

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



CARACTERIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA EN ANDALUCÍA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

INDICE

	Página
Caracterización de la actividad agroalimentaria y pesquera en Andalucía	3
1. El medio rural y pesquero andaluz desde la perspectiva de género	4
1.1. Situación sociodemográfica del ámbito rural y pesquero andaluz	5
1.2. Persistencia de roles de género y estereotipos sexistas	7
1.3. Aproximación al ámbito laboral desde la perspectiva de género	9
1.4. La participación de la ciudadanía rural en su entorno	15
2. Las mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera	18
2.1 Análisis de las mujeres en el sector	18
2.2 Impacto de la actividad de la CAPDER en la igualdad de género: análisis de datos y reparto de ayudas	31
3 Los recursos humanos de la Consejería	45

CARACTERIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA EN ANDALUCÍA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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



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

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

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

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

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

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

A continuación, se realiza una **descripción y análisis de la situación sociodemográfica del medio rural y pesquero**, ofreciendo el punto de partida de la misma y profundizando en las relaciones y brechas de género. Se analiza la persistencia de roles de género y estereotipos sexistas¹, aspecto que marca

¹ Cuando se habla de **roles de género** se hace referencia a cómo hombres y mujeres se socializan para el desempeño de diferentes papeles sociales, proceso conocido como socialización diferencial o de género. Estos roles son asignados socialmente en función del sexo de las personas y no de las capacidades y motivaciones personales de unos y otras. Los **estereotipos** no son más que ideas impuestas que se hacen a fuerza de repetirse y que se acaban aprendiendo e interiorizando. Ambos, roles y estereotipos funcionan conjuntamente y están en continua retroalimentación.

todos los ámbitos de la vida de mujeres y hombres; finalmente, se describen aspectos laborales y relativos a la participación social de las mujeres, por considerar que son cuestiones en las que este Plan puede tener una mayor incidencia.

1.1. SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DEL ÁMBITO RURAL Y PESQUERO ANDALUZ

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

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

Hasta hace unos años² en el conjunto de la Andalucía rural se daba una característica demográfica relevante: en las edades intermedias -entre 30 y 50 años- la población estaba relativamente equilibrada y en las cohortes de edad más jóvenes se apreciaba una mayor presencia de varones que de mujeres. De ahí que pudiera predecirse que en un futuro no lejano la “generación soporte” estuviese masculinizada. En efecto, los datos para el medio rural Leader³ 2014-2020, confirman que **en todos los tramos de edad, los hombres superan a las mujeres, salvo en la cohorte de más edad (65 años y más)**.

² Censo de Población y Vivienda (2011). INE.

³ Se considera población rural definida para las zonas LEADER en el Marco 2014-2020 cada uno de los 52 territorios rurales de Andalucía incluidos en el Anexo III de la Orden de 19 de enero de 2016, sobre los que se diseñará e implementará una Estrategia de Desarrollo Local por los Grupos de Desarrollo Rural.

Cuadro 1. Población rural de Andalucía por sexo y edad

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

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

Estas características, envejecimiento y masculinización, así como el éxodo rural femenino, no son resultado del azar, la genética..., sino que tienen que ver con razones más profundas, tales como la **falta de oportunidades que encuentran las mujeres para desarrollarse personal y profesionalmente**; la escasez de oportunidades laborales, la presión social asociada a los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres, la gran carga laboral (al trabajo productivo se suma el reproductivo) y una menor evolución y apertura de la sociedad, son elementos que animan a las mujeres a emigrar, una tendencia que se intenta invertir con las políticas públicas⁴.

Otro aspecto a destacar es la existencia de un número significativo de mujeres que, no siendo jóvenes y por tanto no incluidas en los planes específicos para la juventud rural, han abandonado las tareas vinculadas al cuidado de personas pero no se identifican con ningún grupo poblacional activo. Son mujeres en torno a los 45-50 años que demandan actividades que van más allá de la formación ligada al entretenimiento o el ocio; mujeres con inquietudes de formación más especializada, relacionada con el emprendimiento y la participación. Este segmento de la población femenina, que supone en torno al 25% de las mujeres, debe considerarse como un grupo poblacional con un alto potencial económico y social que debe ser tenido en cuenta en el diseño de políticas, ya que, por otra parte, son grandes conocedoras de su entorno, como asiduas usuarias de las infraestructura, equipamientos o servicios públicos⁵

⁴ González Fernández, M. et al. "Diagnóstico de la juventud rural en Andalucía". Consejería de Agricultura y Pesca. 2011.

⁵ González Fernández, M. et al. "Diagnóstico de la juventud rural en Andalucía". Consejería de Agricultura y Pesca. 2011.

1.2. PERSISTENCIA DE ROLES DE GÉNERO Y ESTEREOTIPOS SEXISTAS

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

La desigual situación de mujeres y hombres muestra que **el sistema patriarcal sigue muy presente entre la población rural y pesquera**, teniendo una gran influencia en los ámbitos de actuación de este Plan y en la vida social del medio rural, en general. Aunque se ha avanzado mucho en materia de igualdad de género, sobre todo en igualdad formal, este avance no siempre se traduce en igualdad real. De acuerdo al funcionamiento general del sistema patriarcal, con carácter general, **en el medio rural y pesquero las diferencias de género y las desigualdades entre varones y mujeres no son percibidas por la sociedad como tales**. Este **no reconocimiento de las desigualdades y la coexistencia de los roles tradicionales** tiene consecuencias para las mujeres: la invisibilización del trabajo reproductivo y de cuidado, sobrecarga con dobles y triples jornadas, dificultades añadidas para acceder al empleo y a la formación, dependencia económica y falta de autonomía (aspecto que está muy vinculado a la baja autoestima y escaso empoderamiento), relaciones de poder desiguales en todas las esferas, fuerte presión sobre el comportamiento femenino, sobre todo en el caso de las más jóvenes, etc.⁶

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



⁶ Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural. Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino (2001).

abnegación, la dependencia o lo emocional y a los hombres con los que tienen que ver con la independencia, la fuerza y lo racional.

