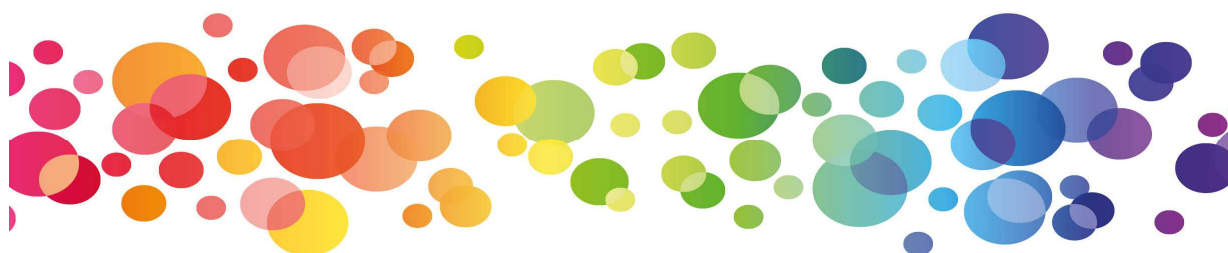


I PLAN
DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES
EN LA ACTIVIDAD
**AGROALIMENTARIA
Y PESQUERA**
DE ANDALUCÍA
HORIZONTE 2020



MEMORIA 2017



RELACIÓN DE ABREVIATURAS

AGAPA	Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía
ARA	Asociación Rural de Andalucía
CAPDER	Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural
CAPM	Consejo Andaluz de Participación de Mujeres
DGADM	Dirección General de Ayudas Directas y Mercados
DGDSMR	Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural
DGICA	Dirección General de Industrias y Cadena Agroalimentaria
DGPYA	Dirección General de Pesca y Acuicultura
DGPAG	Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera
EDL	Estrategias de Desarrollo Local
FEMP	Fondo Europeo Marítimo y de Pesca
GALP	Grupo de Acción Local Pesquero
GDR	Grupo de Desarrollo Rural
IAAP	Instituto Andaluz de Administración Pública
IAM	Instituto Andaluz de la Mujer
IFAPA	Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica
MAPAMA	Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente
OPFH	Organizaciones de productores de frutas y hortalizas
OPP	Organización de Productores Pesqueros
PAA 2017	Programa Anual de actuación 2017
PAC	Política Agraria Común
PAPE	Plan Andaluz de la Producción Ecológica Horizonte 2020
PDR-A	Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020
PEAA-2020	Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía. Horizonte 2020
SGAYA	Secretaría General de Agricultura y Alimentación
SGT	Secretaría General Técnica
UIG	Unidad de Igualdad de Género

INDICE

	PÁGINA
ACTIVIDAD INSTITUCIONAL Y COMUNICACIÓN	5
VICECONSEJERÍA	6
SECRETARÍA GENERAL DE AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN	10
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA	14
DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA Y ACUICULTURA	16
DIRECCIÓN GENERAL DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA	19
DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIAS Y CADENA AGROALIMENTARIA	21
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL	24
DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDAS DIRECTAS Y MERCADOS	27
INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA	29
AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA	31

Este documento recoge la totalidad de las actuaciones e iniciativas desarrolladas por el conjunto de todos los centros directivos de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, así como por la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía y el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica desde la aprobación¹ del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía hasta el final del ejercicio 2017.

¹ Acuerdo de 24 de enero de 2017, del Consejo de gobierno, por el que se aprueba el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía

ACTIVIDAD INSTITUCIONAL Y COMUNICACIÓN

El efecto inmediato de las acciones llevadas a cabo por los distintos Centros Directivos en torno a los 3 Ejes del Plan queda reflejado en las actividades institucionales de la CAPDER como última consecuencia. Ello pone de manifiesto que su puesta en marcha de forma coordinada tiene un efecto multiplicador que abarca mucho más que los logros individuales de cada centro directivo.

Así se pone de manifiesto que el objetivo prioritario de la igualdad de género también alcanza a las actividades institucionales de la persona titular de la CAPDER, así como en la estrategia de comunicación seguida en esta administración pública, influyendo positivamente en sus relaciones con el sector y en la toma de decisiones desde la perspectiva de género.

Se están dirigiendo los esfuerzos de manera esencial a promover una mayor presencia y participación de las mujeres rurales en general y de las representantes de los sectores en particular, en torno a la actividad de esta Consejería y en el propio sector, animando a que se articulen las propuestas de las mujeres profesionales a través del fomento del asociacionismo. Este trabajo conjunto, finalmente contribuye a alcanzar la igualdad real y efectiva en la actividad agroalimentaria y pesquera, en consonancia con los principios democráticos de nuestra sociedad.

En definitiva, en la actividad institucional de la CAPDER se han adoptado medidas que están permitiendo trasladar los avances en igualdad de género que se van produciendo de manera global y la necesidad de seguir trabajando conjuntamente para transformar el sector hacia un modelo de trabajo más igualitario.

- Convocatoria directa de las asociaciones de mujeres del sector a los actos y reuniones en los que interviene el Consejero.
- Inclusión de la perspectiva de género en la preparación de informes técnicos y estadísticos para la toma de decisiones, adecuadas a la realidad de mujeres y hombres.
- Diseño de la estrategia de comunicación teniendo en cuenta aspectos como la revisión del lenguaje y el desglose por sexo de los datos, utilización de más imágenes de mujeres del sector en las notas de prensa, acercamiento de la información a las mujeres a través de las redes sociales y mensajería instantánea, etc.
- Traslado de los avances del Plan y de la evolución de las políticas de igualdad de género realizado por la Consejería en su conjunto en los diferentes foros de participación, de colaboración y diálogo.

