

I PLAN  
DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES  
EN LA ACTIVIDAD  
**AGROALIMENTARIA  
Y PESQUERA**  
DE ANDALUCÍA  
HORIZONTE 2020





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



JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL



---

# ÍNDICE

---

## **7 ACUERDOS DEL CONSEJO DE GOBIERNO**

**7** ACUERDO DE 10 DE MAYO DE 2016, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE 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.

**14** ACUERDO DE 24 DE ENERO DE 2017, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA EL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA, HORIZONTE 2020.

## **19 PRESENTACIÓN**

### **27 1. INTRODUCCIÓN**

### **35 2. CARACTERIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA EN ANDALUCÍA**

**36** 2.1. *EL MEDIO RURAL Y PESQUERO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO*

**43** 2.2. *LAS MUJERES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA*

**48** 2.3. *IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA CAPDER EN LA IGUALDAD DE GÉNERO*

**54** 2.4. *LOS RECURSOS HUMANOS DE LA CAPDER*

<b>57</b>	<b>3. PRINCIPIOS DEL PLAN</b>
<b>65</b>	<b>4. ESTRUCTURA DEL PLAN</b>
<b>69</b>	<b>5. OBJETIVOS DEL PLAN</b>
<b>73</b>	<b>6. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS</b>
<b>131</b>	<b>7. CUADRO RESUMEN DE LOS EJES, MEDIDAS Y ACTUACIONES</b>
<b>145</b>	<b>8. ÁMBITO TEMPORAL Y COMPETENCIAL DEL PLAN</b>
<b>147</b>	<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<b>150</b>	<i>9.1. ÓRGANO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</i>
<b>153</b>	<i>9.2. FASES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</i>
<b>156</b>	<i>9.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</i>
<b>163</b>	<i>9.4. DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DEL PLAN</i>
<b>167</b>	<b>10. RECURSOS</b>
<b>169</b>	<b>ANEXO. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>

---

# ACUERDOS DEL CONSEJO DE GOBIERNO

---

## **ACUERDO DE 10 DE MAYO DE 2016, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE 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.**

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece en el artículo 52 que “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». A continuación dispone que «los poderes públicos 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, que los poderes públicos garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias”.



La presencia y actividad de las mujeres en el medio rural ha demostrado ser clave para evitar el despoblamiento y para la consecución de un desarrollo pleno y sostenible en dicho medio, lo que constituye una garantía de viabilidad, identidad, progreso y cohesión para toda la sociedad. Las mujeres rurales son esenciales para asentar la población, evitar la masculinización y envejecimiento del medio rural, e impulsar la diversificación económica. Así pues, resulta imprescindible poner en valor y reconocer la posición de las mujeres en el medio rural, garantizándoles una plena igualdad de oportunidades.



Además, para mejorar la situación de las mujeres rurales es fundamental entender su valor, fomentar su visibilidad e impulsar una igualdad real de oportunidades en materia de acceso y condiciones de empleo, impulsar su capacidad para emprender y promover condiciones que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en un escenario de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.



Ninguna sociedad, y 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. Por este motivo, el gobierno andaluz adquirió el compromiso de seguir trabajando para que todos los andaluces, mujeres y hombres en igualdad, vivan donde vivan, ya sea en el medio rural o en una gran ciudad, en el interior o en el litoral, tengan el mismo derecho y las mismas oportunidades para acceder a nuestro sistema de servicios públicos.

Por todo lo expuesto anteriormente la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural propone la formulación de un primer Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Este Plan se plantea como un programa de trabajo a iniciar en esta legislatura y que se irá implementando progresivamente con el objetivo de impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e integrar la perspectiva de género en el ámbito competencial de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Este Plan se enmarcará y estará en consonancia con el II Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, que en la actualidad se está redactando por el Instituto Andaluz de la Mujer.

En virtud de lo anteriormente indicado, de conformidad con lo establecido en el artículo 27.13 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma

de Andalucía, a propuesta de la Consejera de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión del día 10 de mayo de 2016, se adopta el siguiente

## ACUERDO

### **Primero. Formulación.**

Se acuerda la formulación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020 (en adelante Plan), cuya estructuración, elaboración y aprobación se realizará conforme a las disposiciones establecidas en el presente Acuerdo.

### **Segundo. Objetivos.**

- 1.** El objetivo general del Plan es avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, para lo que es necesario mejorar el arraigo de las mujeres, en especial de las más jóvenes, actuar sobre las condiciones de dicho arraigo y crear las condiciones que permitan legitimar nuevos perfiles sociales y profesionales de las mujeres en el medio rural y pesquero.
- 2.** A su vez, este objetivo general se concreta en una serie de objetivos específicos, que son:

- a) Mejorar la información sobre las mujeres en los sectores agroalimentario y pesquero.
- b) Profesionalizar el trabajo de las mujeres y promover el emprendimiento.
- c) Empoderar a las mujeres en las actividades agroalimentaria y pesquera.
- d) Visibilizar y reconocer el papel de las mujeres en los sectores agroalimentario y pesquero.
- e) Promover y fomentar la coordinación institucional.

### **Tercero. Contenidos.**

El Plan incluirá, al menos, los siguientes contenidos:

1. Introducción, en la que se recogerán los antecedentes, el contexto normativo y la justificación de la elaboración del Plan.
2. Análisis de la situación de hombres y mujeres en el sector agroalimentario y pesquero.
3. Problemática detectada.
4. Los objetivos que se plantean con la redacción del Plan.

5. Definición de las medidas y acciones concretas a desarrollar, con indicación de su temporalidad, responsable de su ejecución y recursos disponibles.

6. Seguimiento y evaluación del Plan.

#### **Cuarto. Proceso de elaboración y aprobación.**

1. La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural elaborará una propuesta inicial del Plan, que trasladará a todas las Consejerías de la Administración de la Junta de Andalucía para su análisis y aportación de propuestas.

2. La propuesta del Plan se someterá a la consideración de los agentes económicos y sociales más representativos, así como a las asociaciones de mujeres representativas en el medio rural andaluz.

3. Igualmente, la propuesta del Plan será sometida a información pública por un período no inferior a un mes, anunciándose en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y el sitio web de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

4. Finalmente la persona titular de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural elevará la propuesta del Plan al Consejo de Gobierno para su aprobación definitiva mediante acuerdo.

### **Quinto. Habilitación.**

Se faculta a la persona titular de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural para la ejecución y desarrollo del presente Acuerdo.

### **Sexto. Eficacia.**

El presente Acuerdo surtirá efectos a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

**Sevilla, 10 de mayo de 2016**

**SUSANA  
DÍAZ PACHECO**

Presidenta de la Junta de Andalucía

**MARÍA DEL CARMEN  
ORTIZ RIVAS**

Consejera de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural



## **ACUERDO DE 24 DE ENERO DE 2017, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA EL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA, HORIZONTE 2020.**

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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».