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

El **ámbito laboral y los trabajos que se asignan**, y que acaban ocupando mujeres y hombres, **están impregnados de esta diferente asignación de roles**. El trabajo manual, donde se presupone la “delicadeza” de las mujeres lleva, por ejemplo, a que sectores como la industria agroalimentaria y manufacturera estén feminizados; por el contrario, aquéllos que se relacionan con la fuerza o el uso de maquinaria son ocupados por hombres (industria, construcción, etc.). En esta diferenciación ocupacional, las mujeres resultan las peor pagadas y menos valoradas y reconocidas socialmente. Es **esta asignación de roles y estereotipos la que explica también la expulsión de mano de obra de mujeres de aquellos trabajos agrícolas altamente mecanizados**. Los cambios de tendencia se están dando e irán en aumento por la incorporación masiva de las mujeres a la formación⁷. Además, si se introduce la variable edad en el análisis de los estereotipos y roles, se observa un rechazo mayor a los mismos en las generaciones más jóvenes, lo que indica un cambio cultural paulatino de la ideología de género.

Como se puso de manifiesto en un estudio realizado por la CAPDER⁸, **la cuestión de la desigualdad de género se percibía de manera diferentes entre los y las jóvenes**. Para ellos, las mujeres habían avanzado notablemente en los últimos años, algo que para algunos -sobre todo para aquellos con nivel de estudios medio y bajo- llegaba incluso a ser “excesivo”. Por el contrario, eran las jóvenes quienes ponían de relieve las desigualdades que aún persisten y cómo la cultura

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

⁸ González, M. et Al. “Diagnóstico de la Juventud Rural en Andalucía”. Consejería de Agricultura y Pesca. 2011.

predominante, conservadora respecto a los roles de género y caracterizada por una tradicional intromisión en la vida privada, amenazaba aquellos aspectos que ellas consideraban básicos para su desarrollo.

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

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

1.3. APROXIMACIÓN AL ÁMBITO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El mercado de trabajo del medio rural se caracteriza por la masculinización de la actividad laboral, **una baja tasa de empleo**, que se acentúa en el caso de las mujeres, una **fuerte asalarización y una marcada terciarización**. En general, se demanda mano de obra poco cualificada, como consecuencia de la estacionalidad de la agricultura y la ganadería, del pequeño comercio⁹, etc.

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

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

Fuente. EPA. 2º trimestre 2016. Elaboración propia

En Andalucía, según datos de la Encuesta de Población Activa¹⁰ para el segundo trimestre de 2016, **del total de personas inactivas, el 61% eran mujeres**.

⁹ Así lo ponía de manifiesto la Comisión en una publicación del año 2000 titulada "La participación de las mujeres en el desarrollo rural", en el que indicaba que en el medio rural, el trabajo en la industria de transformación de alimentos o el trabajo a domicilio para la industria textil estaba sustituyendo a las actividades agrarias familiares no remuneradas, y que, en España, el trabajo ocasional o temporal remunerado se estaba convirtiendo en una característica cada vez más frecuente del empleo femenino en las zonas rurales. Europeahhttp://ec.europa.eu/agriculture/publi/women/broch_es.pdf.

¹⁰ Los datos de la Encuesta de Población Activa está referidos al conjunto de Andalucía.

Los varones superan en más de diez puntos a las mujeres en tasa de actividad y de empleo. Sin embargo, son las mujeres, aún con una menor participación en el mercado laboral, las que presentan una **mayor tasa de paro** (32,12% frente al 26,78% de los hombres) y **un mayor número de “ocupadas subempleadas”**¹¹ (el 56,6% frente al 43% de varones). Respecto al sector de ocupación, en el cuadro se observa que existen **sectores claramente masculinizados**, como la agricultura, la construcción o la industria y, en el comercio, la rama de transportes y las telecomunicaciones. Por otra parte, casi **el 90% de las mujeres ocupadas lo hacen en el sector servicios**, la mayor parte de ellas en el comercio, servicios públicos y “otros servicios”.

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

Cuadro 3. Personas ocupadas por sector económico y sexo

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

Fuente: EPA. Segundo trimestre 2016

Respecto a la situación profesional, en todos los sectores **predomina la situación de “asalariados”** (79% y 86% hombres y mujeres, respectivamente). Sin embargo, en la situación empresariado/cooperativista, muy presente en los sectores agrario y agroalimentario, hombres y mujeres están muy cerca (22% y 19,7%);

¹¹ En la EPA se consideran subempleados por insuficiencia de horas a las personas ocupadas que desean trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan aquellas ocupadas a tiempo completo en la rama de actividad en la que la persona subempleada tiene su empleo principal.

una cifra alentadora, que pone de manifiesto una presencia más equilibrada de mujeres empresarias y cooperativistas.

Finalmente, un aspecto clave en este análisis se refiere a la cifra de ocupación bajo la modalidad de “ayuda familiar” que **en el sector agrario asciende al 2,2% del total de las mujeres empleadas en el mismo**, tres veces superior a la de los varones (apenas un 0,7%). Al mismo tiempo, destacar cómo en otro sector claramente masculinizado como la construcción, la cifra de mujeres ocupadas como ayuda familiar llega al 8,5% (frente al apenas 0,2% de los varones). Estos datos no hacen sino confirmar **el papel y la situación de invisibilidad que muchas mujeres tienen** y el hecho de que la misma **es mayor cuanto más masculinizado está el sector**¹².

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

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

Fuente: EPA. Segundo trimestre 2016

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

¹² Estas son cifras recogidas en las estadísticas oficiales pero la mayor parte del trabajo que realizan las mujeres no aparece recogido en ellas, por lo que esta el volumen puede ser mucho mayor.

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

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

Fuente: EPA. Segundo trimestre 2016

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

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

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

Fuente: EPA. Segundo trimestre 2016

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

- El **empleo está masculinizado**, registrándose mayor ocupación de hombres que de mujeres en todos los subsectores a excepción de la industria de transformación de productos pesqueros. Esta situación tampoco varía en el caso de la **contratación de jóvenes**, manteniéndose **mayor contratación de hombres**, con independencia de su experiencia o cualificación y con una actitud menos activa en la búsqueda de empleo.
- Las **mujeres viven una situación de precariedad laboral**, caracterizándose sus jornadas por la parcialidad y sus contratos por la temporalidad. Esta situación se traduce en una **reducción de ingresos** y, por tanto, en una mayor vulnerabilidad ante la pobreza. Además, es frecuente que las mujeres vean segmentada su vida sociolaboral de un modo tajante con el matrimonio o, al menos, con la llegada de su descendencia. Una consecuencia directa de esta situación es la



economía sumergida, de la que participan más las mujeres, bien por las restricciones del trabajo doméstico, bien porque son sectores tradicionales o, sobre todo, porque se trata de actividades que han venido desarrollando a lo largo de su vida como extensión de las tareas que asumen en el ámbito privado. Esta situación de precariedad tiene consecuencias económicas, sociales e incluso en su salud; y es que la seguridad y la salud laboral se ha focalizado hasta hace poco en los accidentes de trabajo y menos en la salud laboral.