VICECONSEJERÍA

La Viceconsejería ejerce la jefatura superior de la Consejería y la representación ordinaria de la misma después de su titular. Entre sus competencias está, entre otras, la coordinación de la elaboración y de la gestión y ejecución de los planes y programas financiados con fondos europeos en el ámbito de la Consejería, así como el impulso y coordinación de los proyectos en el marco de las políticas de la Unión Europea y de cooperación internacional; las relaciones de la Consejería con otras Consejerías y entidades, así como con los agentes económicos y sociales; y la formación del protocolo de acuerdos y convenios de la Consejería, su registro y seguimiento.

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

El equipo del Plan de Igualdad, dependiente de la Viceconsejería, ha elaborado un documento de homogeneización de los criterios de selección de las operaciones del PDR-A 2014-2020 en materia género, que se ha ido aplicando a las diferentes órdenes de ayudas y subvenciones. El objetivo ha sido identificar qué criterios podían ser objeto de discriminación positiva -hacia las mujeres y/o entidades ligadas a los sectores agrario y pesquero con mujeres en los órganos de decisión- y homogeneizar el porcentaje de incremento en la puntuación total para la adjudicación de las ayudas.

El día 25 de abril se asistió a la reunión del Grupo Trabajo sobre la ley de titularidad convocada por el MAPAMA con objeto de conocer las conclusiones del Informe de Evaluación de resultados de la aplicación de la ley 35/2011, de Titularidad Compartida y realizar aportaciones para mejorar la implementación de la misma.

En el marco de la difusión del I Plan de Igualdad, se ha intervenido en varias Jornadas organizadas por otras administraciones u organizaciones ligadas al sector agrario y pesquero con el objeto de dar a conocer el Plan y las posibilidades que se abren para una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los sectores agrario y pesquero (Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía, CERES, Diputación de Granada, Delegaciones Territoriales de la CAPDER, EXPOLIVA...).

Hasta que se articule una interlocución directa entre las mujeres y/o sus organizaciones y los diferentes órganos directivos, el equipo del Plan ha actuado de intermediario, haciendo llegar a aquéllas la información relevante de los sectores agrario y pesquero (Borrador del Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía, anteproyecto de Ley de Agricultura y Ganadería de Andalucía...).

En tanto se elabora un documento de criterios comunes para toda la CAPDER y el IFAPA, varios centros directivos, con la información facilitada por el equipo redactor del Plan, han empezado a incluir a las asociaciones de mujeres en las mujeres en los procesos de información pública de normas y planes, que se derivan de sus respectivas competencias.

Como medida de empoderamiento, se ha apoyado el movimiento y las redes de mujeres, haciéndolas partícipes de actos organizados por la CAPDER (entrega de los premios de la Consejería, conmemoración del Día Internacional de las Mujeres Rurales...).

En paralelo a la ejecución del Plan de Igualdad, estaba previsto constituir mesas de trabajo en materias específicas. En 2017 se ha constituido la de “la igualdad de género en el sector cooperativista agroalimentario de Andalucía”. Esta mesa tiene por objeto trabajar para transformar el sector cooperativista agroalimentario andaluz hacia un modelo más igualitario, en el que mujeres y hombres tengan la misma relevancia en la toma de decisiones y en el que la igualdad de género sea un aspecto transversal en su funcionamiento.

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

Se ha dado difusión a los Centros Directivos de manuales prácticos acerca de la incorporación de cláusulas de igualdad en convenios y contratos y de la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista

Se ha elaborado una Instrucción de la Viceconsejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, sobre elaboración de anteproyectos de ley y disposiciones de carácter general; la misma tiene por objeto unificar la dispersión de trámites existentes y actualizar, aclarar y homogeneizar los que han de ser observados en el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general. En esta Instrucción se ha clarificado el momento y la forma en que debe realizarse el Informe de Impacto de Género y recabar a la UIG el Informe de Observaciones al mismo.

Desde la Unidad de Igualdad de Género, dependiente de la Viceconsejería, se ha dado difusión a toda la oferta formativa que iba llegando de cualquier institución, en especial la del Instituto Andaluz de Administración Pública.

Adicionalmente, la Viceconsejería ha colaborado con el Servicio de Personal de la SGT en la elaboración de una encuesta online a través de la intranet para recabar las necesidades formativas en materia de género para el personal de la CAPDER.

Se ha intercambiado información con la SGAYA para dotar de contenidos al blog de ésta última y al apartado de la UIG de la CAPDER.

<https://informacionagropesquera.com/>

El equipo redactor del Plan ha impartido una jornada formativa interna, concretamente a personal de la SGAYA denominada "La perspectiva de género en las políticas públicas: El I Plan de Igualdad de oportunidades en la CAPDER".

Con el objetivo de homogeneizar criterios de valoración entre todos los Centros directivos y en particular el que exige a las entidades solicitantes de ayudas y subvenciones la redacción y aplicación de un Plan de Igualdad, se ha elaborado el documento de "Orientaciones para la valoración de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la contratación pública y las subvenciones de la CAPDER".

A través del Gabinete de Prensa de la CAPDER se ha dado difusión a las actuaciones realizadas en ejecución de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad.

Se ha incluido un apartado específico para la UIG y otras materias relacionadas con la Igualdad en el portal web de la CAPDER; además, se ha mejorado el posicionamiento del mismo dentro de la web.

<http://juntadeandalucia.es/organismos/agriculturapescayderosarrollorural/consejeria/sobre-consejeria/unidad-igualdad-genero.html>

En la entrada de la CAPDER de ha instalado un dispositivo audiovisual fijo de información (totem display stand) y entre la información que se anuncia en el mismo se han incluido fotos de mujeres del sector agrario y pesquero como forma de visualizar su actividad en ambos subsectores.

Al objeto de difundir acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha, entidades de mujeres o empresas comprometidas con la igualdad, se ha colaborado con El Diario.es, que en su sección “Enclave Rural” ha dedicado un conjunto de artículos a mujeres emprendedoras en el medio rural de la provincia de Sevilla.

El 25 de febrero, el equipo redactor del I Plan de Igualdad asistió invitado al programa radiofónico “Surco y Marea” de la Cadena SER para dar difusión a la aprobación del mismo.