Esta misma Ley establece en el artículo 52 que «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». Y según dicho artículo, estos mismos poderes

públicos «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».

Por su parte, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, contempla en la línea de actuación 7, denominada Participación, un objetivo específico enfocado a integrar la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural.

Con el objetivo de garantizar las cuestiones señaladas, el 10 de mayo de 2016, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, se aprobó la formulación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, Horizonte 2020. Acuerdo que ya marcaba como objetivo el consolidar la igualdad de oportunidades y la permanencia de las mujeres en el medio rural y las zonas pesqueras, para lo que, entre otras acciones, se consideraba necesario mejorar el arraigo de las mujeres en dichas áreas y muy especialmente de las más jóvenes.

El Plan que ahora se aprueba parte de una premisa fundamental, las mujeres residentes en los espacios rurales y zonas pesqueras constituyen un gran valor cuantitativo

y cualitativo en el desarrollo de nuestros territorios. Y es que ninguna sociedad, y 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. Por este motivo, el presente Plan aspira a contribuir al compromiso adquirido por el gobierno andaluz, en el sentido de garantizar que la población andaluza, mujeres y hombres en igualdad, vivan donde vivan, ya sea en el medio rural o en una gran ciudad, en el interior o en el litoral, tengan el mismo derecho y las mismas oportunidades para acceder a nuestro sistema de servicios públicos.

Por otro lado, es importante recordar que los objetivos y contenido del presente Plan se enmarcan y están en consonancia con el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, que está siendo objeto de redacción por el Instituto Andaluz de la Mujer.

En el procedimiento seguido para la elaboración del Plan se ha dado cumplimiento a las previsiones establecidas en el referido Acuerdo de 10 de mayo de 2016, del Consejo de Gobierno.

En su virtud, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 27.13 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a propuesta de la Consejera de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, previa

deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 24 de enero de 2017,

## ACUERDA

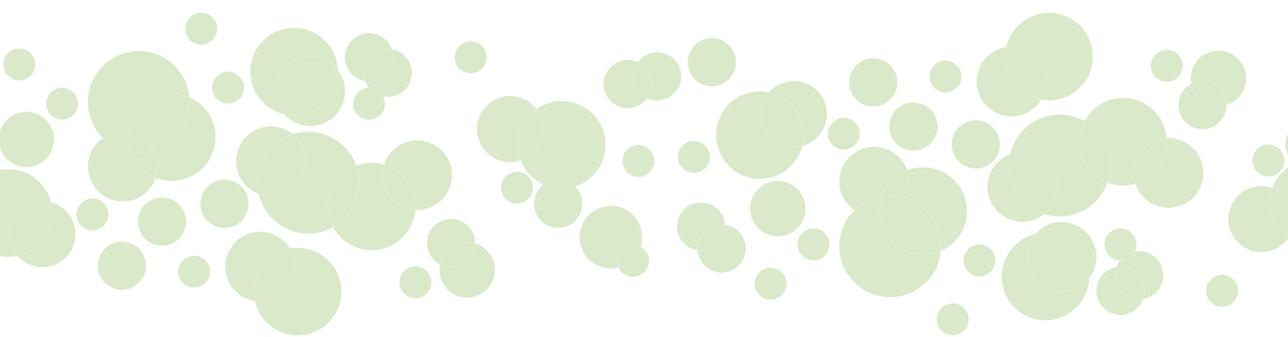
### **Primero. Aprobación.**

1. Se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, Horizonte 2020.
2. El texto del Plan estará disponible en la página web de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.  
Segundo. Desarrollo y ejecución. Se faculta a la persona titular de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural a dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo y ejecución del presente Acuerdo.

**Sevilla, 24 de enero de 2017**

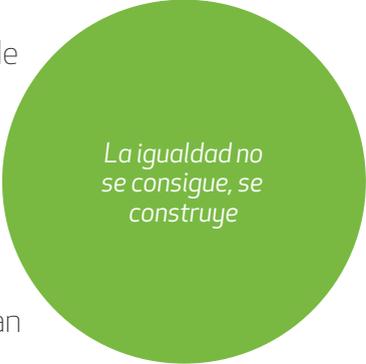
**SUSANA  
DÍAZ PACHECO**  
Presidenta de la Junta de  
Andalucía

**MARÍA DEL CARMEN  
ORTIZ RIVAS**  
Consejera de Agricultura,  
Pesca y Desarrollo Rural



# PRESENTACIÓN

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.



*La igualdad no  
se consigue, se  
construye*

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



## RELACIÓN DE SIGLAS

<b>AGAPA</b>	Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía.
<b>CAPDER</b>	Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.
<b>CEC</b>	Comisión Estadística y Cartográfica de la CAPDER.
<b>DGADM</b>	Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados.
<b>DGDSMR</b>	Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.
<b>DGICA</b>	Dirección General de Industrias y Calidad Agroalimentaria.
<b>DGPAG</b>	Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera.
<b>DGPYA</b>	Dirección General de Pesca y Acuicultura.
<b>FEADER</b>	Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.

- FEMP** Fondo Europeo Marítimo y de Pesca.
- GALP** Grupo de Acción Local Pesquero.
- GDR** Grupo de Desarrollo Rural.
- IAAP** Instituto Andaluz de Administración Pública.
- IAM** Instituto Andaluz de la Mujer.
- IFAPA** Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera.
- OODD** Órganos Directivos de la CAPDER.
- PAPE** Plan Andaluz de Producción Ecológica.
- PDR-A 2014-2020** Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020.
- SGAYA** Secretaría General de Agricultura y Alimentación.
- SGT** Secretaría General Técnica.

**UIG** Unidad de Igualdad de Género de la CAPDER.

**UEC** Unidad Estadística y Cartográfica de la CAPDER.



# 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.

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.

*“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*

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 modificar los roles que tradicionalmente venían ejerciendo las mujeres: si acaso, se procuraron algunas acciones destinadas a mantener los

que éstas jugaban en ese momento, dentro del enfoque que se llamó “Mujeres en el Desarrollo”.

En los años 80 surgió el enfoque Género y Desarrollo con un cambio en el planteamiento, incorporando el concepto de **empoderamiento de las mujeres**, dirigido a aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, para lo que fue necesario empezar a identificar las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres.



