

**II PLAN SECTORIAL DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES EN LA ACTIVIDAD AGRARIA,  
PESQUERA Y MEDIOAMBIENTAL DE  
ANDALUCÍA-HORIZONTE 2027**



**Junta de Andalucía**

Consejería de Agricultura, Ganadería,  
Pesca y Desarrollo Sostenible

# Índice

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>9</b>
<b>3. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA .....</b>	<b>14</b>
<b>4. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>20</b>
<b>5. GOBERNANZA.....</b>	<b>24</b>
<b>6. MISIÓN, VISIÓN, VALORES.....</b>	<b>26</b>
<b>7. DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>28</b>
<b>8. DAFO.....</b>	<b>99</b>
<b>9. PROCESO PARTICIPATIVO .....</b>	<b>105</b>
<b>10. PROBLEMAS, PRIORIDADES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....</b>	<b>111</b>
<b>11. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>119</b>
<b>12. EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>131</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>137</b>

# PRESENTACIÓN

El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo es una de las conquistas fundamentales del siglo XX; es un valor central en muchas de las políticas, un derecho fundamental y un principio clave de los derechos sociales. Su reconocimiento jurídico está incorporado a nivel internacional en numerosos textos, tanto por Naciones Unidas como, muy especialmente, por la Unión Europea. En los últimos años, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible 2030 incluye un objetivo 5, transversal al resto, que impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

En España, el principio de igualdad está reconocido al más alto nivel desde la proclamación de la Constitución y Andalucía, como no podía ser de otra manera, lo recoge en su Estatuto de autonomía. Sin embargo, el derecho reconocido en las leyes ha evolucionado a un ritmo más lento en la sociedad, por lo que las Administraciones deben impulsar políticas y actuaciones que ayuden a conseguirlo.

En la sociedad y en las actividades económicas persisten rasgos que, en ocasiones, limitan la igualdad y que se dan con más frecuencia en la actividad agraria, agroalimentaria y pesquera y en el medio rural, aunque la vida en él no esté exenta de otras muchas ventajas. Es, por lo tanto, necesaria una especial atención a estas mujeres, cuyas dificultades siguen siendo aún todavía mayores y que precisan por ello de medidas con acciones positivas.

A todo ello quiere responder este II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027. Como sociedad moderna, Andalucía tiene que seguir trabajando para que la igualdad trascienda a la realidad, a la vida cotidiana de las mujeres de estos sectores, teniendo presente que los avances en materia de igualdad de género no son ni inevitables ni irreversibles.

El Plan responde, además, al mandato legal establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; en ella se establece que cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias. Este Plan, como también se recoge en la Ley, desarrolla y concreta las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía elaborado por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Los programas europeos representan una pieza de financiación fundamental para la elaboración de propuestas y en esta Consejería los fondos europeos son claves. En este marco de programación, se ha incorporado la perspectiva de género entre los objetivos estratégicos del Reglamento de la PAC. Se trata de un hito fundamental para lograr que la PAC, el FEMPA y en general las políticas financiadas con los fondos europeos, dejen de percibirse como neutras y permitan orientar sus medidas a disminuir la brecha de género existente en la actividad agraria, agroalimentaria, pesquera y medioambiental y a fomentar la diversificación económica con especial incidencia en el potencial femenino.

Este II Plan está basado en un diagnóstico riguroso de la situación de la igualdad de género en los ámbitos competenciales de esta Consejería, que ha permitido planificar las acciones que se llevarán a cabo durante su periodo de vigencia. Y ello requiere también una transformación de nuestra Administración, que pasa por la sensibilización y formación del personal, tanto de la Consejería como de sus entes instrumentales, que al final serán quienes lo implementen. Porque ahora empieza lo verdaderamente difícil: realizar el Plan y sé que cuento con el apoyo de todo el personal público, convencida de que cualquier avance en igualdad de género, es un avance para la sociedad andaluza.

Finalmente, quiero hacer público mi agradecimiento tanto a las personas como a las instituciones y entidades que han contribuido con su esfuerzo, su conocimiento y su compromiso a la elaboración de este Plan. Con todas ellas espero seguir contando para que el Plan se haga una realidad.

**Carmen Crespo Díaz**

**Consejera de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible**

# 1. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, Andalucía, ha realizado avances considerables en materia de igualdad de género impulsados por: la legislación sobre igualdad de trato, la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas y medidas concretas de promoción de las mujeres. La presencia cada vez mayor de las mujeres en el mercado de trabajo y sus logros educativos y de formación son tendencias alentadoras. No obstante, persisten las disparidades entre hombres y mujeres. Además, las mujeres siguen siendo mayoritarias en sectores laborales peor retribuidos y están infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad. De ahí que la igualdad se constituya como uno de los objetivos fundamentales de todas las sociedades, especialmente cuando se trata de sectores económicos masculinizados.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto un hito en la elaboración de políticas activas en materia de igualdad, a través de la específica previsión de elaboración de planes de igualdad encaminados a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, así como a combatir decididamente todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género contempla en el artículo 7 que cada Consejería de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias; estos planes deberán estar en concordancia con el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Junta de Andalucía.

La inclusión del sector ambiental es una novedad y la redacción de esta área del diagnóstico difiere en estructura y contenido del elaborado en el ámbito de la agricultura y la pesca.

Estas diferencias vienen marcadas, por un lado, por las características propias de estas dos grandes áreas de trabajo de la Consejería de agricultura, ganadería, pesca y desarrollo sostenible, (CAGPDS, en adelante); el sector agrario y el pesquero, que es un sector productivo en sí mismo y el ambiental, que no puede considerarse exclusivamente como tal, lo cual obliga a estudiarlos y tratarlos desde ángulos distintos. Esta es una premisa de partida que marca a lo largo del Plan una forma diferenciada de abordar cada una de las competencias de la CAGPDS en las distintas partes del mismo.

El Plan se estructura en 3 áreas:

## **1. DIAGNÓSTICO**

Aborda la situación de mujeres y hombres en los sectores agrario y pesquero; se trata de un análisis de las principales variables que configuran el mercado laboral agrario y pesquero (población activa, ocupada, tasas de empleo y paro, condiciones laborales, etc.), incorporando indicadores como la brecha de género para cada variable, con objeto de poder establecer las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. La participación de mujeres y hombres en los puestos de decisión y la distribución de los fondos públicos entre mujeres y hombres a través de las ayudas y subvenciones constituyen también apartados relevantes del análisis.

En el área ambiental, se trata más bien del problema de la gestión, apropiación y utilización de los recursos y bienes ambientales, que lleva directamente a las y los actores sociales y, en concreto al papel que juegan las mujeres y la manera en cómo éstas se ven afectadas por todo ello. Hombres y mujeres interactúan de manera diferente con el medio ambiente, ya que cuentan con diferentes hábitos de consumo respecto a los recursos sobre todo en lo relativo al consumo de agua, energía, al consumo alimentario, al tratamiento de residuos, así como diferentes pautas de movilidad y del uso del transporte; y no tienen la misma relación con dicho medio, pues ésta viene pautada por los roles sociales que juegan en sociedad.

La metodología de análisis también ha sido, en consecuencia, diferentes; si la información de los sectores agrario y pesquero se ha recabado en gran medida a partir de estadísticas oficiales, en el apartado medioambiental deriva básicamente de encuestas a las personas responsables del diseño e implementación de las políticas.

## **2. PROBLEMAS, PRIORIDADES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

El resultado del diagnóstico elaborado por el equipo técnico y chequeado en las jornadas participativas ha sido la identificación y definición de problemas, sus efectos y las causas que los provocan. A partir de ahí, se establecen las estrategias para actuar sobre los problemas detectados y avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## **3. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**

Identificados los problemas y priorizados por el equipo técnico, se presentaron los directivos de la CAGPDS para que estableciera las prioridades desde un punto de vista de directriz política.

A partir de dichas prioridades, se establecen los objetivos estratégicos, entendidos como los propósitos que se esperan alcanzar con la implantación del plan. De cada objetivo se derivan un conjunto de propuestas de actuación agrupadas en líneas estratégicas que se desarrollan en actuaciones enmarcadas en el plan.



## 2. MARCO NORMATIVO

La [Constitución Española](#) es la norma suprema del ordenamiento jurídico español a la que están sujetos todos los poderes públicos y ciudadanía de España desde su entrada en vigor el 29 de diciembre de 1978. En ella se establece (artículo 14) que *los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*.

En la reforma del [Estatuto de Autonomía para Andalucía](#), recogida en la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, se reconocen derechos, objetivos y principios rectores relacionados con la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos y la posibilidad de adoptar medidas de acción positiva que resulten necesarias para su consecución

**Artículo 10. Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma**

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

**Artículo 14. Prohibición de discriminación**

Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.

**Artículo 15. Igualdad de género**

Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

**Artículo 37. Principios rectores de las políticas públicas**

Los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a garantizar ..... la aplicación efectiva de los siguientes principios rectores (entre otros):

- 11.º La plena equiparación laboral entre hombres y mujeres y así como la conciliación de la vida laboral y familiar.
- 16.º El fortalecimiento de la sociedad civil y el fomento del asociacionismo.

**Artículo 73. Políticas de género**

1. 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 de la Constitución,

- 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.
- c) La promoción del asociacionismo de mujeres.

**Artículo 167. Igualdad de la mujer en el empleo**

Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.

**Artículo 174. Contratación y subvención pública**

*Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, y en el ámbito de la contratación y de la subvención pública, adoptarán medidas relativas a, entre otras la igualdad de oportunidades de las mujeres.*

La [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad](#) efectiva de mujeres y hombres constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. Concretamente, incluye un artículo 30 dedicado al desarrollo rural:

**Artículo 30. Desarrollo rural.**

- 1) *A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.*
- 2) *En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.*
- 3) *Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.*
- 4) *Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.*
- 5) *Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.*

La [Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética](#) establece como uno de sus principios rectores (artículo 2) la igualdad entre mujeres y hombres. En ella, además, la Administración del Estado se compromete, con la participación de las Comunidades Autónomas, a la optimización de las oportunidades en actividad y empleo y a la transición a una economía baja en emisiones, así como, a elaborar la Estrategia de Transición Justa, teniendo en cuenta la perspectiva de género (artículo 27).

Por su parte, [la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía](#), recoge varios artículos que conforman un marco para el presente Plan.

**Artículo 4. Principios generales.**

*... serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:*

*... La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.*

*...La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.*

**Artículo 5. Transversalidad de género.**

*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.*

**Artículo 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**

*... En desarrollo de las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico previsto en el apartado 1, cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.*

**Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.**

*... Los poderes públicos de Andalucía realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural y pesquero, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.*

**Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.**

*... Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.*

Especialmente, dedica el **artículo 52 a las mujeres del medio rural y pesquero** afirmando:

- 1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural y pesquero, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.*
- 2. Los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y pesquero y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida social y económica.*
- 3. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán el ejercicio de la titularidad compartida en explotaciones agrarias, adoptando las medidas necesarias para facilitar el acceso y mantenimiento de la titularidad o cotitularidad de las explotaciones, a través del Registro de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias de Andalucía, y realizarán campañas de información y asesoramiento con el fin de potenciar la incorporación de las mujeres a la actividad económica y empresarial de las explotaciones.*
- 4. Los poderes públicos de Andalucía crearán las medidas que faciliten el acceso de las mujeres a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, como opción de empleo o emprendimiento, y que mejoren sus condiciones laborales. Para ello impulsarán también su participación en cursos de formación y cualificación profesional, facilitándoles, además, el uso de las tecnologías de la información y comunicación.*
- 5. Los poderes públicos de Andalucía generarán las condiciones para que las mujeres se empoderen individual y colectivamente y garantizar así su presencia y participación en los órganos de toma de decisiones y en los espacios de interlocución en los sectores agrario, agroalimentario y pesquero.*
- 6. La Administración de la Junta de Andalucía, a través del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, impulsará el papel de las mujeres en la economía y en la sociedad rural y pesquera andaluza.*

Finalmente, en el ámbito de la Unión Europea, el presente Plan se alinea con los principios de igualdad en los ámbitos competenciales de la CAGPDS recogidos en las siguientes normas, sea cual sea su rango:

- [Reglamento \(UE\) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados](#)
- [Reglamento \(UE\) 2021/1139 del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de julio de 2021 por el que se establece el Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, y por el que se modifica el Reglamento \(UE\) 2017/1004](#)
- [Reglamento \(UE\) 2021/2115 del Parlamento Europeo y del Consejo de 2 de diciembre de 2021 por el que se establecen normas en relación con la ayuda a los planes estratégicos que deben elaborar los Estados miembros en el marco de la política agrícola común \(planes estratégicos de la PAC\), financiada con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía \(FEAGA\) y al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural \(Feader\), y por el que se derogan los Reglamentos \(UE\) nº. 1305/2013 y \(UE\) nº. 1307/2013.](#)
- [Reglamento \(UE\) 2021/2116 del Parlamento Europeo y del Consejo de 2 de diciembre de 2021 sobre la financiación, la gestión y el seguimiento de la política agrícola común y por el que se deroga el Reglamento \(UE\) 1306/2013](#)
- [Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de enero de 2018, sobre mujeres, igualdad de género y justicia climática \(2017/2086\(INI\)\).](#) En ella se destaca la necesidad de generar estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, lo que supone no solo incluir la variable sexo en las estadísticas, sino también que se incorporen indicadores específicos de género y se desarrollen análisis con perspectiva de género. Se indica además que este enfoque debe incluirse especialmente en el campo del desarrollo tecnológico y la innovación, donde la mujer está infrarrepresentada.

La formulación del presente II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027 se aprobó por [Acuerdo de 21 de diciembre de 2020, del Consejo de Gobierno](#), cuya propuesta inicial corresponde a la CAGPDS, que lo elaborará en el marco del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 y dará traslado de la misma a todas las Consejerías de Administración de la Junta de Andalucía y a los agentes económicos y sociales, así como a las asociaciones de mujeres representativas en los ámbitos sectoriales sobre los que incide el Plan para su análisis y aportación de propuestas.

# 3. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

En septiembre de 2015, los 193 Estados Miembros de Naciones Unidas aprobaron la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), compuesta por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), 169 metas y 232 indicadores, que abordan una amplia variedad de desafíos mundiales, entre los que está reducir las múltiples desigualdades, y el compromiso con la igualdad de género es notable, integral y transversal. La Agenda 2030 no deja lugar a dudas: el desarrollo solo será sostenible si los beneficios favorecen por igual a mujeres y hombres, y los derechos de las mujeres solo serán una realidad si forman parte de esfuerzos mayores por proteger el planeta y garantizar que todas las personas puedan vivir con dignidad y respeto.

De los 17 objetivos<sup>1</sup>, el 5º es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, entendiéndose que la igualdad no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

La [Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025](#) responde al compromiso de la Comisión para conseguir una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025. La meta es una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de libertad para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para prosperar y puedan conformar y dirigir por igual la sociedad europea en la que vivimos.

Los objetivos fundamentales son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, eliminar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. La Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

Es de interés también el Informe [“Gender in environment and climate change”](#) del Instituto Europeo de Género (EIGE), del año 2016, que hace un repaso por todos los consensos impulsados por la UE en materia de género y medio ambiente, destacando las medidas con perspectiva de género que allí se recogen. Son las siguientes:

- Mayor presencia de mujeres en órganos directivos y de toma de decisiones.
- Mayor presencia de mujeres implicadas en formación, carreras y trabajos relacionados con el medio ambiente y la economía verde, creando políticas para ello.

---

<sup>1</sup> En el apartado 10 “Problemas, prioridades y objetivos estratégicos” del documento se recoge el alineamiento y relación entre los objetivos estratégicos del Plan y los ODS.

- Elaborar políticas nacionales y locales para mujer y medio ambiente, especialmente para el ámbito rural y los colectivos vulnerables.
- Añadir la dimensión humana del cambio climático, sumando la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres, no reflejando a las mujeres solo como víctimas, sino también como agentes de cambio.
- Creación de indicadores, parámetros y demás instrumentos específicos de género y medio ambiente.
- Creación de datos a nivel nacional segregados por sexo, al fin de nutrir a los planes, programas, proyectos y evaluar e implementar políticas.
- Incorporar en la prevención y gestión de riesgos asociados a los desastres naturales la perspectiva de género.
- Incluir la perspectiva de género en los presupuestos.
- Relación entre la pobreza energética y el género.
- Por parte de los organismos europeos también se hace hincapié en la necesidad de una presencia equilibrada en los órganos directivos y colegiados, vista la importancia de que las mujeres participen en la toma de decisiones y de que se escuchen sus necesidades.

Asimismo, el Plan se alinea con la reciente [Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, una Visión a largo plazo para las zonas rurales de la UE: hacia unas zonas rurales más fuertes, conectadas, resilientes y prósperas antes de 2040](#), que reconoce la brecha entre hombres y mujeres en materia de empleo en las zonas y el hecho de que muchas mujeres cuentan con contratos precarios o desempeñan un «papel invisible» en las sociedades rurales. Al mismo tiempo, las mujeres representan una importante fuerza motriz para la prosperidad y la inclusión social en las zonas rurales, especialmente a través del emprendimiento.

A nivel nacional, destacar el Informe [Género y cambio climático. Un diagnóstico de situación](#), que aborda un amplio diagnóstico que trata de contribuir a generar conocimiento sobre la inclusión de la perspectiva de género de forma transversal en el conjunto de la política climática, línea prioritaria de actuación desde las políticas públicas.

En un ámbito referido estrictamente a personal, el Plan es acorde con las líneas establecidas en el [III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella](#), que responde a los siguientes objetivos específicos y transversales: medir para mejorar, cambio cultural, integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la Administración General del Estado y detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.



En el ámbito regional, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece en su artículo 7 que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía formulará y aprobará un **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía**, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad. Este Plan Estratégico tiene como finalidad establecer, con la participación de todas las partes interesadas, las directrices, los objetivos estratégicos y las líneas básicas de intervención que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía, en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin último de alcanzar la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en orden a superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral. La aprobación del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028 se aprobó por [Acuerdo de 8 de marzo 2022, del Consejo de Gobierno](#). El Plan afectará a todas las Consejerías, a sus entidades instrumentales, a las universidades públicas andaluzas, así como a las Entidades Locales que deberán desarrollar sus propios planes específicos de Igualdad en función de las directrices que marcará el Plan Estratégico.

El cuadro siguiente recoge la relación que se establece entre las propuestas recogidas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía y las contenidas en el presente Plan. Dado que no se da una réplica simétrica de los ejes y líneas estratégicas de ambos, en algunas ocasiones una misma línea se alinea con varias del Plan Estratégico andaluz. En color gris se han indicado aquellas líneas de actuación en las que, por razones competenciales, el presente Plan no realiza propuestas

## ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2022-2028

			PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA														
			EJE I. GOBERNANZA				EJE II. CUIDADOS Y SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA			EJE III. REPRESENTACIÓN Y PODER			IV. ESPACIO PRODUCTIVO IGUALITARIO		EJE V. SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIAS		
			Incorporación de la perspectiva de género	Masculinidades igualitarias	Sociedad igualitaria y sostenible	Digitalización por la igualdad	Conciliación y corresponsabilidad	Salud y bienestar social	Lucha contra la feminización de la pobreza	Coeducación y desaparición de los estereotipos de género	Presencia equilibrada en las distintas esferas de la vida	Techos de cristal y espacios de poder	Lucha contra la precariedad y discriminación laboral	Apoyo al emprendimiento e iniciativa empresarial	Sensibilización contra todas las violencias sexistas	Estrategias de atención frente a violencias sexistas	
PLAN DE IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA Y AMBIENTAL	1. FORMACION Y SENSIBILIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	1.1	Formación sectorial y especializada con perspectiva de género														
		1.2	Divulgación y sensibilización sobre los ciclos formativos sectoriales (agrario, pesquero y ambiental)														
		1.3	Formación y sensibilización personal de la CAGPDS														
	2. ACCESO A LAS AYUDAS Y SUBVENCIONES	2.1	Mejorar el acceso a las ayudas, al crédito y la titularidad de las explotaciones agrarias de las mujeres														
		2.2	Apoyo a la incorporación de la igualdad en el FEMPA														
		2.3	Compromiso por la igualdad en las EDL de GDR y GALP														
		2.4	Difusión de las ayudas y subvenciones en el marco del PEPAC y FEMPA														
	3. EMPLEO, CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES AGRARIAS, PESQUERAS Y AMBIENTALES	3.1	Puesta en valor y visibilización de las mujeres trabajadoras del sector agrario, pesquero y ambiental														
		3.2	Lucha contra la precariedad y discriminación laboral de las mujeres de la pesca y la agricultura														
		3.3	Apoyo al emprendimiento de mujeres en sector agrario y pesquero														
	4. REPRESENTACION Y PODER	4.1	Empoderamiento femenino														
		4.2	Acceso a los puestos de responsabilidad y órganos de decisión de los sectores competencia de la Consejería														
		4.3	Interlocución y participación de las mujeres														
		4.4	Escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en la Consejería y Entes instrumentales														
	5. INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	5.1	Fomento del uso de la perspectiva de género en estadísticas y estudios														
		5.2	Enfoque de género en los procedimientos de trabajo														
		5.3	Fortalecer la UIG y los órganos para la igualdad de oportunidades														
5.4		Incorporar la igualdad en la Comunicación de la Consejería															
5.5		Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de normativa, planificación estratégica y presupuestación															

El II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027 desarrolla las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico de la Junta de Andalucía, contemplando las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, como también se recoge en el artículo citado.

Asimismo, este **Plan se coordina con el Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2022-2026**, actualmente en redacción por la Consejería de la Presidencia, Administración pública e Interior, tal como se establece en el artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

Finalmente, el II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027 está alineado con la planificación de los Fondos Estructurales en el periodo 2023-2027:

- [Plan Estratégico de la PAC 2023-2027 de España](#) (PEPAC), que se estructura en torno a 9 objetivos específicos, de los cuales el 8 es “Promover el empleo, el crecimiento, la inclusión social y el desarrollo local en las zonas rurales, incluyendo la bioeconomía y la silvicultura sostenible”. En este objetivo se han analizado cinco temáticas, una de las cuales en la igualdad de género.
- [Estrategia de Igualdad para las Mujeres Rurales](#) elaborada por la Subdirección de Dinamización del Medio Rural del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación en colaboración con las Comunidades autónomas y con las organizaciones de mujeres rurales de ámbito nacional.
- [Programa Operativo del FEMPA](#). El fomento de la igualdad, entre hombres y mujeres, y la integración de la perspectiva de género, así como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual es un principio aplicable al FEMPA. Para garantizar la aplicación del mismo, el Programa prevé impulsar acciones positivas tendentes a reforzar el emprendimiento femenino y el papel de la mujer en el sector a través de la aplicación de criterios de selección de operaciones o la prevalencia en la puntuación de aquellos proyectos que favorezcan la inclusión y la igualdad de oportunidades.
- [Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030](#), aprobada por Acuerdo de 5 de junio de 2018, del Consejo de Gobierno. La Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030 es un plan estratégico de la Junta de Andalucía para orientar las políticas públicas y privadas hacia un tipo de desarrollo socioeconómico que considere de forma integrada la prosperidad económica, la inclusión social, la igualdad entre los géneros y la protección ambiental. Para avanzar en el camino de la sostenibilidad, la Estrategia no se limita a las temáticas tradicionalmente ambientales e incorpora áreas estratégicas como la educación, la cohesión social, la salud, el empleo o la innovación, entre otras.

# 4. EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El objetivo de la Administración con una política pública es la voluntad de producir cambios en la realidad social. El [I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía Horizonte 2020](#) tenía como objetivo principal “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 cara a la redacción del II Plan Sectorial de Igualdad, la evaluación del I Plan, realizada por el IAAP, ha permitido:

- a) Elegir entre varias estrategias posibles antes de poner las actuaciones en marcha.
- b) Eliminar/generalizar/cambiar políticas/programas que no están obteniendo los resultados esperados.
- c) Decidir si es necesario mantener un programa/actuación/medida.
- d) Asegurar que los resultados obtenidos corresponden al impacto de la política y no a otros factores.

A continuación, se exponen las principales conclusiones y recomendaciones (en recuadro) sobre el grado de consecución de los objetivos planteado en el I Plan organizados por los ejes en los el mismo se estructuraba:

Como conclusión general, habría que subrayar que **se han producido avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en la actividad agroalimentaria y pesquera de

Andalucía, **así como en la integración de la perspectiva de género en la cultura de trabajo** de la CAGPDS, respondiendo así al objetivo general del Plan. Sin embargo, ha sido difícil valorar de forma precisa el nivel del logro de estos cambios. Hay que resaltar ciertas características, del contexto el sector, así como de la propia formulación del Plan, que han influido en este aspecto. Por un lado, mencionar que las mujeres que se dedican a la actividad agroalimentaria y pesquera en Andalucía se ven afectadas por una serie de factores que producen que tanto las propias mujeres como el trabajo que desempeñan tenga una menor visibilidad que incluso en otros sectores de actividad. Debido a las características de las explotaciones agrícolas y otros condicionantes, las mujeres son consideradas en una mayor proporción que hombres como “ayuda familiar”, tanto en su tratamiento estadístico como en la percepción de su entorno e incluso su propia

Es imprescindible hacer un esfuerzo por implicar a todos los agentes del sector agroalimentario y pesquero en la demanda de datos relevantes y fiables y desagregado por sexo que permitan analizar las características y condiciones de la mujer en estos sectores, la identificación de carencias, problemáticas y distintos retos. Este aumento en la calidad y cantidad de la información disponible es clave para que se tome conciencia sobre los aspectos que deben mejorarse y se sigan produciendo cambios en el empoderamiento individual como colectivo y en la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres. Además, es importante prestar mucha atención a la fase de planificación y que los instrumentos de diseño de ejecución, seguimiento y evaluación de políticas dispongan de objetivos e indicadores formulados de una manera en el que su medición sea viable. La participación de las partes interesadas, desde el momento del diseño de la política, es también un aspecto clave para el éxito en su ejecución, seguimiento y evaluación.

Andalucía, así como en la integración de la perspectiva de género en la cultura de trabajo de la CAGPDS, respondiendo así al objetivo general del Plan. Sin embargo, ha sido difícil valorar de forma precisa el nivel del logro de estos cambios. Hay que resaltar ciertas características, del contexto el sector, así como de la propia formulación del Plan, que han influido en este aspecto. Por un lado, mencionar que las mujeres que se dedican a la actividad agroalimentaria y pesquera en Andalucía se ven afectadas por una serie de factores que producen que tanto las propias mujeres como el trabajo que desempeñan tenga una menor visibilidad que incluso en otros sectores de actividad. Debido a las características de las explotaciones agrícolas y otros condicionantes, las mujeres son consideradas en una mayor proporción que hombres como “ayuda familiar”, tanto en su tratamiento estadístico como en la percepción de su entorno e incluso su propia

autopercepción; por lo que no se consideran trabajadoras propiamente dichas. La realidad descrita anteriormente se manifiesta en el sector pesquero respecto a las mujeres que realizan su labor profesional en las embarcaciones de ámbito familiar.

Además, existen importantes deficiencias en la desagregación por sexo de muchos indicadores relevantes, por lo que esta ausencia aumenta aún más la opacidad de la realidad de estas mujeres y no cumple con lo establecido en la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (3/2007). Por otro lado, se han encontrado limitaciones en el propio diseño del Plan, en cuanto a su evaluabilidad y a la implicación de agentes en el proceso evaluativo. De ello se deduce que se ha dispuesto de un número más reducido de evidencias de las que inicialmente estaban previstas.

Con respecto al **Eje 1: La igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades agroalimentarias y pesqueras**, se ha dejado constancia de que existe una evolución positiva tanto del emprendimiento, como en menor medida del empleo femenino (más acuciado en el

Se debería mantener tanto la participación de las mujeres en procesos de reflexión sobre su propia situación en la actividad relacionada con la CAGPDS como en otras acciones independientes. De esta manera se propicia la autoconciencia de las brechas existentes como un primer paso para poder abordar medidas correctoras. Además, se debería continuar los incentivos para que formen parte de los órganos de decisión, en los que todavía existe una participación muy reducida de mujeres.

subsector pesquero). En cualquier caso, se siguen manteniendo brechas en el mercado laboral y en sus condiciones laborales respecto a la situación de los hombres que, aunque algunos casos se han ido reduciendo, aún son importantes en aspectos como temporalidad, cualificación y percepción de ayudas. No obstante, es importante señalar los efectos del Plan sobre el mayor empoderamiento de la mujer y en la toma de conciencia de su realidad. Si bien es cierto

que se han implicado a muchas mujeres del nivel técnico en estos procesos, su presencia sigue siendo muy reducida en los niveles directivos o de toma de decisión, lo que puede hacer que determinadas actuaciones no tengan en cuenta la situación de las mujeres y se incrementen las desigualdades.

En el caso del **Eje 2: La interlocución con perspectiva de género**, es en el que el Plan parece haber tenido mayores niveles de eficacia, valorándose de manera muy positiva: la creación de

Aunque se han producido cambios muy relevantes en el tejido asociativo de mujeres en el sector, estos son muy incipientes y muchas de las organizaciones requieren de apoyo hasta alcanzar un nivel de madurez importante para poder desarrollar su actividad de manera sostenible. Por lo que se sugiere que se estudie la manera de ofrecer recursos que puedan apoyar a estas asociaciones a desarrollar su cometido

nuevas asociaciones, el establecimiento de reuniones exclusivamente con mujeres y cambios en las asociaciones ya existentes. Estas acciones han hecho que se tome conciencia y se produzca un cambio de paradigma entre la relación de la Consejería y las organizaciones del sector, ya que con anterioridad al Plan no se había constatado la necesidad de crear espacios de interlocución específicos para mujeres.

Por último, en relación al **Eje 3: La integración de principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la CAGPDS**, se han evidenciado importantes avances en estos aspectos, habiéndose establecido un punto de inflexión entre las acciones organizadas con anterioridad y posterioridad al Plan. Es decir, además de haberse producido un aumento de acciones dirigidas a reducir la desigualdad (destacar las acciones relacionadas con la formación), se ha producido un salto cualitativo en la transversalización en cuanto al diseño de otras políticas y acciones (no específicamente dirigidas a la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres) organizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género. En este sentido se han encontrado evidencias en cuanto a la creación de criterios de paridad para la asistencia a jornadas y el establecimiento de horarios y medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral.

Se recomienda continuar con la formación del personal del CAGPDS en materia de igualdad haciendo hincapié en ejemplos directamente relacionados con su trabajo diario. La aplicación práctica de estos principios es uno de los aspectos que puede tener mayor influencia, dado que, si se toma conciencia desde el momento del diseño, eso tiene un efecto multiplicador y sensibilizador durante el proceso de ejecución, seguimiento y evaluación de todos los agentes implicados

# 5. GOBERNANZA



Realizar un diagnóstico sistemático, multidimensional, participativo y deliberativo exige establecer un buen sistema de gobernanza, que permita desde el principio de la elaboración del Plan la colaboración entre la Administración y los grupos de interés afectados por el mismo. Con ello se pretende que tanto el diagnóstico de partida como las propuestas que se adopten estén basadas en el consenso y la colaboración entre la administración y los diferentes agentes, tanto públicos como privados, que están vinculados directamente con los sectores agropecuario, agroindustrial, pesquero y con el desarrollo sostenible.

Para la elaboración del Plan, se establecen los siguientes grupos de trabajo, que no tendrán la consideración de órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía:

- Comité Asesor.
- Oficina Técnica.
- Grupos de interés afectados por la política.

La composición y las tareas asignadas a cada uno de ellos se recogen en el cuadro siguiente:

Grupo de trabajo	COMPOSICIÓN	TAREAS	FRECUENCIA DE REUNIÓN
<b>Comité Asesor</b>	Personal de la CAGPDS y entes instrumentales (al menos 1 persona por órgano directivo), con responsabilidad directa en la gestión de las competencias de la CAGPDS. Parte de las personas que conformen este Comité Asesor, se mantendrá para el seguimiento y evaluación del mismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aportar a la Oficina Técnica información y estadísticas para el diagnóstico.</li> <li>- Consensuar el diagnóstico con la Oficina Técnica.</li> <li>- Cooperar en la definición de estrategias y líneas de actuación.</li> <li>- Colaborar en el seguimiento y evaluación del Plan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Periódicamente en todas las fases de la elaboración del Plan, desde el diagnóstico a las propuestas de actuación.</li> <li>- Durante la implementación del Plan y una vez se constituya la Comisión técnica de gestión y seguimiento del mismo, tantas veces como sea necesario</li> </ul>
<b>Oficina Técnica</b>	Personal de la Unidad de Igualdad de Género, dependiente de la Viceconsejería, órgano promotor del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redactar el Plan</li> <li>- Convocar las diferentes reuniones de trabajo.</li> <li>- Coordinar las tareas de implementación del Plan.</li> <li>- Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permanentemente durante toda la elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del Plan.</li> </ul>
<b>Grupos de interés</b>	Colectivos de personas que de forma directa o indirecta serán destinatarias del Plan. Entre ellos estarán las asociaciones de mujeres de los sectores agrario, pesquero y ambiental, agentes económicos y sociales, asociaciones de personas consumidoras y usuarias, colegios profesionales... Es el colectivo más cercano a las mujeres y a su realidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyar a la Oficina Técnica para identificar los aspectos clave para el diagnóstico.</li> <li>- Ofrecer propuestas de actuación viables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puntualmente durante la fase de elaboración del Plan.</li> <li>- Durante la implementación del Plan, las personas de estos Grupos que formen parte de la Comisión técnica de gestión y seguimiento del mismo se reunirán de manera ordinaria una vez al año</li> </ul>

## 6. MISIÓN, VISIÓN, VALORES

## MISIÓN

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece en su artículo 7.2 que en desarrollo de las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.

La **misión** del II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria, pesquera y ambiental, es dar respuesta a las desigualdades que aún persisten entre las mujeres y los hombres que residen en el ámbito rural, pesquero y ambiental andaluz. Con él, CAGPDS da cumplimiento al citado mandato legal, a través de actuaciones que fomenten la mayor participación de las mujeres en los ámbitos de decisión, la mejora de su situación laboral y profesional, y el impulso de la transversalidad de las políticas de igualdad en todas las actuaciones competencia de la CAGPDS.

## VISIÓN

El II Plan Sectorial de Igualdad representará un avance hacia una sociedad más justa, democrática y equitativa y será un referente en la aplicación de políticas de la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres de los sectores competencia de la CAGPDS.

Apuesta por un nuevo modelo social en el que se deconstruyan los estereotipos que perpetúan las desigualdades, que cierre las brechas en el ámbito laboral y salarial, visibilice el trabajo de las mujeres y apoye su capacidad para emprender y ocupar puestos de decisión. Además, consolidará la cultura de la igualdad en la CAGPDS como forma de trabajo y herramienta que asegure la continuidad de esta manera de trabajar para la ciudadanía.

## VALORES

Los valores estratégicos que orientarán la toma de decisiones serán:

- a) La integración de la perspectiva de género.
- b) La igualdad de trato.
- c) El enfoque integral y unitario.
- d) La cooperación y colaboración institucional.
- e) La permanente coordinación, colaboración e interlocución.
- f) El equilibrio en la representación.

# 7. DIAGNÓSTICO

La eficacia de las medidas que se adopten en el Plan viene, en gran medida, determinada por la elaboración de un certero diagnóstico de la situación de partida que se quiere mejorar, que permita identificar y priorizar las principales problemáticas para mitigarlas o abordar su resolución.

El diagnóstico ofrece una visión, con perspectiva de género, acerca de tres cuestiones fundamentales que permiten evaluar el trabajo por la igualdad en el ámbito competencial de la CAGPDS:

1. La posición de mujeres y hombres en los sectores del ámbito competencial de la CAGPDS.
2. La distribución entre mujeres y hombres de los recursos públicos a través de ayudas y subvenciones.
3. Un análisis con perspectiva de género acerca del personal de la CAGPDS, de su funcionamiento como organización y de la implementación de las políticas públicas.

El diagnóstico se ha elaborado con una metodología que conjuga el uso de información cuantitativa procedente de fuentes oficiales, cualitativa recogida a partir de entrevistas con diferentes gerencias -especialmente en el área medioambiental- y las conclusiones obtenidas de las jornadas participativas celebradas en septiembre y octubre de 2021 con los agentes implicados (ver apartado 8). Uno de sus objetivos era, precisamente, validar y/o complementar el diagnóstico realizado por el equipo redactor del Plan.

Para facilitar la lectura, el diagnóstico se ha estructurado en 6 apartados:

1. Indicadores de contexto.
2. Integración de la perspectiva de género en la CAGPDS.
3. Análisis del personal de la CAGPDS
4. Situación de las mujeres del sector agrario.
5. Situación de las mujeres del sector pesquero.
6. Situación de las mujeres en el sector medioambiental.

## 7.1. INDICADORES DE CONTEXTO

Los indicadores de contexto recogen la información cuantitativa más relevante y que mejor describen la situación de partida de cada área temática; se presentan a continuación mostrándose, según la disponibilidad estadística, la evolución de su valor en los últimos años.

### TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

TEMÁTICA	INDICADOR	CÁLCULO	ÚLTIMO VALOR REGISTRADO	FUENTE
<b>PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA LEGISLACIÓN</b>	Índice de consideración de la L 12/2007 en la legislación elaborada en la CAGPDS	% de leyes, ordenes o decretos desde el año 2008, que mencionan la L12/2007.	24,14% (año 2020)	Elaboración propia a partir del Diagnóstico del medio ambiente desde la perspectiva de género para el II Plan Sectorial de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de los sectores agrarios, pesqueros y ambientales.
	Índice de consideración de la perspectiva de género en la legislación de la CAGPDS	% de leyes, ordenes o decretos aprobados desde el año 2008 con perspectiva de género en el análisis, y/o medidas, y/o previsiones para el seguimiento y evaluación (cualquier clase de mención, determinación o medida).	31,03% (año 2020)	Elaboración propia a partir del Diagnóstico del medio ambiente desde la perspectiva de género para el II Plan Sectorial de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de los sectores agrarios, pesqueros y ambientales.
<b>PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN AMBIENTAL</b>	Índice de consideración de la perspectiva de género en la planificación	% de planes elaborados por la CAGPDS aprobadas desde el año 2008 con perspectiva de género en el análisis, y/o medidas, y/o previsiones para el seguimiento y evaluación (cualquier clase de mención, determinación o medida).	22% (año 2020)	Elaboración propia a partir del Diagnóstico del medio ambiente desde la perspectiva de género para el II Plan Sectorial de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de los sectores agrarios, pesqueros y ambientales.
<b>PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES</b>	Índice presencia de las mujeres en los puestos directivos de la CAGPDS	% de mujeres en los puestos directivos de la CAGPDS (jefaturas de servicio y niveles > 26)	30% (año 2020)	Secretaría General Técnica. CAGPDS
<b>PRESUPUESTO</b>	Nº de indicadores de género por programa presupuestario respecto al total	Media de indicadores de género por programa presupuestario en CAGPDS, IFAPA, AGAPA y AMAYA	CAGPDS: 8,3% IFAPA 10% Media: 4.5% (Año 2020)	Secretaría General Técnica. CAGPDS
<b>CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE LA CAGPDS EN MATERIA DE IGUALDAD</b>	Nº de personas formadas en los cursos del IAAP en materia igualdad	Nº de hombres y mujeres han realizado la formación por año.	61 hombres 73 mujeres (año 2020)	Secretaría General Técnica. CAGPDS

## SECTOR AGRARIO

TEMÁTICA	INDICADOR	CÁLCULO	ÚLTIMO VALOR REGISTRADO (2019, SALVO SE INDIQUE OTRA FECHA)	FUENTE
POBLACIÓN	Población rural andaluza	% de mujeres rurales	49,80%	Elaboración propia a partir de datos de población del INE aplicados al Modelo AGER.
		Número total de habitantes rurales	3.036.813	Elaboración propia a partir de datos de población del INE aplicados al Modelo AGER.
	Índice de envejecimiento en la población rural según sexo	Población de 65 años en adelante/población de hasta 14 años	1,4 (mujeres) 1,1 (hombres) 1,2 (total)	Elaboración propia a partir de datos de población del INE aplicados al Modelo AGER.
MERCADO DE TRABAJO	Brecha de género en la población activa del sector agrario	Peso de la población activa mujer- Peso de la población activa hombre (%).	-39,3%	INE
	Brecha de género en la población ocupada en el sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Peso de la población ocupada mujer-Peso de la población ocupada hombre (%).	-49,55%	INE
	Brecha de género en los contratos agrarios registrados en Andalucía por procedencia del trabajador	Peso de la mujer en las contrataciones-Peso de los hombres en las contrataciones (%)	Español: -36,2% Comunitario: -14,0% Extra comunitario: -66,4% Total: -39,5%	El Mercado de Trabajo en el sector Agrario Andaluz. Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo
	Brecha de género de la temporalidad en el empleo agrario	Tasa de temporalidad de las mujeres-tasa de temporalidad de los hombres (%)	14,8%	IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE
	Brecha del salario medio anual en la agricultura	(Salario medio de las mujeres/salario medio total)-(Salario medio de los hombres/salario medio total) (%).	46,5% (Año 2018)	IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
	Brecha en las personas asalariadas en la agricultura	Peso de la mujer en las personas asalariadas-Peso de los hombres en las personas asalariadas (%)	-24,2% (Año 2018)	IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
	Brecha de género en la tasa de paro en el sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Tasa de paro femenina en el sector- Tasa de paro masculina en el sector (%)	16,2%	IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
	Brecha de género en las personas asalariadas en la agroindustria	Peso de la mujer en las personas asalariadas-Peso de los hombres en las personas asalariadas (%)	-26,5% (Año 2018)	Estadística Estructural de Empresas. IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.
INDICADORES DE GÉNERO	Índice de concentración	Relación entre el número de mujeres del sector pesquero y el total de las mujeres ocupadas en Andalucía	4,8%	IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
	Brecha de género de población ocupada en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	Diferencia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en población ocupada	0,34	IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

TEMÁTICA	INDICADOR	CÁLCULO	ÚLTIMO VALOR REGISTRADO (2019, SALVO SE INDIQUE OTRA FECHA)	FUENTE
	Índice de feminización	Relación entre el número de mujeres y el número de hombres.	49,5%	IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
	Índice de presencia relativa de hombres y mujeres	Representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, valores entre 0.8 y 1.2 reflejarían equilibrio	0,51	IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
<b>EMPREDIMIENTO</b>	Brecha de género en las afiliaciones a la Seguridad Social de autónomos agrarios (R.E.T.A- SIST .ESP. TRAB.AGRARIOS)	Peso de la mujer en las afiliaciones al régimen-Peso de los hombres en las afiliaciones al régimen (%)	-36,95% (agosto, 2020)	Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
<b>ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD AGRARIA</b>	Brecha de género en la titularidad de explotación teniendo en cuenta la edad	Peso de las mujeres como titulares-Peso de los hombres como titulares de explotación (%)	(Año 2016) Jóvenes: -39,09% Mayores de 45: -33,0% Todas las edades: -33,98%	Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias 2016
	Brecha de género en la jefatura de la explotación teniendo en cuenta la edad	Peso de las mujeres como titulares y jefas de explotación-Peso de los hombres como titulares y jefes de explotación de explotación (%)	(Año 2016) Jóvenes: -54,03% Mayores de 45: -51,10% Todas las edades: -51,63%	Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias 2016
	Dimensión económica por explotación según sexo de la persona jefe de explotación	PET/explotación (miles €/ explotación)	(Año 2016) Hombre:36,29 miles €/explotación Mujer: 21,10 miles €/explotación Total: 33,17 miles €/explotación	Microdatos de la Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias 2016
	Explotaciones de mujeres según su orientación productiva (agrícola, ganadera, mixta u otra)	Número de explotaciones de mujeres con una orientación productiva/ número de explotaciones de mujeres totales x 100 (%)	(Año 2016) Orientación agrícola: 91,1% Orientación ganadera:3,8% Explotaciones mixtas:4,2% Otras:0,9%	Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias 2016
	Mujeres operadoras en agricultura ecológica	Porcentaje de mujeres operadoras registradas en SIPEA	(Año 2016) 34,1%	Indicadores sociales y medioambientales de la producción agraria ecológica en Andalucía. Julio de 2019. CAGPDS.
<b>REPRESENTACIÓN Y ASOCIACIÓN</b>	Peso de la mujer en las cooperativas agroalimentarias según el puesto u órgano al que pertenezca	Peso de la mujer en las cooperativas agroalimentarias según el puesto u órgano al que pertenezca (%)	(Año 2018) Empleadas:51,2% Socias: 30,9% Miembros Consejo Rector:5,4% Mujeres en presidencia: 1,7%	El cooperativismo agroalimentario español. Informe socioeconómico 2018. Observatorio Socioeconómico del cooperativismo agroalimentario español.
	Grado de representación de las mujeres en los órganos de decisión y dirección de los GDR de Andalucía	Peso de la mujer en los órganos de decisión y dirección (%)	(junio de 2020) Asambleas generales: 29,02% Juntas Directivas:32,01%	CAGPDS



TEMÁTICA	INDICADOR	CÁLCULO	ÚLTIMO VALOR REGISTRADO (2019, SALVO SE INDIQUE OTRA FECHA)	FUENTE
	Asociaciones profesionales de mujeres en Andalucía	Peso de cada tipo de asociaciones de mujeres sobre el total de asociaciones profesionales de mujeres (%)	(octubre de 2020) Agrarias:5,6% Rurales:3,3%	Registro de Asociaciones. Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local de la Junta de Andalucía
<b>FORMACIÓN</b>	Mujeres participantes en las actividades formativas del IFAPA	Peso de las mujeres en cada categoría formativa (%)	(Año 2018) Total de actividades formativas propias: 29,7% Formación institucional: 32,2% Formación institucional pesquera:7,4% Formación especializada:27,2%	IFAPA, Memoria Quinquenal 2014-2018.
	Mujeres participantes en las actividades formativas del IFAPA	Peso de las alumnas en ciclos formativos de grado medio y superior (%)	(Curso 2017/2018) Grado medio:15,3% Grado superior: 16,9%	Anuario Estadístico. IECA, Curso 2017-2018.
	Nivel de formación de las jefas de la explotación	Peso de mujeres en cada nivel formativo respecto al total de mujeres de todas las categorías de formación (%)	(Año 2016) Experiencia agraria exclusivamente:82,6% Estudios profesionales agrarios: 0,5% Estudios universitarios agrarios:0,7% Otra formación agraria o cursos agrarios:16,2%	Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias 2016
	Representación de las mujeres matriculadas en estudios universitarios de Ingeniería Agrícola y de la Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	Peso de las mujeres matriculadas en Ingeniería Agrícola (%) Peso de las mujeres matriculadas en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural (%)	(Curso 2019-2020) Ingeniería Agrícola: 27,8% Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural: 29,1%	Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad según datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (MCIU)
	Representación de las mujeres como beneficiarias de las ayudas agrarias	Peso de las mujeres como beneficiarias de las ayudas PAC, FEAGA y FEADER (%)	PAC: 40,6% FEAGA: 40,6% FEADER: 32,9%	CAGPDS
Distribución del importe de ayuda en mujeres beneficiarias (%)	Peso del importe de ayuda concedida a mujeres de las ayudas PAC, FEAGA y FEADER (%)	PAC: 35,15% FEAGA: 36,27% FEADER: 28,75%		
Representación de las mujeres como beneficiarias de las ayudas a incorporación de jóvenes agricultores	Peso de las mujeres como beneficiarias de las ayudas	(Convocatoria 2018) 32,6%		

## SECTOR PESQUERO

TEMÁTICA	INDICADOR	CÁLCULO	ULTIMA VARIABLE (2019)	FUENTE
EMPLEO	Representatividad según sexo de las personas empleadas en el sector pesquero	% de mujeres ocupadas / total empleos	18,7%	Actividad estadística 04.01.08 Estadística de empleo pesquero andaluz
	Actividad extractiva		0,4%	
	Actividad acuícola		10,4%	
	Industria de transformación		52,0%	
	Comercio al por mayor		24,8%	
Actividad auxiliar		32,0%		
INDICADORES DE GÉNERO	Índice de concentración	Relación entre el número de mujeres del sector pesquero y el total de las mujeres ocupadas en Andalucía	0,14%	Actividad estadística 09.01.15 Sistema de indicadores económicos para el seguimiento óptimo de las políticas regionales en materia pesquera y acuícola: Observatorio Económico de la Pesca OEPA
	Brecha de género	Diferencia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en el empleo	-62,6%	
	Índice de feminización	Relación entre el número de mujeres y el número de hombres. Se considera que existe equilibrio entre mujeres y hombres cuando el valor oscila entre 0,67 y 1,50, correspondiendo a una distribución igual a 50% para hombres y mujeres el valor 1,00 del IF.	0,230	
	Índice de presencia relativa de hombres y mujeres	Representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, valores entre 0.8 y 1.2 reflejarían equilibrio	0,374	
MERCADO LABORAL	Brecha de género en la temporalidad	Tasa de temporalidad de las mujeres -tasa de temporalidad de los hombres (%)	+2%	Actividad estadística 04.01.08 Estadística de empleo pesquero andaluz
	Actividad extractiva		-12,9%	
	Industria de transformación		+13,8%	
	Comercio al por mayor		+10,7%	
	Brecha de género en la ocupación mayores de 45 años	Tasa de ocupación mayores de 45 en las mujeres - tasa de ocupación mayores de 45 en hombres (%)	-7%	Actividad estadística 09.01.15 Sistema de indicadores económicos para el seguimiento óptimo de las políticas regionales en materia pesquera y acuícola: Observatorio Económico de la Pesca OEPA
Actividad extractiva		+17,4		
Acuicultura		+13,5%		
Industria de transformación		-5%		
Comercio al por mayor		-11,9%		
	Tasa de mujeres directivas en el sector pesquero	Mujeres directivas / Hombres directivos (%)	4%	

TEMÁTICA	INDICADOR	CÁLCULO	ULTIMA VARIABLE (2019)	FUENTE
	Tasa de mujeres demandantes de empleo en la actividad de la pesca y acuicultura	Mujeres demandantes / demandantes totales de empleo en pesca y acuicultura (%)	6%	Observatorio ARGOS. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo autónomo.
	Tasa de afiliación de mujeres al Régimen Especial del Mar	Mujeres afiliadas al REM/ Total afiliados al REM (%)	5%	Estadísticas de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
<b>FORMACIÓN</b>	Brecha de género en ciclos formativos de grado medio relacionados con el sector pesqueros	Tasa de mujeres matriculadas en ciclos formativos de grado medio - tasa de hombres matriculados en ciclos formativos de grado medio (%)	-82,2%	Actividad estadística 04.01.08 Estadística de empleo pesquero andaluz
	Brecha de género en ciclos formativos de grado superior relacionados con el sector pesqueros	Tasa de mujeres matriculadas en ciclos formativos de grado superior - tasa de hombres matriculados en ciclos formativos de grado superior (%)	-78,9%	Actividad estadística 09.01.15 Sistema de indicadores económicos para el seguimiento óptimo de las políticas regionales en materia pesquera y acuícola: Observatorio Económico de la Pesca OEPA
	Distribución de la formación académica de las mujeres ocupadas en el sector pesquero.	Peso de mujeres en cada nivel formativo respecto al total de mujeres (%)  Sin estudios Hasta estudios primarios Estudios secundarios y universitarios	4,4% 56,5% 39,1%	Estadísticas de Enseñanza, Formación e Investigación. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía
<b>REPRESENTACIÓN Y ASOCIACIÓN</b>	Presencia de mujeres directivas en entidades representativas del sector pesquero	Nº de entidades representativas del sector pesquero con mujeres directivas / Total entidades	15%	Actividad estadística 04.01.08 Estadística de empleo pesquero andaluz
	Representatividad de AndMuPes	Mujeres asociadas a AndMuPes/Total mujeres sector pesquero	8,6%	Memoria anual de la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero
	Nº de asociaciones de mujeres del sector pesquero + AndMuPes		13	Memoria anual de la Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero
<b>EMPREDIMIENTO</b>	Tasa de afiliación de mujeres al Régimen Especial del Mar por cuenta propia.	Mujeres afiliadas al REM por cuenta propia / Total mujeres afiliadas al REM (%)	8,4%	Actividad estadística 04.01.08 Estadística de empleo pesquero andaluz
	Brecha de género en la titularidad de embarcaciones pesqueras	Tasa de mujeres titulares de embarcaciones – Tasa de hombres titulares de embarcaciones (%)	-59%	
	Proyectos solicitados y promovidos por mujeres (GALP)	Solicitudes impulsadas por mujeres que solicitaron proyectos acogidos a las estrategias de desarrollo local participativo / total solicitudes de personas físicas acogidas a las estrategias de desarrollo local participativo (%)  Nºde entidades con representación de mujeres que solicitaron proyectos acogidos a las estrategias de desarrollo local participativo / total entidades con solicitudes acogidas a las estrategias de desarrollo local participativo (%)	45,9% (2016-2020)  31,1% (2016-2020)	Actividad estadística 09.01.15 Sistema de indicadores económicos para el seguimiento óptimo de las políticas regionales en materia pesquera y acuícola: Observatorio Económico de la Pesca OEPA  Estadísticas de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

TEMÁTICA	INDICADOR	CÁLCULO	ULTIMA VARIABLE (2019)	FUENTE
	Brecha de género en los órganos societarios de la industria de transformación pesquera	Tasa de mujeres en órganos societarios de la industria - Tasa de hombres en órganos societarios de la industria	-70%	
<b>SUBVENCIONES</b>	Tasa de solicitudes de ayudas registradas por mujeres	Ayudas registradas solicitadas por mujeres /Total de ayudas solicitadas	15,4% (2016-2020)	MARCO FEMP
	Solicitudes registradas por sexo TOTAL LINEAS: Brecha de género	Tasa de participación de solicitudes registradas por mujeres – tasa de participación de solicitudes registradas por hombres	75,5% (2020)	Programa de gestión y control de las ayudas del fondo europeo marítimo y de pesca FEMP (GARUM)
	Importe de las ayudas concedidas por sexo. Brecha de género	Tasa de participación del importe de ayudas concedidas a mujeres – Tasa de participación del importe de ayudas concedidas a hombres	-53,9% (2020)	

## SECTOR AMBIENTAL

TEMÁTICA	INDICADOR	CÁLCULO	ÚLTIMO VALOR REGISTRADO	FUENTE
<b>MERCADO DE TRABAJO</b>	Concentración en el empleo medioambiental	Relación (%) entre el número de mujeres de una categoría y el total de las mujeres	2016	Estadística sobre Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía. REDIAM. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
	Índice de feminización o de Presencia por género (IPG) en el empleo medioambiental	Relación mujeres / hombres en una rama de actividad determinada. Se considera que existe equilibrio en entre mujeres y hombres cuando el valor oscila entre 0,67 y 1,50, correspondiendo a una distribución igual a 50% para hombres y mujeres el valor 1,00 del IPG.	0,30, 2016	Estadística sobre Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía. REDIAM. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
	Brecha de género en el empleo medioambiental	Diferencia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en la categoría de una variable.	53,42, 2016	Estadística sobre Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía. REDIAM. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
	Índice de Presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) en el empleo medioambiental	Representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, valores entre 0,8 y 1,2 reflejarían equilibrio (al menos un sexo representado al 40%).	0,5, 2016	Estadística sobre Actividad Económica y Medio Ambiente en Andalucía. REDIAM. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
<b>PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA TOMA DE DECISIONES</b>	Índice presencia de las mujeres en los puestos directivos de la CAGPDS	% de mujeres en los puestos directivos de la CAGPDS (jefaturas de servicio y superiores)		

## 7.2. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONSEJERÍA

El diagnóstico sobre la integración de la perspectiva de género tanto de las políticas públicas como del propio funcionamiento de la CAGPDS se realiza a través del **análisis de las disposiciones normativas, de los principales planes y actuaciones de la misma** y se fundamenta, básicamente, en el **grado de cumplimiento de la Ley 12/2007**, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en los aspectos más relevantes de ésta:

1. La transversalidad de género y la incorporación del objetivo de igualdad (artículo 5)
2. La evaluación del impacto de género (artículo 6)
3. El enfoque de género en el presupuesto (artículo 8)
4. El uso no sexista del lenguaje (artículo 9).
5. Capacitación del personal al servicio de la Consejería (artículo 9 bis y artículo 31)
6. La producción, gestión y análisis de la información desde el enfoque de género (artículo 10)
7. La participación equilibrada en la toma de decisiones y composición paritaria de órganos colegiados (artículo 11)
8. La incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública, ayudas y subvenciones (artículos 12 y 13)

La implementación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los sectores agrario, agroalimentario y pesquero de Andalucía-Horizonte 2020 marca una clara **diferencia entre estas áreas competenciales de la CAGPDS** y la medioambiental; en las primeras existe una trayectoria de trabajo en los últimos años y se observa una cultura de trabajo en la incorporación de la perspectiva de género. Por el contrario, la gestión de las competencias ambientales carece de esa práctica y se aprecia un evidente desequilibrio que las coloca en una posición desigualdad. Por otra parte, ya se ha comentado la **diferencia entre gestionar actividades económicas de carácter productivo desarrolladas por personas (sectores agrario, agroalimentario y pesquero) y el medio ambiente**, como ordenación, apropiación o utilización de recursos y bienes ambientales, lo que lleva a un tratamiento y una forma de abordar la transversalidad de género distinta en las distintas fases en que se estructura este Plan.

### La transversalidad de género y la incorporación del objetivo de igualdad

Transversalizar el género supone **considerar sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de mujeres y de 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.

Con carácter general, **no existe siempre una idea clara** entre el personal de la CAGPDS a la **pertinencia al género** de actuaciones, planes, normativa, etc. y, por tanto, cuándo pueden

trabajarse desde esa perspectiva. Así, es frecuente una comprensión poco clara de conceptos tales como sexo, género, pertinencia o neutralidad al género...; en otros casos, tiende a asociarse la pertinencia de género exclusivamente a materias o actuaciones que conciernen directa y exclusivamente a personas.

Estas limitaciones de enfoque y conocimiento tienen su reflejo en una **integración desigual de la perspectiva de género en la actividad de la CAGPDS**, más evidente en las actuaciones y competencias ambientales. En cualquier caso, empiezan a apreciarse esfuerzos en relación con la integración transversal de la igualdad de género en la planificación y, aunque de forma menos sistemática, en la producción de normativa.

En materia de **legislación**, aunque son muchas las leyes aprobadas con posterioridad a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre<sup>2</sup>, **pocas incluyen referencia expresa** a la misma (y con frecuencia reiteran requisitos que ya se exigen en ella, como la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados) o contemplan el principio de igualdad de oportunidades ligado al objeto del texto legal. Por el contrario, **sí aparece el objetivo de igualdad o la perspectiva de género en aspectos o materias sectoriales** tales como la sensibilización y formación, la previsión de indicadores de seguimiento por sexo, contenido de planes derivados de las normas, o actuaciones de acción positiva hacia las mujeres, etc.

En relación con la **planificación estratégica** trabajada desde la perspectiva de género, se constata que respecto a la de los sectores agrario y pesquero, **la planificación ambiental tiene como se ha comentado una trayectoria menor** y, además, existen menos experiencias a nivel nacional o europeo que puedan servir de referentes metodológicos. En cualquier caso, en los últimos años se ha incrementado el número de experiencias, estudios, etc. en materia de igualdad y medio ambiente<sup>3</sup>

Más allá de la materia, **la planificación con perspectiva de género o la consecución del objetivo de la igualdad viene siendo una práctica cada vez más habitual** y existen guías y manuales para incorporar esta variable en todas o alguna de las fases de elaboración de un plan (diagnóstico, diseño, seguimiento y evaluación)<sup>4</sup>. De hecho, la propia Ley 12/2007, de 26

---

<sup>2</sup> Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural; Ley 4/2010, de 8 de junio, de Aguas de la Comunidad Autónoma de Andalucía; Ley 7/2010, de 14 de julio, para la Dehesa; Ley 9/2010, de 30 de julio, de Aguas para Andalucía; Ley 2/2011, de 25 de marzo, de la Calidad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía; Ley 5/2011, de 6 de octubre, del olivar de Andalucía; Ley 2/2013, de 25 de febrero, por la que se crea el Colegio Profesional de Licenciados y Graduados en Ciencias Ambientales de Andalucía; Ley 3/2015, de 29 de diciembre, de Medidas en Materia de Gestión Integrada de Calidad Ambiental, de Aguas, Tributaria y de Sanidad Animal; Ley 3/2017, de 2 de mayo, de regulación de los senderos de la Comunidad Autónoma de Andalucía; Ley 8/2018, de 8 de octubre, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía; Anteproyecto de ley de Economía Circular de Andalucía; Anteproyecto de Ley del Estatuto de las mujeres rurales y del mar de Andalucía.

<sup>3</sup> "Gender, climate and security", "Género y cambio climático. Un diagnóstico de situación", "Plan de igualdad de género de la Reserva de la Biosfera del Montseny". Etc.

<sup>4</sup> [https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS\\_v4.pdf](https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS_v4.pdf)

<http://www.iaap.junta-andalucia.es/publico/documentacion.epp>

[http://www.iaap.junta-andalucia.es/publico/anexos/evaluacion/Evaluacion\\_Enfoque\\_Genero.pdf](http://www.iaap.junta-andalucia.es/publico/anexos/evaluacion/Evaluacion_Enfoque_Genero.pdf)

<https://www.scoop.it/topic/evaluacion-de-politicas-publicas>

<https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/Material.pdf?hash=5f0a09e4fbbc8e2b8a44c3f7158cc559&idioma=CA>

[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_genero\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf)

[https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudios/Monografia/docs/3\\_Informe\\_recomendaciones\\_reforzar\\_enfoque\\_genero\\_en\\_politicas\\_activas\\_empleo\\_Progress.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudios/Monografia/docs/3_Informe_recomendaciones_reforzar_enfoque_genero_en_politicas_activas_empleo_Progress.pdf)

[http://politicaterritorial.gva.es/documents/168489756/0/SET\\_cas\\_link.pdf/Ocf2c19d-e679-4c10-810a-fea0dd4fb484](http://politicaterritorial.gva.es/documents/168489756/0/SET_cas_link.pdf/Ocf2c19d-e679-4c10-810a-fea0dd4fb484)

de noviembre apunta a ello al establecer que todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. En otros casos, es la propia legislación sectorial la que recoge la obligatoriedad de trabajar desde esa perspectiva, como es el caso de la Ley 8/2018, de 8 de octubre, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía, que contempla que el Plan Andaluz de Acción por el Clima debe incluir medidas para la integración de la perspectiva de género, tanto en sus evaluaciones y previsión de impactos como en las medidas propuestas en él.

De este modo, en la planificación de la CAGPDS, se dan las siguientes **situaciones respecto a la integración de la perspectiva de género**:

- En algunos planes, **la igualdad de oportunidades no está ni entre los principios inspiradores ni entre los objetivos transversales**, aunque en ellos se recogen otros tales como la gobernanza, la transparencia o la participación. Tampoco se recoge la desagregación por sexo de la información estadística referida a personas (voluntariado ambiental, alumnado y profesorado en el programa ALDEA...). En planificación específica, como es el caso de los Planes de Desarrollo Sostenible de los espacios naturales protegidos, que claramente aborda una materia pertinente al género como es la dimensión social y económica, tampoco se han trabajado hasta ahora<sup>5</sup> desde la perspectiva de género.
- En otros casos, **los planes solo se contemplan parcialmente medidas específicas en materia de igualdad, sin que se integre la perspectiva de género en todo el proceso** de elaboración ni se establezca, en consecuencia, una clara relación entre la fase de diagnóstico y la parte propositiva de los planes. Generalmente, se aborda en materias concernientes directamente con personas (empleo, formación...), desagregando datos por sexo, pero sin un tratamiento que permita construir propuestas desde esa perspectiva.
- Finalmente, los planes estratégicos, especialmente los más recientes, sí **tienen como objetivo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Tal es el caso del Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero, agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía 2020-2022, de la Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030 o de la [Estrategia andaluza para el desarrollo de la acuicultura marina 2021-2030](#), que se han trabajado en todas sus fases desde la perspectiva de género, lo que les otorga una sólida coherencia interna.

Un último aspecto de relevancia respecto a la transversalidad de género tiene que ver con la **comunicación**, es decir, la **imagen, externa e interna que la CAGPDS transmite en relación con los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. En este sentido, desde la Unidad de Igualdad de Género, **se han impulsado actuaciones encaminadas a**

---

<sup>5</sup> Recientemente se ha desarrollado una metodología que va a aclarar cómo trabajar estos planes desde la perspectiva de género, lo que va a representar un importante avance para en la planificación de espacios naturales protegidos.



**mejorar la comunicación, imagen y estereotipos en torno al sector agrario y pesquero.** Algunas de las más relevantes han sido:

- Realización decálogos con orientaciones para diseñar y planificar campañas de difusión, formación y promoción en eventos y ferias con perspectiva de género. Estos decálogos se han distribuido y difundido entre el personal de la CAGPDS y sus entes instrumentales, además de estar disponibles en el apartado de la UIG en el portal de la CAGPDS.
- Inclusión de imágenes de mujeres del sector en las campañas de marketing y difusión que se realizan en la CAGPDS, así como en el soporte audiovisual en la entrada de los Servicios Centrales de la CAGPDS.
- Edición trimestral del boletín sobre igualdad de género en el sector que se envía por email a todo el personal.

## La evaluación del impacto de género

Para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres, es imprescindible incorporar la evaluación del impacto de género en las actuaciones que desarrollan las competencias de la CAGPDS, especialmente en materia de elaboración de normativa y planificación.

De hecho, existe la **obligatoriedad** -establecida en el artículo 6 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre- **de que todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno llevan aparejada la emisión de un informe de evaluación del impacto de género** de su contenido.

El siguiente cuadro recoge la producción normativa de la CAGPDS en los últimos años y su relación respecto al conjunto de la Junta de Andalucía. Excepto en 2017, siempre representa en torno a una cuarta parte del total, llegando en 2017 al 36,46%, **siendo la CAGPDS con más Informes de Evaluación del Impacto de Género.**

### EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LA CONSEJERÍA

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	CAPDR	% JA	CAPDR	% JA	CAPDR	% JA	CAPDR	% JA	CAGPDS	% JA	CAGPDS	% JA
Leyes	0	0,00	1	11,11	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	25,00
Decretos	6	12,00	4	7,69	8	14,04	4	8,00	6	12,00	9	14,29
Órdenes	30	37,04	34	22,52	57	50,44	39	34,21	26	41,94	29	28,71
Acuerdos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	33,33	0	0,00	0	0,00
Planes	0	0,00	1	8,33	1	25,00	0	0,00	0	0,00	2	50,00
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>24,16</b>	<b>40</b>	<b>17,24</b>	<b>66</b>	<b>36,46</b>	<b>44</b>	<b>24,18</b>	<b>32</b>	<b>26,89</b>	<b>41</b>	<b>23,43</b>

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

De la elevada producción normativa y planificadora de la CAGPDS debería deducirse, por tanto, que gran parte de las políticas y actuaciones incorporan el objetivo de la igualdad por razón de género. Sin embargo, la práctica demuestra que el informe de impacto de género se realiza en un momento procedimental avanzado que, unido al carácter no vinculante de las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género, **no garantiza la incorporación de sus recomendaciones.**

A ello se une la **falta de información desagregados por sexo** (especialmente en el ámbito medioambiental) **y de indicadores pertinentes al género**, circunstancias que dificultan, si no imposibilitan, que las normas o planes contemplen los 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.

## El enfoque de género en el presupuesto

La Junta de Andalucía inició en 2003 una estrategia de integración del enfoque de género en el presupuesto público como vía complementaria a las políticas específicas de igualdad. De esta forma, **el presupuesto pasó a ser un elemento activo en la consecución del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, además de añadir eficacia y eficiencia en la asignación de los recursos y aportar riqueza y cohesión social.**

En este marco, desde 2005 la **Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía se acompaña de un Informe de Evaluación de Impacto de Género**, que tiene como objetivo valorar la incidencia de las políticas públicas desde esa perspectiva, así como visibilizar las medidas que se ponen en marcha anualmente desde la Administración andaluza para corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

El grueso del Informe recoge las principales actuaciones para avanzar en la igualdad de género que se van a efectuar en las distintas secciones e indicadores presupuestarios, estructurados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario. El Informe incluye también los indicadores presupuestarios, que ofrecen información en términos cuantitativos sobre el grado de consecución de los objetivos estratégicos y operativos y de las actuaciones, en todos los aspectos de la política pública. Entre los **indicadores pertinentes a género**, es decir que se refieren o afectan a personas, hay indicadores desagregados por sexo, e indicadores de género propiamente dichos, que miden actuaciones o aspectos específicamente relacionados con la igualdad de género. El presupuesto de la CAGPDS para el año 2020 ascendió a 3.553.380.914€, que suponen aproximadamente el 9% sobre el presupuesto general de la Junta de Andalucía.

### PRESUPUESTO 2021

	CAGPDS	IFAPA	AGAPA	AMAYA	FAGA	TOTAL
AUTOFINANCIADA	378.846.664	35.222.063	123.200.315	193.425.071		730.694.113
FEADER	702.256.371	3.505.000	3.405.121	4.818.275		713.984.767
FEDER	232.461.629	7.542.809	9.608.649	18.276.581		267.889.668
OTROS FONDOS EUROPEOS	10.267.814	614.661	183.847	1.216.004		12.282.326
FEMP	61.857.924	2.233.854	8.059.020			72.150.798
FEAGA	6.689.455		1.000.000		1.601.015.120	1.608.704.575
FINALISTAS	1.309.676	7.171.464	193.527			8.674.667
SV 20 (CANON MEJORA)	136.961.019			2.038.981		139.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>1.530.650.552</b>	<b>56.289.851</b>	<b>145.650.479</b>	<b>219.774.912</b>	<b>1.601.015.120</b>	<b>3.553.380.914</b>

Fuente: Servicio de Presupuestos de la CAGPDS (no incluye transferencias de financiación y encargos a AMAYA)

El **peso de los fondos europeos en el presupuesto de la CAGPDS (75%)** pone en primer plano la regulación de éstos. Es necesario destacar el papel central que tiene el Reglamento (UE) 2021/1060 relativo a las disposiciones comunes para los distintos fondos. La igualdad entre mujeres y hombres se mantiene como uno de los principios horizontales que debe regir en todos los fondos, según queda recogido en su artículo 9, los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tenga en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la incorporación de la perspectiva de género y la integración de la misma en toda la preparación, ejecución, seguimiento, información y evaluación de los programas.

En la **planificación post 2020**, las intervenciones de la nueva PAC se recogerán en un [Plan Estratégico](#) para todo el Estado español, en el que se ha logrado incorporar la perspectiva de género entre los objetivos estratégicos de la propuesta de Reglamento de la PAC, en concreto en el Objetivo Específico 8, que se ha definido como "promover el empleo, el crecimiento, la igualdad de género, la inclusión social y el desarrollo local en las zonas rurales, incluyendo la bioeconomía y la silvicultura sostenible ". Respecto a la pesca, queda regulada en el Reglamento (UE) 2021/1139 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2021 por el que se establece el Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2017/1004

En el 2021, el presupuesto de la Junta de Andalucía contó con **1.930 indicadores pertinentes al género** (38% del total); de ellos, el 5% corresponden a la CAGPDS.

#### INDICADORES PERTINENTES AL GÉNERO POR CONSEJERÍAS/SECCIONES. PRESUPUESTO 2021

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR	144
CONSEJERÍA DE TURISMO, REGENERACIÓN, JUSTICIA Y ADMINISTRACIÓN LOCAL	116
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO	162
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA	82
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	319
<b>CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE</b>	<b>98</b>
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD	98
CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS	389
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN	360
CONSEJERÍA DE FOMENTO, INFRAESTRUCTURAS Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO	67
CONSEJERÍA DE CULTURA Y PATRIMONIO HISTÓRICO	95
<b>TOTAL</b>	<b>1.930</b>

Fuente: Servicio de Presupuestos de la CAGPDS

En el conjunto de la CAGPDS y sus entes instrumentales, la **media de indicadores de género por programa presupuestario respecto al total es de 4,54%**, aunque en el caso del IFAPA se eleva al 10% y en la CAGPDS del 8,29%. El presupuesto de AMAYA, por el contrario, no cuenta con ningún indicador de estas características. A nivel de programa presupuestario también se da una amplia variación; así, caso el 23% de los indicadores en el programa 71F son de género; en los programas 54D, 44E, 44F, 71B, 71H y 71P está entre el 8-10,5%; por debajo del 5,8% en el resto.