- Existe una **fuerte segregación horizontal del mercado de trabajo**, de ahí que estén infraocupadas en determinadas actividades económicas y muy representadas en otras; aún en algunas ocasiones con una menor cualificación, los varones se concentran, en general, en los puestos de mayor responsabilidad y poder. Por el contrario, **las mujeres suelen concentrarse en las posiciones inferiores de la jerarquía laboral (segregación vertical)** y ocupan puestos de personal no cualificado o administrativo; en general, tienen poca representación en cargos de decisión¹³.
- **Los roles de género persisten a la hora de contratar**, lo que deriva en un **mercado de trabajo segregado en función del sexo**. Se mantiene la concepción de que “emplear a mujeres se traduce en menor productividad y menor disponibilidad de éstas en el trabajo” y, al tiempo, se mantiene una división sexual del trabajo. Esta situación se acentúa al contratar jóvenes, privilegiándose los roles femeninos tradicionales de “madre y esposa” frente a las jóvenes solteras y sin cargas familiares. Las empresas siguen optando por una contratación basada en estereotipos, lo que explica la temporalidad y parcialidad, la persistencia de la brecha salarial y las dificultades para conciliar, entre otras consecuencias.
- La **tasa de emprendimiento femenino es baja**, frente a una gran asalarización de mujeres. El 15% de las mujeres que están trabajando son empresarias o miembros de cooperativas; del total de personas ocupadas en esta situación socioprofesional el 32% son mujeres frente al 68% de hombres. Entre los factores que actúan como barreras destacan el nivel de formación, la falta de



¹³ Esta situación contrasta con los datos de formación de las mujeres en el ámbito rural, que duplican en porcentaje a los hombres con estudios universitarios.

referentes entre progenitores y el entorno familiar, las dificultades para acceder al crédito, que influye en que las empresas de mujeres sean de menor tamaño y con menor capital social, etc.

- Las mujeres están **sobrerrepresentadas en el sector servicios**, en especial en los tradicionalmente asociados a las mujeres como el comercio, el cuidado o las labores domésticas. Los hombres están más presentes en las actividades productivas, en el caso agrario, o extractivas, en el de la pesca.
- La **tenencia de vehículo propio** es un aspecto determinante a la hora de encontrar empleo. Así, son precisamente las mujeres que disponen de vehículo y carné de conducir las que registran, en general, mejores condiciones laborales y de vida.

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

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

- La **invisibilidad del trabajo femenino**, derivada de la desigual distribución del trabajo y del sistema productivo actual. El trabajo que desarrollan las mujeres con frecuencia no es reconocido y permanece invisible a pesar de que representa un valor añadido económico considerable que contribuye a la sostenibilidad social, económica y ambiental de las zonas rurales y pesqueras.
- La precariedad y las características de temporalidad de la actividad laboral se traducen en **incorporaciones ocasionales y puntuales de las mujeres a los trabajos productivos**, muchas veces realizado de manera informal, con lo que no se registra como trabajo productivo y ni siquiera es valorado como tal por las propias mujeres, que lo ven como un ahorro o un ingreso extra para la economía familiar, destinado muchas veces a gastos adicionales y no corrientes. El trabajo femenino en las explotaciones agrarias y en algunas actividades vinculadas a la pesca son un claro ejemplo de esta situación, en la que su aportación productiva es considerada social y estadísticamente como “ayuda familiar”.

- La desigual distribución de las cargas de trabajo entre mujeres y hombres se traduce en la **delegación** en las primeras del **trabajo no remunerado** –el doméstico y el ligado a los cuidados-, quedando en manos de los segundos el trabajo de mercado. Aunque las mujeres se están incorporando al mercado laboral, **no se ha producido una reorganización de los usos del tiempo**, por lo que ellas siguen asumiendo el trabajo doméstico y el cuidado de personas dependientes, en las denominadas dobles y triples jornadas. Esta situación, además, las lleva a supeditar su actividad laboral a necesidades familiares. Por otra parte, se sigue aceptando que la tarea de conciliar corresponde a las mujeres y que ello supone un coste para las empresas, que por tanto incorporan más hombres a sus plantillas al entender que están "libres de cargas".
- **La falta de recursos para el cuidado de personas dependientes**, que limita las posibilidades de acceso al empleo de las personas cuidadoras, mujeres en su mayoría. Esta situación ha empeorado en los últimos años, con la disminución de inversiones en políticas sociales y por las medidas de regulación de empleo de las empresas.
- Si bien la formación y las nuevas tecnologías son valores estratégicos para optimizar los resultados de las empresas, si **la capacitación que se oferta no tiene en cuenta la disponibilidad del tiempo de las personas, ni considera la realidad de la vida de las mujeres**, no siempre éstas tendrán la opción de adaptarse a la modernización empresarial u optar a la promoción.

1.4. LA PARTICIPACIÓN DE LA CIUDADANÍA RURAL EN SU ENTORNO

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



igualitaria. Las asociaciones de mujeres juegan un papel estratégico en la dinamización de la población, en la participación en actividades ligadas a la

cultura y al ocio en general y en la promoción del empoderamiento femenino, individual y colectivo.

Al igual que en la participación en el mercado laboral, los diferentes usos del tiempo de hombres y mujeres afectan de forma decisiva a la participación social de éstas. Gran parte del tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas y de cuidado, los hombres lo invierten en ocio y tiempo libre. **La falta de disponibilidad de tiempo impide a las mujeres**, no sólo el ocio y esparcimiento, sino **mejorar su formación o participar en las diferentes instituciones y entidades de su entorno** (cooperativas, asociaciones de todo tipo, partidos políticos, sindicatos, etc.).

Pese a las medidas formales puestas en marcha por la Administración para garantizar la participación igualitaria de mujeres y hombres, **siguen vigentes pautas diferenciadas por género en torno al tiempo dedicado a la participación social y política**. Estudios¹⁴ ponen de manifiesto que **la mayor parte de las personas que participan en asociaciones son varones**, especialmente en las de carácter político o profesional. La participación de las mujeres está protagonizada, en su mayoría, por mujeres de edad avanzada y relacionada con aspectos culturales y de ocio. La participación en organizaciones sindicales, agrarias o en grupos de desarrollo es, por el contrario, escasa, evidenciando una **clara desigualdad de género**.

