

MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA ELABORACIÓN Y TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO, DE FORMULACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

a) Juicio de oportunidad.

La Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio fundamental que está recogido en la generalidad de los textos, tanto internacionales como nacionales y autonómicos, y está dirigido a erradicar situaciones de discriminación de trato entre ambos sexos.

Concretamente, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece en el artículo 52 que *"los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres"*. A continuación dispone que *"los poderes públicos desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Asimismo, que los poderes públicos garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias"*.

En este contexto, la actual Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, redactó el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, del que actualmente está en redacción el II, con la colaboración de todas las Consejerías.

Es indudable que en las últimas décadas se han logrado importantes avances en esta materia, pero también es imposible negar que siguen existiendo diferencias entre la vida de las mujeres y la de los hombres. Esta circunstancia, es aún más evidente en el medio rural y en la actividad pesquera. Porque las mujeres se enfrentan a varias barreras, algunas claramente identificables como la masculinización de los sectores agrario y pesquero, la desigualdad de género y el machismo, la conciliación laboral...

Por ello y con la experiencia acumulada, la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, estima la necesidad de formular, de forma sectorial, un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria y pesquera de Andalucía ya que ambos sectores económicos tienen unas especificidades muy concretas en cuanto a las personas que trabajan en ellos.

b) Juicio de legalidad.

La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece, en su artículo 73 que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.ª de la Constitución, incluye, en todo caso:

- a) La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos. Se atribuye expresamente a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia.
- b) La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 48 de la citada Ley establece que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de agricultura, ganadería y desarrollo rural; asimismo dispone en su apartado tercero que corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva de acuerdo con las bases y ordenación de la actuación económica general, y en los términos de lo dispuesto en los artículos 38, 131 y 149.1.11ª, 13ª, 16ª, 20ª y 23ª de la constitución, sobre la ordenación, planificación, reforma y desarrollo de los sectores agrario, ganadero y agroalimentario.

Igualmente, como ya se refirió arriba, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece en el artículo 52 que los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

c) Contenido global de la disposición.

El presente Acuerdo, del Consejo de Gobierno, establece, de conformidad con las dos leyes antes citadas, la formulación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria y pesquera de Andalucía, su contenido, el procedimiento y tramitación del mismo, así como la elaboración, que corresponderá a la Consejería competente en materia de agricultura, pesca y desarrollo rural.

d) Tabla de vigencias.

No afecta a ninguna otra normativa en esta materia.

e) Referencia a actuaciones previas.

El Plan que se propone impulsar su formulación, es el primero de carácter sectorial en los sectores agrario y pesquero de Andalucía.

f) Exigencias técnicas.

La aplicación del presente Acuerdo no requiere la implementación de las exigencias técnicas previstas en la Instrucción de la Viceconsejería de 15 de diciembre de 2009.

g) Valoración de las cargas administrativas.

No se prevén cargas administrativas para la ciudadanía.

h) Calendario previsto para la tramitación.

Teniendo en cuenta los trámites que deben realizarse, se estima el siguiente calendario:

- Remisión a la Viceconsejería: 1 día.
- Comisión General de Viceconsejeros: 2 días.
- Consejo de Gobierno: 6 días.

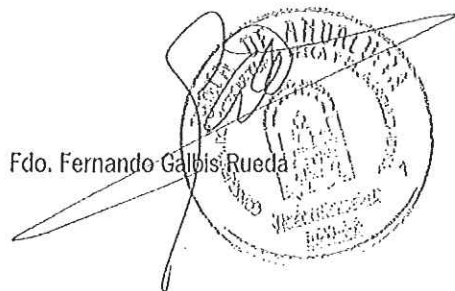
Sevilla, a 27 de abril de 2016

Vº Bº
EL VICECONSEJERO DE AGRICULTURA, PESCA Y
DESARROLLO RURAL

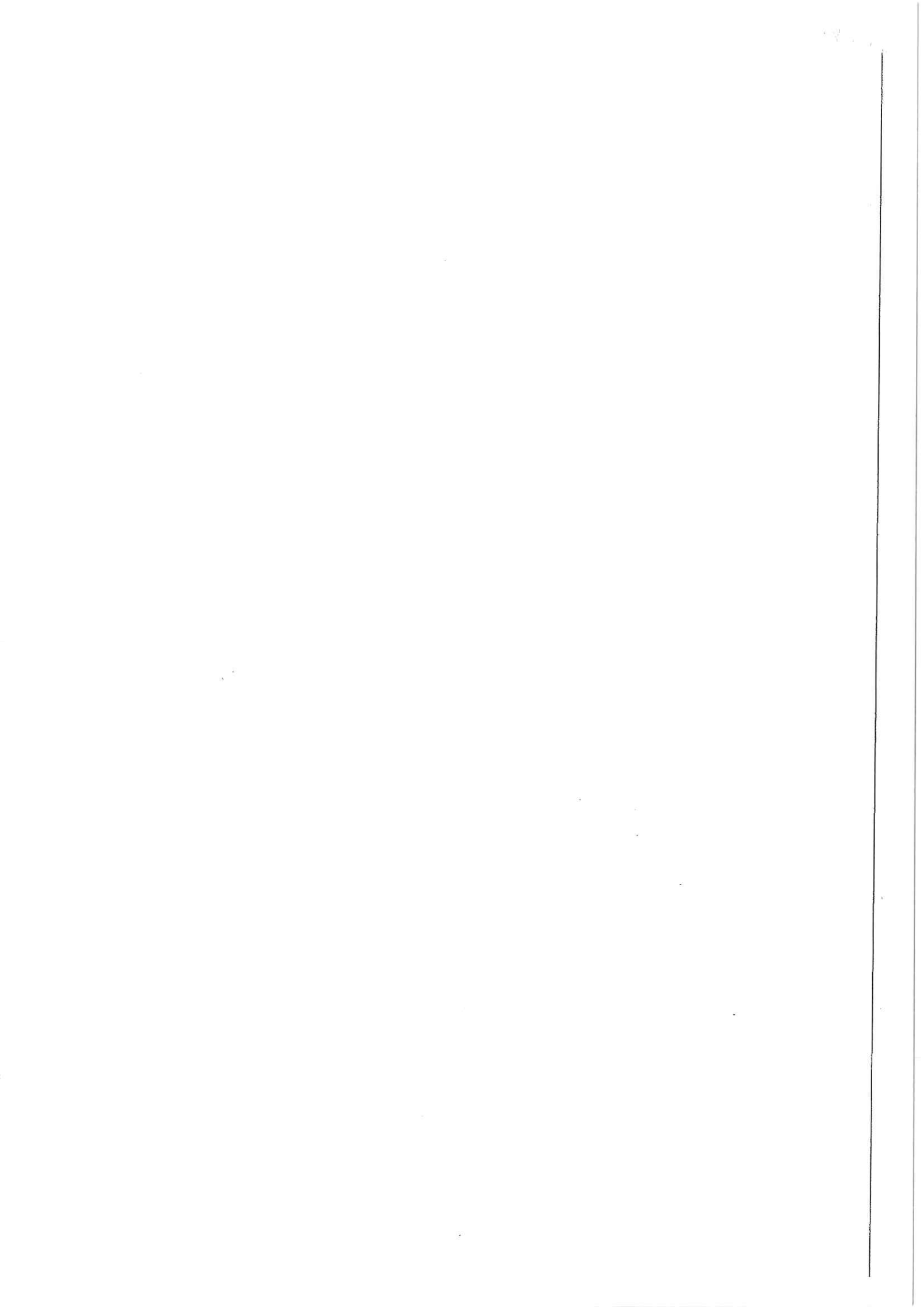


Fdo. Ricardo Domínguez García-Baquero

EL COORDINADOR GENERAL DE LA VICECONSEJERÍA



Fdo. Fernando Galbis Rueda



MEMORIA ECONÓMICA JUSTIFICATIVA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

A los efectos previstos en el Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria y el informe con incidencia económico-financiera, se elabora la presente memoria y justificativa en relación con el Plan mencionado en el encabezamiento y la decisión de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (CAPDER) respecto a su aprobación.

I. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía es el instrumento para consolidar la igualdad de oportunidades y la permanencia de las mujeres en el medio rural y las zonas pesqueras.

El Plan, parte de la premisa que las mujeres residentes en los espacios rurales y zonas pesqueras son un gran valor cuantitativo y cualitativo en el desarrollo de nuestros territorios. Se tiene en cuenta que la importancia de grupos diversos, necesidades distintas y líneas de intervención diferentes, exigen el diseño y la puesta en práctica de una intervención realista y concreta, que atienda a todas estas facetas que componen la realidad de las mujeres, para lo que, entre otras acciones, es necesario mejorar el arraigo de las mujeres en estas áreas y muy especialmente de las más jóvenes. Por todo ello, el Plan se plantea con los siguientes objetivos:

1. Mejorar la información sobre las mujeres en los sectores agrario y pesquero.
2. Profesionalizar el trabajo de las mujeres y promover el emprendimiento.
3. Empoderar a las mujeres en las actividades agraria y pesquera.
4. Visibilizar y reconocer el papel de las mujeres en los sectores agrario y pesquero.
5. Integrar la perspectiva de género en la actividad de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.
6. Coordinación institucional.

Y se estructura en los siguientes contenidos:

1. Introducción, en la que se recogerán los antecedentes, el contexto normativo y la justificación de la elaboración del Plan.
2. Análisis de la situación de hombres y mujeres en el sector agrario y pesquero.
3. Problemática detectada.
4. Los objetivos que se plantean con la redacción del Plan.
5. Definición de las medidas y acciones concretas a desarrollar, con indicación de su temporalidad, responsable de su ejecución y recursos disponibles.
6. Seguimiento y evaluación del Plan.

Su ámbito territorial corresponde al de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Su vigencia es hasta el 2020, pudiendo realizarse una revisión intermedia tras dos años de implementación del Plan.

De conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económico-financiera, las propuestas de planes con contenido económico financiero deberán valorar las repercusiones y efectos sobre ejercicios presupuestarios a los que se extienda su vigencia o efectos. Dicha valoración deberá documentarse en una memoria económica que ponga de manifiesto detalladamente evaluados cuantos datos resulten precisos para conocer la incidencia económica-financiera de su ejecución.