PROGRAMA	NOMBRE	N.º INDICADORES	Nº INDICADORES GÉNERO	%
54.D	IFAPA	20	2	10,00

71.X	AGAPA	83	2	2,41
------	-------	----	---	------

AMAYA				
12.M	D.S.G. Agricultura Ganadería, Pesca y Desa. Sostenible	27	0	0,00
44.B	Prevención y calidad ambiental	93	0	0,00
44.E	Gestión del Medio Natural	254	0	0,00
44.F	Información ambiental y dinamización socioeconómica sostenible	32	0	0,00
51.D	Actuaciones en materia de agua	22	0	0,00
71.B	Ordenación y mejora de la Producción Agrícola y Ganadera	12	0	0,00
73.A	Ordenación. Actividad energética	3	0	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>443</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>

CAGPDS				
12.M	D.S.G. Agricultura Ganadería, Pesca y Desa. Sostenible	69	4	5,80
44.B	Prevención y calidad ambiental	54	2	3,70
44.E	Gestión del Medio Natural	57	6	10,53
44.F	Información ambiental y dinamización socioeconómica sostenible	76	8	10,53
51.D	Actuaciones en materia de agua	52	2	3,85
71.B	Ordenación y mejora de la Producción agrícola y Ganadera	76	7	9,21
71.E	Incentivación del sector agroindustrial	52	1	1,92
71.F	Apoyo al sector productor agrícola y ganadero	35	8	22,86
71.H	Desarrollo rural	31	3	9,68
71.P	Pesca	53	5	9,43
<b>TOTAL</b>		<b>555</b>	<b>46</b>	<b>8,29</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1.101</b>	<b>50</b>	<b>4,54</b>

Fuente: Servicio de Presupuestos de la CAGPDS

## El uso no sexista del lenguaje

La mejor **garantía de un tratamiento inclusivo y no discriminatorio de las mujeres** es el uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que se utilicen, tanto en el desarrollo de políticas y actividades como en los documentos y soportes que se produzcan directamente o bien a través de personas o entidades subcontratadas.

A pesar de la convicción general de que la práctica es el uso del lenguaje no sexista en la producción de documentación en la CAGPDS, **todavía es frecuente el uso del masculino genérico o de soluciones poco recomendables como la @**. En cualquier caso, y especialmente en el ámbito agrario y pesquero cada vez es más habitual encontrar un lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación (notas de prensa, noticias, portal...); también en la

documentación asociada al desarrollo del trabajo (formularios, manuales, actas...), mucha de ella referida a personas, como es el caso de la actividad de inspección.

La normativa que se elabora en la CAGPDS (desde órdenes a leyes), que está sometida a informe de evaluación del impacto de género, sigue presentando un uso frecuente del masculino genérico, al no incorporarse en todos los casos las observaciones que se realizan desde la Unidad de Igualdad de Género a los centros directivos que emiten las normas.

También la planificación (Estrategia Andaluza ante el Cambio Climático y Plan Andaluz de Acción por el Clima, la Estrategia Andaluza de Desarrollo Sostenible 2030, entre otros) hacen uso del masculino genérico. Por el contrario, vuelven a ser los planes sectoriales referidos a personas los que mejor incorporan un lenguaje inclusivo (Estrategia para la Generación de Empleo Medioambiental Horizonte 2030, Plan Estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero, agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía 2020-2022, entre otros), al tiempo que en sus publicaciones también prestan atención a las imágenes para no incurrir en estereotipos sexistas que perpetúan las desigualdades.

### Capacitación del personal al servicio de la Consejería

La formación es **pieza clave para el conocimiento y la innovación en la cultura y la forma de trabajar en la Administración**. De ahí que hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa pase, obligatoriamente, por garantizar una formación básica, progresiva y permanente del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Desde 2018 es importante el número de personas que se han ido formando en materia de igualdad a través de los cursos del IAAP**, en el caso de la CAGPDS y del IFAPA, o con planes de formación propios en AMAYA y AGAPA; y ello, pese a las circunstancias sanitarias del 2020, que han llevado a que en ese año se reduzca sensiblemente el número de las personas formadas. Es destacable también el hecho de que la brecha de género entre el alumnado sea cada vez más reducida, lo que muestra una mayor sensibilización del conjunto del personal hacia las políticas de igualdad. A pesar de todo ello, en términos globales, en el año 2020, el porcentaje de personal que se ha formado en materia de igualdad de género es muy minoritario si se compara con el total de la plantilla.

CAGPDS E IFAPA	2018		2019		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Normativa en materia de igualdad de género	0	0	0	0	4	0
Integración de la Perspectiva de Género en lo público	7	2	4	2	3	5
Igualdad de Género. Nivel Básico	114	62	33	27	28	34
Prevención de la violencia y acoso sexual y por razón de sexo	78	55	32	31	38	22
Elaboración de informes de impacto de género	2	0	0	0	0	0
Evaluación de políticas públicas con enfoque de género	0	0	1	0	0	0
Normativa en materia de igualdad de género	0	0	1	0	0	0
Identificación de Desigualdades de Género	0	0	1	0	0	0
Indicadores y Análisis Estadístico por Razón de Género	0	0	0	0	0	0
Presupuesto y género: estrategia, auditoría y mejora	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>	<b>119</b>	<b>72</b>	<b>60</b>	<b>73</b>	<b>61</b>

AMAYA	2018		2019		2020	
Igualdad de Género. Nivel Básico	0	0	19	219	0	0
Prevención de la Violencia Acoso por Razón de Género	0	0	37	385	41	348
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>604</b>	<b>41</b>	<b>348</b>

Fuente: Servicio de Personal de la CAGPDS

**El IAAP ofrece un amplio itinerario formativo<sup>6</sup> en materia de igualdad** que abarca desde la formación básica a la de perfeccionamiento, en modalidades presenciales, on-line o abierta, mientras que los cursos en AMAYA y AGAPA tienen solo un nivel de formación básica, lo que reduce su eficacia a la hora de incorporar sus contenidos a la labor administrativa. De hecho, se observa que en general **los cursos más especializados en materias que son esenciales por exigirse legalmente, baja de forma sustancial el alumnado respecto a la formación básica.**

Es **imprescindible sensibilizar al personal acerca de la pertinencia al género de la mayor parte de las tareas y actividades que desarrollan**, para que se formen y puedan abordarlas desde dicha perspectiva. El desconocimiento de estas cuestiones explica el hecho de que los cursos que se ofertan por el IAAP que abordan la transversalización de género en cuestiones de obligado cumplimiento por la Ley 12/2207, de 26 de noviembre no tengan una asistencia más numerosa por parte del personal de la CAGPDS (“Elaboración de informes de impacto de género en la normativa”, “Presupuesto y género: estrategia, auditoría y mejora” o “Indicadores y Análisis Estadístico por Razón de Género”, entre otros).

**Otras cuestiones** que destacar en relación con la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad y su aplicación son:

<sup>6</sup> Las materias que se imparten son: Igualdad de Género. Nivel Básico, Identificación de Desigualdades de Género, Integración de la Perspectiva de Género en la Gestión Pública, Indicadores y Análisis Estadístico por Razón de Género, Elaboración de informes de impacto de género en la normativa, presupuesto y género: estrategia, auditoría y mejora, Evaluación de políticas públicas con enfoque de género Prevención de la Violencia de Género y del Acoso sexual y por Razón de Género

- Desconocimiento de la normativa en materia de igualdad y las obligaciones que de ella se derivan en la actividad de la Administración pública.
- La formación que se ofrece, aunque sea generalista, no siempre se adapta a las actividades o a las dinámicas de trabajo que desarrolla el personal, de forma que permita la aplicación más directa de las habilidades aprendidas.
- Escasa sensibilización y formación del personal predirectivo para que animen y promuevan la formación de sus correspondientes equipos.
- La formación en materia de igualdad no se exija como requisito para el desempeño de algunos puestos o desarrollo de tareas que, sin embargo, llevan aparejada la obligación legal de transversalizar el género.
- Los programas formativos de AMAYA y AGAPA no ofrecen un itinerario formativo que permita avanzar y profundizar en la materia.
- El desinterés por estas materias redunda en un desconocimiento de los materiales formativos que están a disposición ([Guía de recomendaciones para la aplicación del enfoque de género en las actividades formativas del IAAP](#), [La evaluación de políticas públicas con enfoque de género guía de aplicación](#), etc.).

## La producción, gestión y análisis de la información desde el enfoque de género

La inclusión de la perspectiva de género en las estadísticas es un proceso complejo en el que **desagregar la información por sexo constituye solo el primer paso y es una condición necesaria, pero no suficiente**. Para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género, en la producción y análisis de información, la Administración debe al menos:

- Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen y analizar los resultados desde la dimensión de género.
- Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundir los resultados que se obtengan para poder abordar su eliminación a través de las políticas públicas.

El carácter de actividad económica de los sectores agrario, agroalimentario y pesquero conlleva que buena parte de **la información estadística esté referida a personas (físicas o jurídicas) y resulte más evidente la desagregación por sexo**; de hecho, prácticamente la totalidad de las estadísticas de estos sectores lo están. Disponer de esta información es clave

en la toma de decisiones ya que permite conocer el punto de partida respecto a la posición de mujeres y hombres y adoptar las medidas necesarias para corregir desigualdades, si las hubiera.

Por su parte, **comprender el nexo género-medio ambiente no solo es también clave para comprender las desigualdades sociales y ambientales y las barreras al desarrollo sostenible, sino también para desbloquear opciones para una acción transformadora.** Sin embargo, las lagunas de datos en este ámbito son persistentes y la recopilación y difusión de estadísticas de género y medio ambiente limitadas.

En el ámbito de la información entra también el conocimiento de cómo se reparten los fondos públicos entre la población, y concretamente entre mujeres y hombres. En este sentido la CAGPDS se financia en un 75% (presupuestos 2021) de fondos europeos que se gestionan a través de líneas de ayudas (en los sectores agrario y pesquero) o actuaciones directas (en el sector ambiental). Las aplicaciones informáticas que gestionan las ayudas al sector agrario y pesquero están diseñadas para desagregar la información por sexo, lo que permite un análisis de la información desde la perspectiva de género. En el área medioambiental es muy inferior el número de líneas de ayudas (15) y 4 de ellas son en concurrencia no competitiva. En el resto, las 4 que incluyen criterios de género si tienen aplicaciones que permiten obtener información desagregada.

**El seguimiento y la evaluación con perspectiva de género de normativa y planes** constituye también un apartado relevante. Entre otras, varias normas exigen la desagregación de datos y la incorporación del principio de la igualdad en esta acción de seguimiento:

- El Decreto 347/2011, de 22 de noviembre, por el que se regula la estructura y funcionamiento de la Red de Información Ambiental de Andalucía y el acceso a la información ambiental, que exige la desagregación de datos por sexo en el informe anual sobre el funcionamiento de la REDIAM y en relación con el registro de personas solicitantes de información ambiental.
- La Ley 8/2018, de 8 de octubre, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía, que contempla medidas para la integración de la perspectiva de género, tanto en las evaluaciones y previsión de impactos como en las medidas propuestas en el Plan Andaluz de Acción por el Clima y la incorporación de los principios de igualdad de género en los instrumentos para el seguimiento y evaluación del Programa de Comunicación y Participación.
- El Decreto 73/2012, de 22 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Residuos de Andalucía que prevé que los Planes autonómicos de gestión de residuos y programas de prevención garanticen la igualdad de género, incluyendo indicadores que permitan evaluar el impacto de género en la aplicación de estos.
- La Ley 9/2010, de 30 de julio, de Aguas de Andalucía, que contempla que los medios técnicos y procedimientos que la Consejería competente en materia de agua establezca para facilitar el acceso de la ciudadanía a la información relativa al uso, gestión,



planificación y protección del medio hídrico se diseñarán teniendo en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres y sus posibilidades de acceso a los recursos de la información.

- La Ley 5/2011, de 6 de octubre, del olivar de Andalucía recoge que el desarrollo de las medidas y el Plan Director, deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los territorios del olivar; también que podrán contemplarse medidas de acción positiva a favor de las mujeres en los territorios del olivar, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.

## La participación equilibrada en la toma de decisiones y composición paritaria de órganos colegiados

En el diseño y ejecución de los distintos planes, programas y estrategias de la CAGPDS, así como la elaboración de las principales leyes se realiza con la **interlocución y participación de representantes de los sectores agrario, agroalimentario, pesquero y medioambiental**. Ello incluye desde las organizaciones profesionales agrarias y pesqueras, agentes económicos y sociales, confederaciones y federaciones de asociaciones ecologistas, asociaciones de diversa índole (vecinos, consumidores y usuarios, juveniles...), universidades, entre otras.

Respecto a la participación de las asociaciones u organizaciones profesionales de mujeres, todas las organizaciones profesionales agrarias cuentan con entidades de mujeres (CERES, FADEMUR, AMFAR y AMCAE); además, existen otras asociaciones de mujeres del ámbito rural, aunque no vinculadas exclusivamente al sector agrario (COAMUR, AFAMER...). Sin embargo, sólo el [Consejo Asesor Pesquero de Andalucía](#) contempla específicamente en su composición a la Federación Andaluza de Asociaciones de Mujeres del Sector Pesquero.

A pesar de ello, existe una toma de **conciencia generalizada sobre la conveniencia de modificar el funcionamiento y la representación de los órganos de participación**, mejorando el papel en la toma de decisiones de los distintos colectivos de mujeres, que tendrá su reflejo en próximas iniciativas como la Mesa de mujeres rurales andaluzas -prevista en el anteproyecto de Ley del Estatuto de las mujeres rurales y del mar de Andalucía- o la entrada de asociaciones de mujeres en los órganos de decisión de los espacios naturales protegidos.

En cuanto a los **órganos colegiados** de la CAGPDS, con carácter general, la composición de estos es, fundamentalmente:

- Presidencia, vicepresidencia y secretaría.
- Vocalías, con representantes (titulares y suplentes) pertenecientes a la Administración pública, a los agentes económicos y sociales, a las asociaciones profesionales o civiles de diversa índole o personal, etc.
- En su caso, personal experto, generalmente sin derecho a voto.

El artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre establece que **la composición o renovación de los órganos colegiados deberá respetar la representación equilibrada de mujeres y hombres**, incluyendo en el cómputo a aquellas personas que formen parte de los mismos, en función del cargo específico que desempeñen; ésta última condición es una

novedad en la modificación de dicha Ley (Ley 9/2018, de 8 de octubre). Idéntica exigencia se realiza respecto a las corporaciones de derecho público (cofradías de pescadores, comunidades de regantes, colegios profesionales, etc.).

Las personas representantes de la Administración pública que entran a formar parte de los órganos colegiados se designan, en un elevado porcentaje respecto a la composición total, en base al cargo que desempeñan. Esta circunstancia, unida al hecho de que no siempre es posible obtener representación femenina del resto de las entidades integrantes, **dificulta con frecuencia la posibilidad de alcanzar la representación equilibrada en los órganos colegiados**; y ello a pesar de que la norma contempla que cada organización, institución o entidad a la que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

Otro aspecto de la participación es la **representación de mujeres y hombres en el nombramiento de titulares de órganos directivos**; en este sentido, la CAGPDS cumple la exigencia legal, constituyendo las mujeres el 43% de dichos nombramientos.

REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRE EN CARGOS DIRECTIVOS		
	Mujer	Hombre
Consejera	1	
Viceconsejería	1	
S.G. de Agricultura, Ganadería y Alimentación		1
D.G. de la Producción Agrícola y Ganadera		1
D.G. de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria	1	
S.G. de Fondos Europeos al Desarrollo Rural Sostenible		1
D.G. de Ayudas Directas y de Mercados	1	
S.G. de Medio Ambiente, Agua y Cambio Climático		1
D.G. de Medio Natural, Biodiversidad y Espacios Protegidos	1	
D.G. de Calidad Ambiental y Cambio Climático	1	
D.G. de Planificación y Recursos Hídricos		1
D.G. de Infraestructuras del Agua		1
Secretaría General Técnica	1	0
D.G. de Pesca y Acuicultura		1
Delegaciones Territoriales de Agricultura, Ganadería y Pesca	5	3
Delegaciones Territoriales de Desarrollo Sostenible	3	4
Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía		1
IFAPAPE	1	
Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía		1
Fundación para el Desarrollo Sostenible de Doñana y su Entorno. Doñana 21		1
Fundación Pública Andaluza Centro de las Nuevas Tecnologías del Agua		1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>18</b>

Fuente: CAGPDS. Elaboración propia

## La incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública, ayudas y subvenciones

La Administración pública recurre de forma habitual a la **contratación** o a la **concesión de subvenciones** a personas o entidades para realizar actividades dirigidas a dar respuesta a las necesidades de la sociedad o garantizar los intereses públicos. Desde esta óptica, estos mecanismos de la Administración se convierten en **elementos clave para promover que estas personas o entidades contratadas o subvencionadas colaboren en el logro de las políticas de igualdad** mediante el cumplimiento de las cláusulas sociales incluidas en los procedimientos a los que concurren.

En definitiva, establecer cláusulas de género en contratos y subvenciones no es una actuación cualquiera; su utilización **tiene una notable incidencia debido a su importancia cuantitativa en la CAGPDS** (económico-presupuestaria y de impacto) **y su potencial cualitativo** (carácter ejemplarizante, referencia y modelo).

Existe gran **diferencia entre la gestión y el gasto del presupuesto de la CAGPDS que se aplica a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero**, que van dirigidos fundamentalmente a personas (físicas o jurídicas) y al empleo, **y el que se dedica a actuaciones ambientales**, que se gestiona fundamentalmente a través de acciones dirigidas a la protección de la biodiversidad o a las infraestructuras hidráulicas. Los primeros se ejecutan prácticamente en su totalidad a través de subvenciones y los segundos a través de actuaciones directas, muchas de ellas mediante el mecanismo de la contratación.

El [PDR de Andalucía \(2014-2022\)](#) incorpora **criterios de género en el 36% de las líneas de ayudas** actuaciones que contienen criterios de selección. Estas líneas de ayudas que incorporan la igualdad de género están contenidas en 25 de las submedidas del PDR. Gran parte de las líneas de ayuda que no tienen criterios de igualdad provienen de las medidas agroambientales y de agricultura ecológica; a nivel de acciones directas solo el 10.5% de las pertinentes al género incluyen criterios de selección por género. En el caso de las **líneas de ayudas del FEMP, el porcentaje está en torno al 45%**.

**En el área ambiental, el número de líneas de ayudas es muy inferior** al conjunto de las del área agraria y pesquera. De las 14 que están en vigor, 5 son en concurrencia no competitiva. En las 9 restante solo 4 incluyen criterios de género (ser mujer la solicitante o promoverse empleo femenino). Gráfico 1

Un **análisis detallado sobre los criterios de género** pone de manifiesto aspectos tales como:

- Es frecuente que los criterios de género se incluyan solo cuando las personas beneficiarias son personas físicas. A menudo, cuando se trata de personas jurídicas (incluidas las entidades locales, los centros directivos no contemplan la pertinencia de género de las bases reguladoras.
- Los criterios de género aparecen, casi sin excepción, en relación con la persona solicitante, sea física o jurídica, y se limitan a primar básicamente el hecho de ser mujer, representación de mujeres en órganos de dirección, la titularidad compartida...

- El peso que se otorga a los criterios de género es muy variable de una línea de ayudas a otra, en un rango que va desde el 1,3% al 42% de la valoración total alcanzable. En ocasiones, el criterio de género se ha valorado de manera conjunta a otro criterio, por ejemplo, “ser mujer y joven”, disminuyendo el peso relativo en la puntuación dada, en el caso en el que se cumplan los dos criterios a la vez.
- En ocasiones existe una indefinición en los criterios de género, sin que quede claro qué se pretende valorar por parte de la norma o con interpretaciones diversas.
- Existe un déficit importante de evaluación sobre la aplicación de los criterios de género, lo que lleva a mantenerlos sin comprobar la eficacia o no los mismos.

Respecto a la **contratación pública**, la legislación europea permite, más que nunca, utilizarla como instrumento para promover los objetivos de las diferentes políticas y anima a los Estados miembros a sacarle el máximo partido. En este contexto la contratación del Sector Público se ha convertido en un modo de hacer políticas públicas, debiendo tener en cuenta cuestiones sociales, medio ambientales, laborales o innovadoras y así se refleja en la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014](#).

En el ámbito de la **Administración de la Junta de Andalucía**, se cuenta con el [Acuerdo de Consejo de Gobierno](#) de 18 de octubre de 2016, por el que **se impulsa la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en los contratos** de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A raíz del mismo, para unificar criterios y dar la mayor uniformidad posible a los procedimientos de contratación existen unos [modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares](#), que tienen la consideración de *pliegos tipo* para su utilización por las Consejerías y demás organismos de la Junta de Andalucía. Estos pliegos incorporan, entre otras, **cláusulas sociales para luchar contra las desigualdades**. [También se recomienda incorporar cláusulas](#) a los pliegos siempre que el órgano de contratación considere que son adecuadas al objeto del contrato, teniendo en cuenta el sector de actividad, la finalidad, la naturaleza y el contenido de este.

Anualmente, la Junta de Andalucía elabora el Informe “[Inserción de cláusulas sociales y medio ambientales en la contratación pública andaluza](#)”, que agrupa las ambientales en 4 categorías<sup>7</sup> y las sociales en 17 (10 relacionadas con la inserción laboral, 3 en materia de salud laboral y 4 referidas a igualdad de género), que son:

- Inserción laboral de las mujeres.
- Disponer de Plan de igualdad.
- Formación laboral en materia de igualdad de género.
- Medidas adicionales sobre igualdad de género.

---

<sup>7</sup> Certificaciones ambientales, Medidas sobre reciclado y gestión de residuos, Medidas de eficiencia energética y Protección del medio ambiente.

A nivel de la Junta de Andalucía, las cláusulas de igualdad representan el 15% del conjunto de las cláusulas ambientales y sociales y el 14% del importe de las licitaciones.

### INSERCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES POR IMPORTE DE LICITACIÓN

DETALLE DE CLÁUSULAS	NÚMERO EXPEDIENTE	IMPORTE DE LICITACIÓN
<b>Cláusulas ambientales</b>	<b>1.744</b>	<b>2.021.215.684</b>
Respeto al Medio Ambiente	1.744	2.021.215.684
Certificaciones ambientales	205	440.559.279
Medidas de eficiencia energética	172	319.031.311
Medidas sobre reciclado y gestión de residuos	647	581.523.111
Protección del medio ambiente	720	680.101.983
<b>Cláusulas sociales</b>	<b>4.154</b>	<b>6.667.442.779</b>
Ámbito laboral	2.433	4.404.260.984
Comprobación del pago del salario a las personas trabajadoras	154	394.188.721
Convenio colectivo sectorial de la actividad del contrato	455	563.059.952
Creación de empleo	61	898.197.936
Cumplimiento de obligaciones laborales	690	620.817.202
Formación en el empleo	83	306.952.407
Inserción laboral	222	336.762.097
Mejora de las condiciones laborales	147	238.848.428
Protección de los menores	28	78.233.420
Subrogación de personas trabajadoras	149	332.490.308
Transparencia fiscal	444	634.710.515
Igualdad	892	1.210.145.666
Formación laboral en materia de igualdad de género	13	30.668.275
Inserción laboral de las mujeres	395	397.989.937
Medidas adicionales sobre igualdad de género	180	203.737.197
Plan de igualdad	304	577.750.256
Salud Laboral	829	1.053.036.130
Información y Formación específica en medias de seguridad y salud en el trabajo	269	377.222.337
Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo	547	630.418.440
Violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo	13	45.395.352
<b>Total general</b>	<b>5.898</b>	<b>8.688.658.463</b>

Fuente: el Informe "Inserción de cláusulas sociales y medio ambientales en la contratación pública andaluza"

Las usadas más frecuentemente en esta área son la inserción laboral de las mujeres y la existencia de un plan de igualdad (78% conjuntamente, de las cláusulas en materia de igualdad). Las cláusulas sociales se emplean fundamentalmente (84%) en los contratos de servicios y suministros.

### INSERCIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES POR TIPO DE CONTRATO

	NÚMERO EXPEDIENTE	IMPORTE LICITACIÓN
<b>Cláusulas ambientales</b>	<b>1.744</b>	<b>2.021.215.684</b>
Administrativo especial	25	2.645.965
Arrendamiento	19	8.339.409
Concesión de Servicios	12	1.080.288
Obras	53	112.923.911
Patrimoniales	14	682.622
Privado	24	304.795
Servicios	841	697.735.769
Suministros	756	1.197.502.924
<b>Cláusulas sociales</b>	<b>4.154</b>	<b>6.667.442.779</b>
Administrativo especial	56	153.258.247
Arrendamiento	21	13.164.391
Concesión de Servicios	15	784.912
Obras	485	577.998.027
Patrimoniales	57	618.610
Privado	11	971.475
Servicios	2.293	3.671.837.488
Suministros	1.216	2.248.809.631
<b>Total general</b>	<b>5.858</b>	<b>8.688.658.463</b>

Fuente: Informe "Inserción de cláusulas sociales y medio ambientales en la contratación pública andaluza"

En el ámbito de la CAGPDS, las cláusulas sociales representan más de la mitad del conjunto de éstas y las ambientales, aunque no se desagregan las que se refieren sólo a la igualdad de género. Entre las cláusulas de igualdad más frecuentes se encuentran: priorizar a las mujeres, si cumplen con el mismo perfil requerido, o primar la contratación de mujeres, especialmente en determinada situación laboral, edad, etc.

CLÁUSULAS SOCIALES EN CONTRATACIÓN						
	Nº licitaciones	Nº cláusulas	%	Importe total (€)	Importe cláusulas (€)	%
SG Técnica	26	6	23,08	21.927.856,00	6.713.246,00	30,62
SG Medio Ambiente, Agua y Cambio Climático	4	2	50,00	4.600.631,00	3.057.211,00	66,45
DG Medio Natural, Biodiversidad y EEPP	11	7	63,64	30.821.616,00	23.958.326,00	77,73
DG Calidad Ambiental y Cambio Climático	14	4	28,57	16.354.801,00	4.566.004,00	27,92
DG Planificación y Recursos Hídricos	5	4	80,00	4.014.786,00	605.569,00	15,08
DG de Infraestructuras del Agua	29	28	96,55	168.727.129,00	168.696.875,00	99,98
Delegaciones Territoriales	104	96	92,31	23.654.197,00	12.508.335,00	52,88
IFAPA	5	3	60,00	176.710,00	105.000	59,42
AGAPA	59	23	38,98	11.980.629,00	5.196.181,00	43,37
AMAYA	231	101	43,72	51.584.172,00	16.668.614,00	32,31
<b>TOTAL</b>	<b>488</b>	<b>274</b>	<b>56,15</b>	<b>333.842.527,00</b>	<b>242.075.361,00</b>	<b>72,51</b>

Fuente: Informe "Inserción de cláusulas sociales y medio ambientales en la contratación pública andaluza"

A pesar de todo ello, en la incorporación de cláusulas de igualdad suelen esgrimirse con frecuencia interrogantes sobre su legalidad o problemas como rechazos por entender que los criterios sociales no están relacionados con el objeto del contrato y, por lo tanto, no se pueden introducir; en otros casos, determinados sectores están tan masculinizados que exigir

una cuota de mujeres demasiado elevada lleva a las empresas contratistas a no poder optar a la licitación.

## 7.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL

### Distribución del personal de la Consejería y sus entes instrumentales

La **proporción de hombres y mujeres en la plantilla** de la CAGPDS, sus delegaciones territoriales, IFAPA y AGAPA **es bastante equilibrada (gráfico 1. Anexo II)**; no ocurre lo mismo en AMAYA donde tan solo el 13% del personal son mujeres, como consecuencia de que ésta emplea el conjunto de personal de brigada forestal de incendios, que por un lado supone el 66% del total de la plantilla y, por otro lado, es un sector fuertemente masculinizado.

En cuanto a la **relación jurídica del personal de la CAGPDS**, la mayoría de la plantilla es personal funcionario de carrera, si bien hay también personal interino y personal laboral, aunque en número menor; **en las tres categorías el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres. (tabla 1. Anexo II)**

Si se analiza **la distribución por sexo del personal en puestos y cargos de responsabilidad**, se observa el **reflejo de los estereotipos de género en la organización horizontal y vertical del trabajo**. Así, puestos tales como agentes de medio ambiente, personal conductor, personal celador forestales, jefaturas de presas, jefaturas de mantenimiento, oficiales de primera o peones son trabajos muy masculinizados; por el contrario, los puestos de personal auxiliar administrativa, ordenanzas, secretarías de altos cargos son funciones ejercidas mayoritariamente por mujeres. **(gráfico 2. Anexo II).**

Aunque en altos cargos se cumple la representación equilibrada, todavía siguen siendo más numerosos los hombres en **puestos intermedios** tales como coordinadores provinciales, secretarios generales, directores de espacios naturales o jefes de servicio, en todos estos cargos **los hombres alcanzan al menos el 70% del total**. En cambio, en puestos de menor responsabilidad como jefaturas de unidad o sección, la proporción de hombres y mujeres resulta más equilibrada (en torno al 60% son mujeres). En definitiva, **la sobrerrepresentación femenina aumenta conforme disminuye la titulación requerida para el acceso al puesto**.

**El mismo patrón se repite en IFAPA, AGAPA y AMAYA**, donde las mujeres más numerosas en los puestos de menor remuneración y cualificación como oficiales administrativos, auxiliares de laboratorio, etc. Especialmente masculinizados se encuentran en AMAYA los puestos relacionados con incendios forestales o trabajos de campo o en AGAPA los de capitanía de embarcación, marinería o personal mecánico, en los que no existen mujeres en dichas funciones.

Por niveles del puesto ocupado por el funcionariado de la CAGPDS e IFAPA, **a medida que aumenta el nivel disminuyen las mujeres**; a partir de los niveles 25 y 26 el número de mujeres cae por debajo del número de hombres. **(Gráfico 3. Anexo II)**

En el análisis de la **distribución del personal por centros directivos**, es destacable que solo en la Secretaría General Técnica y en la Viceconsejería las mujeres son más del 60%; son los centros directivos donde el personal adscrito realiza funciones de gestión de personal y recursos humanos en los que las mujeres suelen estar más presentes. En AGAPA, las



subdirecciones con menor número de mujeres son la de informática (33%) y la Secretaría General (29%). **(Gráfico 4. Anexo II)**

En cuanto a la **edad media de la plantilla**, la franja de edad que tiene una **proporción más equilibrada es entre 40-45 años**). Los puestos de asesores y asesoras técnicas (30% del total de la plantilla), son los que presentan mayor equilibrio de hombres y mujeres existe en ese intervalo. También es cuando las mujeres asumen más cargos de responsabilidad (el 33% de las jefas de servicio se encuentran en edades comprendidas entre 40 y 45 años).

Con carácter general, a medida **que la edad aumenta descende el número de mujeres**, probablemente debido a que en las generaciones mayores se incorporaban menos mujeres al mercado laboral. Especialmente llamativo es el caso del personal agente de medio ambiente, donde entre los 55 a 60 años sólo el 12% son mujeres, mientras que son el 39% en el tramo de edad de 40 a 45. **(Gráfico 5. Anexo II)**

En cuanto al **nivel de formación por categoría laboral**, destaca la sobrecualificación del personal en las categorías de Administración y auxiliares de Administración en los niveles C1 y C2 en general. Concretamente el 43% de las mujeres en dicha categoría tienen una titulación superior, licenciatura, doctorado o master. **(Gráfico 6. Anexo II)**

Respecto a los **datos salariales**, se ha elaborado un registro retributivo por cada uno de los cuatro organismos analizados (CAGPDS, IFAPA, AGAPA y AMAYA) y comprobado los valores medios de los salarios en función del nivel alcanzado y puesto de responsabilidad desempeñado. En líneas generales, **a igual puesto, igual salario, no existiendo brechas reseñables** más allá de las diferencias que conllevan los complementos de antigüedad, consolidación del puesto, etc. Sí existen **desigualdades retributivas como resultado de la segregación vertical del trabajo**, por el hecho de ser menos las mujeres es puestos de mayor responsabilidad. En definitiva, a pesar de la ausencia de brecha salarial significativa, puede deducirse que persisten factores, como el mayor peso de las mujeres en las tareas de cuidado y conciliación de la vida familiar, que ralentizan el logro de la paridad en los puestos de mayor responsabilidad, lo que explica la de la segregación vertical y el “techo de cristal” que dificulta a muchas mujeres el seguir accediendo en su carrera administrativa a los puestos de máxima decisión, poder y retribución.

## Tiempos de trabajo y conciliación

Para la conciliación de la vida personal y laboral el personal empleado público tiene a su disposición una serie de medidas establecidas en la normativa, entre las que se encuentra la concesión de permisos no retribuidos para realizar ciertas actividades, las reducciones de jornada y los permisos de maternidad y paternidad, entre otros.

En cuanto a las **reducciones de jornada**, señalar que, debido a la incorporación del teletrabajo y los meses de confinamiento transcurridos en 2020 por la alerta sanitaria, las reducciones de jornada se han visto minimizadas. Muchas de las personas que se acogían a ellas, dejaron de hacerlo debido a la excepcionalidad del momento. No obstante, y de forma general, en AGAPA

y AMAYA el 85% y el 83% respectivamente de las personas que solicitan la jornada reducida son mujeres y en la CAGPDS el 75%.

Los datos sobre los **permisos retribuidos** para acompañar a los hijos e hijas al pediatra o personas dependientes arrojan la **mayor dedicación de las mujeres a este tipo de tareas** relacionadas con los cuidados. Por ejemplo, en la CAGPDS, las mujeres representan el 56,64% de los permisos y en los concedidos por cuidados de hijos alcanza el 75,18% y las reducciones de jornada por este mismo motivo se eleva al 98,51%. En AGAPA por su parte, el 62 y 71% de estos permisos fueron solicitados por mujeres.

PERMISOS	TOTAL	MUJERES %	HOMBRES %
Traslado de domicilio	105	60,95	39,05
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal	387	71,83	28,17
Asistencia a Tribunales de exámenes, de oposiciones o Comisiones de Valoración	46	56,52	43,48
Asistencia a exámenes finales y demás pruebas de evaluación y aptitud	273	52,38	47,62
Asistencia a cursos	326	52,76	47,24
Realización de funciones sindicales	373	53,89	46,11
Matrimonio o inscripción como pareja de hecho	68	42,65	57,35
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	4	100,00	0,00
Permiso adicional por parto o adopción	16	75,00	25,00
Desplazamiento previo en supuestos de adopción o acogimiento internacional.	0		
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento (Primer grado)	1.294	54,17	45,83
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o fallecimiento (Segundo grado)	269	51,67	48,33
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años.	137	75,18	24,82
Permiso de lactancia hijos menores 16 meses. Jornada Completa, máximo 4 semanas	12	91,67	8,33
Por prestar servicios extraordinarios	450	32,89	67,11
Permiso por razón de violencia de género de las empleadas públicas	0		
Permiso no retribuido, estudios oficiales, especializados y becas	29	89,66	10,34
Reducción de jornada (especificar supuesto y tipo de reducción)	81	86,42	13,58
Parto Prematuro	0		
Hospitalización neonato a continuación parto	1	100,00	0,00
Reducción de jornada, cuidado de un familiar de 1 grado por enfermedad muy grave (acumulable)	134	98,51	1,49
Gestación 37 semanas	17	100,00	0,00
Jornada de reducción acumulada	9	66,67	33,33
<b>TOTAL PERMISOS/LICENCIAS</b>	<b>4.031</b>	<b>56,64</b>	<b>43,36</b>
<b>TOTAL PERSONAL EN PLANTILLA</b>	<b>4.931</b>	<b>39,12</b>	<b>60,88</b>

Fuente: Servicio de Personal de la CAGPDS

## Representación legal de trabajadores y trabajadoras

En relación con la implicación en la representación sindical de hombres y mujeres en los cuatro organismos cabe señalar que, si bien en AGAPA los 3 sindicatos tienen representación equilibrada entre mujeres y hombres, en AMAYA la situación es bastante diferente: de 7 sindicatos con representación 3 no tienen ninguna mujer entre sus representantes y de los 4 que sí tienen, oscila entre un 27% (UITA) y un 7% (CGT). En la CAGPDS, 5 de las 7 organizaciones sindicales cumplen la representación equilibrada y 2 más están próximas ella.

**Tabla 1: Representación sindical en AGAPA**

SINDICATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
CCOO	17	47,2	19	52,8	36
UGT	11	40,7	16	59,3	27
UITA	12	54,5	10	45,5	22

**Tabla 2: Representación sindical en AMAYA**

SINDICATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
CCOO	4	14,8	23	85,2	27
CGT	5	7,8	59	92,2	64
CSIF	0	0	7	100	7
SAT	0	0	2	100	2
SIBFI	0	0	14	100	14
UGT	5	12,2	36	87,8	41
UITA	8	27,6	21	72,4	29

**Tabla 3: Representación sindical en la CAGPDS**

SINDICATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
UGT	7	43,8	9	56,3	16
CSIF	7	38,9	11	61,1	18
CCOO	9	45	11	55	20
SAF	1	16,7	5	83,3	6
USTEA	2	66,7	1	33,3	3
ISA	1	33,3	2	66,7	3
INDEPENDIENTE	1	50	1	50	2
TOTAL	24	40	36	60	60

Fuente: Servicio de Personal de la CAGPDS

## Violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo

La CAGPDS no tiene competencias atribuidas en materia de protección de víctimas y acoso sexual y por razón de sexo, por lo que a continuación se ofrece la información que sobre estas materias se recoge en el diagnóstico preliminar del Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2022-2026.

La protección de **mujeres víctimas de violencia**, según el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, establece en su artículo 11 que corresponde a la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

*“La Dirección General de Violencia de Género gestiona el punto de coordinación de órdenes de protección de violencia de género en Andalucía, que es el canal único de notificaciones de las resoluciones judiciales en esta materia capaz de garantizar la protección social a las víctimas.*

*Consultado al personal que gestiona este sistema, comunica que no se almacena el perfil profesional de las personas, de modo que no se puede explotar estadísticamente si hay personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, que sea víctima de este tipo de violencia.*

*En el Sistema de Información de Recursos Humanos, SirHus, existe un tipo extraordinario de movilidad por este motivo y aparecen cuatro casos en la última década, desconociendo si es un dato real, o simplemente no suele grabarse este tipo de movilidad por tratarse de datos especialmente sensibles.*

Respecto al **acoso**, mediante el Acuerdo de 27 de octubre de 2014, se aprobó el **Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación**, de la Administración de la Junta de Andalucía, el cual ha sido actualizado con fecha 13 de febrero de 2020, mediante la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 3 de marzo de 2020, por la que se aprueba y ordena la publicación de esta actualización.

*En el Apartado III de este Protocolo, se establecen los órganos competentes que intervienen en la prevención y evitación de este tipo de situaciones, creándose, al efecto, el Comité de Investigación Interna para Situaciones de Acoso, el cual recibe las solicitudes de intervención y decide sobre su tramitación o archivo, llevando, en su caso, la investigación y elaboración de los informes correspondientes, con las conclusiones y propuestas de medidas a adoptar.*

*Dicho Comité funciona en diferentes ámbitos administrativos; en concreto, en el correspondiente a la Administración General de la Junta de Andalucía, se prevé su existencia en cada una de las provincias, cuyos miembros serán nombrados por la persona titular de la Delegación del Gobierno.*

*Asimismo, en el ámbito de los Servicios Centrales de las Consejerías, Agencias Administrativas y Agencias de Régimen Especial ubicados en la provincia de Sevilla, existe un Comité de Investigación Interna diferenciado, cuyos miembros son nombrados por la persona titular de la Secretaría General para la Administración Pública.*

*Realizada la constitución de estos Comités, a nivel de los Servicios Centrales y en cada una de las provincias, excepto en Córdoba, ante la falta de existencia de candidatos elegibles por la parte social, según comunicación al respecto y solicitada información, a continuación, se exponen los datos facilitados por dichos órganos.”*

## 7.4. SITUACIÓN DE LAS MUJERES DEL SECTOR AGRARIO

### Población rural en Andalucía: evolución, masculinización y envejecimiento

Andalucía tiene una población de casi 8 millones y medio de habitantes, que supone respetivamente el 18% de la población española y el 1,6% de la de la Unión Europea. En todos estos ámbitos, el porcentaje de mujeres sobre la población total es ligeramente superior al de hombres (**Gráfico 1. Anexo III**).

Según la metodología de la Comisión Europea sobre el **grado de urbanización** de los municipios<sup>8</sup>, en Andalucía la población en municipios o zonas escasamente pobladas o rurales es muy importante (36% del total, más de 3 millones de habitantes). Sin embargo, la mayor parte de la población andaluza se asienta en municipios densamente poblados (41%) y el 23% de población restante corresponde a zonas con un grado de urbanización intermedio (**Gráfico 2. Anexo III**).

En **evolución**, la población rural andaluza ha experimentado un incremento del 9,5% desde 2000, aunque en 2010 había más efectivos en el medio rural que actualmente. Este incremento poblacional ha sido menor al de la población total de Andalucía, que se sitúa en el mismo período en el 15%. Además, se constata una tendencia a la despoblación en los municipios de menos de 5.000 habitantes del -4% en el período 2000-2019. (**Gráfico 3 Anexo III**). Esto es patente también analizando municipio a municipio las poblaciones menores que, si bien suponen sólo el 11% de la población andaluza, representan más de las dos terceras partes de los municipios andaluces (el 67,3% de los municipios son menores a 5.000 habitantes). Más del 71% de estos pequeños municipios ha perdido población en la última década; de hecho, el 45,5% de los municipios de menos de 5.000 habitantes ha tenido pérdidas de población mayores al 10% (**Tabla 1. Anexo III**). Además, en la última década ha aumentado el número de municipios menores a 500 habitantes han aumentado en la última década, como también lo han hecho los de entre 20.000 y 30.000 habitantes) (**Tabla 2. Anexo III**), lo que demuestra que éstos siguen atrayendo población de los municipios cercanos más pequeño.

La presencia de mujeres en el medio rural ha permanecido prácticamente constante en términos relativos, alcanzando actualmente el 49,8% frente a un 50,2% de hombres, con lo que el **grado de masculinización** podría considerarse prácticamente inexistente (**Gráfico 4. Anexo III**). Desagregando por edades y sexo se observa que hay **rangos de edades muy feminizados** (más de 65 años y, especialmente, de más de 80), mientras que no se observan rangos fuertemente masculinizados (**Gráfico 5. Anexo III**).

---

<sup>8</sup> La Comisión Europea propone un criterio más acorde a las características del territorio y no dependiente de los límites administrativos. Así, para evitar la distorsión provocada por el efecto del tamaño del municipio, la Comisión Europea desarrolló en 2010 una metodología basada en la de la OCDE, sustituyendo como unidad básica el municipio por una malla de celdas de 1 km<sup>2</sup>. Se clasifican en tres tipos de agregaciones según sus similitudes en cuanto a población total y densidad de población: agregaciones de alta densidad, urbanas y rurales. Las agregaciones rurales son las definidas por exclusión respecto a las otras categorías, se dan con poblaciones totales de menos de 5.000 habitantes y con densidades de población menor a 300 hab/km<sup>2</sup>. Estos 3 tipos de agregaciones se agrupan a su vez a niveles superiores (municipio o provincia). A nivel de municipio la metodología se llama metodología del grado de urbanización, y clasifica los municipios en densamente poblados, intermedios y/o rurales <https://ec.europa.eu/eurostat/web/degree-of-urbanisation/methodology>

En cuanto a la distribución por **edades**, la población rural andaluza está **levemente más envejecida que la población total**, mostrando un índice de envejecimiento (mayores de 65 años/población de hasta 14 años) mayor tanto en su conjunto como por sexo, aunque en el caso de las mujeres es más elevado (**Gráfico 6. Anexo III**).

Los municipios más pequeños y más grandes denotan un envejecimiento importante, más acusado en las mujeres. Si se observa a la población mayor de 65 años frente a menores y adolescentes hasta 14 años, se pone de manifiesto que en las poblaciones más pequeñas es mayor el porcentaje de personas mayores frente a las más jóvenes, mientras que en las poblaciones intermedias (entre 10.000 y 100.000 habitantes) la situación es más equilibrada (**Gráfico 7. Anexo III**).

Los mayores vuelven a superar porcentualmente a la juventud en las grandes poblaciones de más de 100.000 habitantes. Las mujeres en las poblaciones pequeñas presentan un envejecimiento más acusado que el de los hombres. La tendencia cambia en las poblaciones intermedias, donde los porcentajes de mayores y menores están más igualados en el caso de las mujeres, mientras que en el de los hombres las diferencias son más acusadas, con un mayor porcentaje de hombres jóvenes. (**Gráfico 8 y Gráfico 9. Anexo III**).

## Situación laboral de las mujeres

En términos generales, durante el periodo 2009-2019 las brechas de género<sup>9</sup> de la tasa de actividad<sup>10</sup>, la de empleo<sup>11</sup> y paro<sup>12</sup> para el conjunto de sectores en Andalucía, indican que la presencia de mujeres ha disminuido en todos ellos a excepción del sector servicios. (**Gráfico 10. Anexo III**)

Desde 2009, la **población activa<sup>13</sup> en el sector agrario** presenta una brecha de género mucho más acusada que la que se da en la población activa general (39% frente a 13%); es decir, **la presencia de mujeres en el sector agrario ha disminuido** aún más que el resto de los sectores. (**Gráfico 10 y 11. Anexo III**)

En cuanto a **población ocupada**, el **sector agrario andaluz ocupa a más personas que España y la UE**, mostrando, además, una tendencia ligeramente creciente (de 7,9% a 8,2%) (**Gráfico 13. Anexo III**), aunque dispar entre hombres y mujeres: los hombres ocupados en el sector han aumentado desde 2010 un 17,5%, mientras que el crecimiento en el caso de las mujeres ha sido del 3,6% (**Tabla 3. Anexo III**). **Las mujeres suponen el 25,49% de las personas ocupadas en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca**. En definitiva, la

---

<sup>9</sup> Brecha de género calculada como:  $(\text{mujeres}/\text{total}) - (\text{hombres}/\text{total})$  (%).

<sup>10</sup> Tasa de actividad: Es el cociente entre el número total de activos (población activa) y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado. La población activa es la suma de la población ocupada y la población desempleada o en paro. Fuente: INE.

<sup>11</sup> Tasa de empleo: Es el cociente entre el número total de ocupados y la población mayor de 16 años. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado. Fuente: INE.

<sup>12</sup> Tasa de paro: Es el cociente entre el número de parados y el de activos. Se calcula para ambos sexos y para cada uno de ellos por separado. Fuente: INE.

<sup>13</sup> Según el INE, la población activa la forman aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

**masculinización que tradicionalmente caracteriza al sector no ha mejorado sustancialmente en la última década.** La **brecha de género en la población ocupada** señala que las diferencias entre mujeres y hombres ocupados en la agricultura alcanzan el 50% en el año 2019, frente al 44% que suponían en el año 2010. (**Gráfico 14. Anexo III**).

En relación con la **población parada**<sup>14</sup>, la **tasa de paro** de las mujeres en Andalucía aumentó en 2013, llegando al 37,98%, un valor con el que volvía al registrado en 1988 (37,9%). Sin embargo, en los últimos cinco años la tasa ha descendido, reduciéndose más de 10 puntos (26,94%). En el caso de los hombres el proceso ha sido el mismo pero su tasa se ha reducido en 15 puntos (19,76%); la tasa de paro ha subido en mayor medida para las mujeres situándose el paro femenino a 7,18 puntos del masculino<sup>15</sup>.

Nuevamente, los datos que arroja la brecha de género en la tasa de paro ponen de manifiesto que las mujeres desempleadas siguen siendo más numerosas que los hombres en todos los sectores económicos y también en agrario. Concretamente en este último la **diferencia entre el número de mujeres y hombres parados se ha incrementado** considerablemente entre 2015 y 2019; sigue habiendo un 16% más de mujeres en paro que de hombres en el campo andaluz. (**Gráfico 15. Anexo III**)

## Tipo de contratos, jornadas laborales y salarios

En datos absolutos, la mayor parte de los **contratos agrarios** se realizan a personas de origen nacional, el doble a hombres que a mujeres (758.085 frente a 355.075) (**Gráfico 16. Anexo III**). Desde 2016 el número de contratos **ha crecido** un 10,5%, siendo los realizados a **personas extracomunitarias** los que han experimentado mayor subida (50,9%), especialmente en el caso de las mujeres.

En cualquier caso y con independencia del origen, siguen siendo más numerosos los contratos realizados a hombres. Entre 2016 a 2019 se mantiene una **brecha de género del 36% en la contratación de personas españolas**; es decir, firman más contratos hombres que mujeres, tónica que se repite tanto en la contratación a personas extranjeras comunitarias como extracomunitarias, donde la brecha aumenta hasta el 66% de contratos más a hombres que mujeres (**Gráfico 17. Anexo III**). La única excepción se produce en la provincia de Huelva, donde la contratación de mujeres es superior, por las campañas agrícolas en las que tradicionalmente participan un elevado número de mujeres de Marruecos, lo que reduce las diferencias entre mujeres y hombres extranjeros contratados del 48% al 17% (**Gráfico 18. Anexo III**).

Por **edad de las personas contratadas** en el sector agrario, entre 2016 y 2019 no se han reducido las diferencias en el número de contratos firmados por mujeres y por hombres; sólo en el grupo de mujeres entre 45 y 49 años disminuye la brecha hasta el 25%. Sin embargo, es preocupante la enorme brecha existente entre hombres y mujeres menores de 30 años, ya que las diferencias aumentan considerablemente a medida que las personas son más jóvenes,

---

<sup>14</sup> Se considerará población parada la formada por todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado simultáneamente: sin trabajo, en busca de trabajo o disponibles para trabajar. INE.

<sup>15</sup> Datos ofrecidos en el Diagnóstico del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026. IAM.

alcanzando el 65% la brecha entre mujeres y hombres contratados menores de 20 años. **(Gráfico 19. Anexo III).**

La **temporalidad**<sup>16</sup> es característica del empleo agrario, especialmente del femenino. La brecha de género de la tasa de temporalidad indica que las mujeres se ven más afectadas por ésta que los hombres y en términos de evolución apenas ha variado desde 2009 **(Gráfico 20 Anexo III).**

Una característica del trabajo asalariado femenino es la **temporalidad** que, aunque con altibajos, se mantiene en los mismos niveles que en 2009 **(Gráfico 21. Anexo III)**. El 80% de las personas asalariadas fijas son hombres y del 20% que son mujeres más de la mitad (12,3%) trabajan menos del 25% del tiempo. Sólo el 2% de las mujeres asalariadas fijas en una explotación trabajan la jornada completa frente las 16% de los hombres. **(Tabla 4. Anexo III).**

En cuanto al **número de personas asalariadas en el sector agrario (o jornaleros/as)**, las mujeres representan el 37,9%, un porcentaje solo por encima de sectores como la industria, la construcción y la información y las comunicaciones. Los datos recogidos sobre el **número total de personas asalariadas** en el sector agrario señalan un aumento en los últimos diez años, si bien este incremento solo se produce en los hombres (35%), mientras **en el caso de las mujeres asalariadas su número ha descendido en algo más del 10%** **(Tabla 5. Anexo III)**. De ahí que entre 2009-2018 la **brecha de género en el número de personas asalariadas** se haya incrementado notablemente desde un 3% a un 24,2% **(Gráfico 22. Anexo III)**.

El **salario medio**<sup>17</sup> (5.290 €) en los sectores agrario y pesquero se encuentra en la última posición salarial, en parte por el carácter temporal que suelen tener estas actividades. Si se **analiza por sexo, el salario medio en estos** sectores varía de 6.222 € para los hombres a 3.763 € para las mujeres; y ello a pesar de que el mismo ha crecido de media un 38,6% y un 54,9% en el caso de las mujeres. En cuanto a **brecha salarial** y en términos de evolución, esta ha disminuido del 70,5% en el año 2009 al 46,5% en 2018, aunque sigue siendo una enorme diferencia. **(Gráfico 22. Anexo III)**

La discriminación salarial entre mujeres y hombres está relacionada con la rama de actividad en la que desempeñan su empleo, así como con el puesto que ellas ocupan en el mercado de trabajo, frente a ellos que ocupan puestos directivos de mayor responsabilidad y más alta retribución. En el sector agrario, las mujeres tienen en mayor medida contratos temporales y jornadas con menor número de horas, lo que conlleva una menor retribución y la discriminación indirecta que representa el desempeño de puestos similares y/o del mismo nivel con menor salario.

Otra de las características del trabajo en el campo es que prácticamente la mitad de la **mano de obra** generada es **de carácter familiar** (frecuentemente femenina) y, por tanto, no asalariada, incluyéndose bajo este epígrafe la mano de obra de la propia persona titular, así

---

<sup>16</sup> Tasa de temporalidad: Es el cociente entre el número de asalariados con contrato temporal y el número total de asalariados. Fuente: INE.

<sup>17</sup> El salario medio a partir de las fuentes de carácter fiscal es un salario medio anual que se refiere a un ámbito geográfico limitado de territorio de Régimen Fiscal Común y un ámbito temporal anual, y se mide como los rendimientos del trabajo declarados divididos por el número de asalariados. La masa salarial aproximada por los rendimientos del trabajo tiene ligeras diferencias



como la de cónyuges, parejas u otro tipo de familiares. Esta mano de obra de familiar lleva generalmente asociado un **componente de inestabilidad o eventualidad**, ya que en muchas ocasiones trabajan en la explotación a modo de colaboración o como ocupación temporal y sin retribución. En los últimos años, se constata **una tendencia de pérdida de peso relativo de la mano de obra familiar frente a la asalariada**; la primera ha experimentado un descenso del 17% entre 2007 y 2016, mientras que en la asalariada ha sido inferior al 3%.

En cuanto al **trabajo por cuenta propia**, las mujeres están muy **poco presentes en el emprendimiento agrario**. De hecho y respecto a otros regímenes, la mayor diferencia en términos de brecha de género se produce entre las personas afiliadas al Sistema Especial de Trabajadores Agrarios del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. (**Gráfico 23. Anexo III**). Aunque en los últimos años han crecido a un mayor ritmo que el número de hombres, en la actualidad del total de personas autónomas del sector agrario en Andalucía (más de 37.000), solo un 31%<sup>18</sup> son mujeres (**Gráfico 24. Anexo III**); y ello pese a que **la conciliación es un elemento clave en la decisión del autoempleo** ya que las personas autónomas constatan mayores facilidades para conciliar, al contar con flexibilidad y autonomía, cuestiones a las que las mujeres -sobre las que siguen recayendo los cuidados- conceden una importancia por encima incluso de aspectos económicos.

Respecto a la **financiación para el emprendimiento**, la mayor parte de autónomos agrarios la han conseguido de entidades bancarias y solo un 18% a través de subvenciones. La falta de información y la complejidad y lentitud de los trámites administrativos son los principales obstáculos a la hora de solicitar ayudas a la Administración.

Otra característica del **perfil de las personas autónomas** del sector agrario es la **edad media**, que es de casi 5 años más que la de quienes trabajan por cuenta ajena (49 años en las mujeres frente a 46 en los hombres). La **duración media anual de la actividad**<sup>19</sup> de las personas autónomas agrarias es cercana al año completo, mayor que la de los trabajadores/as por cuenta ajena y, en este caso, no existen grandes diferencias entre sexos<sup>20</sup>. Los datos ofrecidos para **afiliación a la seguridad social** media anual en el sector agrario en 2019 (**Gráfico 25. Anexo III**), señalan que las mujeres trabajan fundamentalmente como asalariadas en el campo, en una proporción mayor a la de los hombres: hay más mujeres que hombres que cotizan por cuenta ajena en el campo y el 95,2% de las afiliaciones de mujeres, son por cuenta ajena (frente al 89,6% de las afiliaciones de los hombres).

La **industria agroalimentaria** tiene una gran relevancia en Andalucía; desde 2008 y aunque no de forma continuada, **el empleo generado** en este sector muestra una evolución positiva, si bien caracterizado por la temporalidad que incluso se ha incrementado en los últimos años

---

<sup>18</sup> Medido como aquellos que están afiliados dentro del Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (SETA) del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Hay que tener en cuenta que también hay una fracción de trabajadores autónomos que pertenecen al ámbito agrario que están dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que no pueden computarse por no estar de alta en el SETA.

<sup>19</sup> Tomando, para cada individuo, la fecha de inicio y fin registrada en la MCVL en cada uno de los episodios laborales en 2016 se ha calculado el tiempo en activo total de cada persona en el régimen especial agrario de autónomos en dicho año. Es habitual que una misma persona pueda tener varios episodios laborales coincidentes en el tiempo, por tanto, la media utilizada tiene interés para usarse como comparativa, y no tanto como datos absolutos.

<sup>20</sup> Análisis de la muestra continua de vidas laborales en el sector agroalimentario andaluz. Año 2016. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

**(Gráfico 26. Anexo III).** Por sexo, se aprecia una mayor participación de las **mujeres como asalariadas** en la agroindustria que en el conjunto del sector industrial, y que ha ido aumentando desde 2016. Por ello, aunque la brecha de género en el número de personas ocupadas tanto en la agroindustria como en el conjunto de sectores industriales sigue siendo elevada, la agroindustria presenta una brecha de género menor de entorno al 25%, similar a la brecha en las personas asalariadas del sector agrario.

## Análisis de los indicadores de género

En este epígrafe se analizan 4 indicadores de género en el empleo en el sector agrario, que posteriormente se abordan también en relación con el empleo en los sectores pesquero y medioambiental (Índice de concentración<sup>21</sup>, Índice de feminización<sup>22</sup>, Brecha de género<sup>23</sup> e Índice de presencia relativa de hombres y mujeres<sup>24</sup>).

En 5 años (2014-2019) los indicadores de género en el empleo agrario muestran una evolución poco favorable para las mujeres.

El **índice de concentración**, se situaba en el primer año de referencia en su valor más alto (5,6%), mientras que en 2019 ostenta el valor más bajo (4,8%), lo que denota que en los últimos 5 años el peso de las mujeres ocupadas en el sector ha disminuido prácticamente un 15%, aunque esta tendencia no ha sido constante. **(Gráfico 27. Anexo III)**

El **índice de feminización** presenta valores que indican **situaciones de desigualdad de las mujeres en cuanto a ocupación**. En 2019 este índice era 0,34, muy lejos del 1 que sería indicativo de equidad. Este parámetro ha sufrido también un descenso del 20% entre 2014-2019. **(Gráfico 28. Anexo III)**

La **brecha de género** de la población ocupada en este sector ha aumentado en el período estudiado, lo cual **muestra una evolución desfavorable en el empleo femenino**. Actualmente su valor está en un 49,5%, el peor valor para las mujeres en el quinquenio. **(Gráfico 29. Anexo III)**

El **índice de presencia relativa de hombres y mujeres** dista también mucho de ser equilibrado ascendiendo a 0,51 (la paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, valores entre 0.8 y 1.2 reflejarían equilibrio). Desde 2014 el IPRHM ha disminuido más de un 14%. **(Gráfico 30. Anexo III)**

---

<sup>21</sup> Relación entre el número de mujeres ocupadas en el sector y el total de las mujeres ocupadas de Andalucía, por 100

<sup>22</sup> Relación entre el número de mujeres ocupadas en el sector y el número de hombres.

<sup>23</sup> Brecha de género calculada como: (mujeres ocupadas en el sector/total de personas ocupadas en ese sector)-(hombres ocupados en el sector/total de personas ocupadas en ese sector) (%)

<sup>24</sup> Representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, responde a la fórmula  $IPRHM = ((M - H) / (M + H)) + 1$ , donde M es el número total de mujeres (en este caso ocupadas en el sector en cuestión) y H el número total de hombres (también ocupados en el sector).

## Mujeres emprendedoras

En este apartado se describe la situación de las mujeres que inician un emprendimiento mayoritariamente no agrario emprenden a través de **financiación de los Grupos de Desarrollo Rural**. En el total de las **ayudas solicitadas** en las 3 últimas convocatorias (7.511), las presentadas por personas físicas representan el 27,6% y de éstas sólo el 36,05 han sido formuladas por mujeres. Los importes medios solicitados no varían entre mujeres y hombres excepto en la convocatoria de 2017, en la que el importe medio de las mujeres ascendía casi un 40% más que el de los hombres.

CONVOCATORIA	SOLICITUDES PERSONAS FÍSICAS			
	NÚMERO		IMPORTE	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2017	536	311	27.368	37.837
2018	432	236	40.673	40.638
2020	357	200	73.772	74.876
<b>TOTAL</b>	1.325	747		

Fuente: CAGPDS. Elaboración propia

Por el contrario, en las ayudas concedidas, el porcentaje de mujeres beneficiarias se eleva al 40% (convocatorias 2017 y 2018) de las otorgadas a personas físicas y el importe medio concedido tiende a igualarse.

CONVOCATORIA	SOLICITUDES PERSONAS FÍSICAS			
	NÚMERO		IMPORTE	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2017	141	89	25.230	24.059
2018	66	49	32.083	35.713
<b>TOTAL</b>	207	138		

Fuente: CAGPDS. Elaboración propia

Aunque la ejecución es incipiente, el 57% del empleo generado por LEADER es femenino, produciéndose la circunstancia de que los proyectos en los que la mujer es promotora generan más empleo femenino (84%), invirtiéndose en la misma proporción el porcentaje cuando el promotor es un hombre (16%) (**Gráfico 31. Anexo III**).

En relación con los **proyectos financiados** en los GDR, el 79% de ellos son pertinentes al género y representan el 85% presupuesto total.

## Características de las explotaciones agrarias: perfil de las personas titulares, tamaño y trabajo realizado en ellas

**Desde 2007**, el número de explotaciones en manos de personas físicas en Andalucía ha descendido en unas 20.000; sin embargo, **la brecha entre hombres y mujeres titulares** de las explotaciones **se ha acortado en todos los grupos de edad**. En efecto, las mujeres propietarias de explotaciones han aumentado en un 11%, porcentaje que se eleva al 20% en el caso de las mayores de 45 años. En cualquier caso y a pesar de ello, las mujeres dueñas de una explotación agraria son sólo el 33% del total de personas físicas titulares. (**Gráfico 32. Anexo III**)

El análisis de los datos de las **personas titulares más jóvenes** refleja dos aspectos importantes; por una parte, se acortan las diferencias entre mujeres y hombres jóvenes titulares, es decir, en 2007 existían una brecha de un 46% más de hombres que de mujeres jóvenes propietarios, porcentaje que desciende al 39% en 2016 y que entre 2009 y 2013 llegó incluso a estar cuatro puntos porcentuales por debajo (36%). (**Gráfico 33. Anexo III**). Por otra, del total de personas titulares de explotaciones, **las mujeres menores de 45 años sólo representan el 5%**. (**Tabla 6. Anexo III**).

En el perfil de **personas que son titulares y jefes de explotación**, son destacables los siguientes datos:

- Aunque desde 2007 crecen un 30% las mujeres propietarias y trabajadoras de sus tierras, en la actualidad solo son mujeres una cuarta parte de las personas que ejercen la titularidad y la jefatura de las explotaciones.
- Entre los hombres, el 87% son titulares de la propiedad y jefes de la explotación, un porcentaje que baja al 56% en el caso de las mujeres.
- Persiste una gran brecha entre mujeres y hombres que lideran su propia explotación; hay un 50% más de hombres que de mujeres que son titulares y jefes de la explotación. Sin embargo, en términos de evolución se avanza positivamente, ya que en 2007 la brecha estaba por encima del 65%.

Por otra parte, la **titularidad compartida** en Andalucía, como en el resto de las Comunidades Autónomas, es **muy poco significativa** ya que **son solo 29 las explotaciones** que se encuentran bajo este régimen de titularidad.

**No existen diferencias en el tamaño de las explotaciones de mujeres y hombres**, que mayoritariamente no superan las 10 Has. En torno al 55% de las explotaciones andaluzas tienen menos de 5 Has., que solo son económicamente viables en sectores con una alta productividad. (**Tabla 7. Anexo III**). En otros casos, el reducido tamaño no permite un beneficio suficiente y la actividad se desarrolla de forma parcial, requiriéndose un complemento de renta.

No ocurre lo mismo si se analizan las explotaciones desde la **perspectiva económica**, medida como Producción Estándar Total<sup>25</sup>, que para el conjunto de las explotaciones andaluzas se sitúa en más de 8.100 millones de euros, de los que solo el 13% corresponden a explotaciones dirigidas por mujeres. Por otra parte, **el valor económico medio de las explotaciones de las mujeres (21 mil euros) es muy inferior a la de los hombres (más de 36 mil euros)**. (**Tabla 7. Anexo III**)

En cuanto a la **orientación productiva de las explotaciones**, el 90% de las explotaciones de mujeres tiene orientación agrícola y el 10% restante ganadera o mixta. El olivar es el cultivo

---

<sup>25</sup> La producción estándar de una característica agrícola es el valor monetario de la producción bruta al precio de salida de la explotación. La Producción Estándar Total (PET) es la suma de las producciones estándar de cada característica de la explotación.

que más mujeres concentra (el 38% de las personas titulares de olivares son mujeres y de éstas el 28% son también jefas de explotación) y los cereales y leguminosas concentran el 35% de titulares mujeres, y el 26% de ellas son jefas de la explotación. (**Gráficos 34 y 35. Anexo III**) En las explotaciones de **orientación ganadera**, las de aves y bovino de carne y cría son las que mayor porcentaje de mujeres titulares concentran, entorno al 30% del total. (**Gráfico 37. Anexo III**). En orientaciones como la horticultura o el bovino de carne y leche, que requieren gran presencia en la explotación, las mujeres están mucho menos representadas.

En el **sector ecológico**, la presencia de **mujeres titulares en la agricultura ecológica es algo mayor** (34%) que en la convencional, hecho que sucede **también en las explotaciones ganaderas**, en las que el 27% de las titulares son mujeres, frente al 22% de la ganadería convencional. Analizando la **Orientación Técnico-Económica (OTE)** de **las explotaciones ecológicas (Tabla 9. Anexo III)**, se comprueba que en la OTE de cultivos leñosos hay una mayor participación femenina en términos absolutos y relativos (casi 2.500 explotaciones, prácticamente el 37,1% de las personas físicas registradas en SIPEA en la categoría de leñosos). En la segunda OTE en importancia, que corresponde a la ganadería de herbívoros, las mujeres representan el 29% frente a los hombres. Ambas OTE, de cultivos leñosos y de ganadería de herbívoros, son además las más importantes si se analizan de forma separada hombres, mujeres y personas jurídicas. Atendiendo al número de cabezas por tipo de **ganadería ecológica (Gráfico 37. Anexo III)** la **presencia de las mujeres es mayor en ovino y en bovino, si bien de forma relativa** hay más representatividad de las mujeres frente a los hombres en aves y apicultura.

## Presencia de las mujeres en entidades y órganos de toma de decisiones del sector

En las **cooperativas agroalimentarias** el número de mujeres empleadas es prácticamente igual al de hombres, aunque su participación como socias en las asambleas es muy inferior (31%). En cualquier caso, la mayor **infrarrepresentación** se da en los puestos de responsabilidad ya que solo un 5,4% de mujeres son miembros de los Consejos Rectores y apenas un 1,7% son presidentas y ello a pesar de que en los últimos años se aprecia un ligero aumento de su presencia relativa. (**Gráfico 38. Anexo III**)

En las principales **Organizaciones Profesionales Agrarias** de Andalucía el nivel de incorporación de mujeres en los órganos directivos es también escaso, participando como máximo con una mujer en sus comisiones ejecutivas; en cualquier caso, estas organizaciones o sus delegaciones provinciales cuentan con áreas de la mujer o de igualdad. (**Tabla 10. Anexo III**)

El **asociacionismo de mujeres** en Andalucía ha crecido de forma muy relevante. Actualmente hay 2.277 asociaciones y federaciones frente a las 152 que existían en 1989. De ellas, 90 son asociaciones profesionales, de las cuales un 5,6% son específicas del ámbito agrario y un 3,3% se dedican a temas rurales. A éstas hay que sumar otras asociaciones como las de artesanas, del mar u otras asociaciones empresariales, que de forma más o menos directa tienen como finalidad el ámbito rural, agrario o pesquero. (**Gráfico 39. Anexo III**)

Además de las organizaciones de mujeres vinculadas a las Organizaciones Profesionales Agrarias y otras de tradición con AFAMMER, los últimos años han sido importantes con la creación de la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía (AMCAE-Andalucía) en 2018; es la primera a nivel regional y que trabaja para conseguir una mayor presencia y participación de las agricultoras y ganaderas en los órganos de decisión y dirección de las cooperativas andaluzas. En 2019 se constituye la Coordinadora Andaluza de Organizaciones de Mujeres Rurales (COAMUR), cuyo principal objetivo es promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las zonas rurales y posicionar a las mujeres rurales en la interlocución con las instituciones.

#### ORGANIZACIONES DE MUJERES DEL SECTOR AGRARIO

Organización	Socias
FADEMUR (UPA)	3.406
CERES (COAG)	2.022
AMFAR (ASAJA)	4.098
AMCAE Andalucía	290
AFAMER Andalucía	4.600
COAMUR	200.000

La **participación de las mujeres en los Grupos de Desarrollo Rural** se constituye a dos niveles: en sus órganos de decisión y gobierno y en la elaboración e implementación de las Estrategias de Desarrollo Local. Además, los GDR tienen obligación de establecer medidas de igualdad en su funcionamiento, en especial aquellas tendentes a la paridad en los órganos de decisión y dirección, así como otras medidas para la interacción del Grupo de Desarrollo Rural con entidades de Igualdad de Género de su territorio. En las fases de elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local mujeres y hombres han participado en una proporción casi equilibrada (entre el 44,5% y el 47,3%) (**Tabla 11. Anexo III**)

Respecto a su **presencia en los órganos de decisión y dirección (Gráfico 40. Anexo III)**, si bien se está aún muy lejos de la paridad, es cierto el peso de las mujeres sube conforme aumenta la responsabilidad; así, la representación de las mujeres es algo mayor en términos porcentuales en las Juntas Directivas que en las Asambleas Generales (32% frente a un 29%).

En cuanto a la **composición de las Asambleas Generales (Gráfico 41. Anexo III)**, sólo un 2% de los GDR tienen Asambleas paritarias o algo feminizadas y un 32% está conformado por asambleas poco paritarias, en las que las mujeres representan menos del 25% de las mismas. Una situación similar se da en las Juntas Directivas, aunque el porcentaje de GDR paritarios en su Junta Directiva llega al 6%. La incorporación de asociaciones de mujeres en estos órganos es nula en un 8% de los GDR a nivel de Asamblea General, si bien la situación mejora en el caso de las Juntas Directivas, pues el 98% de los GDR tienen asociaciones de mujeres en su Junta Directiva (**Gráfico 42. Anexo III**). Por otra parte, en un 32% de los GDR las mujeres ejercen el puesto de gerencia. Aunque este cargo no se encuadra dentro de los órganos de dirección y decisión, sí tiene un importante papel como personal técnico cualificado.

## Nivel de formación de las mujeres del sector

Desde 2014, en los **cursos de formación impartidos por IFAPA** las mujeres han participado como media un 25%. A pesar de ello, las mujeres que obtienen la titulación o certificación necesaria para ejercer una profesión agraria han pasado de ser el 18% al 32% entre 2014 y 2018. (**Tabla 12. Anexo III**). También en los cursos de formación especializada<sup>26</sup> las mujeres han subido del 24% al 27%.

Respecto a la **formación profesional agraria**, según datos del curso 2017/18 alrededor de 3.000 personas accedieron a ciclos formativos en materia agroalimentaria, siendo el número de matrículas mayor en los ciclos formativos de grado medio que en los de grado superior. En ellos, la presencia de mujeres es ligeramente más elevado en los ciclos de grado superior que en los de grado medio (17% y 15% del alumnado, respectivamente). (**Tabla 13 y 14. Anexo III**)

**Las mujeres universitarias** fueron en el curso 2019-2020 casi 115.000, que representan un 56% del alumnado. Por ramas de enseñanza son mayoría en todas las ramas, a excepción de las más técnicas -Ingenierías y Arquitectura-, donde sólo suponen el 24% de las matriculaciones. Los porcentajes más altos de alumnas se concentran en las ciencias de la Salud (72%), Artes y Humanidades (64%), así como las Ciencias Sociales y Jurídicas (62%) (**Gráfico 43. Anexo III**). En los **estudios de grado universitarios del ámbito agrario** y agroalimentarios las mujeres siguen siendo minoría en las titulaciones puramente agrarias, como es el caso de la Ingeniería Agrícola o de la Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural, con un 28% y 29% de mujeres respectivamente. (**Gráfico 44. Anexo III**).

Entre el personal dedicado a **investigación y desarrollo** en el sector agrícola, el 35% son mujeres y el 33% en el caso de la agroindustria. Si se analizan los datos por tamaño de las industrias se observa mayor número de mujeres cuanto mayor es el tamaño de la empresa.

El **nivel de formación** de las personas responsables a nivel técnico de una explotación agraria (**jefaturas de explotación**) en la mayoría de los casos se basa sólo en la experiencia (76% en el caso de los hombres y 82% en el de las mujeres). En el otro extremo se encuentra una minoría tanto de hombres (1,8%) como de mujeres (0,7%), que alcanzan estudios universitarios agrarios. (**Tabla 15. Anexo III**).

## Perfil de las personas beneficiarias de la PAC

El total de personas físicas beneficiarias de la Política Agraria Común en Andalucía fue en 2019 de más de 205.000, el 41% mujeres. (**Gráfico 45. Anexo III**). **Por edades**, el porcentaje desciende al 33% en las mujeres **menores de 40 años**. (**Gráfico 46. Anexo III**). Entre 2015 y 2019, las ayudas de la PAC han disminuido en su totalidad en un 20%, tanto para hombres (17%) como para mujeres (12%). Sin embargo, en términos absolutos, las mujeres han pasado de ser el 39% de las beneficiarias en 2015 al 41% en 2019, de manera que las diferencias entre mujeres y hombres han disminuido ligeramente. (**Gráfico 45. Anexo III**)

---

<sup>26</sup> La formación especializada contiene la oferta más variada del IFAPA, realizada en gran medida a demanda de los profesionales del sector y comprende tanto cursos para el desarrollo de habilidades (poda, esquileo, manejo de maquinaria, operaciones de cultivo, manejo del ganado, etc.), como formación muy aplicada a las necesidades específicas de los productores.