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

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

¹⁴ "Estudio de la Igualdad de Género en el Medio Rural" (MAGRAMA, 2011).

a ello, la participación activa de las mujeres en las decisiones de su entorno sigue siendo insuficiente.

A pesar de los muchos avances en la participación social de las mujeres en general, y en el medio rural y sus entidades en particular, **las mujeres demandan más espacios de reunión e interlocución** en los que puedan estar presentes, participar de manera activa, trabajar y compartir experiencias con otras mujeres, así como realizar aportaciones al diseño de los planes y programas que se pongan en marcha. En definitiva, **contar con redes de trabajo y convertirse en interlocutor válido para la Administración en las diferentes áreas en las que están presentes** pero “invisibles”.

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

Las razones son comunes a la escasa participación de las mujeres en el mercado laboral: la persistencia de estereotipos, valores y actitudes sexistas¹⁵ en la sociedad junto a la ausencia de corresponsabilidad social y las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral –escasez de servicios de atención a la población, desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidado en la familia, etc.- hacen que las mujeres estén prácticamente ausentes en los centros de poder político y socioeconómico.

Por otro lado, la **participación de las asociaciones de mujeres rurales en los Grupos de Desarrollo Rural (GDR)** y, por tanto, en las decisiones sobre su territorio, también son escasas. En 2013, la presencia de asociaciones y federaciones de mujeres (AAMM) en los órganos de decisión de los 52 GDR, los llamados Consejos Territoriales de Desarrollo Rural, era la siguiente: el 63 % contaban con 1 AAMM en el Consejo Territorial; el 31 % con 2 AAMM; y el 6 % con 3 AAMM, siendo una de ellas una asociación empresarial/ sectorial de mujeres. Tras un estudio participativo realizado por la CAPDER se constató que esta presencia no garantizaba la participación activa de las mujeres. Las razones estaban relacionadas, no sólo con aspectos como la incompatibilidad de los horarios y

¹⁵ Cabe recordar, en la línea argumentativa del diagnóstico, que las actitudes y valores sexistas presentes en la sociedad aumentan la presión social sobre el comportamiento de las mujeres, sobre todo cuando éstas transgreden los roles de género, como es la participación activa en política o la asunción de puestos de responsabilidad en empresas u organizaciones.

fechas de las convocatorias de las reuniones con la vida de las mujeres, sino sobre todo, con la falta de empoderamiento individual y colectivo, así como con las resistencias de género de las personas que integraban el Consejo Territorial, aspectos con los que las propias mujeres se enfrentaban a la hora de tomar decisiones. El estudio puso en evidencia la necesidad de seguir trabajando para poner en marcha medidas que aumentaran la presencia de mujeres en el ámbito del desarrollo rural LEADER, trabajar en el empoderamiento de las mujeres para darles seguridad a la hora de intervenir y formar parte de los procesos de toma de decisiones y, sobre todo, vencer las resistencias a trabajar y pensar desde una perspectiva de género por parte, no sólo de los equipos técnicos de los GDR, sino también de la propia ciudadanía.

2. LAS MUJERES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA

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

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

Agricultura y ganadería

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

La población ocupada en el sector agrario andaluz asciende al 8,4%, superando la media española, que se encuentra en el 4,1% y la europea, con 4,3%¹⁶. De la población empleada en el sector, **62.140 son mujeres, significando el 5% de la población**



¹⁶ Los datos para Andalucía y España se refieren a 2016, mientras que los de Europa son del año 2014.

femenina ocupada total en la región, porcentaje también superior a la media nacional y europea.

De los **contratos registrados a mujeres** andaluzas en 2016¹⁷, **el 24,8% fueron ocupaciones vinculadas a la agricultura o a la ganadería**¹⁸, predominando la de peón agrícola, con el 16,6%.

Si se comparan los datos con España y la Unión Europea, se observa que mientras que **en el sector agrario andaluz el 26,2% de la población ocupada son mujeres**, y en España esta cifra baja al 23%, en Europa la cifra sube hasta el 35,6%. Estas cifras indican que en Andalucía, aunque la importancia de las actividades agrarias sobre el empleo es superior a la española y europea, el peso de las mujeres en la población ocupada en el sector es menor. La explicación puede encontrarse en la citada “invisibilidad”, la consideración como “ayuda familiar” y en el hecho de que las mujeres no figuran como titulares de las explotaciones; de hecho, en la mayoría de los casos, sigue figurando sólo el hombre como titular, impidiendo que las mujeres disfruten de los derechos y obligaciones que se derivan de la gestión.

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

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

Fuente: Censo Agrario

Como se observa en los cuadros, **las mujeres representan el 30% de la titularidad de las explotaciones, aunque apenas el 22% son jefas de explotación**¹⁹, representando en torno al 14% de las tierras; una cifra inferior se registra en el subsector ganadero. En definitiva, aunque las mujeres acceden a la titularidad de las explotaciones, no ejercen la jefatura de las mismas, cediéndola a sus maridos o hijos o bien contratando a alguna persona para que ejerza como tal.

¹⁷Servicio Andaluz de Empleo “La mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz 2015”.

¹⁸ Se incluyen las categorías de: peones agrícolas; peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines; peones agropecuarias y trabajadores/as cualificados/as en actividades agrícolas.

¹⁹ La persona “jefa de explotación” es aquella responsable de la gestión corriente y cotidiana de la explotación agrícola. Por lo general coincide con la persona que ostenta la titularidad. En caso de no coincidir, puede ejercer como tal un miembro de la familia de la persona titular u otra persona asalariada. Toda explotación tendrá solamente una persona como jefe de la explotación.

Cuadro 8. Porcentaje de mujeres titulares y jefas de explotaciones²⁰

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

Fuente: Censo Agrario

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

Cuadro 9. Jefes/as de explotaciones agrícolas en Andalucía por sexo²¹.

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

Fuente: Censo Agrario

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

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

Fuente: Censo Agrario

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

²⁰ El Cuadro 10 se ha calculado sobre la base de aquellas explotaciones que tienen como titular a una persona física, excluyendo las personas jurídicas.