El artículo 3.1 del Decreto 162/2006 establece que la memoria será elaborada por el Centro Directivo correspondiente e incluirá los antecedentes, motivos y fundamentos que justifican la actuación, valorará la incidencia económica del gasto que ocasiona o el impacto que sobre los ingresos suponga su aprobación y, en su caso, su financiación para el ejercicio corriente y para los ejercicios posteriores.

La disposición transitoria segunda del Decreto 162/2006 establece que, en tanto no sea aprobada la forma en que habrá de elaborarse la memoria económica, serán de aplicación los modelos previstos en los Anexos 1 al 4 del Decreto 22/1985, de 5 de febrero sobre elaboración de la memoria funcional y económica justificativa de las normas legales, disposiciones administrativas y convenios por lo que se adjuntan dichos anexos cumplimentados a la presente memoria.

II. ANTECEDENTES, MOTIVOS Y FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAN LA APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

La Junta de Andalucía ha sido pionera en la incorporación de la perspectiva de género en sus políticas. En concreto, la CAPDER viene trabajando desde hace dos décadas para corregir los desequilibrios sociales y territoriales en el medio rural andaluz y mejorar la calidad de vida de sus habitantes, con la implicación activa de la población rural en su diseño y ejecución. Para ello, se ha requerido la participación activa de las mujeres y de los hombres en los procesos de desarrollo, a través de la igualdad de oportunidades y con una participación más equitativa de todos como agentes y como beneficiarios del desarrollo.

Las primeras actuaciones que emprende la CAPDER tenían un claro carácter de acciones de discriminación positiva hacia las mujeres. La razón principal es que la situación de las mujeres rurales está doblemente determinada: en tanto residentes en el medio rural y en tanto mujeres. Era necesario, por tanto, implementar políticas de igualdad de oportunidades que eliminaran estas desigualdades entre mujeres y hombres; era preciso establecer medidas compensatorias o de acción positiva que permitieran superar tanto los efectos negativos del mercado como las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, con el fin de posicionarlas en una situación de verdadera igualdad en las condiciones de partida. Los resultados y avances fueron muy importantes; sin embargo, desde la CAPDER se era consciente de que las desigualdades persistían y la presencia de mujeres seguía siendo insuficiente para un desarrollo equilibrado y sostenible del medio rural y pesquero andaluz. De ahí que para el periodo de ejecución que se abrió en 2007, se planteara la necesidad de dar un paso más hacia la igualdad real, es decir, para garantizar iguales resultados e impactos para cada sexo.

A partir de 2007 se apuesta por la aplicación del enfoque de género de forma transversal en la política de desarrollo rural. Se trataba, por tanto, de incorporar la perspectiva de género en todos los planes, programas, proyectos y actuaciones, a todos los niveles y en todas las etapas. Sin embargo, se siguieron manteniendo algunas acciones positivas para compensar las situaciones de desigualdad (enfoque dual).

Las acciones positivas continuaron aplicándose en muchas líneas de ayudas de la CAPDER, gestionadas por los diferentes centros directivos de la misma.

Por el contrario, la política de carácter transversal se aplicó casi con exclusividad en el ámbito competencial de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural. De ahí la necesidad de extender esta transversalidad a todos los ámbitos competenciales de la CAPDER y a su propio funcionamiento interno.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio fundamental que está recogido en la generalidad de los textos, tanto internacionales como nacionales y autonómicos, y está dirigido a erradicar situaciones de discriminación de trato entre ambos sexos. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece en el artículo 52 que "los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres". A continuación dispone que "*los poderes públicos desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Asimismo, que los poderes públicos garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias*".

En ese contexto, la actual Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, redactó el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013, del que actualmente está en redacción el II, con la colaboración de todas las Consejerías. Es indudable que en las últimas décadas se han logrado importantes avances en esta materia, pero también es imposible negar que siguen existiendo diferencias entre la vida de las mujeres y la de los hombres. Esta circunstancia, es aún más evidente en el medio rural y en la actividad pesquera. Porque las mujeres se enfrentan a varias barreras, algunas claramente identificables como la masculinización de los sectores agrario y pesquero, la desigualdad de género y el machismo, la conciliación laboral...

Por ello y con la experiencia acumulada, la CAPDER estima la necesidad de formular, de forma sectorial, un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria y pesquera de Andalucía ya que ambos sectores económicos tienen unas especificidades muy concretas en cuanto a las personas que trabajan en ellos.

III. FINANCIACIÓN PARA EL EJERCICIO CORRIENTE Y LOS EJERCICIOS POSTERIORES

La formulación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía representa una respuesta al reto de esta legislatura de incorporar de la perspectiva de género en las políticas públicas. Sin embargo, se es consciente que los

procesos en este ámbito son lentos, ya que exigen cambios de mentalidad y cultura muy importantes, que deben permear toda la estructura organizativa y su actividad. Además, con frecuencia las prácticas culturales, laborales e institucionales no están adaptadas.

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

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

Los gastos corrientes que se deriven de la implementación del presente Plan serán los relacionados con reuniones y/o jornadas y asistencia técnica, que se cuantifican en el cuadro siguiente y que estarán cubiertos en el presupuesto del capítulo II de la CAPDER y de acuerdo con los anexos.

Distribución anual de los gastos derivados del Plan (euros)

	2017	2018	2019	2020
Asistencia técnica	17.500	15.000	15.000	10.000
Reuniones /Jornadas	18.000	18.500	18.500	18.500

Sevilla, 26 de noviembre de 2016



Fdo.: Ricardo Domínguez García-Baquero

SGT-803/16

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Secretaría General Técnica

Fecha: 16/11/16

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y
DESARROLLO RURAL
41013 Sevilla

Ref: Sv. Legislación. Expte. OC-2016/33

Asunto: Rdo. observaciones sobre I Plan Igualdad
oportunidades mujeres y hombres Andalucía Horizonte
2020.

A	JUNTA DE ANDALUCÍA
L	CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL
I	- 5 DIC. 2016
D	20162033 000 49249
A	51

R	JUNTA DE ANDALUCÍA
E	CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL
C	- 7 DIC. 2016
E	Dirección General 39210
P	458
C	1
I	1817
O	

En relación con el I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA-HORIZONTE 2020, remitido para informe facultativo, y como continuación a nuestro oficio Registro de Salida del 18 de noviembre pasado, se adjuntan las observaciones formuladas por la Dirección General de Planificación y Evaluación.

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA



Fdo. M^a del Mar Clavero Herrera

9-12-16

39.150.2016

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS A LA PROPUESTA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA-HORIZONTE 2020

Se ha recibido para 'observaciones y sugerencias' la propuesta de Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía mediante escrito del Servicio de Legislación de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública.

I.- COMPETENCIA.

Estas observaciones se emiten en el marco del artículo 33 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, del artículo 2.c) del Decreto 260/1988, de 2 de agosto, por el que se desarrollan atribuciones para la racionalización administrativa de la Junta de Andalucía, y del artículo 15 del Decreto 206/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, alcanzando exclusivamente a los aspectos del proyecto en materia de procedimiento administrativo, y de organización de la Administración de la Junta de Andalucía.

II.- CONTEXTO NORMATIVO.

Mediante Acuerdo de 10 de mayo de 2016, del Consejo de Gobierno se acuerda la formulación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020 (en adelante Plan), cuya estructuración, elaboración y aprobación se ha realizado conforme a las disposiciones establecidas en el mismo Acuerdo.

Tal como se expresa en dicho Acuerdo, este Plan se enmarcará y estará en consonancia con el II Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, que en la actualidad se está redactando por el Instituto Andaluz de la Mujer. Dado que no disponemos del mismo, no podemos determinar si se cumple dicho mandato, por lo que habría de esperarse a su lectura para certificar este extremo.

III.- PRINCIPALES OBSERVACIONES.

Las observaciones más relevantes que este Servicio ha de efectuar sobre la propuesta son las siguientes:

1.- Se sugiere se evite toda denominación a órganos concretos y se aluda a "el órgano competente en materia de..." toda vez que, al tener el Plan prevista su vigencia hasta 2020, dichas denominaciones podrían cambiar. A título de ejemplo, esto ha sucedido ya con la Consejería de Igualdad y Asuntos

FIRMADO POR	RAFAEL CARRETERO GUERRA ROSA MARIA CUENCA PACHECO	01/12/2016	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	Pk2jm694DQCCKV0poSYh5/Zu78H970	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Sociales, citada en la página 119 del Plan, cuya denominación actual es "Consejería de Igualdad y Políticas Sociales", por lo que, al menos en este caso, debe modificarse.

2.- En el Punto 10.1, página 161 y siguientes se establece que se constituirá el "Órgano de seguimiento y evaluación" denominada Comisión de Igualdad, para el seguimiento del Plan respecto del cual se significa lo siguiente:

- No se indica la naturaleza jurídica de la misma. En el caso de que se quisiera crear un órgano colegiado deben tenerse en cuenta que la Sección 1ª del Capítulo II del Título IV de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, (que regula la creación, extinción, régimen jurídico aplicable, composición, etc.) establece que " La creación de órganos colegiados en la Administración de la Junta de Andalucía se regirá por los preceptos de esta Ley y normas que la desarrollen, así como por la normativa básica estatal de aplicación". Sin embargo, no existe en este apartado del Plan el contenido completo exigido por esta Ley a las normas que creen órganos colegiados. En concreto, el artículo 89 exige que la norma de creación determine los siguientes extremos:

- a) La composición del órgano, que deberá respetar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 19 de esta Ley.*
- b) Los criterios para la designación de su presidente y de los restantes miembros.*
- c) Los criterios básicos de su estructura interna y de su funcionamiento, que podrán ser desarrollados, previa habilitación, por el órgano colegiado.*
- d) Sus fines y objetivos.*
- e) Su adscripción administrativa.*
- f) Sus funciones de decisión, propuesta, informe, seguimiento o control, así como cualquier otra que se le atribuya."*

Tampoco se cita quién va a ostentar la Secretaría del Órgano y la forma de su sustitución, tal como se exige por la Ley 9/2007, ni demás extremos de obligatoria inclusión en el texto, regulados por la normativa en vigor.