SECRETARÍA GENERAL DE AGRICULTURA Y ALIMENTACIÓN

La Secretaría General de Agricultura y Alimentación tiene la competencia de impulsar y coordinar la consecución de los objetivos y la ejecución de las acciones relacionadas con los sectores agrario y ganadero, la producción ecológica, la agroindustria, el desarrollo rural y las infraestructuras rurales.

En particular, le corresponde también el ejercicio de las siguientes funciones: el seguimiento de la PAC y de los programas europeos en esta materia; la elaboración de estadísticas agrícolas y ganaderas, la prospectiva de mercados sectoriales prioritarios, así como la planificación de estudios y evaluación de las políticas sectoriales, en ámbito competencial de la CAPDER.

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

Se han mantenido reuniones entre la persona titular de la SGAYA y las asociaciones de mujeres del sector. En concreto, el día 16 de octubre, con motivo del día internacional de las mujeres rurales, el titular de la Consejería y de la Secretaría General mantuvieron un encuentro con las entidades de mujeres más representativas del sector agrario (CERES, FADEMUR, AMFAR, Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía, el Consejo Andaluz de Participación de las mujeres, entre otras).

Asimismo, la SGAYA ha participado en la Mesa sobre Mujeres cooperativistas, que se ha constituido en el ámbito del I Plan de Igualdad y en la que están representadas las asociaciones de mujeres.

Para ir incorporando progresivamente a las organizaciones agrarias de mujeres a las reuniones, grupos de trabajo, mesas sectoriales, etc. que se organicen por la SGAYA, en la ley de agricultura que se está elaborando se ha incluido un artículo sobre “principios y marco general de la interlocución agraria” con un apartado en el que se contempla a las asociaciones de mujeres rurales como interlocutoras de planes, programas y estrategias que se elaboren.

EJE 2. LA INTERLOCUCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se está trabajando en la sensibilización y concienciación de incorporar a las mujeres en las reuniones de interlocución con el sector. Para ello, en las solicitudes de designación de personas representantes se recomienda/solicita que se haga de ambos sexos a las mismas. En este sentido, en las convocatorias a las reuniones se está incluyendo un párrafo en el que se solicita que el conjunto de personas de cada organización convocada, procuren una representación equilibrada que garantice la presencia de mujeres y hombres.

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

El personal a todos los niveles técnicos de la SGAYA ha asistido a diversos cursos de formación en materia de incorporación de la perspectiva de género en la actividad y aplicación de políticas públicas.

Se ha creado un grupo de trabajo interno dentro de la SGAYA para el fomento de la participación de las mujeres en su funcionamiento, actividad y aplicación de sus políticas.

Se ha revisado la normativa reguladora de los órganos colegiados para que su composición sea equilibrada de mujeres y hombres², si bien normalmente las personas que asisten a estos órganos lo hacen por razón del cargo.

En mayo de 2017 se organizó una jornada formativa de carácter interno impartida por el equipo redactor del Plan al personal de la SGAYA sobre “La perspectiva de género en las políticas públicas: El I Plan de Igualdad de oportunidades en la CAPDER”.

² En cumplimiento del artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Al objeto de mejorar la información sobre las mujeres, se está avanzando en la desagregación por sexo de las estadísticas del “Anuario de Estadísticas Agrarias y Pesqueras”, del “Manual de Estadísticas Agrarias y Pesqueras” y el análisis de estos datos desde esta perspectiva de la Red Contable Agraria Nacional (RECAN) y la “Encuesta de explotaciones agrarias”.

Se ha incluido un apartado de Estadísticas con perspectiva de género en la sección de Estadísticas del sitio web de la CAPDER:

<http://juntadeandalucia.es/organismos/agriculturapescayderosarrollorural/consejeria/sobre-consejeria/estadistica/paginas/estadisticas-genero.html>

En materia de indicadores de género, en las Cuentas económicas de agricultura ecológica, se han desagregado los operadores por sexo y los perceptores de ayudas al sector ecológico por cultivo edad y sexo. Se ha iniciado el análisis de la medida VI “incorporación de jóvenes agricultores” del PDR y se han diseñado tres indicadores por razón de género. Se tiene previsto continuar la metodología de trabajo con otras medidas.

En el mes de julio se crea el blog “Información agraria y pesquera de Andalucía, por parte del Servicio de Estudios y Estadísticas con el objetivo de informar acerca de aspectos coyunturales relacionados con el sector agrario y pesquero, también con el objetivo de ofrecer otra información que pueda resultar de interés a particulares y empresas interesadas en el sector agroalimentario y pesquero andaluz. En este blog, se está incluyendo información relativa a la igualdad entre mujeres y hombres en el sector.

<https://informacionagropesquera.com/>

Se han realizado informes sectoriales desde la perspectiva de género, como el análisis sobre edad y sexo de las personas solicitantes de ayudas PAC en la campaña 2017 en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

<http://juntadeandalucia.es/organismos/agriculturapescayderosarrollorural/consejeria/sobre-consejeria/estadistica/paginas/estadisticas-genero.html>

Se ha colaborado con la Viceconsejería para dotar de contenidos al apartado de la UIG del portal web de la CAPDER. Asimismo, se han realizado publicaciones en los Boletines:

- Boletín 1346, noticia sobre la aprobación del Plan de igualdad de la CAPDER.
- Boletín 1346, noticia sobre la realización del estudio del papel de las mujeres rurales en la pesca.
- Boletín 1363, noticia sobre la celebración del I Foro Nacional de Business Agro “Mujeres agroprofesionales”; una Resolución del Parlamento Europeo sobre medidas específicas en el ámbito de la Política Pesquera Común para desarrollar el papel de la mujer.

Con motivo de la efeméride del día internacional de las mujeres rurales se hizo una publicación en la intranet de la CAPDER, recordando los datos e informes desagregados por sexo que pueden encontrarse en la web.