²¹ Los datos de los cuadros 8 y 9 responden al porcentaje de mujeres y hombres sobre el total de explotaciones censadas, es decir, aquellas que tienen al frente a una persona física o jurídica.

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

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

Fuente: Censo Agrario

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

Cuadro 12. Trabajo asalariado fijo de jefes de explotación

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

Fuente: Censo Agrario

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

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

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

Fuente: Censo Agrario

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

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

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

Fuente: Censo Agrario

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



Esta invisibilidad tiene **consecuencias muy negativas para las mujeres** ya que al no cotizar a la seguridad social no generan derecho a prestaciones, una situación que las hace vulnerables²².

La entrada en vigor de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias, permite que las mujeres puedan acceder a la **cotitularidad**.



²² En el informe de la Comisión Europea de 2002, “La Mujer en la Agricultura”, se indica que aproximadamente el 82% de las mujeres rurales españolas trabajan en las explotaciones agrarias, pero el 60% de éstas no cotizaban a la Seguridad Social.

En Andalucía, como en el resto de Comunidades Autónomas, **el uso de esta figura ha sido escaso**, a pesar de haber sido una reivindicación de años por parte de asociaciones de mujeres y organizaciones profesionales, lo que **exige un análisis profundo de las causas**. A priori, podría justificarse en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en el seno de las unidades familiares. El incremento del gasto familiar que representa la cotización de las mujeres no es considerado prioritario, manteniéndose la situación de invisibilidad y desprotección.

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

La incorporación de personas jóvenes al sector es una necesidad para garantizar el 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.

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

Agricultura y ganadería ecológicas

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

La participación de las mujeres en este tipo de producción ha sido crucial para el desarrollo de la producción, elaboración, comercialización y consumo de alimentos ecológicos²³. El porcentaje de mujeres ligadas a la producción y transformación de alimentos ecológicos es ligeramente superior al dedicado a las mismas tareas en la producción convencional²⁴. En Andalucía, **el porcentaje de mujeres titulares de fincas dedicadas a la producción agrícola ecológica supera el 31%** (en las convencionales es del 29,9%). **En el caso de la ganadería ecológica, las mujeres titulares representan más del 27%**, frente al 19,9% en las explotaciones convencionales.

Cuadro 15. Sector productor agrícola ecológico

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

Fuente: CAPDER. Elaboración propia

Cuadro 16. Sector productor ganadería ecológica

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

Fuente: CAPDER. Elaboración propia

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

²³ Daniel López García "Metodologías participativas, agroecología y sostenibilidad rural". Ponencia en el curso "La Participación como herramienta de Dinamización Comunitaria y Agroecológica en el Medio Rural". Aula Ambiental. CENEAM, 2013.

²⁴ El pensamiento ecofeminista ha desarrollado las bases para entender el papel activo que las mujeres están teniendo en el ámbito de la ecología. El papel de cuidadoras que la sociedad le ha asignado a las mujeres, junto con el hecho de que las consecuencias del deterioro ambiental están teniendo mayor incidencia en ellas que en los hombres, son los factores que explican en gran medida la mayor preocupación que las mujeres sienten por la degradación medioambiental. Sin olvidar que el deterioro de los ecosistemas, entre ellos los agrarios, están agravando la situación, ya precaria de muchas mujeres rurales en el mundo.

Cuadro 17. Explotaciones ganaderas por sexo y tipo de ganado

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

Fuente: CAPDER. Elaboración propia

Se observa un **importante proceso de feminización ligado a los procesos de transformación artesanal y comercialización en circuito corto**, que ha crecido mucho en Andalucía vinculado al crecimiento del consumo social y el pequeño comercio con línea ecológica. Por otra parte, **la viabilidad económica de estas explotaciones está logrando sinergias al combinarse con otras actividades económicas**²⁵ como el agroturismo y la educación ambiental.

De hecho, **se ha reforzado la presencia de mujeres en los cursos de formación sobre producción ecológica**. Si se analizan los proyectos formativos del IFAPA vinculados al sector, tanto en la formación institucional como en la especializada, se constata que la presencia de mujeres es superior a la media.

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



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

Pesca

Como el agrario, el **sector pesquero**²⁶ se caracteriza por una **fuerte masculinización**. En el año 2014 las mujeres ocuparon 4.841 empleos, de un total

²⁵ Guzmán, G.I et al. "Producción ecológica. Influencia en el desarrollo rural". Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino. 2009.

de 20.804. Es decir, aproximadamente **sólo 5 de cada 20 personas empleadas en este sector son mujeres.**

Cuadro 18. Empleo por actividades (2014)

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

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

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

Los **servicios comerciales**²⁷ son la actividad con una mayor presencia de mujeres en plantilla, destacando sobre todo los establecimientos minoristas, donde muchas de ellas son propietarias, y las empresas mayoristas. En el caso de los minoristas, el 50% de las empleadas tienen titulación superior a la educación obligatoria.



²⁶ El sector pesquero, abarca no sólo la actividad extractiva en los buques pesqueros, sino también un sector auxiliar que se desarrolla en tierra y que engloba un importante número de actividades y de labores asociadas a ésta (concesionarios de lonjas, organizaciones del sector pesquero, empresas comercializadoras, industrias especializadas en la transformación de productos pesqueros etc.).

²⁷ Los servicios comerciales comprenden a los concesionarios de lonja y a las empresas mayoristas y minoristas de pescados y mariscos.

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

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

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



La **industria transformadora de productos pesqueros** presenta la mayor proporción de mujeres trabajadoras. La representatividad de las mujeres empleadas en este subsector alcanza el 58% del total de empleos. Además, mientras que el empleo ocupado por hombres se redujo durante el año 2014 un 9%, el empleo femenino creció un 3%. El peso de la mujer es mayor en las medianas empresas, ya que mientras en éstas el empleo ocupado por mujeres significa el 61% del total, en las pequeñas empresas el empleo masculino es el que predomina (53%).

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



porque se entiende que son patrimonio exclusivamente masculino, lo que significa su práctica exclusión del trabajo en los barcos.

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

La industria agroalimentaria

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

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

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



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

La **asalarización de las mujeres** es un claro resultado de los procesos de modernización económica y un elemento esencial de la transformación de la organización del mundo rural²⁸, al tiempo que supone un cambio crucial en las relaciones de género y conforma nuevas identidades femeninas y empoderamiento²⁹. Pese a ello, el trabajo asalariado de las mujeres en la industria agroalimentaria está relegado a las **tareas menos cualificadas** de la cadena productiva, las **menos reconocidas** y, en consecuencia, las **peor pagadas**; en definitiva, las mujeres son mano de obra barata, poco cualificada y mayoritariamente temporal.