Por fondos, en las ayudas **FEAGA** los porcentajes de hombres y mujeres beneficiarias son muy similares a los datos ofrecidos anteriormente, con un 41% de mujeres perceptoras de las ayudas. (**Gráfico 47 Anexo III**). En el caso de las ayudas **FEADER**, la tendencia es algo diferente, al representar las mujeres beneficiarias el 33%. En los últimos cinco años la brecha entre hombres y mujeres se ha incrementado; al tratarse de ayudas en concurrencia competitiva con criterios de priorización, algunos de ellos de género, evidencia que los resultados que se están obteniendo no son los esperados. (**Gráfico 48. Anexo III**)

Finalmente, el **perfil de las personas beneficiarias para ambos fondos** se caracteriza por ser mayores de 50 años y en el caso de edades más jóvenes predominan los hombres, descendiendo considerablemente el número de mujeres jóvenes que se benefician de los fondos de la PAC.

### Importes de ayudas recibidos

Respecto a los importes percibidos de las ayudas de la PAC en 2019 pueden destacarse los siguientes datos (**Tabla 16. Anexo III**):

- De los 1.073,03 millones de euros abonados en ayudas, el 35% fueron a mujeres, si bien este porcentaje desciende hasta el 26% para las beneficiarias menores de 40 años.
- En cuanto al importe medio, existe una diferencia de más de 1.500 € a favor de los hombres; mientras las mujeres reciben de media 4.500€ los hombres alcanzan los 5.700€.
- La brecha es especialmente acusada entre las personas perceptoras más jóvenes, superando los 2.500€: los hombres jóvenes reciben una media de 9.366€ y las mujeres jóvenes 6.631€.

Analizando cada fondo, respecto a los importes de **ayudas FEAGA** y dada su alta participación en la PAC, se obtienen resultados parecidos a los citados para el global de la PAC, aunque los importes percibidos por persona son menores. (**Tabla 17. Anexo III**). En el caso de las **ayudas FEADER**, las cantidades percibidas por mujeres son menores, el 29% del total del fondo es destinado a mujeres (45 millones de los 159 millones de euros del total) (**Tabla 18. Anexo III**)

### Incorporación de jóvenes agricultores/as

En la **convocatoria de 2016** de la medida 6.1 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, el 36% de las personas beneficiarias fueron mujeres (364 en total). A ellas se les asignaron 22 millones de euros, un 35% del montante global; además, las mujeres recibieron un importe de ayuda media de unos 60.900€, en torno a 500€ menos que en el caso de los hombres. (**Tablas 19 y 20. Anexo III**).

Sin embargo, en la **convocatoria 2018** las mujeres beneficiarias de ayudas fueron 447, bajando al 33% y evidenciando una tendencia negativa. (**Tabla 21. Anexo III**). Los **importes totales** de ayuda resuelta ascendieron para las mujeres a 26 millones de euros, frente a los más de 54 millones de euros de los hombres (el 33% de la ayuda se asigna a mujeres). Los importes medios de ayuda resuelta por persona se sitúan en unos 59.000€ para las mujeres, es decir, la brecha se incrementa hasta 1.000€. (**Tabla 22 y 23. Anexo III**)



## 7.5. SITUACIÓN DE LAS MUJERES DEL SECTOR PESQUERO

### Situación laboral de las mujeres

El sector pesquero andaluz concentraba en 2019 un total de **20.776 personas ocupadas**, 13.449 en empleos directos<sup>27</sup> y 7.337 en empleos asociados a actividades auxiliares<sup>28</sup>, lo que sitúa a Andalucía como la segunda comunidad después de Galicia con más empleos en el sector. En el contexto nacional, Andalucía representa el 17% del empleo en pesca marítima y el 6% de la acuicultura marina.

**Las mujeres ocupadas** en la pesca suponen casi el 19%, con claras diferencias entre el **sector productor** (actividad todavía ampliamente masculinizada, en el que ellas representan poco más del 2% del empleo), y la industria de transformación y el comercio al por mayor, con un 52% y 25% del empleo ocupado por mujeres, respectivamente. (**Tabla 1. Anexo IV**). Por otra parte, en las **actividades auxiliares** las mujeres alcanzan el 32% de la ocupación, destacando la actividad de “gestión y Administración en Cofradías de Pescadores, Asociaciones de armadores u Organizaciones de pescadores”, donde representan un 43% del empleo. (**Gráfica 1. Anexo IV**)

Estas cifras ponen de manifiesto la vinculación histórica de las mujeres como mano de obra en las actividades de la pesca que se realizan desde tierra (como la industria de transformación, la comercialización de productos pesqueros o los trabajos de administración). (**Gráfica 2. Anexo IV**). En cualquier caso, **los datos evolutivos** en la última década muestran que la participación de **las mujeres en el empleo pesquero ha crecido un 24%** aunque con un comportamiento diferente dependiendo del tipo de actividad, concentrándose el crecimiento en la acuicultura marina y la comercialización al por mayor, mientras que su presencia en el sector extractivo sigue resultando residual.

El **empleo por cuenta propia** desarrollado por mujeres tampoco resulta significativo; de hecho, las mujeres por cuenta propia acogidas al Régimen Especial del Mar solo representan el 8,4% de la afiliación total de mujeres mientras que en el caso de los hombres supera el 12%. (**Gráfica 3. Anexo IV**)

Las **armadoras** (mujeres empresarias que ostentan la titularidad de una embarcación pesquera) suelen serlo por herencia familiar. Por este motivo, aunque representan el 20,5% del total de autónomos propietarios de buques, con frecuencia no faenan y se dedican exclusivamente a funciones relacionadas con la gestión empresarial o la venta de pescado. La presencia de las mujeres en la **comercialización pesquera mayorista y minorista** se ha reducido en el último quinquenio (**Gráfica 4 y 5. Anexo IV**), aunque ha sido tradicionalmente relevante: en la primera suponen el 11% del total de personas autónomas y en la segunda el peso de las mujeres se eleva al 29%. (**Gráfica 6 y 7. Anexo IV**)

---

<sup>27</sup> Buques, acuicultura, marisqueo, industria de transformación y comercio al por mayor

<sup>28</sup> Comercio al por menor, concesionario de lonja, administración y gestión y suministros, reparaciones y mantenimiento

La masculinización del sector se refleja también en la **demanda de empleo** para actividades de pesca y acuicultura, que alcanza las 2.622 personas, de las que sólo el 6% corresponden a solicitudes de mujeres. En cuanto al **perfil de las personas demandantes de empleo** en pesca y acuicultura, 4 de cada 10 son menores de 44 años, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres. En los últimos años, las mujeres han reducido un 24% la demanda y las personas menores de 44 años descienden un 39%. (**Gráfico 8. Anexo IV**)

El **paro registrado** en el sector la pesca y acuicultura (1.188 personas) representa el 2,20% de la actividad primaria y el 10% son mujeres. Desde 2014, el paro en las mujeres de la pesca se ha reducido un 20%, especialmente entre las mujeres menores de 44 años, en las que la tasa de paro disminuyó un 35%. (**Gráfico 9. Anexo IV**)

### Características del trabajo de las mujeres en sector pesquero andaluz

En líneas generales, se observa que la mayor parte de las **mujeres** vinculadas con la **producción primaria** en la pesca tiene más de 45 años. Por el contrario, las **actividades de servicios e industrialización** se posicionan como más atractivas para el empleo femenino más joven: en la actividad mayorista y la industria predominan las mujeres por debajo de esa edad. (**Tabla 2. Anexo IV**). En los últimos cinco años las mujeres jóvenes ocupadas en la actividad comercial mantienen la ratio en torno a 2 de cada 10, mientras que en la industria duplican su representatividad, siendo actualmente 3 de cada 10. (**Gráfico 10. Anexo IV**)

Otra característica del empleo pesquero es la **temporalidad**, que globalmente afecta de forma similar a mujeres y hombres. Sin embargo, sí se aprecia cómo la tasa de temporalidad femenina se incrementa conforme se desarrolla el proceso productivo, resultando el valor más alto (40%) en la actividad industrial y del 14% en las actividades de comercialización y de transformación. (**Tabla 3. Anexo IV**). La **estacionalidad** de los procesos y la escasa mecanización de parte de ellos en la industria de transformación andaluza son rasgos que contribuyen a la temporalidad de la actividad y la demanda de empleo femenino.

La **brecha de género** se hace también patente en la **categoría laboral**. En la actividad acuícola y comercial las mujeres destacan en labores administrativas y en puestos de operarias no especializadas de la transformación pesquera (**tabla 4. Anexo IV**). En el empleo a bordo ocupan tareas marineras o trabajo en tierra, como rederas. De este modo, el 78% de las personas ocupadas en el sector pesquero realizan laborales operarias, oscilando la horquilla según sexo entre el 70% en el caso de las mujeres y el 80% en los hombres. (**Gráfico 11. Anexo IV**). En los últimos cinco años, la incorporación de mujeres operarias especializadas se ha incrementado frente a las no especializadas, salvo en el caso de la acuicultura marina que mantiene el número de especializadas e incrementa las que no lo son. (**Gráfico 12. Anexo IV**)

A pesar de todo ello, a las mujeres no les resulta fácil incorporarse al sector de la pesca, no tratándose solo de un problema de acceso laboral a las distintas actividades, sino también de distinta evolución profesional una vez que han conseguido entrar. De ahí que exista solo 1 patrona por cada 659 patrones de barcos o 1 directiva por cada 8 directivos en empresas acuícolas, por cada 5 directivos en las comercializadoras y por cada 3 en las transformadoras. (**Gráfico 13. Anexo IV**)

En el **Régimen Especial del Mar** las mujeres predominan claramente sobre los hombres en oficios tradicionalmente feminizados, realizados desde tierra. La evolución en la última década muestra que mientras la afiliación de hombres al Régimen Especial del Mar ha disminuido un 3,8% desde el año 2009, la afiliación de puestos ocupados por mujeres creció un 8,7%. (**Gráfica 14**. Anexo IV). También en estos años se mantiene la tradicional segregación laboral por razón de género, siendo los trabajos puramente vinculados a la pesca extractiva realizados por hombres en su mayoría: en 2019 solo se registraron 427 mujeres (el 5%).

En diez años la **participación de las mujeres afiliadas** al Régimen Especial del Mar sobre la afiliación total creció un 12,4% pasando de representar el 4,4% del total en 2009 al 5% en 2019 (**gráfico 15**. Anexo IV), un dato que posiciona a Andalucía como la Comunidad con menor participación de las mujeres sobre el total de afiliaciones al Régimen Especial del Mar, mientras que el País Vasco, Cataluña o Canarias superan el 10% y otras como Galicia o Melilla presentan tasas superiores al 20%. (**gráfica 16**. Anexo IV)

## Análisis de los indicadores de género

Como en el sector agrario. Se analizan a continuación los 4 principales indicadores de género en el empleo pesquero.

En cinco años, el peso de las mujeres ocupadas en el sector pesquero sobre el total de mujeres ocupadas en Andalucía creció un 30,1% situando el **índice de concentración** en el 0,14% en el año 2019. (**Gráfico 17**. Anexo IV)

El **índice de feminización** se sitúa en el año 2019 en el 0,23 observándose una tendencia creciente en cuanto a la representación de las mujeres en este sector en los últimos años con un crecimiento en el último quinquenio del 26%. No obstante, su valor pone de manifiesto la infrarrepresentación de las mujeres en el conjunto del sector, lejos aún de la situación de equidad. Por actividades, este índice oscila entre el 0,004% de la actividad extractiva y el 1,08% de la actividad transformadora, por lo que en este último subsector puede hablarse de situación de igualdad de género clara. (**Gráficos 18 y 19**. Anexo IV)

La evolución de la **brecha de género** en el sector pesquero muestra una menor desigualdad entre sexos, pasando del -69,2% del año 2014 al -62,6% alcanzado en el año 2019. (**Gráfico 20**. Anexo IV)

El **índice de presencia relativa de hombres y mujeres** muestra un valor para 2019 de 0,37, lo que muestra una situación de desequilibrio: son mayoría hombres los que ocupan los empleos en el sector pesquero. La evolución del indicador presenta, al igual que el resto de los índices, una tendencia favorable creciendo un 21% en los últimos cinco años. (**Gráfico 21 y 22**. Anexo IV)

## Mujeres emprendedoras en el sector de la pesca

En el **emprendimiento** impulsado a través de los **Grupos de Acción Local Pesqueros**, el 46% de las ayudas solicitadas por personas físicas para proyectos acogidos a las estrategias de desarrollo local participativo han sido impulsadas por mujeres; en el caso de las entidades

privadas el 31,1% han sido solicitadas por entidades representadas por mujeres. (**Gráfica 23.** Anexo IV).

## Presencia de las mujeres en entidades y en los órganos de toma de decisiones del sector

Una de las principales reivindicaciones de las mujeres ha sido el **acceso a los puestos de dirección y órganos de toma de decisiones** del sector de la pesca en igualdad de condiciones que los hombres. Las mujeres están infrarrepresentadas en los puestos de dirección y órganos de decisión de las principales entidades asociadas al sector pesquero; en conjunto, representan solo el 15%, pero por ejemplo son solo 2 patronas mayores de las 15 Cofradías de Pescadores.

A pesar de que el 43% del empleo en entidades representativas del sector está ocupado por mujeres, solo uno de cada seis puestos directivos ocupados por hombres está ocupado por mujeres (**Gráfico 24.** Anexo IV). Además, en una de cada cinco organizaciones no existen presencia de mujeres en sus plantillas. En cuanto al puesto ocupado, mientras algo más de la mitad de los hombres ocupan puestos de dirección o técnicos, seis de cada diez puestos desempeñados por mujeres se centran en tareas administrativas. Por otra parte, en el empleo ocupado por mujeres la **temporalidad y los puestos a tiempo parcial** es mayor que en los puestos ocupados por hombres. Las mujeres que trabajan en las entidades representativas del sector pesquero presentan una edad media más baja que los hombres y una formación más elevada -el 42% de las mujeres tienen menos de 44 años y 6 de cada diez tienen estudios superiores-. (**Gráfica 25.** Anexo IV).

En los **Grupos de Acción Local Pesqueros** las mujeres representan casi el 30% de los cargos de presidencia y el 20% de las gerencias, unos puestos que tienen gran peso en las decisiones que se adoptan en ellos.

Sí están representadas, las mujeres en el [Consejo Asesor Pesquero](#), máximo órgano de interlocución en la toma de decisiones sobre la política pesquera.

ENTIDAD	CARGO	MUJERES	% RESPECTO TOTAL
COFRADÍAS DE PESCADORES	Patrones Mayores	2	13%
FEDERACIÓN ANDALUZA Y FEDERACIONES PROVINCIALES DE COFRADÍAS DE PESCADORES (FACOPE)	Presidencias	2	40%
FEDERACIÓN ANDALUZA DE ARMADORES DE LA PESCA (FAAPE)	Presidencia/Vicepresidencias	0	0
ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE ACUICULTURA MARINA DE ANDALUCÍA (ASEMA)	Presidencia/Vicepresidencias	0	0
GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL DE PESCA	Presidencia	2	28%
	Vicepresidencia	1	11%
	Gerencias	1	20%
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>15%</b>

Fuente: CAGPDS. Elaboración propia

Otro aspecto de interés es el **compromiso de las empresas pesqueras con la igualdad** y, más concretamente, materializado en la redacción de planes de igualdad. Andalucía cuenta con un total de 56 empresas cuya actividad principal es la transformación de productos pesqueros; 4 de ellas tienen un empleo que oscila entre los/as 150 y 250 trabajadores/as y todas cumplen con la [obligación de disponer de Plan de Igualdad](#). Las empresas de 101 a 150 trabajadores/as, desde el 7 de marzo de 2021 también tienen obligación. En este intervalo se encuentran otras 4 empresas y 3 de ellas cumplen ya con el requerimiento. A partir del 7 de marzo de 2022 la obligación se ampliará a todas las empresas de más de 50 trabajadores/as. En este grupo están 7 empresas de las que solo 1 cuenta ya con Plan de Igualdad. Entre las empresas de menos de 50 empleados/as que no tienen obligación legal, solo 4 disponen de él.

### Nivel de formación de las mujeres de la pesca

En los últimos años ha crecido significativamente el interés de las mujeres vinculadas a la actividad pesquera y acuícola por participar en actividades de capacitación y competencias que les permitan adquirir habilidades profesionales que se sumen o sirvan de complemento para ejercer su actividad laboral, posibilitando su desarrollo profesional.

Actualmente, **4 de cada 10 mujeres empleadas** en el sector pesquero cuentan con **estudios secundarios o universitarios**, una ratio se reduce a la mitad en el caso de los hombres. Concretamente la acuicultura marina es la que concentra un porcentaje mayor de mujeres con estudios superiores. (**Gráfico 26**. Anexo IV)

La incorporación de las mujeres a los **ciclos formativos en materia pesquera** muestra un crecimiento constante, aunque sigue siendo pequeña su representatividad: **una mujer matriculada por cada cinco hombres**. El que más interés despierta es el grado medio la formación en “Cultivos acuícolas”, aunque en los últimos años se ha duplicado la presencia femenina en los relacionados con navegación y pesca de litoral. En el caso de los ciclos de grado superior, las formaciones en “Cultivos acuícolas” y la de “Navegación y pesca de litoral” son las que acumulan un mayor número de mujeres. (**Tabla 5**. Anexo IV)

En cuanto a las titulaciones o certificaciones del sector pesquero, si bien suponen un peso inferior en horas lectivas del IFAPA y las alumnas participantes siguen siendo poco numerosas, se ha incrementado su número en los últimos 4 años pasando del 3,5% al 7,4%. (**Tabla 6**. Anexo IV)

### Características de la propiedad de buques e industria transformadora

Tras Galicia, la flota andaluza ocupa el segundo puesto en número de buques, con 1.432 barcos (el 16% del total). La forma jurídica más habitual de armadores de buques pesqueros es la de autónomo, concentrando casi dos tercios del total; junto a ésta, la sociedad de responsabilidad limitada y las comunidades de bienes aglutinan el 31% del total. (**Gráfica 27**. Anexo IV)

**La industria de transformación** pesquera andaluza está formada por un tejido empresarial de 52 empresas. La presencia de las mujeres en sus órganos societarios se limita a un tercio de ellas, es decir, sólo en 17 hay presencia femenina en sus órganos de decisión. Actualmente,

22 mujeres forman parte de la estructura de la propiedad frente a 120 hombres. (**Gráfica 28. Anexo IV**)

## Perfil de las personas solicitantes de ayudas del FEMP

El **Fondo Europeo Marítimo y Pesquero** tiene por objeto el desarrollo sostenible de la pesca, la acuicultura y otras actividades relacionadas, estableciendo las siguientes prioridades:

- Promover una pesca y una acuicultura sostenibles desde el punto de vista medioambiental, eficientes en el uso de los recursos, innovadoras, competitivas y basadas en el conocimiento,
- Fomentar la aplicación de la Política Pesquera Común,
- Aumentar el empleo y la cohesión territorial,
- Impulsar la comercialización y la transformación,
- Fomentar la aplicación de la Política Marítima Integrada.

En el periodo 2013-2020, son seis **líneas de ayudas** a disposición de personas beneficiarias, con convocatorias anuales:

1. Ayudas a la paralización temporal de la actividad pesquera de la flota con puerto base en Andalucía.
2. Ayudas a la comercialización y transformación de los productos pesqueros y acuícolas.
3. Ayudas a la pesca sostenible.
4. Ayudas a la acuicultura sostenible.
5. Ayudas a las Organizaciones Profesionales del sector pesquero.
6. Ayudas a los Grupos de Acción Local del sector pesquero.

Entre los **criterios de valoración** establecidos en las bases reguladoras de las convocatorias de las líneas de ayudas se considera la masculinización del sector. Para ello, se acuerda expresamente que la perspectiva de género y la consideración específica de las personas en situación de desventaja social, formen parte de dichos criterios en las solicitudes de ayuda, ya que se otorgan en régimen de concurrencia competitiva.

Entre 2016-2020, se registraron un total de 3.510 **solicitudes de ayuda** con un promedio anual en torno a 550 expedientes, aunque el número crece en los ejercicios 2019 y 2020 como consecuencia del aumento de solicitudes por paralización temporal de la actividad pesquera. (**Gráfica 29. Anexo IV**). En relación con **la tipología jurídica** de las personas solicitantes, tres cuartas partes de las ayudas son solicitadas por personas físicas o jurídicas (77%), seguida de agrupaciones o entidades sin personalidad jurídica como Comunidades de Bienes (tradicional figura de propiedad de los buques de pesca tras el régimen de autónomos) (8,4%) o agrupaciones como asociaciones o corporaciones (7,8%). (**Gráfica 30. Anexo IV**). En estos mismos años, el **número de solicitudes presentadas por mujeres** representan el 15,4%, bien como personas físicas, o como representantes de entidades jurídicas. El porcentaje baja al 12,5% en las ayudas demandadas por **personas físicas** pues la mayoría de estas ayudas hacen referencia a las paralizaciones temporales o mejoras en la seguridad y eficiencia de los buques. Por otra parte, solo 1 de cada 5 armadores de buque es mujer. Lo mismo ocurre en las ayudas solicitadas por las comunidades de bienes, entidades sin personalidad jurídica, y propietarias

de los barcos. (**Gráfica 31**. Anexo IV). En el caso de **las personas jurídicas**, el porcentaje de mujeres que las representan en las solicitudes de ayuda como representantes de una empresa sube al 20,6%.

Por **líneas de ayuda**, el 61% de las solicitudes presentadas por las mujeres son a la línea de paralización temporal de actividades pesqueras. Este porcentaje crece hasta el 77% si se añaden las ayudas relacionadas con la flota, tales como las líneas de salud y seguridad, eficiencia energética, sustitución o modernización de motores, limitación del impacto y adaptación de la pesca y paralización definitiva de la actividad pesquera. En la línea de comercialización y transformación de los productos de la pesca y la acuicultura, las ayudas solicitadas por mujeres representan el 5,1% y el 1,5% los proyectos presentados por mujeres a la línea inversiones productivas en la acuicultura. En el conjunto de ambas líneas solo 1 de cada 10 proyectos son liderados por mujeres. (**Tabla 7**. Anexo IV)

En cuanto a **las empresas solicitantes**, en algo más de la mitad de las mismas la participación de mujeres como socias de dichas organizaciones es inexistente. Solo el 2% de las solicitudes fueron realizadas por empresas constituidas exclusivamente por socias, siendo los más frecuente que tengan menos del 50% de la titularidad. En un 16% de las solicitudes la titularidad era compartida al 50% por hombres y mujeres. (**Gráfica 32**. Anexo IV)

La **brecha de género** en las solicitudes de ayudas entre 2016 y 2020 ha crecido un 3,3%, pasando del 72,2% al 75,5%, aunque esta cifra está condicionada por el aumento de ayudas solicitadas por paralización temporal de la actividad pesquera durante 2020, que han sido solicitadas por la propiedad de los buques, principalmente por hombres. Obviando las particularidades de este año y analizando la evolución, el resultado es diferente, mostrando una reducción de la brecha de género en las solicitudes de ayudas del -3,8% y alcanzando en 2019 el -69,5%. (**Gráfico 33**. Anexo IV). Si se consideran solo las líneas de ayudas relacionadas con proyectos acogidos a las estrategias de desarrollo local participativo, inversiones productivas en la acuicultura y comercialización y transformación de los productos de la pesca y la acuicultura, la brecha de género se reduce un 10,8%, alcanzando el 66,1% en el año 2020. (**Gráfica 34**. Anexo IV)

Finalmente, destacar que un 13,4% de las ayudas solicitadas por mujeres se hicieron para emprender proyectos acogidos a las estrategias de desarrollo local participativo a través de los **Grupos de Acción Local Pesquero**, lo que representa 1 de cada 3 proyectos impulsados por estas entidades

## Importe de las ayudas concedidas

Sin hacer distinción entre líneas de ayudas, no existe diferencia por sexo comparando el **importe medio percibido** entre, por un lado, las ayudas concedidas y solicitadas por hombres o por empresas cuya representación ejerce un hombre y, por otro, las ayudas concedidas y solicitadas por mujeres o por empresas cuya representación ejerce una mujer. (**Gráfico 35**. Anexo IV)

Sin embargo, en el caso de las ayudas a proyectos enmarcados en las **estrategias de desarrollo local participativo concedidas por los GALP**, el importe medio de las concedidas a mujeres es

un 27,3% inferior a las concedidas a hombres. El importe de la inversión media por sexo es también un 26,6% inferior en el caso de las mujeres. Ello puede ser demostrativo de la mayor cautela de las mujeres respecto a la dimensión del proyecto a emprender, debido un más difícil acceso a la financiación que los hombres o una brecha formativa respecto al emprendimiento empresarial. (**Gráfico 36.** Anexo IV)

La evolución de la **brecha de género sobre el importe de las ayudas concedidas** según sexo muestra una disminución de las diferencias entre mujeres y hombres, pasando del 67,2% en 2016 al 53,9% en el año 2020. Aunque este indicador se incrementó en el 2017 y 2018, el análisis de los dos últimos ejercicios muestra una tendencia decreciente motivada por el incremento del importe total de las ayudas concedidas a mujeres sobre el total. (**Gráfico 37 y 38.** Anexo IV)

## Asociacionismo de mujeres de la pesca

En Andalucía se contabilizan **12 asociaciones de mujeres en Andalucía vinculadas al sector**, 5 de ellas se localizan en el Golfo de Cádiz y 7 en el litoral mediterráneo. De todas ellas, 9 asociaciones están compuestas en su totalidad por mujeres, mientras que tres son mixtas.

Localización de las asociaciones de mujeres vinculadas al sector pesquero y acuícola en Andalucía, 2019



Fuente: CAGPDS. Elaboración propia

El último quinquenio ha sido clave para el asociacionismo femenino en el sector pesquero y acuícola andaluz. Entre los años 2018 y 2019 se crearon cuatro nuevas asociaciones, así como la **Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (AndMuPes)**. Esta asociación está actualmente compuesta por 270 mujeres provenientes de nueve asociaciones de mujeres del sector pesquero repartidas por los diferentes puertos de Andalucía. La CAGPDS ha impulsado desde su origen la constitución y funcionamiento de AndMuPes y la apoya económicamente en su funcionamiento y desarrollo de actividades.

Los GALP, por su implantación en el territorio, están cerca de las comunidades costeras y son un eslabón clave en la conexión con asociaciones. Uno de sus principios es la incorporación de las mujeres a la actividad económica de las zonas vinculadas al sector pesquero en la región, así como el fomento del emprendimiento y la generación de oportunidades laborales para los jóvenes, desempleados, mujeres y colectivos más desfavorecidos. De este modo, muchas de las asociaciones de Andamupes se encuentran integradas en los GALP.



## 7.6. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MEDIOAMBIENTAL

En este apartado se aborda el diagnóstico de la participación de hombres y mujeres en la realidad medioambiental de Andalucía, considerando tres enfoques:

1. La incidencia que sobre ellos y ellas tienen los procesos en marcha, especialmente los asociados al cambio climático.
2. Su papel como agentes dinamizadores o moderadores de estos procesos
3. Su participación en la economía y el empleo verde.

En cada subapartado, antes de exponer la situación en Andalucía y dado que son pocos números los estudios y estadísticas por sexo a nivel regional, para facilitar la comprensión y entendimiento de la información, se incorpora como contexto una breve referencia al ámbito nacional o internacional.

### El cambio climático y sus efectos ambientales

Hay consenso internacional respecto a que los **efectos de los factores ambientales y climáticos son diferentes en la salud de hombres y mujeres**, recogidos, por ejemplo, en el informe de la OMS [“Género, cambio climático y salud”](#), en el que se expone la desigual incidencia aspectos como la temperatura, la degradación del medio ambiente o la contaminación; estas afirmaciones se corroboran en la realidad española por investigaciones más específicas como [“La mujer, motor de la transformación hacia la movilidad del futuro”](#) o las realizadas por la [Fundación Tomillo](#).

Sin embargo, los principales agentes estadísticos de Andalucía (el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía y la Red de Información Ambiental de Andalucía, no ofrecen datos sobre el efecto de las condiciones ambientales en mujeres y hombres. Por ello, se recogen a continuación los principales procesos generales para los que sí se dispone de abundante información, asumiendo el acuerdo sobre cómo los procesos de deterioro ambiental en marcha tendrán consecuencias negativas para la población y más intensamente sobre las mujeres.

Los **efectos ambientales** directos más relevantes derivados del cambio climático y con potencial **incidencia diferencial en hombres y mujeres** son:

- **La subida de temperaturas.** El perfil más afectado por exposición a las altas temperaturas son personas mayores de 65 años y, principalmente, las mujeres mayores de 75 años; según la OMS, fueron principalmente mujeres las 70.000 muertes que se produjeron en la ola de calor en Europa en 2003. Otro perfil afectado por olas de calor son hombres jóvenes y de mediana edad, más expuestos a padecer golpes de calor por el desarrollo de trabajos masculinizados que se realizan en condiciones extremas de exposición a la radiación solar.
- **Los efectos de la subida del nivel del mar.** También la OMS señala que las lluvias torrenciales, inundaciones, etc. tienen, incluso en países industrializados, mayor repercusión a nivel sanitario y social en mujeres, niños/as y personas discapacitadas. Sin

embargo, inversamente, suelen morir más hombres posiblemente, debido a roles masculinos relacionados con actividades de riesgo en rescates.

- **La desertificación** afecta más a mujeres que a hombres por las desigualdades sociales entre ambos sexos, que demuestran que en las migraciones climáticas producidas en los países de rentas medias y bajas la mayoría de las personas desplazadas (80%) son mujeres. El informe [Género y cambio climático](#) constata que nuestro país, concretamente el área mediterránea, está especialmente expuesto al cambio climático y esta situación provocaría que algunos grupos de población tuvieran que desplazarse de unas regiones a otras en España.
- Si bien hay una unanimidad en que los **efectos de la contaminación atmosférica** en la salud lo sufren más hombres que mujeres, un [reciente estudio](#) de la World Heart Federation afirma que las mujeres son más vulnerables al O<sub>3</sub> (ozono) que los hombres. En cualquier caso, se sospecha que estos resultados derivan de que los hombres sufren los efectos a corto plazo, mientras que las mujeres lo hacen a largo plazo, como afirman Gehring (2006) y Soldevila (2018), lo que hace necesarios estudios de mayor extensión temporal para eliminar dicho sesgo.
- Hay [otras características biológicas](#) que hacen que **las mujeres tengan mayor exposición a minerales y productos químicos**, que tienen que ver, en algunas etapas de su ciclo vital, con alteraciones hormonales y sanguíneas, derivadas de la presencia de mayor materia grasa en el cuerpo o la debilidad del sistema nervioso ([“La Evaluación de Impacto en Función del género en el Medio Ambiente”](#) EMAKUNDE, 2014).

El **cambio climático** tendrá en **Andalucía** una incidencia previsiblemente superior a la esperada en España y Europa, lo que ha llevado a la Junta de Andalucía a desarrollar algunas herramientas de prevención y adaptación:

- Ley 8/2018, de 8 de octubre, de Medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía
- Estrategia Andaluza ante el Cambio Climático.
- Directrices Energéticas de Andalucía.
- Estrategia Energética de Andalucía 2030
- Plan de Acción por el Clima.
- Participación de la CAGPDS en [Adaptaclima](#), proyecto que pretende concienciar y adaptar a territorios y sociedades ante los cambios planteados.

El **efecto desigual del cambio climático sobre hombres y mujeres** se recoge en la propia Ley 8/2018, de 8 de octubre, en la que se exige integrar la perspectiva de género en las medidas que se propongan, pues de lo contrario, un incremento de los efectos del cambio climático llevará asociado un incremento de las desigualdades entre hombres y mujeres. Este impacto desigual también se ha puesto de manifiesto en el diagnóstico realizado en el marco de la Estrategia Energética de Andalucía 2030.

Para conocer la evolución del cambio climático en Andalucía, la REDIAM ha generado un bloque de clima dentro de los **Indicadores Ambientales de Andalucía**, que incluye:

- **Índice de calentamiento global (ICG)**, que recoge la variación en la temperatura anual respecto al promedio entre 1961-1990 en tres estaciones: Granada, Córdoba y Jerez de la Frontera, si bien hasta el momento no existen datos disponibles sobre las posibles incidencias diferencias sobre mujeres y hombres.
- **Indicador sobre la calidad de la atmósfera**, específicamente asociado a la presencia de aquellos contaminantes con mayor efecto sobre la salud y que pudieran tener un efecto desigual sobre hombres y mujeres, como son las partículas (PM10) y el ozono, también hasta ahora sin disponibilidad de datos con los posibles impactos diferenciados entre sexos.

Lo que miden ambos parámetros es la contaminación atmosférica residual o de fondo y su sedimentación en la superficie terrestre, con el fin de proteger el medio ambiente y la salud de las personas. Tanto el ozono, como las partículas responden a causas naturales y artificiales asociadas a las actividades humanas, que se verán potenciadas si se mantienen los actuales ritmos de crecimiento de actividad y de intensificación del cambio climático. La situación en Andalucía no puede considerarse aceptable ya que, aunque la presencia de partículas inferiores a 10 micras está en todas las principales áreas urbanas por debajo de los límites que recoge la legislación, solo la zona industrial de la Bahía de Algeciras se sitúa por debajo del umbral recomendado por la OMS (20  $\mu\text{g}/\text{m}^3$ ). (**Tabla 1. Anexo V**)

Otro efecto directo del cambio climático es **la reducción de las precipitaciones** y del agua disponible, que en Andalucía tiene especial repercusión por las características de su clima mediterráneo -con periodos de sequía recurrentes- y de la elevada demanda de agua para asegurar el consumo de la población y el de la actividad económica, especialmente la agricultura, consumidora de gran parte de los recursos disponibles.

## Concienciación ambiental de mujeres y hombres

Fuentes como el [Eurobarómetro](#), el [INE](#), la [Fundación Tomillo](#) y El [Real Instituto Elcano](#) permiten constatar una **mayor concienciación y visión conservacionista por parte de las mujeres**, mientras que los hombres priorizan aspectos economicistas frente a los ambientales, lo que deriva en diferencias de opinión y concienciación respecto al cambio climático, la contaminación, el uso energético o la biodiversidad, entre otras cuestiones.

El Eurobarómetro refleja que **las mujeres son más conscientes del deterioro de la atmósfera durante los últimos 10 años**, periodo respecto al que los hombres son más optimistas, considerando incluso su mejora. (**Tabla 2. Anexo V**). La respuesta a esta problemática es también desigual, ya que las mujeres apelan más a actuaciones individuales, mientras que en el caso de los hombres pasa principalmente por incentivos económicos.

Las diferencias se ven también reflejadas en **las opiniones de hombres y mujeres ante el cambio climático**, ya que el 76% de éstas (frente al 72% de los hombres) expresan su preocupación por esta cuestión. Además, las mujeres (56%) son más activas que los hombres

(48%) a la hora de adoptar medidas contra el cambio climático ([Fundación Tomillo](#)). En general, las mujeres asumen más su responsabilidad ante el cambio climático que los hombres, aunque ambos coinciden en señalar al Gobierno y empresas como máximos responsables. **(Tabla 3. Anexo V)**.

El 77% de las mujeres españolas es consciente de la incidencia del **consumo** sobre el cambio climático, frente al 67% de los hombres ([Bartolomé et al., 2020](#)); en otras prácticas que afectan también al cambio climático se registra una menor diferencia entre opiniones de hombres y mujeres ([Encuesta de Hogares y Medio Ambiente del INE](#)). **(Tabla 4. Anexo V)**

Por otra parte, **las mujeres apoyan más medidas de protección del medio ambiente** y tienen más interiorizado hábitos como el reciclaje de residuos y el consumo sostenible de agua; son más proclives a medidas sobre impuestos a combustibles o a restricciones del transporte privado. Según el [Centro de Investigaciones Sociológicas](#) más incluyen entre los problemas principales de España el problema medioambiental (1,1%) que mujeres (0,3%) (CIS, 2020), y se muestran más favorable al uso de energías alternativas y renovables. También se aprecia una mayor concienciación en las mujeres que en los hombres sobre los factores que inciden en el aumento de contaminantes y se evidencia la mayor preocupación de aquéllas ante una posible reducción de gastos estatales que combatan el cambio climático.

En cuanto a la **concienciación sobre ahorro energético**, en un reciente [estudio del Real Instituto Elcano, 2019](#) se señala que los hombres están más de acuerdo con que el gobierno financie la investigación en energías renovables que las mujeres, confirmando la importancia que ellos dan a los factores económicos en las intervenciones medioambientales. **(Tabla 5. Anexo V)**

En los resultados del Eurobarómetro se observan también diferencias entre mujeres y hombres en la manera de **entender la biodiversidad y las áreas naturales protegidas**. En relación con el conocimiento e información se aprecia una diferencia de 5 y 6 puntos porcentuales entre ambos sexos, estando los hombres más informados. Sin embargo, los porcentajes se invierten en opiniones acerca de cómo influyen las áreas protegidas en la protección de la biodiversidad, del entorno y de las personas. **(Tabla 6. Anexo V)**

La información utilizada para analizar el nivel de concienciación ambiental de mujeres y hombres en **Andalucía** procede del **Ecobarómetro** andaluz, **herramienta desarrollada por la REDIAM** que, desde 2001, permite analizar la percepción, el comportamiento y la actitud de la ciudadanía en materia de medio ambiente y su evolución a lo largo del tiempo. En la última edición de 2018, se incluyen preguntas con respuestas desagregadas por sexo que permiten determinar las diferencias en la concienciación de mujeres y hombres en Andalucía respecto al medio ambiente.

Además, la REDIAM cuenta con otra información desagregada que permite valorar la distinta participación de hombres y mujeres en actividades medioambientales y que se refiere a:

- Licencias de caza y pesca deportiva.

- Participación en programas de educación ambiental (ALDEA) para alumnado y profesorado.
- Visitas a Jardines Botánicos y Micológico

El **grado de concienciación de la población** respecto a los temas relacionados con el **medio ambiente** tiene una relación directa con el acceso a la información en esta materia.

Las respuestas recogidas en el Ecobarómetro sobre el seguimiento de las noticias relacionadas con el medio ambiente muestran son muy equilibradas entre mujeres y hombres, aunque éstos registran un 1% más en los grupos de “algún”, “bastante” y “mucho” interés; además, alcanzan una diferencia mayor en el de “bastante interés” (3,7 puntos porcentuales), mientras que las mujeres lo hacen en el de “algún interés, 3,4 más. **(Tabla 7. Anexo V)**

Las consultas realizadas al Servicio de Información y Asistencia al Ciudadano de la REDIAM en la última década muestran también **diferencias en el acceso a la información ambiental por parte de hombres y mujeres**. De las consultas el 48,6% pertenecen a hombres, el 24,8 corresponde a mujeres y el resto no tienen sexo asignado. En este periodo tampoco se ha reducido el diferencial entre hombres y mujeres, que era de un 21,6% en 2010 a favor de los hombres y de un 24,8% en 2018. **(Tabla 8 y gráfica 1. Anexo V)**. Es probable que la diferencia por sexos en la utilización de este canal de información pueda deberse a que a través de él se abordan consultas sobre aspectos que sí están claramente masculinizados (relacionadas con actividades profesionales, permisos de caza, pesca...).

La valoración de la **importancia de la problemática asociada al medio ambiente** en la opinión de la población andaluza no muestra grandes variaciones entre hombres y mujeres, ni en la relevancia de los problemas ambientales ni en la importancia de unos respecto a otros. Los problemas asociados al medio ambiente alcanzan un rango bajo en la escala, ya que ocupan la posición 9 de 13 y son sólo reseñados por el 8,9% de las personas encuestadas. La diferencia entre hombres y mujeres es poco relevante; aun así, el porcentaje de hombres que destaca los problemas ambientales representa un 9,2%, levemente superior al de las mujeres, un 8,5%. **(Tabla 9. Anexo V)**. Las respuestas respecto al problema ambiental considerado como de mayor importancia en Andalucía son **(tabla 10. Anexo V)**:

- La “desaparición de especies vegetales y animales” es la categoría con mayor diferencial en la encuesta, al ser destacada por un 19,9% de hombres y sólo un 14,7% mujeres.
- Por el contrario, la preocupación por la “la erosión de los suelos y la desertificación” e “Incendios forestales” es mayor entre las mujeres, con diferencias de 3,2% y 3,1%, respectivamente.
- El resto de los problemas planteados tiene una respuesta similar por sexos, ya que el diferencial asociado está por debajo de 1 punto porcentual.

Otra pregunta se refiere al entorno inmediato de las personas encuestadas y, aunque hay homogeneidad en las respuestas, aparecen algunas diferencias entre hombres y mujeres, ya

que éstas identifican los problemas más relevantes con la calidad del espacio público: “la suciedad de las calles” (4,1 puntos porcentuales más de mujeres) o “la falta de zonas verdes, parques y jardines” (1,3); hombres, por su parte, destacan en mayor medida problemas de efecto general como: “el ruido” (1,9 más) o el “el deterioro del paisaje urbano” (2,8). La mayor concreción de la respuesta de las mujeres tiene mucho con hábitos como los desplazamientos a pie y tareas como el cuidado de niños. (Tabla 11. Anexo V)

## Hábitos ambientales de las mujeres

Los hábitos de mujeres y hombres influyen de forma diferente en el medio ambiente, lo que se constata en sus emisiones en la atmósfera, el uso del agua y la energía en el hogar, sus compras diarias, la gestión de residuos o la movilidad. La **menor huella ecológica de las mujeres** con respecto a los hombres se sustenta principalmente en la movilidad, el uso de residuos y la energía; por el contrario, los hombres hacen un uso más sostenible del agua.

Respecto a la **atmósfera**, los trabajos de [Closin Gap](#) estiman que cada mujer genera al día 3,1 kg de CO2 frente a los 3,4 de cada hombre. Sólo en el uso del vehículo propio, las mujeres emiten un 9% menos de CO2 que los hombres y representan un 12% menos de las emisiones totales de quienes conducen.

Los datos sobre [consumo](#) de **agua** se expresan por hogares, lo que complica realizar un análisis de la relación entre el género y el consumo de agua, para el contexto español. Por lo general, parece que **los hombres toman más medidas que las mujeres a la hora de reducir el consumo de agua, mientras que la mayor diferencia de comportamiento se relaciona con el reciclaje del agua.** (Tabla 12. Anexo V)

Existen diferencias en la relación por sexo con el **sector energético**. La OMS destaca, a partir de un estudio realizado en hogares unipersonales de Grecia, Suecia, Noruega y Alemania, que los hombres que viven solos consumen más energía que las mujeres que viven solas, lo que supone no solo una reducción del uso energético sino también de las emisiones. Ante medidas específicas de reducción de consumo, existen **diferencias entre hombres y mujeres**, entre las que destacan (Tabla 13 y 14. Anexo V):

- Las mujeres utilizan en un 10% más energías alternativas que los hombres.
- La temperatura corporal de las mujeres, al ser diferente a la de los hombres, hace que necesiten menos refrigeración para el uso del aire acondicionado, ahorrando energía.
- El 36,2% de los hombres tiene aire acondicionado, frente al 34,5% de las mujeres, si bien, en general ellas disponen de peor aislamiento térmico en sus hogares como cristales solares, doble acristalamiento, persianas, etc.
- Las mujeres tienen más hábitos sostenibles en el uso de sus electrodomésticos.
- Además, disponen de electrodomésticos con menor eficiencia energética y menos bombillas de bajo consumo.

Por último, es insoslayable incluir **la pobreza energética, que también es una cuestión de género** dado que el 9,3% de las mujeres no puede permitirse tener la vivienda a una temperatura adecuada, frente al 8,3 % de los hombres, acentuándose en el caso de mujeres sustentadoras y de mujeres mayores solas. (INE, Encuesta Condiciones de Vida, 2018).

Respecto a los **hábitos de compra**, son **las mujeres** quienes principalmente hacen la compra ([Encuesta de Usos del Tiempo, INE](#)), con **hábitos más sostenibles**; solo un 17,1% de los hombres valoran la importancia de la sostenibilidad de los productos que compra, frente al 86,2% de mujeres ([Bartolomé et al., 2020](#)). Las mujeres tienden a comprar más productos sostenibles y a valorar las ecoetiquetas en sus adquisiciones (hasta 6 puntos más en el Eurobarómetro) y a reducir el consumo de carne (12 puntos más que los hombres según datos de la [Fundación Tomillo, 2018](#)). Además, están más preocupadas (87% frente al 82% de los hombres) por el impacto en su salud de sustancias químicas presentes en los productos de uso cotidiano. Concretamente en la compra de vehículo, las mujeres tienen menos inclinación que los hombres a su adquisición y cuando lo hacen tienden a opciones más sostenibles ([Closing Gap, 2019](#)). El 80% las mujeres parecen estar más predispuestas a vehículos híbridos frente al 60% de los hombres; en vehículos eléctricos se da una situación similar (mujeres 88% frente a 81% de los hombres).

El diferente comportamiento de hombres y mujeres con respecto a los **residuos y el reciclaje** empieza en la **reducción de residuos**; el 36% de las mujeres afirmó haber reducido sus desperdicios frente al 30% de hombres (Eurobarómetro, 2014), lo que se refleja en comportamientos como rechazar las bolsas de plásticos para evitar residuos (las mujeres se sitúan 13 puntos por encima de los hombres), o preferir productos con menos envases (91% las mujeres frente al 83% de hombres) ([IPSOS, 2019](#)). Esta tendencia a la reducción de residuos también está en ciertas actitudes en las tareas del hogar; por ejemplo, la [Encuesta de Usos del Tiempo, INE](#)), refleja que las mujeres dedican 23 minutos diarios a confección y cuidados de la ropa frente a 1 minuto de los hombres. Sin embargo, son éstos, con 6 minutos diarios frente a 1 minuto de la mujer, los que suelen realizar las reparaciones domésticas.

Respecto al **reciclaje**, no es solo notable que **las mujeres reciclan más**, sino que hay un tercio de diferencia con respecto a los hombres, salvo en los productos electrónicos, donde apenas hay diferencias. (**Tabla 14. Anexo V**)

Respecto a los **comportamientos entre hombres y mujeres con respecto a la movilidad**, el informe de [Closing Gap, 2019](#) concluye varias cuestiones principales (**Tabla 15. Anexo V**):

- En desplazamientos de corta distancia las mujeres realizan un mayor número de desplazamientos diarios, lo que les obliga a planificar sus viajes, ser más eficientes en los desplazamientos y a hacer uso de medios compartidos (peatonal, transporte público), mientras que los hombres utilizan más el transporte privado o individual.
- En los de larga distancia (más de 80 kilómetros), apenas se ve diferencia, ya que hombres y mujeres tienden a usar el vehículo privado de igual manera.
- Las mujeres se inclinan más que los hombres a la compra de vehículos más sostenibles.

**Las mujeres usan en mayor medida el transporte público** que los hombres, especialmente autobús, metro o taxi; también usan más el tren de cercanías o el tranvía en desplazamientos largos. Las tecnologías han creado **nuevas formas de moverse por la ciudad**, ya sean individuales, por las que se decantan los hombres, o compartidas, más usadas por mujeres (**tabla 16. Anexo V**).

Respecto al vehículo **privado**, el 16% de las mujeres no dispone de ningún coche en su hogar, frente al 12% de hombres. En los hogares con un solo vehículo, el 49% de hombres lo usan a diario y la cifra se reduce a un 25% en el caso de las mujeres. El principal desplazamiento en coche privado para ambos sexos para ir al trabajo, aunque con una diferencia de 5 puntos menos en el caso de las mujeres.

En **Andalucía**, el EcoBarómetro arroja las siguientes conclusiones para **Andalucía** en relación a **prácticas de la vida cotidiana de las personas** encuestadas (**Tabla 17. Anexo V**):

- Son más las mujeres que declaran aplicar prácticas concretas en cuanto a consumo responsable (0,7 puntos porcentuales más que en los hombres), ahorro de energía (4,4), ahorro de agua (5,2) o reciclaje (6,8%)
- Los hombres aplican prácticas favorables al medio ambiente de carácter más general, como cuidar el medio ambiente urbano (4,2 puntos más) y natural (4,6 más).
- También son más los hombres que aplican prácticas para cuidar el medio ambiente a través de la movilidad sostenible.

En relación al **consumo**, el EcoBarómetro incluye dos preguntas:

- La primera hace referencia a la **compra de productos respetuosos con el medio ambiente** (naturales o ecológicos); se constata un componente ambiental mayor en las mujeres que en los hombres, ya que en el bloque de los que no adquieren este tipo de productos se sitúan en 26,2% de las mujeres, por el 30,4% de los hombres, y la situación es inversa entre los que sí los adquieren. (**Tabla 18. Anexo V**).
- La segunda atiende a la **compra de productos de temporada y cercanía**, con menor huella ecológica. En este caso, la situación es más equilibrada, tanto porque son mayoritarias las respuestas positivas, como porque se reduce la diferencia entre hombres y mujeres; así, el 3,6% de los hombres indica que no compra estos productos, por un 2,1% en las mujeres, y el 96% de los hombres afirma que lo ha hecho al menos una vez, 97,7% en el caso de las mujeres. La diferencia más significativa se produce en el grupo de quienes “lo hacen siempre”, en el que las mujeres registran 3,7 puntos porcentuales más que los hombres. (**Tabla 19. Anexo V**)

La **práctica de hábitos para reducir el consumo de agua** en el hogar muestra equilibrio entre sexos, con valores prácticamente iguales (**Tabla 20. Anexo V**); sin embargo, si hay diferencia en lo que se refiere a la utilización de dispositivos, cuestión en la que la proporción de hombres con respuesta positiva es superior a la de mujeres en 2,8 puntos porcentuales. La consulta sobre la frecuencia de uso de estos dispositivos muestra un comportamiento más



favorable por las mujeres: son menos las que no los usan y más las que lo han usado al menos una vez. También son más ellas las que dicen usarlos siempre. **(Tabla 21. Anexo V)**

Los **hábitos de reducción del consumo de energía** presentan un perfil parecido al del agua; no existen grandes diferencias, aunque son más las mujeres que lo han hecho alguna vez (99% por 98%) y menos las que no lo hacen nunca (0,6 por 1%); en el grupo de las que lo hacen siempre son más las mujeres que los hombres (4,3 puntos). Tampoco los datos sobre los medios aplicados para la reducción del consumo energético arrojan resultados significativos entre sexos, con diferencias inferiores a 1 punto porcentual. **(Tabla 22. Anexo V)**

De la información desagregada por sexo sobre **residuos y reciclaje** se constata en todos los tipos (plásticos y envases, vidrio y papel) que la participación en esta **práctica ambiental es superior en el caso de las mujeres** que en el de los hombres.

- Las mujeres que no separan plásticos y envases ligeros son un porcentaje menor que los hombres. El porcentaje de los que lo hacen siempre también es superior en mujeres, en 2,9 puntos.
- Los resultados en separación de vidrio son similares; el porcentaje de mujeres que no separa es menor que el de los hombres (2,1 puntos menos) y mayor el de las que separan (2 más). Igualmente, el porcentaje de mujeres que siempre separan vidrio supera al de hombres en 4,2 puntos.
- La separación de papel presenta distribución similar a la de otros residuos; el porcentaje de las mujeres que no separan es menor (1,8 puntos) que el de los hombres y mayor (2,1) el de las que si lo hacen; En este caso, el porcentaje de mujeres que siempre separa papel es 4,8 puntos mayor. **(Tablas 23, 24 y 25. Anexo V)**

El análisis de los datos de **movilidad** muestra una situación equiparable a la del reciclaje de residuos, con un **mayor porcentaje de mujeres que opta por los medios menos contaminantes**, como los no motorizados o colectivos. El porcentaje de hombres que no se desplaza a pie, en bicicleta o transporte público es un 1,7 puntos porcentuales superior al de las mujeres, y 7 puntos inferior el porcentaje de los hombres que si lo hacen. Por su parte, el porcentaje de mujeres que siempre usan estos modos de transporte es superior al de los hombres en 8,9 puntos. Esta información es consistente con la disponibilidad de permisos de circulación por sexos, ya que entre los hombres es del 58% y entre las mujeres un 41,2%. **(Tabla 27. Anexo V)**

## Participación ambiental de las mujeres

La principal información sobre **activismo y participación en acciones civiles** a favor del medio ambiente procede del Ecobarómetro, que revela un **nivel de participación equilibrado en hombres y mujeres**. Así, el porcentaje de hombres que no ha participado nunca es del 71,1% y el de mujeres del 71,4%, mientras el de hombres que si han participado al menos una vez es del 25,2% por el 24,7% en las mujeres. El porcentaje de los que participan siempre es levemente superior en el caso de los hombres, 7,6 por 6,9% **(Tabla 28. Anexo V)**

La no desagregación de las visitas a la Red de Espacios Naturales o a la Red de Jardines Botánicos y Micológicos impide ofrecer información y análisis de la participación por sexo en este tipo de **actividades de ocio en el medio natural**. Si está desagregada la información sobre **licencias de caza y pesca deportivas**, actividades **muy masculinizadas**, en las que la presencia de la mujer ha sido tradicionalmente irrelevante; muestra de ello es que en 2018 el porcentaje de mujeres con licencia de caza era del 0,9% del total y de pesca el 4,0. (**Tabla 29. Anexo V**).

La información sobre participación en **actividades de educación ambiental** corresponde fundamentalmente a las desarrolladas dentro del **programa ALDEA**. Los datos globales, y los de cada una de las campañas por separado, son coincidentes en la participación de hombres y mujeres: (**Tabla 30, gráficos 5 y 6. Anexo V**).

- El **alumnado** registra una **participación de hombres y mujeres equilibrada** en todas las campañas, con porcentajes de participación total del 51,1% (hombres) y 48,9% (mujeres).
- La distribución del **profesorado** es contraria, con un **diferencial a favor de las mujeres** muy relevante (33,4% hombres frente a 66,6% mujeres), que se mantiene en todas las campañas. Este desequilibrio, previsiblemente, no es tanto achacable a las características específicas de los programas de educación ambiental, como a la mayor presencia de las mujeres en el profesorado de primaria y secundaria, que es el destinatario final de estas actividades.

Los datos de los **programas desarrollados en la Red de Jardines Botánicos y Micológico**, aunque con una afluencia muy inferior reflejan una distribución similar entre hombres y mujeres a los de ALDEA, tanto en el alumnado como en el profesorado. **Tabla 31. Anexo V**).

En lo que respecta al **voluntariado**, la [Plataforma de Voluntariado en España](#), en su informe de 2019, refleja que el voluntariado ha ido creciendo en los últimos años y en general es un **ámbito bastante feminizado, aunque no tanto el correspondiente al sector ambiental**.

## Situación laboral de las mujeres en el sector medioambiental

Analizar el papel de hombres y mujeres en la **actividad y el empleo verde** presenta dos dificultades:

- La propia definición de empleo verde, que no está recogida específicamente en registros oficiales como si están, por ejemplo, el empleo en el sector agrario o pesquero, por lo que no es posible hacer comparaciones con otras Comunidades Autónomas o con el Estado.
- La ausencia de datos desagregados por sexo para todas las variables.

En general, el **empleo verde** es un **sector masculinizado**, en el que el techo de cristal se manifiesta claramente. A nivel nacional y a falta de una categoría específica, se le asimilan algunas de la Encuesta de Población Activa relacionadas con el medio ambiente (tratamientos de agua y residuos, transporte, explotación forestal...) aunque es posible diferenciar otras como el ecoturismo, tiendas de productos ecológicos, educación medio ambiental. En todas estas categorías hay una **clara brecha de género**, siendo la más acusada la registrada en explotación forestal con solo un 7% de mujeres. Por otro lado, los sectores más igualitarios, aunque siguen siendo más representados por hombres que por mujeres, son el de la valoración de recogida, tratamiento y eliminación de residuos. **(Tabla 32. Anexo V)**

El gran desafío global del siglo XXI es la lucha contra el cambio climático. La mayor fuente de emisiones de gases de efecto invernadero causantes de cambios en el clima es el consumo de combustibles fósiles, por lo que el abandono de éstos y la transición gradual hacia una economía neutra en carbono es uno de los mayores retos de nuestro tiempo; de ahí la importancia de que el sistema energético evolucione hacia un modelo descarbonizado, que las personas y la sociedad puedan elegir consumir energía baja en carbono y hagan un uso adecuado de ésta. Los datos<sup>29</sup> indican que en España en 2018 el 28,5% del personal de las **empresas energéticas** eran mujeres, lo que supone un incremento anual relativo de un 2% desde 2010. Para poder conseguir la paridad en las plantillas, prácticamente tendría que duplicarse el número actual de mujeres en las empresas del sector energético. **(Tablas de AEMENER. Anexo V)**

Más concretamente, la relevancia y representatividad de la **industria de la energía renovable** hacen que de este sector se disponga de amplia información y gran número de informe y organismos como el International [Renewable Energy Agency](#) (IRENA) o el [Instituto para la Diversificación y el Ahorro Energético](#) (IDAE). Según el informe de IRENA [Energía eólica: una perspectiva de género](#), el 32% de los empleos en energías renovables son femeninos, 10 puntos por encima de las que trabajaban en la industria del petróleo y el gas. En los puestos más especializados baja este porcentaje, que sin embargo se eleva hasta casi la paridad en el personal administrativo de esta industria **(Tabla 33. Anexo V)**.

---

<sup>29</sup> [AEMENER Asociación Española de Mujeres de la Energía. Tríptico Observatorio 2018](#)

La situación en **España** presenta un perfil similar, según los datos del IDAE. Se registra una **gran desigualdad por subsectores**, que está lejos de ser equilibrada; el mayor porcentaje de mujeres se registra en el subsector de carburantes (33,9%, y el menor en el de incineración de residuos, con un 12,3%. (**Tabla 35. Anexo V**)

Las dos fuentes principales para el estudio de la actividad y el **empleo verde en Andalucía** son:

- La información (2016) generada desde la propia CAGPDS a partir de encuestas realizadas a las empresas incluidas en el Directorio de Empresas y Entidades relacionadas con el medio ambiente en Andalucía (DEMA), aptos para caracterizar a la empresa y al empleo.
- Los datos de ARGOS (3º Trimestre de 2020) elaborados a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE, del Servicio Público de Empleo, más adecuados para el análisis de contratación y paro.

El **sector verde andaluz**, según la CAGPDS, lo constituían en 2016 **134.224 empleos**, con la siguiente **distribución por ramas de actividad**: (**Tabla 36. Anexo V**)

- La principal aportación procede de las ramas Gestión de residuos y reciclaje (25,3%) y Agricultura y ganadería ecológicas, pesca y acuicultura sostenibles (18,7%), que representan en conjunto casi la mitad del empleo.
- En una posición intermedia, con valores entorno al 10%, se sitúan Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles (11,7%), Construcción sostenible: edificación, rehabilitación y eficiencia energética (10,6%) y Movilidad sostenible (9,7%)
- La aportación de resto de actividades es del 23,9%, con un máximo de 6,1% del Ecoturismo y un mínimo, 0,4%, aportado por Actividades internas de protección ambiental en la industria no ambiental.

**El empleo en el sector medioambiental andaluz está marcadamente masculinizado**; la distribución de empleos por sexos muestra que los hombres ocupan el 76,7%. (**Tabla 37. Anexo V**). Datos más actualizados (3º trimestre de 2020) facilitados por ARGOS confirman esta misma situación en la participación en el empleo ambiental de hombres y mujeres. (**Tabla 38. Anexo V**). La desigual presencia de hombres y mujeres en el empleo verde da en todas las ramas de actividad, **excepto en el ecoturismo**, donde el empleo femenino supone el 50,8% del total. El resto de las actividades presenta la siguiente distribución (**Tabla 39. Anexo V**):

- Los empleos en Ecoinnovación, investigación y desarrollo en materia ambiental, con un 44,3% de mujeres, son el segundo nivel en cuanto a participación femenina.
- El siguiente escalón lo marcan Agricultura y ganadería ecológicas, pesca y acuicultura sostenibles, con un 35,4% de empleo femenino. Este grupo tiene una gran participación en la situación del conjunto, dada su importante aportación en el conjunto del empleo verde.

- La actividad con mayor peso en el conjunto, Gestión de residuos y reciclaje, presenta un escaso porcentaje de empleo femenino, 19,7%.
- La Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles es la actividad con menor presencia femenina, un 7,3%.
- La movilidad sostenible (8,7% de mujeres) y la gestión del medio atmosférico (10,9%) son otras ramas de actividad en las que las mujeres están representadas.

El **empleo femenino ha registrado un claro incremento en su número**, pasando de 20.491 en 2004 a 28.322 (no se incluyen la construcción y movilidad sostenibles, ya que se incorporan en 2014), **pero no en su peso relativo**, que ha pasado de significar el 24,7% en 2004, al 23,3% en 2016. **(Tabla 40. Anexo V)**

La **evolución por ramas de actividad** registra también un comportamiento desigual en la participación de hombres y mujeres, acentuada porque dentro de la misma rama no siempre coincide el incremento del número de trabajadoras con el del peso del empleo femenino en empleo total. A grandes rasgos esta evolución se define por:

- Agricultura y ganadería ecológicas, pesca y acuicultura sostenibles ha registrado el crecimiento más notable de empleo femenino, tanto en términos absolutos (de 847 a 8.904 empleos), como relativos (12,6 a 35,4%).
- Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles ha registrado también un fuerte crecimiento en el número de mujeres empleadas (de 240 a 1.148 empleos), pero una caída en el peso relativo (20,2 al 7,34%).
- Algo similar ocurre con Gestión sostenible de los recursos hídricos y descontaminación de espacios (de 271 a 6692 empleos y 41,2 al 19,7%).
- El empleo femenino en Ecoturismo cae en el periodo de 5.506 a 4.185 empleos, mientras crece el porcentaje sobre el total (de 49,5 al 50,8%).

Dada la relevancia de las **actividades ligadas a la transición ecológica** como son las energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y rehabilitación en edificación, señalar que en Andalucía, según los últimos datos disponibles<sup>30</sup>, las mujeres representan solo un 24% de los puestos<sup>31</sup> de trabajo y ocupan un 27% de los puestos de responsabilidad, porcentajes que siguen constituyendo cuotas muy bajas. En el ámbito de la eficiencia energética y la rehabilitación en edificación la participación es aún menor, de un 13% de los puestos de trabajo, ocupando las mujeres el 15% de los puestos de responsabilidad. En definitiva, las mujeres tienen una baja presencia generalizada en el sector energético.

---

<sup>30</sup> [Estadística sobre Actividades Económicas y Medio Ambiente en Andalucía 2016](#)

<sup>31</sup> Puestos equivalentes a dedicación plena

Los datos sobre **contratación** (ARGOS, a partir de estadística de Servicio Andaluz de Empleo) muestran, igualmente, un **importante peso de los contratos realizados a hombres**, que en 2019 fueron 241.567 (82,8% de los 291.685 totales). (**Tabla 41. Anexo V**)

La **temporalidad** es la característica que **mejor define la contratación en el sector medioambiental**, ya que alcanza a un 94,7% de los contratos, aunque con **escasa variación por sexos**, ya que tanto en hombre como en mujeres está en torno al 94%. (**Tabla 42. Anexo V**)

En la **contratación por categoría profesional**, el grupo más numeroso, con el 56%, corresponde a una cualificación media (estudios secundarios); también son significativos los que exigen escasa cualificación (estudios primarios y sin estudios) y que suponen un 38,7%, y son poco numerosos (4,8%) los de mayor cualificación (universitarios) (**Tabla 43. Anexo V**). Sin embargo, **la comparación entre sexos muestra mayor cualificación en la contratación femenina**.

Los datos disponibles de **paro** en el sector medioambiental son de 2019 y arrojan una media de demandantes de empleo de 331.888 personas. **La distribución por sexos no presenta diferencias relevantes**, aunque es ligeramente superior entre las mujeres (51,85). (**Tabla 44. Anexo V**)

## Análisis de los indicadores de género

A continuación, se analiza la evolución temporal (2004-2016) de los 4 indicadores de género en el empleo ambiental; globalmente muestran estabilidad interanual para el conjunto de la actividad y el empleo ambiental que, sin embargo, contrasta con una mayor variabilidad en la evolución de algunas de las ramas de actividad, como consecuencia de cambios en el peso de cada una de ellas, de su capacidad de empleo o por las propias características de la información.

Respecto al **índice de concentración**, la evolución de las ramas de actividad que más peso tienen principales no ha sido pareja, siendo muy intenso el crecimiento de la “Gestión de residuos y reciclaje”, que pasa de aportar el 1,3% al 21,4% del empleo femenino; más moderado el de “Agricultura y ganadería ecológicas. Pesca y acuicultura sostenibles”, que pasa de del 4,1 al 28%; mientras que el “Ecoturismo” ha sufrido un claro retroceso, pasando del 26,9 en 2004 al 13,4% en 2018; el resto de ramas está en un nivel inferior, con medias por debajo del 10%. (**Tabla 45. Anexo V**)

La evolución del **índice de feminización** para el conjunto del empleo verde muestra una situación marcadamente desequilibrada a favor de los hombres, ya que el valor anual de este indicador no supera en ningún caso el 0,4. Además, no se observa una tendencia a la moderación de este desequilibrio. Por ramas de actividad, solo “Ecoturismo” alcanza un valor medio en el periodo de 1,0 (situación de equilibrio); también presentan valores cercanos “Educación y sensibilización ambiental” (0,9), “Ecoinnovación, investigación y desarrollo en materia ambiental” (0,8), aunque todos lejos del 1,50 que inclinaría la balanza a favor de las mujeres. Por otra parte, de las tres actividades con más peso, solo “Ecoturismo” logra una situación equilibrada, mientras que las otras dos presentan un claro desequilibrio a favor del

empleo masculino: “Gestión de residuos y reciclaje”, 0,3, y “Agricultura y ganadería ecológicas. Pesca y acuicultura sostenibles”, 0,5. **(Tabla 46 y gráficas 7 y 8. Anexo V)**

Los valores medios del indicador de **brecha de género** para el conjunto del empleo verde son elevados en todos los años analizados, situándose en cercanos a 50 en todos los casos. Estos registros se mantienen estables en el periodo, aunque se observa un leve incremento ya que comienza con un valor de 50,5 en 2014 y finaliza en 2016 con un 53,4. La evolución de la brecha de las distintas ramas de actividad también se mantiene estable en el periodo, estableciéndose tres niveles:

- Las que presentan una brecha menor, con valores por debajo de 25, son: “Ecoturismo”, la única rama con valor cercano a 0, que indica presencia equilibrada de hombres y mujeres, “Educación y sensibilización ambiental” (7) y Ecoinnovación, investigación y desarrollo en materia ambiental (12,7).
- El siguiente nivel, de 26 a 50, supone una brecha reseñable y corresponde a “Agricultura y ganadería ecológicas. Pesca y acuicultura sostenibles” (37,6) y “Otros servicios ambientales a empresas y entidades” (40,4).
- En el último bloque, con valores superiores a 50, se incluyen actividades en las que la brecha es muy elevada: “Movilidad sostenible” (133,9) “Construcción sostenible: edificación, rehabilitación y eficiencia energética”(125,2), “Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles” (68,5), “Gestión ambiental del medio atmosférico”(68,3), “Gestión sostenible de los recursos hídricos y descontaminación de espacios” (63,4), “Gestión sostenible de la energía: energía renovable” (60,7), “Gestión de residuos y reciclaje” (60,3) y “Actividades internas de protección ambiental en la industria no-ambiental (59,3). **(Tabla 47 y gráfica 8. Anexo V)**

El **índice de Presencia relativa de hombres y mujeres** refuerza la desigualdad en el acceso de hombres y mujeres al empleo verde del resto de indicadores, ya que los valores medios de la mayoría de las ramas de actividad reflejan una menor presencia de mujeres; solo tres se acercan a la paridad y no hay ninguna rama en la que la presencia de mujeres sea mayoritaria. Las ramas cuya media indica mayor igualdad son: “Ecoturismo” (1,0), “Educación y sensibilización ambiental, y “Ecoinnovación, investigación y desarrollo en materia ambiental”, ambas 0,9. **(Tabla 48 y gráfica 9. Anexo V)**. El índice muestra una escasa variación en el periodo puesto que su valor al inicio en 2004 y al final en 2016 es el mismo.

## Formación y cualificación ambiental de las mujeres

Uno de los consensos internacionales en igualdad se refiere a la **necesidad de tender al equilibrio dentro del sistema universitario**, especialmente en el ámbito de la investigación sobre ciencia y la tecnología (Cárdenas et al. 2020), en el que se incluye el medio ambiente. Para ello hay que propiciar el acceso de las mujeres, eliminando sesgos de género en la selección y evaluación investigadora.

Según el informe [La Formación Profesional en España, 2018](#) (Ancha y Gutiérrez, 2019) en relación con los estudios de grado medio y superior, se constata que **las especialidades**

**medioambientales, como *Energía y Agua, Seguridad y Medio Ambiente e Industria Extractiva, están ampliamente masculinizadas***, lo que posteriormente se traslada al ámbito laboral. Las mujeres en *Energía y Agua* no llegan al 10% e igual ocurre con el ciclo medio de *Seguridad y Medio Ambiente*, aunque éste llega a un 35% de mujeres en el grado superior; en el ciclo medio de *Industria Extractiva*, las mujeres representan menos del 5%.

El [informe del Ministerio de Universidades](#) (2019) concluye que **las carreras de ciencias son prácticamente paritarias**, aunque la brecha se incrementa a favor de las mujeres en el caso de personas egresadas. (**Tabla 49. Anexo V**). **La brecha se agranda en el caso de las ingenierías**, que cuentan con 24,8% de mujeres frente al 75,2% de hombres en el caso de las matriculaciones, aunque se acorta ligeramente para las egresadas. En la formación post universitaria, las cifras de las personas matriculadas y egresadas, hay una diferencia muy pequeña entre hombres y mujeres.

En el ámbito de las **investigaciones en I+D+I**, aquellas con menor presencia de mujeres son la de ciencia y tecnologías físicas, con una brecha del 58%, seguida de las de recursos naturales, con una diferencia del 50%, siendo este el que compete más al medio ambiente. Es decir, entre el personal investigador en recursos naturales hay el triple de hombres que de mujeres. (**Tabla 50. Anexo V**)

Respecto a las **ayudas y subvenciones a la investigación**, el [informe de la Fundación Tomillo](#) recoge las **menores posibilidades de financiación de las mujeres investigadoras**. En el número de ayudas concedidas para la convocatoria de recursos humanos es de 10 puntos menos para las mujeres y de 7 en el caso de los proyectos. No obstante, a partir de 2013 disminuye la brecha de género, ya que se empieza a incluir en las convocatorias estatales el apartado de relevancia de análisis de género en los proyectos, donde sólo un 7% de los proyectos lo hacía.

Según el [Informe de Mujeres Investigadoras](#) (CSIC, 2020) los proyectos financiados en la rama de recursos naturales sólo contaban con un 30,3% de mujeres y dentro de los proyectos europeos sobre recursos naturales solo un 24% cuentan con una mujer como investigadora principal.

Para caracterizar la **participación de hombres y mujeres en el sistema educativo en Andalucía** se ha utilizado información sobre el número de titulados/as y su adscripción como investigadores/as dentro de universidades, administraciones y empresas. Los datos disponibles para Andalucía muestran cómo en los últimos **años se ha producido un vuelco en la distribución de personas tituladas por sexo**, ya que las mujeres han pasado de suponer el 48,1% del total en 2005, a alcanzar una posición mayoritaria en 2018, cuando ya suponen el 52,4% del total. (**Tabla 51. Anexo V**). Analizando esta situación en las titulaciones más relacionadas con la actividad profesional vinculada al medio ambiente se percibe, dentro del equilibrio, una situación dual, ya que, tanto en universidades, como en Administración, **la presencia de hombres es superior en Ciencias Exactas y Naturales y en Ingeniería y tecnología, mientras que la de mujeres es mayor en Ciencias Agrarias**. (**Tabla 52. Anexo V**)



**El nivel de cualificación de las plantillas** del sector ambiental debe establecerse considerando que **el peso de las empresas es significativamente mayor**, 171.459 ocupados (79,9% del total), **que el de las administraciones**, 43.185 (20,1%), por lo que son las características de las plantillas de las empresas las determinantes en la caracterización del conjunto del empleo ambiental. Con esta salvedad, la información disponible indica que el grupo de empleo de menor cualificación es el mayoritario en empresas (84,1%) y administraciones (67,1%); la situación es muy desigual por sexo, ya que el porcentaje de empleos de menos cualificación es superior en hombres (85,3% del empleo masculino en empresas y 69,4% en administraciones), que en mujeres (80,9% y 60,8% del total del empleo femenino). Paralelamente, en ambos casos, empresas y administraciones, las mujeres tienen un mayor peso cuanto mayor es la cualificación del empleo, de forma que si, por ejemplo, las mujeres ocupan en 26,4% del total de empleos en empresas del sector ambiental, su participación es superior en la categoría de mayor especialización, donde alcanza un 35,4%; igual ocurre en la administración, donde las mujeres son el 21,9% de los empleos, son el 26,3% en la máxima cualificación, sin que ello evite la falta de paridad en los datos de empleo total. (Tablas 53 y 54. Anexo V)

## Presencia de las mujeres en entidades y en los órganos de toma de decisiones del sector ambiental

Desde los organismos internacionales se destaca especialmente de la necesidad de que las mujeres participen más en la toma de decisiones, aspecto en el que se constata el **techo de cristal que afecta a los organismos medioambientales europeos y españoles**. En Europa, el EIGE<sup>32</sup> repasa los altos **cargos de la UE dentro de las políticas climáticas**, constatando una brecha de género tanto a nivel de la UE-27 como de sus representantes de España; sólo una cuarta parte del total de los puestos de alto nivel en temática climática son mujeres. (Tabla 55. Anexo V).