En la actualidad y dando un paso más, se considera que se ha de modificar el papel que juegan las mujeres en la

sociedad hasta lograr la igualdad entre hombres y mujeres, igualdad en la división del trabajo y en la capacidad de decisión en el hogar, igualdad en el mercado laboral y en la participación en los procesos de decisión sobre sociedades y territorios, etc. En este sentido, **las políticas de igualdad de oportunidades se han convertido en un objetivo prioritario**, dada la importancia que representan en este proceso de revitalización del medio rural y pesquero. Por todo ello, la perspectiva de género debe impregnar todas las estrategias diseñadas, de manera que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades laborales, políticas y culturales...

Siguiendo esta evolución de las políticas de igualdad de oportunidades, **la CAPDER ha venido trabajando con distintas medidas para corregir los desequilibrios sociales y territoriales en el medio rural y pesquero y mejorar la calidad de vida de sus habitantes**. En este marco, ha sido un objetivo principal disminuir las desigualdades de género en los diferentes ámbitos competenciales de la CAPDER.

**La igualdad es uno de cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea**, que está comprometida a luchar por la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades, y es uno de los principios fundamentales del derecho comunitario. La Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 planteaba que:

*“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

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

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. CARACTERIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA EN ANDALUCÍA

El análisis de la realidad en la que se producen las relaciones entre mujeres y hombres es el punto de partida de este Plan; un análisis que se estructura atendiendo a temas clave, de acuerdo con los objetivos y competencias de la CAPDER, lo que permite identificar las principales situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el sector agroalimentario y pesquero; en definitiva, **conocer el papel de las mujeres en la economía y en la sociedad rural y pesquera andaluza.**

*Las relaciones de género afectan negativamente a las mujeres y evolucionan de forma lenta.*

## 2.1. EL MEDIO RURAL Y PESQUERO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

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. De forma general, **la situación sociodemográfica en las áreas rurales y asociadas a la pesca se caracteriza por:**

- > La **masculinización de la población**. En la actualidad en todos los tramos de edad los hombres superan a las mujeres, salvo en la cohorte de 65 años y más.
- > La **escasa natalidad**, que obstaculiza el relevo generacional y deriva en el envejecimiento poblacional.
- > El **éxodo rural femenino** como consecuencia de la falta de oportunidades que encuentran las mujeres para desarrollarse personal y profesionalmente.
- > La **mayor persistencia e intensidad de los roles de género y estereotipos sexistas**, que impregnan todas las esferas de la vida social y económica, afectando al ámbito laboral y a los trabajos que se asignan a mujeres y hombres, a la participación social, etc. y que tiene consecuencias

para la estructura y el funcionamiento de la sociedad rural en su conjunto.

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

## EL MERCADO DE TRABAJO OCIODEMOGRÁFICA

Los **rasgos que caracterizan el mercado de trabajo** en las áreas rurales y las vinculadas a la pesca son:

> La **masculinización de la tasa de actividad**, registrándose una mayor ocupación de hombres (78%) que de mujeres (65%); esta desigualdad se traslada a 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, con independencia de su cualificación profesional.

> Una **baja tasa de empleo, que se acentúa en el caso de las mujeres**: 44% frente al 57% en el caso de los hombres.



› La **feminización de las tasas de inactividad** (el 61% del total de personas inactivas son mujeres), **de paro** (32% en el caso de las mujeres frente al 27% de los hombres) **y de subempleo** (el 57% de los ocupados subempleados son mujeres).

- > La situación profesional se caracteriza por el **predominio de la asalarización** (79% hombres y 86% mujeres) y una **baja tasa de emprendimiento femenino** (sólo el 32% de las personas en esta situación sociolaboral son mujeres).
- > La **precariedad laboral**, una situación en la que viven sobre todo las mujeres, que representan más del 70% de los contratos y jornadas a tiempo parcial, con una tasa de parcialidad del 27%, tres veces superior a las de los hombres (9%). Todo ello se traduce en menores ingresos y mayor vulnerabilidad frente a la pobreza.
- > Una **mayor presencia de las mujeres como “ayuda familiar”**, sobre todo en sectores masculinizados. En el sector agrario, en esta figura se encuentran el 0,66% de los hombres, mientras que en las mujeres asciende hasta el 2,2%.
- > Una **marcada terciarización y fuerte segregación por sexo del mercado laboral**. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector servicios; el 90% de las mujeres se emplean en el sector servicios, sobre todo en el comercio y servicios públicos, frente a sectores claramente masculinizados como la agricultura, la construcción o la industria.
- > **Segregación vertical, como consecuencia de los roles de género** en las contrataciones; las mujeres suelen ocupar

los puestos inferiores de la jerarquía laboral, los de menor cualificación, responsabilidad y peor pagados.

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

Por otra parte, las **principales barreras** que tienen que afrontar laboralmente las mujeres son:

- La **invisibilidad**; 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 temporalidad**, que se traducen en incorporaciones ocasionales y puntuales, a veces 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 ingreso extra para la economía familiar. El trabajo femenino en las explotaciones agrarias y algunas actividades vinculadas a la pesca es un claro ejemplo de

esta situación, en la que su aportación 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 en las denominadas dobles y triples jornadas-, quedando en manos de los segundos el trabajo de mercado. Esta situación las lleva a supeditar su actividad laboral a necesidades familiares ya que está aceptado que la tarea de conciliar corresponde a las mujeres.

> 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.

> La **formación que se oferta no suele estar adaptada a las necesidades de las personas**; así, no tiene en cuenta la disponibilidad del tiempo de las personas, ni considera la realidad de la vida de las mujeres, por lo que éstas tienen la opción de adaptarse a la modernización empresarial u optar a la promoción.

## LA PARTICIPACIÓN DE LA CIUDADANIA EN SU ENTORNO

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

*Las desigualdades en el medio rural y pesquero son más pronunciadas que en las áreas urbanas y más difíciles de superar por el arraigo de los roles de género tradicionales*

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.).

**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 GDR 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.

En cuanto a la presencia **en los órganos de decisión de empresas o diferentes organizaciones (sociales, económicas, políticas)** las mujeres están

**infrarrepresentadas.** Por otra parte, aunque la participación femenina en organizaciones profesionales agrarias y cooperativas ha crecido recientemente y también su presencia en los 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 sexistas, ausencia de corresponsabilidad social, las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Todo lleva a que las mujeres estén prácticamente ausentes en los centros de poder político y socioeconómico.

## 2.2. LAS MUJERES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA

### LA AGRICULTURA Y GANADERÍA

La población ocupada en el sector agrario andaluz asciende al 8,4%, superando la media española (4,1%) y europea (4,3%). El 26,2% de la población ocupada en este sector agrario son mujeres.