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

La Secretaría General Técnica tiene las competencias que sobre los servicios comunes de la Consejería le atribuye el decreto de estructura orgánica. Entre otras, sobre las que más incidencia tiene el Plan de Igualdad son:

- La producción normativa y la asistencia jurídica
- La contratación administrativa y la gestión patrimonial de los bienes adscritos a la Consejería.
- La gestión de los recursos humanos.
- Gestión financiera y presupuestaria.
- La programación y el desarrollo de los diferentes sistemas informáticos y de información en el ámbito de la Consejería.
- La coordinación de actuaciones en materia de divulgación, así como la coordinación de la elaboración y distribución de las publicaciones.
- La coordinación de la publicidad institucional y de la imagen corporativa de la Consejería, así como la coordinación, mantenimiento y actualización del sitio web de la Consejería.
- La organización y supervisión de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.

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

A través de la intranet de la CAPDER, el Servicio de Personal ha realizado una encuesta sobre las necesidades y demandas formativas en materia de igualdad e incorporación de la perspectiva de género, aplicable al desempeño de los diferentes puestos de trabajo. Asimismo, se ha realizado un análisis pormenorizado de la información obtenida.

Los puestos directivos de la SGT han participado en las sesiones del programa formativo organizado por la DGDSMR denominado “Igualdad de género en la Medida 19 del PDR-A”.

Se ha supervisado la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de Pliegos de Prescripciones Técnicas de las licitaciones de la CAPDER.

Se ha elaborado una Instrucción sobre elaboración de anteproyectos de ley y disposiciones de carácter general, en la que se clarifica el momento y la forma en que debe realizarse el Informe de Impacto de Género y recabar a la UIG el Informe de Observaciones al mismo. Se establece, además la obligación de recabar informe del Consejo andaluz de participación de las mujeres.

Por otra parte, se ha auditado el estado actual de las aplicaciones informáticas que gestionan las diferentes líneas de ayudas y registros de la CAPDER para elaborar un plan de acción para corregir las deficiencias, concretamente la desagregación por sexo de la información.

Las aplicaciones informáticas que se manejan en la SGT (SIGEFOR y SHIRUS) han desagregado los datos por sexo.

Se ha elaborado un repertorio de “píldoras formativas” en forma de imágenes con ejemplos de los ámbitos competenciales de la CAPDER.

Se han revisado los nuevos contenidos del Portal Web de la CAPDER al objeto de garantizar un lenguaje inclusivo en el mismo.

DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA Y ACUICULTURA

A la Dirección General de Pesca y Acuicultura de la Consejería le corresponde ejercer y desarrollar las competencias en materia pesquera en la Comunidad Autónoma andaluza, de acuerdo con lo establecido en el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) que se aprueba a nivel estatal para el periodo 2014-2020.

Las competencias en materia pesquera y acuícola de la Dirección General van desde la ordenación de los recursos pesqueros, la comercialización, el desarrollo y modernización del sector hasta la inspección y control, las industrias de transformación y conservación, así como la promoción del asociacionismo en el sector.

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

Establecer contacto y empezar a trabajar con las mujeres ha sido un objetivo prioritario de la Dirección General, ya que ha permitido, por un lado, avanzar en el conocimiento de la situación, posición, necesidades y demandas de las mujeres pesqueras y, por otro, apoyar y articular el movimiento de mujeres del sector. Articular un movimiento de mujeres pesqueras y promover su adhesión a la Red estatal, contribuirá de una forma clara y decidida a que, no sólo la Dirección General sino la CAPDER en su conjunto, cuente con una interlocución definida, así como poner en marcha medidas y actuaciones de interés para avanzar en la igualdad de género en un sector tan masculinizado como el pesquero.

Desde la DGPYA se está realizando un importante esfuerzo por identificar y contactar con las mujeres del sector, así como las asociaciones que las articulan. Como resultado, se ha elaborado un informe sobre el asociacionismo femenino, con un directorio anexo de mujeres y de asociaciones de mujeres. Este trabajo, se ha desarrollado con diversas actuaciones sinérgicas, entre las que caben destacar la realización de un conjunto importante de entrevistas en profundidad a las mujeres pesqueras andaluzas.

Se ha contactado con las OPP para iniciar un proceso de sensibilización sobre la necesidad de trabajar con perspectiva de género; por ejemplo, incluyendo en sus planes de producción y comercialización, que conllevan actuaciones formativas, formación en igualdad de género, tanto genérica como específica aplicada al sector pesquero.

Asimismo, se les ha iniciado un proceso de sensibilización de las organizaciones pesqueras en materia de igualdad de género. En este sentido, se les ha remitido el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020.

Se han incorporado criterios de igualdad de género en las ayudas del FEMP y en las ayudas de los GALP, incluido el funcionamiento de éstos y los órganos de decisión de estos.

Con respecto a los GALP, la inclusión de criterios para fomentar la igualdad de género se realiza:

- En las EDL que han tenido que diseñar para sus territorios, que han contado con la participación de las mujeres de las zonas pesqueras.
- En los criterios de selección de las operaciones a subvencionar por los GALP.
- En su funcionamiento, en una doble vertiente. Por un lado, órganos de decisión, en tanto órganos colegiados, deben cumplir con la representación equilibrada y contar con la presencia de mujeres. Y, por otro lado, en su composición deben además contar con personas expertas en igualdad de género o, en su defecto, con una asistencia técnica.

EJE 2. LA INTERLOCUCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En la línea de lo descrito anteriormente, se trabaja para contar con un movimiento de mujeres del sector lo suficientemente articulado para que actúe como interlocutor de la Administración.

En este sentido, se están poniendo las bases para iniciar un conjunto de reuniones entre la Consejería y las mujeres representantes del sector pesquero.

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

Se ha actualizado el Informe de empleo pesquero en Andalucía para 2016, que cuenta con datos desagregados por sexo, lo cual permite un mejor conocimiento de la posición de mujeres y hombres en el empleo del sector.

Otra actuación que se está desarrollando es la realización de un banco de imágenes fotográficas de mujeres en el sector.