En el contexto europeo, el **gobierno español** actual es el más paritario a nivel ministerial. El Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico está liderado por una mujer; las secretarías están dirigidas paritariamente, pero en niveles inferiores (direcciones, subdirecciones, vicesecretarías, gabinetes y oficinas) la proporción baja sustancialmente hasta 3 mujeres por cada 10 hombres.

En los **Parques Naturales españoles** sólo hay un 17,6 % de mujeres entre sus directivas. Otro ejemplo de techo de cristal en el sector es que de las 9 personas que han estado al cargo de la dirección del Organismo Autónomo de Parques Nacionales (OAPN) desde su creación en 1995, sólo ha habido 1 mujer directora.

La **industria renovable en el sector privado** muestra una situación equiparable, ya que la representación de mujeres es menor en los puestos más altos (consejeras, alta dirección, oficiales y jefas de departamento (16,4%). Las mujeres ejercen principalmente los empleos de administración y comercial, de ahí la brecha salarial del sector ya que las mujeres en puestos

---

<sup>32</sup>EIGE (2012) *Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

especializados y mejor retribuidos en desarrollo de proyectos o I+D+i son solo 3 de cada 10 personas. **(Tabla 56. Anexo V)**

La paridad, regulada la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres tampoco se cumple en los Consejos de administración de las empresas más influyentes en materia medioambiental, en las que las mujeres representan entre el 12 y el 26% de su composición. **(Tabla 57. Anexo V)**. La estadística del INE sobre la participación de la mujer en los consejos de administración de las empresas integradas en el IBEX35 muestra una situación muy desfavorable, con una presencia de mujeres que en los últimos años no supera el 25%, aunque con tendencia creciente. **(Tabla 58. Anexo V)**

La significación Greenpeace y Ecologistas en Acción justifica que el análisis de la **posición de mujeres y hombres en asociaciones ecologistas** se centre en estas dos organizaciones.

Todos los niveles organizativos de **Greenpeace** tienen una representación paritaria entre hombres y mujeres; de hecho, la mayoría son asociadas de entre 18 y 35 años, con un 39%; seguidas de los hombres de la misma edad, en un 20%. Además, tienen un grupo de género que incorpora esta perspectiva al proceso de diseño, implementación e incidencia de todo el trabajo de la organización, siguiendo un Marco Estratégico bajo el principio del Ecofeminismo. **(Tabla 59. Anexo V)**

**Ecologistas en Acción** tiene un 66,7% de mujeres entre congreso y asamblea. A través de un grupo ecofeminista a nivel nacional Incorporan la perspectiva de género en sus informes y acciones. También han realizado un [mapeo de proyectos e iniciativas ecofeministas](#) a nivel estatal, en el que se recogen 64 en toda España y 3 en Andalucía.

La caracterización de la presencia mujeres en la gestión de empresas ambientales en Andalucía presenta la dificultad, una vez más, de ausencia de datos específicos referidos a la economía verde, ya que las fuentes principales, DEMA y ARGOS, no incluyen esta información. ilustrativos de la situación.

La información facilitada por la [Asociación Andaluza de Mujeres Empresarias del Sector del Medio Ambiente](#) refleja una misma situación en la realidad del sector ambiental andaluz. En todos los casos se constata una menor presencia de mujeres en puestos directivos, con una participación que, con carácter general, puede calificarse como testimonial. **(tablas 60 y 61. Anexo V)**

Finalmente, hacer mención a la **Asociación Andaluza de Mujeres Empresarias del Sector del Medio Ambiente** (ANSEMAC). Es una organización de intereses empresariales y de género, dirigida por empresarias que apuestan por la transformación de la realidad económica y social en la que desarrollan sus actividades las empresarias andaluzas del sector del medio ambiente y vindica el acceso del colectivo empresarial al que representa a los órganos de poder económico y empresarial.

## 8. DAFO

De cara a proporcionar una visión global de la situación descrita en el diagnóstico, se ha optado por la herramienta DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), que permite hacer tomar decisiones estratégicas analizando las características internas (fortalezas y debilidades) y las características externas (oportunidades y amenazas). A continuación, se detallan los distintos conceptos de la matriz DAFO:

- **Debilidades.** Aspectos negativos internos que pueden impedir a la población objeto de la intervención defenderse de las amenazas o no aprovechar las oportunidades. Su existencia demuestra que existen márgenes de mejora en las que la intervención puede trabajar.
- **Amenazas.** Problemas, obstáculos o limitaciones ambientales de carácter externo, que no son controlables, y que pueden impedir o limitar el desarrollo de una intervención. Vienen determinadas por el entorno.
- **Fortalezas.** Aspectos positivos internos que permiten aprovechar las oportunidades o hacer frente a las amenazas.
- **Oportunidades.** Fuerzas ambientales de carácter externo, no controlables, pero que representan la posibilidad de una mejoría de la intervención si se saben aprovechar. Vienen determinadas por el entorno.

En los siguientes cuadros, se recoge la DAFO por cada uno de los sectores estudiados: institucional, agrario, pesquero y ambiental.

## DEBILIDADES (Interno)

Aspectos negativos que pueden impedir a la población beneficiaria de la intervención defenderse de las amenazas o no aprovechar oportunidades

### ÁMBITO INSTITUCIONAL- TRANSVERSAL

- Ausencia de una cultura de trabajo con perspectiva de género
- Escasa formación en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en especial en relación con el medio ambiente
- Desigual información desagregada por sexo, claramente insuficiente en el área ambiental, especialmente sobre cómo los procesos ambientales afectan a las personas por género
- Compromiso desigual con la igualdad, que sigue vinculado a sensibilizaciones personales más que a una conciencia de política transversal
- La información desagregada por sexo es muy desigual y claramente insuficiente en el área ambiental, especialmente acerca de cómo los procesos ambientales afectan a las personas por género
- Escasa evaluación de las políticas de igualdad que se implementan desde la CAGPDS
- Dificultad para la aplicación de algunas exigencias recogidas en la normativa de igualdad (composición equilibrada de órganos colegiados, inclusión de cláusulas de igualdad en contratos...)
- Inexistencia de mecanismos de interlocución con las mujeres y sus entidades representativas
- Escaso número de mujeres en cargos intermedios de la Administración y otros órganos vinculados a ella.

### SECTOR AGRARIO

- La brecha de género en la población activa agraria es muy elevada, especialmente en las mujeres jóvenes, donde la contratación es muy baja
- Desigualdad en las condiciones laborales de las mujeres del sector: menos mujeres asalariadas, mayor temporalidad, menor cualificación y menor salario
- Bajo grado de emprendimiento de las mujeres en el sector agrario
- Dificultad para conseguir financiación complementaria a las ayudas y alta complejidad de los trámites burocráticos

## DEBILIDADES (Interno)

Aspectos negativos que pueden impedir a la población beneficiaria de la intervención defenderse de las amenazas o no aprovechar oportunidades

- Masculinización de la tenencia de tierras (titulares y jefes de explotación): brecha de género > 50%, especialmente alta en las personas jóvenes titulares
- Escasa repercusión de la ley de titularidad compartida
- Baja presencia de mujeres en la formación específica agraria (universitaria y ciclos formativos)
- El porcentaje de mujeres que reciben ayudas FEADER es menor que el de hombres, siendo los importes medios recibidos también menores
- El porcentaje de mujeres jóvenes que reciben subvenciones de la Medida 6.1 (Incorporación de jóvenes) ha disminuido en las dos últimas convocatorias
- Los criterios de valoración de género de las ayudas PAC son escasos y heterogéneos
- Escaso conocimiento de las ayudas al sector agrario y al emprendimiento por parte de las mujeres
- Baja representación de mujeres en puestos de responsabilidad en OPAs, cooperativas y GDR's, así como reducido número de asociadas en dichas entidades

### SECTOR PESQUERO

- Alto grado de masculinización en las actividades productivas del sector pesquero: en la actividad extractiva y acuícola
- Fuerte segregación horizontal y vertical del empleo en las actividades del sector pesquero e industria transformadora. Tareas muy segmentadas por los roles de género
- Situación de desequilibrio en las condiciones laborales de mujeres y hombres del sector pesquero: mayor temporalidad y empleos a tiempo parcial en los puestos ocupados por mujeres, así como "techos de cristal"
- Las mujeres ejercen funciones secundarias y poco valoradas como las relacionadas con la gestión empresarial o la venta del pescado mujeres, aunque figuren como armadoras
- Escasa presencia de mujeres en el trabajo por cuenta propia en el sector
- Desconocimiento entre la población de las ayudas de los GALP al emprendimiento
- Bajo porcentaje de mujeres solicitantes de ayudas tanto del FEMP como en los GALPs
- Escasa incorporación de las mujeres en los órganos de decisión y dirección en organizaciones y asociaciones del sector pesquero
- Ausencia de colectivos que representen a las mujeres trabajadoras en la actividad acuícola, comercializadora y transformadora
- Escasa representación femenina en los programas formativos de grado medio y superior relacionados con el sector pesquero

### SECTOR AMBIENTAL

- Reducida experiencia teórica y práctica en la relación género/medio ambiente por lo que algunas competencias ambientales no se trabajan con perspectiva de género (planificación hidrológica, calidad atmosférica...)
- Escasa representación de mujeres en puestos de decisión y dirección del sector ambiental y empresas ambientales
- Bajo peso relativo del empleo femenino en el sector ambiental
- Persistencia de perfiles profesionales masculinizados (forestal, agua, incendios, caza, pesca, etc.) en los que a presencia de mujeres es mínima
- Masculinización de las especialidades medioambientales de formación profesional como energía y agua, seguridad y medio ambiente e industria extractiva
- Ausencia de estadísticas diferenciadas por sexo sobre comportamientos ambientales (hábitos de consumo, movilidad, reciclaje...) y desigual tratamiento de la información ambiental sobre la relación medioambiente-género (REDIAM)
- Escasa información sobre cómo los procesos ambientales afectan a mujeres y hombres
- Importante brecha de género en las titulaciones universitarias de ciencias de la naturaleza e ingenierías y entre el personal investigador en recursos naturales
- Escasa oferta formativa sobre género y medio ambiente en los programas de educación ambiental de la CAGPDS

## AMENAZAS (Externo/ Entorno)

Problemas, obstáculos o limitaciones que no son control

### ÁMBITO INSTITUCIONAL- TRANSVERSAL

- Imagen poco atractiva del sector agrario y pesquero para la sociedad y, en particular, para las mujeres
- Mantenimiento de los roles de género y estereotipos en la actividad agraria y pesquera
- Escasa demanda social y de las empresas/entidades del área competencial de la CAGPDS para que ésta trabaje con perspectiva de género
- Dificultades y escaso apoyo institucional para conciliar la vida laboral y familiar
- Escasa experiencias de integración de la perspectiva de género en planificación y normativa ambiental
- Visión reduccionista, que circunscribe el enfoque de género a los aspectos que conciernen directamente a las personas y al empleo
- Situaciones de crisis que han convertido a las actividades agrarias y pesqueras en refugio de empleo especialmente para los hombres, limitando aún más las expectativas laborales de las mujeres

### SECTOR AGRARIO

- Insuficientes equipamientos e infraestructuras de apoyo a las mujeres en las tareas derivadas de los cuidados
- En el medio rural las mujeres tienen un índice de envejecimiento superior al de los hombres y un mayor riesgo de abandono por emigración hacia áreas con mayores oportunidades, especialmente en el caso de las más jóvenes
- Bajo precio de los productos y escasa rentabilidad de las explotaciones más pequeñas
- Persistencia de los roles de género que agudizan la masculinización de algunas tareas y trabajos del sector (escasa contratación femenina en las grandes campañas como la del olivar...)
- Envejecimiento en las personas receptoras de las ayudas de la PAC
- Resistencia a la presencia de mujeres en las candidaturas a puestos directivos en las cooperativas y OPA's

### SECTOR PESQUERO

- Las duras condiciones laborales que entraña la actividad pesquera.
- Existencia de factores de tipo estructural relacionados con la habitabilidad e instalaciones de los barcos que condicionan la presencia de mujeres en la pesca industrial.
- Dificultades para conciliar ya que las empresas de menor tamaño no disponen de planes o medidas de actuación específica sobre conciliación de la vida laboral y familiar.
- Las investigadoras se mantienen en puestos auxiliares e iniciales en los centros de investigación del sector.
- Las mujeres encuentran dificultades para cofinanciar las ayudas de la política pesquera.

### SECTOR AMBIENTAL

- Percepción generalizada de la política ambiental como neutra al género
- Desconocimiento de la relevancia de las personas y sus diferencias por sexo como generadoras de efectos ambientales y hábitos (de consumo de recursos y residuos, calidad y salud ambiental, pobreza energética, cambio climático...)
- Desconocimiento de los efectos diferenciados por sexo a la exposición de los aspectos ambientales, especialmente el cambio climático.
- Inexistencia de una definición consensuada de "empleo verde" en las estadísticas oficiales

## FORTALEZAS (Interno)

Aspectos positivos, permiten aprovechar las oportunidades o hacer frente a las amenazas

### ÁMBITO INSTITUCIONAL- TRANSVERSAL

- Compromiso institucional por la igualdad, una legislación que le da cobertura y una arquitectura de género que garantiza la implicación en la Administración y la sociedad
- Interés por parte del personal de la CAGPDS por trabajar con perspectiva de género y de formarse para ello
- Las líneas de ayuda y subvenciones otorgadas por la CAGPDS incorporan cada vez más el género en los criterios de valoración y priorización
- El avance en la regulación de los informes de impacto de género e informes de observaciones
- El impulso y apoyo por parte de la Administración a la creación, mantenimiento y visibilización del tejido asociativo de mujeres tanto agrarias como de la pesca

### SECTOR AGRARIO

- La población activa y ocupada agraria femenina en Andalucía es mayor que la media nacional
- Aumento de la presencia de mujeres como socias de cooperativas y miembros de los Consejos Rectores
- Fortalecimiento del tejido asociativo de mujeres rurales
- Existencia de áreas de igualdad en las OPAs
- La experiencia de la CAGPDS en incorporar la perspectiva de género en el trabajo de los GDR y en su funcionamiento
- Aumento de la presencia de mujeres en los cursos del IFAPA
- Progresivo incremento de mujeres en las explotaciones, tanto como titulares como jefas de explotación

### SECTOR PESQUERO

- Las estadísticas y estudios sobre las mujeres en el sector pesquero se han incrementado dando mayor homogeneidad y concentración de datos sobre empleo femenino
- Crecimiento de la participación de las mujeres en el empleo pesquero
- Mayor presencia femenina en las actividades vinculadas a la transformación, procesamiento, envasado y comercialización, así como en puestos de trabajo de oficina o vinculados a la Administración de empresas o entidades del sector
- Presencia más equilibrada de mujeres y hombres en la actividad industrial pesquera
- Existencia de un tejido asociativo de mujeres que trabajan para conseguir una mayor presencia, participación y visibilidad de las mujeres en el sector
- Incremento de mujeres en el alumnado de los ciclos formativos de grado medio y superior relacionados con el sector pesquero
- La formación universitaria es mayor en mujeres que en hombres en el sector pesquero
- Elevada presencia de mujeres en los centros de investigación pesquera
- La brecha de género en las solicitudes de ayuda se ha reducido en los últimos años

### SECTOR AMBIENTAL

- Existencia de un sistema de información estadística muy consolidado (REDIAM)
- Elevada participación de mujeres en la adscripción a los programas de educación ambiental de la CAGPDS
- Tendencia creciente del número de mujeres en formaciones y titulaciones universitarias técnicas vinculadas con el sector ambiental y el empleo verde

## OPORTUNIDADES (Externo/ entorno)

Vienen determinadas por el entorno, no controlables, pero son una posibilidad de mejora

### ÁMBITO INSTITUCIONAL- TRANSVERSAL

- Los ODS dedican especial atención a la igualdad de género, tanto como objetivo específico como de manera transversal
- La obligación recogida en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, de elaborar planes de igualdad en el ámbito específico de cada CAGPDS
- Cada vez hay más personal de la CAGPDS con formación y la sensibilización en materia de igualdad
- Compromiso del IAM y el IAAP en la elaboración de metodologías de planificación y evaluación desde la perspectiva de género
- Los avances en materia de igualdad de género y la atención cada vez mayor hacia el ecofeminismo y la relación género y medio ambiente
- Paridad en la formación universitaria en la rama de ciencias, aunque en las ingenierías persiste una enorme brecha de género

### SECTOR AGRARIO

- Una nueva PAC con más opciones para incorporar la perspectiva de género (el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ha elaborado la “Estrategia para la igualdad de las mujeres rurales” en paralelo a la redacción del PEPAC
- Importante desarrollo normativo para incorporar la igualdad en las políticas públicas en general y en las de desarrollo rural, en particular
- Consolidación de las áreas y políticas de igualdad en las entidades vinculadas al sector agrario
- La planificación de las ayudas incorpora cada vez más el género y la igualdad en los criterios de valoración
- Simplificación de la tramitación de la simplificación de la Titularidad Compartida.

### SECTOR PESQUERO

- Mayor concienciación sobre la importancia de proyectos orientados a visibilizar y poner en valor el trabajo de las mujeres
- Importante desarrollo normativo en materia de igualdad en las políticas públicas y en las políticas de desarrollo pesquero
- Consolidación de mecanismos de trabajo para promover la igualdad de género en todos los niveles y áreas de actuación de la Administración
- El potencial de las actividades pesqueras, a través de actividades de diversificación como el turismo pesquero, para generar empleo e ingresos complementarios para profesionales del sector, en especial para las mujeres
- Demanda de empleo para ocupar puestos de trabajo en aquellos municipios en los que se localiza la industria andaluza de transformación de productos pesqueros
- Las actividades de servicios e industrialización se posicionan como las más atractivas para el empleo femenino más joven: en la actividad mayorista y la industria predominan las mujeres por debajo de 45 años
- Potencialidad de las ayudas de los GALP para proyectos de emprendimiento y diversificación económica
- Potencialidad de crecimiento de las asociaciones y colectivos de mujeres del sector pesquero andaluz, incluyendo a todos los subsectores
- Mayor número de mujeres licenciadas en titulaciones como Biología o Ciencias del Mar

### SECTOR AMBIENTAL

- Las políticas nacionales e internacionales de medio ambiente empiezan a incorporar la perspectiva de género
- Ley 8/2018, sobre Cambio Climático, en la que se indica que deberá integrarse la perspectiva de género en las medidas propuestas.
- Las mujeres muestran mayor concienciación ambiental y una actitud más conservacionista con el medio ambiente (prácticas de consumo responsable, mayor práctica de la separación y reciclaje de residuos, uso de medios de movilidad menos contaminantes)
- Según aumenta la cualificación de los puestos de trabajo en las empresas ambientales se incrementa la presencia de mujeres en los mismos
- Las principales asociaciones ecologistas trabajan con perspectiva de género e integran numerosas mujeres como socias activas



## 9. PROCESO PARTICIPATIVO

Durante la elaboración de este Plan se puso en marcha un proceso participativo para complementar los trabajos de diagnóstico elaborados por el equipo técnico de la UIG. El proceso participativo se llevó a cabo con la participación tanto de representantes de los centros directivos de la CAGPDS y sus entes instrumentales (a través de las personas que conforman el Consejo Asesor del Plan) como de las principales asociaciones de mujeres del ámbito agrario, ambiental y pesquero y fue diseñado y dinamizado por el Instituto de Sociología y Estudios Campesinos (Grupo PAIDI SEJ-179) de la Universidad de Córdoba.

### ENTIDADES Y NÚMERO DE PERSONAS PARTICIPANTES

CENTRO DIRECTIVO/ENTIDAD INVITADA	Taller I		Taller II	
	H	M	H	M
<b>SECTOR INSTITUCIONAL</b>				
SG FONDOS EUROPEOS AL DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE	1			
SG DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN		1		1
DG PESCA Y ACUICULTURA	1	2	1	
DG AYUDAS DIRECTAS Y DE MERCADOS		1		
DG PRODUCC. AGRÍC. Y GANADERA	1		1	
DG INDUST., INNOV. Y CADENA AGROALIM.	1			
SG MEDIO AMB., AGUA Y CAMBIO CLIM.		1	1	
DG CALIDAD AMBIENTAL Y CAMBIO CLIMÁT.				
DG PLANIFIC Y RECURSOS HÍDRICOS				
DG INFRAESTRUCTURAS DEL AGUA				1
IFAPA		1		
AGAPA	1		1	
AMAYA		1		1
EXPERTA		1		1
<b>SECTOR AGRARIO</b>				
CERES		2		2
FADEMUR		2		1
AMFAR		1		1
COAMUR		2		2
AMCAE		2		2
AFAMMER		2		2
<b>SECTOR PESQUERO</b>				
ANDMUPES		1		1
<b>SECTOR AMBIENTAL</b>				
ANSEMAC		2		
ECOTONO		1		
<b>TOTAL DE PARTICIPANTES</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

El proceso se implementó con diferentes técnicas, de tipo presencial y virtual, que permitieron la participación del personal reseñado. El eje central se desarrolló en dos talleres presenciales, celebrados los días 16 de septiembre y 7 de octubre. Lo trabajado en los talleres se complementó con herramientas de trabajo online.

El **Primer Taller** tenía los siguientes objetivos y las actividades y metodologías que se desarrollaron se recogen en la tabla a continuación:

- a) Validar la pertinencia del prediagnóstico desarrollado por la CAGPDS con los grupos de trabajo.
- b) Buscar nuevos problemas no identificados en estos diagnósticos iniciales.
- c) Desarrollar una primera sesión de priorización de estos e identificación de líneas estratégicas de acción.

Sesión	Sectores participantes	Objetivos	Metodología
Mañana	Institucional, agrario, pesquero y medioambiental	Presentación de los resultados identificados en el diagnóstico sectorial realizado por la UIG	<b>Dinámica Museo de los sectores.</b> El equipo dinamizador mostró a las participantes paneles con los principales resultados del diagnóstico realizado por la UIG.
		Validación de los problemas presentados e identificación de nuevos problemas no identificados previamente.	<b>Dinámica de reflexión, debate y toma de decisiones en torno a las problemáticas de cada sector en grupos homogéneos (*):</b> 1º Espacio de reflexión sobre los paneles y aporte sobre “qué se avala”, “qué se matiza y cómo” y “qué se aporta nuevo”. 2º Puesta en común de cada sector, discusión y consenso de las conclusiones.  <b>En grupos heterogéneos (**):</b> 3º Técnica de “polinización cruzada” en la que una persona de cada grupo homogéneo presenta el resultado de su trabajo al grupo heterogéneo. A continuación, cada participante aporta libremente a los distintos sectores. 4º Plenario y construcción de consensos.
Tarde	Agrario, pesquero y mediambiental	Primera aproximación a propuestas de solución a las problemáticas identificadas.	En grupos por sectores, se trabaja en torno a las siguientes preguntas generadoras: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo resolverían los problemas identificados?</li> <li>2. ¿Qué se necesita para desarrollar las propuestas (recursos, políticas...)?</li> <li>3. ¿Quiénes pueden asumir la responsabilidad de las soluciones?</li> </ol>

(\*) Grupos homogéneos son aquellos compuestos por personas de un mismo sector (Institucional, agrario, pesquero y ambiental)

(\*\*) Grupos heterogéneos son los conformados por personas representantes de los distintos sectores.

El trabajo de las propuestas y las líneas estratégicas de acción, con el sector institucional, se desarrolló a través de un cuestionario circulado online, a través de una plataforma virtual.

El **Segundo Taller** tenía los siguientes objetivos y las actividades y metodologías que se desarrollaron se recogen en la tabla a continuación:

- a) Desarrollar una priorización estratégica de los problemas consensuados en el primer taller, por sectores.

b) Diseñar propuestas de intervención para los principales problemas identificados.

Sesión	Sectores participantes	Objetivos	Metodología
Mañana	Institucional, agrario, pesquero y medioambiental	Priorización estratégica de las problemáticas identificadas en el primer taller	<b>Dinámica del Flujograma</b> en grupos homogéneos: 1º Ubicación de los problemas identificados en la matriz del flujograma 2º Identificación de las relaciones existentes entre todos los problemas ubicados, en términos de causas y efectos 3º Identificación de los “problemas críticos o problemas nodo”, los problemas que son “causas puras” y los problemas que son “consecuencias puras” 4º Puesta en común. Una representante de cada sector traslada los principales resultados del flujograma elaborado.
Tarde	Agrario	Profundizar en las propuestas y acciones para dar respuesta a las problemáticas críticas y causas identificadas	<b>Dinámica de construcción de propuestas.</b> En grupo homogéneo del sector agrario 1º Se desgranar las propuestas surgidas en el taller I. En base a las propuestas construidas en el taller que respondían a las problemáticas críticas o nodos y a las causas puras, se lleva a cabo una lluvia de ideas para responder a “¿cómo describiríamos esto en un plan de igualdad?”. 2º Se construyen nuevas propuestas. Para cada problemática identificada como crítica o nodo y como causa pura, se abre un espacio para aportar nuevas propuestas

La priorización estratégica de los problemas detectados durante la etapa de diagnóstico se trabajó, como se indica en el cuadro precedente, mediante la **técnica del flujograma**, que permite ordenar, poner en relación y priorizar los mismos. bajo la lógica “causa y efecto” entre los mismos. Con esta técnica, básicamente, se establecen interrelaciones entre los problemas en términos de “causa-efecto”. Como resultado de la misma se obtienen “redes de problemas”, interconectadas a través de flechas que señalan la relación causa efecto entre ellos. La información final que aporta la dinámica permite clasificar los problemas en varias categorías:

- “causas puras”: son origen de otros problemas.
- “consecuencias puras”: son sólo consecuencia de otros.
- “nodos críticos”: son causa de varios problemas y consecuencia de otros tantos.
- “problemas intermedios”: están como causa y consecuencia de un número pequeño de otros.

De esta forma, el resultado final del flujograma permite establecer una priorización estratégica de los problemas identificados. Dadas las características de las categorías anteriores, lo recomendable resulta atender de manera prioritaria los problemas identificados como “causas puras” y “nodos críticos”, pues su resolución es la que generará la desactivación total o parcial de otros problemas que dependen de éstos.

Las propuestas de actuación a las problemáticas críticas y causas identificadas se trabajó a través de cuestionarios circulados online, por los sectores institucional y pesquero y a través de un taller participativo online, para el sector agrario y medioambiental.

Con este criterio de selección de “causas puras” y “nudos críticos”, los **resultados del proceso participativo**, se presentan a continuación por sectores y orden de prioridad establecido en cada sector:

<b>SECTOR AGRARIO</b>	1.La formación específica en el sector no ha aumentado, aunque sí la capacitación agraria por ser un requisito para el acceso a ciertas subvenciones.
	2.Exceso de burocratización para iniciarse en la actividad, lo que supone una traba a la incorporación de jóvenes.
	3.Dificultad en el acceso a la tierra a la hora de emprender, tanto para mujeres como hombres.
	4.Escaso éxito de la titularidad compartida.
	5.El trabajo femenino en el sector está invisibilizado y no remunerado
	6.El sector no es atractivo para las jóvenes, debido principalmente a la alta masculinización del sector, la precariedad generalizada de éste, la falta de itinerarios académicos y una imagen anticuada y poco representativa de la realidad del sector.
	7.La falta de mujeres referentes
	8.El número real de mujeres asociadas a cooperativas no es igual al de socios varones y muchas se inscriben por los beneficios fiscales que se obtienen.
<b>SECTOR PESCA</b>	1.No hay formación específica en igualdad para los hombres
	2.Faltan mujeres en el Consejo Económico Social
	3.La gestión de los GALP no está dando los resultados esperados en cuanto a la forma de pago, la duración de los procedimientos o al incumplimiento de sus objetivos y naturaleza. No se hace un análisis del tipo de proyectos que están impulsando las mujeres ni su impacto
	4.Persiste un ámbito cultural muy masculinizado que dificulta los cambios. Las mujeres en el sector “o son líderes o no son nada”.
	5.Dificultad de acceso a los puestos de dirección y toma de decisiones. Poca representatividad femenina en los órganos de decisión y gestión.
	6.Dificultad de acceso por parte de las mujeres a la formación especializada y cualificación necesaria en el sector, en parte por la dificultad de cumplir con las condiciones que se necesitan para finalizar las formaciones (acceso a prácticas obligatorias...)
	7.Invisibilidad de las mujeres del sector pesquero
	8.Hay profesiones del sector que se quedan fuera del Régimen Especial del Mar y que están vinculados a trabajos feminizados: rederas, mariscadoras, etc.
<b>SECTOR AMBIENTAL</b>	1.Falta de seguimiento de las normativas existentes para fomentar la igualdad
	2.Falta de empoderamiento y liderazgo femeninos
	3.Pocos planes de igualdad en las empresas, incluidas las medidas de conciliación
	4.Falta atención a las necesidades de mujeres diversas y con discapacidades
	5.Dificultad de acceso de las mujeres a las líneas de ayudas (por incumplimiento de condiciones, burocracia, etc.)
	6.Pocas mujeres en los órganos de decisión
	7.Falta de estudios y datos del sector con perspectiva de género
	8.Escasa tecnología y digitalización
	9.Escasa participación y de visibilización de las mujeres

<b>SECTOR INSTITUCIONAL</b>	1.Escasa sensibilización a las empresas sobre las ventajas de cláusulas sociales y planes de igualdad
	2.Falta de evaluación y control de las ayudas
	3.Envejecimiento del personal de la Administración
	4.Escasa formación y sensibilización en materia de género e igualdad entre el personal
	5.No se exige formación en género para acceder a puestos de responsabilidad en la RPT
	6.Insuficiente comunicación con la Unidad de Igualdad de Género
	7.Falta de capacidades y conocimiento del uso del lenguaje inclusivo
	8.No se explota suficientemente la información desagregada por sexo
	9.Escasos indicadores de género en la CAGPDS relacionados con la igualdad de género en los presupuestos

Otras conclusiones y características de interés extraídas del proceso participativos son:

1. El consenso en las conclusiones de los resultados.
2. Se ha generado un mapa de interrelaciones entre los problemas, muy orientativo sobre la importancia estratégica de cada uno de ellos y, por lo tanto, de cómo establecer las prioridades en las acciones que se establezcan en el Plan.
3. Se ha diseñado también una batería de propuestas y acciones concretas, que podrían dar respuestas a las problemáticas detectadas, que serán incorporadas, en la medida de lo posible en el Plan. Ello tendrá un doble efecto positivo; por un lado, facilitar el empoderamiento de las organizaciones participantes de estos sectores, que han mostrado un profundo conocimiento de la situación, pero niveles diferentes de percepción sobre su capacidad de incidencia y, por otro lado, contar con este conocimiento de la situación, y con el potencial que se muestra en el proceso en aquellas problemáticas donde estas organizaciones perciben una cierta capacidad de acción.
4. La mayor parte de los problemas identificados responden al ámbito de las políticas públicas y la actividad normativa, así como a cuestiones de tipo sociocultural.
5. En este sentido, y dada la manera como los distintos sectores no institucionales se sitúan con respecto a las soluciones de estas problemáticas, un Plan de Acción que incorpore las acciones y propuestas planteadas en este proceso, y que construya los detalles de estas en diálogo con estos sectores podría tener un doble efecto positivo. Por un lado, facilitar el empoderamiento de las organizaciones participantes de estos sectores, que han mostrado un profundo conocimiento de la situación, pero niveles diferentes de percepción sobre su capacidad de incidencia y, por otro lado, contar con este conocimiento de la situación, y con el potencial que se muestra en el proceso en aquellas problemáticas donde estas organizaciones perciben una cierta capacidad de acción.
6. Finalmente, es relevante destacar que en el ámbito institucional los problemas relacionados con la difusión y ampliación de buena parte de las actividades que ya se vienen desarrollando, por lo que éstos pueden atenuarse a través de medidas de aplicación, seguimiento, información y comunicación de lo que ya existente.

# 10. PROBLEMAS, PRIORIDADES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A partir de la DAFO resultante del trabajo del equipo técnico y de las conclusiones obtenidas del proceso participativo, se hacía necesario aglutinar y contrastar los resultados de ambas vías de investigación para definir así las principales prioridades y los objetivos estratégicos del Plan.

Para ello, se elaboraron cuatro matrices de doble entrada, una por cada sector trabajado: agrario pesquero, ambiental e institucional, donde se establece el grado de relación (alta, media, baja y muy baja, valorados como 4, 3, 2, y 1, respectivamente) de los problemas detectados en cada fase de trabajo citada anteriormente. El eje de ordenadas lo ocupan las “debilidades” derivadas de la DAFO y el de abscisas las “causas puras” y “nudos críticos” obtenidos en el proceso participativo como se muestra a continuación:

## SECTOR AGRARIO

MATRIZ SINERGIAS	PROBLEMAS DETECTADOS EN PROCESO PARTICIPATIVO							
	La formación específica en el sector no ha aumentado	Dificultad de acceso a la tierra.	Exceso de burocratización que perjudica el emprendimiento y supone una traba a la incorporación de jóvenes	Escaso éxito de la titularidad compartida	El sector no es atractivo para las mujeres jóvenes (alta masculinización del sector, precariedad generalizada...)	Falta de mujeres referentes en el sector	El trabajo femenino en el sector se encuentra generalmente invisibilizado y no remunerado	El número real de mujeres asociadas a cooperativas no es igual al de socios varones y muchas se inscriben por los beneficios fiscales que se obtienen.
La brecha de género en la población activa agraria es muy elevada, especialmente en las mujeres jóvenes, donde la contratación es muy baja	1	2	3	1	3	2	2	1
Desigualdad en las condiciones laborales de las mujeres del sector: menos mujeres asalariadas, mayor temporalidad, menor cualificación y menor salario	2	1	2	1	4	3	4	2
Bajo grado de emprendimiento de las mujeres en el sector agrario	3	4	4	2	4	3	4	1
Dificultad para conseguir financiación complementaria a las ayudas y alta complejidad de los trámites burocráticos	1	3	4	3	4	1	1	1
Masculinización de la tenencia de tierras (titulares y jefes de explotación); brecha de género > 50%, especialmente alta en las personas jóvenes titulares	3	4	3	3	4	3	3	3
Escasa repercusión de la ley de titularidad compartida	2	3	3	4	3	2	3	4
Baja presencia de mujeres en la formación específica agraria universitaria y cursos formativos	4	1	2	2	3	2	3	1
El porcentaje de mujeres que reciben ayudas FEADER es menor que el de hombres, siendo los importes medios recibidos también menores	2	3	3	2	3	3	3	1
El porcentaje de mujeres jóvenes que reciben subvenciones de la Medida 6.1 (Incorporación de jóvenes) ha disminuido en las dos últimas convocatorias	2	3	3	2	3	4	3	1
Los criterios de valoración de género de las ayudas PAC son escasos y heterogéneos.	1	1	1	1	2	1	1	3
Escaso conocimiento de las ayudas al sector agrario y al emprendimiento por parte de las mujeres	2	2	2	2	3	2	1	2
Baja representación de mujeres en puestos de responsabilidad en OPAs, cooperativas y GDR's, así como reducido número de asociadas en dichas entidades.	1	1	2	1	3	4	4	2

## SECTOR PESQUERO

MATRIZ SINERGIAS	PROBLEMAS DETECTADOS EN PROCESO PARTICIPATIVO							
	No hay formación específica en igualdad para los hombres	Faltan mujeres en el Consejo Económico y Social	La gestión de los GALP no está dando los resultados esperados	Dificultad de acceso por parte de las mujeres a la formación especializada y cualificación necesaria en el sector pesquero	Masculinización del sector, mujeres muy invisibilizadas	Falta de relevo generacional (No aparece ni como causa pura ni como nudo crítico)	Escasa representatividad femenina en los órganos de decisión	Hay profesiones del sector que se quedan fuera del Régimen Especial del Mar y que están vinculados a trabajos feminizados: rederas, mariscadoras, etc.
Alto grado de masculinización en las actividades productivas del sector pesquero: en la actividad extractiva y acuícola	1	1	1	3	4	3	3	3
Fuerte segregación horizontal y vertical del empleo en las actividades del sector pesquero e industria transformadora. Tareas muy segmentadas por los roles de género	3	1	1	3	3	2	3	3
Situación de desequilibrio en las condiciones laborales de mujeres y hombres del sector pesquero: mayor temporalidad y empleos a tiempo parcial en los puestos ocupados por mujeres, así como "techos de cristal"	2	1	1	3	3	2	3	2
Las mujeres ejercen funciones secundarias y poco valoradas como las relacionadas con la gestión empresarial o la venta del pescado mujeres, aunque figuren como armadoras	2	1	1	3	4	2	2	2
Escasa presencia de mujeres en el trabajo por cuenta propia en el sector	1	1	2	2	3	2	3	1
Desconocimiento entre la población de las ayudas de los GALP al emprendimiento	1	1	4	1	2	1	3	1
Bajo porcentaje de mujeres solicitantes de ayudas tanto del FEMP como en los GALPs	1	1	4	2	3	1	2	1
Escasa incorporación de las mujeres en los órganos de decisión y dirección en organizaciones y asociaciones del sector pesquero	3	1	3	1	3	2	4	2
Ausencia de colectivos que representen a las mujeres trabajadoras en la actividad acuícola, comercializadora y transformadora	1	2	1	1	3	2	4	1
Escasa representación femenina en los programas formativos de grado medio y superior relacionados con el sector pesquero	2	1	1	4	3	3	3	1
Existencia de factores de tipo estructural relacionados con la habitabilidad e instalaciones de los barcos que condicionan la presencia de mujeres en la pesca industrial.	1	2	1	3	3	1	2	1



## SECTOR AMBIENTAL

MATRIZ SINERGIAS		PROBLEMAS DETECTADOS EN PROCESO PARTICIPATIVO								
		Falta de seguimiento de las normativas existentes para fomentar la igualdad	Empoderamiento y liderazgo femenino escaso	Pocos planes de igualdad en las empresas	Dificultad de acceso de las mujeres a las líneas de ayudas (por incumplimiento de condiciones, burocracia, etc.)	Escasa atención a las necesidades de las mujeres diversas y con discapacidad	Pocas mujeres en los órganos de decisión	Escasa participación y de visibilización de las mujeres	Falta de estudios y datos desagregados	Escasa tecnología y digitalización
PROBLEMAS DAÑO	Reducida experiencia teórica y práctica en la relación género/medio ambiente por lo que algunas competencias ambientales no se trabajan con perspectiva de género	2	1	1	1	1	2	2	4	1
	Escasa representación de mujeres en puestos de decisión y dirección del sector ambiental y empresas ambientales	2	4	3	1	3	4	3	2	1
	Bajo peso relativo del empleo femenino en el sector ambiental	3	4	3	2	1	3	4	2	1
	Persistencia de perfiles profesionales masculinizados (forestal, agua, incendios, casa, pesca, etc.) en los que a presencia de mujeres es mínima	3	4	3	1	1	3	4	2	1
	Masculinización de las especialidades medioambientales de formación profesional como energía y agua, seguridad y medio ambiente e industria extractiva	1	3	3	1	1	3	3	2	1
	Ausencia de estadísticas diferenciadas por sexo sobre el comportamientos ambientales (hábitos de consumo, movilidad, reciclaje...), y desigual tratamiento de la información ambiental sobre la relación medioambiente-género (REDIAM)	3	1	3	1	1	1	2	4	2
	Escasa información sobre cómo los procesos ambientales afectan a mujeres y hombres	3	1	1	1	1	3	2	4	3
	Importante brecha de género en las titulaciones universitarias de ciencias de la naturaleza e ingenierías y entre el personal investigador en recursos naturales	1	4	2	2	1	4	4	2	2
	Escasa oferta formativa sobre género y medio ambiente en los programas de educación ambiental de la Consejería	4	1	1	1	1	3	3	2	1
	Escaso emprendimiento juvenil relacionado con medioambiente	1	2	1	2	1	1	2	1	1

## SECTOR INSTITUCIONAL

MATRIZ SINERGIAS		PROBLEMAS DETECTADOS EN PROCESO PARTICIPATIVO								
		Falta de evaluación y control de las ayudas	Envejecimiento del personal de la Administración	Escasa sensibilización de las empresas sobre las ventajas de cláusulas sociales y planes de igualdad	No se explota suficientemente la información desagregada por sexo	Escasa formación y sensibilización en materia de género e igualdad entre el personal	No se exige formación en género para acceder a puestos de responsabilidad en la RPT	Insuficiente comunicación directa con la Unidad de Igualdad de Género	Falta de capacidades y conocimiento del uso del lenguaje inclusivo	Escasos indicadores de género en la Consejería relacionados con la igualdad de género en los presupuestos
PROBLEMAS DAÑO	Ausencia de una cultura de trabajo con perspectiva de género	4	1	2	2	3	3	3	2	1
	Escasa formación en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en especial en relación con el medio ambiente	4	1	2	3	4	4	2	2	3
	Dificultad para identificar la pertinencia de género en las actividades de la Consejería por parte del personal más allá de aspectos que conciernen directamente a personas y al empleo	2	1	1	1	4	4	1	1	3
	Compromiso desigual con la igualdad, que sigue vinculado a sensibilizaciones personales más que a una conciencia de política transversal	3	1	1	1	4	4	1	2	3
	La información desagregada por sexo es muy desigual y claramente insuficiente en el área ambiental, especialmente acerca de cómo los procesos ambientales afectan a las personas por género	4	1	1	4	2	2	3	1	4
	Escasa evaluación de los puntos de igualdad que se implementan desde la Consejería	4	1	1	4	3	4	3	1	3
	Dificultad para la aplicación de algunas exigencias recogidas en la normativa de igualdad (composición equilibrada de órganos colegiados, inclusión de cláusulas de igualdad en contratos...)	1	1	1	1	3	3	3	1	1
	Inexistencia de mecanismos de interlocución con las mujeres y sus entidades representativas.	1	1	1	1	2	4	3	1	1
	Escaso número de mujeres en cargos intermedios de la Administración y otros órganos vinculados a ella.	1	2	1	1	2	2	2	1	1

Una vez relacionados los problemas, teniendo en cuenta el grado de relación existente entre ellos y la priorización de los mismo realizada en el proceso participativo, el equipo redactor estableció las **prioridades jerarquizadas del Plan** que posteriormente el Comité Asesor del Plan validó, y que se presentan a continuación **en el orden en el que serán atendidas**:

1. Capacitación profesional especializada, incluyendo las demandas y las necesidades de las mujeres del sector agrario y pesquero y aumento de la presencia de mujeres jóvenes en los ciclos formativos sectoriales.

2. Capacitación del personal de la CAGPDS en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de su ámbito competencial.
3. Impulso del relevo generacional de las mujeres en los sectores agrario y pesquero.
4. Mejora del asesoramiento, la información y la difusión sobre las ayudas, las fuentes de financiación y los tipos de titularidad de las explotaciones agrarias.
5. Visibilización y puesta en valor del trabajo que realizan las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental.
6. Promoción de la creación de empleo de calidad para las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental, mejorando sus condiciones laborales y disminuyendo la brecha salarial de género.
7. Impulso de la igualdad en el acceso a los puestos de poder y toma de decisiones.
8. Incremento progresivo del compromiso de la CAGPDS con la igualdad de mujeres y hombres.
9. Consolidación de la incorporación de la perspectiva de género en la CAGPDS a través de mecanismos de coordinación y de la adecuada implementación de la normativa en materia de igualdad.
10. Garantizar que los actos y procedimientos administrativos tienen un impacto positivo en la igualdad.

En los siguientes cuadros se muestra la relación entre las prioridades y los problemas recogidos en las matrices anteriores:

CÓDIGO	PROBLEMAS	PRIORIDADES
F01	La formación específica en el sector agrario no ha aumentado	Capacitación profesional especializada, incluyendo las demandas y las necesidades de las mujeres del sector agrario y pesquero y aumento de la presencia de mujeres jóvenes en los ciclos formativos sectoriales
F07	Dificultad de acceso por parte de las mujeres a la formación especializada y cualificación necesaria en el sector pesquero	
F02	Baja presencia de mujeres en la formación específica agraria (universitaria y ciclos formativos)	
F05	Escasa representación femenina en los programas formativos de grado medio y superior relacionados con el sector pesquero	
F03	Masculinización de las especialidades medioambientales de formación profesional, como energía y agua, seguridad y medio ambiente e industria extractiva.	
F06	No hay formación específica en igualdad para los hombres en el sector de la pesca.	
F04	Reducida experiencia teórica y práctica en la relación género/medio ambiente en la Consejería por lo que algunas competencias ambientales no se trabajan con perspectiva de género (planificación hidrológica, calidad atmosférica...)(DAFO)	Capacitación del personal de la Consejería en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de su ámbito competencial
F08	Escasa formación en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en especial en relación con el medio ambiente	
F09	Dificultad para identificar la pertinencia de género en las actividades de la Consejería por parte del personal más allá de aspectos que conciernen directamente a personas y al empleo	
F10	Escasa formación y sensibilización en materia de género e igualdad entre el personal	
F11	No se exige formación en género para acceder a puestos de responsabilidad en la RPT	
F12	Falta de capacidades y conocimiento del uso del lenguaje inclusivo	

























CÓDIGO	PROBLEMAS	PRIORIDADES
A01	El porcentaje de mujeres que reciben ayudas FEADER es menor que el de hombres, siendo los importes medios recibidos también menores	Impulso del relevo generacional de las mujeres en los sectores agrario y pesquero
A02	El porcentaje de mujeres jóvenes que han recibido subvenciones de la Medida 6.1 (Incorporación de jóvenes) ha disminuido en las dos últimas convocatorias.	
A03	Los criterios de valoración de género de las ayudas PAC son escasos y heterogéneos.	
A04	Escaso conocimiento de las ayudas al sector agrario y al emprendimiento por parte de las mujeres	Mejora del asesoramiento, la información y la difusión sobre las ayudas, las fuentes de financiación y los tipos de titularidad de las explotaciones agrarias
A05	Desconocimiento entre la población de las ayudas de los GALP al emprendimiento	
A06	Bajo porcentaje de mujeres solicitantes de ayudas tanto del FEMP como en los GALPs	
A07	La gestión de los GALP no está dando los resultados esperados	
A08	Dificultad de acceso de las mujeres a las líneas de ayudas (por incumplimiento de condiciones, burocracia, etc.)	
A11	Exceso de burocratización que perjudica el emprendimiento y supone una traba a la incorporación de jóvenes	
A13	Dificultad para conseguir financiación complementaria a las ayudas y alta complejidad de los trámites burocráticos	
A10	Dificultad de acceso a la tierra.	
A12	Escaso éxito de la titularidad compartida	
A14	Masculinización de la tenencia de tierras (titulares y jefes de explotación): brecha de género > 50%, especialmente alta en las personas jóvenes titulares	
A15	Escasa repercusión de la ley de titularidad compartida	

CÓDIGO	PROBLEMAS	PRIORIDADES
E01	El sector agrario no es atractivo para las mujeres jóvenes (alta masculinización del sector, precariedad generalizada...)	Visibilización y puesta en valor del trabajo que realizan las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental
E02	Falta de mujeres referentes en el sector agrario	
E03	El trabajo femenino en el sector agrario se encuentra generalmente invisibilizado y no remunerado	
E09	Masculinización del sector pesquero, mujeres muy invisibilizadas	Promoción de la creación de empleo de calidad para las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental, mejorando sus condiciones laborales y disminuyendo la brecha salarial de género
E04	La brecha de género en la población activa agraria es muy elevada, especialmente en las mujeres jóvenes, donde la contratación es muy baja.	
E05	Desigualdad en las condiciones laborales de las mujeres del sector agrario: menos mujeres asalariadas, mayor temporalidad, menor cualificación y menor salario	
E06	Bajo grado de emprendimiento de las mujeres en el sector agrario	
E07	Alto grado de masculinización en las actividades productoras del sector pesquero: en la actividad extractiva y acuícola	
E08	Fuerte segregación horizontal y vertical del empleo en las actividades del sector pesquero e industria transformadora. Tareas muy segmentadas por los roles de género	
E10	Situación de desequilibrio en las condiciones laborales de mujeres y hombres del sector pesquero: mayor temporalidad y empleos a tiempo parcial en los puestos ocupados por mujeres y "techos de cristal".	
E11	Las mujeres ejercen funciones secundarias y poco valoradas como las relacionadas con la gestión empresarial o la venta del pescado mujeres, aunque figuren como armadoras	
E12	Escasa presencia de mujeres en el trabajo por cuenta propia en el sector	
E13	Pocos planes de igualdad en las empresas	
E14	Peso relativo bajo del empleo femenino en el sector ambiental.	
E15	Persistencia de perfiles profesionales masculinizados (forestal, agua, incendios, caza, pesca, etc.) en los que a presencia de mujeres es mínima.	
E16	Inexistencia de una definición consensuada de "empleo verde" en las estadísticas oficiales	
E17	Escaso emprendimiento juvenil relacionado con medioambiente	

CÓDIGO	PROBLEMAS	PRIORIDADES
R01	Baja representación de mujeres en puestos de responsabilidad en OPAs, cooperativas y GDR's, así como reducido número de asociadas en dichas entidades	Impulso de la igualdad en el acceso a los puestos de poder y toma de decisiones
R02	Ausencia de colectivos que representen a las mujeres trabajadoras en la actividad acuícola, comercializadora y transformadora	
R03	Escasa incorporación de las mujeres en los órganos de decisión y dirección en organizaciones y asociaciones del sector pesquero	
R04	Empoderamiento y liderazgo femenino escaso en el ámbito rural	
R05	Pocas mujeres en los órganos de decisión	
R06	Escasa participación de las mujeres en la toma de decisiones de la Consejería	
R07	Escaso número de mujeres en cargos intermedios de la Administración y otros órganos vinculados a ella.	
I09	Escasos indicadores de género en la consejería relacionados con la igualdad de género en los presupuestos	Incremento progresivo del compromiso de la CAGPDS con la igualdad de mujeres y hombres
I07	Escasa evaluación de las políticas de igualdad que se implementan desde la Consejería.	
I08	Dificultad de aplicar algunas exigencias en la normativa de igualdad (composición equilibrada de órganos colegiados, inclusión de cláusulas de igualdad en contratos, etc.)	Consolidación de la incorporación de la perspectiva de género en la CAGPDS a través de mecanismos de coordinación y de la adecuada implementación de la normativa en materia de igualdad
I10	Ausencia de una cultura de trabajo con perspectiva de género	
I11	Insuficiente comunicación directa con la Unidad de Igualdad de Género	
I12	Planificación estratégica sin perspectiva de género	Garantizar que los actos y procedimientos administrativos tienen un impacto positivo en la igualdad
I13	Falta de seguimiento de las normativas existentes para fomentar la igualdad	
I02	No se explota suficientemente la información desagregada por sexo	
I03	Falta de estudios y datos desagregados (Proc.Parti)	
I01	Desigual información desagregada por sexo, claramente insuficiente en el área ambiental, especialmente sobre cómo los procesos ambientales afectan a las personas por género.	
I05	Ausencia de estadísticas diferenciadas por sexo sobre el comportamientos ambientales (hábitos de consumo, movilidad, reciclaje...) y desigual tratamiento de la información ambiental sobre la relación medioambiente-	
I06	Desconocimiento de los efectos diferenciados por sexo a la exposición de los aspectos ambientales, especialmente el cambio climático.	
I04	Escasa información sobre cómo los procesos ambientales afectan a mujeres y hombres	

Finalmente, las prioridades se abordan a través de los **17 objetivos estratégicos**, medibles y específicos, que para ser alcanzados se han estructurado en un plan de acción con **5 ejes de intervención**, **19 líneas estratégicas** y **57 actuaciones**, como se recoge en el capítulo siguiente.

El siguiente cuadro muestra las prioridades y los 17 objetivos estratégicos y su relación con los ODS de la Agenda 2030.

PRIORIDADES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ALINEAMIENTO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
Capacitación profesional especializada, incluyendo las demandas y las necesidades de las mujeres del sector agrario y pesquero y aumento de la presencia de mujeres jóvenes en los ciclos formativos sectoriales	1. Impulsar y apoyar espacios para la formación de especializada en igualdad de condiciones.	  
Capacitación del personal de la CAGPDS en materia de igualdad de género e incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de su ámbito competencial	2. Mejorar el nivel formativo de las mujeres de los sectores agrario, pesquero y ambiental	 
Impulso del relevo generacional de las mujeres en los sectores agrario y pesquero	4. Aumentar el número de mujeres que se incorpora a la actividad agraria y pesquera	  
Mejora del asesoramiento, la información y la difusión sobre las ayudas, tipos de titularidad de explotaciones agrarias, las fuentes de financiación en el marco de la PAC y el FEMPA.	5. Mejorar el acceso a la información sobre ayudas y financiación de las mujeres del sector de la pesca y la agricultura	 
	6. Incorporar la perspectiva de género en la nueva planificación de la PAC y FEMPA con objeto de aumentar las mujeres que acceden a las ayudas.	  
	7. Incrementar el número de explotaciones con titularidad compartida y/o titularidad de una mujer	  
Visibilización y puesta en valor del trabajo que realizan las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental	8. Dar a conocer a las mujeres referentes del sector agrario y pesquero, y contribuir a que se conozca su trabajo.	  
Promoción de la creación de empleo de calidad para las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental, mejorando sus condiciones laborales y disminuyendo la brecha salarial de género	9. Romper los roles de género y fuerte segregación horizontal y vertical del empleo, mejorar la imagen de las profesionales de los sectores agrarios y pesqueros	 
	10. Aumentar el número de emprendedoras en las áreas rurales	   

PRIORIDADES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ALINEAMIENTO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
	11. Disminuir la brecha salarial en los sectores agrario y pesquero	  
Impulso de la igualdad en el acceso a los puestos de poder y toma de decisiones	12. Reforzar el desarrollo de la conciencia de género de las mujeres.	   
	13. Dotar a los colectivos de mujeres rurales, agrarias y pesqueras de financiación	 
	14. Incrementar el número de mujeres en cargos de responsabilidad y órganos de decisión en las organizaciones del sector agrario y pesquero.	 
Incremento progresivo del compromiso de la CAGPDS con la igualdad de mujeres y hombres	15. Generar y reforzar estructuras para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en CAGPDS y sus entes instrumentales	   
Consolidación de la incorporación de la perspectiva de género en la CAGPDS a través de mecanismos de coordinación y de la adecuada implementación de la normativa en materia de igualdad		   
Garantizar que los actos y procedimientos administrativos tienen un impacto positivo en la igualdad	16. Incrementar el tratamiento estadístico de datos, herramientas y procesos de trabajo que incluyan las diferencias entre mujeres y hombres en todos ellos.	   
	17. Mejorar de la incorporación de la perspectiva de género de la información ambiental ofrecida por la CAGPDS	 

# 11. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Las propuestas se han estructurado en 5 ejes de intervención, que dan respuesta a los objetivos estratégicos del Plan, y se desarrollan en 19 líneas estratégicas que agrupan 57 actuaciones concretas, que serán ejecutadas por los diferentes centros directivos de la CAGPDS y sus entes instrumentales en dos fases de ejecución descritas en el capítulo 11.

### CUADRO RESUMEN DE EJES Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

EJE		Línea estratégica	Nº Actuaciones
<b>1. FORMACION Y SENSIBILIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	1.1	Formación sectorial y especializada con perspectiva de género	4
	1.2	Divulgación de los ciclos formativos en materia agraria, acuícola, pesquera y ambiental	2
	1.3	Formación y sensibilización al personal de la CAGPDS	3
<b>2. ACCESO A LAS AYUDAS Y SUBVENCIONES</b>	2.1	Mejorar el acceso a las ayudas, al crédito y a la titularidad de las explotaciones agrarias por parte de las mujeres	6
	2.2	Apoyo a la incorporación de la igualdad en el FEMPA	5
	2.3	Compromiso por la igualdad en las EDLs de GDRs y GALPs	2
	2.4	Difusión de las ayudas y subvenciones en el marco del PEPAC y FEMPA	2
<b>3. EMPLEO, CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES AGRARIAS, PESQUERAS Y AMBIENTALES</b>	3.1	Puesta en valor y visibilización de las mujeres trabajadoras de los sectores agrario, pesquero y ambiental	3
	3.2	Lucha contra la precariedad y discriminación laboral de las mujeres de la pesca y la agricultura	5
	3.3	Apoyo al emprendimiento de mujeres en sector agrario y pesquero	3
<b>4. REPRESENTACION Y PODER</b>	4.1	Empoderamiento femenino	3
	4.2	Acceso a los puestos de responsabilidad y órganos de decisión de los sectores agrario, acuícola, pesquero y ambiental	3
	4.3	Interlocución y participación de las mujeres	1
	4.4	Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en la Consejería y Entes instrumentales	1
<b>5. INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA</b>	5.1	Fomento del uso de la perspectiva de género en estadísticas y estudios	3
	5.2	Enfoque de género en los procedimientos de trabajo	2
	5.3	Fortalecer la UIG y los órganos para la igualdad de oportunidades	2
	5.4	Incorporar la igualdad en la Comunicación de la Consejería	3
	5.5	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de normativa, planificación estratégica y presupuestación	4

A continuación, se realiza una breve descripción de cada eje de intervención y sus líneas estratégicas, así como se muestra el cronograma por anualidades diseñado en función de la prioridad a la que atiende cada una de las actuaciones.



## EJE 1: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las líneas estratégicas en las que se ha materializado este eje de intervención se plantean con un doble objetivo; por un lado, recoger la demanda de las mujeres en torno a necesidad de mejora de la formación especializada y de incrementar la presencia de mujeres en la formación profesional reglada en las materias agrarias, pesqueras y ambiental; por otro, trabajar en la sensibilización y capacitación del personal funcionario de la CAGPDS en materia de igualdad entre mujeres y hombres e incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de sus tareas y el funcionamiento en general de la Consejería como organización.

EJE 1: FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN							
Línea estratégica 1.1:	Formación sectorial y especializada con perspectiva de género						
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Mejorar la formación específica y sectorial incluyendo las demandas y necesidades formativas de las mujeres - Incorporar la perspectiva de género en la oferta formativa del IFAPA - Incrementar el número de mujeres participantes en las formaciones sectoriales - Reconocer el trabajo invisibilizado de las mujeres de los sectores agrario y pesquero	<b>Problemas a los que atiende</b>		F01, F06, F07				
<b>Actuaciones:</b>	<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>				
			22	23	24	25	26
1.1.1 Consulta a asociaciones mujeres, cooperativas agrarias, acuícolas y pesqueras y OPA's para detectar las demandas de las mujeres en materia de formación especializada en los sectores agrario, acuícola y pesquero	IFAPA	UIG					
1.1.2 Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas del IFAPA	IFAPA	UIG					
1.1.3 Incluir un modulo de igualdad transversal en los cursos impartidos por IFAPA	IFAPA						
1.1.4 Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral	IFAPA/SGAGA						

Línea estratégica 1.2 :	Divulgación de los ciclos formativos en materia agraria,acuícola, pesquera y ambiental						
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Ampliar el conocimiento por parte de la juventud acerca de la existencia de las titulaciones agrarias, marítimo-pesqueras y ambientales - Aumentar el número de alumnas en los ciclos formativos	<b>Problemas a los que atiende</b>		F05, F02, F03				
<b>Actuaciones:</b>	<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>				
			22	23	24	25	26
1.2.1 Campañas con escolares para poner en valor las titulaciones agrarias,acuícolas, marítimo-pesqueras y ambientales en el marco de la Mesa de trabajo de Formación creada en el Plan Estratégico de Competitividad	UIG/SGAGA	UIG DGPYA SGMAACC					
1.2.2 Campaña divulgativa sobre los ciclos de Formación existentes en la materia	UIG/SGAGA						

<b>Línea estratégica 1.3:</b>		<b>Formación y sensibilización al personal de la CAGPDS</b>						
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Mejorar la transversalidad de las políticas de igualdad en la CAGPDS - Capacitar al personal de la CAGPDS en la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de sus tareas		<b>Problemas a los que atiende</b>		F04, F08,F09,F10,F11, F12				
<b>Actuaciones:</b>		<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>				
				<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>
1.3.1 Difundir pildoras formativas para la incorporación de la perspectiva de género en todos los niveles y ámbitos de intervención de la CAGPDS		UIG	Todos					
1.3.2 Sensibilización a los altos cargos de la CAGPDS en materia de igualdad de género		UIG/IAAP/SGT	Todos					
1.3.3 Exigencia de formación demostrable en género para ocupar puestos de estructura de niveles 28 y superiores, especialmente las Jefaturas de Servicio		SGT						

## EJE 2: ACCESO A LAS AYUDAS Y SUBVENCIONES

El eje de intervención relativo a las ayudas y subvenciones se plantea como respuesta a las prioridades que se han establecido anteriormente: *mejora del asesoramiento, la información y la difusión sobre las ayudas, las fuentes de financiación y los tipos de titularidad de las explotaciones agrarias e impulso del relevo generacional de las mujeres en los sectores agrario y pesquero*

Asimismo, cabe señalar que la gestión de las ayudas y subvenciones de la PAC son un pilar fundamental en las competencias de la CAGPDS; por ello, en este eje se definen líneas estratégicas para mejorar el acceso a las ayudas, al crédito y a la titularidad de las explotaciones agrarias por parte de las mujeres, del mismo modo que la pesca y la acuicultura se trabajan en otra línea estratégica que pretende apoyar la incorporación de la igualdad de género en el *Fondo Europeo Marítimo, de la Pesca y de la Acuicultura* (FEMPA). Otro objetivo de este eje de intervención es divulgar entre los colectivos de mujeres las ayudas a la incorporación, modernización o diversificación en la agricultura y la pesca y la acuicultura.

EJE 2: ACCESO A LAS AYUDAS Y SUBVENCIONES								
Línea estratégica 2.1:	Mejorar el acceso a las ayudas, al crédito y a la titularidad de las explotaciones agrarias por parte de las mujeres							
Objetivos línea estratégica:	Problemas a los que atiende		A01,A02,A03,A10,A11,A13,A14					
- Incluir la igualdad como un objetivo transversal en la planificación de la PAC y aplicar la perspectiva de género de manera efectiva - Incrementar porcentaje de mujeres receptoras de las ayudas de la PAC - Incrementar el número de mujeres titulares y/o jefas de explotación								
Actuaciones:	Centro directivo Responsable	Otros CCDD Implicados	CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)					
			22	23	24	25	26	27
2.1.1 Establecimiento de criterios homogéneos/instrucciones para incorporar la perspectiva de género en las intervenciones del PEPAC y otras posibles intervenciones en Andalucía (criterios de priorización, intensidad de la ayuda, acciones positivas, fomento de planes igualdad en pymes, etc)	UIG/SGAGA	DGPAC						
2.1.2 Elaboración y difusión de manuales para incorporar la perspectiva de género en ayudas y subvenciones financiadas con FFEE	UIG							
2.1.3 Impulsar la titularidad compartida de las explotaciones agrarias	DGPAG							
2.1.4 Incluir el apoyo para la incorporación de jóvenes a la actividad agraria en la prestación de servicios de asesoramiento	SGAGA	DGPAC						
2.1.5 Intensificar la formación a las entidades habilitadas para la tramitación de las ayudas en las intervenciones del PEPAC	SGAGA	DGPAC						
2.1.6 Evaluación y seguimiento de la integración de la perspectiva de género en las medidas andaluzas incluidas en el PEPAC	SGAGA	DGPAC						

Línea estratégica 2.2:		Apoyo a la incorporación de la igualdad en el FEMPA						
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Incluir la igualdad como un objetivo transversal en la planificación de la pesca y aplicar la perspectiva de género de manera efectiva - Aumentar el número de mujeres trabajadoras en el sector pesquero		<b>Problemas a los que atiende</b>		<b>A05,A06</b>				
<b>Actuaciones:</b>	<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
			22	23	24	25	26	27
2.2.1 Utilizar la financiación del Fondo Europeo Marítimo, de la Pesca y de la Acuicultura (FEMPA) para promover la adaptación de los buques desde el punto de vista de género		DGPYA						
2.2.2 Promover la utilización de la financiación del FEMPA para la mejora de la higiene, la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo de las actividades que se desarrollan en tierra y en la acuicultura		DGPYA						
2.2.3 Promover la utilización de la financiación del FEMPA para impulsar la titularidad de las instalaciones acuícolas y pesqueras lideradas por mujeres así como el aumento de la contratación de éstas en tales sectores, especialmente en puestos de nivel técnico.		DGPYA						
2.2.4 Incluir mentorías a mujeres para fomentar su participación activa en el sector acuícola, con especial atención a la creación de asociaciones de mujeres en el sector acuícola y promover su participación en los órganos de decisión y el emprendimiento.		DGPYA						
2.2.5 Incorporar en el apartado de Innovación de las subvenciones la implantación de nuevas formas de trabajo y gestión empresarial que prioricen el empleo femenino, los puestos de liderazgo ejercido por mujeres o planes de igualdad efectivos y/o aplicación de medidas de conciliación		DGPYA						

Línea estratégica 2.3:		Compromiso por la igualdad en las EDLs de GDRs y GALPs						
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Mejorar la incorporación de la perspectiva de género de las EDLs - Aumentar el número de mujeres que acceden a las ayudas de los GDRs y GALPs		<b>Problemas a los que atiende</b>		<b>A05,A06,A07,A08</b>				
<b>Actuaciones:</b>	<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
			22	23	24	25	26	27
2.3.1 Difundir las líneas de financiación para proyectos empresariales y el emprendimiento de las mujeres		DGIICA y DGPYA						
2.3.2 Estudio de alternativas para ampliar el porcentaje subvencionable a los proyectos promovidos por asociaciones de mujeres		DGIICA y DGPYA						
2.3.3 Seguimiento y análisis de las ayudas a mujeres y empresas de mujeres		DGIICA y DGPYA						

Línea estratégica 2.4:		Difusión de las ayudas y subvenciones en el marco del PEPAC y FEMPA						
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Divulgar entre los colectivos de mujeres las ayudas a la incorporación, modernización o diversificación en la agricultura y la pesca		<b>Problemas a los que atiende</b>		<b>A15, A12</b>				
<b>Actuaciones:</b>	<b>Centro directivo</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
			22	23	24	25	26	27
2.4.1 Mejorar la difusión de las líneas de ayudas convocadas para la agricultura, la pesca y la acuicultura		SGAGA	DGPAG/ DGPYA/DGIICA					
2.4.2 Campaña de difusión sobre la titularidad compartida, sus ventajas y beneficios		DGPAG						

## EJE 3: EMPLEO, CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES AGRARIAS, ACUÍCOLAS, PESQUERAS Y AMBIENTALES

Ante la existencia de brechas de género en el empleo, las condiciones salariales, la mayor precariedad y temporalidad del trabajo de las mujeres tanto en el sector agrario como el pesquero y ambiental, se hace necesario un eje de intervención destinado a mejorar dichas condiciones laborales y que trabaje en la puesta en valor y visibilización de las mujeres trabajadoras de los sectores agrario, pesquero y ambiental, así como a incrementar la tasa de actividad y ocupación de mujeres en dichos sectores a través del autoempleo y el emprendimiento.

EJE 3: EMPLEO, CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES AGRARIAS, ACUÍCOLAS, PESQUERAS Y AMBIENTALES									
Línea estratégica 3.1:		Puesta en valor y visibilización de las mujeres trabajadoras de los sectores agrario, pesquero y ambiental							
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Hacer más atractivos los sectores agrario, pesquero y ambiental como nicho laboral para las mujeres - Visibilizar y difundir el trabajo que realizan las mujeres como referentes a imitar		<b>Problemas a los que atiende</b>		E01,E02,E09,E15					
<b>Actuaciones:</b>		<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
				22	23	24	25	26	27
3.1.1 Plan de comunicación de la actividad agraria y pesquera (PEC)		SGAGA	UIG						
3.1.2 Fomentar la realización de estudios, trabajos de investigación, campañas de visibilización o sensibilización laboral y protección social de las trabajadoras del mar y de la acuicultura		DGPYA							
3.1.3 Campaña de visibilización de las mujeres del sector ambiental		SGMAACC	AMAYA						

Línea estratégica 3.2:		Lucha contra la precariedad y discriminación laboral de las mujeres de la pesca y la agricultura							
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Mejorar las condiciones laborales y la cobertura social de las agricultoras, mujeres de la pesca y del sector ambiental - Disminuir la brecha de género en la población activa y ocupada en estos sectores - Eliminar estereotipos y roles vinculados a los empleos agrarios, pesquero y ambientales		<b>Problemas a los que atiende</b>		E03,E04,E05,E07,E08,E10,E11,E13,E14					
<b>Actuaciones:</b>		<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
				22	23	24	25	26	27
3.2.1 Revisión de las normas en trámite de elaboración para incluir la perspectiva de género		SGAGA	UIG						
3.2.2 Incorporar acciones positivas en el PLAN INFOCA		DGMNBEP	AMAYA						
3.2.3 Implementar acciones positivas para el fomento de la contratación de mujeres en el sector pesquero y de la acuicultura		DGPYA							
3.2.4 Progresar en el conocimiento de las problemáticas laborales de las mujeres del sector pesquero y de la acuicultura para reducir las brechas de género		DGPYA	AGAPA						
3.2.5 Programa de concienciación/sensibilización a los hombres del sector agrario y pesquero sobre corresponsabilidad y cuidados		UIG							

<b>Línea estratégica 3.3:</b>		<b>Apoyo al emprendimiento de mujeres en sector agrario y pesquero</b>							
<b>Objetivos línea estratégica:</b> -Incrementar la tasa de actividad y ocupación de mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental a través del autoempleo y el emprendimiento		<b>Problemas a los que atiende</b>		<b>E06,E12,E17</b>					
<b>Actuaciones:</b>		<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
				<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>
3.3.1 Incorporar la perspectiva de género así como acciones positivas para el fomento del emprendimiento femenino en las EDLs de los GDR y los GALPs		DGIICA /DGPYA							
3.3.2 Favorecer el desarrollo de actividades de diversificación que permitan generar nuevas vías de ingresos a las profesionales del mar y de la acuicultura		DGPYA							
3.3.3 Constituir redes, foros y espacios de trabajo que propicien el intercambio de experiencias empresariales de éxito promovidas por mujeres del sector de la pesca, la acuicultura y agrario para la difusión de buenas prácticas		UIG	Todos los CCDD						

## EJE 4: REPRESENTACIÓN Y PODER

Una de las principales problemáticas que se han puesto de manifiesto a lo largo del diagnóstico y proceso participativo es la baja representación de las mujeres en puestos de responsabilidad en organizaciones profesionales agrarias, de la pesca y la acuicultura, en otras entidades de poder y toma de decisiones en estos sectores, así como en los cargos de responsabilidad de la CAGPDS. Por ello, con objeto de impulsar la igualdad en el acceso a los puestos de toma de decisiones se desarrollan las líneas estratégicas enmarcadas en este eje de intervención:

EJE 4: REPRESENTACION Y PODER									
<b>Línea estratégica 4.1:</b>		<b>Empoderamiento femenino</b>							
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Fortalecer el movimiento asociativo de mujeres a través de la formación - Impulsar la toma de conciencia de las mujeres sobre su situación de discriminación - Buscar buenas prácticas y mujeres que sirvan de referentes - Eliminar los estereotipos y las barreras que están impidiendo a las mujeres posicionarse en cualquier esfera de la vida y acceder a los puestos de decisión y poder		<b>Problemas a los que atiende</b>		<b>R01, R03, R04, R05, R06</b>					
<b>Actuaciones:</b>		<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
				<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>
4.1.1 Desarrollar formación para el empoderamiento de las mujeres de los sectores agrario, acuícola, pesquero y ambiental		UIG	Todos						
4.1.2 Elaborar y difundir bases de datos y otras herramientas con perfiles profesionales e información de mujeres cualificadas y referentes		UIG	Todos						
4.1.3 Apoyar mediante ayudas y subvención al movimiento asociativo liderado y participado por mujeres		Viceconsejería							
<b>Línea estratégica 4.2:</b>		<b>Acceso a los puestos de responsabilidad y órganos de decisión de los sectores agrario, acuícola, pesquero y ambiental</b>							
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Posicionar a las mujeres del sector en puestos de responsabilidad y órganos de decisión - Alcanzar una sociedad más igualitaria en la que no existan espacios y roles reservados a hombres y otros a mujeres		<b>Problemas a los que atiende</b>		<b>R01, R02, R03, R05</b>					
<b>Actuaciones:</b>		<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
				<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>
4.2.1 Establecer criterios en ayudas y subvenciones que prioricen a entidades con mujeres en los órganos de decisión		SGAGA							
4.2.2 Elaboración de criterios y medidas de acción positiva para que los órganos de decisión de los GDR y los GALP tengan una representación equilibrada así como la presencia de asociaciones de mujeres		DGIICA y DGPYA							
4.2.3 Identificar los criterios objetivos de discriminación directa e indirecta que se producen en el seno de determinadas organizaciones sectoriales y estructuras de poder, en términos de representatividad		UIG							
<b>Línea estratégica 4.3:</b>		<b>Interlocución y participación de las mujeres</b>							
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Impulsar y/o consolidar los órganos de participación de las mujeres en las políticas de la CAGPDS		<b>Problemas a los que atiende</b>		<b>R06</b>					
<b>Actuaciones:</b>		<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
				<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>
4.3.1 Aumentar la presencia de mujeres en las comisiones, consejos, órganos colegiados, así como en los órganos de negociación y participación de la CAGPDS		UIG	Todos						

Línea estratégica 4.4:	Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en la Consejería y Entes instrumentales							
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Dar cumplimiento a la Ley 12/2007 en la Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas - Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la Consejería	Problemas a los que atiende		R07					
<b>Actuaciones:</b>	Centro directivo Responsable	Otros CCDD Implicados	<b>CRONOGRAMA.</b> (Anualidades 2022 a 2027)					
4.4.1 Promover el establecimiento de cuotas mínimas de representación femenina en los puestos PLD de la CAGPDS	SGT	IFAPA/AGAPA /AMAYA	22	23	24	25	26	27



## EJE 5: INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA

Tanto en proceso participativo como el diagnóstico se ha evidenciado la necesidad de asumir responsabilidades en el desarrollo de las políticas dirigidas a lograr la igualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de competencia de la CAGPDS y de mejorar los actos y procedimientos administrativos que tienen impacto en la igualdad. De este modo, este eje enmarca las líneas estratégicas y actuaciones necesarias para mejorar la incorporación de la perspectiva de género y dar el impulso necesario para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres de los sectores que se abordan en el Plan.