**Las mujeres representan el 30% de la titularidad de las explotaciones, aunque apenas el 22% son jefas de explotación, y representan en torno al 14% de las tierras.** Ello significa que aunque las mujeres acceden

*La agricultura representa un sector de primera importancia para las mujeres del ámbito rural andaluz*



a la titularidad de las explotaciones, no ejercen la jefatura de las mismas, cediéndola a sus parejas, hijos o bien contratando a alguna persona para que ejerza como tal. **En el sector ganadero, son menos las mujeres titulares de explotaciones, situándose en 2015 en el 13,7% del total.**

Es de destacar **el envejecimiento de la actividad agraria y la dificultad para garantizar el relevo generacional**; casi el 53% de las personas titulares y el 55% de las que son jefes de explotación tienen más de 55 años y apenas el 6,5% tienen menos de 35 años. La incorporación de personas jóvenes

al sector es una necesidad para garantizar el reemplazo 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.

**Las mujeres no sólo ocupan menos puestos de trabajo fijo, sino que éste se caracteriza por la parcialidad;** sólo el 20% del trabajo asalariado fijo en las explotaciones está ocupado por mujeres y más del 60% de éstas trabajan menos del 25% de la jornada. Del total de las personas que trabajan el 100% de su jornada en las explotaciones, tan sólo el 11,2% son mujeres.

## LA AGRICULTURA Y GANADERÍA ECOLÓGICAS

**El sector ecológico plantea un amplio potencial para las mujeres a pesar de su papel subordinado en el sector agrario.** En los últimos años, la producción ecológica y la agroindustria asociada a ella han crecido de forma importante. 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 ecológicos. El **porcentaje de mujeres titulares de fincas dedicadas a la producción agrícola ecológica supera el 31% y en el caso de la ganadería ecológica, las mujeres son el 27% de las personas titulares.**

También se constata un **importante proceso de feminización ligado a los procesos de transformación artesanal y comercialización en circuito corto** y es que la viabilidad económica de las explotaciones está logrando sinergias al combinarse con otras actividades económicas como el agroturismo y la educación ambiental.

La agroindustria vinculada a la producción ecológica también ha crecido en los últimos años aunque el empleo que pueda ofrecer no difiere en sus características básicas del que ofrece la agroindustria convencional.

## LA PESCA

**Como el agrario, el sector pesquero se caracteriza por una fuerte masculinización.** En el total, **sólo 5 de cada 20 personas empleadas en este sector son mujeres**, si bien en el sector directo son sólo 3 de cada 200 empleos. Es, por tanto una presencia muy escasa y **los empleos se concentran en la acuicultura marina.** Mujeres y hombres desarrollan actividades complementarias pero segregadas por sexo; de hecho, **la práctica totalidad de los empleos (97,72%) ocupados por mujeres los son en las actividades de procesamiento pre y post cosecha de productos marinos o dedicados a la comercialización de las capturas.** La industria transformadora de productos pesqueros presenta la mayor proporción de mujeres trabajadoras, alcanzado el 58% del empleo.

## LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA

En Andalucía, la agroalimentaria es una actividad económica y productiva tradicional al tiempo que innovadora y una de las actividades industriales principales y con mayor vinculación al medio.

**El 32% de las personas empleadas en la agroindustria son mujeres**, muy por encima del 21% de las mujeres empleadas en el sector industrial en general. Pese a ello, **el trabajo femenino en la industria agroalimentaria está relegado a las tareas menos cualificadas** de la cadena productiva, las menos reconocidas y, en consecuencia, las peor pagadas.

## LAS COOPERATIVAS AGRARIAS

Andalucía es la Comunidad con mayor grado de cooperativismo agroalimentario, tanto en número de cooperativos, como en número de personas empleadas y facturación. **La presencia de las mujeres en las cooperativas agrarias en Andalucía está en torno al 25%**. Sin embargo, su participación tanto como socias en las 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.

## 2.3. IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA CAPDER EN LA IGUALDAD DE GÉNERO

### AYUDAS DIRECTAS DE LA PAC



En la campaña 2015 se registraron 270.238 las **solicitudes únicas**, de las que 255.963 correspondían a personas físicas, el **39,9%** de las mismas **mujeres**; este porcentaje semantiene en todos los tramos de edad, incrementándose sólo a partir de los 65 años por la mayor esperanza de vida y porque las mujeres acceden a la titularidad por herencia o viudedad.



El nuevo sistema de ayudas de pago básico contempla un régimen de **pequeños agricultores**; del total de personas físicas incluidas en este régimen **el 41,3% son mujeres**.

### INCORPORACIÓN DE JÓVENES

La entrada de personas jóvenes al sector agrario es crucial para su supervivencia. De ahí la importancia de una línea de ayudas destinada a su incorporación. En la convocatoria **2015**, 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.

## MODERNIZACIÓN

Las ayudas dirigidas a la modernización de explotaciones agrarias son un motor de crecimiento económico de las empresas agrarias. **La participación de las mujeres se sitúa en torno al 25% de las solicitudes** presentadas; en cuanto al volumen de los importes percibidos por mujeres es de en torno al 23% del total.

## SECTOR ECOLÓGICO

Otras ayudas están dirigidas a la introducción de sistemas productivos que permiten un uso más sostenible de los recursos naturales. **Las mujeres representan alrededor de un tercio de las personas solicitantes** de ayuda a la producción ecológica, el 35% en el caso de agricultura y el 29% en el de la ganadería.

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.

## FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA: EL IFAPA

Modernizar y mejorar la competitividad de los sectores agrario, pesquero y alimentario pasa por la investigación, el desarrollo, la transferencia de tecnología y la formación, actividades que se concentran en el IFAPA.



En conjunto, algunas **características del alumnado del IFAPA** son: **una participación de mujeres inferior a la población femenina ocupada en el sector, el 67% de las mujeres tienen una edad comprendida entre 25 y 45 años** (superando los 45 años el % se reduce al 21%), **el 45,2% de las participantes son tituladas universitarias** (21% en el caso de los hombres).

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. **La participación de las mujeres en este tipo de formación es del 22,6%**. Por tipología de cursos, **su participación es mayor en la producción integrada** (casi el 37%) **e incorporación de jóvenes** (26,7%). En el lado opuesto se encuentran las titulaciones vinculadas al sector pesquero en las que las mujeres se sitúan en torno al 4%.

La **formación especializada** está dirigida a mejorar la cualificación de profesionales pero no es obligatoria para conseguir un determinado carnet o acceder a subvenciones. **La media de participación de las mujeres en este tipo de formación, es del 27%**. Las áreas de conocimiento con mayor presencia de mujeres son: **transformación de conservas** (60,3% del alumnado), **formación a personal**

**técnico y docente** (62,8%), **programas sobre la vid y el vino** (34,6%), **producción ecológica** (30,6%)...

El IFAPA realiza también cursos de **formación de formadores y formación de personal científico- técnico y docente**. En ambos es importante la presencia de mujeres en el alumnado (36,7% y 61%, respectivamente), lo que evidencia que aumenta la participación de mujeres cuanto más especializada es la formación y que cada vez es mayor la presencia de mujeres en el área agraria y pesquera del ámbito académico e investigador.