Por otro lado, se está trabajando en una serie de actuaciones que son comunes a toda la CAPDER y que suponen un importante avance en la igualdad de género, entre otras:

- Revisar y adoptar un lenguaje inclusivo en todos los documentos que se elaboren en la DGPYA, tanto normativa, convocatorias, formularios, etc.
- Incluir cláusulas de igualdad en los convenios, contratos, encomiendas, protocolos... que se firmen desde esta DGPYA. En este sentido, cabe destacar la inclusión de dichas cláusulas en los recientemente firmados Convenios con los GALP.
- Facilitar información de interés para el apartado de igualdad del portal web como forma, por un lado, de visibilizar y poner en valor el trabajo de las mujeres en el sector y, por otro, de hacerles llegar información que pueda resultarles de interés.
- Incorporar indicadores pertinentes al género en los presupuestos de la DGPYA.

DIRECCIÓN GENERAL DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

La Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera es la responsable de todas las actuaciones relativas a la mejora de las producciones, vegetales y animales en el ámbito de las explotaciones andaluzas.

Para tal fin, esta Dirección General lleva a cabo actuaciones relativas a la prevención y lucha contra los agentes nocivos y medios de defensa de la producción, tanto vegetal como animal; la ordenación y mejora de la producción agrícola, el asesoramiento a las explotaciones agrícolas y ganaderas; actividades relacionadas con el bienestar animal; la regulación y el fomento de la producción integrada y ecológica; y la ordenación de los seguros agrarios.

Además, y en lo que a este Plan refiere, cabe destacar las actuaciones en materia de modernización y mejora de las estructuras productivas de las explotaciones agrarias, y el desarrollo de políticas que promuevan la participación de las mujeres y de la juventud en el desarrollo rural propiciando su plena incorporación a la actividad agraria.

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

Se han celebrado actividades formativas vinculadas al sector de la agricultura, tales como: aulas de agroecología, mesas provinciales de producción ecológica, jornada de intercambio de variedades locales.... Del análisis de la presencia de mujeres en las mismas se deduce que la participación de las mujeres en el sector agroecológico es alta. En cualquier caso, sigue siendo necesario incrementar su participación como docentes y, sobre, todo, como titulares de las explotaciones que se visitan durante los cursos para visibilizarlas y que actúen como referentes para otras mujeres.

Se están revisando las bases reguladoras de las órdenes de ayudas para incorporar criterios de selección y otras medidas que repercutan en el incremento de mujeres docentes en la formación que se imparte al sector, especialmente la referida a los planes de difusión.

Al objeto de priorizar a las mujeres y/o entidades de mujeres en las bases reguladoras de ayudas y subvenciones que se otorguen por la DGPAG, se han incorporado criterios de selección en dos de las cinco órdenes publicadas: modernización e incorporación de jóvenes al sector agrario.

Se están elaborando informes correspondientes a los años 2015 y 2016 para seleccionar la muestra que formará parte del seguimiento a las personas jóvenes incorporadas a la actividad agraria. El seguimiento que se iniciará una vez terminen los compromisos con la Administración.

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

Se han incorporado criterios pertinentes al género en contratos realizados por la DGPAG.

Se están revisando todas las fuentes estadísticas, registros y aplicaciones informáticas para incluir variables pertinentes al género.

Se han incorporado indicadores pertinentes al género, tanto en los presupuestos de la DGPAG para 2018 como a planes sectoriales como el III PAPE.

Se han revisado la composición de los diferentes órganos colegiados adscritos a la DGPAG, detectándose que cumplen con la representación equilibrada, quedando sólo pendiente de adaptar el Consejo Andaluz de Producción Ecológica, condicionado a la aprobación del Decreto de Producción Ecológica.

Se han realizado vídeos para visibilizar y promover el trabajo de las mujeres en la actividad ecológica.

DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIAS Y CADENA AGROALIMENTARIA

La Dirección General de Industrias y Cadena Agroalimentaria tiene las competencias relativas al sector agroalimentario, desde la regulación y planificación hasta el control en cuanto a la transformación y comercialización de los productos agrarios; la calidad y todas las cuestiones relativas a las certificaciones y distintivos de calidad, así como su promoción. Asimismo, tiene competencia en el fomento de las asociaciones y agrupaciones en el sector agroalimentario.

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

Durante los primeros meses de ejecución del Plan, la DGICA ha promovido la igualdad de género introduciendo medidas que aumenten la presencia y participación de las mujeres en el sector agroalimentario; en concreto, en cursos celebrados por la Dirección General, así como en las líneas de ayudas convocadas.

En los cursos impartidos de “Jefes de Panel” se ha promovido la asistencia de mujeres, que han supuesto el 65% del alumnado. En relación con las personas docentes, las horas impartidas por mujeres y hombres han sido similares, en torno a 12 horas.

También se ha impulsado la asistencia de mujeres a las II Jornadas de Armonización de Paneles de Cata autorizados de Andalucía y el resultado ha sido una asistencia femenina del 54%.

Se han incorporado criterios de valoración relacionados con la igualdad de género en las líneas de ayudas, así como requisitos de obligado cumplimiento en las bases reguladoras correspondientes.

El objetivo de esta acción en las distintas ayudas en general es equilibrar y no perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres que pudieran existir. Entre las medidas concretas cobra gran importancia la específica que influiría directamente en la presencia y participación de mujeres en los órganos de decisión de las entidades solicitantes, fundamentalmente de cooperativas agroalimentarias. Las ayudas recogidas en el PDR-A 2014-2020 en las que se incluyen estos criterios son:

- “La promoción en el mercado interior de productos agroalimentarios amparados por un régimen de calidad certificada”, que incluye régimen de penalización en el caso de no destinar ninguna acción a mujeres (reducción del 2% en la cuantía de la subvención).
- “El incremento de la dimensión mediante procesos de integración, fusión o constitución de entidades asociativas.”