EJE 5: INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA							
Línea estratégica 5.1:	Fomento del uso de la perspectiva de género en estadísticas y estudios						
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Conocer la posición de mujeres y hombres e identificar situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en los sectores competenciales de la Consejería - Explotar la información para implementar políticas públicas que eliminen las brechas de género - Evaluar el impacto que tienen las políticas y actuaciones desarrolladas por la CAGPDS en mujeres y hombres.	<b>Problemas a los que atiende</b>		101, 102,103,104, 105, 106				
<b>Actuaciones:</b>	<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>				
			22	23	24	25	26
5.1.1 Revisar la recogida y bases de datos de la CAGPDS para que incluyan la variable sexo	UIG	Todos					
5.1.2 Revisar las aplicaciones informáticas para que recojan información desagregada por sexo	UIG/SGT/SGMAACC	Todos					
5.1.3 Estudio estadístico sobre la situación de las mujeres del sector agropesquero	SGAGA	DGPYA					

Línea estratégica 5.2:	Enfoque de género en los procedimientos de trabajo						
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Cumplir la normativa comunitaria, nacional y autonómica en materia de igualdad - Incorporar el desarrollo de la igualdad de género de manera homogénea en la Consejería - Proyectar una imagen de compromiso con la igualdad de oportunidades - Dotar de herramientas a los CCDD para integrar la perspectiva de género	<b>Problemas a los que atiende</b>		107, 108				
<b>Actuaciones:</b>	<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>				
			22	23	24	25	26
5.2.1 Elaborar y difundir herramientas para incluir la perspectiva de género en las principales actuaciones, procedimientos y servicios de la CAGPDS	UIG	Todos					
5.2.2 Edición de un Boletín en materia de igualdad en los sectores competenciales de la CAGPDS	UIG	Todos					

Línea estratégica 5.3:	Fortalecer la UIG y los órganos para la igualdad de oportunidades						
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Mejorar la situación y posición profesional de las personas que trabajan por la igualdad de oportunidades en la Consejería - Acelerar los procesos y herramientas para Incorporar la igualdad de género en la estructura de la Consejería	<b>Problemas a los que atiende</b>		110, 111				
<b>Actuaciones:</b>	<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>				
			22	23	24	25	26
5.3.1 Dotación de personal con la creación de plazas de la UIG en la RPT	SGT	Viceconsejería					
5.3.2 Articular canales de comunicación entre la UIG y los CCDD y creación de un grupo de trabajo para sensibilización, formación e intercambio de conocimientos y experiencias sobre la incorporación de la perspectiva de género	UIG	Todos					

<b>Línea estratégica 5.4:</b>		<b>Incorporar la igualdad en la Comunicación de la Consejería</b>							
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Ofrecer tanto hacia el interior como al exterior una imagen coherente del compromiso de la Consejería con la igualdad - Visualizar el trabajo de las mujeres en los sectores agrario, pesquero y ambiental - Sensibilizar sobre las desigualdades y estereotipos de género.		<b>Problemas a los que atiende</b>		101,110, 111					
<b>Actuaciones:</b>		<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
				22	23	24	25	26	27
5.4.1 Difundir y dar a conocer el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-Horizonte 2027		UIG	Todos						
5.4.2 Mantener y actualizar un apartado de estadística de género en la web de la Consejería, incluyendo al sector ambiental		UIG	Todos						
5.4.3 Actuaciones de comunicación y sensibilización en materia de igualdad		Gabinete de Prensa							

<b>Línea estratégica 5.5:</b>		<b>Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de normativa, planificación estratégica y presupuestación</b>							
<b>Objetivos línea estratégica:</b> - Mejorar los procedimientos y la coordinación para la adecuada realización de los informes de impacto de género - Velar por la consecución de un impacto de género positivo en la producción normativa y planificadora. - Uso eficiente de los fondos públicos a través de la inclusión de cláusulas para el cumplimiento del principio de igualdad de género en las convocatorias de ayudas. - Posibilitar que los actos administrativos se conviertan en herramientas que vayan forzando a las entidades privadas a contribuir al logro de la igualdad que la Administración tiene encomendado		<b>Problemas a los que atiende</b>		107, 108, 109, 112					
<b>Actuaciones:</b>		<b>Centro directivo Responsable</b>	<b>Otros CCDD Implicados</b>	<b>CRONOGRAMA. (Anualidades 2022 a 2027)</b>					
				22	23	24	25	26	27
5.5.1 Revisar la Instrucción de elaboración de los Informes de Evaluación de Impacto de Género en la normativa, incluyendo también la planificación que apruebe el Consejo de Gobierno		UIG							
5.5.2 Elaborar y difundir un manual para incluir la perspectiva de género en la planificación estratégica		UIG	Todos						
5.5.3 Analizar los indicadores de género en los presupuestos y propuestas de mejora de los mismos		SGT	UIG						
5.5.4 Incluir la perspectiva de género en la contratación pública		SGT	UIG						

# 12. EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

## 12.1. EJECUCIÓN DEL PLAN

La programación de las actuaciones se ha organizado dividiendo la ejecución del conjunto de éstas en **dos grandes fases trianuales**:

- 1º Fase de ejecución: actuaciones entre 2022 y 2024
- 2º Fase de ejecución: actuaciones entre 2025 y 2027

Para asegurar que la implementación del Plan se realiza en los plazos previstos, **el diseño de las actuaciones** en cada fase se elaborará en **los primeros seis meses de inicio** de cada una de las fases. Para ello, cada Centro Directivo responsable de alguna actuación deberá cumplimentar la ficha correspondiente (ver anexo 1). A partir de ese momento, se inicia la fase de ejecución o puesta en marcha en la que cada Centro Directo competente deberá ejecutar las acciones que les son propias conforme al cronograma establecido.

Cada Centro Directivo designará a una **persona responsable** de la ejecución de las actuaciones que le competen y se establecerá el canal de comunicación correspondiente con la Unidad de Igualdad de Género, que será la encargada de la coordinación del Plan, asesoramiento técnico y seguimiento del mismo.

## 12.2. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El objetivo fundamental del seguimiento es verificar que las actuaciones agrupadas en las líneas estratégicas se ejecutan correctamente y acorde a lo planificado y que los objetivos del Plan se cumplen adecuadamente.

Para el correcto funcionamiento y mayor transparencia del Plan es necesario contar con un sistema de seguimiento y evaluación. Dicho sistema se basará en un **panel de indicadores**, principalmente de fuentes oficiales y públicas, y aquellos cuyo diseño se realice para medir la ejecución y resultado de las actuaciones programadas.

Por otra parte, la evaluación también pretende valorar los efectos generados por las actuaciones ejecutadas y medir los resultados alcanzados, ya sean los planificados o incluso aquellos posibles resultados no esperados. Para ello, este Plan prevé una **evaluación intermedia** al final de la primera fase de ejecución, prevista en 2024, que permitirá identificar posibles desviaciones e impulsar los cambios necesarios para la correcta implementación del Plan.

Ambos procesos son complementarios ya que el seguimiento aporta la información básica para la evaluación y la evaluación permite identificar si es necesario mejorar las acciones previstas para poder lograr los objetivos estratégicos, la selección de indicadores o adaptar otras herramientas en el proceso de seguimiento. El seguimiento y evaluación se realizará a través de la siguiente batería de **informes**:

- **Informes anuales de ejecución**, que ofrecerán el estado y avance de cada una de las actuaciones correspondientes al año de ejecución evaluado.
- **Informes de ejecución y evaluación en 2024 y 2027**, que darán a conocer el avance del Plan a través de los indicadores de realización y resultados. El informe de 2024 abordará asimismo la evaluación de resultados intermedios y contendrán, en su caso, las propuestas de mejora o reajustes de cronograma necesarios para la ejecución de la programación prevista para 2025 al 2027.
- **Un informe de evaluación final** que se deberá acometer en 2028, una vez se disponga de los indicadores correspondientes a 2027. Incluirá los resultados conseguidos haciendo uso de los indicadores de impacto. Deberá contemplar recomendaciones de cara al siguiente periodo de planificación.

## Estructura del seguimiento y evaluación

En el seguimiento y la evaluación del Plan tendrán participación los siguientes grupos de trabajo, que no tendrán la consideración de órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía:

GRUPO DE TRABAJO	FUNCIÓN ATRIBUIDA
<b>COMISIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Analizará los informes de seguimiento y evaluación y el de evaluación final del Plan, impulsará y evaluará el grado de cumplimiento de las líneas estratégicas y actuaciones e incorporará sugerencias y posibles propuestas de mejora.
<b>OFICINA TÉCNICA</b>	Se encargará de la gestión, seguimiento y evaluación del Plan. Asimismo, realizará los informes de seguimiento y evaluación y de evaluación final, incluido el seguimiento de los indicadores y aportará posibles propuestas de mejora.

La Viceconsejería, a través de la Unidad de Igualdad de Género, coordinará la **Comisión Técnica de gestión, seguimiento y evaluación** como responsable de la ejecución del Plan. La Comisión estará integrada por el personal técnico que compone el Comité Asesor, así como de los grupos de interés que tengan un papel relevante en la consecución de los objetivos del Plan.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La persona titular de la Viceconsejería, que presidirá la Comisión. En caso de vacante, ausencia o enfermedad u otra causa legal será sustituida por la persona que ésta designe.</li> <li>• Personal de la CAGPDS y entes instrumentales (al menos 1 persona por órgano directivo), con responsabilidad directa en la gestión de las competencias de la CAGPDS, si es posible, preferentemente la persona designada en el Comité Asesor.</li> <li>• Una persona en representación del IAM.</li> <li>• Una persona en representación de cada una de las siguientes organizaciones de mujeres: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (AMFAR)</li> <li>○ Confederación de Asociaciones de Mujeres del Medio Rural (CERES)</li> </ul> </li> </ul>

- Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR)
- Asociación de Mujeres de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía (AMCAE)
- Asociación de familias y mujeres del mundo rural (AFAMMER)
- Coordinadora Andaluza de Organizaciones de Mujeres Rurales (COAMUR)
- Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero (ANDMUPES)
- Asociación Andaluza de Mujeres Empresarias del Sector del Medio Ambiente (ANSEMAC)
- Una persona en representación de las Entidades representativas de las Asociaciones de Desarrollo Rural en Andalucía.
- Dos personas en representación de las organizaciones empresariales más representativas de Andalucía.
- Dos personas en representación de las organizaciones sindicales más representativas de Andalucía.
- Una persona en representación de la UIG de la CAGPDS a la que corresponderá la secretaría de la Comisión.

La Comisión **se reunirá de forma ordinaria al menos una vez al año** para analizar la información ofrecida por la Oficina Técnica sobre la marcha y desarrollo de las actuaciones del Plan. También podrá reunirse con carácter extraordinario a petición de, al menos, la mitad de sus miembros.

**Las funciones** de la Comisión serán:

- Evaluar periódicamente el grado de cumplimiento de las líneas estratégicas y actuaciones del Plan de los que cada centro directivo es responsable a través del seguimiento y control de los indicadores definidos para tal fin en las fichas de actuación.
- Proponer los ajustes necesarios en las líneas estratégicas y actuaciones del Plan, con las que atender a las conclusiones de los informes de seguimiento y evaluación, así como el de evaluación final que le proporcione la Oficina técnica, con la que trabajará de manera coordinada.
- Conocer y aprobar los informes de seguimiento anuales y el de evaluación intermedia, y evaluación final.

**La Oficina Técnica** para la gestión, seguimiento y evaluación del Plan estará compuesta por personal de Unidad de Igualdad de Género, que es el órgano promotor responsable de la redacción del Plan, y convocará las sesiones de trabajo, su seguimiento y la coordinación con otros agentes. Se encargará también de diseñar el sistema de seguimiento y evaluación, así como de las herramientas para la recogida de datos, que realizará en colaboración y coordinación con los centros directivos responsables de las actuaciones. La Oficina técnica elaborará los informes que necesite la Comisión técnica de gestión, seguimiento y evaluación. Para ello, sus funciones serán:

- Recopilar, tratar y analizar la información relativa al panel de indicadores para el seguimiento y evaluación del Plan. La recopilación de los datos de los indicadores se realizará de forma coordinada con los centros directivos responsables de la ejecución de las actuaciones. En diciembre de cada año dichos órganos facilitarán a la UIG los datos correspondientes a los indicadores de realización y seguimiento que les correspondan.

- Realizar los informes de seguimiento anuales y evaluación intermedia y final del Plan poniéndolos a disposición de la ciudadanía mediante su publicación en el portal de la CAGPDS.
- Elaborar las propuestas de mejora de las líneas estratégicas y actuaciones que se consideren necesarias, con el propósito de mejorar el Plan para la consecución de sus objetivos.

## Panel de indicadores

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan se dispone de un conjunto de indicadores que proveen de la información necesaria. Serán recopilados por la Oficina Técnica de gestión, seguimiento y evaluación. Se distinguen tres tipos de indicadores:

- **Indicadores de realización:** permiten valorar el progreso en la ejecución de las líneas estratégicas y actuaciones del Plan. Se especificarán en cada ficha de actuación.
- **Indicadores de resultados:** miden los efectos inmediatos de la intervención pública a través de las líneas estratégicas y actuaciones. Se especificarán en cada ficha de actuación.
- **Indicadores de contexto e impacto:** Los indicadores de contexto, reflejados en el apartado 7.1. Indicadores de contexto, se utilizan en la descripción de la situación de partida en el año base. Por su parte, mediante los indicadores de impacto se medirán los efectos de la aplicación del Plan respecto a las metas fijadas. Estos indicadores son los mismos que los de contexto, o una combinación de ellos. A continuación, se relacionan los objetivos estratégicos del Plan con los indicadores de contexto y de impacto y las metas a lograr. La fuente de información de los indicadores de impacto será la misma fuente señalada para los indicadores de contexto como muestra el siguiente cuadro:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	Indicador de contexto				Indicador de Impacto	Meta 2027
	Indicador	Valor	Año	Fuente		
1. Impulsar y apoyar espacios para la formación de especializada en igualdad de condiciones.	Mujeres participantes en las actividades formativas del IFAPA	Total act formativas propias: 29,7% Form. institucional: 32,2% Form. institucional pesquera: 7,4% Form. especializada: 27,2%	2018	IFAPA, Memoria Quinquenal 2014-2018.	Mujeres participantes en las actividades formativas del IFAPA	Incremento 15%
2. Mejorar el nivel formativo de las mujeres de los sectores agrario, pesquero y ambiental	Mujeres que realizan estudios de formación profesional relacionada con sector agrario y pesquero	Grado medio: 15,3% Grado superior: 16,9%	(Curso 2017/2018)	Anuario Estadístico. IECA, Curso 2017-2018.	Mujeres que realizan estudios de formación profesional relacionada con sector agrario y pesquero	Incremento 15%
3. Garantizar que la totalidad del personal de la CAGPDS y de sus entes instrumentales, así como sus responsables políticos tienen la capacitación suficiente en materia de igualdad	Nº de personas de la CAGPDS y entes instrumentales formadas en los cursos del IAAP en materia igualdad	61 hombres 73 mujeres	2020	Secretaría General Técnica. CAGPDS	Nº de personas de la CAGPDS y entes instrumentales formadas en los cursos del IAAP en materia igualdad	Incremento 25%
4. Aumentar el número de mujeres que se incorpora a la actividad agraria y pesquera	Brecha de género en la población ocupada en el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-49,55%	2019	INE	Brecha de género en la población ocupada en el sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	Reducir 10%
5. Mejorar el acceso a la información sobre ayudas y financiación de las mujeres del sector	Representación de las mujeres como beneficiarias de ayudas agrarias	PAC: 40,6% FEAGA: 40,6% FEADER: 32,9%	2019	CAGPDS	Representación de las mujeres como beneficiarias de ayudas agrarias	Incrementar 10%
6. Incorporar la perspectiva de género en la nueva planificación de la PAC con objeto de aumentar las mujeres que acceden a las ayudas.	Índice de consideración de la perspectiva de género en la legislación de la CAGPDS	31%	2020	Datos de la CAGPDS. Elaboración propia	Índice de consideración de la perspectiva de género en la legislación de la CAGPDS	Incremento 10%
	Índice de consideración de la perspectiva de género en la planificación estratégica de la CAGPDS			Datos de la CAGPDS. Elaboración propia	Índice de consideración de la perspectiva de género en la planificación estratégica de la CAGPDS	Incremento 20%
7. Incrementar el número de explotaciones con titularidad compartida y/o titularidad de una mujer	Brecha de género en la titularidad de explotación teniendo en cuenta la edad	Jóvenes: -39,09% Mayores de 45: -33,0% Todas las edades: -33,98%	2016	Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias 2016	Brecha de género en la titularidad de explotación teniendo en cuenta la edad	Reducir 15%
8. Dar a conocer a las mujeres referentes del sector agrario y pesquero, y contribuir a que se conozca su trabajo.	Número de mujeres referenciadas en bases de datos			Datos de la CAGPDS. Elaboración propia	Número de mujeres referenciadas en bases de datos	Incremento 50%
9. Romper los roles de género y fuerte segregación horizontal y vertical del empleo, mejorar la imagen de las profesionales de los sectores agrarios y pesqueros	Representatividad según sexo de las personas empleadas en el sector agrario Agricultura Ganadería			IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía		
	Representatividad según sexo de las personas empleadas en el sector pesquero Actividad extractiva Actividad acuícola Industria de transformación Comercio al por mayor Actividad auxiliar	18,7% 0,4% 10,4% 52,0% 24,8% 32,0%	2019	Actividad estadística 04.01.08 Estadística de empleo pesquero andaluz	Representatividad según sexo de las personas empleadas en el sector pesquero Actividad extractiva Actividad acuícola Industria de transformación Comercio al por mayor Actividad auxiliar	Incrementar 10%
10. Aumentar el número de emprendedoras en las áreas rurales	Mujeres beneficiarias de las ayudas LEADER	40%	2018	CAGPDS	Mujeres beneficiarias de las ayudas LEADER	Incremento 5%
11. Disminuir la brecha salarial en los sectores agrario y pesquero	Brecha del salario medio anual en la agricultura Brecha del salario medio anual en la pesca	46,5% -	2018	IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía	Brecha del salario medio anual en la agricultura Brecha del salario medio anual en la pesca	Reducir un 10%
12. Reforzar el desarrollo de la conciencia de género de las mujeres.	Número de mujeres en el asociacionismo agrario y pesquero			Datos de la CAGPDS. Elaboración propia	Número de mujeres en el asociacionismo agrario y pesquero	Incremento 10%
13. Dotar a los colectivos de mujeres rurales, agrarias y pesqueras de financiación	Nº de asociaciones de mujeres beneficiarias de ayudas	1	2020	CAGPDS	Nº de asociaciones de mujeres beneficiarias de ayudas	3
14. Incrementar el número de mujeres en cargos de responsabilidad en la CAGPDS y entes instrumentales	Índice presencia de las mujeres en los puestos directivos de la CAGPDS	30%	2020	Secretaría General Técnica. CAGPDS	Índice presencia de las mujeres en los puestos directivos de la CAGPDS	Incrementar 10%
15. Generar y reforzar estructuras para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en CAGPDS y sus entes instrumentales	Estructuras de comunicación y trabajo por la igualdad de género creadas o mejoradas			Datos de la CAGPDS. Elaboración propia	Estructuras de comunicación y trabajo por la igualdad de género creadas o mejoradas	Incremento 5%
16. Incrementar el tratamiento estadístico de datos, herramientas y procesos de trabajo que incluyan las diferencias entre mujeres y hombres en todos ellos.	Nº de procedimientos, herramientas e información estadística con perspectiva de género			Datos de la CAGPDS. Elaboración propia	Nº de procedimientos, herramientas e información estadística con perspectiva de género	Incremento 5%
17. Mejorar de la incorporación de la perspectiva de género de la información ambiental ofrecida por la CAGPDS						



# **ANEXO I:**

## **Modelo de ficha de actuaciones**

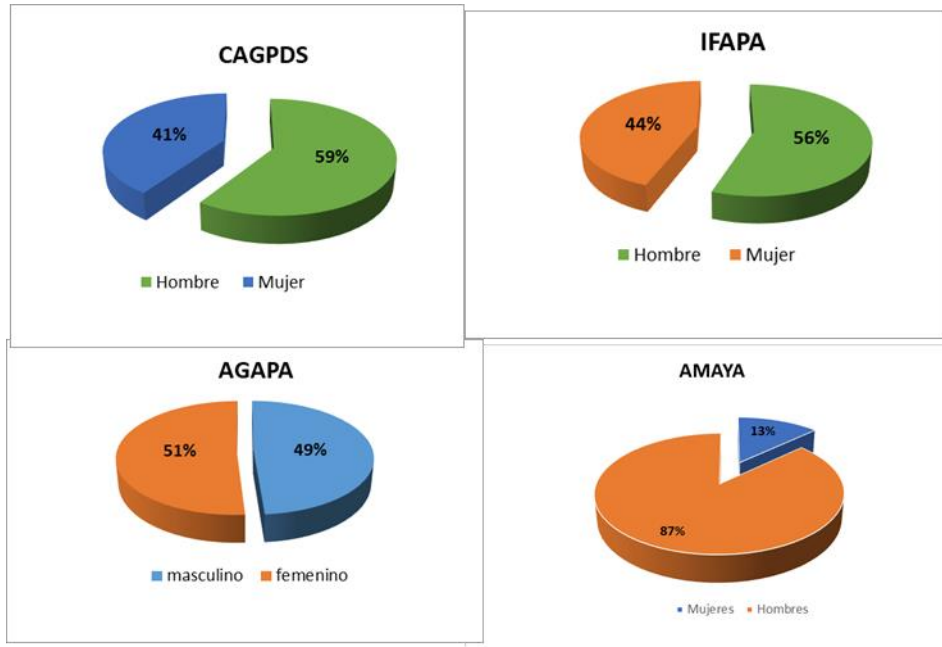
<b>EJE</b>	Nombre del eje al que pertenece		
<b>Línea Estratégica</b>	Nombre de la línea		
<b>Actuación</b>	Nombre de la actuación		
<b>Contribución a los objetivos PE Igualdad</b>	Enumerar aquellos a los que contribuyan		
<b>Contribución a los objetivos estratégicos</b>	Idem anterior		
<b>Objetivos de la actuación</b>	Enumerar objetivos propios		
<b>Descripción de la actuación</b>			
<b>Medidas/acciones a desarrollar</b>			
<b>Personas destinatarias</b>			
<b>Centro Directivo responsable</b>		<b>Otros centros directivos implicados</b>	
<b>Indicadores:</b>	<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>	<b>Valor previsto/ Unidad</b>
<b>Indicadores ejecución</b>			
<b>Indicadores de resultado</b>			
<b>Presupuesto</b>			
<b>Financiación</b>			
<b>Fecha prevista ejecución</b>			



# **ANEXO II:**

## **Tablas y gráficos personal de la CAGPDS**

**Gráfico 1. Distribución de la plantilla por sexos en CAGPDS, IFAPA, AGAPA y AMAYA. Año 2020**



Fuente:

Secretaría General Técnica. CAGPDS y Servicio de RRHH de AGAPA y AMAYA.

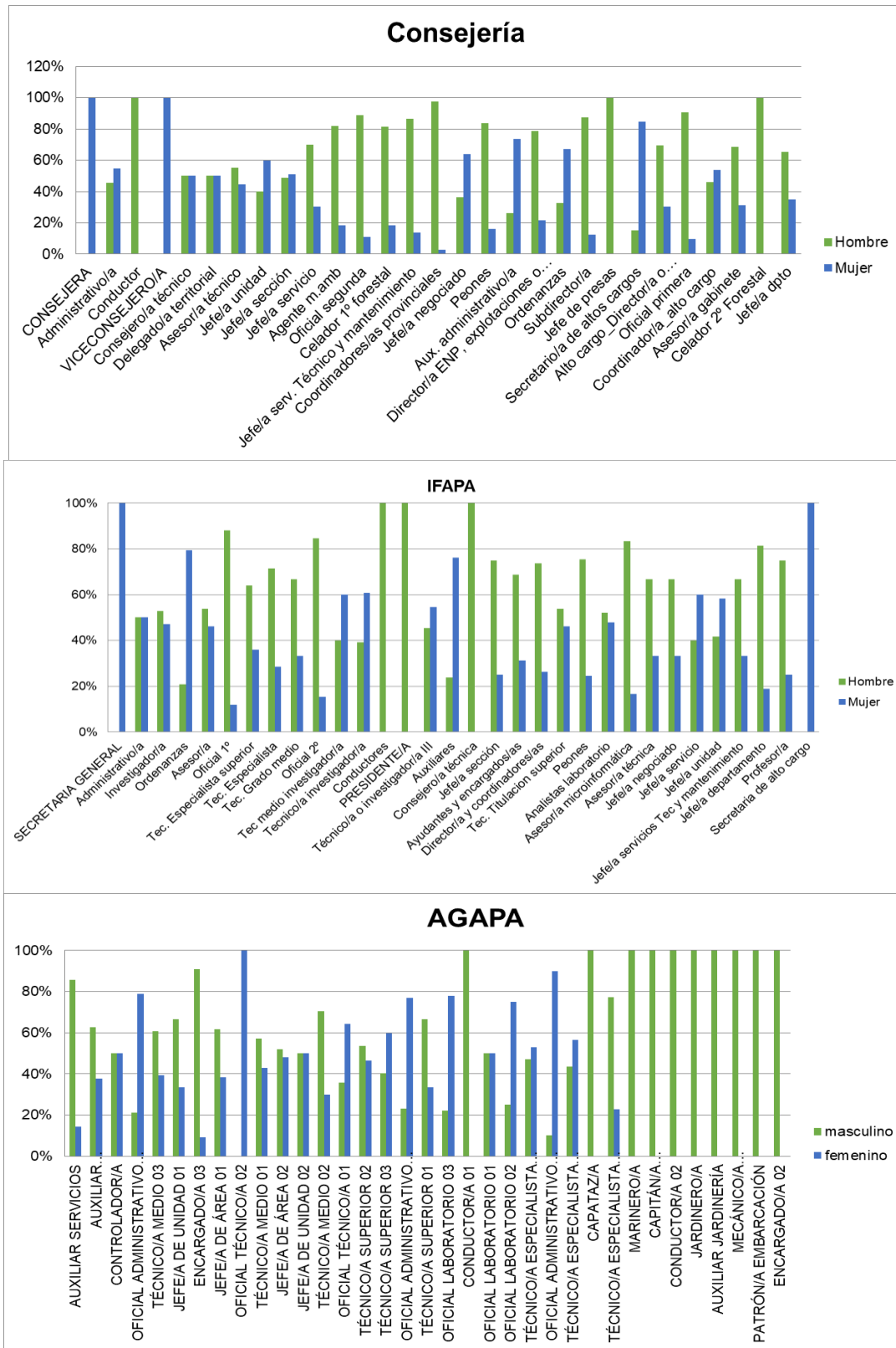
**Tabla 1. Relación jurídica del personal de CAGPDS. Año 2020**

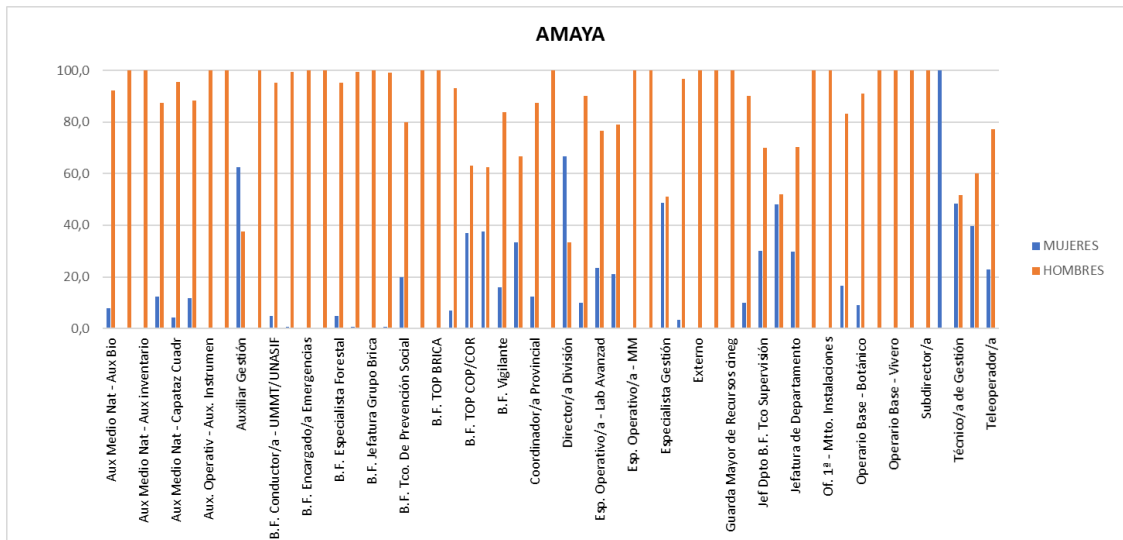
Personal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Alto Cargo	8	11	19	42,1
Eventual	2	4	6	33,3
Funcionario/a de carrera	844	1139	1983	42,6
Funcionario/a interina	231	271	502	46,0
Laboral	340	661	1001	34,0
<b>Total</b>	<b>1425</b>	<b>2086</b>	<b>3511</b>	<b>40,6</b>

Fuente: Secretaría General Técnica. CAGPDS



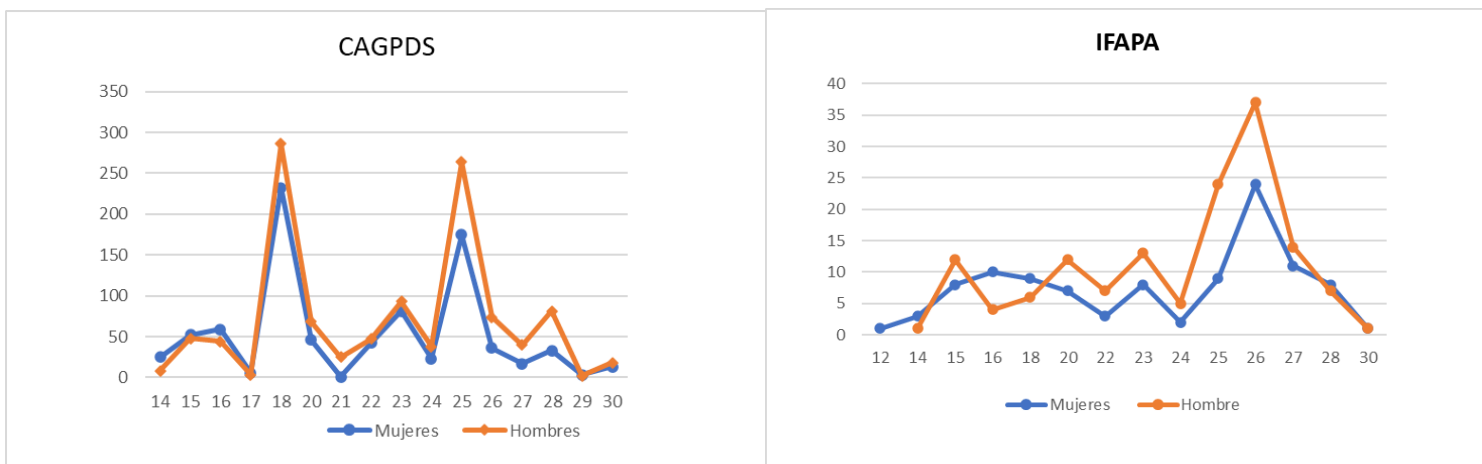
**Gráfico 2. Distribución de personal por puesto y cargo de responsabilidad por sexos en CAGPDS, IFAPA, AGAPA y AMAYA. Año 2020**





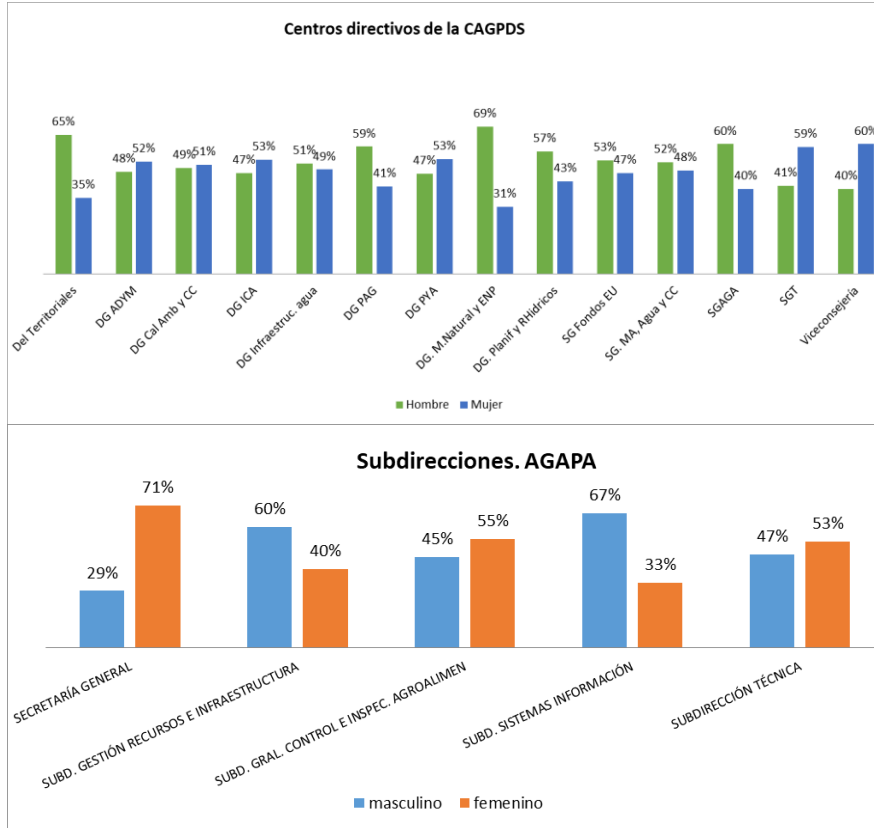
Fuente: Secretaría General Técnica. CAGPDS y Servicio de RRHH de AGAPA y AMAYA.

**Gráfico 3. Personal funcionario por nivel ocupado en CAGPDS e IFAPA. Año 2020**



Fuente: Secretaría General Técnica. CAGPDS

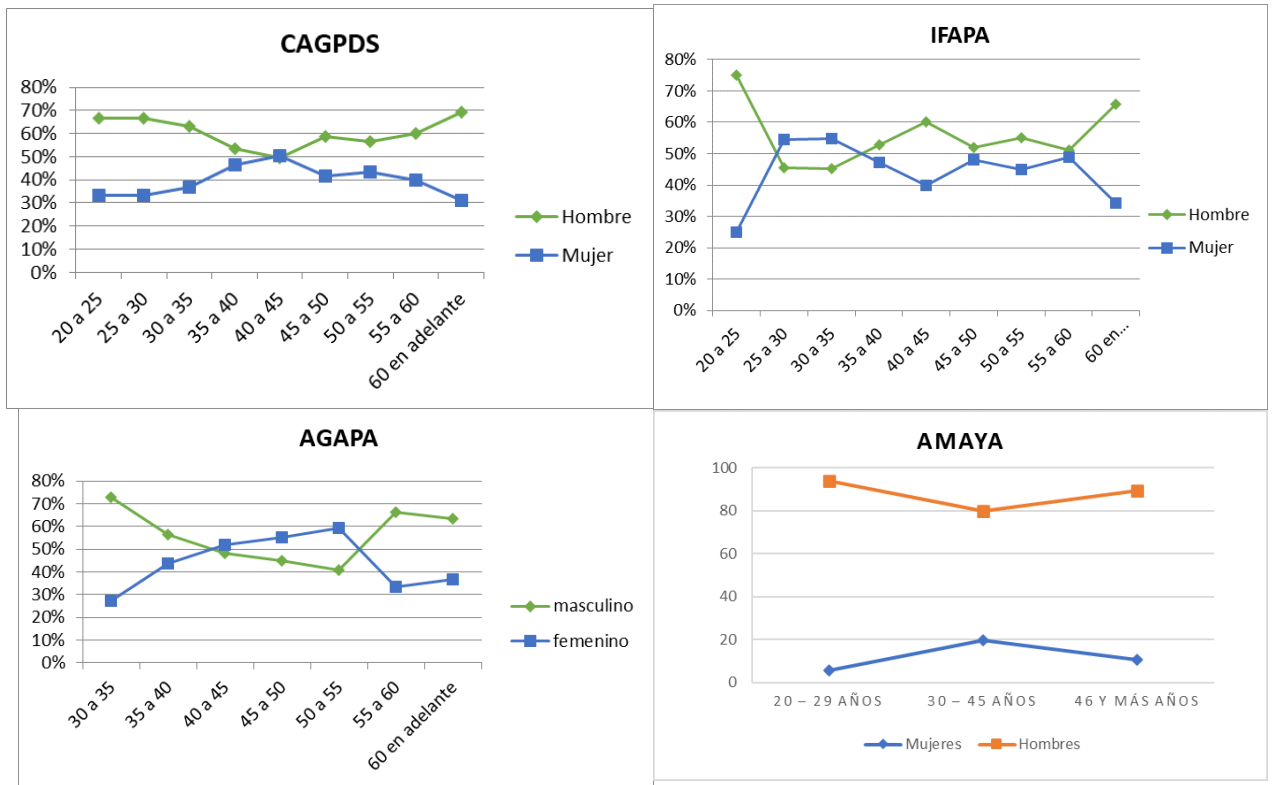
**Gráfico 4. Porcentajes de hombres y mujeres por centros directivos. Año 2020**



Fuente: Secretaría General Técnica. CAGPDS



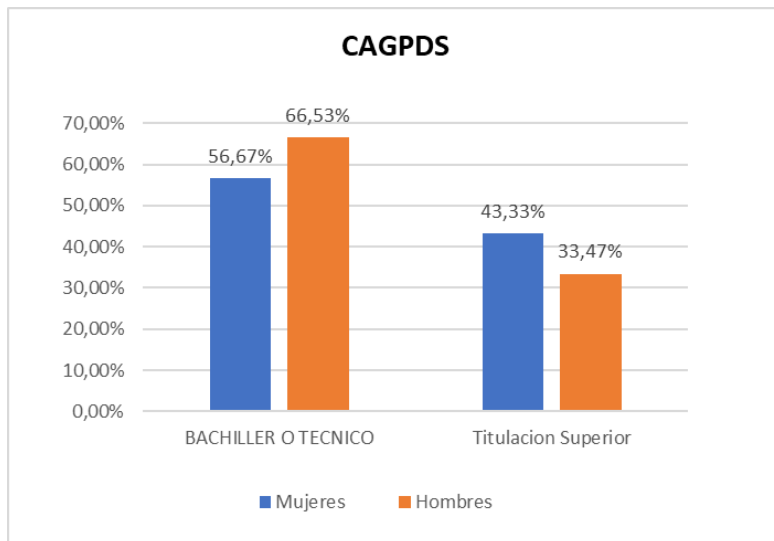
**Gráfico 5. Rango de edad del personal de la CAGPDS, IFAPA, AGAPA y AMAYA.**



**Año 2020**

Fuente: Secretaría General Técnica. CAGPDS y Servicio de RRHH de AGAPA y AMAYA

**Gráfico 6. Cualificación del personal funcionario de la categoría C1**



Fuente: Secretaría General Técnica. CAGPDS

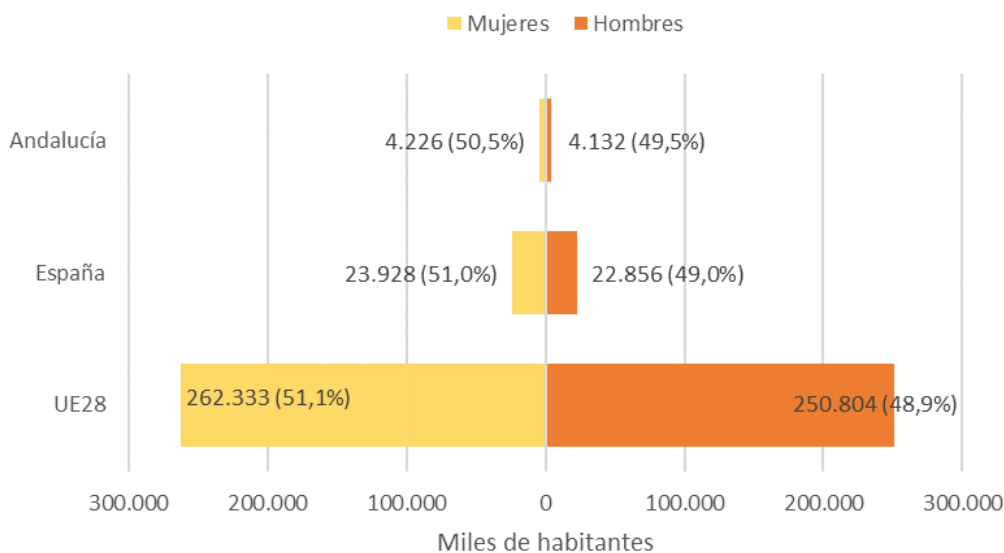


# **ANEXO III:**

## **Tablas y gráficos sector agrario**

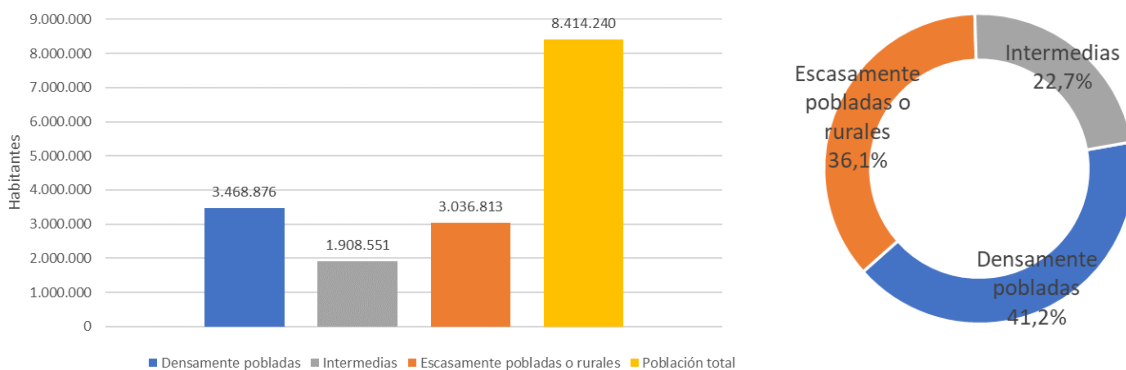
## Población rural en Andalucía: evolución, masculinización y envejecimiento

**Gráfico 1. Distribución de la población por sexos en Andalucía, España y Europa. Año 2019**



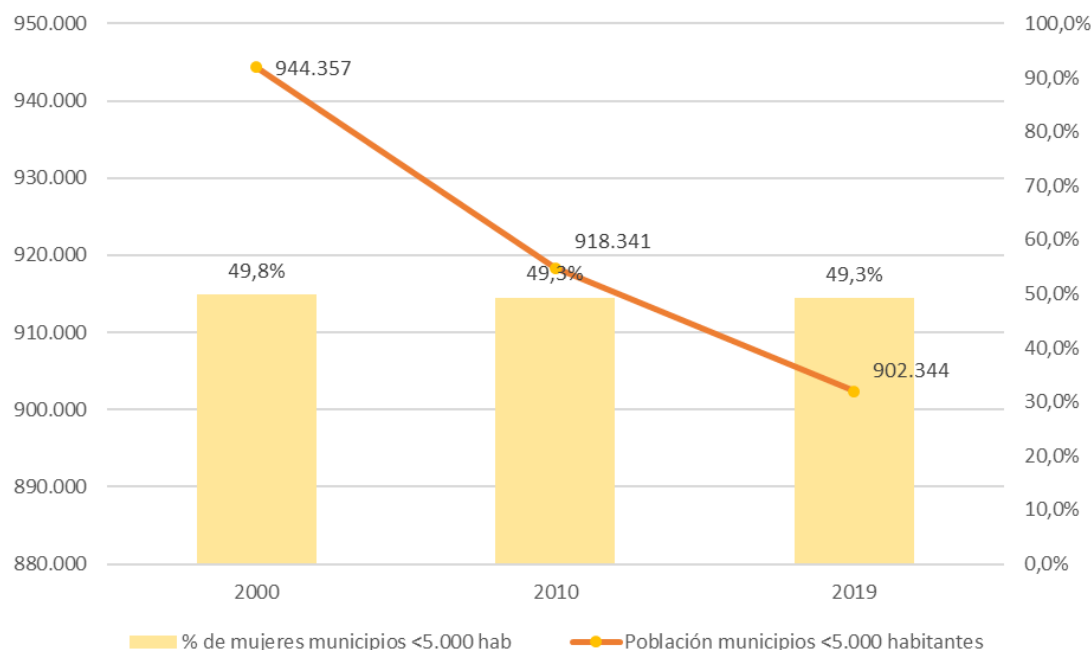
Fuente: IECA, INE y Eurostat.

**Gráfico 2. Población andaluza según su grado de urbanización. Año 2019**



Fuente: Estimación propia a partir de dato de población del INE aplicados al Modelo AGER, usando la metodología de la Comisión Europea de grado de urbanización.

**Gráfico 3. Evolución de la población andaluza en municipios de menos de 5.000 habitantes**



Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación del Padrón municipal de habitantes del INE.

**Tabla 1. Pérdidas de población en provincias/ municipios andaluces (2000-2019)**

Territorio	Total de municipios		Municipios de menos de 5.000 habitantes		Municipios de menos de 5.000 habitantes con pérdidas de población (2000-2019)							
					Pérdida mayor al 0%		Pérdida mayor al 5%		Pérdida mayor al 10%		Pérdida mayor al 20%	
	N.º de municipios	Población	Número de municipios	% sobre el total de municipios	Nº municipios	% sobre < 5.000 hab.	Nº municipios	% sobre < 5.000 hab.	Nº municipios	% sobre < 5.000 hab.	Nº municipios	% sobre < 5.000 hab.
Almería	103	716.820	82	79,6%	54	65,9%	46	56,1%	36	43,9%	16	19,5%
Cádiz	45	1.240.155	13	28,9%	7	53,8%	6	46,2%	4	30,8%	1	7,7%
Córdoba	77	782.979	52	67,5%	42	80,8%	35	67,3%	23	44,2%	10	19,2%
Granada	174	914.678	133	76,4%	94	70,7%	80	60,2%	66	49,6%	36	27,1%
Huelva	80	521.870	60	75,0%	42	70,0%	39	65,0%	29	48,3%	10	16,7%
Jaen	97	633.564	69	71,1%	65	94,2%	60	87,0%	45	65,2%	16	23,2%
Málaga	103	1.661.785	75	72,8%	43	57,3%	34	45,3%	23	30,7%	6	8,0%
Sevilla	106	1.942.389	44	41,5%	27	61,4%	18	40,9%	14	31,8%	4	9,1%
Andalucía	785	8.414.240	528	67,3%	374	70,8%	318	60,2%	240	45,5%	99	18,8%
España	8.131	47.026.208	6.829	84,0%	4.894	71,7%	4.530	66,3%	4.067	59,6%	3.016	44,2%

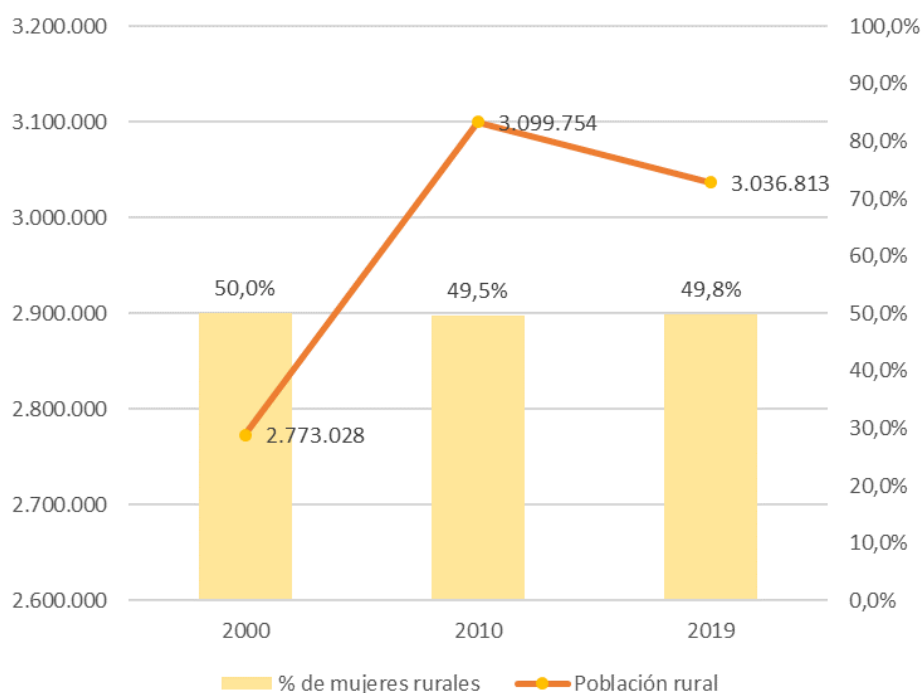
Fuente: "Nuevas tendencias en la vertebración de Andalucía. Territorio, población y familia en el siglo XXI". Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Elaborado a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes.

**Tabla 2. Número de municipios por tamaño de municipio en Andalucía**

	2000	2019*	Variación 2019-2000
Menos de 100 hab.	2	2	0
De 101 a 500 hab.	88	108	+20
501 a 1.000 hab.	101	102	+1
De 1.001 a 2.000 hab.	136	109	-27
De 2.001 a 3.000 hab.	91	85	-6
De 3.001 a 5.000 hab.	107	105	-2
De 5.001 a 10.000 hab.	114	103	-11
De 10.001 a 20.000 hab.	70	73	+3
De 20.001 a 30.000 hab.	22	37	+15
De 30.001 a 50.000 hab.	16	16	0
De 50.001 a 100.000 hab.	11	17	+6
Más de 100.000 hab.	11	12	+1
<b>Total municipios</b>	<b>769</b>	<b>785 (769)</b>	

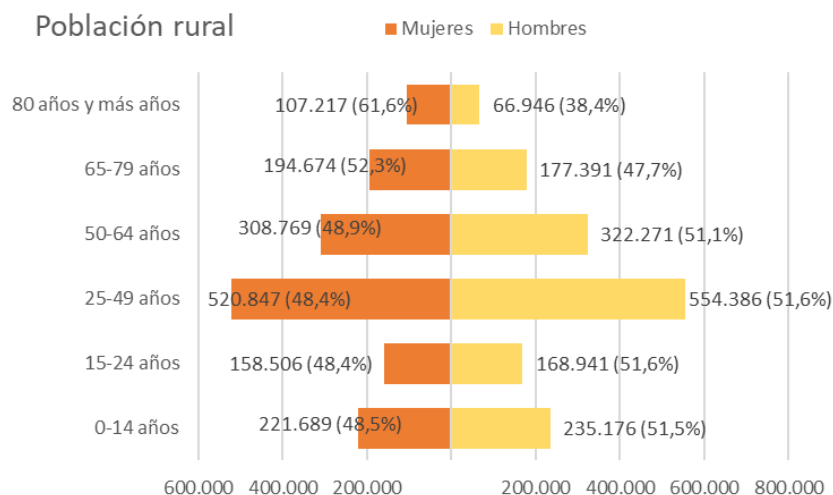
Fuente: “Nuevas tendencias en la vertebración de Andalucía. Territorio, población y familia en el siglo XXI”. Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Elaborado a partir de datos del Padrón Municipal de Habitantes. (\*) A 1 de enero de 2019 existían en Andalucía 785 municipios, 16 más que en 2000. Para una mejor comprensión de la evolución en el tamaño de los municipios, se han agregado estos 16 municipios a sus localidades de origen en el año 2000. De este modo se puede realizar una comparación directa.

**Gráfico 4. Evolución de la población rural andaluza.**



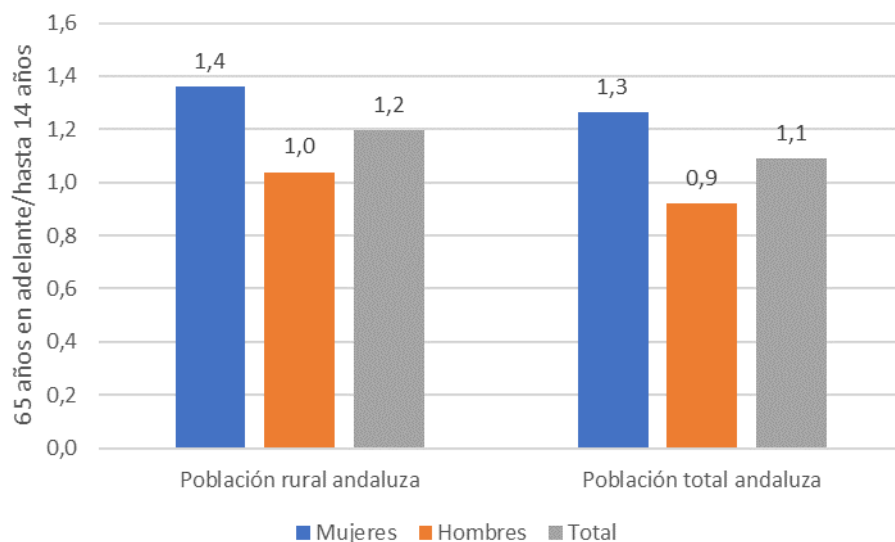
Fuente: Estimación propia a partir de datos de población del INE aplicados al Modelo AGER, usando la metodología de la Comisión Europea de grado de urbanización.

**Gráfico 5. Distribución de la población rural por edad y sexo en Andalucía. Año 2019**



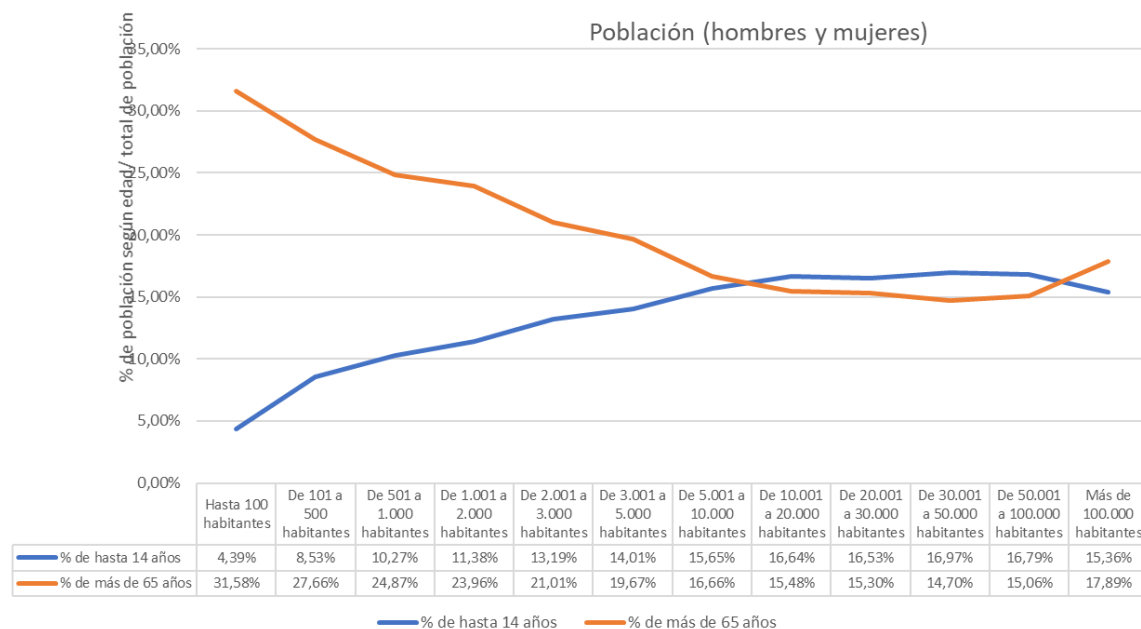
Fuente: Estimación propia a partir de datos de población del INE aplicados al Modelo AGER, usando la metodología de la Comisión Europea de grado de urbanización.

**Gráfico 6. Índice de envejecimiento en la población rural y total de Andalucía. Año 2019**



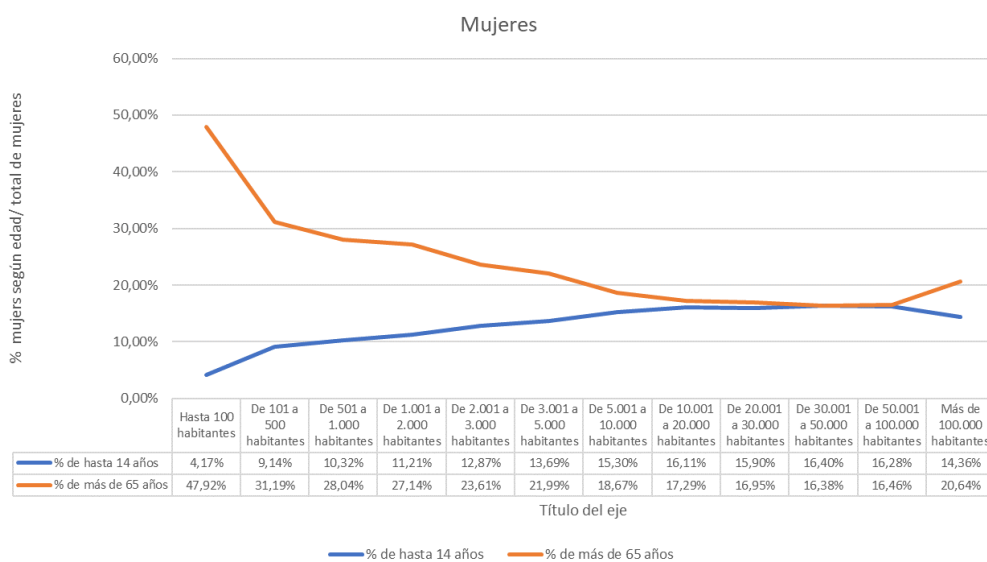
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de población del INE aplicados al Modelo AGER.

**Gráfico 7. Porcentaje de población por rango de edad y tamaño de municipio. Año 2019**



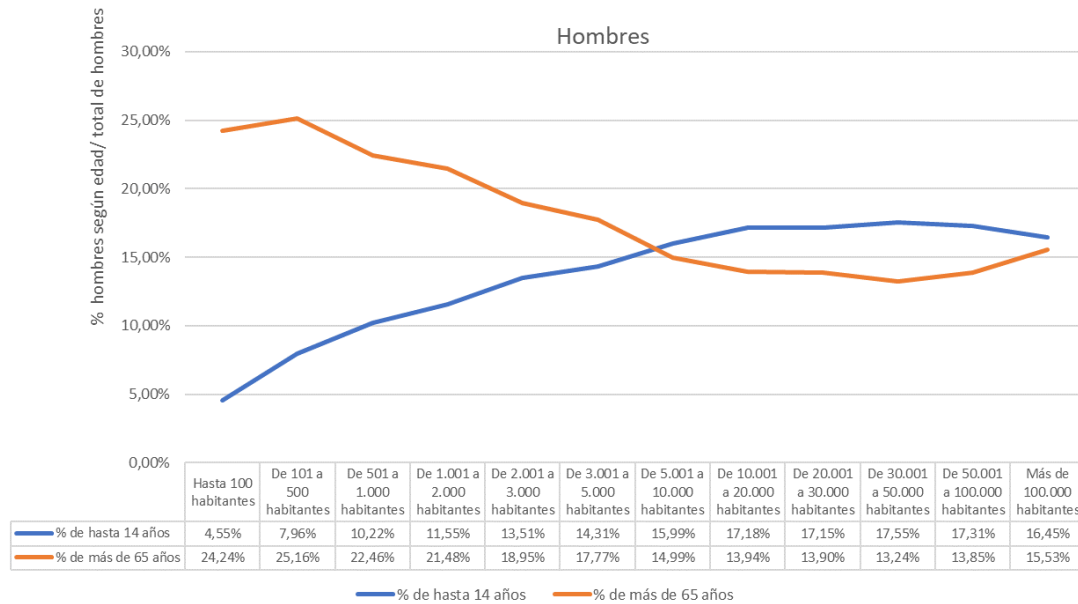
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IECA, explotación del Padrón de habitantes.

**Gráfico 8. Porcentaje de mujeres por rango de edad y tamaño de municipio. Año 2019**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IECA, explotación del Padrón de habitantes.

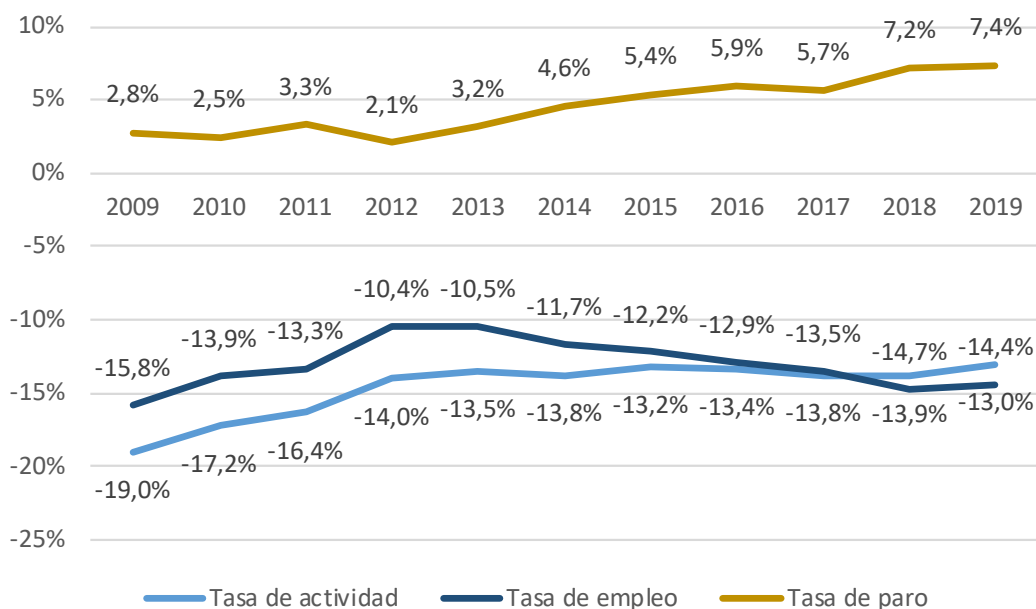
**Gráfico 9. Porcentaje de hombres por rango de edad y tamaño de municipio. Año 2019**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IECA, explotación del Padrón de habitantes.

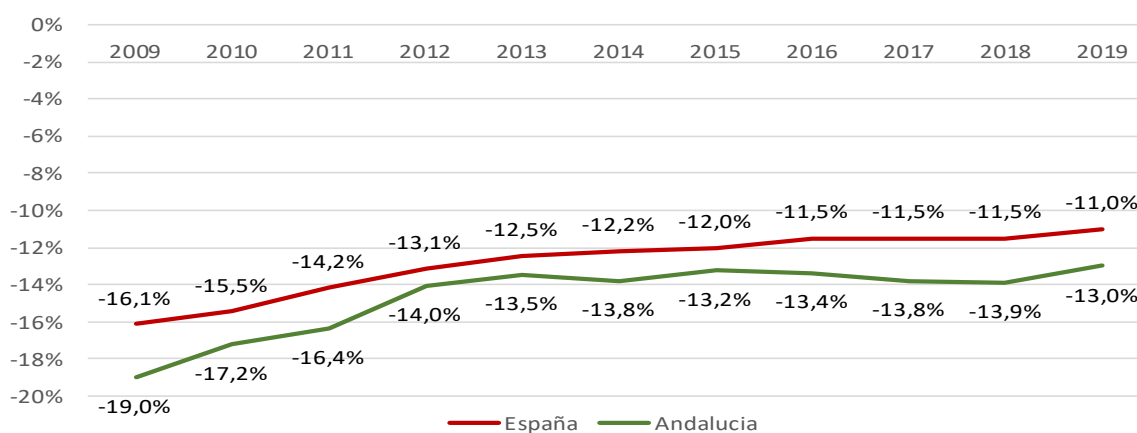
## Situación laboral de las mujeres

**Gráfico 10. Evolución 2009-2019 de la brecha de género en de las tasas de actividad, de empleo y de paro en Andalucía. Todos los sectores**



IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

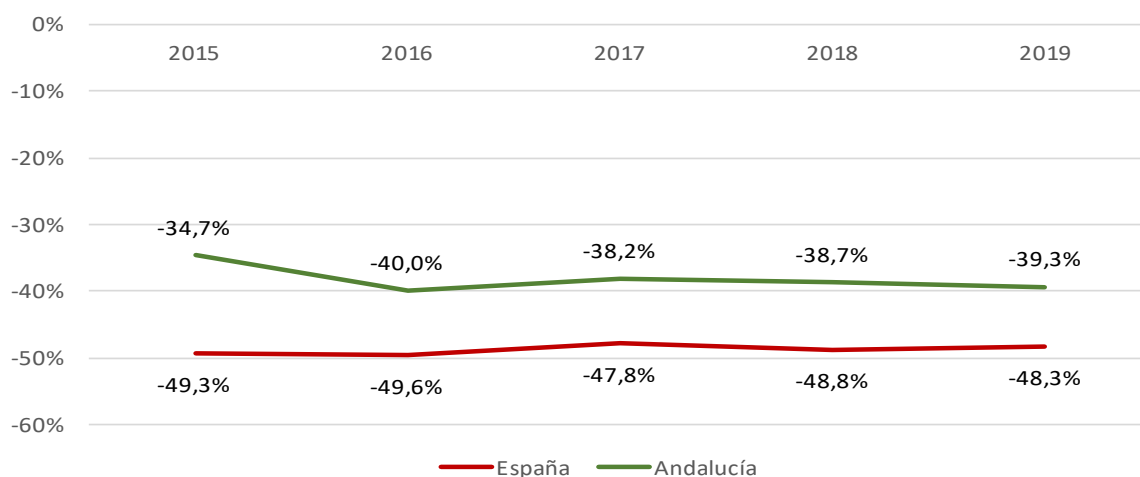
**Gráfico 11. Comparativa entre España y Andalucía de la brecha de género en la población activa. Evolución 2009-2019. Todos los sectores**



INE. Instituto Nacional de Estadística.

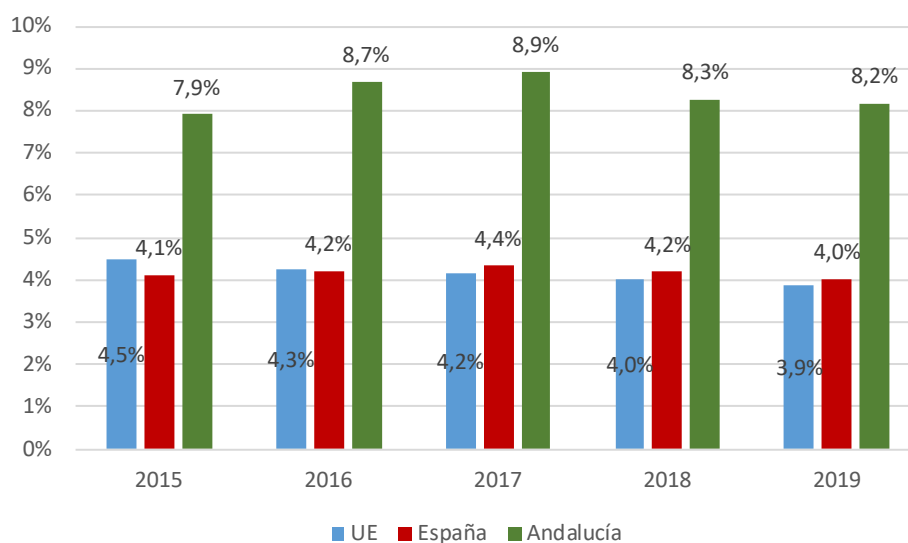


**Gráfico 12. Comparativa entre España y Andalucía de la brecha de género en la población activa del sector agrario. Evolución 2015-2019.**



INE. Instituto Nacional de Estadística.

**Gráfico 13. Comparativa entre UE, España y Andalucía del % de personas ocupadas en el sector agrario. Evolución 2015-2019.**



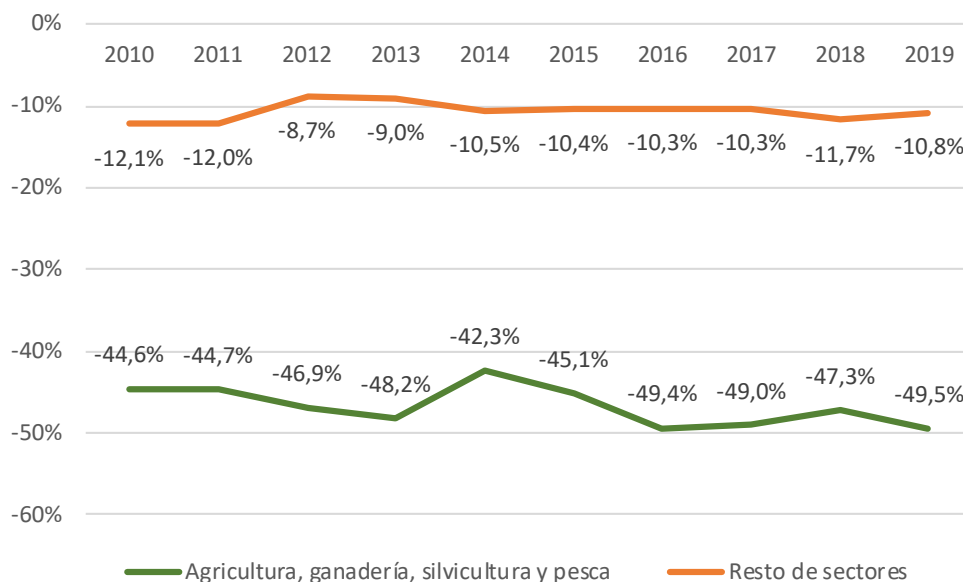
Fuente: Eurostat.