### PROGRAMAS DE DIVERSIFICACIÓN ECONÓMICA EN EL MEDIO RURAL: LEADER

Para afrontar los retos comunes en toda la Unión Europea a los que se enfrenta el desarrollo sostenible del medio rural, se pusieron en marcha actuaciones enmarcadas en una Iniciativa Comunitaria, primero, y más tarde como eje del FEADER.

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, que han supuesto avances en igualdad, lentos, pero importantes. Se han consolidado cambios en dos líneas: en la cultura de trabajo, afianzando la necesidad de diseñar los programas con

perspectiva de género, y en la participación de las mujeres en los procesos que afectan a sus territorios.

**En el período 2007-2013 se ejecutaron 6.225 proyectos con enfoque de género de forma transversal, de los que 1.065 fueron solicitados y ejecutados por las mujeres;** asimismo, se pusieron en marcha **667 proyectos con incidencia en género**. Estas cifras constatan que el programa no llega como opción de emprendimiento para las mujeres como al resto de la población; además, reciben menos subvención (17,1% de los proyectos con el 14,8% de la subvención concedida).

Por todo ello, para el **marco 2014-2020** hay que seguir invirtiendo en la igualdad entre mujeres y hombres y avanzando hacia un mundo rural más justo e igualitario, fomentando la participación de las mujeres en la toma de decisiones, las actuaciones con impacto de género, la implicación y compromiso de los agentes locales...

### PROGRAMAS DE DIVERSIFICACIÓN ECONÓMICA DE ZONAS PESQUERAS

Las estrategias desarrolladas por los GALP en el período 2007-2013 han 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, en el que la brecha de género y la invisibilidad es rasgo general.

Todas las acciones han sido realizadas en el marco del Programa Operativo para el sector pesquero español 2007-2013, cofinanciado con el FEMP. En dicho Programa se ejecutaron **32 proyectos con enfoque de género**, de los cuales 22 fueron ejecutados por mujeres, empresas o asociaciones de mujeres.

A pesar de los avances, sigue siendo estratégico en el Programa Operativo 2007-2013, en el que en todas sus fases -desde las disposiciones generales hasta las normas que regulan el procedimiento de gestión- se ha integrado el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## 2.4. LOS RECURSOS HUMANOS DE LA CAPDER



Los recursos humanos son el factor más importante con que cuenta la Administración para cambiar, innovar, etc. **En 2016, el personal de la CAPDER ascendía 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 baja** respecto a la media (38,64 y 32,78, respectivamente), **mientras que el mismo se eleva en los tres inferiores. Entre el funcionariado de carrera supone 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 cambios continuos en que la Administración se desenvuelve requieren el desarrollo de actuaciones que permitan adaptarse a nuevas situaciones. Siendo esto así, la formación del personal mejora sus competencias y contribuye a su carrera profesional y a un mejor desempeño de sus funciones.

La **formación de carácter horizontal** se imparte por el IAAP, correspondiendo la de tipo sectorial a la propia CAPDER. Entre los años 2014 y 2015 **el personal de la CAPDER ha asistido a 1.431 sesiones formativas, el 60,38% hombres y el 39,62% mujeres.**

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; en los últimos años es **utilizada de forma casi similar por mujeres y hombres (44% y 56%, respectivamente).**



# 3. PRINCIPIOS DEL PLAN

Este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía **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

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

**Kofi Annan**



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 centro<sup>1</sup>, lo que contribuye a la “humanización” del análisis y las propuestas.

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 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.



**1.** 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.”

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 DEL 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.**

# 4. 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**.

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:

*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.*

## **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 rijan 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.

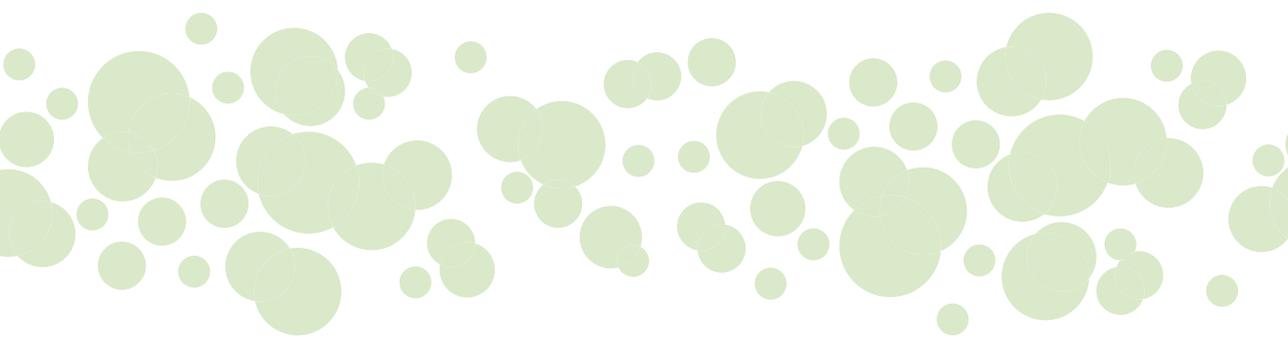
### Eje 3. La integración de principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la CAPDER.

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.**





# 5. 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 paz<sup>2</sup>.

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,

<sup>2</sup>. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979.

