos que se adopten o las cuestiones que se aborden en los espacios de interlocución.
EJE 3	MEDIDA 3.1. SENSIBILIZACIÓN Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA CAPDER	<ul style="list-style-type: none"> Formación demostrada en materia de incorporación de la perspectiva de género de al menos 2 personas por órgano y/ centro directivo de la CAPDER, el IFAPA y AGAPA. Incorporación de cláusulas de igualdad en como mínimo el 50% de los contratos y convenios que se firmen.
	MEDIDA 3.2. MEJORAR LA INFORMACIÓN SOBRE LAS MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> Desagregación por sexo de el 100% de aplicaciones informáticas, bases de datos o cualquier sistema de recogida de información Incorporación de la perspectiva de género en todos los estudios o informes que se elaboren.
	MEDIDA 3.3. DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> Redacción con lenguaje no sexista de todos los documentos y formularios que se generen. Creación y mantenimiento de un apartado sobre igualdad de género en el Portal Web.

Por otra parte, **la herramienta básica para el seguimiento del estado de ejecución del Plan serán los Programas Anuales de Actuación y el Informe Intermedio**. Los primeros se establecerán con cada uno de los Órganos Directivos y en ellos se concretarán el conjunto de acciones que se llevarán a cabo en cada ejercicio y los indicadores que permitirán realizar una monitorización y control de la implementación con el fin de evaluar el grado de ejecución.

El sistema de indicadores de los Programas Anuales de Actuación contendrá indicadores de proceso, es decir, los que miden y verifican los cambios que se producen a corto plazo como resultado directo de las actividades realizadas. Son indicadores clave para el seguimiento y, en tanto, se trata de programas abiertos y revisables cada año, se irán adaptando para responder a evolución y necesidades de las actuaciones.

En la medida que sea factible, estos Programas Anuales de Actuación se elaborarán sobre la base de la Lógica de la Actuación; es decir, para cada nivel de programación (eje, medida y actuación) se establecerán los elementos de seguimiento y evaluación necesarios y adecuados a cada uno. En el caso de los indicadores, se recogerá, al menos, su descripción, unidad de medida, fuente/s de información, periodicidad de la toma de datos.

Junto a los indicadores de proceso, se elaborarán **indicadores de contexto y realización** a medio y largo plazo, desde la perspectiva de género, con fuentes estadísticas y cartográficas oficiales. Para ello, la CAPDER podrá contar con el asesoramiento y apoyo técnico del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía en la selección, definición y cálculo de dichos indicadores.

En cuanto al **Informe Intermedio**, contendrá no sólo información cuantitativa que mida los resultados, sino que va a basarse en criterios cualitativos y centrados tanto en procesos como en resultados o impacto. Este Informe contendrá evaluación a tres niveles:

- Evaluación de PROCESO:
 - Nivel de desarrollo de las actuaciones previstas.
 - Grado de dificultad encontrado/percebido en el desarrollo de las actuaciones.
 - Tipos de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Cambios producidos en las actuaciones programadas.

- Evaluación de RESULTADOS: Grado de cumplimiento de los resultados previstos para la Medida.
- Evaluación de IMPACTO: Grado de consecución de los objetivos (valores previstos de los indicadores en los Informes Anuales de Actuación).

Por último, el sistema de seguimiento y evaluación concluirá con un **Informe Final**, finalizado el plazo de ejecución del Plan en 2020. En él se realizará una evaluación ex post que muestre su contribución a la igualdad de oportunidades y la no discriminación y permita aprovechar la experiencia acumulada para el futuro. En concreto, la finalidad del Informe Final consistirá en saber qué actuaciones se han puesto en práctica y mediante qué procesos se ha implantado la igualdad en los sectores agroalimentarios y pesqueros.

10.4. DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL PLAN

Una vez aprobado el Plan en el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y al objeto de darle la mayor difusión, se llevará a cabo **una presentación del mismo a nivel regional y otra en cada una de las provincias** en la que se dará participación a los agentes implicados y a las asociaciones de mujeres más representativas.

Asimismo, se mantendrán **reuniones técnicas** con las organizaciones profesionales del sector agrario y pesquero, así como con las asociaciones de mujeres para promover su implicación en la implementación del Plan.

Por otra parte, **el Portal de la CAPDER constituirá un espacio de interacción** con todos los sectores y agentes. En él se publicarán, no sólo el Plan, sino los Programas Anuales de Actuación, el Informe Intermedio de seguimiento y el Informe Final.

11. RECURSOS

Como se ha comentado en anteriores apartados de este Plan, la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas constituye uno de los principales retos en esta legislatura. La formulación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía (Horizonte 2020) representa un claro ejemplo de esta expresa voluntad. Sin embargo, los procesos en este ámbito son lentos, ya que exigen cambios de mentalidad y cultura muy importantes, que deben permear toda la estructura organizativa y su actividad. Además, con frecuencia las prácticas culturales, laborales e institucionales no están adaptadas.

Por todo ello, este Plan dedica una parte importante de su apartado programático a sensibilizar y formar al propio personal, a modificar las prácticas organizativas y de trabajo, para que todo ello tenga un reflejo en la actividad de la CAPDER hacia la ciudadanía; porque la sensibilización y la formación son mecanismos indispensables en la incorporación de la perspectiva de género; con ellos se busca provocar un cambio de actitudes, fortalecer el aprendizaje, aplicar en el espacio de trabajo los conocimientos adquiridos, influir en la voluntad de hombres y mujeres y propiciar una cultura de equidad, mediante la reflexión y participación de los diversos actores involucrados.