Asimismo, se debe indicar la naturaleza jurídica de "Equipo de Trabajo", que se constituirá con carácter "**estable**" para el seguimiento y evaluación del Plan, lo que se entiende fundamental dado que este es el fin de la Comisión misma, por lo que debe concretarse y matizarse al efecto de que no se dupliquen las funciones de cada uno. En concreto es función de la Comisión "**Valorar periódicamente el desarrollo del Plan**, analizando el nivel de ejecución de cada una de las medidas y actuaciones que en él se recogen, identificando los avances y las dificultades" y del Equipo de Trabajo "la evaluación continua del Plan, que servirá de base a la Comisión de Igualdad para adoptar decisiones respecto al mismo."

Igualmente debe detallarse su composición y régimen de funcionamiento.

EL DIRECTOR GENERAL DE PLANIFICACIÓN
Y EVALUACIÓN

Fdo.: Rafael Carretero Guerra

LA JEFA DEL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN
Y SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

Fdo.: Rosa Mª Cuenca Pacheco

FIRMADO POR	RAFAEL CARRETERO GUERRA ROSA MARIA CUENCA PACHECO	01/12/2016	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	Pk2 jm6940QCYKV0poSYh5/Zu78H970	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

**PROYECTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD
AGROALIMENTARIA Y PESQUERA. INFORME DE VALORACIÓN E
ALEGACIONES PRESENTADAS EN EL TRÁMITE DE INFORMACIÓN
PÚBLICA**

1.

a) Proponen incluir la siguiente actuación:

3.1.12 Promover la investigación e innovación en la maquinaria agrícola y pesquera para favorecer el manejo y el acceso de estos recursos a las mujeres

Valoración. Se considera una medida oportuna teniendo en cuenta la incorporación de las mujeres a estos sectores pero no entra en el ámbito del IFAPA. Se tratará de fomentar o impulsar la investigación que se esté haciendo desde otras instituciones. **No se acepta.**

2.

a) Renombrar el punto 3 del plan como “Diagnóstico de la actividad agroalimentaria y pesquera en Andalucía”, en lugar de “Caracterización de la actividad agroalimentaria y pesquera en Andalucía”, ya que el artículo 46 de la Ley 3/2007 exige un diagnóstico de la situación.

Valoración. El artículo citado hace referencia a los planes de igualdad en las empresas. El que se ha sometido a información pública es un Plan estratégico de igualdad, diferente de los que tienen que negociar las empresas con la representación legal de trabajadores para gestión de sus recursos humanos. **No se acepta.**

b) Las actuaciones deberían ir acompañadas de indicadores con objetivos establecidos que permitan analizar los resultados que consigan con la puesta en marcha del Plan. Asimismo, se podrían incluir los presupuestos que tiene cada Dirección General para sus ayudas y asignarle el indicador, para dar mayor fuerza al mismo.

Valoración. El Plan contempla un conjunto de indicadores estratégicos, que sirven para medir la evolución y el grado de ejecución de las actuaciones propuestas, proporcionando información cuantificada de la implantación de la igualdad de oportunidades con valores de referencia. Por otra parte, el Plan establece la elaboración de los Programas Anuales de Actuación, que a su vez contendrán indicadores de proceso, que miden y verifican los cambios que se producen a corto plazo como resultado directo de las actividades realizadas. En cuanto al presupuesto, como se recoge en el propio Plan, su implementación pasa, fundamentalmente, por un cambio en la cultura de trabajo y organizativa de la CAPDER. De ahí que las actuaciones que se deriven de la aprobación y puesta en marcha del Plan se lleven a cabo con los medios personales y materiales propios. **No se acepta.**

c) Se debería incluir que regirá el principio de representación equilibrada de hombres y mujeres en el órgano de seguimiento y evaluación previsto en el Plan.

Valoración. Si bien no se trata de una exigencia legal, se considera una propuesta acertada. Se acepta.

3. GDR Sierra de Aracena y Picos de Aroche

a) Proponen profundizar en el término "ruralidad", al opinar que se utiliza de forma muy genérica, ya que no es lo mismo una población de 12.000 habitantes que una de 300. De ahí que las mujeres del mundo rural "profundo" está más discriminada y sus posibilidades son inferiores en muchos sentidos (acceso a la formación, desplazamiento, brecha digital, oportunidades laborales, etc.).

Valoración. No es un Plan para el Medio Rural, sino de la actividad agroalimentaria y pesquera. En este sentido, la ruralidad se adopta porque es allí donde se ejercen casi en su totalidad dichas actividades y porque en la consejería existe un centro directivo competente en la gestión de políticas de desarrollo rural, siempre dentro del ámbito agrario, que es el que las financia. No se acepta.

4. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

a) Proponen incluir una actuación 1.1.7. para incentivar a las mujeres y hombres mayores de 60 años que se dediquen a las actividades agroalimentarias y pesqueras para que aprovechen los recursos formativos que ofertan las diferentes administraciones y entidades públicas y privadas de Andalucía en materia de nuevas tecnologías.

Valoración. Está contemplado en la Actuación 1.1.2. *Promover la formación en nuevas tecnologías con aplicaciones prácticas.* No se acepta.

b) Proponen varias menciones y/o actuaciones en materia de violencia de género para que sean incluidas donde se estime más conveniente.

Valoración. La violencia de género cuenta con un "Proyecto mejora coordinación institucional y diseño del Plan Personalizado de Seguridad y Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género", del que es competente la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales y cuyas medidas obligan a toda los Departamentos de la Junta de Andalucía. En cualquier caso, adoptan algunas de las sugerencias planteadas. Se acepta parcialmente.

c) Eliminar una reiteración en el anexo I de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas

Valoración. Constituye un error de forma. Se acepta.

5. Cooperativas agroalimentarias

a) Contar con las mujeres para llevar el Plan en marcha, para el seguimiento, las formaciones, el empoderamiento, etc..

Valoración. Está explícito en varias de las actuaciones del Plan. No se acepta.

b) Exigen la paridad en los órganos de decisión de las empresas y cooperativas agroalimentarias. Destacan la ausencia de mujeres en las Comunidades de Regantes.

Valoración. Está contemplado en la Actuación 1.4.2. *Impulsar medidas para fomentar la presencia y participación de las mujeres en los órganos de decisión de las entidades ligadas a los sectores agroalimentario y pesquero. No se acepta.*

c) Proponen subvenciones e incentivos a las empresas y cooperativas que cuenten con mujeres en Consejos Rectores. Y si ahora hay mujeres en estos puestos ayudarles con incentivos o ayudas para fidelizarlas.

Valoración. Está contemplado en la Actuación 1.2.1. *Incorporar criterios de selección que prioricen a las mujeres, a las empresas de mujeres u otro tipo de entidades comprometidas con la igualdad de oportunidades cuando sean solicitantes en las convocatorias de ayudas de la CAPDER. No se acepta.*

d) Proponen que se apoye con ayudas y subvenciones las ideas de emprendimiento que surjan entre mujeres.

Valoración. Está contemplado en las diferentes actuaciones previstas en la Medida 1.2. *Empleo y Emprendimiento. No se acepta.*

e) Que se realicen talleres de empoderamiento y con casos prácticos.

Valoración. Está contemplado en las diferentes actuaciones previstas en la Medida 1.3. *Empoderamiento. No se acepta.*

f) Que haya algún órgano en Andalucía Oriental para ir siguiendo los temas relacionados con la igualdad.

Valoración. El seguimiento del Plan de concibe de forma única y global para toda la región. Tampoco existe un órgano de esas características en Andalucía Occidental. *No se acepta.*

6. Unión General de Trabajadores de Andalucía

a) Proponen incentivar la negociación de Medidas y Planes de Igualdad en empresas y/o entidades del sector agroalimentario y pesquero de Andalucía. Para ello, solicitan que se faciliten recursos técnicos para el asesoramiento en los procesos de negociación de Medidas y Planes de Igualdad en empresas o entidades del sector agroalimentario y pesquero, para lo cual se creará un Servicio específico con personal especializado en género, cuyo objetivo principal será asesorar a empresas/entidades y representantes sindicales que estén negociando convenios y Planes de igualdad.

Valoración. La prestación de este servicio no es competencia de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. *No se acepta.*

b) Proponen incluir cláusulas de igualdad en convenios y contratos que favorezcan a las empresas o entidades que tengan Planes de Igualdad, especialmente los negociados y acordados con la representación sindical.

Valoración. Está contemplado en la actuación 3.1.2. *Incluir cláusulas de igualdad y condiciones que promuevan la igualdad de trato y oportunidades en convenios y contratos. No se acepta.*

c) Incentivar la negociación de Medidas y Planos de Igualdad en el ámbito de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, así como sus empresas, fundaciones y/o Agencias Públicas.

Valoración. En principio, en la medida que estas medidas puedan afectar a las condiciones de trabajo del personal, quedan fuera del ámbito como potencial de esta Consejería. Además, irían más allá del propio objetivo del Plan. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que se encuentra en tramitación el Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en la que se abordan estas cuestiones. **No se acepta.**

d) Echan en falta que no se haya incluido una planificación por años o bienal de las acciones que se van a realizar.

Valoración. A principios de cada anualidad se establecerá un Programa Anual de Actuación individualizado para cada uno de los centros directivos de la CAPDER y para el IFAPA que concretará las actuaciones a desarrollar en cada ejercicio, identificando, como mínimo, el órgano o centro directivo encargado de su ejecución, la forma de desarrollarlas, el plazo previsto y los indicadores que permitan medir el grado de ejecución y el alcance de las mismas. Además, el Plan contempla que a mitad del periodo de ejecución del Plan, finalizado 2018, se elabore un Informe Intermedio. **No se acepta.**

e) Hacen constar que no se incluya el presupuesto y la financiación del Plan.

Valoración. Las actuaciones que se deriven de la aprobación y puesta en marcha del Plan se lleven a cabo con los medios personales y materiales propios de los diferentes órganos directivos de la CAPDER, el IFAPA y AGAPA, sin incremento de dotaciones ni retribuciones de otros gastos de personal. **No se acepta.**

f) Solicitan formar parte de la Comisión de Igualdad como órgano de seguimiento y evaluación, donde sí forman parte las entidades que constituyan la interlocución agraria y pesquera y/o entidades asociativas de mujeres rurales y marítimas.

Valoración. Se entiende que no hay obstáculo en atender a lo solicitado. **Se acepta**

7. Asoc. de Desarrollo Rural Sierra Mágina

a) Rectificar que la primera Orden para la introducción del enfoque de género en los programas de desarrollo rural no fue del año 2002 sino de 1999 y a partir de ahí hasta el 2008.