- “El apoyo a inversiones materiales o inmateriales en transformación, comercialización o desarrollo de nuevos productos agrícolas”. En ésta, además, se ha incluido que la composición de la Comisión de Valoración deberá garantizar una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Por otro lado, se ha promovido la participación de las mujeres en el diseño del PEAA-2020. Como resultado, se han incorporado las aportaciones que realizaron a través del CAPM, órgano que, además, formará parte de la Mesa Técnica de dicho Plan.

Igualmente, se ha respetado la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición del Comité de Dirección, Seguimiento y Evaluación del PEAA-2020, de acuerdo con lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En las acciones relativas a la difusión del Plan, se destacan las siguientes:

- en las actuaciones de difusión del mismo, se incluyen mensajes relativos a igualdad de género como eje prioritario de intervención, lo que contribuirá a sensibilizar a los distintos agentes involucrados y la sociedad en general.
- en la presentación pública del PEAA 2020 -que tuvo lugar el 23 de enero de 2018- se invitó de manera expresa a las mujeres que participaron en la elaboración del mismo, reservando un porcentaje determinado de asientos para las citadas participantes.

La Dirección General está participando en la Mesa de Trabajo “La Igualdad de Género en el sector Cooperativista Agroalimentario de Andalucía” puesta en marcha en noviembre de 2017 como actividad paralela al Plan de Igualdad.

En consonancia con lo anterior, este centro directivo ha apoyado la proposición no de ley en Comisión relativa a la “Participación de las mujeres en los órganos de administración de las cooperativas andaluzas”, aprobada por el Parlamento de Andalucía con fecha 21 de febrero de 2018.

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

A partir del diseño y puesta en marcha del Plan de Igualdad, se han revisado y adaptado los indicadores del programa presupuestario de la DGICA (71E), en correspondencia con las actuaciones diseñadas y ejecutadas en esta anualidad y de conformidad con las directrices de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Se han incorporado indicadores de género al PEAA-2020. Su interpretación permitirá que el seguimiento y evaluación del mismo se haga desde la perspectiva de género. Estos indicadores han sido aprobados por el Comité de Dirección, Seguimiento y Evaluación de dicho Plan, en reunión celebrada el 6 marzo de 2018.

Se está revisando la redacción de los documentos generados en este Centro Directivo para garantizar que se redactan con un lenguaje inclusivo. De forma especial, se viene realizando en las bases reguladoras de las líneas de ayudas, acatando las sugerencias que respetando lo exigido por el Informe preceptivo de Impacto de Género en la redacción de todo proyecto de texto normativo.

Por último, y con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en el sector, se ha modificado la Orden de 21 de abril de 2016 para la promoción de productos agroalimentarios amparados por un régimen de calidad, incluyendo la obligación de que “el plan de promoción deberá contener alguna acción destinada específicamente a mujeres”.

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL

La Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural tiene la competencia de elaborar y ejecutar las Estrategias de Desarrollo Rural, en colaboración con los GDR reconocidos a tal efecto, en el marco del FEADER y de la submedida Leader del PDR. Asimismo, tiene las competencias en materia de infraestructuras rurales, con especial referencia a las relativas a regadíos.

En definitiva, y en lo que al plan de igualdad refiere, este centro directivo tiene la responsabilidad de mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, la defensa de la igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en los programas que lleve a cabo.

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

La DGDSMR está realizando un proceso de trabajo con las mujeres del medio rural con dos finalidades fundamentales; por un lado, informar sobre los GDR y las ayudas del PDR-A (en concreto las de la Medida 19 del PDR); y, por otro, consolidar una red de mujeres impulsoras de la igualdad de género en el medio rural andaluz.

Este último es un objetivo que ya se viene trabajando desde hace tiempo con las asociaciones de mujeres vinculadas a los GDR y que ha permitido que las EDL de los GDR incorporen la perspectiva de género.

Es interesante destacar que estas sesiones informativas y reuniones se han adaptado a las necesidades de las mujeres participantes, tanto en espacio como en tiempo. Asimismo, se ha facilitado el transporte para asistir a la formación.

En paralelo a la actividad anterior se realizan otras que permiten aprovechar las sinergias que se generan cuando se trabaja en común hacia un mismo objetivo. En este sentido, se ha trabajado para promover la igualdad de género en el funcionamiento interno de los GDR, fomentando la representación equilibrada en sus órganos de decisión, las relaciones y el trabajo con las entidades de igualdad del territorio, formando al personal técnico de los GDR en igualdad de género...

Cabe destacar el importante programa formativo que la DGDSMR ha puesto en marcha ya que ha abarcado a todos los niveles implicados en la gestión de la Medida 19 del PDR, desde el personal directivo de la CAPDER hasta el personal técnico de la DGDSMR y las Delegación Territoriales y AGAPA.

Por otro lado, se trabaja en dinamización en redes sociales (Red de Mujeres Rurales y Urbanas), lo que permite un contacto y un intercambio de información constante con las mujeres del medio rural.

Se han incorporado de manera obligatoria criterios que fomenten la igualdad de género en las convocatorias de ayuda, tanto del PDR (Regadíos) como las diseñadas por los GDR. En el caso del Servicio de Regadíos se ha establecido un criterio para priorizar aquellas comunidades de regantes que cuentan con mujeres en sus órganos de decisión.

Por otra parte, en el caso de los GDR, éstos tienen que asegurar que al menos un 20% del presupuesto que tienen asignado para las submedidas 19.2 y 19.3 del PDR-A se destine a actuaciones que contribuyen a disminuir las desigualdades en el medio rural andaluz.

Se han incorporado a las asociaciones de mujeres representativas del sector en los trámites de información pública de la normativa y demás documentos que se elaboran en la DGDSMR.

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

Se están incluyendo cláusulas de igualdad en los contratos y convenios que se realizan. Entre ellos, cabe destacar el convenio firmado con todos los GDR, así como el contrato para la impartición del programa formativo sobre Igualdad de Género en la Medida 19 del PDR-A.

Se ha colaborado con ARA (entidad que aglutina y representa a todos los GDR) para promover la igualdad de género en el desarrollo rural andaluz. Para ello, se han enviado contactos para la realización de entrevistas a mujeres referentes del medio rural, lo que ha permitido una interesante labor de visibilización y divulgación del trabajo por ellas realizado.