**Tabla 3. Evolución del número de personas ocupadas en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y del total de sectores.**

Actividad	Año	Persona ocupadas (miles de personas)		
		Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Agricultura	2010	162	62	225
	2019	191	65	255
	<b>Incremento 2019-2010</b>	17,5%	3,6%	13,6%
Todas las actividades	2010	1.648	1.226	2.874
	2019	1.777	1.343	3.120
	<b>Incremento 2019-2010</b>	7,8%	9,5%	8,6%

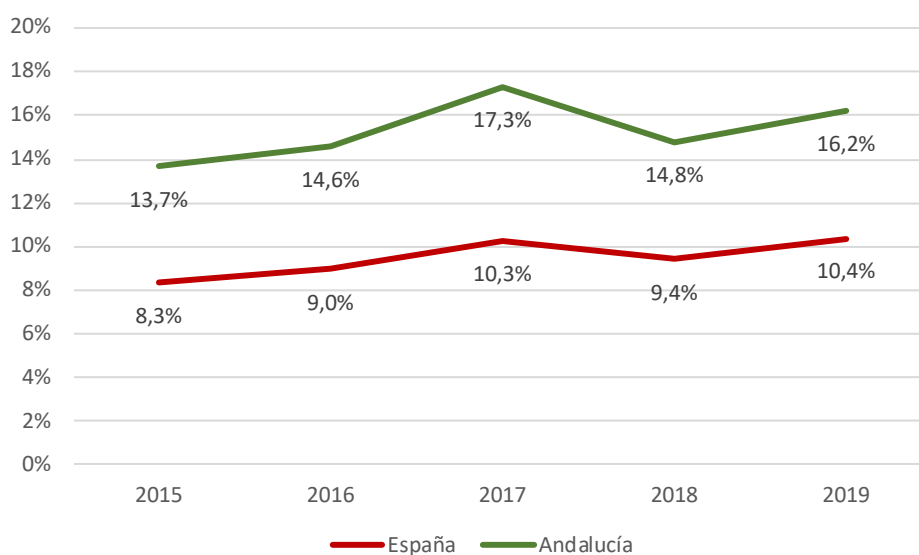
IECA Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

**Gráfico 14. Comparativa de la brecha de género en la población ocupada entre el sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y el resto de sectores**



IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

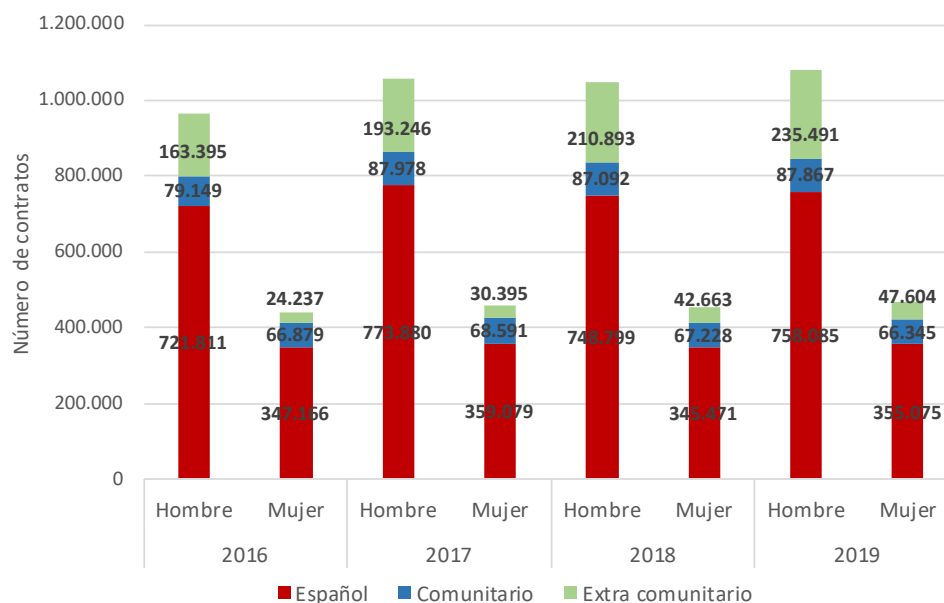
**Gráfico 15. Comparativa entre Andalucía y España de la evolución de la brecha de género en la tasa de paro en el sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca**



IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

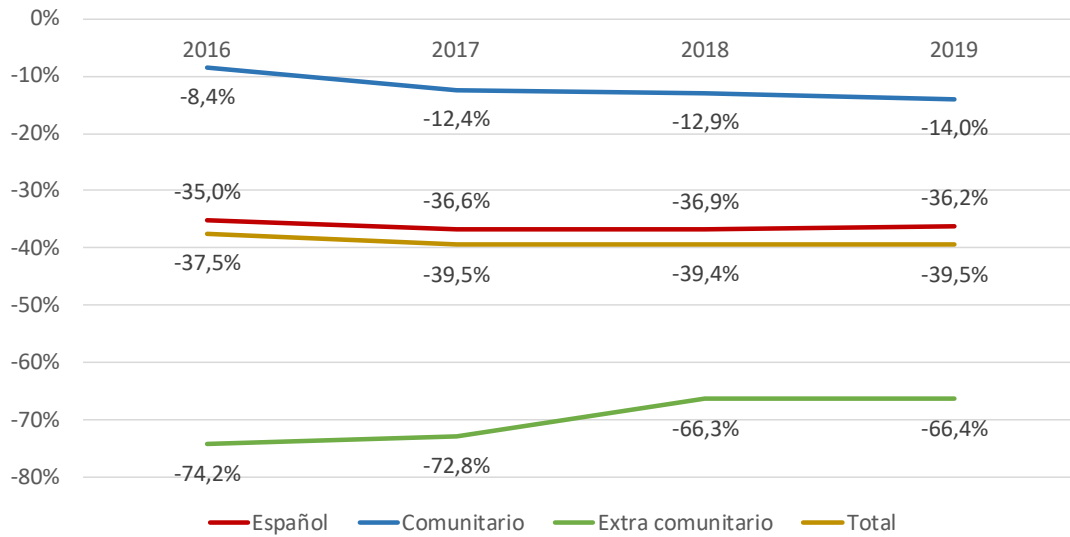
## Tipo de contratos, jornadas laborales y salarios

**Gráfico 16. Evolución del número de contratos agrarios registrados por sexo según procedencia del trabajador**



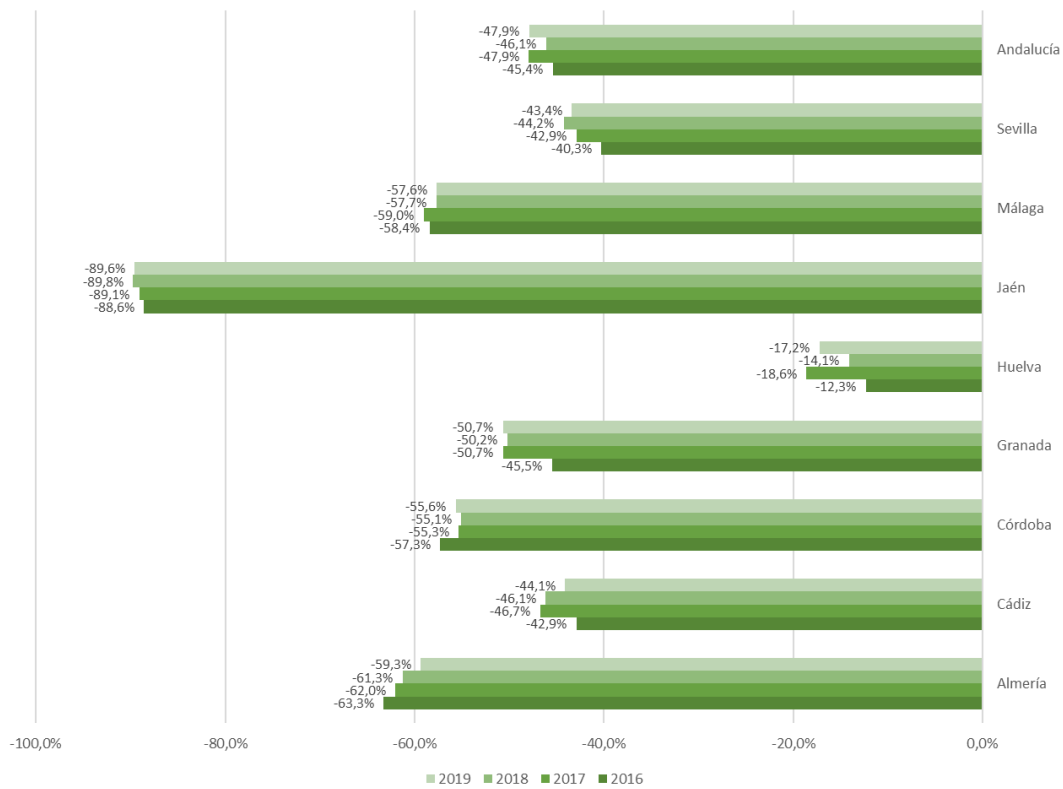
El Mercado de Trabajo en el sector Agrario Andaluz. Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo

**Gráfico 17. Evolución de la brecha de género en los contratos agrarios registrados en Andalucía por procedencia del trabajador**



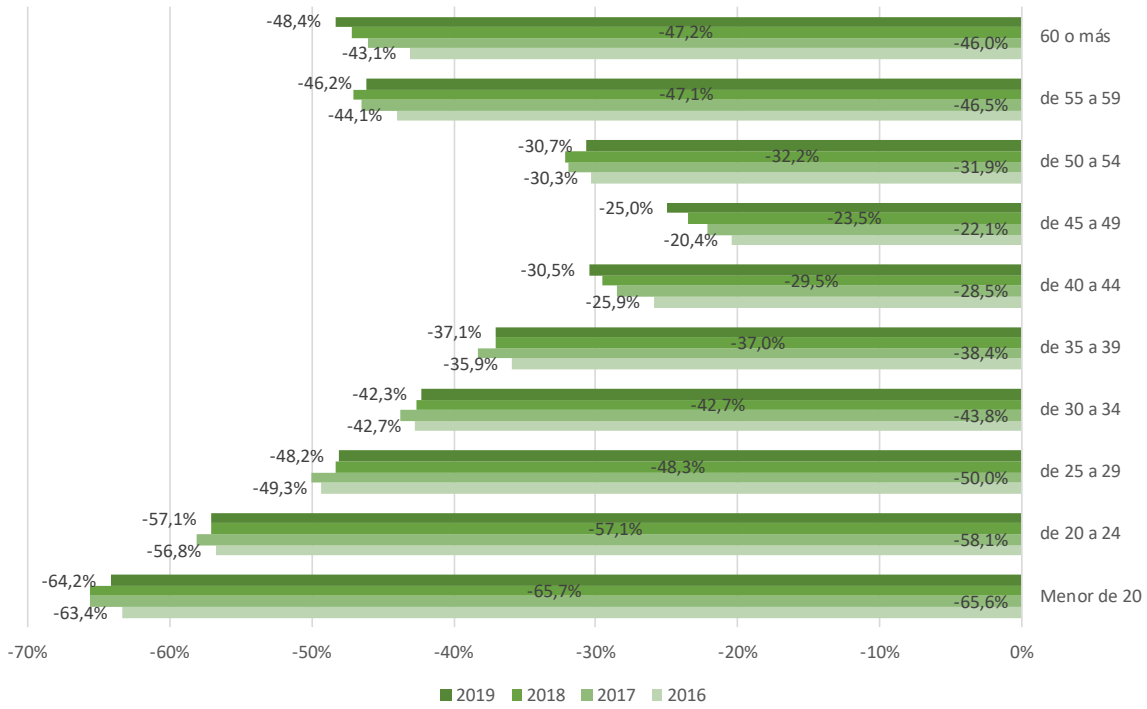
El Mercado de Trabajo en el sector Agrario Andaluz. Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo

**Gráfico 18. Evolución de la brecha de género de los contratos agrarios registrados en Andalucía a personas extranjeras por sexo y provincia**



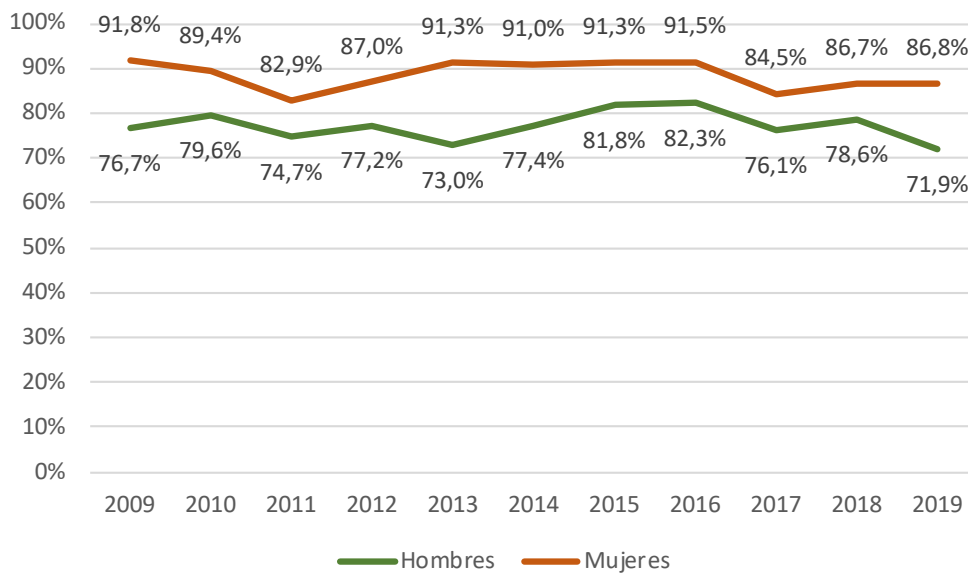
El Mercado de Trabajo en el sector Agrario Andaluz. Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo

**Gráfico 19. Evolución de la brecha de género en los contratos agrarios registrados en Andalucía por rangos de edad**



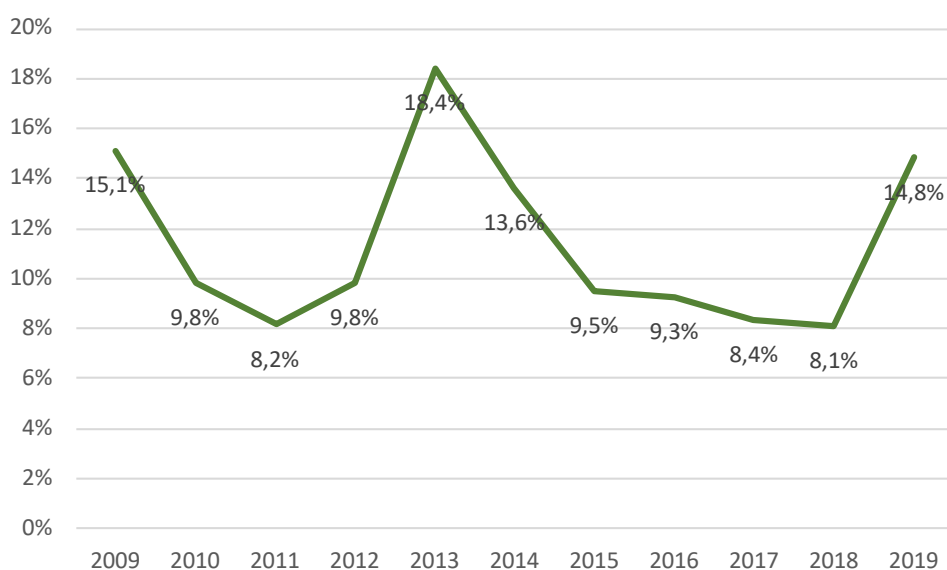
El Mercado de Trabajo en el sector Agrario Andaluz. Observatorio Argos. Servicio Andaluz de Empleo

**Gráfico 20. Evolución de la tasa de temporalidad en el empleo agrario por sexo**



IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

**Gráfico 21. Evolución de la brecha de género de la temporalidad en el empleo agrario**



IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE.

**Tabla 4. Personas asalariadas fijas según sexo y personas según sexo y porcentaje de tiempo trabajado**

Todas las explotaciones		Número de personas asalariadas fijas	% por sexo según porcentaje de tiempo trabajado	% sobre el total de personas asalariadas fijas
Porcentaje de tiempo trabajado < 25 %	<b>Ambos sexos</b>	71.329	100,0%	58,6%
	<b>Hombres</b>	56.313	78,9%	46,2%
	<b>Mujeres</b>	15.016	21,1%	12,3%
Porcentaje de tiempo trabajado >= 25 a < 50 %	<b>Ambos sexos</b>	12.400	100,0%	10,2%
	<b>Hombres</b>	9.798	79,0%	8,0%
	<b>Mujeres</b>	2.602	21,0%	2,1%
Porcentaje de tiempo trabajado >= 50 a < 75 %	<b>Ambos sexos</b>	7.424	100,0%	6,1%
	<b>Hombres</b>	5.313	71,6%	4,4%
	<b>Mujeres</b>	2.111	28,4%	1,7%
Porcentaje de tiempo trabajado >= 75 a < 100 %	<b>Ambos sexos</b>	8.643	100,0%	7,1%
	<b>Hombres</b>	6.859	79,4%	5,6%
	<b>Mujeres</b>	1.784	20,6%	1,5%
Porcentaje de tiempo trabajado = 100 %	<b>Ambos sexos</b>	22.029	100,0%	18,1%
	<b>Hombres</b>	19.231	87,3%	15,8%
	<b>Mujeres</b>	2.798	12,7%	2,3%
Cualquier porcentaje de tiempo	<b>Ambos sexos</b>	121.825	100,0%	100,0%
	<b>Hombres</b>	97.514	80,0%	80,0%
	<b>Mujeres</b>	24.311	20,0%	20,0%

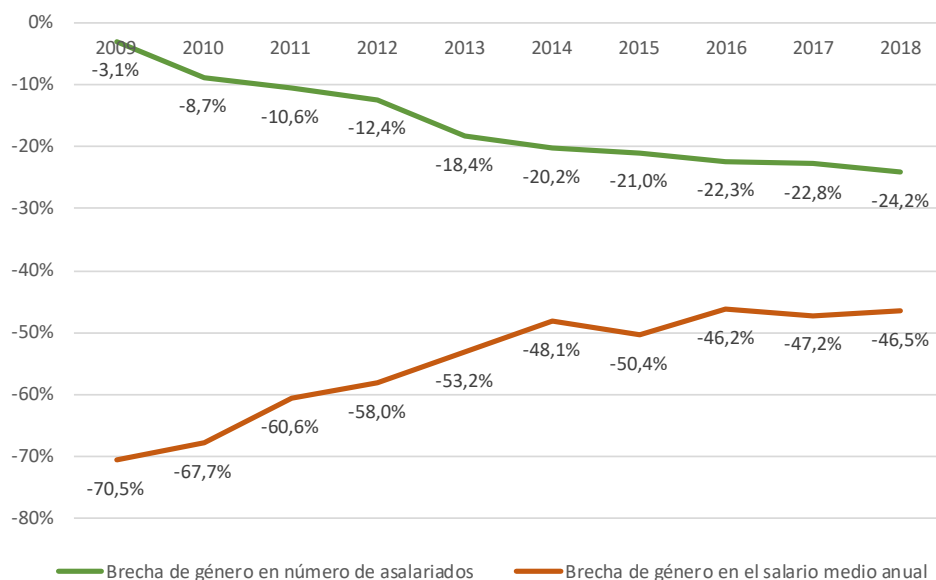
Fuente: Encuesta de estructura de las explotaciones agrarias, 2016. INE.

**Tabla 5. Número de personas asalariadas por sectores en 2018 y evolución (año 2009-2018)**

Sectores económicos	2018			% variación 2009-2018		
	Miles de asalariados			Hombres	Mujeres	Total
	Hombres	Mujeres	Total			
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	197,76	120,78	318,53	33,20%	-13,40%	10,60%
Industria extractiva, energía y agua	32,96	7,16	40,12	-20,80%	-19,50%	-20,60%
Industria	174,93	61,91	236,84	-10,70%	-3,70%	-9,00%
Construcción y actividades inmobiliarias	221,02	49,41	270,43	-36,90%	-8,80%	-33,20%
Comercio, reparaciones y transporte	397,62	307,64	705,26	7,30%	7,10%	7,20%
Información y comunicaciones	36,35	18,67	55,01	-9,50%	-19,90%	-13,30%
Entidades financieras y aseguradoras	33,51	33,79	67,29	-36,00%	-18,40%	-28,20%
Servicios a las empresas	198,25	207,84	406,09	17,70%	9,00%	13,10%
Servicios sociales	366,53	539,82	906,35	1,60%	19,40%	11,50%
Otros servicios personales y de ocio	235,37	238,25	473,62	48,30%	39,80%	43,90%

IECA Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

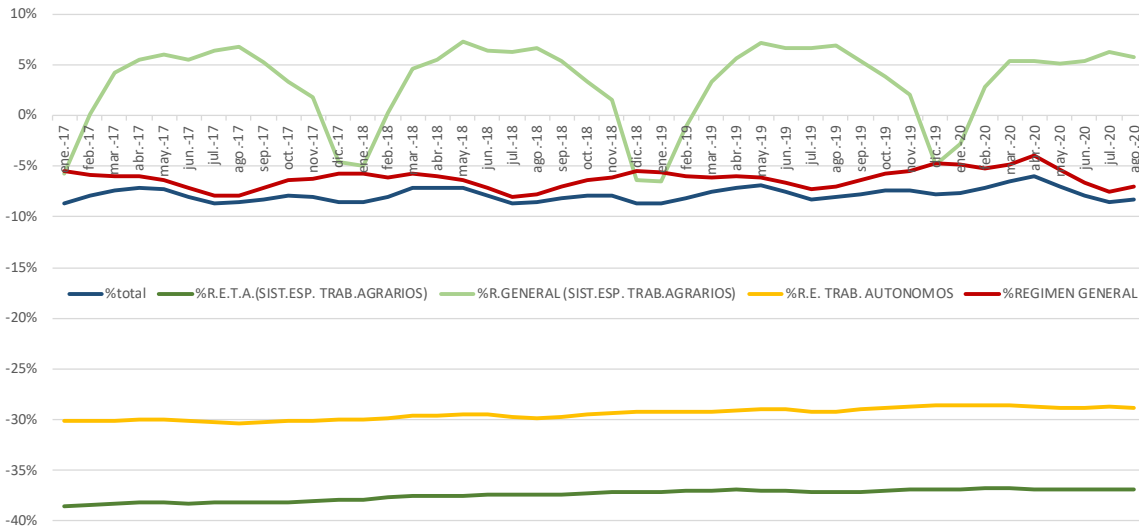
**Gráfico 22. Evolución de la brecha de género del número de asalariados y de los salarios medios en el sector agrario por sexo**



IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

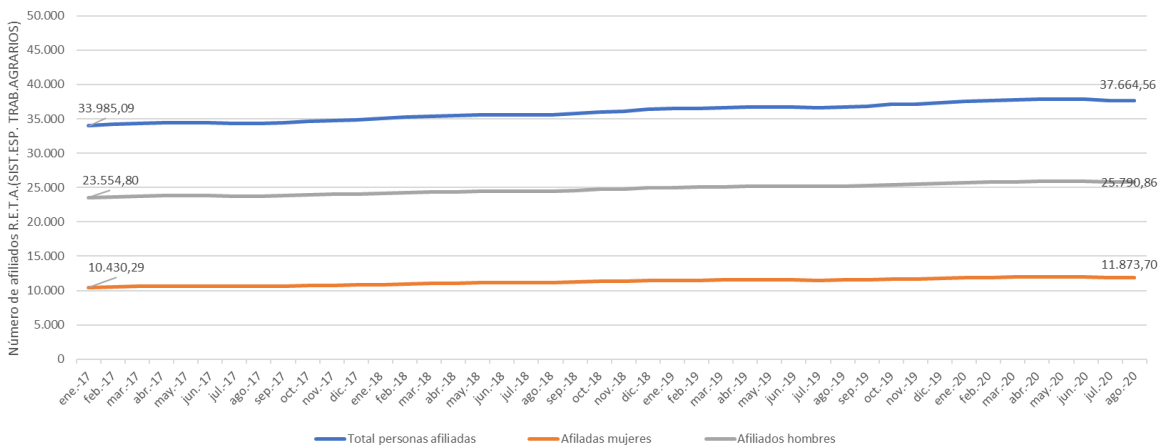


**Gráfico 23. Evolución de la brecha de género en las afiliaciones a la Seguridad Social en los diferentes regímenes**



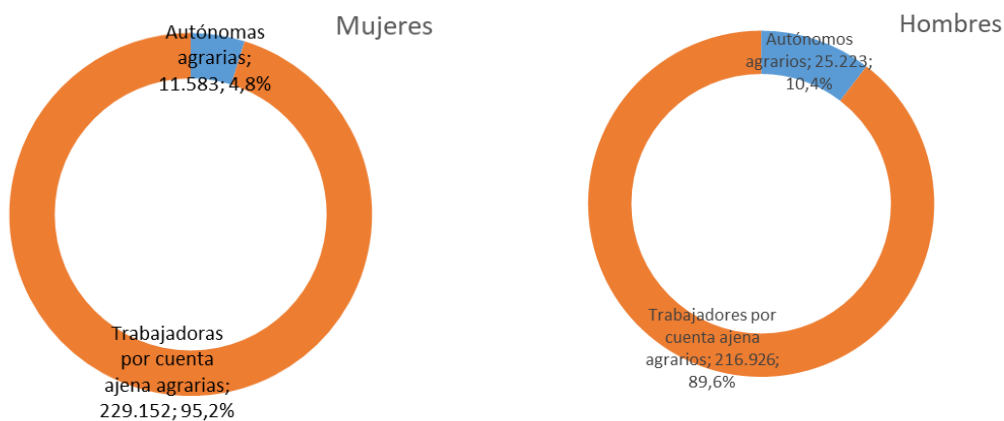
Fuente: Afiliados medios. Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

**Gráfico 24. Evolución del número de las afiliaciones a la Seguridad Social del Sistema Especial de Trabajadores Agrarios del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos**



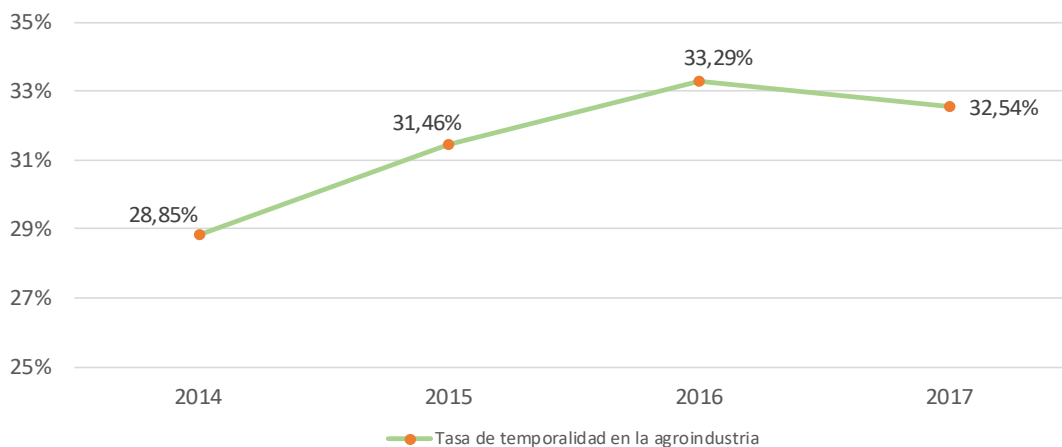
Fuente: Afiliados medios. Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

**Gráfico 25. Distribución de las afiliaciones a la Seguridad Social en el sector agrario según sexo (cuenta ajena y personas autónomas). Año 2019.**



Media anual de los afiliados medios mensuales. Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

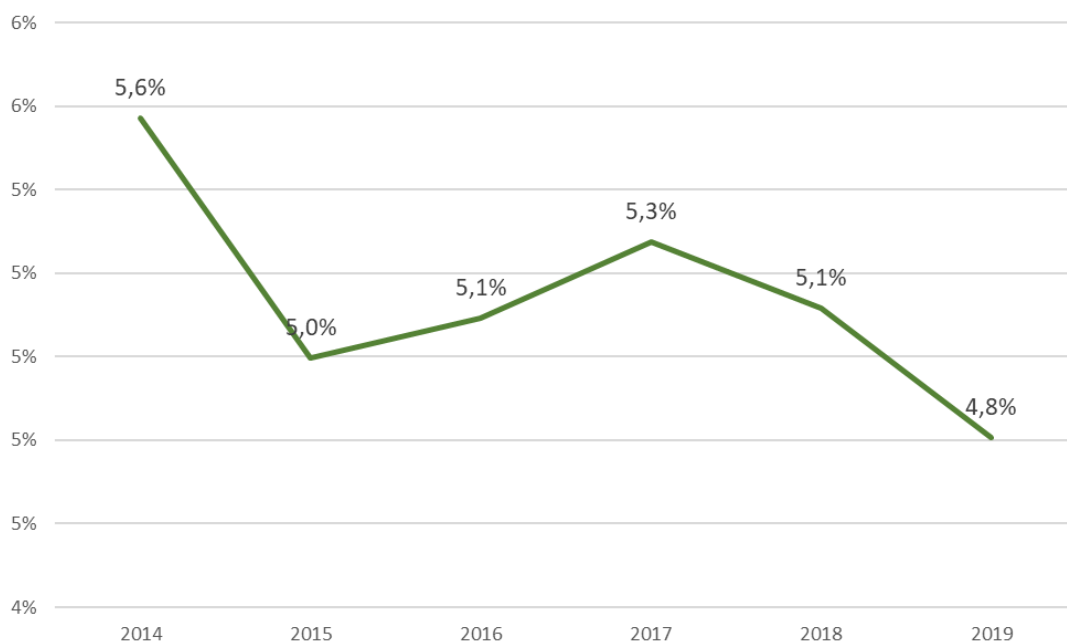
**Gráfico 26. Evolución de la tasa de temporalidad en el empleo de la industria agroalimentaria andaluza (2014-2017)**



IECA, Encuesta de Población activa.

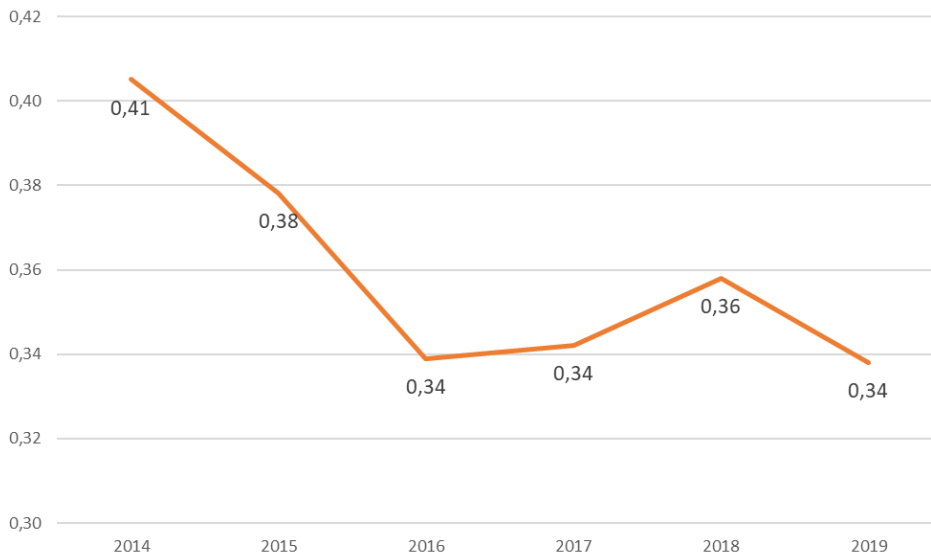
## Análisis de los indicadores de género

**Gráfico 27. Índice de concentración de mujeres ocupadas en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Evolución 2014-2019.**



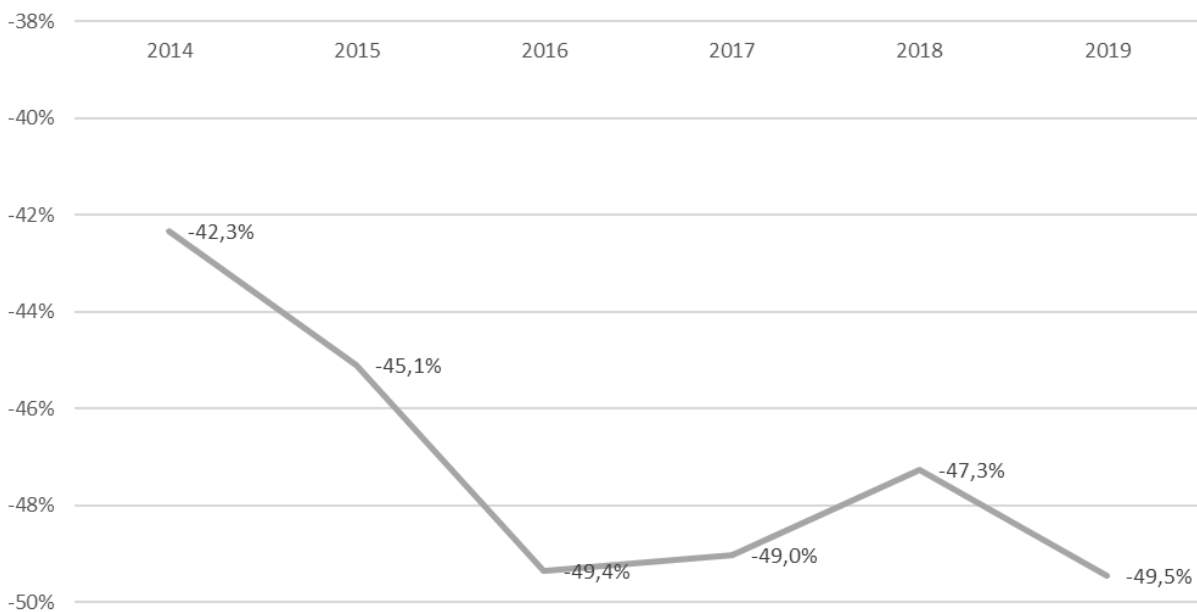
Fuente: IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

**Gráfico 28. Índice de feminización de mujeres ocupadas en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Evolución 2014-2019.**



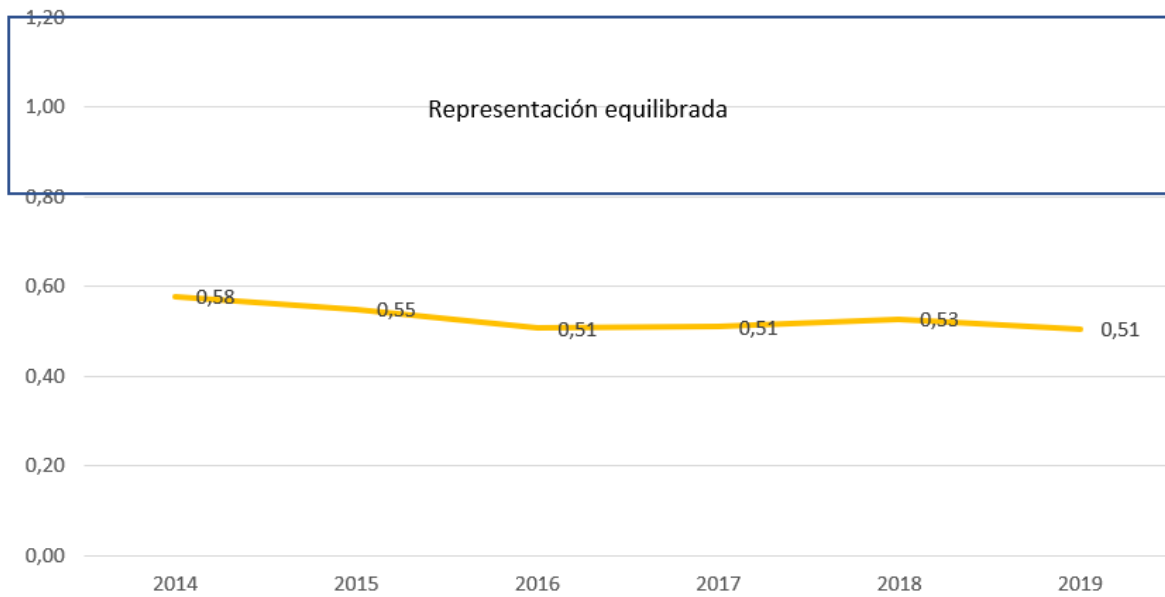
IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía.

**Gráfico 29. Brecha de género de la población ocupada en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Evolución 2014-2019.**



Fuente: IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

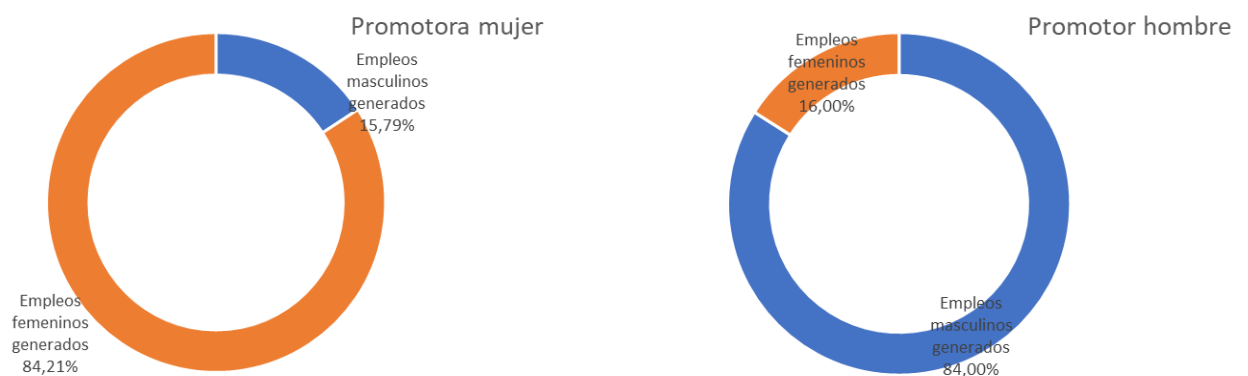
**Gráfico 30. Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) ocupados en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. Evolución 2014-2019.**



Fuente: IECA. Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía

## Mujeres emprendedoras

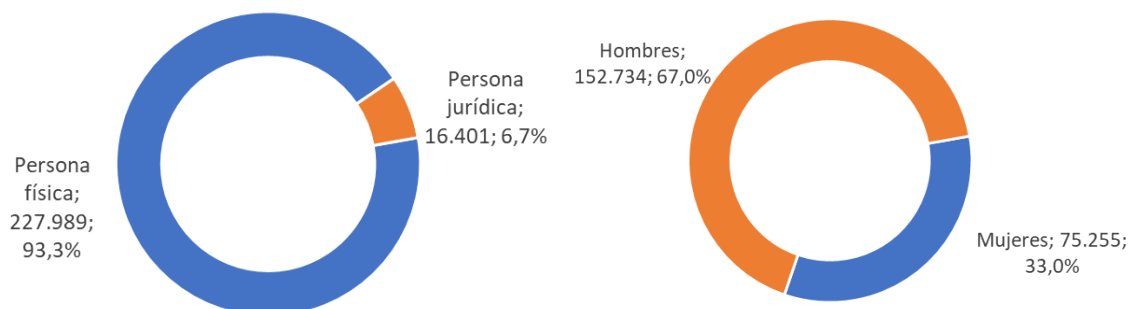
**Gráfico 31. Generación de empleo por parte de las personas promotoras de proyectos a través de los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía (medida 19.2 del Programa de Desarrollo Rural 2014-2020 de Andalucía)**



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Datos a 31/12/2019.

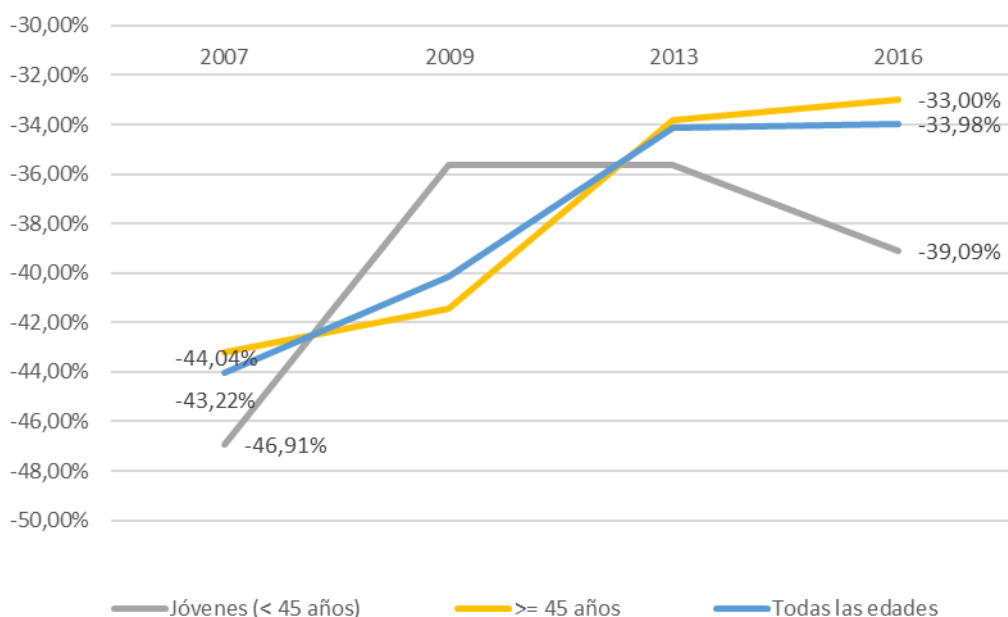
## Características de las explotaciones agrarias: perfil de las personas titulares, tamaño y trabajo realizado en ellas

**Gráfico 32. Régimen de titularidad de las explotaciones, por tipo de persona y sexo. Año 2016.**



Fuente: Encuesta de estructura de las explotaciones agrarias, 2016. INE.

**Gráfico 33. Brecha de género en la titularidad de explotación teniendo en cuenta la edad**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias, 2007, 2013 y 2016 y del Censo Agrario 2009. INE

**Tabla 6. Evolución del número de personas titulares según sexo, y mayor o menor de 45 años (explotaciones bajo la titularidad de una persona física)**

Rango de edad	Sexo	2007	2009	2013	2016	% var 2007-2016
Jóvenes (<45 años)	Hombres	39.493	34.730	27.002	25.604	-35,17%
	Mujeres	14.271	16.487	12.818	11.212	-21,40%
Población >=45 años	Hombres	134.996	127.473	126.506	127.130	-5,80%
	Mujeres	53.522	52.792	62.597	64.043	19,70%
Todas edades	Hombres	174.489	162.203	153.508	152.734	-12,50%
	Mujeres	67.793	69.279	75.415	75.255	11,00%
	<b>Total personas físicas</b>	<b>242.282</b>	<b>231.482</b>	<b>228.923</b>	<b>227.989</b>	<b>-5,90%</b>

Fuente: Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias, 2007, 2013 y 2016. Censo Agrario 2009. INE

**Tabla 7. Evolución del número de personas titulares según sexo, y mayor o menor de 45 años (explotaciones bajo la titularidad de una persona física)**

Rango de edad	Sexo	2007	2009	2013	2016	% var 2007-2016
Jóvenes (<45 años)	Hombres	39.493	34.730	27.002	25.604	-35,17%
	Mujeres	14.271	16.487	12.818	11.212	-21,40%
Población >=45 años	Hombres	134.996	127.473	126.506	127.130	-5,80%
	Mujeres	53.522	52.792	62.597	64.043	19,70%
Todas edades	Hombres	174.489	162.203	153.508	152.734	-12,50%
	Mujeres	67.793	69.279	75.415	75.255	11,00%
	<b>Total personas físicas</b>	<b>242.282</b>	<b>231.482</b>	<b>228.923</b>	<b>227.989</b>	<b>-5,90%</b>

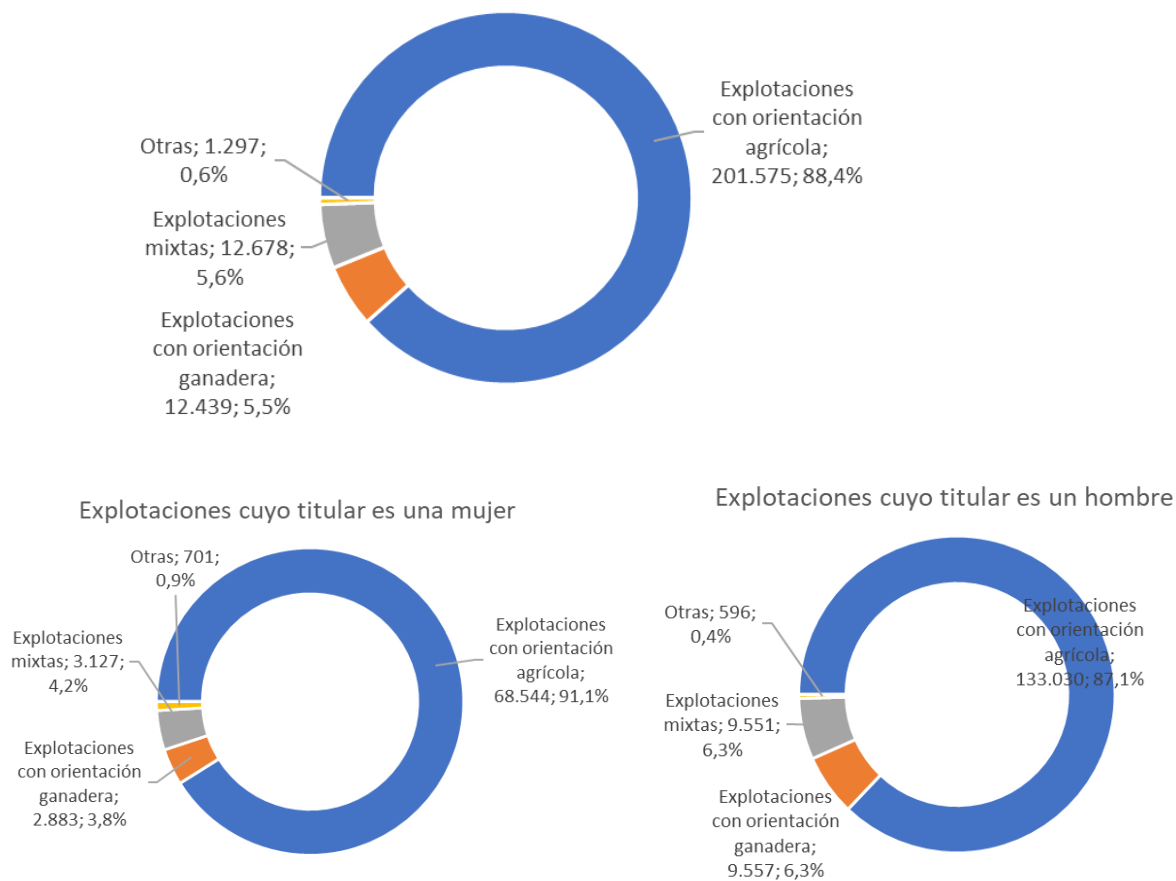
Fuente: Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias, 2007, 2013 y 2016. Censo Agrario 2009. INE

**Tabla 8. Producción Estándar Total (PET) según sexo del jefe de explotación.**

Sexo del jefe de explotación	Explotaciones	PET (Miles de €)	PET por explotación (Miles €/ explotación)
Hombre	194.116	7.044.733,91	36,29
Mujer	50.275	1.060.771,94	21,10
<b>Total personas físicas</b>	<b>244.391</b>	<b>8.105.505,85</b>	<b>33,17</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias 2016. INE

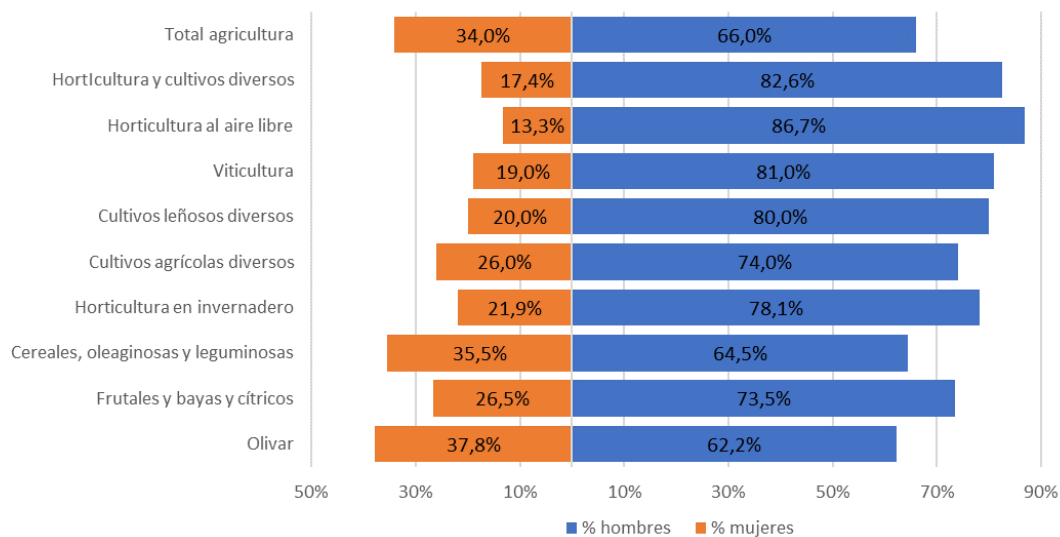
**Gráfico 34. Explotaciones según su orientación productiva (agrícola, ganadera, mixta u otra) según sexo**



Fuente: Encuesta de estructura de las explotaciones agrarias, 2016. INE.

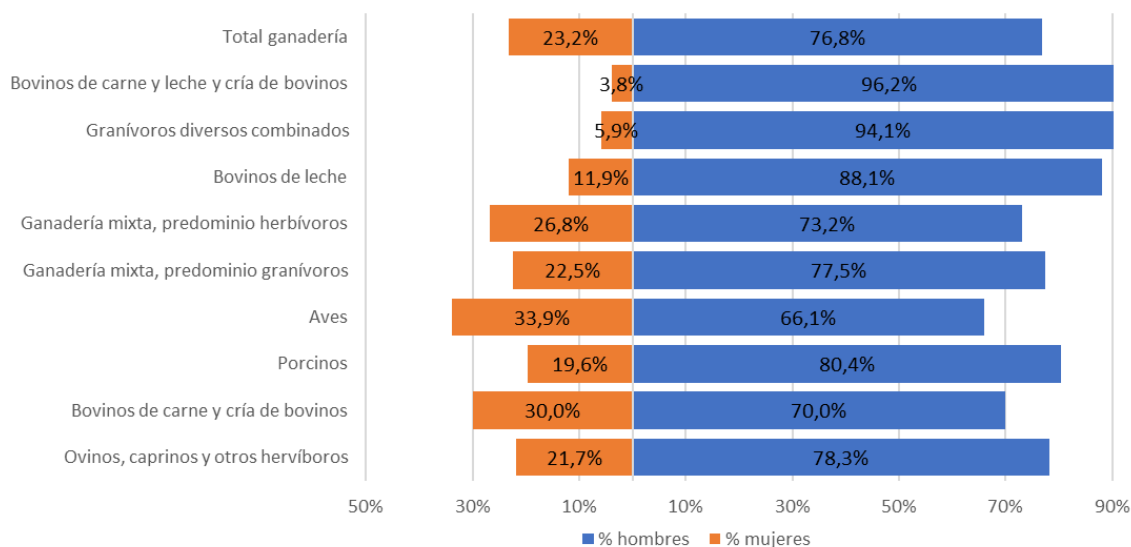


**Gráfico 35. Distribución porcentual por sexo de las personas físicas titulares en las OTE agrícolas**



Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias 2016. INE.

**Gráfico 36. Distribución porcentual por sexo de las personas físicas titulares en las OTE ganaderas**



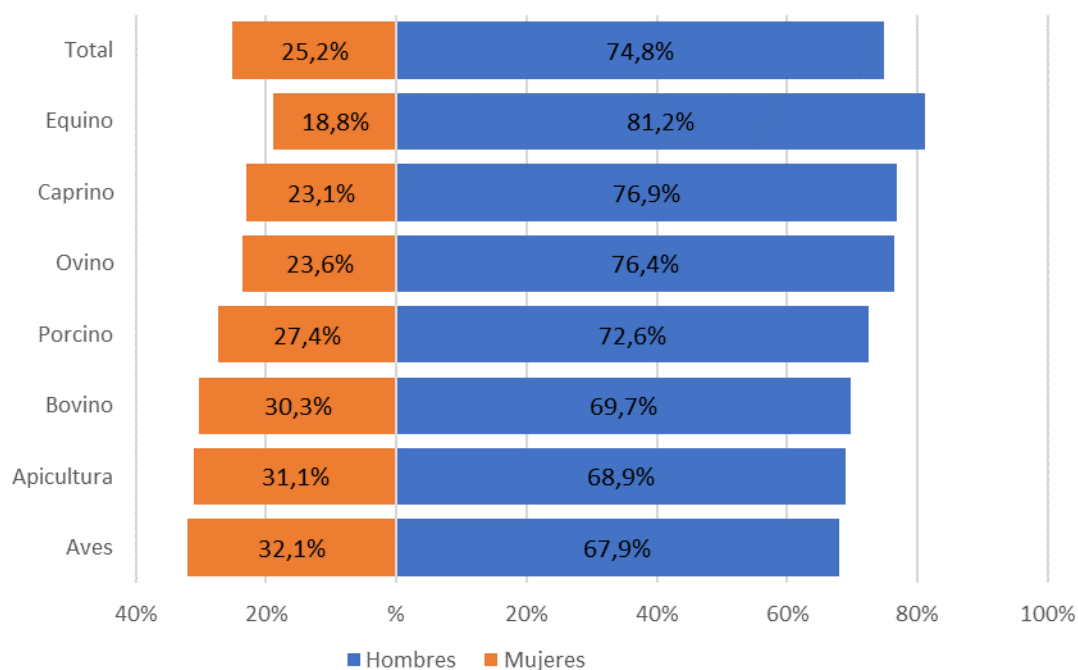
Fuente: Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias 2016. INE.

**Tabla 9. Operadores registrados en SIPEA por sexo y OTE. Año 2016.**

DESCRIPCIÓN DE LA OTE	Persona física				
	Hombres	% hombres	Mujeres	% mujeres	% persona física
<b>Agricultura general</b>	692	68,5%	318	31,5%	77,9%
<b>Cultivos leñosos</b>	4.190	62,9%	2.472	37,1%	88,3%
<b>Cultivos y ganadería</b>	220	66,7%	110	33,3%	71,9%
<b>Ganadería mixta</b>	5	83,3%	1	16,7%	54,5%
<b>Granívoros</b>	8	72,7%	3	27,3%	64,7%
<b>Herbívoros</b>	1.148	71,0%	468	29,0%	77,1%
<b>Horticultura</b>	983	71,1%	400	28,9%	79,7%
<b>Policultivos</b>	207	69,9%	89	30,1%	80,9%
<b>Sin clasificar (barbechos)</b>	39	68,4%	18	31,6%	66,3%
<b>Total</b>	<b>7.492</b>	<b>65,9%</b>	<b>3.879</b>	<b>34,1%</b>	<b>83,5%</b>

Fuente: Indicadores sociales y medioambientales de la producción agraria ecológica en Andalucía. Julio de 2019. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

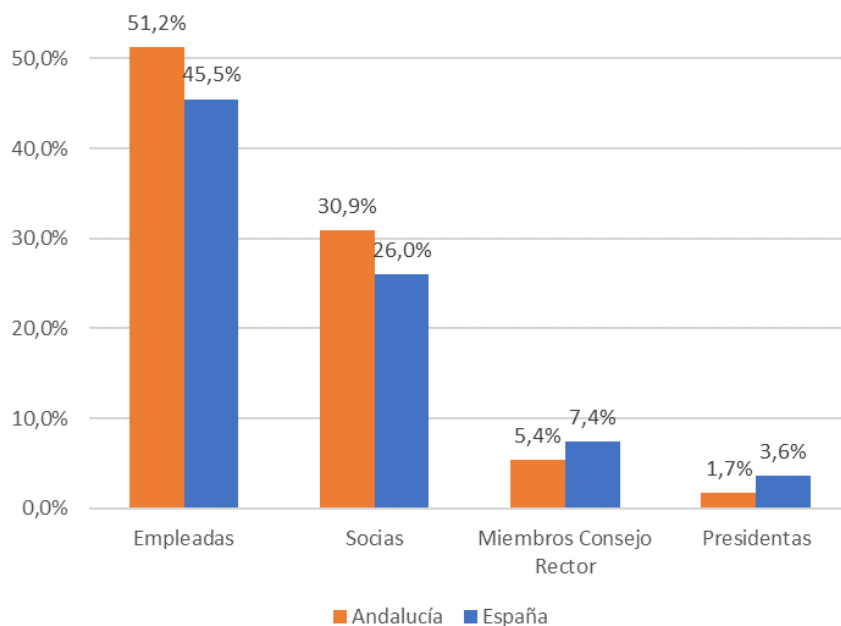
**Gráfico 37. Distribución de la ganadería ecológica registrada (cabezas) en SIPEA por tipo de ganadería y sexo. Año 2016.**



Fuente: Indicadores sociales y medioambientales de la producción agraria ecológica en Andalucía. Julio de 2019. Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.

## Presencia de las mujeres en entidades y órganos de toma de decisiones del sector

**Gráfico 38. Peso de las mujeres en las cooperativas agroalimentarias según el puesto u órgano al que pertenezca**



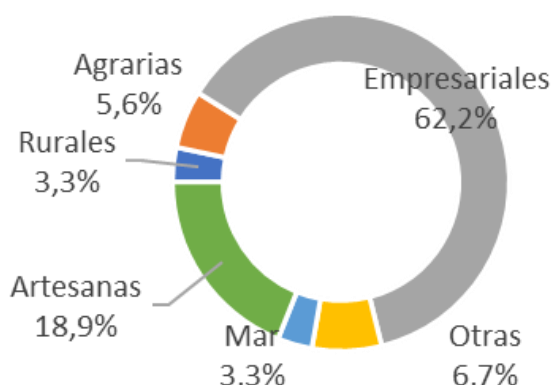
Fuente: El cooperativismo agroalimentario español. Informe socioeconómico 2018. Observatorio Socioeconómico del cooperativismo agroalimentario español.

**Tabla 10. Participación de las mujeres en las organizaciones profesionales agrarias**

Organización Profesional Agraria	Mujeres en la ejecutiva regional frente al total de miembros	Área de mujer	Asociación de mujeres principal en la que colabora
ASAJA-Andalucía	0 de 4 (según consta en organigrama)	Sí (en algunas delegaciones provinciales)	AMFAR
COAG-Andalucía	1 de 11	Sí	CERES
UPA-Andalucía	1 de 9	Sí (Secretaría de Igualdad)	FADEMUR

Fuente: Elaboración propia a través de información de las web de ASAJA-Andalucía, COAG-Andalucía y UPA-Andalucía

**Gráfico 39. Asociaciones profesionales de mujeres en Andalucía**



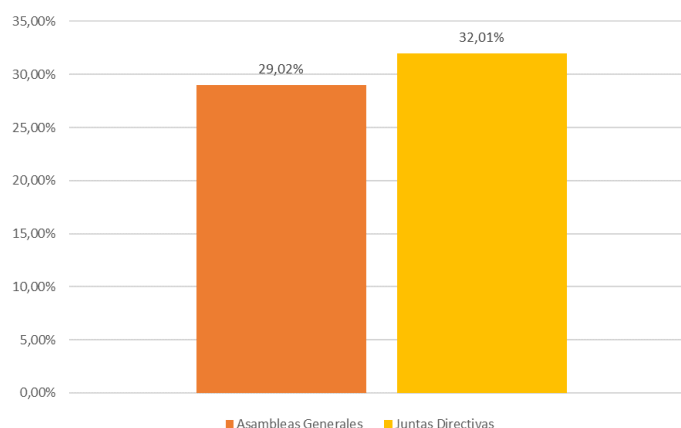
Fuente: Elaboración propia con datos del Registro de Asociaciones. Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local de la Junta de Andalucía

**Tabla 11. Participación de las mujeres en la fase de elaboración de las Estrategias de Desarrollo Rural de Andalucía**

Mujeres consultadas	Diagnóstico y análisis DAFO	Detección y priorización de necesidades	Diseño de objetivos	Plan de Acción
Número	7.214	3.704	1.779	1.804
%	45,6%	46,3%	47,3%	44,5%

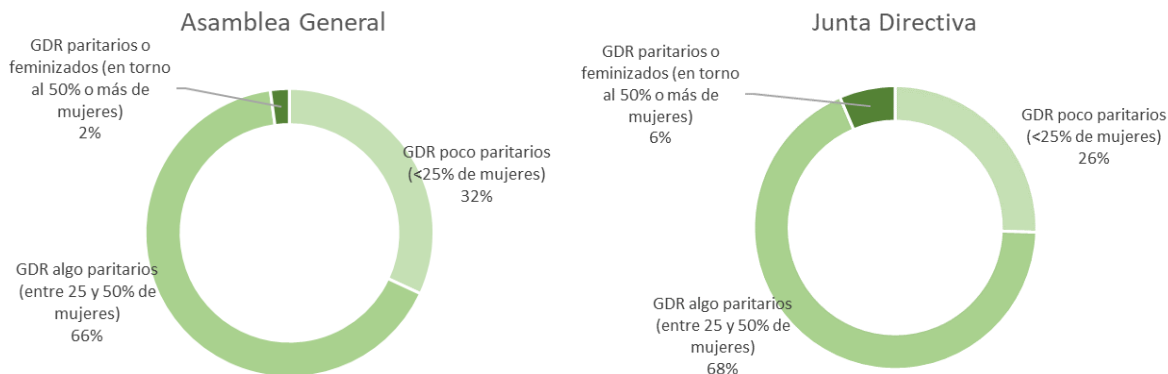
Fuente: LEADER en ANDALUCÍA 2014-2020. Análisis y compilación de las Estrategias de Desarrollo Local de los Grupos de Desarrollo Rural andaluces: nivel regional y provincial. Junta de Andalucía.

**Gráfico 40. Grado de representación de las mujeres en los órganos de decisión y dirección de los GDR de Andalucía**



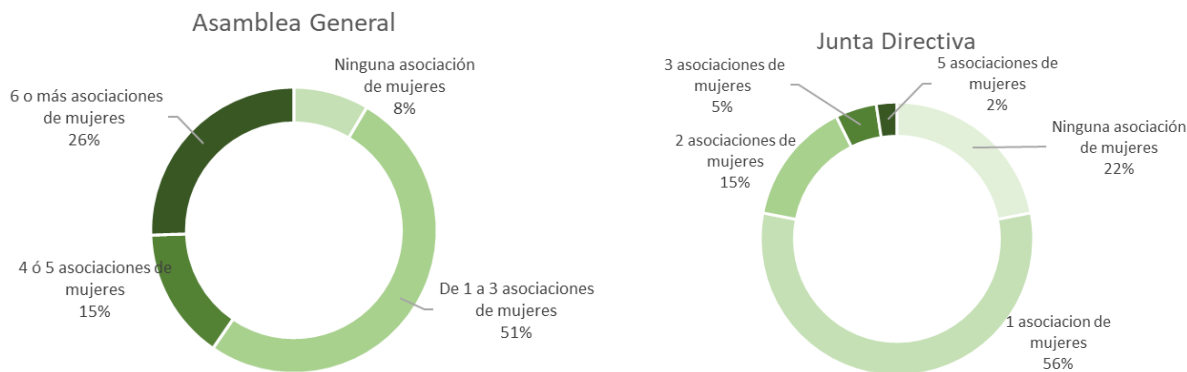
Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Datos actualizados a **junio de 2020** en referencia a la situación de los GDR plenamente operativos

**Gráfico 41. Clasificación de los GDR de Andalucía en función del grado de representación de las mujeres en sus órganos de decisión y dirección**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Datos actualizados a junio de 2020 en referencia a la situación de los GDR plenamente operativos.

**Gráfico 42. Clasificación de los GDR de Andalucía en función del grado de incorporación de asociaciones de mujeres en sus órganos de decisión y dirección**



Fuente: Elaboración propia con datos de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Datos actualizados a junio de 2020 en referencia a la situación de los GDR plenamente operativos.

## Nivel de formación de las mujeres del sector

**Tabla 12. Actividades de Formación Institucional Agraria realizadas por IFAPA durante el periodo 2014 a 2018.**

	2014	2015	2016	2017	2018
Actividades formativas	493	687	655	866	665
Horas lectivas	16.014	23.468	21.388	23.697	18.204
Alumnas	2.033	3.632	4.887	8.271	6.167
Alumnos	8.874	12.317	12.718	18.627	12.967
Alumnado	10.907	15.949	17.605	26.898	19.134
% de participación de alumnas	18,6%	22,8%	27,8%	30,7%	32,2%

Fuente: IFAPA, Memoria Quinquenal 2014-2018.

**Tabla 13. Alumnado de ciclos formativos de grado medio**

Ciclos formativos de grado medio	Curso 2014-2015			Curso 2015-2016			Curso 2016-2017			Curso 2017-2018		
	Ambos sexos	Mujeres	%mujer	Ambos sexos	Mujeres	%mujer	Ambos sexos	Mujeres	%mujer	Ambos sexos	Mujeres	%mujer
Aceite de oliva y vinos	133	50	37,6%	146	49	33,6%	108	28	25,9%	136	54	39,7%
Aprovechamiento y conservación del medio natural	325	12	3,7%	560	22	3,9%	582	28	4,8%	553	41	7,4%
Jardinería y floristería	550	90	16,4%	541	103	19,0%	486	99	20,4%	504	85	16,9%
Producción agroecológica	98	13	13,3%	109	13	11,9%	124	13	10,5%	154	19	12,3%
Producción agropecuaria	272	38	14,0%	280	41	14,6%	286	53	18,5%	289	52	18,0%
Trabajos forestales y de conservación del medio natural	293	14	4,8%	54	1	1,9%	3		0,0%	1		0,0%
Explotaciones agrícolas intensivas												
<b>TOTAL</b>	<b>1.671</b>	<b>217</b>	<b>13,0%</b>	<b>1.690</b>	<b>229</b>	<b>13,6%</b>	<b>1.589</b>	<b>221</b>	<b>13,9%</b>	<b>1.637</b>	<b>251</b>	<b>15,3%</b>

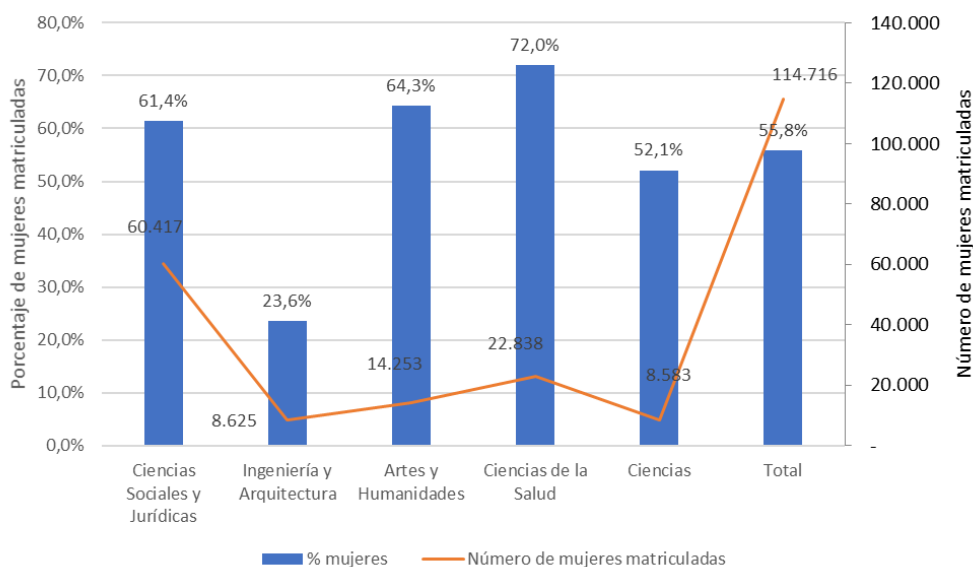
Fuente: Anuario Estadístico. IECA, Curso 2017-2018. Se incluye alumnado con necesidades especiales.

**Tabla 14. Alumnado de ciclos formativos de grado superior**

Ciclos formativos de grado superior	Curso 2014-2015			Curso 2015-2016			Curso 2016-2017			Curso 2017-2018		
	Ambos sexos	Mujeres	%mujer	Ambos sexos	Mujeres	%mujer	Ambos sexos	Mujeres	%mujer	Ambos sexos	Mujeres	%mujer
Gestión forestal y del medio rural	765	97	12,7%	779	82	10,5%	764	94	12,3%	820	99	12,1%
Gestión y organización de empresas agropecuarias	240	44	18,3%	112	20	17,9%	9	1	11,1%	1		0,0%
Gestión y organización de recursos naturales y paisajísticos	110	19	17,3%	13	3	23,1%						
Paisajismo y medio natural	43	11	25,6%	167	34	20,4%	320	61	19,1%	446	88	19,7%
Vitivinicultura	126	54	42,9%	103	44	42,7%	89	40	44,9%	93	43	46,2%
<b>TOTAL</b>	<b>1.284</b>	<b>225</b>	<b>17,5%</b>	<b>1.174</b>	<b>183</b>	<b>15,6%</b>	<b>1.182</b>	<b>196</b>	<b>16,6%</b>	<b>1.360</b>	<b>230</b>	<b>16,9%</b>

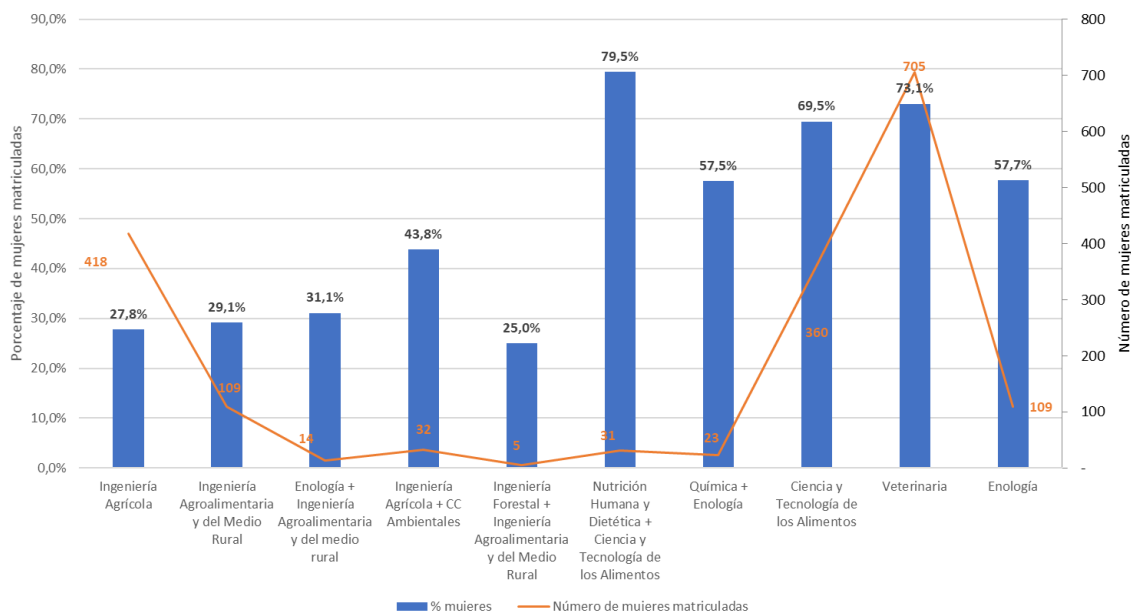
Fuente: Anuario Estadístico. IECA, Curso 2017-2018. Se incluye alumnado con necesidades especiales

**Gráfico 43. Mujeres matriculadas en estudios universitarios de grado según la rama de enseñanza. Curso 2019-2020**



Fuente: Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad según datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (MCIU)

**Gráfico 44. Mujeres matriculadas en estudios universitarios de grado relacionados con el sector agrario y agroalimentario. Curso 2019-2020**



Fuente: Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad según datos del Sistema Integrado de Información Universitaria (MCIU)

**Tabla 15. Evolución de la formación del jefe de la explotación por sexo (incluye todas las formas jurídicas)**

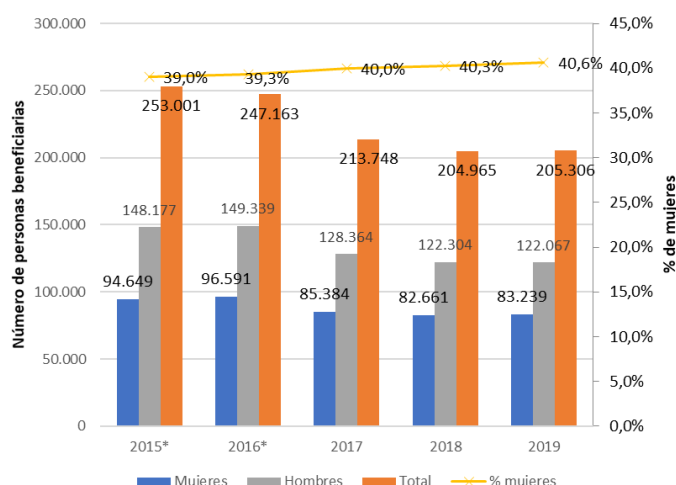
Sexo	Nivel de formación	2007	2009	2013	2016	% var 2007-2016	% según nivel de formación en 2016
<b>Hombre</b>	Experiencia agraria exclusivamente	188.066	168.241	163.537	148.011	-21,3%	76,2%
	Estudios profesionales agrarios	3.021	3.113	2.325	3.076	1,8%	1,6%
	Estudios universitarios agrarios	3.210	3.989	3.423	3.571	11,2%	1,8%
	Otra formación agraria o cursos agrarios	24.778	23.910	29.266	39.458	59,2%	20,3%
<b>Total hombres</b>		<b>219.076</b>	<b>199.253</b>	<b>198.551</b>	<b>194.116</b>	<b>-11,4%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Mujer</b>	Experiencia agraria exclusivamente	34.599	42.491	40.399	41.518	20,0%	82,6%
	Estudios profesionales agrarios	416	304	833	240	-42,3%	0,5%
	Estudios universitarios agrarios	390	352	170	372	-4,7%	0,7%
	Otra formación agraria o cursos agrarios	1.476	3.704	4.613	8.145	451,7%	16,2%
<b>Total mujeres</b>		<b>36.881</b>	<b>46.851</b>	<b>46.015</b>	<b>50.275</b>	<b>36,3%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Toda la población</b>	Experiencia agraria exclusivamente	222.665	210.732	203.935	189.529	-14,9%	77,6%
	Estudios profesionales agrarios	3.600	4.341	3.158	3.316	-7,9%	1,4%
	Estudios universitarios agrarios	3.437	3.417	3.593	3.943	14,7%	1,6%
	Otra formación agraria o cursos agrarios	26.254	27.614	33.880	47.603	81,3%	19,5%
<b>Total población</b>		<b>255.957</b>	<b>246.104</b>	<b>244.566</b>	<b>244.391</b>	<b>-4,5%</b>	<b>100,0%</b>



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta de Estructuras de las Explotaciones Agrarias, 2007, 2013 y 2016. Censo Agrario 2009. INE.