Valoración. Se considera un error en la documentación del Plan. **Se acepta.**

b) En materia de formación y profesionalización, solicitan incluir una mayor diversificación en la temática de los cursos que se ofrecen; formar no sólo a mujeres, también a los hombres como impulsores de la igualdad; formar a socias de cooperativas para impulsar y facilitar su participación en los Consejos Rectores; y adaptar las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres y de los hombres.

Valoración. Las propuestas que se plantean están en su totalidad incluidas en las *Medidas 1.1. y 1.4.* **No se acepta.**

c) Solicitan establecer incentivos a las explotaciones agrarias que contraten a mujeres, exigiendo la contratación de un porcentaje mínimo de mujeres para optar a ayudas y subvenciones.

Valoración. Se contempla en la actuación 1.2.1. *Incorporar criterios de selección que prioricen a las mujeres, a las empresas de mujeres u otro tipo de entidades comprometidas con la igualdad de oportunidades cuando sean solicitantes en las convocatorias de ayudas de la CAPDER.* No se acepta.

d) En relación a la actuación relativa a “Impulsar la Ley de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias” se propone que el Plan contemple medidas concretas como: habilitación del Registro de Titularidad Compartida; elevación del límite de edad a los 50 años; y modificación de la tipología de las explotaciones agrarias, proponiéndose que no deberfan ser solamente las prioritarias, ya que existen explotaciones que sin ser de grandes dimensiones, suponen el principal recurso para el mantenimiento de una familia.

Valoración. Las medidas propuestas no pueden ser recogidas como tales en el Plan al tener un carácter normativo. No se acepta.

e) Proponen establecer mecanismos que faciliten la financiación de los proyectos de mujeres como la concesión de anticipos de la subvención.

Valoración. Se añade la sugerencia a la actuación 1.2.7. Se acepta.

f) En materia de Participación (Actuación 1.4.2.) , se propone concretar en qué van a consistir esas medidas, ya que no es lo mismo aconsejar para que se incluyan medidas de igualdad de género en los Estatutos a que se les exija normativamente y/o establecer sanciones a quienes no incorporen y lleven a cabo dicha exigencia

Valoración. No es posible en un documento de planificación concretar las actuaciones que finalmente se llevarán a cabo en su ejecución. En todo caso, la exigencia de adopción de determinados comportamientos o la exigencia de cumplimiento de determinadas obligaciones sólo podrá venir impuesta por las normas que, en su caso, se aprueben. No se acepta.

g) Se propone revisar el Censo Agrario para conocer de manera cuantitativa la participación de las mujeres en este sector a nivel municipal o crear un Registro de mujeres del ámbito rural dedicadas a la actividad agraria, ganadera, pesquera y agroalimentaria

Valoración. El Censo Agrario no es competencia de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. No se acepta.

h) Hacen constar que no se incluya un presupuesto específico del Plan.

Valoración. Las actuaciones que se deriven de la aprobación y puesta en marcha del Plan se lleven a cabo con los medios personales y materiales propios de los diferentes órganos directivos de la CAPDER, el IFAPA y AGAPA, sin incremento de dotaciones ni retribuciones de otros gastos de personal. No se acepta.

i) Solicitan la equiparación de los derechos sociales por maternidad de las trabajadoras agrarias con las trabajadoras del Régimen General de la Seguridad Social.

Valoración. No es competencia de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. No se acepta.

j) Solicitan el reconocimiento como enfermedades profesionales aquellas derivadas y contraídas por la actividad laboral agraria.

Valoración. No es competencia de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. No se acepta.

k) Proponen la disminución de la edad de jubilación de las mujeres trabajadoras del sector agrario.

Valoración. No es competencia de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. No se acepta.

l) Proponen informar sobre el Fondo de tierras disponibles de la Junta de Andalucía (Banco de tierras) a las mujeres del medio rural con menos recursos para facilitarles el acceso a tierras mediante contratos de arrendamientos, rentas bajas, etc.

Valoración. No parece coherente con el contenido del Plan el incluir una medida específica con este objetivo. El régimen de acceso al uso o la propiedad de los bienes inmuebles vacantes titularidad del extinto IARA se encuentra regulado y, por tanto, a dicha regulación hay que remitirse, todo ello sin perjuicio de que en el marco de la tramitación de la futura Ley de Agricultura y Ganadería de Andalucía, dicho régimen legal pueda verse modificado. No se acepta.

8. Asociación para el Desarrollo Rural de Andalucía (ARA)

a) Realizan una amplia relación de propuestas para dotar de más contenidos la actuación 1.2.2. *Impulsar la Ley de Titularidad Compartida.*

Valoración. Las propuestas tienen un excesivo nivel de concreción para el carácter estratégico del Plan. en cualquier caso, son cuestiones de gran interés que se retomarán a la hora de elaborar los Programas Anuales de Actuación. **Se acepta parcialmente.**

b) Proponen ampliar las medidas y actuaciones referidas a la instalación de jóvenes agricultores.

Valoración. La mayor parte de las actuaciones propuestas ya están incluidas en el Plan. el resto, por su nivel de concreción, se retomarán a la hora de elaborar los Programas Anuales de Actuación. **Se acepta parcialmente.**

c) Proponen que se adopte como criterio prioritario de selección en líneas de ayudas a las inversiones en la industria agroalimentaria, los proyectos empresariales con compromiso de empleo femenino.

Valoración. Ya se prevé en la actuación 1.2.1. *Incorporar criterios de selección que prioricen a las mujeres, a las empresas de mujeres u otro tipo de entidades comprometidas con la igualdad de oportunidades cuando sean solicitantes en las convocatorias de ayudas de la CAPDER.* No se acepta.

d) Hacen constar que la referencia a los GDR es breve y que no se menciona a ARA ni el trabajo que desempeña a favor de la igualdad de las mujeres rurales de Andalucía.

Valoración. En varios apartados del Plan se repasa la política de desarrollo rural implementada por los GDR y los resultados que ésta está dando en relación con las mujeres. **No se acepta.**

9. Secretaría General de Agricultura y Alimentación (CAPDER)

a) Se recomienda que el seguimiento y evaluación se diseñe sobre la base de la *Lógica de la Actuación*; es decir, que para cada nivel de programación se establezcan los elementos de seguimiento y/o evaluación adecuados a cada uno.

Valoración. Esta metodología se adoptará en la elaboración de los Programas Anuales de Actuación. **Se acepta parcialmente.**

b) Para una correcta evaluación y seguimiento del Plan, hacen constar la necesidad de contar con una valoración previa de las medidas y actuaciones.

Valoración. Se incluye la elaboración de un estudio previo que describa la situación de partida. **Se acepta.**

c) Se recomienda que los indicadores se definan con mayor profundidad, indicando descripción, unidad de medida, fuente, periodicidad, etc.

Valoración. Esta recomendación se adoptará en la elaboración de los Programas Anuales de Actuación. **Se acepta parcialmente.**

d) Se recomienda la conveniencia de valorar la coherencia del Plan con el PDR- de Andalucía.

Valoración. El Plan ha contemplado la coordinación, no sólo con el PDR, sino con toda la planificación estratégica de la Junta de Andalucía, muy especialmente con la que aborda la materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. **No se acepta.**

10. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio

Esta Consejería remite escrito en el que hace constar que no realiza aportaciones al texto sometido a consulta.

11. Consejería de Hacienda y Administración Pública

11. 1. Instituto Andaluz de Administración Pública

a) Se indican errores en los datos que figuran en los cuadros 31 y 32, aportando la información necesaria para complementarlos.

Valoración. Puestos en contacto con el IAAP, se constata que se ha hecho una mala interpretación de la información recogida en el Plan. **No se acepta.**

b) En la actuación 3.1.1. *Diseñar un itinerario formativo en materia de género para el personal técnico y directivo de la CAPDER, el IFAPA y AGAPA*, proponen que más que un itinerario se realice una formación transversal en materia de género en todas las actividades formativas que se impartan.

Valoración. Se considera que ambas propuestas son válidas conjuntamente. **Se acepta.**

11. 2. Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública

a) Se solicita que en el apartado 3.3. *Los Recursos Humanos de la Consejería*, se reflejen los datos desagregados por sexo y grupo del personal laboral.

Valoración. Se solicitan los datos al Sv. de Personal de la CAPDER y se incorporan al Plan. Se **acepta**

12. Consejería de Turismo y Deporte

a) Se hace constar la necesidad de contar con una valoración previa de las medidas y actuaciones y la situación de partida.

Valoración. Se incluye la elaboración de un estudio previo que describa la situación de partida. Se **acepta**.

b) Se recomienda ampliar el apartado 9. *Ámbito temporal y competencial del Plan*.

Valoración. Se entiende suficientemente descrito y, en cualquier caso, cualquier ampliación sería objeto de los Programas Anuales de Actuación. **No se acepta**.

c) Se hace constar que deberían precisarse los medios humanos y económicos para el desarrollo del Plan.

Valoración. Las actuaciones que se deriven de la aprobación y puesta en marcha del Plan se lleven a cabo con los medios personales y materiales propios de los diferentes órganos directivos de la CAPDER, el IFAPA y AGAPA, sin incremento de dotaciones ni retribuciones de otros gastos de personal. **No se acepta**.

13. Comisiones Obreras Andalucía

a) Se hace constar la necesidad de contar con un diagnóstico previo acerca de la brecha salarial entre mujeres y hombres en estos sectores de actividad.

Valoración. Se incluye la elaboración de un estudio previo que describa la situación de partida y entre los aspectos a analizar se considerará la brecha salarial, en la medida en que sea posible disponer de los datos. Se **acepta**.

b) Se propone incorporar una actuación en la *Medida 1.2. Empleo y Emprendimiento* para corregir la brecha salarial, la segregación laboral, y/o la feminización del paro.

Valoración. Se entiende que las actuaciones previstas en la citada Medida tendrá esos resultados. En cualquier caso, en los Programas Anuales de Actuación se concretarán las actuaciones y se incidirá para que los resultados sean los que disminuir las diferencias laborales de cualquier tipo entre mujeres y hombres. **No se acepta**.

c) Se propone incluir medidas que favorezcan la formación del personal de la CAPDER en materia de género.