Otro bloque de trabajo muy importante corresponde al análisis de las EDL de los GDR para valorar el impacto de género ex ante. Este trabajo, junto con el diseño de un sistema de indicadores de género, se encuentra actualmente en ejecución.

Se han diseñado indicadores pertinentes al género tanto para los presupuestos como para el cumplimiento de los compromisos que la DGDSMR tiene con la Consejería de Hacienda al estar calificado como G+.

Se sigue avanzado en una serie de actuaciones transversales como:

Revisar y adoptar un lenguaje inclusivo en todos los documentos que se elaboren en la DGDSMR, tanto normativa, convocatorias, formularios, etc.

Facilitar información de interés para el apartado de la UIG del portal web, en tanto es la forma de, por un lado, visibilizar y poner en valor el trabajo de las mujeres en el sector y, por otro, de hacerles llegar información de interés para ellas.

DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDAS DIRECTAS Y MERCADOS

La Dirección General de Ayudas Directas y Mercados tiene las competencias en la gestión y control de las ayudas y subvenciones financiadas con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA), así como de las ayudas financiadas con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) incluidas en el Sistema Integrado de Gestión y Control (SIGC). Igualmente, es competente en las actuaciones relativas a la intervención y regulación de los mercados agrarios y el desarrollo y gestión del Sistema de Información Geográfica de Identificación de Parcelas Agrícolas.

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

Este centro directivo es el encargado de realizar jornadas técnicas sobre la PAC y las Organizaciones de Productores, incluidas las Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas; unas jornadas destinadas a entidades reconocidas y al personal de la administración encargados de trabajar con/para estas Organizaciones.

Como consecuencia de las medidas adoptadas en el ejercicio 2017, uno de los resultados obtenidos en la organización de estas jornadas técnicas es que la impartición de dichas jornadas es realizada en un 75% por mujeres profesionales, siendo personal de la Administración.

Por otro lado, con el objetivo de sensibilizar al sector sobre la necesidad de trabajar teniendo en cuenta la perspectiva de género y de su influencia positiva en las actuaciones propias del mismo, se está analizando dónde incluir bloques formativos vinculados a la igualdad de género en la formación a impartir en 2018, ya que en los cursos citados previos a este Plan no se incluían esta temática.

Esta misma medida se extenderá a las reuniones que se mantengan con representantes del sector, informando de la importancia y obligatoriedad de cumplir con el I Plan de Igualdad de la CAPDER. Esto influirá positivamente para que el personal profesional asistente reciba formación en igualdad de género aplicada a la PAC y pueda trasladarla a sus organizaciones, fundamentalmente las OPA's y otras entidades reconocidas.

En este sentido, se han desglosado por sexo los datos de asistencia a los cursos, lo que ha permitido conocer de forma indirecta el personal técnico empleado en las entidades reconocidas por la CAPDER.

En otro orden de actuaciones, se han introducido criterios de selección para priorizar a las mujeres en las solicitudes de ayuda del Programa Apícola Nacional (2 criterios, que representan el 8,3% de la puntuación total). Esto ha permitido que se haya incrementado un 1% las mujeres solicitantes con respecto al 2016, alcanzando un 30% del total.

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

Se han desagregado por sexo las siguientes fuentes estadísticas:

Cesión de Derecho de Pago Básico

Solicitudes a la Reserva Nacional.

Asimismo, se han adaptado las 4 aplicaciones informáticas con las que trabaja la DGADM para la explotación de datos, concretamente:

- la de ayudas directas.
- la de ayudas agroambientales.
- la del Programa Nacional Apícola.
- la de Cesión de derechos de pago y Reserva Nacional.

Estos datos sirven de base para los análisis realizados en el departamento de Estudios y Estadísticas, dando con ello cumplimiento al compromiso de incorporar la perspectiva de género de manera sistemática en los estudios y estadísticas de esta Consejería, adquirido en “El Plan Estadístico y Cartográfico de Andalucía 2013-2020”.

Así, la explotación de estos datos permite analizar el acceso y cuantías de las ayudas directas de la PAC asignadas a mujeres y a hombres, entre otros.

Por último, se ha revisado el lenguaje utilizado en los siguientes documentos, haciéndolo inclusivo:

- Plan de Controles sobre el terreno sobre las “Ayudas Directas”.
- “Modelo de Notificación” de resultados de dicho Plan.
- “Acreditación para la ejecución de los Controles”.

INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

La Misión del IFAPA es contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario a través de la investigación, el desarrollo, la transferencia de tecnología y la formación, asegurando la sostenibilidad de estos sectores productivos. La Ley por la que se crea y sus Estatutos le asignan las siguientes funciones:

1. Contribuir a la generación de conocimiento a través de actuaciones de investigación.
2. Difundirlo al sector a través de modelos de transferencia interactivos.
3. Producir innovación y nuevas formas de saber hacer.
4. Ayudar a la toma de decisiones en los sectores público-privados.
5. Impulsar la cultura de divulgación científico-técnica.
6. Prestar servicios de formación especializada a los agricultores, ganaderos, pescadores y demás profesionales sectoriales, apoyados en la investigación aplicada y en la transferencia de tecnología.
7. Asesorar y acompañar las iniciativas de emprendimiento que surjan en los sectores.

Por estas actividades de formación, innovación e investigación su labor en pro de la igualdad es, por ello, estratégica para que mujeres y hombres accedan a sus actividades sin obstáculos de género.

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

El 21 de noviembre de 2017 se convocó un Foro de mujeres representativas del sector agrícola, ganadero, de la pesca y acuícola; este Foro tenía el objetivo integrar la perspectiva de género en la investigación, formación y transferencia agraria, alimentaria y pesquera y, concretamente, conseguir que el futuro “Programa Sectorial de Investigación y Formación Agroalimentaria y Pesquera 2019-2022” se adapte a las necesidades y expectativas concretas de empleo y/o emprendimiento de las mujeres. En este encuentro asistieron mujeres y hombres en representación de FADEMUR, CERES, AMFAR, FAAPE, COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS, ASEMA, CEA, LANDALUZ, CCOO, UGT y ECOVALIA.