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

identificados **para cada uno de los tres ejes en que se estructura el Plan.**

## 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.

# 6. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

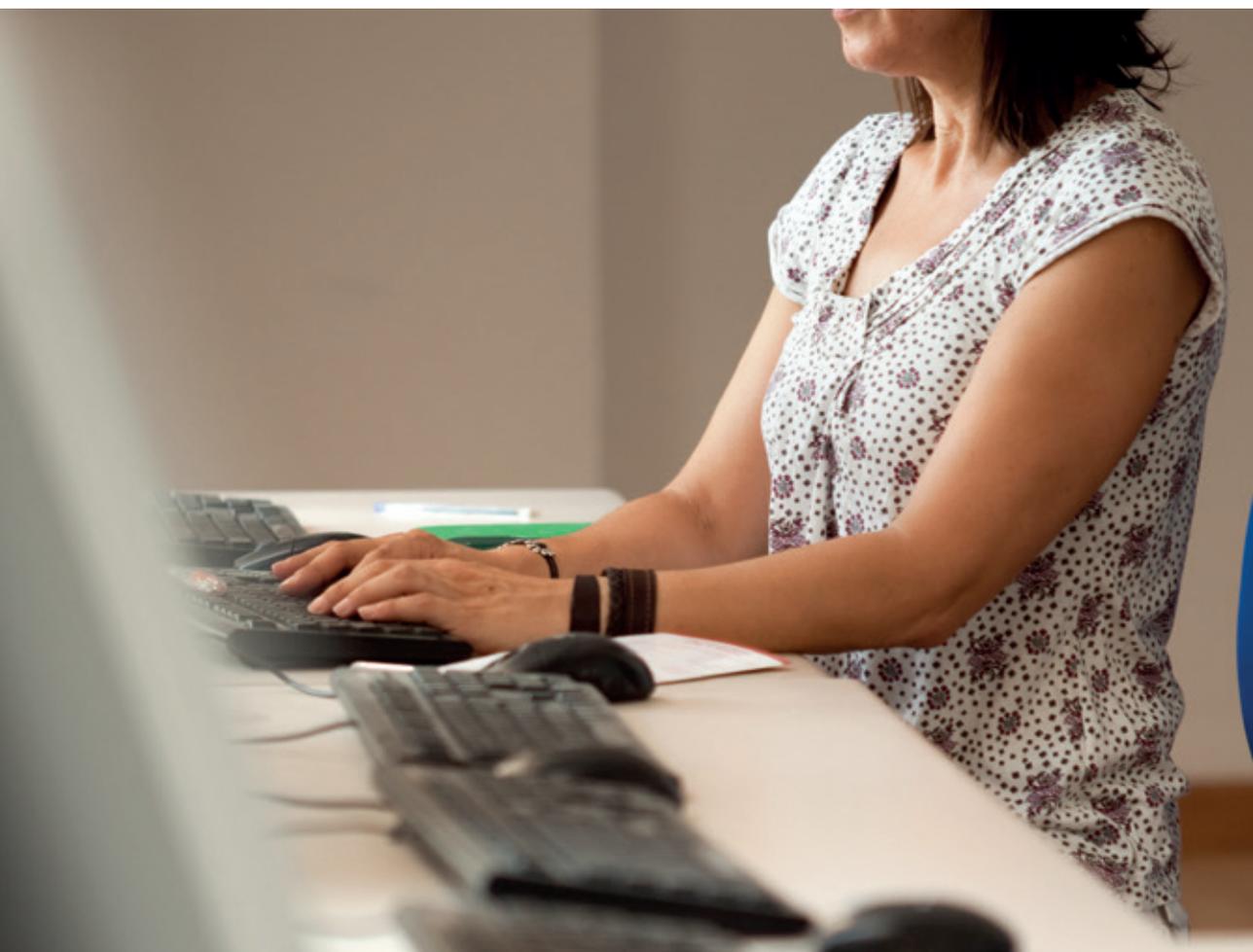
Para cada uno de los tres ejes en los que se ha estructurado el presente Plan, se establecen a continuación las medidas y actuaciones concretas que permitirán alcanzar los objetivos definidos anteriormente:

## **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 mentorías<sup>3</sup>, business angels<sup>4</sup>, 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, buenas prácticas...) y generar las condiciones idóneas que faciliten su asistencia a los programas formativos.

---

**3.** 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.

**4.** 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.

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 trabajará, 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, especialmente 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 GALP 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 OO DD<sup>5</sup>

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

---

**5.** En todas las actuaciones de este Eje 1 queda excluida la Secretaría General Técnica del término "Todos los Órganos Directivos".

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**

DGDSMR

DGPYA

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

DGDSMR

DGPYA



**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 OO DD

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 OO DD

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, el IFAPA o AGAPA, 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 OO DD

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 valoración en las líneas de ayudas 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 PDR-A 2014-2020 como el Programa Operativo para España del FEMP 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 PDR-A 2014-2020.

### **ÓRGANO/S RESPONSABLE/S**

Viceconsejería

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD



## **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 OO DD

IFAPA

AGAPA

***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 GALP, 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**

DGDSMR

DGPYA

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

DGDSMR

DGPYA

### ***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**

DGICA

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

DGICA

DGDSMR

DGPYA

DGPAG

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**

DGPAG

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

DGPAG

**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 OO DD

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 u otros tipo de entidades, 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 OO DD

### **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, quedando las mujeres para ser contratadas en tareas de recolección, fundamentalmente.

#### **ÓRGANO/S RESPONSABLE/S**

Viceconsejería

#### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Viceconsejería

### **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 OO DD

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 OO DD

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 OO DD

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, los GDR y los GALP, 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, del IFAPA y de AGAPA***

### **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**

Viceconsejería

## ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los OO DD

IFAPA

AGAPA

***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 OO DD

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<sup>6</sup>**, 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**

**6.** 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.

**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.

## **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 equilibrada<sup>7</sup> de hombres y mujeres en aquellos espacios de interlocución abiertos por la CAPDER 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 sexo.

#### **ÓRGANO/S RESPONSABLE/S**

Viceconsejería

---

**7.** Según la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, 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 .

## ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los OODD<sup>8</sup>

IFAPA

AGAPA

## 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,

**8.** En todas las actuaciones de este Eje 2 queda excluida la Secretaría General Técnica del término "Todos los Órganos Directivos".

tanto en representación de la propia CAPDER como del resto de interlocutores.

### **ÓRGANO/S RESPONSABLE/S**

Viceconsejería

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD

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 recepción 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 OO DD

IFAPA

AGAPA

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

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**

SGT

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OODD

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

SGT

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OODD

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, del IFAPA y AGAPA***

### **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  
UIG

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD  
IFAPA  
AGAPA



### **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 10.1. de este Plan).

#### **ÓRGANO/S RESPONSABLE/S**

Viceconsejería

#### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Viceconsejería

Secretaría General Técnica

**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 10.1– y permitirá aumentar la eficacia y el alcance de las actuaciones durante el periodo de implementación del mismo.

**ÓRGANO/S RESPONSABLE/S**

Comisión de Seguimiento del Plan

**ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD

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 homogeneización<sup>9</sup> se abordarán en el ámbito de la Comisión

---

**9.** 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.



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 la UIG del Portal Web de la CAPDER.

### **ÓRGANO/S RESPONSABLE/S**

Comisión de Seguimiento del Plan  
Viceconsejería

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD  
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, del IFAPA y de AGAPA, en cumplimiento de lo recogido en el artículo 11.2. de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

#### **ÓRGANO/S RESPONSABLE/S**

Viceconsejería

#### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD

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 de Seguimiento del Plan

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OODD

IFAPA

AGAPA

***ACTUACIÓN. 3.1.9. Realización de actividades de difusión 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 OO DD

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 OODD

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***

**DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN**

Esta actuación busca incluir la perspectiva de género en las competencias de investigación. 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, desglosado por sexo.