Valoración. Está previsto en la *Medida 3.1. Sensibilización y transversalidad de género en el funcionamiento de la CAPDER. No se acepta.*

d) Solicitan formar parte de la Comisión de Igualdad como órgano de seguimiento y evaluación, donde sí forman parte las entidades que constituyan la interlocución agraria y pesquera y/o entidades asociativas de mujeres rurales y marítimas.

Valoración. Se entiende que no hay obstáculo en atender a lo solicitado. *Se acepta*

14. Consejería de Economía y Conocimiento

a) Recomiendan que en el apartado de Seguimiento y Evaluación, se incorporen indicadores de contexto y realización a medio y largo plazo, con fuentes estadísticas y cartográficas oficiales. Se ofrece la colaboración del IECA:

Valoración. En buena parte, estos indicadores de contexto vendrán dados en el estudio previo que describa la situación de partida, que está previsto realizar en el primer año de ejecución del Plan, *Se acepta.*

15. Consejería de la Presidencia y Administración Local

a) Proponen que los Grupos de Desarrollo Pesquero, en sus correspondientes estrategias locales, tengan una línea específica para mujeres.

Valoración. Se contempla en las diferentes actuaciones que están integradas en la Medida 1.2. Empleo y Emprendimiento. *No se acepta.*

b) Solicitan que se suprima del texto del Plan cualquier referencia al término "comarca".

Valoración. *Se acepta.*

c) Solicitan que el Plan se someta a informe del Consejo Andaluz de Gobiernos Locales.

Valoración. Se solicitó dicho informe con fecha 24 de noviembre de 2016. *Se acepta.*

Sevilla, 13 de diciembre de 2016

EL COORDINADOR
DE LA VICECONSEJERÍA



Fdo. Fernando Galbis Rueda





INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DEL CONTENIDO DEL PROYECTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA-HORIZONTE 2020**1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME****1.1. DENOMINACIÓN O TÍTULO DE LA NORMA**

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

1.2. CONTEXTO LEGISLATIVO

A continuación se recoge el contexto legislativo del presente Plan:

- El Estatuto de Autonomía para Andalucía establece en su artículo 114 que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas, atendiendo al principio de transversalidad de género, el cual ha de estar presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas públicas, en todos los ámbitos de actuación considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad.
- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece, en su artículo 6.2, la obligatoriedad de que se incorpore de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género en todos los proyectos de ley, reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, disponiendo que, a tal fin, en el proceso de tramitación de esas disposiciones, deberá emitirse un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.
- El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, como instrumento para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, establece la adecuación al nuevo marco legal.
- El Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, contempla en su artículo 4 que corresponde a estas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los Informes de Evaluación del Impacto de Género de las disposiciones normativas, formulando observaciones a los mismos y valorando su contenido.

2. INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 44.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía y de conformidad con el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, como instrumento para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, se emite el siguiente Informe de Evaluación de Impacto de Género, relativo a las medidas y actuaciones contempladas en el I Plan de

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

3. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DEL PLAN

En relación con la pertinencia de género del proyecto de Plan evaluado en este informe, el objeto del mismo es incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía y hacer que la perspectiva de género forme parte de la cultura de trabajo de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo rural y sus entes instrumentales. Teniendo en cuenta que el mismo es susceptible de incidir de forma directa en mujeres y hombres, afecta al acceso a los recursos y/o incide en la perpetuación de los roles de género, se entiende que el proyecto de Plan objeto del presente informe de evaluación del impacto de género es **PERTINENTE** al género.

4. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PLAN

4.1. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONTEXTO SOCIAL DE PARTIDA

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%. De la población empleada en el sector, 62.140 son mujeres, significando el 5% de la población femenina ocupada total en la región, porcentaje también superior a la media nacional y europea. De los contratos registrados a mujeres andaluzas en 2016, el 24,8% fueron ocupaciones vinculadas a la agricultura o a la ganadería, 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.

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, 2009

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, 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.

Porcentaje de mujeres titulares y jefas de explotaciones

	Nº 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, 2009

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.

Jefes/as de explotaciones agrícolas en Andalucía por sexo

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, 2009

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, 2009

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.

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, 2009

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.

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, 2009

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.

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, 2009

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.

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, 2009

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.

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

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. CAPDER

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

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

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

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

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.

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.

4.2. GRADO DE RESPUESTA DEL PROYECTO NORMATIVO O PLAN A LAS DESIGUALDADES DETECTADAS

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

En base a él y para dar respuesta a las desigualdades descritas, la parte propositiva de este I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Horizonte 2020 se estructura en tres ejes de intervención. La definición de estos tres ejes tiene una clara voluntad de provocar cambios en la mentalidad y cultura colectiva; unos cambios que se saben lentos pero progresivos, que necesariamente afectarán a los procedimientos de trabajo, tanto a nivel interno como externo y a la relación de las instituciones y entidades con la ciudadanía. Desde esta perspectiva, los ejes de intervención son:

Eje 1. La igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades agroalimentarias y pesqueras. Este eje incluye el amplio conjunto de medidas y actuaciones que se derivan de la actividad de la CAPDER y sus entes instrumentales, que tienen como destinataria a la ciudadanía, en su doble condición de productora y consumidora. En definitiva, se pretende que con este paquete de actuaciones la actividad agroalimentaria y pesquera andaluza se rija por el principio de igualdad de oportunidades.

Eje 2. La interlocución con perspectiva de género. En este segundo eje se incluyen las medidas y actuaciones que tienen relación con las entidades y personas interlocutoras o representativas del sector; aquellas que actúan como intermediarias entre la CAPDER y la ciudadanía, trasladando sus demandas y puntos de vista a la Administración y, a su vez, transmitiendo las respuestas y soluciones de ésta hacia los territorios y la sociedad civil.

Eje 3. La integración de principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la CAPDER. Este eje comprende el conjunto de medidas y actuaciones dirigidas a incidir en la integración de la perspectiva de género en la CAPDER como organización, en su funcionamiento, en los procesos y procedimientos de trabajo -en la planificación, ejecución y evaluación de políticas y planes, en la contratación, la comunicación, la generación de información sobre mujeres y hombres en el sector, etc.-, en su personal y en la forma de difundir y comunicar hacia el exterior, a la ciudadanía, su actividad los resultados de esta.

Por otra parte, en la redacción del Plan se ha tenido en cuenta el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción del mismo.

4.3. VALORACIÓN DEL IMPACTO

En función del grado de respuesta del proyecto de Plan a las desigualdades de género existentes, el órgano directivo emisor de este Informe concluye que el proyecto normativo tiene un impacto de género previsiblemente Positivo.

EL COORDINADOR DE LA VICECONSEJERÍA

Fdo.: Fernando Galbis Rueda



OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE GÉNERO DE LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL AL INFORME DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO DE I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA-HORIZONTE 2020

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1.1. CONTEXTO LEGISLATIVO

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, es responsabilidad del centro directivo emisor de la norma la elaboración de un informe que de cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género. Por otra parte, según estipula dicho Decreto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de Abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

En base a estos requerimientos, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, emite el presente informe de observaciones y recomendaciones al informe de evaluación emitido por la Viceconsejería sobre el proyecto de I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020.

1.2. OBJETO DEL PRESENTE INFORME

El objeto del informe que se presenta es realizar observaciones al informe de evaluación emitido para su posterior traslado al mismo, con la finalidad de que incorpore las recomendaciones realizadas y modifique el texto normativo -si fuera el caso- antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la norma en la igualdad de género.

2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DEL PLAN

- ✓ Analizado el objeto y contenido del proyecto de Plan, esta Unidad de Igualdad de Género, muestra su **conformidad** con la conclusión a la que se llega el Informe de evaluación del impacto de género remitido por la Dirección General, respecto a la PERTINENCIA de género del mismo. En efecto, el objeto del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020 es incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía y hacer que la perspectiva de género forme parte de la cultura de trabajo de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y sus entes instrumentales; en definitiva, unas materias que tienen incidencia directa en las personas, tanto mujeres como

hombres, que afectan al acceso a los recursos y que también influyen en la modificación de los roles de género.

3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES IDENTIFICADAS

El artículo 6.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge que *"el Informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos"*.

En este sentido, la Viceconsejería ha incluido, correctamente, en el Informe de Evaluación del Impacto de Género indicadores que muestran la situación y las desigualdades de partida. De hecho, el citado Informe recoge una buena descripción de la situación de mujeres y hombres en los sectores agrario, agroalimentario y pesquero. En base a dicho análisis y valoración se deducen algunas de las condiciones que caracterizan al medio rural y pesquero, tales como la masculinización de la actividad, las mayores dificultades para acceder al empleo, a los servicios o la escasa representatividad femenina en puestos de responsabilidad y ámbitos de toma de decisiones.

4. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN OBJETO Y OBJETIVOS

El artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece que *"los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género"*.

Por ello, y teniendo en cuenta las desigualdades que aún persisten en el medio rural y pesquero, la Viceconsejería ha contemplado la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad en el marco jurídico del Plan.

5. MEDIDAS INCORPORADAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

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

En base a él y para dar respuesta a las desigualdades descritas, la parte propositiva de este I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Horizonte 2020 se estructura en tres ejes de intervención.

Eje 1. La igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades agroalimentarias y pesqueras. Este eje incluye el amplio conjunto de medidas y actuaciones que se derivan de la actividad de la CAPDER y sus entes instrumentales, que tienen como destinataria a la ciudadanía, en su doble condición de productora y consumidora. En definitiva, se

pretende que con este paquete de actuaciones la actividad agroalimentaria y pesquera andaluza se rijan por el principio de igualdad de oportunidades.

Eje 2. La interlocución con perspectiva de género. En este segundo eje se incluyen las medidas y actuaciones que tienen relación con las entidades y personas interlocutoras o representativas del sector; aquellas que actúan como intermediarias entre la CAPDER y la ciudadanía, trasladando sus demandas y puntos de vista a la Administración y, a su vez, transmitiendo las respuestas y soluciones de ésta hacia los territorios y la sociedad civil.

Eje 3. La integración de principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la CAPDER. Este eje comprende el conjunto de medidas y actuaciones dirigidas a incidir en la integración de la perspectiva de género en la CAPDER como organización, en su funcionamiento, en los procesos y procedimientos de trabajo -en la planificación, ejecución y evaluación de políticas y planes, en la contratación, la comunicación, la generación de información sobre mujeres y hombres en el sector, etc.-, en su personal y en la forma de difundir y comunicar hacia el exterior, a la ciudadanía, su actividad los resultados de esta.