Por otro lado, para que la información competencia del IFAPA llegue de forma directa a las mujeres relacionadas con el sector agrario y pesquero, se han actualizado y completado las direcciones de contacto de las entidades de mujeres más representativas. Estas direcciones se están teniendo en cuenta en la difusión que se está llevando a cabo desde el IFAPA de forma general y, en especial, en lo que suponga diseñar y planificar futuras acciones, como ya se hace con otras entidades.

Para conocer y analizar la presencia de mujeres docentes en el IFAPA y poder poner en marcha medidas concretas según resultados, se está realizando un análisis del profesorado desde la perspectiva de género correspondientes a las anualidades 2016 y 2017. Ello generará un banco de información sobre mujeres expertas en los diferentes ámbitos del sector, que servirán de referencia para otros centros Directivos de la CAPDER cuando realicen jornadas, mesas de trabajo sectoriales, cursos, etc.

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

Se están revisando todos los sistemas de recogida de información para incorporar la variable sexo, así como otras sensibles al género.

Para promover la investigación con perspectiva de género, se está realizando un diagnóstico sobre el trabajo que ejecutan las mujeres en los proyectos de investigación del IFAPA correspondientes al ejercicio 2016-2017.

Con el análisis del profesorado (personas “contratadas laborales” y “colaboradoras”) y del personal investigador citado en el Eje 1, se está elaborando un listado de mujeres expertas en temáticas y sectores en los que están presentes para posteriormente poderlo compartir con el resto de centros directivos involucrados en el Plan.

Se ha analizado desde la perspectiva de género el Plan Anual de Actuaciones del IFAPA 2016, y actualmente se está trabajando en la anualidad 2017. Esta información permitirá conocer cómo las actuaciones emprendidas llegan e incluyen a mujeres y hombres.

Se ha habilitado un enlace desde la web del IFAPA a la UIG de la CAPDER para aumentar la difusión de las actuaciones relacionadas con la Igualdad de género en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

En los Estatutos de AGAPA, se define como una Agencia de Régimen Especial, con personalidad jurídica pública y diferenciada, que desarrolla sus fines en el marco de los planes y programas que determine la CAPDER, dentro de las funciones y competencias generales de su planificación y coordinación.

Las posibilidades de intervenir para que la igualdad de género esté presente en el trabajo que desempeña y se traslade al sector, se centra fundamentalmente en el Eje 3 del Plan de Igualdad. De ahí la importancia de que AGAPA y la CAPDER trabajen con perspectiva de género en los mismos términos, con las mismas prioridades con directrices similares, que den como resultado un trabajo diseñado y ejecutado desde dicha perspectiva.

Los trabajos realizados por AGAPA para los diferentes centros directivos de la CAPDER se contabilizan en la parte correspondiente a éstos de esta Memoria, al objeto de no duplicar información.

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

Con el objetivo de detectar las necesidades formativas sobre igualdad de género para que el trabajo realizado por AGAPA lo incorpore de manera transversal al desempeño de sus funciones, se ha diseñado un cuestionario destinado a las personas trabajadoras para recabar información a dos niveles:

- Qué conocimientos de género tiene el personal técnico
- Qué necesidades formativas presentan para poder desempeñar mejor sus funciones desde una perspectiva de género.

Este cuestionario ha sido consensuado por la Comisión de Igualdad de la Agencia y cuenta con la aprobación de los sindicatos y subdirecciones de la misma.

Por otro lado, se han adaptado 2 sistemas de recogida y tratamiento de información, desagregando por sexo los datos referidos a personas incluidas en las siguientes aplicaciones:

- Fichero Tarjetas de Identificación Personal, para trabajos de control e inspección (545 en total).
- GESTAGUA (relativa a 210 comunidades de regantes). Tras esta adaptación, ya se disponen de datos desagregados que se resumen a continuación. De las 288 personas registradas, el 27% son mujeres. Sólo el 7% de los puestos directivos lo ocupan mujeres. Entre el personal técnico, las mujeres alcanzan el 25%. Esta cifra aumenta cuando se trata de personal administrativo (66% mujeres).

En relación a las fincas agrícolas gestionadas por AGAPA, se está realizando un análisis pormenorizado del trabajo (peonadas) desempeñado por mujeres y hombres en las mismas, con el objetivo de incorporar mujeres en aquellas tareas en las que su presencia sea baja (puestos base, puestos de especialistas, etc.), propiciando y/o mejorando su formación profesional, etc.

Además, se han identificado asociaciones representativas de mujeres de ámbito regional con las que poder colaborar en 2018, y generar sinergias con otras entidades que trabajen por la igualdad.

En lo que se refiere el proyecto ANDALHUERTO (huertos sociales ecológicos) se han desglosado por sexo los datos de asistencia y de impartición del mismo, con el objetivo de analizar su alcance desde la perspectiva de género.

Con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujer, un grupo de profesionales, en representación del equipo de trabajo del Laboratorio de Producción y Sanidad Vegetal de Almería, participó, con el colegio Miguel Servet de Balerma, El Ejido, en una actividad orientada a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Se está diseñando un apartado de “Igualdad de Género” en la intranet de la Agencia. Este contendrá un enlace directo a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería. De esta manera, el personal de la Agencia podrá estar informado de las noticias, normativas, estudio, etc de interés sobre igualdad de género. Ello supondrá no duplicar webs.

Por último, se está creando una metodología de trabajo sistemática para la utilización de un lenguaje incluyente en las diferentes áreas de trabajo de las distintas Subdirecciones de AGAPA, revisando y adaptando la redacción de manuales, formularios, etc. En este contexto, ya se han revisado algunos documentos.



igualdaddegenero.capder@juntadeandalucia.es