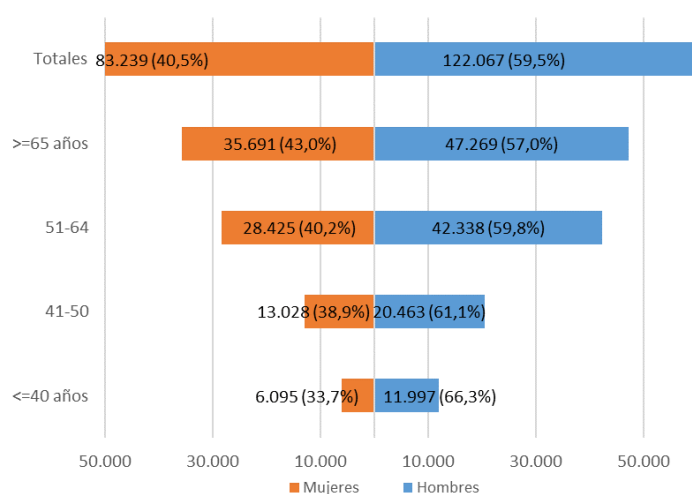
## Perfil de las personas beneficiarias de la PAC

**Gráfico 45. Evolución del número de personas físicas beneficiarias por sexo de ayudas PAC (FEAGA y FEADER) y del porcentaje de mujeres beneficiarias.**



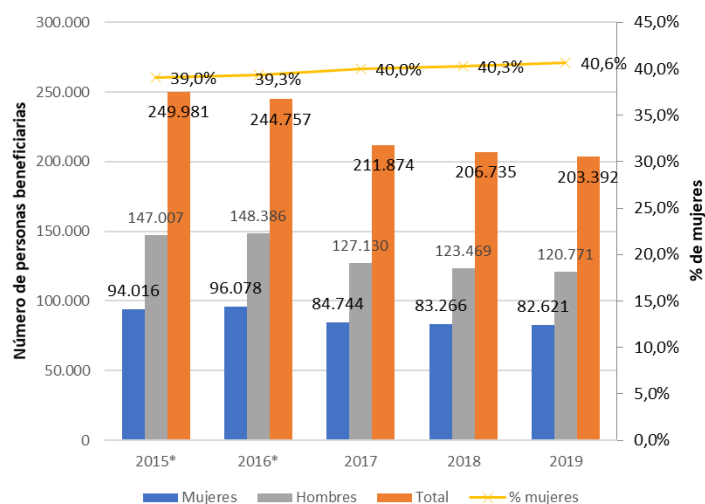
Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. En caso de que la misma persona reciba ayudas FEADER y FEAGA se computa como un único beneficiario. (\*). Los ejercicios 2015 y 2016 cuentan con un porcentaje de personas cuyo sexo no ha sido posible asignar, por ello el total para estos años no se corresponde con la suma de hombres y mujeres.

**Gráfico 46. Personas físicas beneficiarias (\*) por sexo y edad de las ayudas PAC (FEAGA y FEADER). Ejercicio 2019**



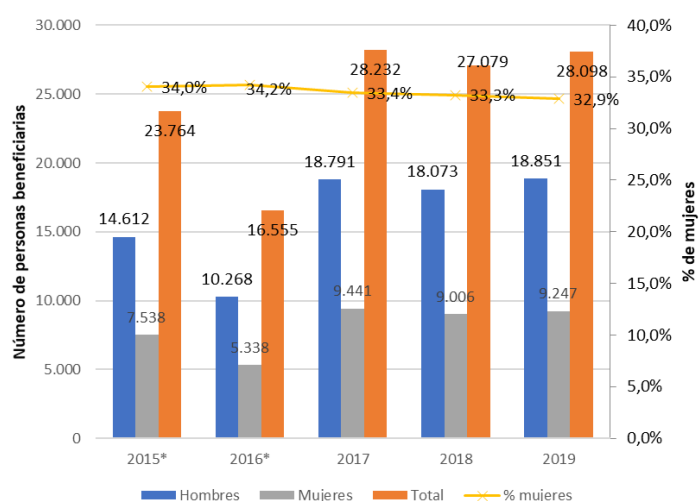
Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. En caso de que la misma persona reciba ayudas FEADER y FEAGA se computa como un único beneficiario.

**Gráfico 47. Evolución de las personas físicas beneficiarias por sexo de las ayudas FEAGA y porcentaje de mujeres beneficiarias**



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. (\*) Los ejercicios 2015 y 2016 cuentan con un porcentaje de personas cuyo sexo no ha sido posible asignar, por ello el total para estos años no se corresponde con la suma de hombres y mujeres.

**Gráfico 48. Evolución de las personas físicas beneficiarias por sexo de las ayudas FEADER y porcentaje de mujeres beneficiarias**



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. (\*) Los ejercicios 2015 y 2016 cuentan con un porcentaje de personas cuyo sexo no ha sido posible asignar, por ello el total para estos años no se corresponde con la suma de hombres y mujeres.

**Tabla 16. Distribución por sexo y edad de los importes totales subvencionados e importes medios de las ayudas PAC (FEADER y FEAGA). Ejercicio 2019.**

Estratos	Mujeres	Hombres	Total personas físicas beneficiarias	Importe percibidos mujeres (mill. €)	Importe percibido hombres (mill. €)	Importe medio por persona (€/persona)		Distribución del importe de ayuda en mujeres beneficiarias (%)
						Mujeres	Hombres	
<=40 años	6.095	11.997	18.092	40,42	112,36	6.631,33	9.366,07	26,46%
41-50 años	13.028	20.463	33.491	51,50	125,15	3.952,68	6.115,68	29,15%
51-64 años	28.425	42.338	70.763	116,30	232,53	4.091,39	5.492,11	33,34%
>=65 años	35.691	47.269	82.960	168,97	225,86	4.734,24	4.778,19	42,80%
<b>Totales</b>	<b>83.239</b>	<b>122.067</b>	<b>205.306</b>	<b>377,18</b>	<b>695,90</b>	<b>4.531,30</b>	<b>5.700,93</b>	<b>35,15%</b>

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. En caso de que la misma persona reciba ayudas FEADER y FEAGA se computa como un único beneficiario. Sin embargo, los importes se computan por completo, incluye pues el total de importe percibido tanto de FEADER como de FEAGA, aunque sean recibidos por la misma persona.

**Tabla 17. Distribución por sexo y edad de los importes totales subvencionados e importes medios de las ayudas FEAGA. Ejercicio 2019.**

Estratos	Mujeres	Hombres	Total personas físicas beneficiarias	Importe percibidos mujeres (mill. €)	Importe percibido hombres (mill. €)	Importe medio por persona (€/persona)		Distribución del importe de ayuda en mujeres beneficiarias (%)
						Mujeres	Hombres	
<=40 años	5.978	11.666	17.644	25,49	66,56	4.263,75	5.705,46	27,69%
41-50 años	12.911	20.179	33.090	42,79	101,34	3.313,96	5.021,87	29,69%
51-64 años	28.237	41.902	70.139	103,71	202,12	3.672,74	4.823,67	33,91%
>=65 años	35.495	47.024	82.519	159,36	212,28	4.489,76	4.514,40	42,88%
<b>Totales</b>	<b>82.621</b>	<b>120.771</b>	<b>203.392</b>	<b>331,35</b>	<b>582,30</b>	<b>4.010,44</b>	<b>4.821,54</b>	<b>36,27%</b>

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

**Tabla 18. Distribución por sexo y edad de los importes totales subvencionados e importes medios de las ayudas FEADER. Ejercicio 2019.**

Estratos	Mujeres	Hombres	Total personas físicas beneficiarias	Importe percibidos mujeres (mill. €)	Importe percibido hombres (mill. €)	Importe medio por persona (€/persona)		Distribución del importe de ayuda en mujeres beneficiarias (%)
						Mujeres	Hombres	
<=40 años	1.121	3.223	4.344	14,93	45,8	13.317,79	14.211,89	24,58%
41-50 años	1.819	4.304	6.123	8,71	23,81	4.787,83	5.531,77	26,78%
51-64 años	3.742	7.742	11.484	12,59	30,40	3.364,63	3.927,14	29,28%
>=65 años	2.565	3.582	6.147	9,61	13,58	3.744,88	3.789,82	41,44%
<b>Totales</b>	<b>9.247</b>	<b>18.851</b>	<b>28.098</b>	<b>45,83</b>	<b>113,59</b>	<b>4.956,67</b>	<b>6.025,82</b>	<b>28,75%</b>

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

## Incorporación de jóvenes agricultores/as

**Tabla 19. Personas físicas beneficiarias de la submedida 6.1 Ayudas a la creación de empresas por jóvenes agricultores del PDR-A 2014-2020. Convocatoria 2016**

Personas físicas beneficiarias				
Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
<b>364</b>	659	1.023	35,6%	64,4%

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

**Tabla 20. Importes totales de ayuda resuelta de la submedida 6.1 Ayudas a la creación de empresas por jóvenes agricultores del PDR-A 2014-2020. Convocatoria 2016**

Importes totales de ayuda resuelta			
Asignado a mujeres (mill. €)	Asignado a hombres (mill.€)	% asignado a mujeres	% asignado a hombres
<b>22,18</b>	40,47	35,4%	64,6%

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible

**Tabla 21. Personas físicas beneficiarias de la submedida 6.1 Ayudas a la creación de empresas por jóvenes agricultores del PDR-A 2014-2020. Convocatoria 2018**

Personas físicas beneficiarias				
Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
447	910	1.357	32,9%	67,1%

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. No se incluyen datos derivados de la ampliación de crédito de la Orden de 11 de septiembre de 2020

**Tabla 22. Importes totales de ayuda resuelta de la submedida 6.1 Ayudas a la creación de empresas por jóvenes agricultores del PDR-A 2014-2020. Convocatoria 2018**

Importes totales de ayuda resuelta			
Asignado a mujeres (mill. €)	Asignado a hombres (mill.€)	% asignado a mujeres	%asignado a hombres
26,37	54,52	32,6%	67,4%

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. No se incluyen datos derivados de la ampliación de crédito de la Orden de 11 de septiembre de 2020

**Tabla 23. Importes medios de ayuda resuelta de la submedida 6.1 Ayudas a la creación de empresas por jóvenes agricultores del PDR-A 2014-2020. Convocatoria 2018**

Importes medios por persona		
€/Mujer	€/Hombre	€/Persona
58.988,81	59.910,82	59.607,11

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. No se incluyen datos derivados de la ampliación de crédito de la Orden de 11 de septiembre de 2020

# **ANEXO IV:**

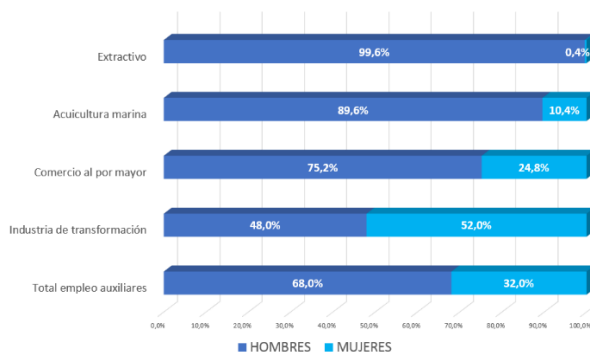
## **Tablas y gráficos sector pesquero**

## Situación laboral de las mujeres del sector pesquero

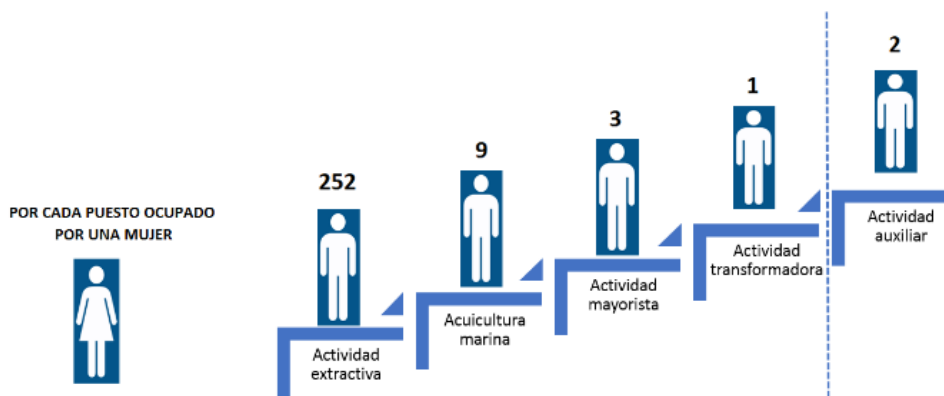
Tabla 1. Empleo pesquero por sexo y actividad. Año 2019

	ACTIVIDADES	PERSONAS OCUPADAS		
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SECTOR PESQUERO	Buques	5.569	20	5.589
	Acuicultura marina	842	98	940
	Marisqueo a pie / inmersión	233	3	236
	<b>Empleo sector productor</b>	<b>6.644</b>	<b>121</b>	<b>6.765</b>
	Industria de transformación	1.297	1.407	2.704
	Comercio al por mayor	2.985	985	3.970
	<b>Total empleo sector pesquero</b>	<b>10.926</b>	<b>2.513</b>	<b>13.439</b>
ACTIVIDADES AUXILIARES PESQUERAS	Comercio al por menor	4.381	2.162	6.543
	Concesionarios de lonja	148	26	174
	Gestión y administración	81	62	143
	Suministros, reparación y mantenimiento	382	95	477
	<b>Total empleo auxiliares</b>	<b>4.992</b>	<b>2.345</b>	<b>7.337</b>
	<b>Empleo pesquero</b>	<b>15.918</b>	<b>4.858</b>	<b>20.776</b>

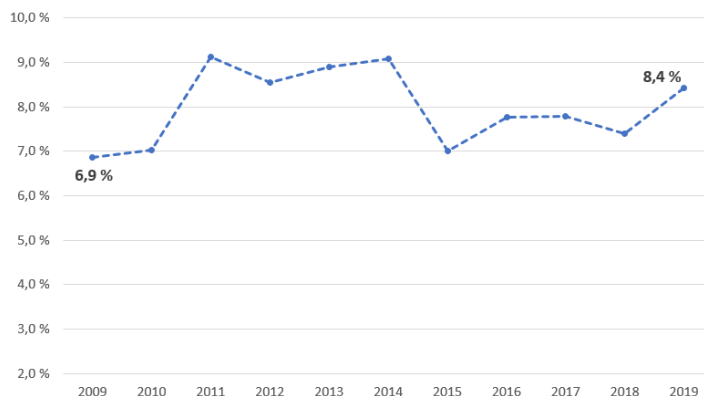
Gráfica 1. Representatividad según sexo de las personas empleadas en el sector pesquero y actividades auxiliares. Año 2019



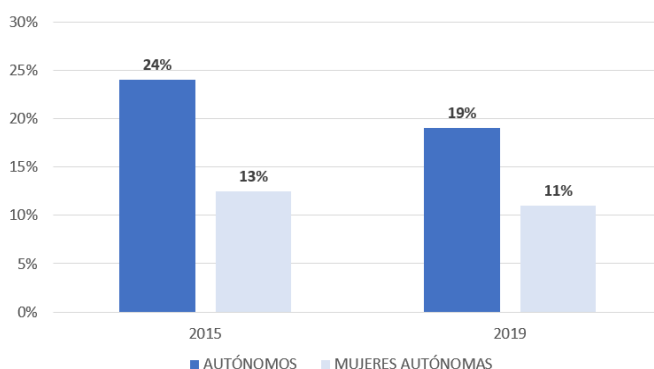
Gráfica 2. Presencia de puestos ocupados por hombres por cada mujer empleada según actividad. Año 2019



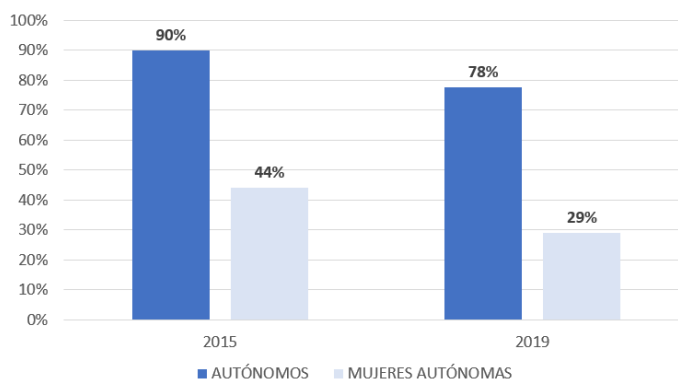
**gráfica 3. Participación de las mujeres afiliadas al Régimen Especial del Mar por cuenta propia sobre el total de afiliaciones de mujeres (2009 – 2019)**



**Gráfica 4. Evolución de mujeres autónomas en la comercialización al por mayor de productos pesqueros. Año 2019**

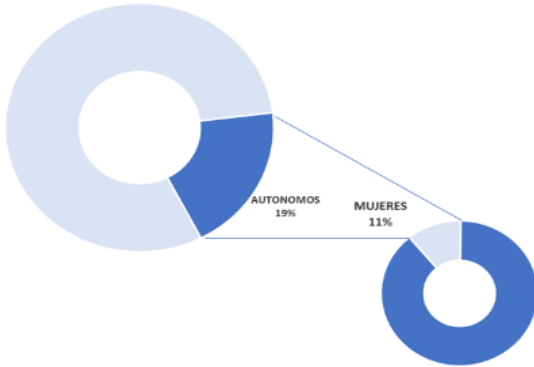


**Gráfica 5. Evolución de mujeres autónomas en la comercialización al por menor de productos pesqueros. Año 2019**

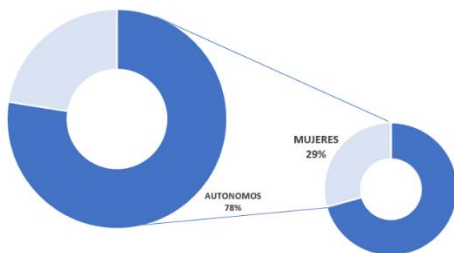




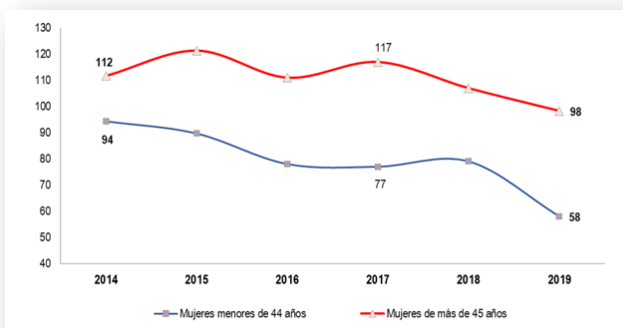
**Gráfica 6. Mujeres autónomas en la comercialización al por mayor de productos pesqueros. Año 2019**



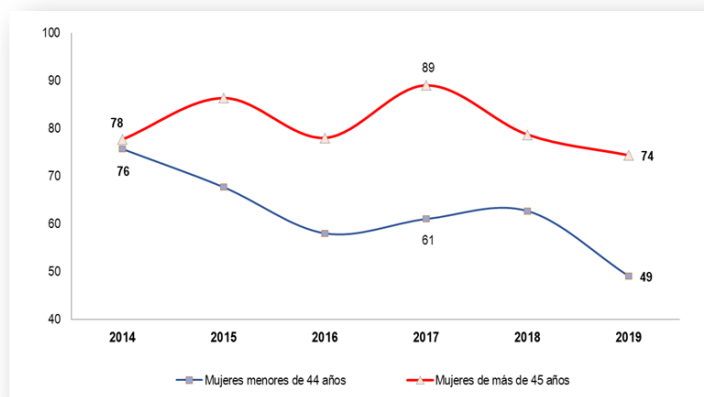
**Gráfica 7. Mujeres autónomas en la comercialización al por menor de productos pesqueros. Año 2019**



**Gráfico 8. Evolución de las mujeres demandantes de empleo en pesca y acuicultura según edad.**



**Gráfico 9. Evolución del paro en las mujeres pesqueras según edad.**

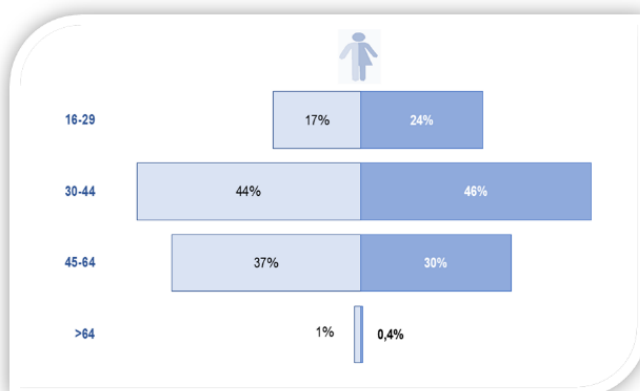


## Características del trabajo de las mujeres en sector pesquero andaluz

**Tabla 4. Edad de las personas ocupadas según actividad pesquera y sexo. Año 2019**

Edad	Pesca		Acuicultura marina		Comercio al por mayor		Industria de transformación	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
16-29	21,30%	4,00%	4,90%	7,10%	11,80%	18,00%	19,80%	30,10%
30-44	40,90%	40,70%	46,30%	30,60%	49,80%	55,90%	44,80%	39,60%
45-64	36,10%	55,30%	48,70%	62,20%	38,00%	26,10%	34,10%	29,60%
>64	1,80%	0,00%	0,10%	0,00%	0,40%	0,00%	1,20%	0,70%

**Gráfico 10. Pirámide de edad y sexo de las personas ocupadas en el Sector Pesquero.**



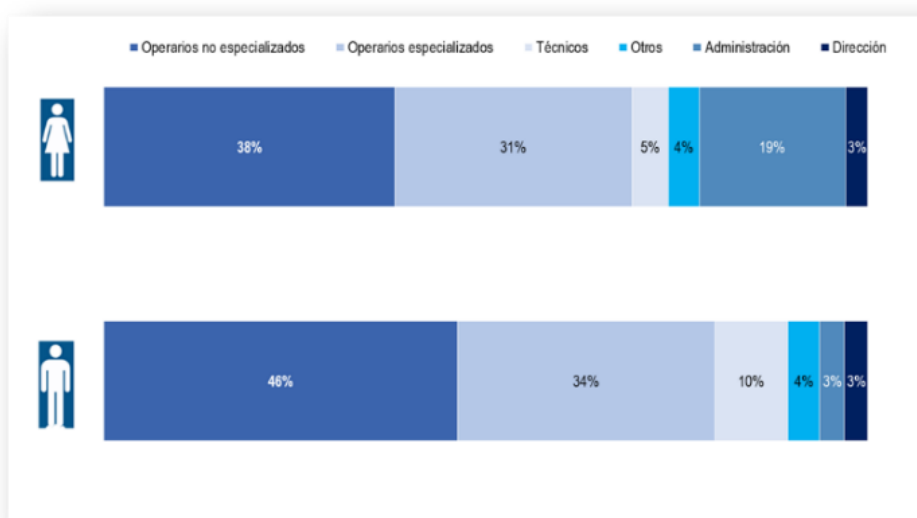
**Tabla 3. Tasa de temporalidad según sexo y actividad pesquera. Año 2019**

Actividades pesqueras	Hombres	Mujeres
Pesca	46,2%	33,3%
Comercio al por mayor	22,8%	36,6%
Industria de transformación	29,6%	40,3%

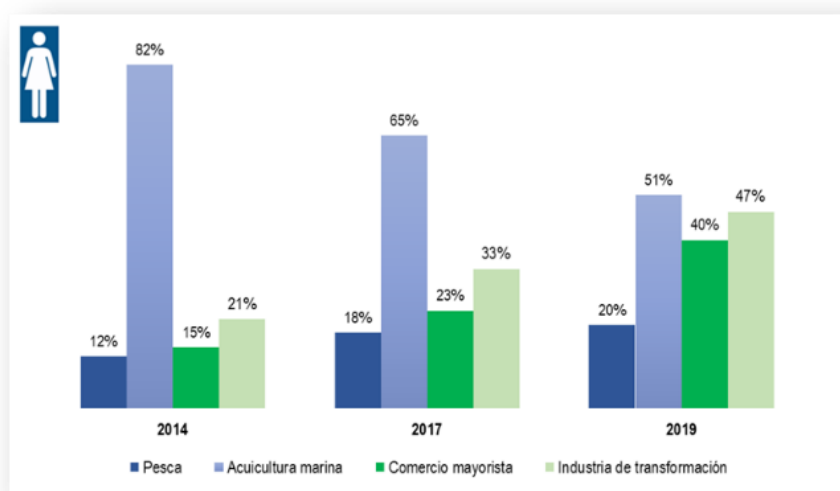
**Tabla 4. Categorías profesionales más significativas según sexo y actividad pesquera. Año 2019**

Actividades Pesqueras	Hombres	Mujeres
Pesca	57% marineros y 26% patronos	44% marineras, 33% rederas
Acuicultura Marina	48% operarios especializados	38% trabajos técnicos/ administración
Comercio al por mayor	44% operarios especializados	32% administración
Industria de transformación	48% operarios no especializados	44% operarias no especializadas

**Gráfico 11. Distribución de las categorías profesionales de las personas ocupadas en el sector pesquero según sexo. Año 2019**

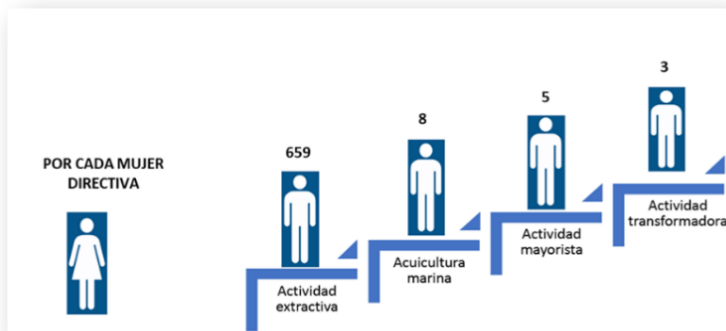


**Gráfico 12. Tasa de especialización operaria de las mujeres ocupadas en el sector pesquero. Años 2014-2017-2019**

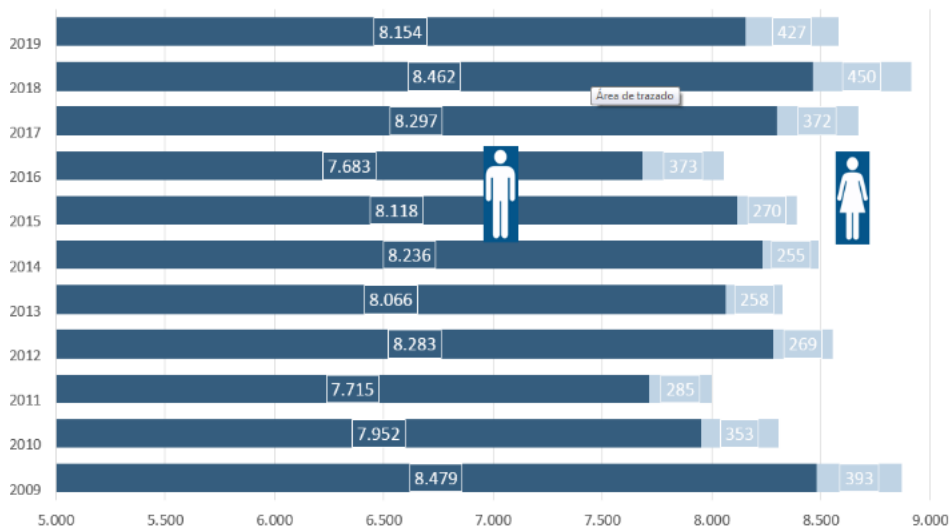


Tasa Especialización Operaria= (Operarias especializadas/Operarias no especializadas)

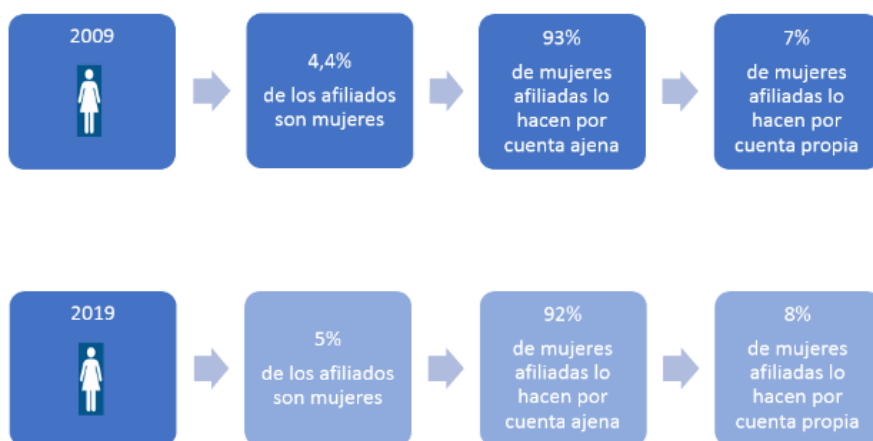
**Gráfico 13. Numero de directivas por sector de actividad.2019**



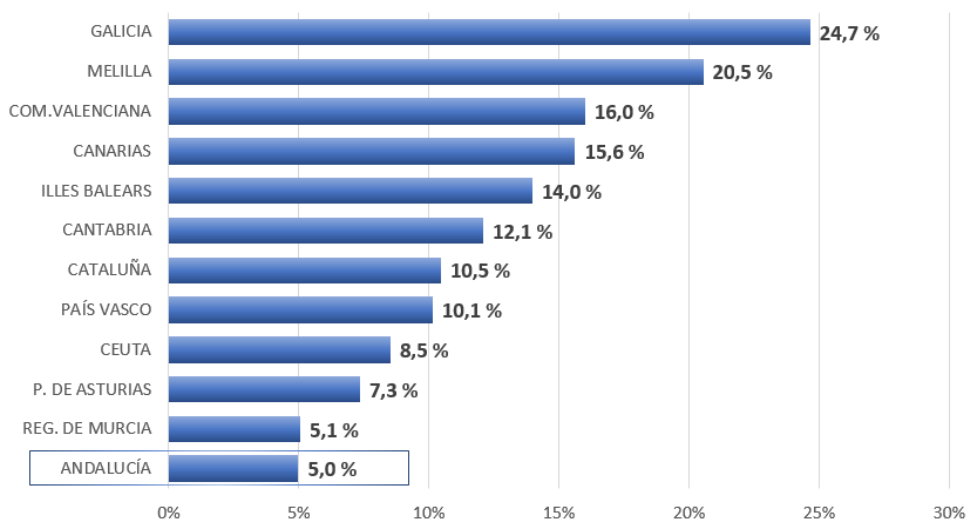
**Gráfica 14. Evolución de la afiliación al Régimen Especial del Mar de hombres y mujeres por cuenta propia y ajena. (2009-2019)**



**Gráfica 15. Participación de las mujeres afiliadas al Régimen Especial del Mar (2009-2019)**

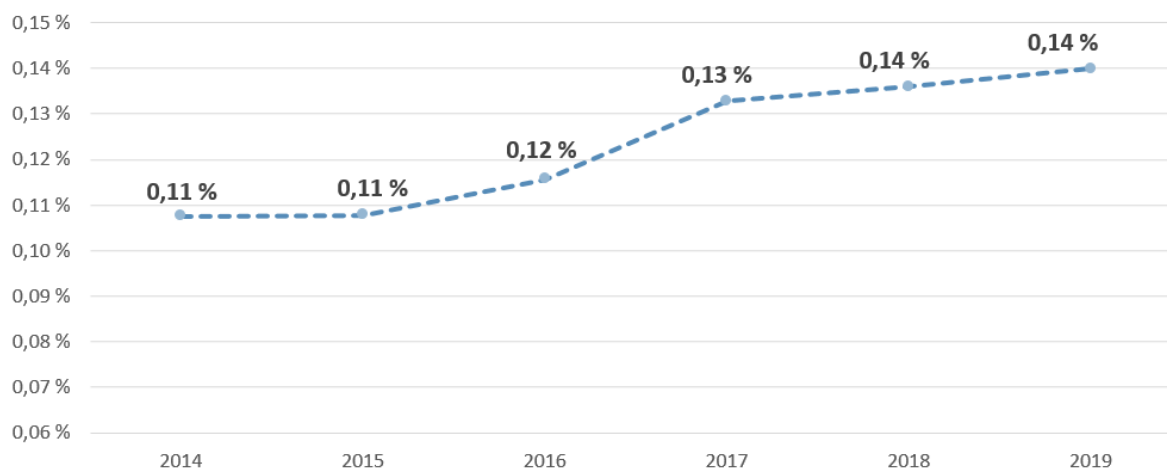


**Gráfica 16. Afiliación al Régimen Especial del Mar de mujeres sobre el total de afiliaciones por CCAA. Media diciembre (2019)**

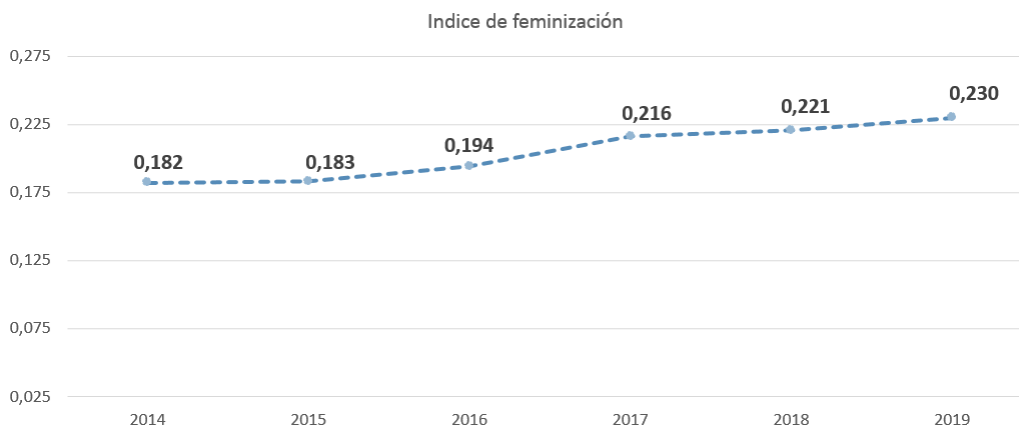


## Análisis de los indicadores de género

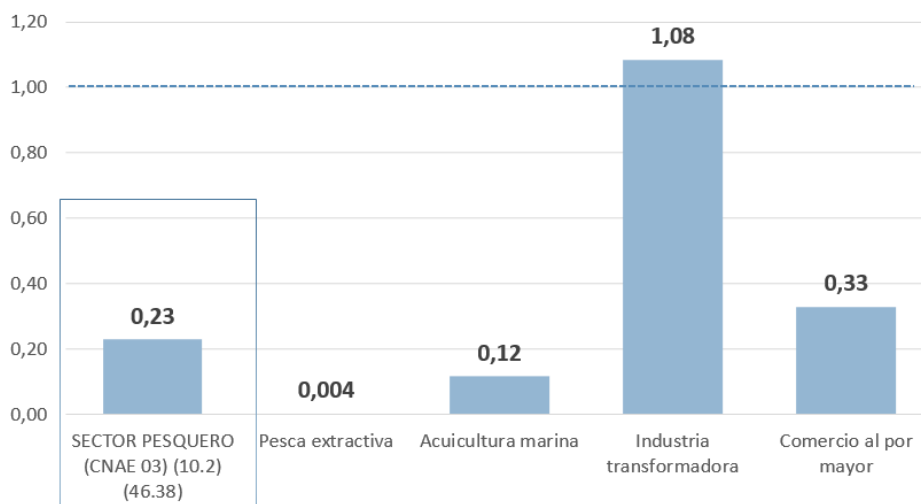
**Gráfica 17. Evolución del índice de concentración de mujeres ocupadas en el SECTOR PESQUERO (Año 2014 – Año 2019).**



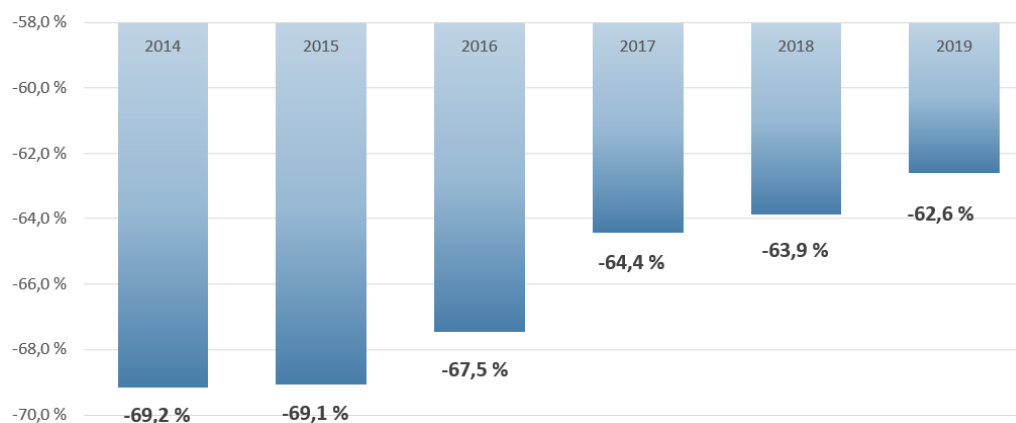
**Gráfica 18. Evolución del índice de feminización en el SECTOR PESQUERO (Año 2014 – Año 2019).**



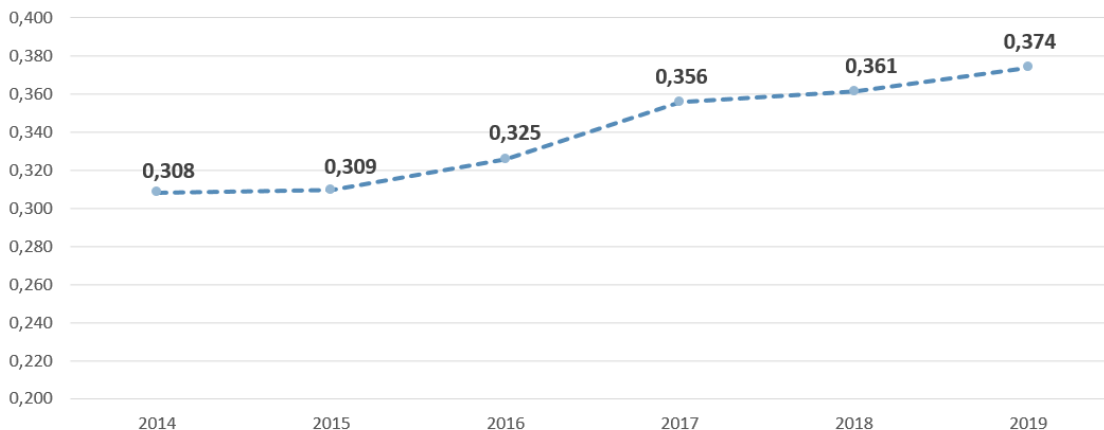
**Gráfica 19. Índice de feminización por actividad del SECTOR PESQUERO (Año 2019)**



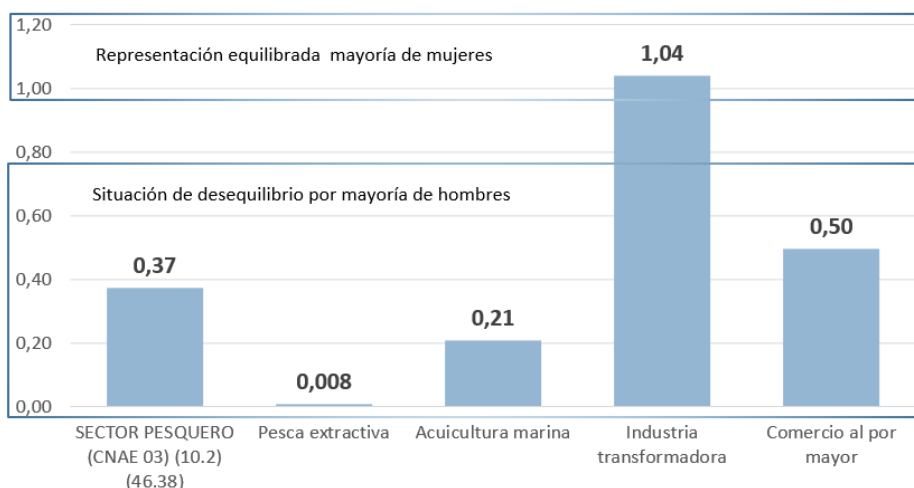
**Gráfica 20. Evolución de la brecha de género en el SECTOR PESQUERO (Año 2014 – Año 2019).**



**Gráfica 21. Evolución del índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) en el SECTOR PESQUERO (Año 2014 – Año 2019).**

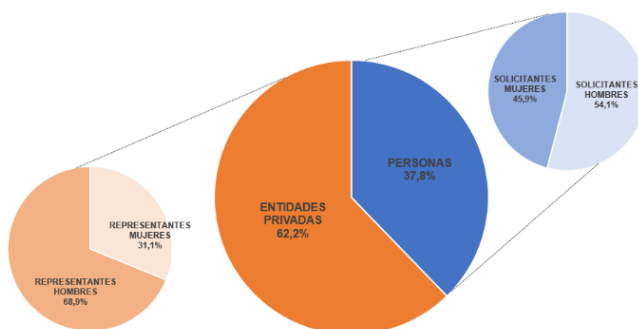


**Gráfica 22. Índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) por actividad del SECTOR PESQUERO (Año 2019).**



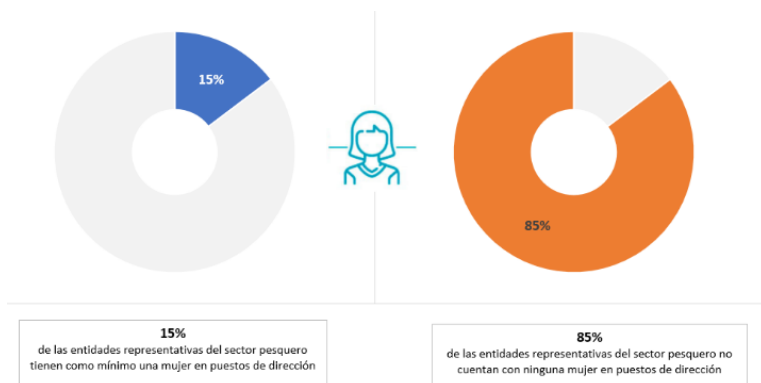
## Mujeres emprendedoras en el sector de la pesca

**Gráfico 23. Ayudas a proyectos acogidos a las estrategias de desarrollo local participativo según tipo de solicitante y sexo. (2016-2020)**

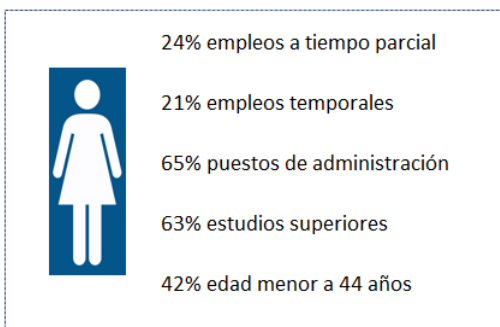
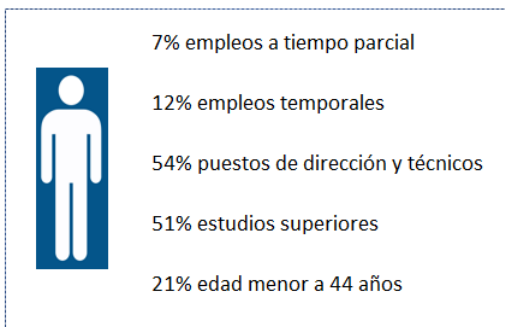
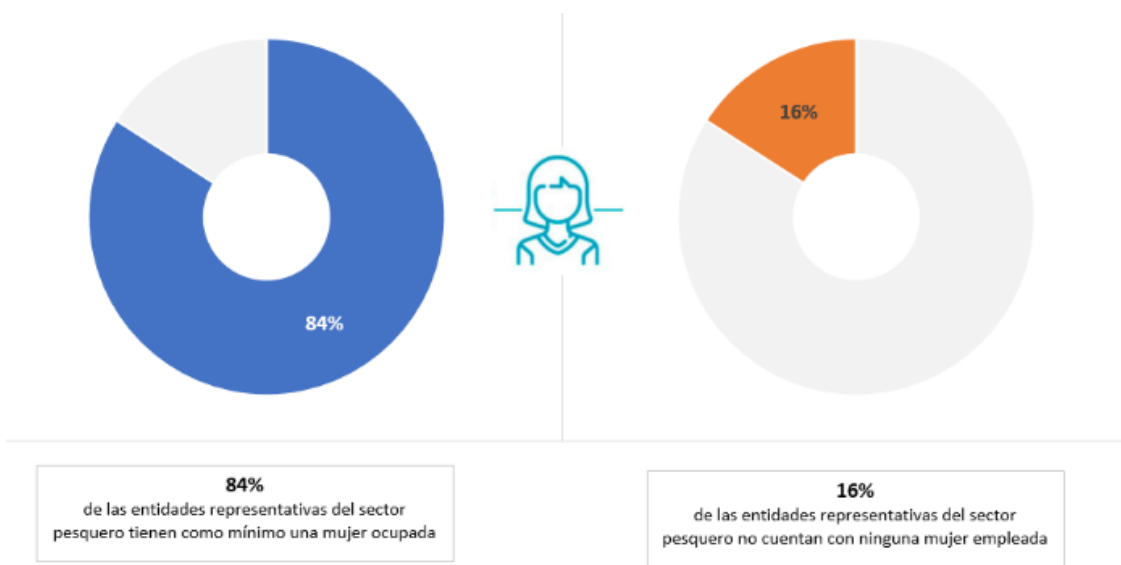


## Presencia de las mujeres en entidades y en los órganos de toma de decisiones del sector

Gráfica 24. Mujeres en puestos de decisión en entidades representativas del sector pesquero. Año 2019



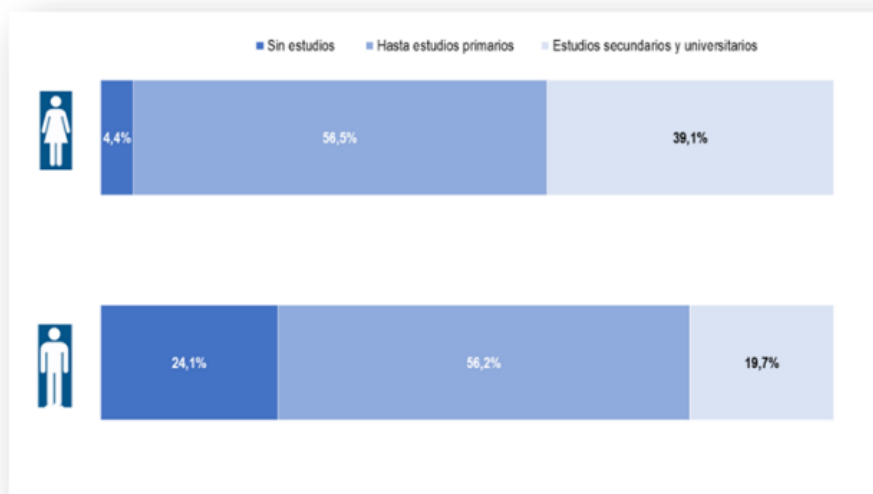
Gráfica 25. Participación de la mujer en entidades representativas del sector pesquero. Año 2019





## Nivel de formación de las mujeres de la pesca

**Gráfico 26. Distribución de la formación académica de las personas ocupadas en el sector pesquero según sexo. Año 2019**



**TABLA 5. EVOLUCIÓN DE LAS MUJERES MATRICULADAS EN CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR RELACIONADOS CON EL SECTOR PESQUERO.**

Curso	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Cultivos acuícolas	9	12	14	14	15
Mantenimiento y control de la maquinaria de buques y embarcaciones		7	5	5	6
Navegación y pesca de litoral	4	9	7	10	12
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>33</b>
<b>% Mujeres sobre el total</b>	<b>1,9%</b>	<b>8,0%</b>	<b>8,0%</b>	<b>8,7%</b>	<b>9,2%</b>

**TABLA 6. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN INSTITUCIONAL PESQUERA REALIZADAS POR IFAPA DURANTE EL PERIODO 2014 A 2018.**

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Actividades formativas</b>	154	117	149	125	82
<b>Horas lectivas</b>	11.633	9.548	11.498	10.353	7.056
<b>Alumnas</b>	97	88	96	110	95
<b>Alumnos</b>	2.706	2.058	2.301	1.802	1.184
<b>Alumnado</b>	2.803	2.146	2.397	1.912	1.279
<b>% de participación de alumnas</b>	3,5%	4,1%	4,0%	5,8%	7,4%%

Fuente: IFAPA, Memoria Quinquenal 2014-2018.

## Características de la propiedad de buques e industria transformadora

Gráfica 27. Mujeres titulares de embarcaciones pesqueras.

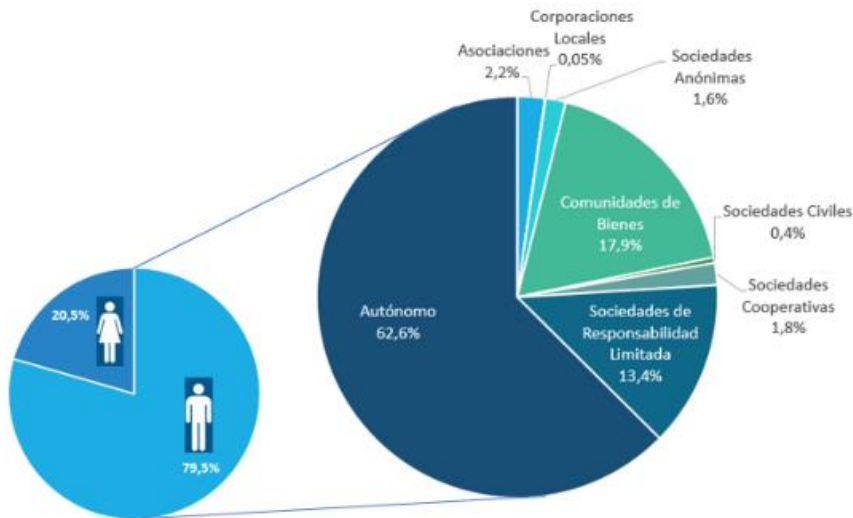
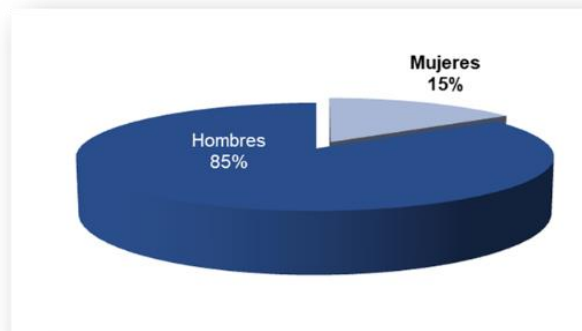
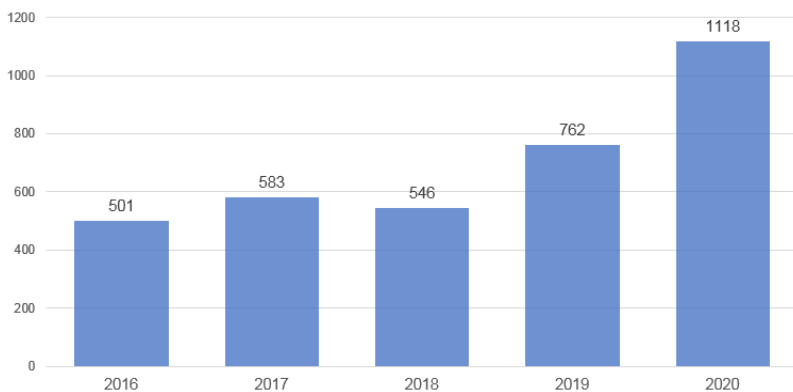


Gráfico 28. Composición de los órganos societarios de la industria de transformación pesquera por sexo. Año 2019

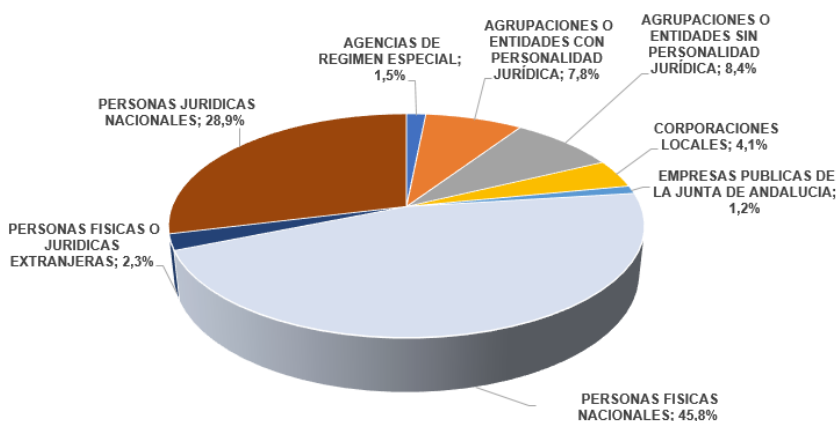


## Perfil de las personas solicitantes de ayudas del FEMP

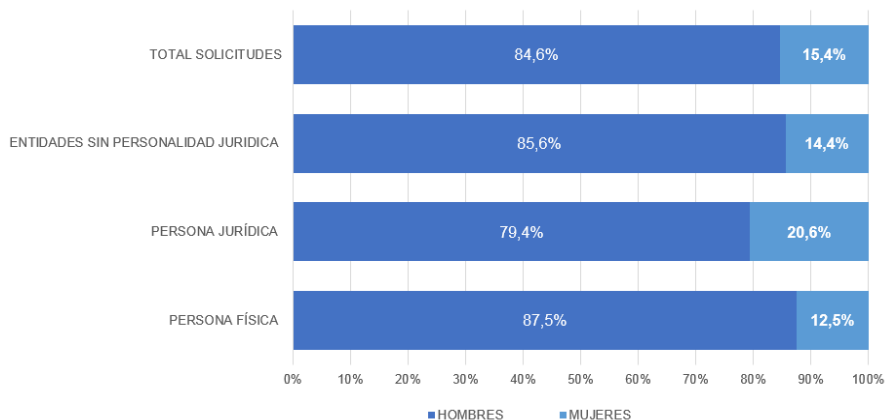
**Gráfico 29. Solicitudes de ayudas por año. Periodo (2016-2020)**



**Gráfico 30. Solicitudes de ayudas registradas por forma jurídica del solicitante (2016-2020)**



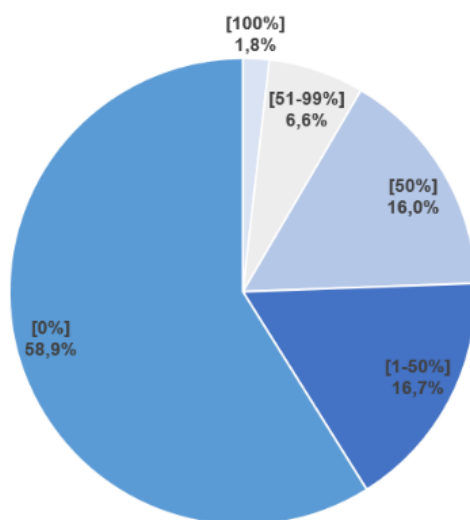
**Gráfico 31. Solicitudes de ayudas lideradas por mujeres por forma jurídica del solicitante. Periodo (2016-2020)**



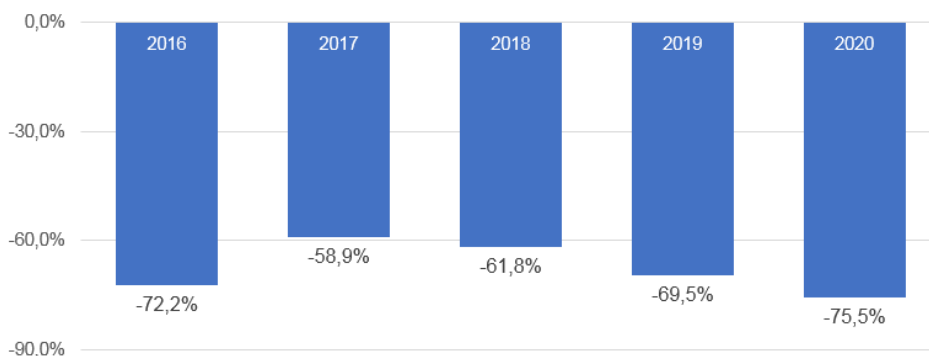
**Tabla 7. Distribución de las solicitudes de ayudas registradas por mujeres por línea de acción. Periodo (2016-2020).**

LINEAS DE ACCIÓN	%	
	MUJERES	ACUMULADO
PARALIZACIÓN TEMPORAL DE ACTIVIDADES PESQUERAS	60,9%	60,9%
AYUDAS A PROYECTOS ACOGIDOS A LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO	13,4%	74,3%
SALUD Y SEGURIDAD	9,1%	83,4%
TRANSFORMACIÓN DE LOS PRODUCTOS DE LA PESCA Y LA ACUICULTURA	3,6%	87,1%
EFICIENCIA ENERGÉTICA Y MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO	2,7%	89,7%
EFICIENCIA ENERGÉTICA. SUSTITUCIÓN O MODERNIZACIÓN DE MOTORES	2,3%	92,0%
MEJORA DE LA CALIDAD DE LOS PRODUCTOS DE LA PESCA	1,7%	93,7%
INVERSIONES PRODUCTIVAS EN LA ACUICULTURA	1,5%	95,2%
LIMITACIÓN DEL IMPACTO Y ADAPTACIÓN DE LA PESCA	1,5%	96,7%
COMERCIALIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS PRODUCTOS DE LA PESCA Y LA ACUICULTURA	1,5%	98,2%
PUERTOS PESQUEROS, LUGARES DE DESEMBARQUE, LONJAS Y FONDEADEROS	0,8%	99,0%
SALUD PÚBLICA	0,3%	99,3%
SELECCIÓN DE GRUPOS DE ACCIÓN LOCALES SECTOR PESQUERO CANDIDATOS Y AYUDA PREPARATORIA	0,3%	99,7%
PARALIZACIÓN DEFINITIVA DE LA ACTIVIDAD PESQUERA	0,3%	100,0%
PUERTOS DE PESCA. INVERSIONES DESTINADAS AL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE DESEMBARCAR CAPTURAS	0,0%	100,0%
PREPARACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN	0,0%	100,0%
JÓVENES PESCADORES	0,0%	100,0%

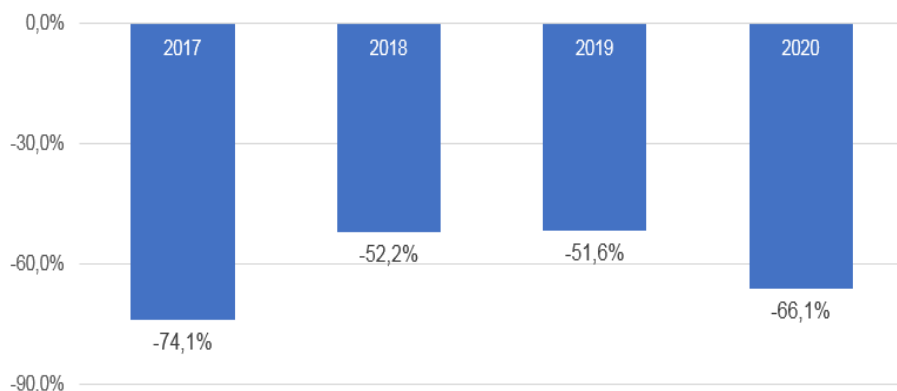
**Gráfico 32. Estructura de socios en las empresas con solicitudes de ayuda registradas (2016-2020): % de participación de las mujeres como socias de la empresa)**



**Gráfico 33. Evolución de la brecha de género en las solicitudes de ayudas (2016-2020)**



**Gráfico 34. Evolución de la brecha de género en las solicitudes de ayudas (2016-2020) <sup>(1)</sup>**



(1) Líneas de ayudas de proyectos acogidos a las estrategias de desarrollo local participativo, Inversiones productivas en la acuicultura y Comercialización y transformación de los productos de la pesca y la acuicultura. Durante el año 2016 no aparecen ayudas referidas a tales líneas.

## Importe de las ayudas concedidas

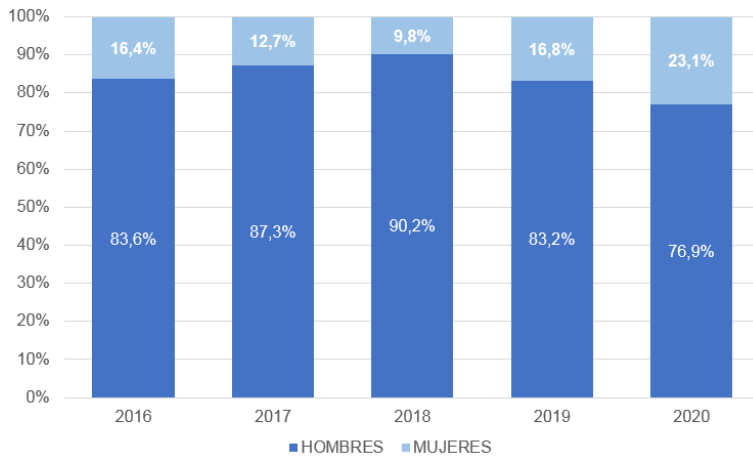
**Gráfico 35. Importe medio de las ayudas por sexo en el periodo (2016-2020)**



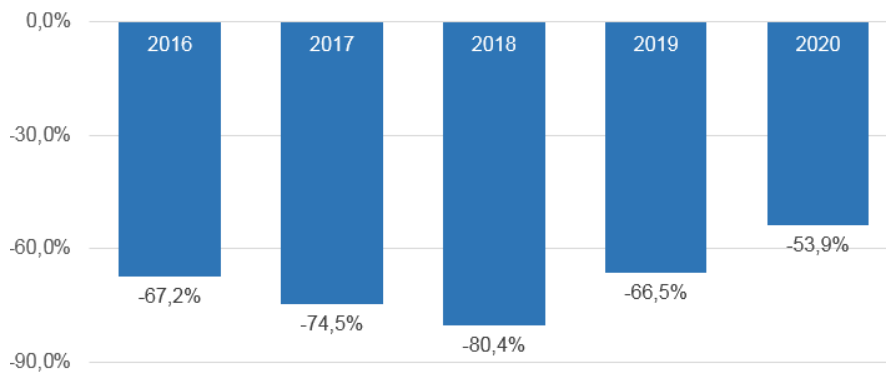
**Gráfico 36. Importe medio de las ayudas por sexo en la línea/acción “proyectos acogidos a las estrategias de desarrollo local participativo” en el periodo (2016-2020)**



**Gráfico 37. Reparto de las ayudas concedidas por sexo y año (%). (2016-2020)**



**Gráfico 38. Evolución de la brecha de género en las ayudas concedidas <sup>(1)</sup> (2016-2020)**



(1)  $[Ayudas\ concedidas\ a\ mujeres\ (euros) / ayudas\ totales\ (euros)] - [Ayudas\ concedidas\ a\ hombres\ (euros) / ayudas\ totales\ (euros)]$

# **ANEXO V:**

## **Tablas y gráficos sector ambiental**

## El cambio climático y sus efectos ambientales

**Tabla 1. Partículas inferiores a 10 micras. Concentración anual, 2018 ( $\mu\text{g}/\text{m}^3$ : microgramos por metro cúbico).**

	Concentración media anual PM10	Valor límite anual desde 2005. (40 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ )	Recomendación de la Organización Mundial de la Salud. Valor límite anual (20 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ )
Zona industrial Bahía de Algeciras	20	40	20
Córdoba	21		
Granada y Área Metropolitana	26		
Málaga y Costa del Sol	30		
Núcleos de 50.000 a 250.000 habitantes	26		
Bahía de Cádiz	23		
Sevilla y Área Metropolitana	24		

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Sistema de Indicadores Ambientales. REDIAM

## Concienciación ambiental de mujeres y hombres

**Tabla 2. Opinión sobre la calidad del aire por sexo, 2017**

	Porcentajes	
	Hombres	Mujeres
La calidad del aire ha mejorado en los últimos diez años	16	10
La calidad del aire se ha deteriorado en los últimos diez años	44	49
La forma más eficaz de abordar los problemas con el aire es dar más información sobre sus consecuencias para la salud y el medio ambiente	26	30
La forma más eficaz de abordar los problemas con el aire es dar más incentivos financieros para productos de bajas emisiones	30	25

Fuente: Eurobarómetro

**Tabla 3. Porcentaje de “muy responsable” como causante del cambio climático, 2019**

	Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	TOTAL
Las empresas	68	76	72
El gobierno	69	70	69
Otros países	68	66	67
Cada uno de nosotros	47	61	54
La naturaleza	8	5	6

Fuente: Real Instituto Elcano



**Tabla 4. Porcentaje de personas en España a favor de medidas para la protección del medio ambiente por sexo, 2008.**

	Porcentajes	
	Mujeres	Hombres
Obligar bajo multa a la separación de residuos	54,9	52,1
Restringir el consumo abusivo de agua	82,2	80,3
Establecer un impuesto a los combustibles más contaminantes	65,6	63,2
Restringir el uso del transporte privado	48,2	45,6
Establecer un impuesto ecológico al turismo	35	34,5
Instalación de un parque de energía renovable	74,3	75,2
Pagar más por el uso de energías alternativas	22,5	23,8
Reducir el ruido de las vías de circulación	85,5	85,7

Fuente: INE Encuesta de hogares y medio ambiente

**Tabla 5. Grado de acuerdo con la frase “el Estado español debe financiar la investigación en nuevas formas de energía, aunque esto suponga menos recursos para otras cosas” por sexo, 2019.**

	Porcentajes	
	Hombres	Mujeres
Muy de acuerdo	24	14
De acuerdo	55	50
Ni acuerdo/Ni desacuerdo	9	22
Desacuerdo	1	1
Muy en desacuerdo	11	11
NS/NC	1	3

Fuente: Real Instituto Elcano

**Tabla 6. Opinión sobre biodiversidad y áreas naturales protegidas, 2015**

	Porcentajes	
	Hombres	Mujeres
La degradación y pérdida de hábitats naturales son problemas muy graves	58	63
El cambio climático amenaza mucho la biodiversidad	48	53
La modificación o fragmentación de áreas naturales por proyectos de infraestructura de transporte, agua y energía amenaza mucho la biodiversidad	36	42
Está totalmente de acuerdo con que la salud y el bienestar se basan en la naturaleza y biodiversidad	57	63
Está totalmente de acuerdo con que la biodiversidad y la naturaleza saludable son importantes para nuestro desarrollo económico	53	58
Está totalmente de acuerdo con que cuidar la naturaleza es esencial en la lucha contra el cambio climático	64	70
Las áreas de protección de la naturaleza son muy importantes para proteger a los animales en peligro de extinción y plantas	66	71
Las áreas de protección de la naturaleza son muy importantes para aumentar la calidad de vida de la población local	50	56

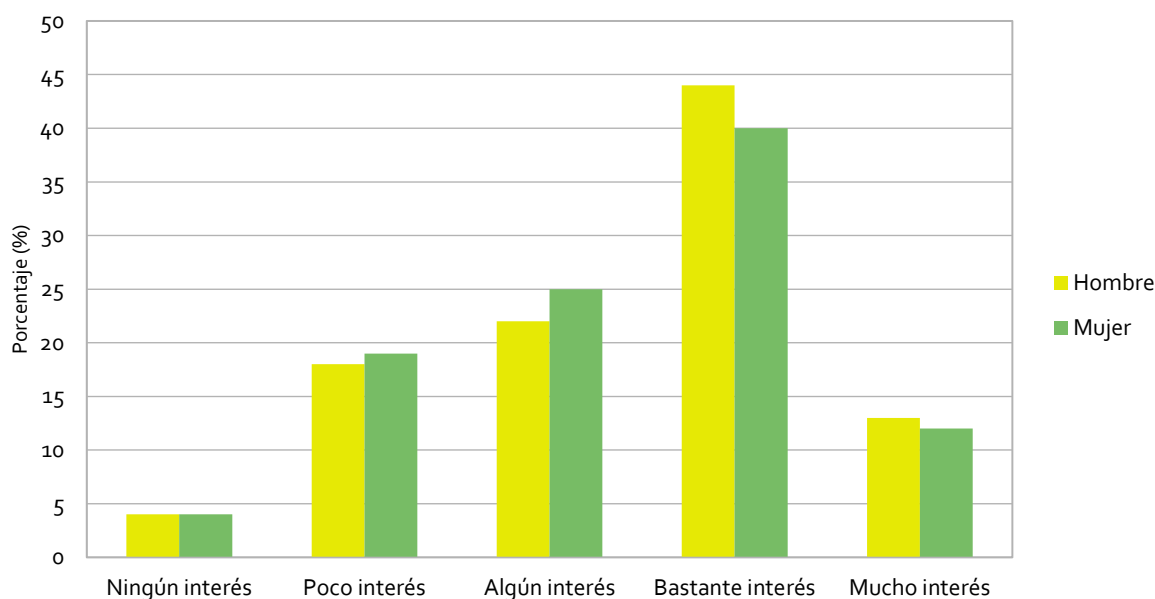
Fuente: Eurobarómetro Especial. Actitudes de los/as europeos/as hacia la biodiversidad

**Tabla 7. Seguimiento de noticias relacionadas con medio ambiente, 2018**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
Ningún interés	3,7	4,0	3,7
Poco interés	18,9	18,3	19,4
Algún interés	23,3	21,6	25,0
Bastante interés	41,6	43,5	39,8
Mucho interés	12,3	12,6	11,9
No sabe	0,1	0,0	0,1
No contesta	0,1	0,0	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, ECOBARÓMETRO. Tabla 5

**Seguimiento de noticias relacionadas con el medio ambiente, 2018**



**Tabla 8. Consultas al SIAC, 2010-2018**

	TOTAL	Evolución 2010-2018 %	Hombres	%	Mujeres	%	No consta	%
<b>2018</b>	49.195	97,8	26.123	53,1	13.921	28,3	9.151	18,6
<b>2017</b>	45.305	90,1	24.344	53,7	11.097	24,5	9.864	21,8
<b>2016</b>	42.712	84,9	22.369	52,4	10.321	24,2	10.022	23,5
<b>2015</b>	45.246	90,0	22.918	50,7	10.073	22,3	12.255	27,5
<b>2014</b>	41.310	82,1	20.788	50,3	8.345	20,2	12.177	29,5
<b>2013</b>	41.588	82,7	17.712	42,6	10.702	25,7	13.174	31,7
<b>2012</b>	43.271	86,0	19.197	44,4	11.598	26,8	12.476	28,8
<b>2011</b>	50.478	86,0	22.420	44,4	13.169	26,1	14.889	29,5
<b>2010</b>	50.298	100	22.956	45,6	12.111	24,1	15.231	30,3

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, Servicio de Atención Ciudadana, SIAC

Consultas recibidas en el Servicio de Atención Ciudadana, SIAC, 2010-2018

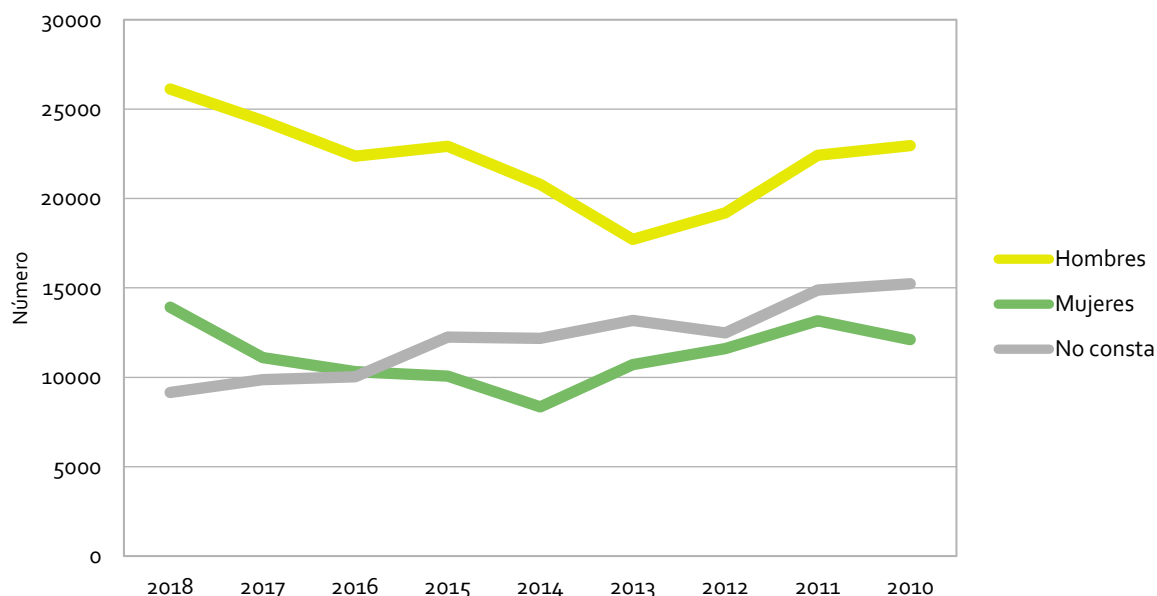


Tabla 9. Principales problemas en Andalucía, 2018

Porcentaje de personas encuestadas que elige cada opción	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
Desempleo	74,9	75,2	74,7
Situación económica	34,8	35,1	34,4
Política y Administración	34,8	38,5	31,3
Sanidad	30,5	26,3	34,7
Educación, Cultura y Deporte	20,4	19,3	21,4
Vivienda	11,5	10,8	12,3
Infraestructuras	6,8	7,7	5,9
Inmigración	15,6	16,1	15,1
Déficit de implicación ciudadana	4,0	4,5	3,6
Seguridad ciudadana	5,1	4,6	5,6
Problemas sociales	13,5	13,1	13,8
Medio Ambiente	8,9	9,2	8,5
Otros problemas	1,1	1,0	1,1
No sabe	0,7	0,6	0,9
No contesta	0,1	0,1	0,2

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, ECOBARÓMETRO.