6. REVISIÓN DEL LENGUAJE

De acuerdo con el art. 4 y el art. 9 sobre lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007 antes citada y de conformidad con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

En este sentido, la Viceconsejería ha cuidado en el proyecto de orden el lenguaje no sexista y esta Unidad de Igualdad de Género no tiene recomendaciones o sugerencias que hacer en este sentido.


Sevilla, 15 de diciembre de 2016

La Unidad de Género de la
Consejería de Agricultura, Pesca
y Desarrollo Rural



Fdo.: Marta Ereza Díaz

VºBº
El Secretario General Técnico de la
Consejería de Agricultura, Pesca y
Desarrollo Rural



Fdo.: Alberto Sánchez Martínez

10/10/10

INFORME

D.G. de Planificación Económica y Estadística


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

Con fecha 30 de noviembre de 2016 se recibe la documentación relativa al borrador del **“I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía. Horizonte 2020”** remitida por la Viceconsejería de Economía y Conocimiento solicitando que se valore la necesidad de emitir, y en su caso se emita, el informe de coherencia con la planificación económica general previsto en el artículo 4.2 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia en materia económica financiera.

Al tratarse de una propuesta de Plan con contenido económico financiero (artículo 2.2. d. del Decreto 162/2006), se procede a la emisión del informe, en cuyo primer apartado se describe sucintamente el contenido del Plan y en cuyo segundo apartado se analiza su coherencia con la Planificación Económica General de la Junta de Andalucía.

Contenido del Plan

El objetivo general del Plan es avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía y que la perspectiva de género forme parte de la cultura de trabajo de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.


Código Seguro de verificación: aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.				
FIRMADO POR	JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ		FECHA	15/12/2016
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==	PÁGINA	1/10
 aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==				

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio fundamental que está recogido en la generalidad de los textos, tanto internacionales como nacionales y autonómicos, y está dirigido a erradicar situaciones de discriminación de trato entre ambos sexos. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en el artículo 52 que "los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres". Del mismo modo, en su apartado segundo, dispone "Los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Asimismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias."

A ello ha de añadirse que El Reglamento (UE) 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 establece en las Disposiciones comunes aplicables a los Fondos Europeos la promoción de la igualdad de hombres y mujeres y la no discriminación, integrando la perspectiva de género tanto en la preparación de los programas como en su ejecución, seguimiento y evaluación. Enfoque de género que también está presente en los reglamentos del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) y, ya a nivel autonómico, ha quedado plasmado en el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020.

Volviendo al proyectado Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Actividad Agraria y Pesquera de Andalucía, la parte propositiva del mismo se estructura en los siguientes ejes de intervención:

Código Seguro de verificación: aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ		FECHA	15/12/2016
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==	PÁGINA	2/10
				
aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==				

Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades agroalimentarias y pesqueras. Sus medidas y actuaciones tienen como destinataria a la ciudadanía.


Este eje de intervención lleva asociados los siguientes objetivos:

- Facilitar el acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y mejoren sus condiciones laborales.
- Generar las condiciones para que las mujeres se empoderen individual y colectivamente.
- Implicar a las mujeres en la actividad de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (En adelante CAPDR) y aumentar su presencia y participación en los órganos de toma de decisiones.

Eje 2. La interlocución con perspectiva de género, que tiene como destinatarias a las entidades e interlocutores representativos del sector y cuyos objetivos son los siguientes:

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

Eje 3. La integración del principio de igualdad de género en los procesos y en la cultura organizativa de la CAPDR, que tiene como destinataria a la propia CAPDR y que tiene como objetivos:


Código Seguro de verificación: aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.				
FIRMADO POR	JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ		FECHA	15/12/2016
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==	PÁGINA	3/10
 aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==				

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

En cuanto a la tipología de las medidas previstas en el Plan, estas incluyen, entre otras, actividades de formación y profesionalización, fomento del emprendimiento, nuevas tecnologías, titularidad compartida de explotaciones agrarias, acceso de las mujeres a los programas de ayudas y a la financiación de proyectos, promover la participación de las mujeres y el establecimiento de redes de colaboración y sensibilización y mejora en los procedimientos de la CAPDR en relación con la perspectiva de género.

Los organismos encargados de llevar a cabo las medidas son la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (CAPDR), el Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera (IFAPA) y la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA).

El proyecto ha diseñado un sistema de seguimiento y evaluación para comprobar si la perspectiva de género se incorpora efectivamente a la actividad de la CAPDR y sus entidades adscritas y en las organizaciones agrarias y pesqueras. Para ello, el Plan incorpora una batería de indicadores estratégicos y constituye, como órgano encargado del seguimiento, la Comisión de Igualdad de la CAPDR, en la que participan los agentes del sector y el Instituto Andaluz de la Mujer. Cada año se elaborará un

Código Seguro de verificación: aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://www.juntadeandalucia.es/economia/innovacionyciencia/verifirma2 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.				
FIRMADO POR	JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ		FECHA	15/12/2016
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==	PÁGINA	4/10
 aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==				


Plan anual de Actuación. En 2018, se elaborará un informe intermedio para conocer el grado de cumplimiento del Plan hasta ese momento y, por último, al terminar el periodo de vigencia, se elaborará en el primer semestre de 2021 el Informe Final. Los mencionados informes serán aprobados por la Comisión de Igualdad y se publicarán en la web de la CAPDR.

En cuanto a la financiación del Plan, según se indica en la memoria económica, al estar la mayoría de las medidas orientadas a la sensibilización del personal y a la modificación y mejora de las prácticas administrativas de la propia CAPDR, se llevará a cabo con créditos del capítulo II previstos en el Presupuesto de la Consejería.

Coherencia con la Planificación Económica general de la Junta de Andalucía

La planificación económica general de la Junta de Andalucía se contiene en la “Agenda por el Empleo. Plan Económico de Andalucía 2014-2020. Estrategia para la competitividad”, aprobada mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 22 de julio de 2014. En este documento (en adelante, Agenda por el Empleo) se establecen las estrategias que se desarrollarán en los próximos años para recuperar el empleo perdido durante la crisis y reorientar el modelo productivo andaluz hacia criterios de competitividad, la sostenibilidad medioambiental y cohesión social y territorial.

Por ello, refleja los principales objetivos y líneas de actuación del Gobierno andaluz en el horizonte del año 2020, que están en consonancia con los planteados por la UE para el mismo periodo en la denominada “Estrategia Europa 2020” y manteniendo una concordancia con la planificación de la UE, concretamente con el Marco Estratégico Común para los Fondos Europeos, establecido en el Reglamento (UE) 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre.

Código Seguro de verificación: aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://www.juntadeandalucia.es/economia/innovacionyciencia/verifirma2 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.				
FIRMADO POR	JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ		FECHA	15/12/2016
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==	PÁGINA	5/10
 aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==				

La Agenda por el Empleo 2014-2020 se estructura en 11 ejes temáticos, agrupados en tres grupos de estrategias:

Estrategias económicas: hacia una economía más competitiva para generar empleo.

1. Investigación, innovación y especialización inteligente.
2. Desarrollo de la economía digital.
3. Renacimiento industrial de Andalucía.

Estrategias ambientales y territoriales: hacia una economía más sostenible.


4. Ecoeficiencia y energías renovables.
5. Cambio climático y prevención de riesgos.
6. Protección del medio ambiente y el territorio.
7. Un modelo de movilidad más sostenible.

Estrategias sociales e institucionales: hacia una economía al servicio de las personas.


8. Promoción del empleo.
9. Inclusión social y lucha contra la pobreza.
10. La educación como instrumento del cambio económico y social.
11. Una Administración Pública transparente, abierta a la ciudadanía y comprometida con el diálogo social.

No existe en la Agenda por el Empleo una previsión expresa sobre la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía. Como vimos en el apartado anterior su formulación se deriva de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Código Seguro de verificación: aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.


FIRMADO POR	JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ		FECHA	15/12/2016
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==	PÁGINA	6/10
 aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==				

No obstante, los objetivos del Plan y las medidas previstas para su consecución tienen cabida en los ejes prioritarios y líneas de actuación establecidos por la Agenda por el Empleo, tal como se analiza en la siguiente tabla:

Código Seguro de verificación: aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.				
FIRMADO POR	JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ		FECHA	15/12/2016
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==	PÁGINA	7/10
 aBmHgy0BLC2C81IubjCCmA==				

Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera		Agenda por el Empleo
Ejes	Actuaciones	
Eje1 Igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades agroalimentarias y pesqueras	1.1 Formación y profesionalización 1.2 Empleo y Emprendimiento 1.3 Empoderamiento 1.4 Participación	<p>Eje 10 La educación como instrumento del cambio económico y social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Línea de Actuación 10.3 Priorizar la Educación profesional y la Educación permanente. <p>Eje 3 Renacimiento Industrial de Andalucía.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Línea de Actuación 3.1 Modernización e innovación en los sectores tradicionales en los que Andalucía cuenta con un alto grado de especialización y elevada productividad, que recoge medidas para el sector agrario y complejo agroindustrial. • Línea de Actuación 3.2 Impulsar la actividad empresarial y el emprendimiento • Línea de actuación 3.4 Fomentar la economía social: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Fomento del espíritu empresarial bajo modelos de economía social, con especial orientación hacia los siguientes colectivos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las mujeres como modelo social idóneo para avanzar en la igualdad de género. <p>Eje 8. Promoción del Empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Línea de Actuación 8.1 Mejorar la empleabilidad y el empleo sectorial que incluye medidas sobre empleo sectorial y sobre colectivos específicos: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Implantación de programas de apoyo para la incorporación de jóvenes a las explotaciones en el sector primario. ◦ Medidas en relación con la titularidad compartida de las explotaciones agrarias. ◦ Equilibrar la presencia en sectores con preponderancia o subrepresentación de género. ◦ Impulso y refuerzo de acciones específicas para promover el empleo de las mujeres, avanzando en la convergencia con Europa. • Línea de Actuación 8.2 Garantizar la adaptabilidad de las personas trabajadoras y empresas a las oportunidades de Empleo, <ul style="list-style-type: none"> ◦ Desarrollo de programas de formación y asesoramiento para mejorar la empleabilidad de agentes del complejo agroalimentario, silvícola, sector acuícola y medio rural en general.