### ÓRGANO/S RESPONSABLE/S

IFAPA

DGICA

AGAPA



### ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

IFAPA

DGICA

AGAPA



## 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 CEC y de la UEC de la CAPDER<sup>10</sup>. Las actuaciones que se prevén en esta medida son:

**ACTUACIÓN. 3.2.1. Desagregar por sexo las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales de la CAPDER, el IFAPA y AGAPA 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

SGAYA

---

**10.** 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

CEC de la CAPDER

UEC de la CAPDER

### ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los OODD

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

SGT



### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD

IFAPA

AGAPA

### ***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, el IFAPA y AGAPA y en el seguimiento de todos los planes y programas que se aprueben y que lleven asociada financiación pública, especialmente el PDR-A 2014-2020 y el Programa Operativo para España del FEMP 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

SGT

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD

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 GEA<sup>11</sup>.

#### **ÓRGANO/S RESPONSABLE/S**

Viceconsejería

SGAYA

#### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD

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, el IFAPA o AGAPA**

#### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTUACIÓN**

La perspectiva de género se incluirá en los estudios, investigaciones y/o informes que se elaboren, cuando

---

**11.** Gestión de Expedientes Administrativos

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  
SGAYA

### ÓRGANO/S EJECUTOR/ES

Todos los OO DD  
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, del IFAPA y AGAPA, 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, el IFAPA y AGAPA, 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

SGT

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD

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 desde el punto de vista jurídico, la modificación de aquellos que en la actualidad no sean acordes a este principio.

### **ÓRGANO/S RESPONSABLE/S**

Viceconsejería

SGT

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD

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

UIG

### **ÓRGANO/S EJECUTOR/ES**

Todos los OO DD

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 de 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 OO DD

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**

SGAYA

DGPYA

DGDSMR

DGPAG

DGICA

IFAPA

AGAPA



# 7. 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
<b>1.1.1.</b> Impartir cursos de capacitación agroalimentaria y pesquera orientados a las demandas de las mujeres, a través de programas formativos	IFAPA	IFAPA

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>1.1.2.</b> Promover la formación, especialmente en nuevas tecnologías, con aplicaciones prácticas	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
<b>1.1.3.</b> Diseñar e impartir un programa de trabajo plurianual para formar a mujeres impulsoras de la igualdad de oportunidades	DG DSMR DG PYA	DG DSMR DG PYA
<b>1.1.4.</b> Impulsar la paridad entre las personas docentes en los cursos de formación y jornadas.	Viceconsejería	odos los OODD IFAPA AGAPA
<b>1.1.5.</b> 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

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>1.1.6.</b> 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
<b>1.2.1.</b> Incorporar criterios de valoración en las líneas de ayudas 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
<b>1.2.2.</b> Impulsar la figura de la Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>1.2.3.</b> 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
<b>1.2.4.</b> Profesionalizar las actividades realizadas tradicionalmente por mujeres	DG ICA	DG ICA DG DSMR DG PYA DG PAG IFAPA
<b>1.2.5.</b> Impulsar el empleo de mujeres con formación en agricultura y ganadería en los programas de asesoramiento	DG PAG	DG PAG
<b>1.2.6.</b> 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

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>1.2.7.</b> 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
<b>1.2.8.</b> 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

### MEDIDA 1.3. EMPODERAMIENTO

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>1.3.1.</b> 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

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>1.3.2.</b> 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
<b>1.3.3.</b> 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
<b>1.4.1.</b> Promover la participación de las mujeres en los procesos de información pública que se deriven de las competencias de la CAPDER, del IFAPA y de AGAPA	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>1.4.2.</b> 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
<b>2.1.1.</b> Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de interlocución	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA

<b>MEDIDA 2.2. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS ESPACIOS DE INTERLOCUCIÓN</b>		
<b>ACTUACIONES</b>	<b>ÓRGANO/S RESPONSABLE/S</b>	<b>ÓRGANO/S EJECUTOR/ES</b>
<b>2.2.1.</b> 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
<b>2.2.2.</b> 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 CAPDER

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

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>3.1.1.</b> Diseñar un itinerario formativo en materia de género para el personal técnico y directivo de la CAPDER, el IFAPA y AGAPA	SGT	Todos los OODD IFAPA AGAPA IAAP
<b>3.1.2.</b> 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
<b>3.1.3.</b> Actualizar la metodología de elaboración de los Informes de Evaluación del Impacto de Género de la normativa y planes de la CAPDER, del IFAPA y AGAPA	Viceconsejería UIG	Todos los OODD IFAPA AGAPA

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>3.1.4.</b> Dotar de medios humanos y materiales a la Unidad de Igualdad de Género de la CAPDER	Viceconsejería	Viceconsejería SGT
<b>3.1.5.</b> Promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género	Comisión de Seguimiento del Plan	Todos los OODD IFAPA AGAPA
<b>3.1.6.</b> Homogeneizar los conceptos relacionados con género para adaptar su aplicación al ámbito competencial de cada órgano directivo	Comisión de Seguimiento del Plan Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
<b>3.1.7.</b> Velar por la aplicación del principio de representación equilibrada	Viceconsejería	Todos los OODD IFAPA AGAPA
<b>3.1.8.</b> Propiciar la cooperación con otras entidades públicas y/o privadas	Comisión de Seguimiento del Plan	Todos los OODD IFAPA AGAPA

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<p><b>3.1.9.</b> Realización de actividades de difusión sobre actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p>	<p>Viceconsejería</p>	<p>Todos los OODD IFAPA AGAPA</p>
<p><b>3.1.10.</b> 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</p>	<p>Viceconsejería</p>	<p>Todos los OODD IFAPA AGAPA</p>
<p><b>3.1.11.</b> Promover la investigación con perspectiva de género y la presencia de mujeres en la actividad de investigación agroalimentaria y pesquera</p>	<p>IFAPA DG ICA AGAPA</p>	<p>IFAPA DG ICA AGAPA</p>

<b>MEDIDA 3.2. MEJORAR LA INFORMACIÓN SOBRE LAS MUJERES</b>		
<b>ACTUACIONES</b>	<b>ÓRGANO/S RESPONSABLE/S</b>	<b>ÓRGANO/S EJECUTOR/ES</b>
<b>3.2.1.</b> Desagregar por sexo las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales de la CAPDER, del IFAPA y AGAPA referidos a personas físicas y jurídicas	Viceconsejería SGAYA CEC UEC	Todos los OODD IFAPA AGAPA
<b>3.2.2.</b> 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 IFAPA AGAPA
<b>3.2.3.</b> Incorporar indicadores de género en el seguimiento de planes	Viceconsejería SGT	Todos los OODD IFAPA AGAPA
<b>3.2.4.</b> Explotar, desde la perspectiva de género, la información disponible	Viceconsejería SGAYA	Todos los OODD IFAPA AGAPA