Las cooperativas agrarias

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

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

²⁸ Molares Pérez, Soledad "Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo desde la geografía". Tesis doctoral. Universidad de Barcelona. Diciembre, 2001.

²⁹ Aunque no es el objeto principal de este apartado, se quiere resaltar que, a pesar de las circunstancias y las características del trabajo que realizan las mujeres en la agroindustria, el hecho de incorporarse al mercado de trabajo, conlleva aspectos que van más allá y que tienen que ver con la conformación de sus propias identidades, así como con su empoderamiento personal y familiar. El trabajo remunerado ofrece a las mujeres la oportunidad de contar con recursos económicos que puede reforzar su posición en el espacio doméstico. Al mismo tiempo, el trabajo en la agroindustria, en este caso, permite a las mujeres participar de un espacio de socialización que puede comportar un cambio de actitudes respecto a la división del trabajo por género que gobierna en la esfera privada.

- **Las mujeres no son convocadas a las reuniones** de la asamblea, dirigiéndose la correspondencia a los hombres, independientemente de si ellas son titulares o cotitulares.
- **Los horarios de celebración de asambleas y reuniones no favorecen la presencia de las mujeres**, al coincidir con horas en las que ellas deben dedicarse al cuidado de menores o mayores. Además, en ocasiones las reuniones se prolongan en espacios de ocio que resultan disuasorios para muchas mujeres.
- **Dificultades para que las mujeres cumplan las condiciones requeridas** (dedicación exclusiva en las explotaciones, conocimiento exhaustivo del sector, participación en las asambleas, presencia en la vida diaria de la cooperativa, disponibilidad de tiempo para el cargo...), para presentar sus candidaturas a los Consejos Rectores.
- En otros casos, la dificultad radica en la **persistencia de los estereotipos de género** entre los miembros de los Consejos Rectores y de los socios, que presuponen que las mujeres no están interesadas en participar o no poseen cualidades para ello. En esta línea, **los estereotipos y roles también actúan disuadiendo a las mujeres de ejercer un papel público** de toma de decisiones y representación, como son las asambleas.
- **Las opiniones de las mujeres suelen ser cuestionadas y desvalorizadas**, impidiéndoles una participación activa en las reuniones. En ocasiones son ellas mismas las que se autocensuran por entender que están infracualificadas. En definitiva, falta empoderamiento y persiste la desvalorización personal.



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

Finalmente, es necesario señalar los **aspectos que favorecen la presencia y participación de las mujeres** como son: la presencia de otras mujeres, que actúan de referentes y provocan “efecto llamada”; la actitud aperturista de las

presidencias, que cuando han promovido la incorporación de las mujeres han conseguido su acceso o su mayor participación; por último, la entrada progresiva de personas jóvenes a las cooperativas, que favorecerá un cambio importante en el medio plazo.

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

Ayudas directas de la PAC

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

Según los datos de la CAPDER³⁰ para la campaña 2015, fueron 270.238 las solicitudes únicas, de las que 255.963 correspondían a personas físicas, el 39,9% de las mismas mujeres. Este porcentaje se mantiene a lo largo de todos los tramos de edad, si bien la presencia de mujeres se incrementa en los rangos de mayor edad, superando el 40% a partir de los 65 años. De hecho, éste el único tramo de edad en el que las mujeres (39,8%) superan a los hombres (37,5%), lo que puede deberse, además de a la mayor esperanza de vida, a que las mujeres acceden a la titularidad de las explotaciones por herencia o viudedad.

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

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

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

Fuente: CAPDER

³⁰ Secretaría General de Alimentación: "Estudio sobre la edad y el sexo de las personas solicitantes de ayudas PAC en la campaña 2014 y sobre las personas perceptoras de Ayudas Directas en el ejercicio 2014 en la Comunidad Autónoma de Andalucía". Noviembre, 2014

El nuevo sistema de ayudas de pago básico contempla un **régimen de pequeños agricultores** para aquellos casos en los que el importe total de pagos directos a percibir por un agricultor sea inferior a 1.250 euros. En la campaña 2015 hubo 112.440 personas agricultoras incluidas en el “Régimen de pequeños agricultores”, 111.645 se corresponden con personas físicas y 735 son personas jurídicas.

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

Cuadro 20. Régimen de pequeños agricultores por sexo y edad

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

Fuente: CAPDER. Campaña PAC 2015

Incorporación de jóvenes al sector agrario

Como se desprende de este diagnóstico, el **sector agrario necesita la incorporación de jóvenes** para hacer frente a los problemas de envejecimiento. Esta problemática no es exclusiva de la agricultura andaluza, sino común en todos los países y regiones de la Unión Europea. En este sentido, entre las **prioridades de desarrollo rural de la Unión Europea**, se recoge la mejora de la viabilidad de las explotaciones agrarias y la competitividad de todos los tipos de agricultura y promover las tecnologías agrícolas innovadoras, haciendo especial hincapié en **facilitar la entrada en el sector agrario de jóvenes agricultores** adecuadamente formados, y en particular el relevo generacional³¹. En Andalucía, esta prioridad se traduce en una Orden de ayudas para la concesión de subvenciones a la primera instalación de jóvenes agricultoras y agricultores y modernización de explotaciones agrarias en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía.

³¹ Esta prioridad se desarrolla en el artículo 19, apartado 1, letra a), inciso i) del citado Reglamento (UE) núm. 1305/2013, de 17 de diciembre, a través de la medida denominada «Desarrollo de explotaciones agrícolas y empresas».

Si bien, la **entrada de personas jóvenes al sector es crucial para su supervivencia**, no hay que olvidar que éstas se enfrentan a problemas como los elevados costes de instalación, el difícil acceso a la tierra y al crédito o la falta de formación específica. De ahí la importancia de esta línea de ayudas, a través de la cual se conceden ayudas en forma de prima a la instalación y, en algunos casos, también como bonificación de intereses de los préstamos que contraigan.