Código Seguro de verificación: aBmHqy0BLC2C81IubjCCmA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economia/innovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.


FIRMADO POR	JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ		FECHA	15/12/2016
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	aBmHqy0BLC2C81IubjCCmA==	PÁGINA	8/10
 aBmHqy0BLC2C81IubjCCmA==				

Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera		Agenda por el Empleo
Ejes	Actuaciones	
Eje 2. La interlocución con perspectiva de género	2.1 La participación activa de las mujeres como interlocutoras directas 2.2. La Igualdad de Género en los espacios de interlocución	Eje 11. Una Administración pública transparente, abierta a la ciudadanía y comprometida con el dialogo social. • Línea de Actuación 11.7 Reforzar la Capacidad de los interlocutores
Eje 3. La integración del principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la Consejería	3.1 Sensibilización y transversalidad de género en el funcionamiento de la CADPER 3.2 Mejorar la información sobre las mujeres 3.3 Difusión, Comunicación y Visibilidad	Eje 11. Una Administración pública transparente, abierta a la ciudadanía y comprometida con el dialogo social. • Línea de Actuación 11.2 Avanzar en la transparencia y participación como principios básicos de un gobierno abierto.

Como puede observarse el primer eje del plan proyectado que contempla acciones dirigidas a la ciudadanía, se relaciona con tres de los ejes de la Agenda por el Empleo:

- El Eje 3 “Renacimiento industrial de Andalucía”, en relación con las actividades de innovación y modernización y del impulso al emprendimiento.
- El Eje 8 “Promoción del Empleo”, en relación con las medidas destinadas a impulsar el empleo de las mujeres en el sector y la titularidad compartida de explotaciones agrarias.
- El Eje 10 “La Educación como instrumento del cambio económico y social”. En el que se incardinarían las actuaciones formativas de capacitación de las mujeres en materia agroalimentaria y pesquera, formación en nuevas tecnologías y el aumento de mujeres profesionales en el profesorado.

Los ejes 2 y 3 del Plan proyectado, orientados a las organizaciones representativas del sector y a la propia CAPDR, respectivamente, se incardinarían en el eje 11 de la Agenda por el Empleo, “Una Administración pública transparente, abierta a la ciudadanía y comprometida con el diálogo social”.

Código Seguro de verificación: aBmHqy0BLC2C81IubjCCmA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://www.juntadeandalucia.es/economia/innovacionyciencia/verifirma2 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.				
FIRMADO POR	JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ		FECHA	15/12/2016
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	aBmHqy0BLC2C81IubjCCmA==	PÁGINA	9/10
 aBmHqy0BLC2C81IubjCCmA==				

Por tanto, del anterior análisis se deduce que el **“I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía. Horizonte 2020”** es coherente, tanto en los objetivos que persigue, como en las actuaciones previstas, con la planificación económica general de la Junta de Andalucía.

Sevilla, en la fecha certificada

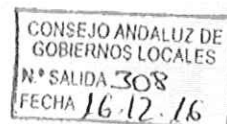
Director General de Planificación Económica y Estadística

Código Seguro de verificación: aBmHqy0BLC2C81IubjCCmA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ		FECHA	15/12/2016
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	aBmHqy0BLC2C81IubjCCmA==	PÁGINA	10/10
				
aBmHqy0BLC2C81IubjCCmA==				

CONSEJO ANDALUZ DE
GOBIERNOS LOCALES

SECRETARÍA GENERAL



N/Ref: CAGL/16/074-a

SR. D. JUAN MANUEL FERNÁNDEZ ORTEGA
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN LOCAL
CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA Y
ADMINISTRACIÓN LOCAL
JUNTA DE ANDALUCÍA

Sevilla, 16 de diciembre de 2016

Adjunto se remite Informe del Consejo Andaluz de Gobiernos Locales, sobre el borrador del "I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA DE ANDALUCIA, HORIZONTE 2020", remitido en virtud de lo previsto en el artículo 57.2 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' and 'N' followed by a horizontal line. To the left of the signature, the initials 'P.O.' are written.

Antonio Nieto Rivera

100

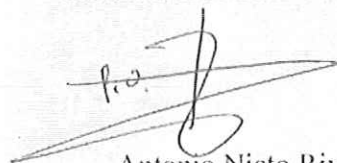
ACTA DE INFORME DEL CONSEJO ANDALUZ DE GOBIERNOS LOCALES SOBRE
EL "BORRADOR DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA DE
ANDALUCIA, HORIZONTE 2020"

En Sevilla, a 16 de diciembre de 2016, el Secretario General del Consejo Andaluz de Gobiernos Locales, D. Antonio Nieto Rivera, con la asistencia técnica del Director del Departamento de Gabinete Técnico y Comisiones de Trabajo de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias, D. Juan Manuel Fernández Priego, y del técnico del referido Departamento, D. José Antonio Garrido Gilabert, comprobado que se ha seguido el procedimiento establecido en el Decreto 263/2011, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Andaluz de Gobiernos Locales, conforme al Acuerdo de delegación de funciones adoptado por el Pleno del Consejo el 11 de octubre de 2011, y analizadas las observaciones planteadas, ACUERDA emitir el siguiente Informe:

"INFORME SOBRE EL BORRADOR DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA Y PESQUERA
DE ANDALUCIA, HORIZONTE 2020"

El Consejo Andaluz de Gobiernos Locales, visto el borrador de proyecto de Orden citado, no formula observaciones al citado texto."

EL SECRETARIO GENERAL

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Antonio Nieto Rivera', written over a horizontal line.

Antonio Nieto Rivera.

100
100
100
100

SGT-5/17

DL

JUNTA DE ANDALUCÍA

S A L I D A	JUNTA DE ANDALUCÍA 46
	Consejería de Hacienda y Administración Pública
	23 DIC. 2016
	REGISTRO GENERAL
	203351983

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Dirección General de Presupuestos

Fecha: 22/12/16

Su referencia: LC/src/2016/45N

Nuestra referencia: IS/CV Expte. 5622/2016

Asunto: **Informe**. Borrador Acuerdo C. Gobierno aprueba I Plan Igualdad Oport. hombres y mujeres en activ. Agroalim. y Pesquera Horizonte 2020.

CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

Secretaría General Técnica

C/Tabladilla s/n
41071 Sevilla

R E C E P C I O N	JUNTA DE ANDALUCÍA
	30 DIC. 2016
	Registro General
	400/4434

Ha tenido entrada en esta Dirección General, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económico-financiera, oficio de esa Secretaría General Técnica, por el que se presenta la documentación solicitando informe a la propuesta de **"Acuerdo del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía-Horizonte 2020"**.

La solicitud se realiza mediante oficio con número de registro de entrada 2016/47966 de fecha 05 de diciembre de 2016, al que se adjuntan copias del borrador del Acuerdo del Consejo de Gobierno, Proyecto de Plan y de la memoria económica.

La documentación de este expediente se ha completado mediante correo electrónico de fecha 14 de diciembre de 2016, dando respuesta a cuestiones formuladas por esta Dirección General, a la que haremos referencia más adelante.

Antecedentes:

Los principales antecedentes a la formulación de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía hay que buscarlos, en primer lugar, en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, donde se insta a los poderes públicos a integrar la perspectiva de género en el desarrollo rural y a desarrollar acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural, favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías y su plena participación en la vida pública; y en segundo lugar, en el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), el cual contempla un objetivo específico enfocado a integrar la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural.

Partiendo de la premisa de que las mujeres residentes en espacios rurales y pesqueros son un gran valor cualitativo y cuantitativo en el desarrollo de nuestros territorios, el objetivo de este Plan es consolidar la igualdad de oportunidades y la permanencia de las mujeres en el medio rural y pesquero,

13 ENE 2017 1

3-01-17

para lo que es necesario mejorar su arraigo en estas zonas, y especialmente las más jóvenes. La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural viene trabajando desde hace dos décadas para corregir los desequilibrios sociales y territoriales en el medio rural andaluz, y mejorar su calidad de vida, tratando de incorporar la perspectiva de género en sus planes, programas, proyectos y actuaciones a todos los niveles y etapas. Sin embargo, no la ha aplicado con un carácter transversal, por lo que, mediante acciones positivas que se han venido aplicando en muchas líneas de ayuda de la Consejería, gestionadas por los diferentes Centros Directivos de la misma, se ha tratado de compensar las situaciones de desigualdad. De ahí la necesidad de extender la transversalidad a todos los ámbitos competenciales de la Consejería y a su propio funcionamiento interno.

El IAM está elaborando el II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, en el que, como en el primero, también se hace eco de la problemática de las mujeres en el medio rural. Sin embargo, dicha problemática exige un tratamiento más pormenorizado y exhaustivo que desarrolle las especificidades del medio rural y pesquero, a lo que responde este proyecto de Plan, el cual se enmarca y está en consonancia en el mencionado II Plan Estratégico.

Estructura del Plan:

El objetivo general de este Plan es avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía y que la perspectiva de género forme parte de la cultura de trabajo en la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Para lograr este objetivo general, el Plan se estructura en tres ejes de Intervención, en cada uno de los cuales se propone una serie de objetivos específicos que facilitaran su consecución.

Estos ejes de intervención con sus objetivos específicos son los siguientes:

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

➤ **OBJETIVOS:**

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

2. Eje 2.- La interlocución con perspectiva de género

➤ **OBJETIVOS:**

- Garantizar la presencia y participación de las mujeres vinculadas al sector agroalimentario y pesquero de Andalucía en los espacios de interlocución, eliminando las condiciones que

las obstaculizan.

- Avanzar hacia la igualdad de género en los espacios de interlocución para que actúen como garantes de la misma, proyecten en sus organizaciones los valores de la igualdad y, en tanto órganos reconocidos socialmente, actúen como referentes.
3. Eje 3.- La integración del principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

➤ OBJETIVOS

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

Para cada uno de los tres ejes en los que se ha estructurado el Plan, se establecen las medidas y actuaciones concretas que permiten alcanzar los objetivos descritos:

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

Medida 1.1. Formación y profesionalización.

Esta medida constituye uno de los aspectos más importantes para el desarrollo y profesionalización de cualquier ámbito laboral y en definitiva es imprescindible para mejorar la capacitación de las mujeres y para que se haga visible su aportación y los conocimientos de las mujeres profesionales.