En definitiva, la implementación de este Plan pasa, fundamentalmente, por un cambio en la cultura de trabajo y organizativa de la CAPDER. De ahí que las actuaciones que se deriven de la aprobación y puesta en marcha del Plan se lleven a cabo con los medios personales y materiales propios de los diferentes órganos directivos de la CAPDER, el IFAPA y AGAPA, sin incremento de dotaciones ni retribuciones de otros gastos de personal. A estos efectos, los

Órganos y Centros Directivos implicados en el desarrollo del Plan, adoptarán las medidas necesarias para el desarrollo del mismo, incluyendo su financiación dentro de los créditos que ya tienen asignados en el presupuesto 2017 y ejercicios siguientes, dentro siempre de las posibilidades presupuestarias que anualmente se asignen a cada uno de los citados Órganos y Centros.

ANEXO. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. NACIONES UNIDAS:

Carta de las Naciones Unidas del año 1945:

www.un.org/es/charter-united-nations/

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967)

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/239/40/IMG/NR023940.pdf?OpenElement>

Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979)

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/385/09/IMG/NR038509.pdf?OpenElement>

Conferencia de Derechos de Viena (1993)

<http://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/OHCHR20/Pages/WCHR.aspx>

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas

<http://www.unwomen.org/es/csw>

Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing (1995)

<http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/confmujer.htm>

Declaración Mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA)

<http://www.cities-localgovernments.org/uclg/upload/template/templatedocs/womendeclarationfinalsp.htm>

2. MARCO NORMATIVO DE LA UNIÓN EUROPEA:

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950)

http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_SPA.pdf

Carta Social Europea (1961)

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/chartesocialedepliant-/CharteSocialedepliant-es.pdf

Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres.

<http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/ministerio/igualdad-de-genero/mecanismos-de-igualdad.pdf?documentId=0901e72b80b0251a>

Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local

http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m/Normativa/cartaeuropeaigualdad.pdf

Tratado de Roma (1957)

<http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/20150201PVL00022/EI-PE-y-los-Tratados>

Tratado de Amsterdam (1999)

<http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/20150201PVL00022/EI-PE-y-los-Tratados>

Tratado de Niza (2001)

<http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/20150201PVL00022/EI-PE-y-los-Tratados>

Tratado de la Unión Europea

<http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/20150201PVL00022/EI-PE-y-los-Tratados>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Carta de los derechos fundamentales de la UE

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

V Programa de Acción Comunitaria (2001-2006)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac10904>

Estrategia Marco Comunitaria para la Igualdad de Género (2001-2005)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=URISERV:c10932>

Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:c10404>

Comunicación de 5 de marzo de 2010 nombrada Carta de la Mujer

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:em0033>

Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Aem0037>

Pacto Europeo para la igualdad de género (2011-2020)

http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/normativa/docs/Conclusiones_del_Consejo_de_7_de_marzo_de_2011_sobre_Pacto_Europeo_por_la_Igualdad_de_Genero.pdf

Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres (2016-2019)

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_es.pdf

Europa 2020, una estrategia para un crecimiento sostenible, inteligente e integrador

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:407:FULL&from=ES>

3. ESTADO ESPAÑOL

Constitución española de 1978.

https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<http://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21493>

4. ANDALUCÍA

Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. Medidas en materia de género: arts. 139 y 140

<http://juntadeandalucia.es/boja/2003/251/6>

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía

<http://www.andaluciajunta.es/portal/boletines/2007/12/aj-bojaVerPagina-2007-12/0,,bi=699177192885,00.html>

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

<http://juntadeandalucia.es/boja/2007/247/2>

Decreto 20/2010, de 2 de febrero, por el que se regula la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

<http://juntadeandalucia.es/boja/2010/38/1>

Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.

<http://juntadeandalucia.es/boja/2010/92/2>

Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

<http://juntadeandalucia.es/boja/2012/36/2>

Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2011/2/d/updf/d2.pdf>

Decreto 12/2011, de 25 de enero, por el que se crea y regula la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la Igualdad de Género.

<http://juntadeandalucia.es/boja/2011/30/2>

Decreto 154/2011, de 10 de mayo, por el que se regula el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

<http://juntadeandalucia.es/boja/2011/99/2>

Decreto 346/2011, de 22 de noviembre, por el que se crea y regula el Censo de Entidades Colaboradoras con el Instituto Andaluz de la Mujer para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

<http://juntadeandalucia.es/boja/2011/241/3>

Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos.

https://www.iam.junta-andalucia.es/institutodelamujer/ugen/lista_documentos/19?page=1

Orden conjunta de 19 de febrero de 1993, de las Consejerías de la Presidencia y de Asuntos Sociales, por la que se dictan normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la acción institucional de la Junta de Andalucía.

<http://juntadeandalucia.es/boja/1993/24/4>

Orden de 23 de mayo de 2011, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2012.

http://www.juntadeandalucia.es/presidencia/portavoz/resources/files/2011/5/27/1306493185111_boja.pdf

Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

https://www.iam.junta-andalucia.es/institutodelamujer/ugen/lista_documentos/19?page=1