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

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

Fuente: CAPDER. Convocatoria 2015

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

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

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

Cuadro 22. Pago complementario a jóvenes. Convocatoria 2015

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

Fuente: CAPDER

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

Modernización

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

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

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

Fuente: CAPDER, PDR 2007-2013

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

Agricultura y ganadería ecológicas

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

En 2014, **se presentaron 6.550 solicitudes** para ayudas agroambientales y ganadería ecológicas, **de las cuales 4.994 han sido de agricultura y 1.556 de**

ganadería ecológica. De ellas, las mujeres han supuesto el 35% en el caso de agricultura y el 29% para ganadería ecológica.

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

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

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

Fuente: CAPDER. 2014

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

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

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

Fuente: CAPDER. 2013 y 2014

Formación agraria y pesquera: el IFAPA

El Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA) es una **agencia administrativa adscrita a la CAPDER**, que tiene como objetivo **contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario, así como a la mejora de su competitividad a**

través de la investigación, el desarrollo, la transferencia de tecnología y la formación. Por tanto, es función del IFAPA mejorar la cualificación de las personas profesionales de los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, planificando para ello proyectos formativos.

En el 2015, el IFAPA realizó **1.216 actividades**³² que supusieron más de ochenta mil horas de formación. En ellas **participaron 27.828 personas**, de las cuales 21.725 fueron hombres y **6.103 mujeres, es decir, el 21,9%**.

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

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

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

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

Fuente: Memoria de Actividades 2015. IFAPA

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

³² Se incluyen las acciones realizadas ligadas a contratos o convenios de formación, prácticas académicas en empresas y las estancias de personal técnico e investigador en centros del IFAPA.

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

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

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

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

Fuente: Memoria de Actividades 2015. IFAPA

Asimismo, el IFAPA realiza actuaciones de **formación de personal científico-técnico y docente**³³. En 2014 se realizaron 11 actividades con una participación de 18 alumnos, de los que 11 eran mujeres (61%), una cifra realmente significativa, que da muestra de la cada vez mayor presencia de mujeres en el área agraria y pesquera desde el ámbito académico e investigador.

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

Cuadro 28. Actividades de Teleformación 2010-2015

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

Fuente: Memoria de Actividades 2015. IFAPA

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



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

En definitiva, puede afirmarse que las mujeres están cada vez más presentes en el sector, aunque su incorporación como trabajadoras agrarias o pesqueras sigue siendo insuficiente y se debe seguir avanzando en esta incorporación. Es importante destacar que las mujeres que más participan en las acciones formativas son aquellas que tienen estudios medios y superiores y que desean incorporarse como profesionales en

³³ Se dirige a alumnos/as que cursan estudios universitarios o de formación profesional y realizan sus prácticas en algunos de los centros del IFAPA para completar su formación y estancias del personal del mismo en Centros I+D+F+I.

las áreas científico-técnicas y de investigación. Probablemente, una estrategia adoptada por las interesadas en la agricultura, ganadería o la pesca, ya que en el ámbito científico/técnico los mecanismos del patriarcado son menos férreos y encuentran menor resistencia a su incorporación.

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

Los **principales problemas socioeconómicos** a los que se enfrenta el desarrollo sostenible del medio rural son la falta de oportunidades laborales y de servicios e infraestructuras que fijen población y, sobre todo, la creciente masculinización y envejecimiento de la población. Por otra parte, los nuevos hábitos de consumo, la presión ambiental, la rápida difusión de las nuevas tecnologías, junto con la revalorización de lo rural son factores que siguen influyendo en la actualidad a las zonas rurales, abriendo posibilidades hacia la diversificación.

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

En Andalucía, son los GDR los que llevan **más dos décadas ejecutando proyectos en los territorios rurales con la metodología LEADER**³⁴. Han sido tres ediciones de la Iniciativa Comunitaria Leader (1991-1994, 1994-1999, 2000-2006) y el Programa PRODER³⁵ (1996-1999, 2000-2006); en el marco 2007-2013, LEADER pasó a ser un Eje Transversal del FEADER y, por tanto, de la Política de Desarrollo Rural. Estos programas han posibilitado la aplicación del **enfoque territorial, integrado y ascendente** en la concepción e implementación de Estrategias de Desarrollo en territorios rurales de dimensión “comarcal”.

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

³⁴ Liaisons entre activités de Développement de L'Economie Rural (Relaciones entre Actividades de Desarrollo de la Economía Rural).

³⁵ Programa Operativo de Diversificación Económica en zonas Rurales.

ejecutados por los GDR y las transformaciones provocadas por las acciones realizadas han sido continuas³⁶.

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

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

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

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

Fuente: CAPDER

Además, se ejecutaron en el marco de los programas **PRODER de Andalucía y LEADER PLUS**, proyectos con perspectiva de género; es decir, promovidos por

³⁶ Junto al programa Leader, la CAPDER a través de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, realiza otro tipo de actuaciones para trabajar por la igualdad de género en el medio rural andaluz. De este modo, viene realizando actuaciones de difusión y visibilización, y participando en proyectos de cooperación a través de los cuales pone en marcha actuaciones que inciden de manera directa en la igualdad de género en su área competencial: el medio rural. Entre los resultados alcanzados, cabe destacar la creación de la Red de Mujeres Rurales y Urbanas (RMRU), la elaboración y difusión de catálogos de mujeres en sectores tradicionales e innovadores, la puesta en marcha de proyectos piloto para la incorporación laboral de mujeres

mujeres o empresas de mujeres³⁷, junto a otros con incidencia en género. Del total ejecutado en el marco, el 15,1% de la asignación presupuestaria se destinó a proyectos con enfoque de género. En cuanto a número de proyectos, el 16,9% (1.371 proyectos) fueron promovidos por mujeres o con incidencia en género. La mayor parte de éstos (1.091) fueron promovidos por mujeres (15% del presupuesto) mientras que otros 280 tuvieron incidencia (4% del presupuesto). Fueron las propias mujeres las promotoras, acometiendo proyectos relacionados con sus necesidades prácticas (guarderías, jardines de infancia, centros de mayores). Al mismo tiempo, las mujeres empezaron a ocupar puestos en sectores tradicionalmente masculinos y en otros más innovadores.

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

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

Con este enfoque, se ejecutaron un total de 6.225 proyectos, que supuso una inversión pública de en torno a 209 millones de euros. De ellos, 1.065 fueron solicitados y ejecutados por las mujeres agrupadas en la denominada PG³⁸, un 17,1% respecto del total. El gasto público de estos proyectos ascendió a 31 millones de euros, es decir, un 14,8% del total. Asimismo, se pusieron en marcha 667 proyectos con incidencia en género, supusieron una inversión pública de más de 33 millones de euros. Además, señalar que muchos de los proyectos puestos en marcha por mujeres (PG) tuvieron, a su vez, incidencia en género, por lo que el impacto en la población femenina y en la igualdad de género se multiplicó³⁹.