Las actuaciones que se incluyen en esta medida, un total de seis, van encaminadas a incorporar y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y la participación equilibrada de mujeres y hombres en los programas de formación y profesionalización para el empleo en los sectores agroalimentario y pesquero.

Medida 1.2. Empleo y emprendimiento.

Esta medida trata de fomentar la cultura emprendedora y las actividades empresariales realizadas por mujeres ante la falta de expectativas laborales de las zonas rurales y pesqueras que obligan a abandonar estas zonas, mediante el desarrollo y aplicación de actuaciones específicas para incrementar las tasas de actividad y empleo de las mujeres en los sectores mencionados. Se incluyen en el Plan ocho actuaciones o medidas relacionadas con solicitudes de ayudas, titularidad compartida, programas de diversificación económica etc.

Medida 1.3. Empoderamiento.

Este término conlleva el que las mujeres tengan un protagonismo creciente, y que se haga cada vez más visible su trabajo, su aportación y su liderazgo en la economía y en la vida local. En este ámbito es muy importante el movimiento asociativo de las mujeres pues permite superar situaciones vividas de forma personal y afrontarlas de forma colectiva, además de ser un instrumento de participación.

Las actuaciones integradas en esta medida se encaminan a hacerles llegar información y facilitarles el conocimiento a las mujeres, para lo que es importante que los canales de información y formación que se utilicen sean los que ellas vienen usando tradicionalmente y al mismo tiempo acercarles los de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Medida 1.4. Participación

Las mujeres siguen estando infrarepresentadas en los procesos participativos y en los órganos de decisión del sector agroalimentario y pesquero. Por ello las actuaciones previstas en esta medida van dirigidas a avanzar hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en las esferas de decisión política, económica y social del ámbito competencial de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Eje 2.- LA INTERLOCUCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

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

Garantizar la presencia de las mujeres en cualquier ámbito de actuación constituye una cuestión de justicia social, para ello se pretende dotarlas de las herramientas necesarias para que su participación se lleve a cabo en igualdad de condiciones respecto al resto de agentes de interlocución.

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

Para el cumplimiento de esta medida se proponen dos actuaciones tendentes a incorporar la perspectiva de género en las reuniones y fomentar la cultura de la igualdad en las entidades interlocutoras de la Consejería.

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

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

Pretende llevar a cabo un conjunto de actuaciones que incidan en la forma de trabajar y en las políticas y/o actuaciones, que impliquen un cambio cultural entre el personal de la Consejería, como son la formación y la sensibilización de las personas.

Medida 3.2. Mejorar la información sobre las mujeres.

Para ello se proponen actuaciones que garanticen de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación como por ejemplo desagregar por sexo las estadísticas, los estudios, investigaciones, informes, adaptar las aplicaciones informáticas que

gestionan líneas de ayudas con desagregación por sexo, incorporar nuevos indicadores de género y otras.

Medida 3.3. Difusión, comunicación y visibilidad.

Con esta medida se pretende realizar una difusión adecuada de las actividades de la anterior medida mediante la elaboración y aplicación de un manual de estilo interno de comunicación y publicidad, dedicar un apartado en el Portal Web y otras.

Incidencia económico-financiera de la propuesta de actuación:

Analizado el contenido de la documentación que acompaña al expediente, se informa lo siguiente respecto a la incidencia económico-financiera de la propuesta de actuación:

Como indican en la memoria económica remitida, este Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía responde al reto de esta legislatura de incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, lo que exige un cambio de mentalidad y cultura que impregne toda la estructura organizativa y la actividad de la Administración de la Junta de Andalucía. Es por ello que el Plan dedica una parte importante a sensibilizar y formar al personal propio y a modificar las prácticas organizativas y de trabajo que busca provocar un cambio de actitud, fortalecer el aprendizaje e influir en la voluntad de hombres y mujeres que propicie una cultura de equidad, mediante la reflexión y participación de los diversos actores involucrados.

De lo anterior concluyen en su memoria que, la implementación de este Plan conlleva un cambio en la cultura de trabajo y organizativa de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. De ahí que las actuaciones que se deriven de la aprobación y puesta en marcha del Plan se lleven a cabo con los medios personales y materiales propios de los diferentes órganos directivos de la Consejería, el IFAPA y la AGAPA.

No obstante, de la lectura del primer borrador del Plan remitido para informe, este Centro Directivo planteó determinadas cuestiones sobre aquellas actividades y medidas que pudieran tener incidencia económica. A lo que han respondido mediante el correo electrónico antes aludido, con las aclaraciones oportunas a las cuestiones planteadas. Algunas de estas observaciones han dado lugar a modificaciones en la redacción del borrador del Plan, adjuntando copia del borrador definitivo.

Dichas aclaraciones son, respecto de estas Medidas y Actuaciones, las siguientes:

- Medida 1.2: *“Actuación 1.2.2. Impulsar la Figura de Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias”*. La redacción del título de esta actuación ha sido cambiada a raíz de la observación realizada por este Centro sobre la misma. La titularidad compartida de explotaciones agrarias ya se encuentra regulada por una Ley estatal de carácter básico, en concreto la Ley 35/2011, de 4 de octubre. En la misma ya se contemplan las medidas en materia fiscal y de seguridad social que resultan aplicables. Además aclaran en su escrito que, en el ámbito de la Administración Autonómica, para impulsar la titularidad compartida, se pondrá en marcha el Registro de Titularidad Compartida de Explotaciones Agrarias, y se establecerán prioridades en la concesión de

ayudas a las explotaciones de titularidad compartida; sin que ello suponga una ayuda nueva, sino solo priorizar las ayudas que se tramiten en las subvenciones previstas en las medidas 4 y 6 del PDR-A 2014-2020 (aclaración realizada mediante correo electrónico que obra en expediente). Ambas medidas en tramitación.

- Medida 1.2: Actuación 1.2.7. *"Articular mecanismos que faciliten el acceso de las mujeres emprendedoras a la financiación de los proyectos que pongan en marcha"*. Se ha modificado el título y el contenido de la actuación tras la observación de la Dirección General de Presupuestos. Entre estos mecanismos, citan en el borrador, el pago anticipado de subvenciones o ayudas que les sean concedidas, siempre que la normativa reguladora lo contemple, y también la posibilidad de que la Consejería formalice instrumentos de colaboración con entidades financieras, sin perjuicio de las competencias que en esta materia corresponden a la Consejería de Hacienda y Administración Pública.
- Medida 1.3: Actuación 1.3.3. *"Apoyar el movimiento y redes de mujeres del medio rural y pesquero"*. Del contenido de esta actuación se ha eliminado la referencia a facilitar "recursos económicos" cuando se ofrece la colaboración de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural. Dicha colaboración se realizará con recursos técnicos y humanos con los que se cuente y cuando ello sea posible.
- Medida 3.1: *"Actuación 3.1.4. Dotar de medios humanos y materiales a la Unidad de Igualdad de Género de la CAPDER, precisará de una modificación de RPT y dotación de puestos específicos"*. Indican en su escrito que la actuación está en consonancia con lo previsto en el artículo 45 del Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Dicho artículo 45 modifica el artículo 60.2 de la Ley cuyo contenido pasaría a ser el siguiente:

"Cada Consejería, en el ámbito de gestión de su Viceconsejería, desarrollará las funciones de la Unidad de Igualdad de Género en los términos que se establezcan reglamentariamente, que dotará de personal propio y exclusivo suficiente para su mantenimiento"

Continúan indicando que, de acuerdo con lo expuesto, la aspiración de la Consejería es que efectivamente la Unidad de Igualdad de Género cuente con una dotación de personal exclusiva y suficiente y que lógicamente esa dotación de personal debe realizarse en el ámbito de una modificación de la RPT, y afectará a todas las Consejerías; será la Secretaría General para la Administración Pública la que deberá aportar los criterios para dicha modificación de la RPT y si ello se realiza o no con amortización de otros puestos de trabajo. Por todo ello, concluyen que no es posible realizar una estimación del gasto que, en su caso, implicaría.

- Medida 3.2: *"Actuación 3.2.2. Adaptar las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de la CAPDER"*, indican que la adaptación de las aplicaciones informáticas se realizará por parte de los propios Centros Directivos afectados y el Servicio de Informática de la Consejería con sus propios recursos humanos y técnicos.

Por otra parte, en la memoria económica remitida inicialmente mencionan que, los gastos corrientes que se deriven de la implementación del Plan serán únicamente los relacionados con reuniones y/o jornadas y asistencia técnica, financiados con capítulo II del presupuesto de gastos de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, los cuales se tendrán que ajustar, en todo caso, a las disponibilidades presupuestarias, cuantificados según el siguiente cuadro:

	2017	2018	2019	2020
Asistencia técnica	17.500	15.000	15.000	10.000
Reuniones/Jornadas	18.000	18.500	18.500	18.500

Respecto al informe emitido por la Dirección General de Planificación Económica y Estadística, en el mismo se indica que, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, es coherente con la planificación económica general de la Junta de Andalucía.

Consultado el Servicio de Evaluación, Política Presupuestaria y Transversalidad de Género, de la Dirección General de Presupuestos, por razón de la materia, éste ha subrayado lo siguiente:

- "El Plan está llamado a orientar las acciones y las capacidades de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural en el cumplimiento de distintos objetivos en materia de igualdad en su ámbito competencial. Así, para darle mayor efectividad, sería útil incorporar como previsión la necesidad de establecer medidas correctoras anuales, consecuentes con la evaluación y seguimiento de los programas de actuación recogidos en el apartado 10.2 del plan. Esta previsión estaría en línea con la tendencia que recoge el borrador de anteproyecto de ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.
- Por otra parte, se considera oportuno indicar que los objetivos de los tres ejes de actuación previstos en el plan deberán tener reflejo en la documentación presupuestaria anual correspondiente a los programas de gasto de la Consejería con mayor impacto en la reducción de los desequilibrios (programas G y G+), cuando proceda".

Finalmente, se recuerda que, en caso de que el borrador del Plan, fuera objeto de modificaciones o desarrollo posterior, que afectasen a su contenido económico-financiero, y por tanto, a la memoria económica analizada anteriormente, será necesario remitir una memoria económica complementaria que contemple el análisis económico-financiero de los cambios realizados.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

En Sevilla, a 22/12/16
EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS
Fdo.: Fernando Casas Pascual