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>3.2.5.</b> Incluir la perspectiva de género en los estudios, investigaciones y/o informes que se realicen y/o encarguen por la CAPDER, el IFAPA o AGAPA	Viceconsejería SGAYA	Todos los OODD IFAPA AGAPA

### **MEDIDA 3.3. DIFUSIÓN, COMUNICACIÓN Y VISIBILIDAD**

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<b>3.3.1.</b> Elaborar y aplicar un manual de estilo interno en materia de comunicación y publicidad	Viceconsejería SGT	Todos los OODD IFAPA AGAPA
<b>3.3.2.</b> Promover un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos.	Viceconsejería SGT	Todos los OODD IFAPA AGAPA
<b>3.3.3.</b> Dedicar un apartado del Portal Web a materias relacionadas con la perspectiva de género	Viceconsejería UIG	Todos los OODD IFAPA AGAPA

ACTUACIONES	ÓRGANO/S RESPONSABLE/S	ÓRGANO/S EJECUTOR/ES
<p><b>3.3.4.</b> Difundir acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha, entidades de mujeres o empresas comprometidas con la igualdad</p>	<p>Viceconsejería</p>	<p>Todos los OODD IFAPA AGAPA</p>
<p><b>3.3.5.</b> Reforzar la presencia y participación de las mujeres en las actividades de promoción</p>	<p>Viceconsejería</p>	<p>SGAYA DG PYA DG DSMR DG PAG DG ICA IFAPA AGAPA</p>



# 8. 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 CAPDER.

Igualmente, **el Plan es de aplicación al IFAPA**, agencia administrativa con personalidad jurídica adscrita a la CAPDER, en su ámbito competencial<sup>1</sup>.

Por su parte, la **AGAPA**<sup>2</sup>, adscrita a la CAPDER, desarrolla sus fines en el marco de los planes y programas que ésta 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.

---

**1.** 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, Andalucía 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).

**2.** 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.

# 9. 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, el IFAPA y la AGAPA, pudiendo 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.

**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...

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.



## 9.1. 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 AGAPA**, 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 IAM.**
- **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 UIG 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.

## 9.2. 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 y AGAPA; 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**, 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.

### 9.3. 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 entre 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.

*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.*

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 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.

<b>Cuadro 34. Resultados Estratégicos previstos por Eje y Medida</b>		
<b>EJE</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>RESULTADO</b>
<b>EJE 1</b>	<b>Medida 1.1.</b> Formación y Profesionalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Aumento de la presencia de mujeres profesionales en las actuaciones de formación y divulgación (ponentes, formadoras, expositoras...); un 50% respecto al valor inicial.</li> </ul>
	<b>Medida 1.2.</b> Empleo y Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Aumentar las altas en el registro de titularidad compartida.</li> </ul>

EJE	MEDIDA	RESULTADO
<b>EJE 1</b>	<b>Medida 1.3.</b> Empoderamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación de un movimiento estructurado de representación de las mujeres de los sectores agroalimentario y pesquero. Creación de 1 órgano de representación.</li> </ul>
	<b>Medida 1.4.</b> Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos directivos de las entidades vinculadas al sector.</li> </ul>
<b>EJE 2</b>	<b>Medida 2.1.</b> La participación activa de las mujeres como interlocutoras directas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representación equilibrada en al menos el 50% de las reuniones de interlocución.</li> </ul>
	<b>Medida 2.2.</b> La igualdad de género en los espacios de interlocución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>
<b>EJE 3</b>	<b>Medida 3.1.</b> Sensibilización y transversalidad de género en el funcionamiento de la Capder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Incorporación de cláusulas de igualdad en como mínimo el 50% de los contratos y convenios que se firmen.</li> </ul>

EJE	MEDIDA	RESULTADO
<b>EJE 3</b>	<p><b>Medida 3.2.</b> Mejorar la información sobre las Mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desagregación por sexo del 100% de aplicaciones informáticas, bases de datos o cualquier sistema de recogida de información.</li> <li>• Incorporación de la perspectiva de género en todos los estudios o informes que se elaboren.</li> </ul>
	<p><b>Medida 3.3.</b> Difusión, comunicación y visibilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción con lenguaje no sexista de todos los documentos y formularios que se generen.</li> <li>• Creación y mantenimiento de un apartado sobre igualdad de género en el Portal Web.</li> </ul>

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 la evolución y las 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/percibido 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

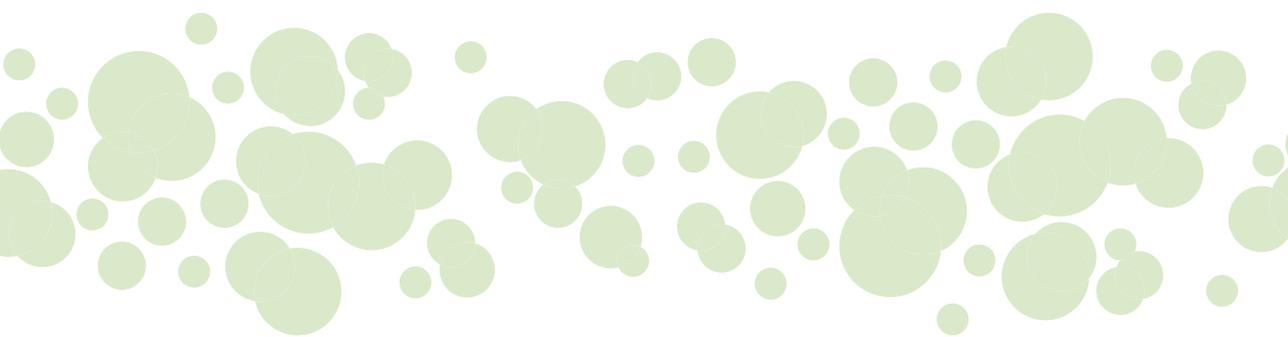
han puesto en práctica y mediante qué procesos se ha implantado la igualdad en los sectores agroalimentarios y pesqueros.

## 9.4. 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.



# 10. 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 ello 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/](http://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](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](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](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/El-PE-y-los-Tratados>

> Tratado de Amsterdam (1999)

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

> Tratado de Niza (2001)

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

> Tratado de la Unión Europea

<http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/20150201PVL00022/El-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](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.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/docs/Conclusiones\\_del\\_Consejo\\_de\\_7\\_de\\_marzo\\_de\\_2011\\_sobre\\_Pacto\\_Europeo\\_por\\_la\\_Igualdad\\_de\\_Genero.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.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](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](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.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/1992/126/10>

> 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/2011/5/27/1306493185111boja.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.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/232>**