³⁷ Durante el marco 2000-2006 se consideró como entidades de mujeres aquellas que empresa o entidad que entre sus socios haya al menos el 25% mujeres.

³⁸ En el periodo 2007-2013, se consideran "PG": las mujeres beneficiarias como personas físicas emprendedoras; las empresas de mujeres, que son aquellas que cuentan con una presencia de mujeres o titularidad en manos de mujeres de al menos el 51% del total de la plantilla; o asociaciones y federaciones de mujeres.

³⁹ Del total de los proyectos calificados como PG, 429 (13,98 millones de euros) tuvieron incidencia en género.

A pesar de estas cifras, se observa que el Programa no llega como opción de emprendimiento para las mujeres como al resto de la población y entidades locales⁴⁰; y es que las mujeres siguen poniendo en marcha menos proyectos que los hombres del mismo territorio, pese a tener una mayor formación reglada y ser la mitad de la población, según se desprende de la aplicación SEGGES. Además, reciben menos subvención (17,1% de los proyectos con el 14,8% de la subvención concedida). Por otro lado, si se comparan ambos periodos, se observa que, si bien se incrementa relativamente el número de proyectos, el montante de inversión se reduce, aunque cabe considerar el periodo de crisis económica generalizada a las que se han enfrentado, también, las economías rurales.

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

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

Fuente: CAPDER

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

⁴⁰ También han sido personas o entidades beneficiarias: los hombres como personas físicas; resto de empresas (no de mujeres) y entidades privadas de distintos ámbitos como el empresarial, el asociativo, cooperativas agroalimentarias, las entidades locales públicas y los propios Grupos de Desarrollo Rural

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En la actualidad, el marco normativo⁴¹ del **nuevo período de programación 2014-2020, fija una serie de medidas específicas que dan respuesta a las necesidades y brechas de género identificadas** en el análisis de partida del sector pesquero español, especialmente en materia de empleo y visibilidad a nivel de estadísticas; por otro lado, contribuyen a potenciar las fortalezas existentes en este sentido. Así, uno de los principales contenidos del Programa Operativo en materia de género, está en el análisis DAFO del mismo, enmarcado en la prioridad 4: Incremento de empleo y la cohesión territorial, donde, entre otras cuestiones se plantea:

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

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

3. LOS RECURSOS HUMANOS DE LA CONSEJERÍA

El **personal de la CAPDER**, a fecha de junio del primer semestre de 2016, asciende a un total **de 3.522 personas en todas sus categorías y niveles**, representando **las mujeres el 43,24% del conjunto**. En los Grupos superiores, (A1 y

⁴¹ Reglamento (UE) N° 1380/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2013, sobre la Política Pesquera Común, Reglamento (UE) N° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los Fondos EIE, Reglamento (UE) N° 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, así como, el Programa Operativo para España 2014-2020 (en adelante programa) -cofinanciado por el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (en adelante FEMP)

A2 entre el personal funcionario y G1 y G2 entre el laboral), el porcentaje de mujeres baja respecto a la media (38,64 y 32,78, respectivamente), mientras que el mismo se eleva en los tres inferiores. Entre el personal, **las personas funcionarias de carrera suponen casi un 60%**; en este colectivo, **los niveles superiores** (del 27 al 30, ambos incluidos), que se adjudican por libre designación, **las mujeres sólo representan el 17,09%**.

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

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

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

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

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

Definición de la acción formativa		Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Contabilidad y gestión económica en Fondos europeos	CAPDER	7	10	17	41,18	58,82
Procedimiento de auditorías sobre ayudas Fondos FEADER		4	15	19	21,05	78,95
Compostaje de subproductos hortofrutícolas		7	15	22	31,82	68,18
Controles de la Cadena alimentaria en ganadería: aplicación en seres vivos **		33	31	64	51,56	48,44
Certificaciones de animales y productos de origen animal con el sistema TRACES **		13	27	40	32,50	67,50
Manejo de herramientas SIG (ARGIS IGVSIG)		3	11	14	21,43	78,57
Sostenibilidad medioambiental en la producción ecológica		14	16	30	46,67	53,33
Gestión del sistema integrado sobre la producción ecológica en Andalucía (SIPEA)		10	14	24	41,67	58,33
Validación técnica de la tuberculosis		8	18	26	30,77	69,23
Gestión de consultas en SIGGAN **		28	32	60	46,67	53,33
Gestión de aplicación del nuevo PDR-A 2014-2020		21	55	76	27,63	72,37
Jornada aplicación de la PAC y del nuevo PDR		29	61	90	32,22	67,78
Cláusulas de igualdad de oportunidades en los procesos de contratos, subvenciones y convenios *	IAAP	0	1	1	0,00	100,00
Indicadores y análisis estadísticos por razón género *		1	1	2	50,00	50,00
Pertinencia e impacto de género en la normativa *		0	0	0	0,00	0,00
Prevención de acoso sexual y por razón de sexo *		0	0	0	0,00	0,00
Lenguaje administrativo no sexista e imagen igualitaria en la práctica de la gestión pública *		3	1	4	75,00	25,00
Normativa en materia de igualdad de género *		0	0	0	0,00	0,00
Generación y explotación de datos para la identificación de desigualdades de género *		0	0	0	0,00	0,00
Integración de la perspectiva de género en la gestión pública *		1	2	3	33,33	66,67
Igualdad de género. Nivel básico *	46	50	96	47,91	52,09	
TOTAL		228	360	588	38,77	61,23

Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

* Formación en materia de género

** Teleformación

Con objeto de facilitar la formación y que ésta llegue al mayor número de personas y haciendo uso de las nuevas tecnologías, hace algunos años que parte del programa se lleva a cabo en la **modalidad de teleformación**. Al

principio de la implantación de esta modalidad formativa, fue muy utilizada por las mujeres, ya que permitía conciliar vida laboral y familiar. Sin embargo, en los últimos años es utilizada de forma casi similar por mujeres y hombres (44% y 56%, respectivamente).

Cuadro 33. Permisos y reducciones de jornadas

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

Fuente: Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

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