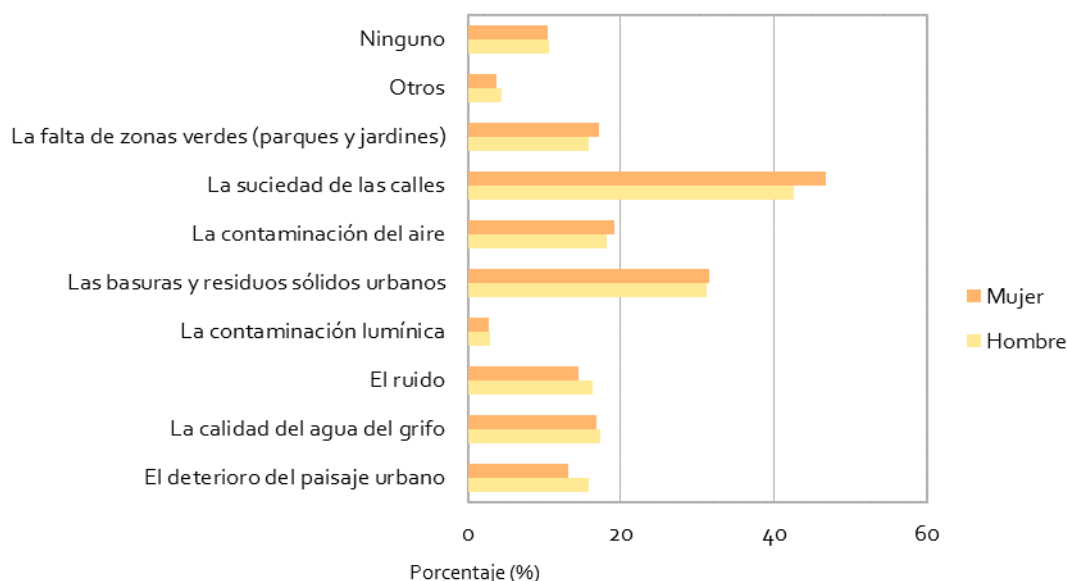
**Tabla 10. Principales problemas ambientales en Andalucía, 2018.**

Porcentaje de personas encuestadas que elige cada opción	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
La erosión de los suelos y la desertificación	17,3	19,9	14,7
Incendios forestales	39,5	37,8	41,0
El deterioro de playas y mares	32,3	30,7	33,8
El deterioro de los ríos, humedales y aguas subterráneas	29,0	28,7	29,3
La falta de agua	19,7	19,7	19,8
La desaparición de especies vegetales y animales	12,3	12,1	12,5
La contaminación	23,6	23,7	23,5
La pérdida de paisajes y parajes naturales	10,1	10,6	9,7
Otros	0,8	1,0	0,5
Las especies exóticas invasoras	0,9	1,1	0,7
Ninguno	3,1	3,3	3,0
No sabe	1,7	1,4	2,0
No contesta	0,5	0,4	0,6

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, ECOBARÓMETRO

**Tabla 11. Principales problemas ambientales en su localidad, 2018**

Porcentaje de personas encuestadas que elige cada opción		Porcentajes		
		TOTAL	Hombres	Mujeres
Gráfico				
1	El deterioro del paisaje urbano	14,5	15,9	13,1
2	La calidad del agua del grifo	17,1	17,3	16,9
3	El ruido	15,4	16,4	14,5
4	La contaminación lumínica	2,8	2,9	2,7
5	Las basuras y residuos sólidos urbanos	31,4	31,3	31,5
6	La contaminación del aire	18,7	18,1	19,2
7	La suciedad de las calles	44,8	42,7	46,8
8	La falta de zonas verdes (parques y jardines)	16,6	15,9	17,2
9	Otros	4,1	4,5	3,7
10	Ninguno	10,5	10,6	10,4
	No sabe	0,6	0,4	0,8
	No contesta	0,0	0,0	0,0



## Hábitos ambientales de las mujeres

**Tabla 12. Porcentaje de viviendas cuyos residentes han adoptado medidas para reducir el consumo de agua en España por sexo, 2008.**

	Porcentajes	
	Hombres	Mujeres
Limitadores de descarga para cisterna	35,3	32
Otros dispositivos economizadores	17,9	15,5
Grifo monomando/ termostato	67,1	63,3
Tiene una papelerera en el cuarto de baño	53,8	56,2
Disminuye el caudal del grifo	31,5	29,7
Esperan a llenar el lavavajillas/lavadora	82,1	81,6
Descongelan la comida con antelación	86,3	87,2
Reciclan agua	21	25,9

Fuente: Encuesta de hogares y medio ambiente, INE

**Tabla 13. Hábitos de consumo energético en hogares según sexo persona de referencia, 2008.**

	Porcentajes	
	Hombres	Mujeres
Apagan el aire acondicionado de noche	94,2	95
No apagan el aire acondicionado de noche	4,9	4,1
Ponen la lavadora a más de 40 grados	2,2	1,5
Ponen la lavadora a temperatura media (30-40 grados)	22,9	22,4
Ponen la lavadora con agua fría (menos 30 grados)	54,9	58,8

Fuente: Encuesta de hogares y medio ambiente, INE

**Tabla 14. Separación de residuos por sexo, 2019**

	Porcentajes	
	Hombres	Mujeres
Plásticos (contenedor amarillo)	78	83
Vidrio (contenedor verde)	76	83
Papel (contenedor azul)	76	83
Pilas	64	70
Orgánico	60	63
Productos eléctricos/ electrónicos	50	51
Muebles/ enseres personales	48	49
Ninguno	6	4

Fuente: Barómetro Ipsos 2019

**Tabla 15. Medio de movilidad por tipo de desplazamiento por sexo, 2019.**

		Porcentajes	
		Hombres	Mujeres
Corta distancia	Caminar	77	78
	Autobús urbano	18	21
	Moto privada	10	5
	Metro	25	21
Amplia distancia	Coche privado	66	57
	Moto privada	13	6
	Metro	24	27
	Autobús urbano	11	15

Fuente: ClosinGap

**Tabla 16. Uso de los diferentes medios de transporte compartido por sexo y grupo de edad, 2019.**

	Porcentajes			
	Hombres < 35	Hombres ≥ 35	Mujeres < 35	Mujeres ≥ 35
VTC	30	18	28	31
Coche compartido	18	5	14	7
Carsharing	6	3	9	7
Motosharing	4	2	13	5
Patinete eléctrico de uso compartido	3	1	4	2
Autobús urbano	21	23	9	14

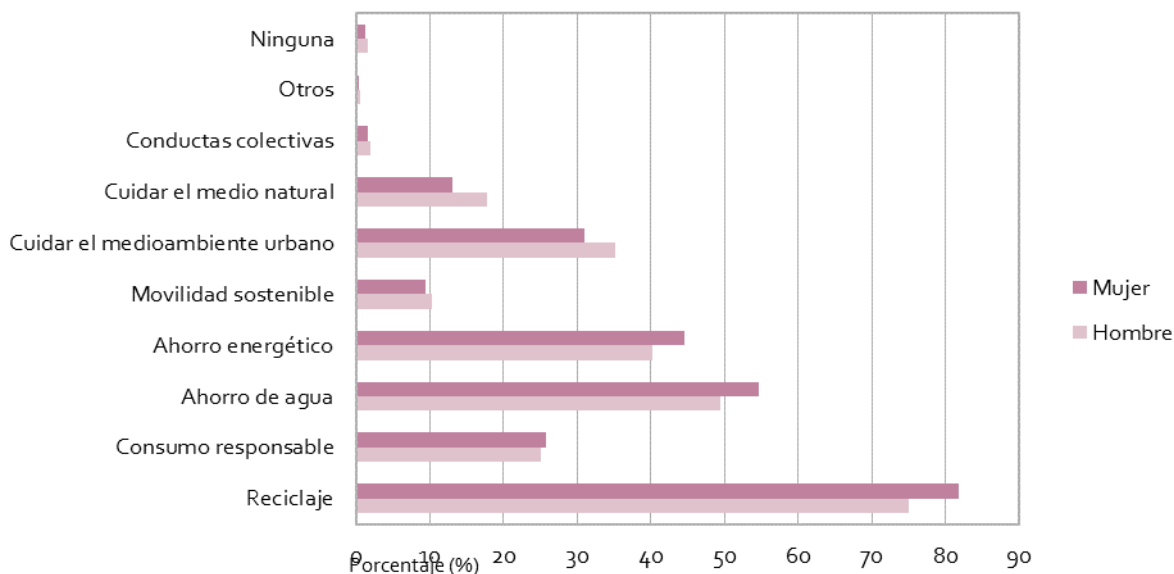
Fuente: ClosinGap

**Tabla 17. Prácticas con las que contribuye a la protección del medio ambiente, 2018.**

Porcentaje de personas encuestadas que elige cada opción	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
Reciclaje	78,5	75,1	81,9
Consumo responsable	25,5	25,1	25,8
Ahorro de agua	52,1	49,5	54,7
Ahorro energético	42,4	40,2	44,6
Movilidad sostenible	9,8	10,2	9,4
Cuidar el medioambiente urbano	33,0	35,1	30,9
Cuidar el medio natural	15,4	17,7	13,1
Conductas colectivas	1,7	1,9	1,6
Otros	0,4	0,5	0,3
Ninguna	1,4	1,6	1,2
No sabe	1,3	1,5	1,1

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo sostenible, ECOBARÓMETRO

**Prácticas con las que contribuye a la protección del medio ambiente, 2018**



**Tabla 18. Frecuencia con que compra productos respetuosos con el medio ambiente, 2018.**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
No lo he hecho ni lo haría	6,7	7,4	6,1
No lo he hecho pero estaría dispuesto	21,5	23,0	20,1
Lo he hecho alguna vez	31,8	30,5	32,9
Lo hago con bastante frecuencia	24,4	24,1	24,6
Siempre	15,1	14,4	15,8
No sabe	0,5	0,6	0,5
No Contesta	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible , ECOBARÓMETRO.

**Tabla 19. Frecuencia con que adquiere productos locales o de temporada, 2018**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
No lo he hecho ni lo haría	0,6	1,1	0,2
No lo he hecho pero estaría dispuesto	2,2	2,5	1,9
Lo he hecho alguna vez	13,7	14,2	13,2
Lo hago con bastante frecuencia	33,3	33,8	32,8
Siempre	49,9	48,0	51,7
No sabe	0,2	0,4	0,1
No Contesta	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible , ECOBARÓMETRO.

**Tabla 20. Viviendas con medidas de reducción de consumo de agua, 2008.**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
Algún hábito de consumo	98,9	98,9	99,0
Algún dispositivo instalado	82,2	83,4	80,6

FUENTE: IECA. Encuesta Social 2008. Hogares y medio ambiente en Andalucía

**Tabla 21. Frecuencia con que usa un ahorrador de agua, 2018.**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
No lo he hecho ni lo haría	1,6	2,0	1,2
No lo he hecho pero estaría dispuesto	6,3	6,2	6,4
Lo he hecho alguna vez	7,1	7,5	6,8
Lo hago con bastante frecuencia	23,6	25,2	22,1
Siempre	61,3	59,1	63,4
No sabe	0,1	0,1	0,1
No Contesta	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, ECOBARÓMETRO.



**Tabla 22. Frecuencia con que reduce el consumo doméstico de energía, 2018.**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
No lo he hecho ni lo haría	0,2	0,3	0,0
No lo he hecho pero estaría dispuesto	0,7	0,7	0,6
Lo he hecho alguna vez	5,0	5,2	4,8
Lo hago con bastante frecuencia	26,2	28,1	24,4
Siempre	67,7	65,5	69,8
No sabe	0,2	0,2	0,3
No Contesta	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, ECOBARÓMETRO.

**Tabla 23. Frecuencia con que separa plásticos y envases ligeros, 2018**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
No hay o están lejos contenedores en mi zona	1,6	1,4	1,7
Hay contenedores, pero no lo he hecho ni lo haría	2,3	3,0	1,7
Hay contenedores, no lo he hecho pero estaría dispuesto	2,5	3,1	2,0
Lo he hecho alguna vez	10,1	10,6	9,6
Lo hago con bastante frecuencia	27,9	27,9	27,9
Siempre	55,5	54,0	56,9
No sabe	0,1	0,1	0,1
No contesta	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, ECOBARÓMETRO.

**Tabla 24 Frecuencia con que separa vidrio, 2018.**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
No hay o están lejos contenedores en mi zona	1,7	1,6	1,9
Hay contenedores, pero no lo he hecho ni lo haría	2,7	3,4	2,1
Hay contenedores, no lo he hecho pero estaría dispuesto	3,2	3,8	2,7
Lo he hecho alguna vez	10,1	10,3	9,8
Lo hago con bastante frecuencia	26,8	27,7	26,0
Siempre	55,2	53,1	57,3
No sabe	0,1	0,2	0,1
No contesta	0,0	0,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, ECOBARÓMETRO.

**Tabla 25. Frecuencia con que separa papel, 2018.**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
No hay o están lejos contenedores en mi zona	2,4	2,2	2,6
Hay contenedores, pero no lo he hecho ni lo haría	3,1	3,8	2,4
Hay contenedores, no lo he hecho pero estaría dispuesto	4,2	4,6	3,8
Lo he hecho alguna vez	12,4	13,6	11,2
Lo hago con bastante frecuencia	25,9	26,0	25,7
Siempre	51,9	49,5	54,3
No sabe	0,1	0,2	0,1
No contesta	0,0	0,0	0,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, ECOBARÓMETRO.

**Tabla 26. Frecuencia con que se desplaza a pie, bicicleta o transporte público, 2018.**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
No lo he hecho ni lo haría	2,8	3,6	2,0
No lo he hecho pero estaría dispuesto	3,7	4,6	2,8
Lo he hecho alguna vez	16,8	19,2	14,5
Lo hago con bastante frecuencia	36,3	36,7	35,9
Siempre	40,4	35,9	44,8
No sabe	0,0	0,0	0,0
No Contesta	0,0	0,0	0,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, ECOBARÓMETRO.

**Tabla 27. Censo de conductores por sexo, 2017.**

	Porcentajes		
	Hombres	Mujeres	Diferencia
Conductores	58,8	41,2	17,6

FUENTE: Dirección General de Tráfico

## Participación ambiental de las mujeres

**Tabla 28. Frecuencia con que participa en acciones favorables al medio ambiente, 2018.**

	Porcentajes		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
No lo he hecho ni lo haría	28,0	27,3	28,6
No lo he hecho pero estaría dispuesto	43,3	43,8	42,8
Lo he hecho alguna vez	12,7	12,6	12,8
Lo hago con bastante frecuencia	5,0	5,0	5,0
Siempre	7,3	7,6	6,9
No sabe	3,3	3,2	3,4
No Contesta	0,4	0,4	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo sostenible, ECOBARÓMETRO.

**Tabla 29. Caza y pesca, 2018**

	TOTAL	Hombres	Mujeres
Licencias de caza	235.094	232.905	2.189
Licencias de pesca	29.314	2.819	1.185

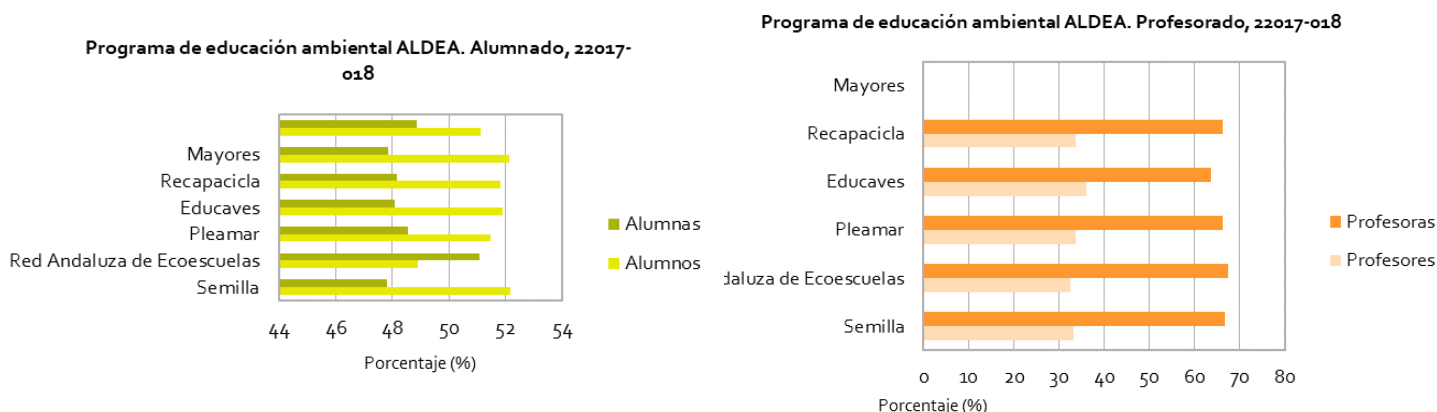
FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, SECA

**Tabla 30. Participación ambiental en programa de educación ambiental ALDEA, 2017-2018.**

	Porcentajes					
	ALUMNADO			PROFESORADO		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Semilla	52,2	47,8	100,0	33,3	66,7	100,0
Red Andaluza de Ecoescuelas	48,9	51,1	100,0	32,5	67,5	100,0
Pleamar	51,5	48,5	100,0	33,8	66,2	100,0
Educaves	51,9	48,1	100,0	36,2	63,8	100,0
Recapacicia	51,8	48,2	100,0	33,7	66,3	100,0
Mayores	52,1	47,9	100,0			
<b>TOTAL</b>	<b>51,1</b>	<b>48,9</b>	<b>100,0</b>	<b>33,4</b>	<b>66,6</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo sostenible, REDIAM

## Gráfica 5 y 6. Alumnado y profesorado del programa educación ambiental ALDEA



**Tabla 31. Participación ambiental en programa de educación para la Conservación (PEC) en la Red Andaluza de Jardines Botánicos. 2015-2018**

	ALUMNADO			PROFESORADO		
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
TOTAL	11.384	5.990	5.394	1.144	440	704
Porcentajes		52,6	47,4		38,5	61,5

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, REDIAM

## Situación laboral de las mujeres en el sector medioambiental

**Tabla 32. Personas empleadas en investigación de recursos naturales por contrato y sexo, 2020.**

	Porcentajes	
	Hombres	Mujeres
Silvicultura y explotación forestal	93	7
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	82	18
Captación, depuración y distribución de agua	77	23
Recogida y tratamiento de aguas residuales	88	12
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	62	38
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	80	20

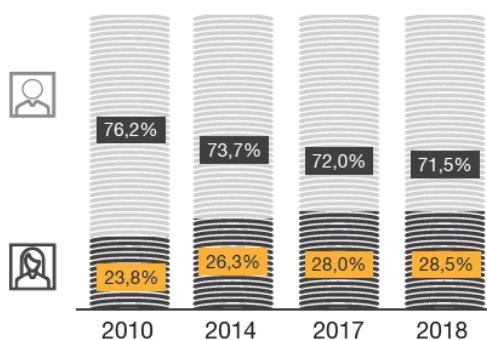
Fuente: INE encuesta de Población Activa. Tercer trimestre

## Tablas de AEMENER

### Evolución del desglose de plantillas por sexo, 2010-2018 [%]

En 2018 el 28,5% de los empleados de las empresas analizadas eran mujeres, lo que supone un incremento anual relativo de un 2% desde 2010.

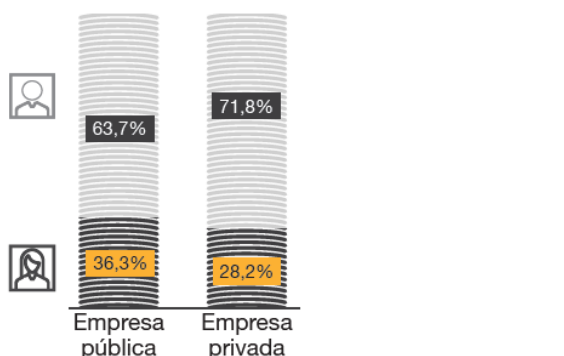
Para poder conseguir la paridad en las plantillas, prácticamente tendría que duplicarse el número actual de mujeres en las empresas del sector energético.



### Evolución del desglose de plantillas por sexo en empresa pública y privada, 2018 [%]

La presencia de la mujer en la empresa pública es más significativa que en la empresa privada. Sin embargo, en los últimos años no se ha producido un crecimiento notable del porcentaje de mujeres en la empresa pública, mientras que ese crecimiento sí se ha observado en la empresa privada.

Las mujeres están teniendo una presencia más importante en las empresas privadas, habiendo aumentado su presencia en un 5,4% en los últimos 8 años.



**Tabla 33. Ocupación internacional en la energía renovable por sexo, 2020. Porcentajes**

	Hombres	Mujeres
Trabajos STEM <sup>1</sup>	72	28
Trabajos técnicos no STEM	65	35
Administrativos	55	45

Fuente: IRENA

<sup>1</sup>En inglés Scientific, Technology, Engineering y Mathematic

**Tabla 34. Ocupación internacional en la energía eólica por sexo, 2020.**

	Porcentajes	
	Hombres	Mujeres
Senior Management	92	8
Management	87	13
Trabajos STEM	83	14
Trabajos no STEM	80	20
Administrativos	75	25
Fuente: IRENA		

**Tabla 35. Mujeres en subsectores de las energías renovables por sexo, 2011.**

	Porcentajes	
	Mujeres	
Actividades comunes a todos los subsectores	41,4	
Carburantes	33,9	
Bomba de calor (aeroterapia)	30	
Energías del mar	28,5	
Eólico	28,1	
Solar fotovoltaico	26,4	
Solar termoeléctrico	26	
Hidráulica y mino hidráulica	25,2	
Sabio	22,7	
Solar térmico	22,4	
Geotermia	21,9	
Otras	16,7	
Bogás	14,4	
Incineración de residuos	12,3	
Fuente: IDAE		

**Tabla 36. Empleo (\*) verde según rama, 2016**

	TOTAL	%
(01) Gestión ambiental del medio atmosférico	2.479	1,8
(02) Gestión sostenible de los recursos hídricos y descontaminación de espacios	4.909	3,7
(03) Gestión de residuos y reciclaje	33.970	25,3
(04) Gestión sostenible de la energía: energía renovable	3.230	2,4
(05) Agricultura y ganadería ecológicas. Pesca y acuicultura sostenibles	25.136	18,7
(06) Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles	15.644	11,7
(07) Ecoturismo	8.241	6,1
(08) Educación y sensibilización ambiental	1.652	1,2
(09) Ecoinnovación, investigación y desarrollo en materia ambiental	5.461	4,1
(10) Otros servicios ambientales a empresas y entidades	5.610	4,2
(11) Construcción sostenible: edificación, rehabilitación y eficiencia energética	14.268	10,6
(12) Movilidad sostenible	13.025	9,7
(13) Actividades internas de protección ambiental en la industria no-ambiental	599	0,4
<b>TOTAL ACTIVIDADES AMBIENTALES</b>	<b>134.224</b>	<b>100</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Estadística sobre Actividades Económicas y Medio ambiente en Andalucía.  
Los datos de empleo corresponden a EQUIVALENTE A DEDICACIÓN PLENA

**Tabla 37. Evolución del empleo verde, 2004-2016.**

	Porcentajes	
	Hombres	Mujeres
2004	75,3	24,7
2006	73,0	27,0
2008	75,1	24,9
2010	75,4	24,6
2012	74,2	25,8
2014	77,7	22,3
2016	76,7	23,3

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Estadística sobre Actividades Económicas y Medio ambiente en Andalucía.

**Tabla 38. Contratación en el sector medioambiental, 2020 tercer trimestre**

	TOTAL	Hombres	%	Mujeres	%
Contratos	11.553	68,7	5258	31,2	

FUENTE: ARGOS, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

**Tabla 39. Empleo (\*) verde según rama y sexo, 2016**

	<b>TOTAL</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
(01) Gestión ambiental del medio atmosférico	2.479	2.209	89,1	270	10,9
(02) Gestión sostenible de los recursos hídricos y descontaminación de espacios	4.909	3.700	75,4	1.209	24,6
(03) Gestión de residuos y reciclaje	33.970	27.278	80,3	6.692	19,7
(04) Gestión sostenible de la energía: energía renovable	3.230	2.448	75,8	782	24,2
(05) Agricultura y ganadería ecológicas. Pesca y acuicultura sostenibles	25.136	16.232	64,6	8.904	35,4
(06) Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles	15.644	14.496	92,7	1.148	7,3
(07) Ecoturismo	8.241	4.056	49,2	4.185	50,8
(08) Educación y sensibilización ambiental	1.652	993	60,1	659	39,9
(09) Ecoinnovación, investigación y desarrollo en materia ambiental	5.461	3.044	55,7	2.417	44,3
(10) Otros servicios ambientales a empresas y entidades	5.610	3.713	66,2	1.897	33,8
(11) Construcción sostenible: edificación, rehabilitación y eficiencia energética	14.268	12.470	87,4	1.798	12,6
(12) Movilidad sostenible	13.025	11.892	91,3	1.133	8,7
(13) Actividades internas de protección ambiental en la industria no-ambiental	599	439	73,3	160	26,7
<b>TOTAL ACTIVIDADES AMBIENTALES</b>	<b>134.224</b>	<b>102.971</b>	<b>76,7</b>	<b>31.253</b>	<b>23,3</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo sostenible. Estadística sobre Actividades Económicas y Medio ambiente en Andalucía. Los datos de empleo corresponden a EQUIVALENTE A DEDICACIÓN PLENA

**Tabla 40. Evolución del empleo verde, 2004-2016**

	Porcentajes	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
2004	75,3	24,7
2006	73,0	27,0
2008	75,1	24,9
2010	75,4	24,6
2012	74,2	25,8
2014	77,7	22,3
2016	76,7	23,3

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Estadística sobre Actividades Económicas y Medio ambiente en Andalucía.



**Tabla 41. Contratos en sector medioambiental, 2019**

	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
Primer trimestre	62.588	81,5	14.207	18,5	76.795
Segundo trimestre	64.182	82,0	14.042	18,0	78.224
Tercer trimestre	58.886	84,6	10.755	15,4	69.641
Cuarto trimestre	55.911	83,4	11.114	16,6	67.025
<b>TOTAL</b>	<b>241.567</b>	<b>82,8</b>	<b>50.118</b>	<b>17,2</b>	<b>291.685</b>

FUENTE: Observatorio ARGOS, Servicio Andaluz de Empleo

**Tabla 42. Contratación temporal en sector medioambiental, 2019**

	Hombres			Mujeres			TOTAL		
	TOTAL	Temporales	%	TOTAL	Temporales	%	TOTAL	Temporales	%
Primer trimestre	62.588	59.415	94,9	14.207	13.499	95,0	76.795	72.914	94,9
Segundo trimestre	64.182	60.907	94,9	14.042	13.389	95,3	78.224	74.296	95,0
Tercer trimestre	55.911	55.643	94,5	10.755	10.078	93,7	69.641	65.721	94,4
Cuarto trimestre	55.911	52.753	94,4	11.114	10.414	93,7	67.025	63.167	94,2
<b>TOTAL</b>	<b>241.567</b>	<b>228.718</b>	<b>94,7</b>	<b>50.118</b>	<b>47.380</b>	<b>94,5</b>	<b>291.685</b>	<b>276.098</b>	<b>94,7</b>

FUENTE: Observatorio ARGOS, Servicio Andaluz de Empleo

**Tabla 43. Contratos en sector medioambiental por cualificación profesional, 2017**

	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL	%
Sin estudios	19.298	7,8	4.444	8,8	23.742	7,9
Estudios Primarios	80.446	32,3	11.751	23,2	92.197	30,8
Programas de formación profesional	7.573	3,0	1.479	2,9	9.052	3,0
Educación General	127.214	51,1	25.012	49,3	152.226	50,8
Técnico-profesional superiores	4.782	1,9	1.671	3,3	6.453	2,2
Primer Ciclo	2.783	1,1	1.644	3,2	4.427	1,5
Segundo y Tercer Ciclo	5.509	2,2	4.457	8,8	9.966	3,3
Otros	1.377	0,6	277	0,5	1.654	0,6
<b>Total</b>	<b>248.982</b>	<b>100,0</b>	<b>50.735</b>	<b>100,0</b>	<b>299.717</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Observatorio ARGOS, Servicio Andaluz de Empleo

**Tabla 44. Demandantes de empleo, 2019**

	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
Primer trimestre	173.519	52,0	160.430	48,0	333.949
Segundo trimestre	170.404	51,7	159.011	48,3	329.415
Tercer trimestre	172.243	51,7	161.086	48,3	333.329
Cuarto trimestre	170.888	51,7	159.969	48,3	330.857
<b>MEDIA ANUAL</b>	<b>171.764</b>	<b>51,8</b>	<b>160.124</b>	<b>48,2</b>	<b>331.888</b>

FUENTE: Observatorio ARGOS, Servicio Andaluz de Empleo

## Análisis de los indicadores de género

**Tabla 45. Índice de Concentración, 2004-2016**

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
(01) Gestión ambiental del medio atmosférico	10,7	1,1	1,2	1,1	0,9	0,7	0,9
(02) Gestión sostenible de los recursos hídricos y descontaminación de espacios	16,6	7,2	9,9	11,9	9,8	6,7	3,9
(03) Gestión de residuos y reciclaje	1,3	17,7	17,5	16,8	15,5	20,6	21,4
(04) Gestión sostenible de la energía: energía renovable	3,7	1,2	5,6	5,7	5,0	4,4	2,5
(05) Agricultura y ganadería ecológicas. Pesca y acuicultura sostenibles	4,1	38,0	16,5	17,5	25,6	22,9	28,5
(06) Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles	1,2	5,7	8,0	6,6	6,3	7,3	3,7
(07) Ecoturismo	26,9	13,0	18,2	16,4	16,5	9,6	13,4
(08) Educación y sensibilización ambiental	15,3	6,7	8,6	8,9	13,5	1,8	2,1
(09) Ecoinnovación, investigación y desarrollo en materia ambiental	6,3	2,6	5,2	5,4	1,0	13,9	7,7
(10) Otros servicios ambientales a empresas y entidades	1,7	5,5	8,5	9,7	6,0	7,0	6,1
(11) Construcción sostenible: edificación, rehabilitación y eficiencia energética						2,1	5,8
(12) Movilidad sostenible						2,3	3,6
(13) Actividades internas de protección ambiental en la industria no-ambiental	12,2	1,3	0,9			0,7	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 46 Índice de Presencia por Género (IPG) = relación mujeres / hombres, 2004-2016**

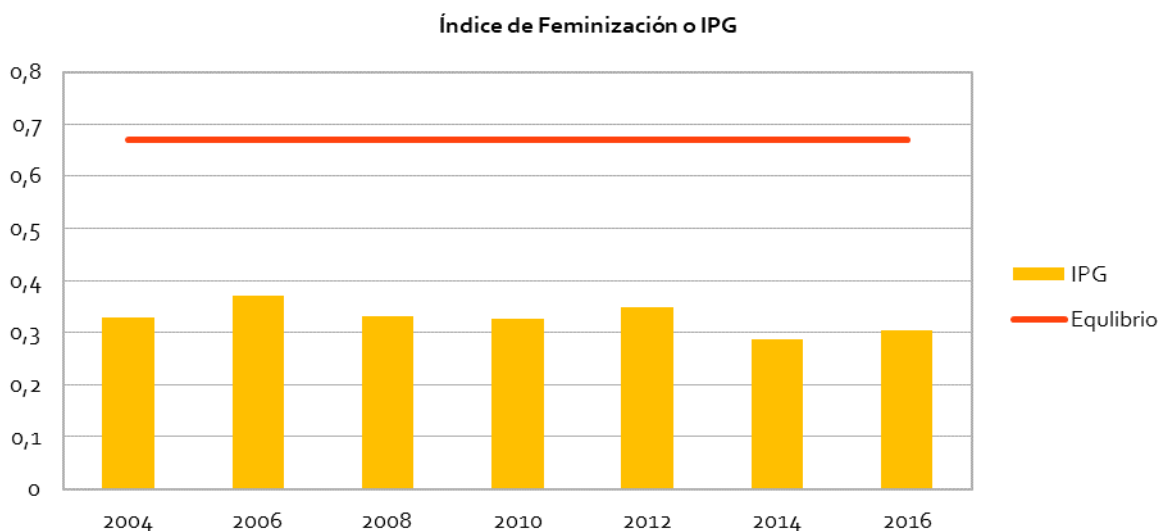
	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
(01) Gestión ambiental del medio atmosférico	0,21	0,24	0,26	0,22	0,17	0,13	0,12
(02) Gestión sostenible de los recursos hídricos y descontaminación de espacios	0,19	0,19	0,19	0,20	0,23	0,25	0,33
(03) Gestión de residuos y reciclaje	0,70	0,24	0,17	0,17	0,17	0,17	0,25
(04) Gestión sostenible de la energía: energía renovable	0,30	0,16	0,24	0,23	0,24	0,24	0,32
(05) Agricultura y ganadería ecológicas. Pesca y acuicultura sostenibles	0,14	0,51	0,54	0,56	0,51	0,47	0,55
(06) Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles	0,25	0,20	0,21	0,19	0,20	0,20	0,08
(07) Ecoturismo	0,98	1,02	1,18	1,20	1,01	0,85	1,03
(08) Educación y sensibilización ambiental	0,60	0,85	1,00	0,98	1,03	1,08	0,66

(09) Ecoinnovación, investigación y desarrollo en materia ambiental	1,25	0,57	0,72	0,73	0,74	0,75	0,79
(10) Otros servicios ambientales a empresas y entidades	0,19	0,47	0,52	0,47	0,44	0,42	0,51
(11) Construcción sostenible: edificación, rehabilitación y eficiencia energética						0,14	0,14
(12) Movilidad sostenible						0,08	0,10
(13) Actividades internas de protección ambiental en la industria no-ambiental	0,23	0,20	0,26			0,24	0,36
<b>TOTAL</b>	<b>0,33</b>	<b>0,37</b>	<b>0,33</b>	<b>0,33</b>	<b>0,35</b>	<b>0,29</b>	<b>0,30</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente. Estadística sobre Actividades Económicas y Medio ambiente en Andalucía.

Los datos de empleo corresponden a EQUIVALENTE A DEDICACIÓN PLENA

### Gráfica 7. Índice de feminización.

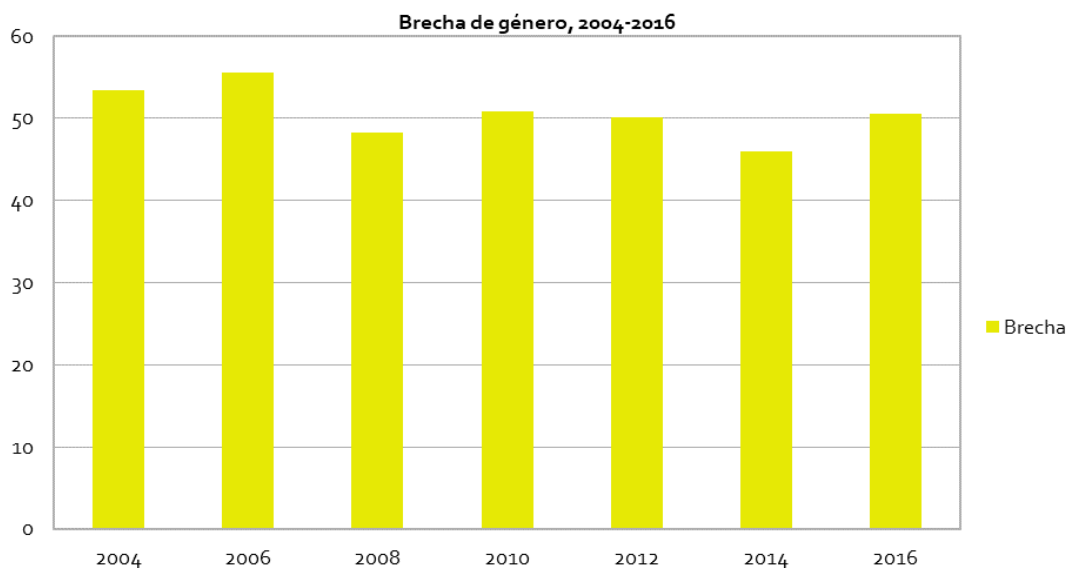


**Tabla 47. Brecha de género, 2004-2016**

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
(01) Gestión ambiental del medio atmosférico	65,1	61,9	59,3	64,6	71,1	77,7	78,2
(02) Gestión sostenible de los recursos hídricos y descontaminación de espacios	67,7	67,5	68,1	66,5	63,2	59,8	50,7
(03) Gestión de residuos y reciclaje	17,5	61,2	70,2	71,4	70,9	70,3	60,6
(04) Gestión sostenible de la energía: energía renovable	54,3	71,9	61,8	62,7	61,8	61,0	51,6
(05) Agricultura y ganadería ecológicas. Pesca y acuicultura sostenibles	74,7	32,7	29,8	28,1	32,3	36,5	29,2
(06) Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles	59,6	67,1	65,7	67,6	67,3	66,9	85,3
(07) Ecoturismo	0,9	-0,8	-8,4	-9,3	-0,6	8,1	-1,6
(08) Educación y sensibilización ambiental	24,9	8,2	0,2	1,1	-1,4	-3,9	20,2
(09) Ecoinnovación, investigación y desarrollo en materia ambiental	-10,9	27,1	16,0	15,9	15,2	14,4	11,5
(10) Otros servicios ambientales a empresas y entidades	67,5	35,6	31,4	36,5	38,6	40,7	32,4
(11) Construcción sostenible: edificación, rehabilitación y eficiencia energética						175,5	74,8
(12) Movilidad sostenible						185,1	82,6
(13) Actividades internas de protección ambiental en la industria no-ambiental	62,8	66,9	59,2			61,2	46,6
<b>TOTAL</b>	<b>50,5</b>	<b>45,9</b>	<b>50,1</b>	<b>50,8</b>	<b>48,3</b>	<b>55,5</b>	<b>53,4</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente. Estadística sobre Actividades Económicas y Medio ambiente en Andalucía. Los datos de empleo corresponden a EQUIVALENTE A DEDICACIÓN PLENA

**Gráfica 8. Brecha de género**

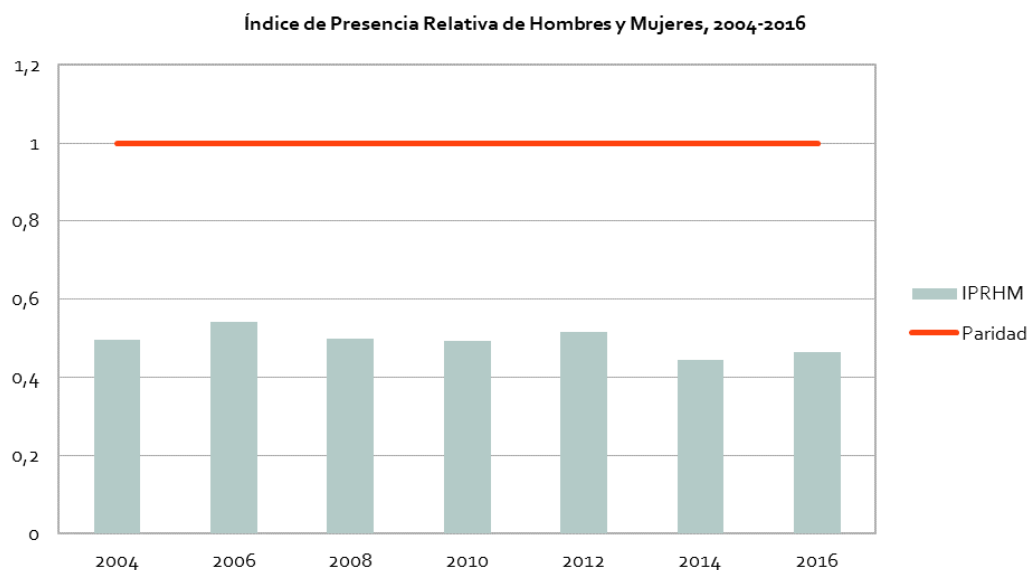


**Tabla 48. Índice de Presencia relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), 2004-2016**

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
(01) Gestión ambiental del medio atmosférico	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2
(02) Gestión sostenible de los recursos hídricos y descontaminación de espacios	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5
(03) Gestión de residuos y reciclaje	0,8	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
(04) Gestión sostenible de la energía: energía renovable	0,5	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5
(05) Agricultura y ganadería ecológicas. Pesca y acuicultura sostenibles	0,3	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7
(06) Gestión de espacios protegidos y actividades forestales sostenibles	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1
(07) Ecoturismo	1,0	1,0	1,1	1,1	1,0	0,9	1,0
(08) Educación y sensibilización ambiental	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	0,8
(09) Ecoinnovación, investigación y desarrollo en materia ambiental	1,1	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9
(10) Otros servicios ambientales a empresas y entidades	0,3	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,7
(11) Construcción sostenible: edificación, rehabilitación y eficiencia energética						0,2	0,3
(12) Movilidad sostenible						0,1	0,2
(13) Actividades internas de protección ambiental en la industria no-ambiental	0,4	0,3	0,4			0,4	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente. Estadística sobre Actividades Económicas y Medio ambiente en Andalucía. Los datos de empleo corresponden a EQUIVALENTE A DEDICACIÓN PLENA

## Gráfica 9. Brecha de género



## Formación y cualificación ambiental de las mujeres

Tabla 49. Porcentajes: matriculados/as y egresados/as 1er y 2º grado enseñanza por sexo, 2020.

	Porcentajes			
	Matriculados/as 2018-2019		Egresados/as 2017-2018	
	H	M	H	M
Ingeniería y Arquitectura	75,2	24,8	71,5	28,5
Ciencias	49	51	45,5	54,5

Fuente: Ministerio de Universidades

Tabla 50 Personas empleadas en investigación de recursos naturales por contrato y sexo, 2020

	Porcentajes	
	Hombres	Mujeres
Contratos electorales	49	51
FPI+FPU	52	48
Doctores/as contratados/as	45	55
Personal Investigador	89	11
Investigadores/as Científicos/as	73	27
Científicos/as Titulares	72	28

Fuente: CSIC

**Tabla 51. Distribución por género de la población andaluza con educación superior, 2005-2018.**

	En miles		
	Hombres	Mujeres	
		Número	%
2005	570,0	548,9	48,1
2006	573,3	594,1	50,9
2007	611,4	622,9	50,5
2007	634,9	638,2	50,1
2009	645,4	674,5	51,1
2010	658,8	713,8	52,0
2011	675,2	709,6	51,2
2012	698,0	713,0	50,5
2013	710,8	748,3	51,3
2014	710,2	784,3	52,5
2015	730,9	812,9	52,7
2016	753,4	843,7	52,8
2017	768,5	857,8	52,7
2018	795,7	876,1	52,4

FUENTE: Agencia Andaluza del Conocimiento Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

**Tabla 52. Distribución por del personal investigador en ramas relacionadas con el medio ambiente por ámbito laboral, 2018**

	Ciencias exactas y naturales		Ingeniería tecnología		Ciencias agrarias	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Universidades	21,4	21,2	19,1	18,7	27,9	28,6
Administraciones	7,1	6,5	4,1	1,7	13,2	13,4

FUENTE: Agencia Andaluza del Conocimiento Mujeres en el Sistema Andaluz del Conocimiento.

**Tabla 53. Nivel profesional del personal empleado en empresas, 2016**

Categoría profesional	HOMBRES			MUJERES			TOTAL	% empleos
	Número	% hombres	% categoría	Número	% mujeres	% categoría		
Ingenieros y licenciados	6019	4,8	64,6	3302	7,3	35,4	9321	5,4
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	5407	4,3	69,8	2334	5,2	30,2	7741	4,5
Jefes administrativos y de taller y oficiales administrativos	7152	5,7	70,2	3030	6,7	29,8	10181	5,9
Auxiliares administrativos, oficiales, subalternos, ayudantes no titulados, peones y	107563	85,3	74,6	36652	80,9	25,4	144215	84,1

trabajadores menos de 18 años									
<b>TOTAL</b>	<b>126141</b>	<b>100,0</b>	<b>73,6</b>	<b>45319</b>	<b>100,0</b>	<b>26,4</b>	<b>171459</b>	<b>100,0</b>	

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Estadística sobre Actividades Económicas y Medio ambiente en Andalucía.

**Tabla 54. Nivel profesional de personal empleado en administraciones, 2016**

Categoría profesional	Hombres			Mujeres			TOTAL	% sobre total de empleos
	Nº	% sobre total de hombres	% sobre total de la categoría	Nº	% sobre total de mujeres	% sobre total de la categoría		
Ingenieros y licenciados	2.056	6,1	73,7	735	7,8	26,3	2.790	6,5
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	2.430	7,2	71,5	969	10,2	28,5	3.399	7,9
Jefes administrativos y de taller y oficiales administrativos	5.818	17,3	74,3	2.016	21,3	25,7	7.834	18,1
Auxiliares administrativos, oficiales, subalternos, ayudantes no titulados, peones y trabajadores menos de 18 años	23.405	69,4	80,3	5.757	60,8	19,7	29.161	67,5
<b>TOTAL</b>	<b>33.708</b>	<b>100,0</b>	<b>78,1</b>	<b>9.476</b>	<b>100,0</b>	<b>21,9</b>	<b>43.185</b>	<b>100,0</b>

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo sostenible. Estadística sobre Actividades Económicas y Medio ambiente en Andalucía.

## Presencia de las mujeres en entidades y en los órganos de toma de decisiones del sector ambiental

Tabla 55. Nº de personas en puestos de alto nivel relacionados con cambio climático en UE-27

	Medio Ambiente		Transporte		Energía		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
UE27	236	121	205	52	167	35	588	202
España	5	6	9	2	8	0	22	8

Fuente: EIGE Review of the implementation in the UE of area K of the Bajin Platform for Action: Woman and Environment. Report.

Tabla 56. Empleos en departamentos de energía renovable por sexo (%)

	Hombres	Mujeres
Administración	36,2	63,8
Promoción, comercialización, ventas	60,1	39,9
Desarrollo de proyectos	69,2	30,8
Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)	69,5	30,5
Otros	77,6	22,4
Tareas de dirección y coordinación	83,6	16,4
Personal de producción: instalación	83,9	16,1
Personal de producción: industrial	84,8	15,2

Fuente: IDEA, 2011

Tabla 57. Composición de los consejos de empresas energéticas (IBEX-35) por sexo (%)

	Hombres	Mujeres
Enagás	81,2	18,8
Endesa	85,7	14,3
Siemens Gamesa	73,7	26,3
Gas Natural	87,5	12,5
Iberdrola	77,8	22,2
Red Eléctrica Española	87,5	12,5
Repsol	84,2	15,8

Fuente: Fundación Tomillo, 2018

Tabla 58. Mujeres en presidencia y consejos de administración de las empresas del IBEX 35 (%)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Presidentas	6,1	9,1	8,8	8,8	8,8	8,8	2,9
Consejeras	14,8	16,9	18,7	20,3	22,0	23,2	24,7
<b>TOTAL CONSEJO</b>	<b>14,3</b>	<b>16,4</b>	<b>18,0</b>	<b>19,5</b>	<b>21,1</b>	<b>22,2</b>	<b>23,2</b>

FUENTE: INE e Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE)



**Tabla 59. Composición en Greenpeace por rol y sexo (%)**

	Hombres	Mujeres
Órganos directivos	41,7	58,3
Socios/as	47,9	50,4
Greenweire (Voluntariado, activistas...)	40	40

Fuente: Greenpeace

**Tabla 60. Presencia de mujeres en el empresariado ambiental (Estimación %)**

	Hombres	Mujeres
España	65	35
Andalucía	75	25

Fuente: ANSEMAC, 2020

**Tabla 61. Presencia de mujeres en asociaciones empresariales, 2020.**

Presencia de mujeres en asociaciones empresariales, 2020			Hombres	Mujeres
	Órgano			
FACEMA Fundación Laboral Andaluza del Cemento y el Medio Ambiente	Vocales comisión ejecutiva		10	1
AGRESUR. Asociación de Gestores de Residuos	Vocales patronato		28	2
EPIME. Asociación de Empresas Instaladoras	Junta directiva		9	1
Confederación de empresarios de Andalucía	Junta directiva		8	1
Confederación de empresarios de Andalucía. Cádiz	Comisión de Medio Ambiente		Mayoría	
	Comisión de Medio Ambiente		Mayoría	

FUENTE:ANSEMAC

# **ANEXO VI:**

## **PROCESO PARTICIPATIVO**

## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>2. METODOLOGÍA</b>	<b>2</b>
<b>2.1. PRIMER TALLER PARTICIPATIVO: Desarrollo consensuado del autodiagnóstico por sectores y priorización de problemáticas identificadas.</b>	<b>2</b>
<b>2.2. SEGUNDO TALLER PARTICIPATIVO: Priorización estratégica de los problemas identificados y propuestas de acción</b>	<b>4</b>
<b>3. ENTIDADES PARTICIPANTES</b>	<b>8</b>
<b>4. RESULTADOS DEL PROCESO PARTICIPATIVO</b>	<b>9</b>
<b>4.1. SECTOR AGRARIO</b>	<b>9</b>
<b>4.2. SECTOR PESCA</b>	<b>13</b>
<b>4.3. SECTOR AMBIENTAL</b>	<b>15</b>
<b>4.4. SECTOR INSTITUCIONAL</b>	<b>19</b>
<b>5. PRINCIPALES CONCLUSIONES</b>	<b>21</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Este informe responde al trabajo llevado a cabo por el Instituto de Sociología y Estudios Campesinos (Grupo PAIDI SEJ-179) de la Universidad de Córdoba, en el marco del encargo “**Diseño y desarrollo de un proceso participativo para la elaboración del II Plan Sectorial de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía-horizonte 2027**”, realizado por la Unidad de Igualdad de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (CAGPDS).

El objetivo de este es el de complementar los trabajos previos de diagnóstico desarrollados por la Consejería para el desarrollo del II Plan Sectorial de Igualdad durante el año 2020, a través de la participación de diferentes agentes en su elaboración final. El proceso participativo puesto en marcha se ha dirigido tanto al conjunto de los órganos directivos de la Consejería y sus entes instrumentales, como a las principales asociaciones de mujeres del ámbito agrario, ambiental y pesquero. En este informe se presenta la metodología desarrollada para alcanzar dicho objetivo, así como los principales resultados obtenidos.

## 2. METODOLOGÍA

El proceso desarrollado ha contado con la implementación de diferentes técnicas, de tipo presencial y virtual, que han permitido la participación de los agentes señalados en la definición del Plan. El eje central del proceso ha venido diseñado a través de dos talleres presenciales, de un día de duración cada uno, celebrados los días 16 de septiembre y 7 de octubre. Lo trabajado en estos talleres ha sido complementado a través de otras herramientas de trabajo online, cuya descripción se presenta a continuación.

### 2.1. PRIMER TALLER PARTICIPATIVO: Desarrollo consensuado del autodiagnóstico por sectores y priorización de problemáticas identificadas.

#### Objetivos:

- a. Validar la pertinencia del prediagnóstico desarrollado por la Consejería con los grupos de trabajo.
- b. Buscar nuevos problemas no identificados en estos diagnósticos iniciales.
- c. Desarrollar una primera sesión de priorización de estos e identificación de líneas estratégicas de acción.

#### Diseño de la metodología, temporalización y sectores participantes:

El diseño del primer taller, los objetivos y las actividades que se desarrollaron se presentan en la tabla 1.

Tabla 1.- Metodología y actividades del Taller I.

Sesión	Sectores participantes	Objetivos	Metodología
MAÑANA	INSTITUCIONAL, AGRARIO, PESQUERO Y MEDIOAMBIENTAL	Presentación de los resultados identificados en el diagnóstico previo realizado por la Consejería, por sectores.	<b>Dinámica <i>Museo de los sectores</i>.</b> El equipo dinamizador mostró a las participantes unas fichas-panel con los principales resultados de los diagnósticos previos realizados.
		Validación de los problemas presentados e identificación de nuevos problemas no identificados previamente.	<p><b>Dinámica de reflexión, debate y toma de decisiones en torno a las problemáticas de cada sector.</b></p> <p><b>En grupos homogéneos (por sectores):</b></p> <p><b>1º Espacio de reflexión por parejas</b> sobre los paneles resumen del diagnóstico previo presentados de su sector. Aporte por tarjetas a través de las siguientes preguntas generadoras: “<b>qué avalamos</b>” “<b>qué matizamos y cómo</b>” y “<b>qué aportamos nuevo</b>”.</p> <p><b>2º Puesta en común</b> con todas las participantes de cada sector de los resultados del ejercicio anterior, discusión y consenso de estos. Adhesión de los problemas nuevos al panel.</p> <p><b>En grupos heterogéneos (personas de los distintos sectores):</b></p> <p><b>3º Polinización cruzada.</b> Una persona de cada grupo homogéneo (de cada sector) presenta el resultado de su trabajo al grupo heterogéneo (sectores mezclados). Posteriormente, cada participante se mueve libremente haciendo aportaciones a los distintos sectores.</p> <p><b>4º Plenario y construcción de consensos.</b></p>
TARDE	AGRARIO, PESQUERO Y MEDIAMBIENTAL	Primera aproximación a propuestas de solución a las principales problemáticas identificadas.	En grupos homogéneos (por sectores), se trabaja en torno a las siguientes <b>preguntas generadoras</b> : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo resolveríamos los problemas identificados?</li> <li>2. ¿Qué necesitamos para desarrollar estas propuestas (recursos, políticas...)?</li> </ol>

Sesión	Sectores participantes	Objetivos	Metodología
			3. ¿Quiénes podrían asumir la responsabilidad de estas soluciones? ¿quién tendría algo que hacer?

El trabajo de las propuestas y las líneas estratégicas de acción, con el sector institucional, se desarrolló a través de un cuestionario circulado online, a través de una plataforma virtual.

## 2.2. SEGUNDO TALLER PARTICIPATIVO: Priorización estratégica de los problemas identificados y propuestas de acción

### Objetivos:

- desarrollar una priorización estratégica de los problemas consensuados en el primer taller, por sectores
- diseñar propuestas de intervención para los principales problemas identificados

### Diseño de la metodología, temporalización y sectores participantes:

El diseño de este segundo taller, los objetivos y las actividades que se desarrollaron se presentan en la tabla 2.

Tabla 2.- Metodología y actividades del Taller II.

Sesión	Sectores participantes	Objetivos	Metodología
MAÑANA	INSTITUCIONAL, AGRARIO, PESQUERO Y MEDIOAMBIENTAL	Priorización estratégica de las problemáticas identificadas en el primer taller	<p><b>Dinámica del Flujograma*</b></p> <p><b>En grupos homogéneos (por sectores):</b></p> <p><b>1º Ubicación de los problemas identificados en la matriz del flujograma</b>, en torno a: el ámbito al que pertenece el problema y la capacidad de incidencia del grupo que lo está construyendo.</p> <p><b>2º Identificación de las relaciones existentes entre todos los problemas ubicados</b>, en términos de causas y efectos</p> <p><b>3º Identificación de los “problemas críticos o problemas nodo”, los problemas que son “causas puras” y los problemas que son “consecuencias puras”</b></p> <p><b>En plenario (espacio donde se juntan todos los sectores)</b></p> <p><b>4º Puesta en común.</b></p>

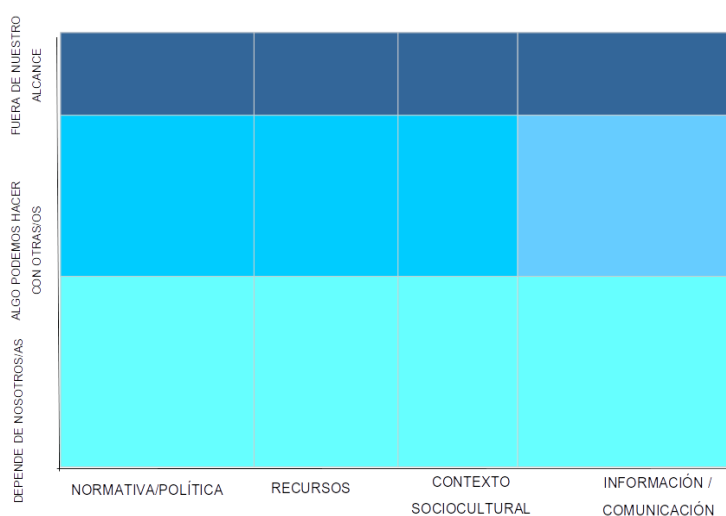
Sesión	Sectores participantes	Objetivos	Metodología
			Cada sector explica a los demás los principales resultados del flujograma elaborado.
<b>TARDE</b>	<b>AGRARIO</b>	<b>Profundizar en las propuestas y acciones para dar respuesta a las problemáticas críticas y causas identificadas</b>	<p><b>Dinámica de construcción de propuestas. En grupo homogéneo del sector agrario</b></p> <p><b>1º Se desgranar las propuestas surgidas en el taller I</b> Las personas asistentes, en base a las propuestas construidas en el taller que respondían a las problemáticas críticas o nodos y a las causas puras, hacen una lluvia de ideas en base a la pregunta: ¿Cómo describiríamos esto en un plan de igualdad? Con las aportaciones se construye una redacción final.</p> <p><b>2º Se construyen nuevas propuestas</b> Para cada problemática identificada como crítica o nodo y como causa pura, se abre un espacio para aportar nuevas propuestas</p>

El trabajo de construcción de propuestas y acciones a las problemáticas críticas y causas identificadas fue trabajado a través de sendos cuestionarios circulados online, por los sectores institucional y pesquero, y a través de un taller participativo online, por el sector medioambiental.

#### \* LA TÉCNICA DEL FLUJGRAMA

Para la priorización estratégica, se trabajó mediante la técnica del *flujograma*, que permite **ordenar, poner en relación** y, con ello, **priorizar** bajo una lógica de causa y efecto las problemáticas aparecidas durante la etapa de diagnóstico. Esta técnica consta de 3 pasos.

**Primer paso:** se colocan los problemas identificados previamente en una matriz de doble entrada. Las filas indican la **capacidad que el grupo percibe** que tiene para incidir en la solución de estos, a través de un gradiente de tres posibilidades: problemáticas cuya solución depende del grupo que está elaborando la técnica; aquellas sobre cuya solución podemos influir; y en la fila superior aquellos problemas cuya solución



escapa a las posibilidades de acción del grupo. En columnas, lo que la técnica permite es **clasificar las problemáticas por ámbitos**, que se definen en base a las problemáticas previamente identificadas. En nuestro caso, los ámbitos en los que los problemas identificados en el taller I quedaban recogidos fueron: Políticas y normativas; Recursos; Aspectos socioculturales; y Comunicación e información.

Este primer paso de la técnica permite desarrollar una reflexión colectiva profunda sobre las problemáticas identificadas, sobre su nivel de empoderamiento con respecto a este panorama y los ámbitos en los que se ubican los mismos.

**Segundo paso:** Una vez ubicados los problemas en esta matriz, establecemos las **interrelaciones** entre ellos en términos de **Causa efecto**. Para ello, se trabaja de dos en dos problemas, haciendo la siguiente pregunta: “Si el problema A se solucionara, ¿facilitaría que el problema B perdiese importancia?” (esto es lo mismo que plantear si se considera que el problema A influye o es causa del problema B). La flecha que se dibuja, cuando procede, sale del problema que se ha identificado como causa del par analizado, y llega al problema que se ha identificado como consecuencia. Como resultado de su aplicación se obtienen una serie de “**redes de problemas**”, interconectadas a través de flechas que señalan la relación causa efecto entre ellos.

**Tercer paso:** se clasifican los problemas según el número de flechas que le salen (de cuántos problemas son causa), y el número de flechas que le entran (de cuántos problemas son consecuencia). Para ello, se le asigna una fracción a cada problema, en la que el numerador es el número de flechas que le entran, y el denominador el número de flechas que le salen.



Fracción =  $E/S$  = Número de flechas que entran al problema (E)/Número de flechas que salen del problema (S)

La información que nos aportan las fracciones asociadas a cada problema nos permite clasificarlos en diferentes tipos: a. problemas **“causas puras”**, es decir, son sólo origen de otros problemas (el numerador de su fracción es cero); b. problemas **“consecuencias puras”**, es decir, son sólo consecuencia de otros problemas (el denominador de su fracción es cero); c. problemas **“nudos críticos”**, es decir, son causa de varios problemas y consecuencia de otros tantos (la suma de su numerador y su denominador nos da un número elevado) y; d. **“problemas intermedios”**, es decir, son problemas que están como causa y consecuencia de un número pequeño de otros.

El resultado final del flujograma nos permite establecer, de esta forma, una **priorización estratégica de los problemas identificados**. Así, será recomendable atender de manera prioritaria aquellos problemas identificados como causas puras, así como los nudos críticos, pues su resolución generará una desactivación total o parcial de los otros problemas que dependen de estos.

### 3. ENTIDADES PARTICIPANTES

A lo largo del proceso participaron un total de 31 personas, provenientes tanto de órganos directivos de la Consejería, como de las principales asociaciones de mujeres de los sectores implicados. El listado de entidades/órganos invitados y las personas que participaron en cada uno de los talleres desarrollados se presentan en la tabla 3.

Tabla 3.- Entidades invitadas al proceso participativo y número de personas participantes de cada entidad.

ÓRGANO/ENTIDAD INVITADO	Personas participantes Taller I	Personas participantes Taller II
SG FONDOS EUROPEOS AL DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE	1	
SG DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y ALIMENTACIÓN	1	1
DG PESCA Y ACUICULTURA	3	1
DG AYUDAS DIRECTAS Y DE MERCADOS	1	
DG PRODUCC. AGRÍC. Y GANADERA	1	1
DG INDUST., INNOV. Y CADENA AGROALIM.	1	
SG MEDIO AMB., AGUA Y CAMBIO CLIM.	1	1
DG MEDIO NATURAL, BIODIV. Y ESPAC PROT		
DG CALIDAD AMBIENTAL Y CAMBIO CLIMÁT.	1	
DG PLANIFIC Y RECURSOS HÍDRICOS	1	
DG INFRAESTRUCTURAS DEL AGUA	1	1
IFAPA	1	
AGAPA	1	1
AMAYA	1	1
EXPERTA	1	1
CERES	2	2
FADEMUR	2	1
AMFAR	1	1
COAMUR	2	2
AFAMMER	2	2
ANDMUPES	1	1
AMCAE	2	2
GANADERAS EN RED		
ANSEMAC	2	
ECOTONO	1	
RED ANDALUZA DEL AGUA		
ASOC. ECOLOGISTA/GREENPEACE		
ECOLOGISTAS EN ACCIÓN		
ASOC. SOMOS SIERRA		
<b>Total participantes</b>	<b>31</b>	<b>19</b>

## 4. RESULTADOS DEL PROCESO PARTICIPATIVO

El proceso que se ha seguido para llegar a los resultados que aquí se presentan ha tenido tres momentos claves: por un lado, la elaboración de un **autodiagnóstico consensuado sobre las principales problemáticas** dentro de cada sector; por otro lado, una **priorización estratégica** de dichas problemáticas, identificando aquellos problemas que son nudos críticos, y aquellos que son causas puras y; por último, la realización de **propuestas y acciones** por las entidades implicadas para resolver las principales problemáticas identificadas. Asimismo, se profundizó en el análisis de las problemáticas en cuanto a los ámbitos a los que respondían, y la posición en la que el sector implicado se percibía frente a sus posibles soluciones.

Por último, y sólo con el sector ambiental pero aplicable a los resultados objetivos en todos los demás sectores, se trabajaron una serie de indicadores que podrían orientar cómo evaluar el grado de cumplimiento o de ejecución de las acciones que se incluyan en el plan. Estos indicadores son los siguientes:

- a. Cantidad de recursos destinados a cada acción
- b. Número de medidas puestas en marcha desde la Consejería (leyes, reglamentos, subvenciones, programas, etc.) en cada acción
- c. Número de personas beneficiadas en las acciones directas
- d. Número de actividades desarrolladas para cada acción

La información recopilada se presenta a continuación por sectores.

### 4.1. SECTOR AGRARIO

Las principales problemáticas consensuadas en el proceso fueron 16. De estos problemas, tal y como se muestra en la Tabla 4, tres fueron identificados como causas puras (señaladas en verde), y cuatro de ellos como nudos críticos (señalados en naranja).

El trabajo sobre las propuestas se enfocó principalmente sobre estas problemáticas prioritarias, si bien uno de los nudos críticos no pudo ser abordado por cuestiones de tiempo.

Tabla 4.- Problemáticas, priorización estratégica y propuestas desarrolladas por el sector agrario

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
<p><b>La formación específica en el sector no ha aumentado, aunque sí la capacitación agraria, por ser un requisito para el acceso a ciertas subvenciones.</b></p>	Transversalización de la formación agraria y valores en soberanía alimentaria desde el colegio
	Consultar a organizaciones agrarias y asociaciones las necesidades formativas del sector
	Generar una maleta de talleres para centros escolares
	Autoformación desde las cooperativas y asociaciones: búsqueda de perfiles con los conocimientos necesarios para ofrecer formación específica a mujeres y jóvenes
<p><b>Exceso de burocratización para iniciarse en la actividad, lo que supone una traba a la incorporación de jóvenes.</b></p>	Reducción y sencillez en las solicitudes para facilitar el entendimiento
	Personal especializado en el sector, que genere un acompañamiento seguro en el proceso
	Desarrollar herramientas digitales adaptadas al sector
<p><b>Dificultad en el acceso a la tierra a la hora de emprender, tanto para mujeres como para hombres</b></p>	Facilitar los cambios de titularidad en las mismas
	Impedir solicitar la PAC a personas mayores de 65 años
	Reforma en el plan de pensiones, para que los beneficios por la tenencia de estas no se conviertan en un complemento a la renta de muchas personas mayores: complementos a las rentas de las personas jubiladas, adicionales a su pensión para incentivar el traspaso de su explotación
	Que las tierras que salgan a subasta en cada zona sean suficientemente presentadas
	Ayudas fiscales y servicio de asesorías para agricultoras activas
	Premios a iniciativas agroecológicas y sostenibles
	Bolsa de tierras públicas para jóvenes agricultores sin necesidad de alquilar a particulares ni de precisar la compra de estas.

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
<p><b>Escaso éxito de la titularidad compartida</b></p>	<p>Reforma y mejora de la Ley de Titularidad compartida para facilitar el acceso real y efectivo de las mujeres, estableciendo incentivos fiscales, sociales y laborales</p>
	<p>Campaña de comunicación de la ley, presentando sus beneficios más allá del ámbito económico</p>
	<p>Establecer un “sello familiar”</p>
	<p>Facilitar los trámites</p>
	<p>Generar ayudas fiscales para las mujeres agricultoras, estén o no en pareja (teniendo en cuenta otros tipos de familias: mujeres solteras, separadas, viudas, etc.)</p>
<p><b>El trabajo femenino en el sector está invisibilizado y no remunerado</b></p>	<p>“Escuela de acción campesina”: formación en igualdad obligatoria para hombres y mujeres, en derechos campesinos y laborales para mujeres</p>
	<p>Otorgar certificados y convalidaciones para el reconocimiento de la experiencia no titulada</p>
	<p>Día de la mujer en las cooperativas: asambleas no mixtas, solo para socias</p>
	<p>Certificación en igualdad para hombres y mujeres obligatoria para el acceso de ciertas subvenciones</p>
	<p>Generar un “bono familiar” que facilite el estar en alta la unidad familiar y que el alta de la mujer no suponga un coste visto como “innecesario” para la familia</p>
	<p>Reconocimiento de la sociedad a las mujeres agricultoras: generar premios para buenas prácticas de mujeres en el sector</p>
<p><b>El sector no es atractivo para las jóvenes, debido principalmente a la alta masculinización del sector, la precariedad generalizada de este, la falta de itinerarios académicos y una imagen anticuada y poco representativa de la realidad del sector.</b></p>	<p>Visibilizar la mecanización y los avances tecnológicos en el sector para hacer este atractivo y combatir la imagen de “sector anticuado”</p>
	<p>Beneficios económicos al emprendimiento</p>

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
	<p>Dar a conocer ejemplos de éxito de mujeres en el sector, mostrando sus inicios para hacer ver a las jóvenes que ellas también pueden</p> <p>Campañas de visualización del medio rural haciéndolo atractivo, con imágenes saludables, destacando la digitalización del medio rural</p> <p>Generar itinerarios académicos desde el colegio, que den a conocer el sector agroganadero como una opción viable y atractiva desde la infancia</p> <p>Reconocimiento de la sociedad a las mujeres agricultoras: generar premios para buenas prácticas de mujeres en el sector.</p> <p>Estabilidad del sector con precios dignos por la producción</p> <p>Apoyo logístico y de asesoría gratuita a mujeres jóvenes que deseen emprender</p> <p>Favorecer el acceso a la tierra</p>
<p><b>Falta de mujeres referentes</b></p>	<p>Calendarios de “mujeres rurales”</p> <p>Favorecer la paridad en jornadas propias del sector y celebrar actividades públicas para favorecer la visibilidad a personas fuera del sector: colegios, institutos, etc.</p> <p>Modificar estatutos en sociedades y cooperativas, imponiendo un mínimo de mujeres en sus consejos rectores</p> <p>Fidelización y apoyo a las referentes que existen para evitar que se quemen</p> <p>Mapa de la mujer rural en Andalucía: que recoja ejemplos de mujeres en el sector y sus logros</p> <p>Reconocimiento de la sociedad a las mujeres agricultoras: generar premios para buenas prácticas de mujeres en el sector.</p>
<p><b>El número real de mujeres asociadas a cooperativas no es igual al de socios (muchas de ellas se inscriben por beneficios fiscales)</b></p>	

**Otros problemas identificados** por el sector, no señalados como causas puras o nudos críticos fueron: Dificultad en el acceso a formación de utilidad y falta de itinerarios de inserción;

Dificultad en la conciliación; Falta de datos desagregados del sector por sectores productivos; Los datos “oficiales” a veces ocultan la realidad; Alta temporalidad de los trabajos que afecta más a las mujeres; Falta de emprendimiento femenino; Falta de relevo generacional; Falta de representatividad de las mujeres en órganos de decisión.

El análisis en profundidad de las problemáticas consensuadas nos da una información clave sobre el tipo de problemas con los que se enfrenta el sector, así como la capacidad de incidencia que este percibe tener en torno a las posibles soluciones a las mismas.

Cabe señalar que la mayor parte de las problemáticas identificadas se ubican en relación con el contexto sociocultural. Además, el sector identifica este tipo de problemas como algo ajeno a las organizaciones de mujeres del ámbito agrario, y que requieren de la acción de otros agentes considerados con mayor capacidad para modificar estas pautas de tipo sociocultural.

## 4.2. SECTOR PESCA

Las principales problemáticas consensuadas en el proceso en el sector de la pesca fueron 20. De estos problemas, tal y como se señala en la Tabla 5, tres fueron identificados como causas puras (señaladas en verde), y cuatro como nudos críticos (señalados en naranja). Los resultados de este sector son los más débiles del proceso, no tanto por las personas que participaron que eran informantes claves bien conocedores del mismo, sino por las pocas entidades que fueron convocadas a este proceso.

Esto tuvo como consecuencia la adaptación de algunas de las sesiones de trabajo a este número reducido, así como una debilidad en cuanto a la información trabajada y discutida en la fase de elaboración de propuestas y acciones. El resultado es un proceso de elaboración de plan de acción inconcluso, si bien la información sobre problemáticas y priorización estratégica sí pudo ser concluido.

Tabla 5.- Problemáticas, priorización estratégica y esbozo de algunas propuestas desarrolladas por el sector pesca.

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
No hay formación específica en igualdad para los hombres	
Faltan mujeres en el Consejo Económico social	
La gestión de los GALP no está dando los resultados esperados en cuanto a la forma de pago, la duración de los procedimientos o al incumplimiento de sus objetivos y naturaleza. No se hace un análisis del tipo de	

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
proyectos que están impulsando las mujeres ni su impacto	
Persiste un ámbito cultural muy masculinizado en el sector que dificulta los cambios. Las mujeres en el sector “o son líderes o no son nada”.	Formación en igualdad en ambos sexos
	Incentivar la presencia femenina en el sector
Dificultad de acceso a los puestos de dirección y toma de decisiones. Poca representatividad en los órganos de decisión y gestión.	Establecer líneas de ayuda prioritarias para fomentar El empoderamiento y la participación femenina
Dificultad de acceso por parte de las mujeres a la formación especializada y cualificación necesaria en el sector, en parte por la dificultad de cumplir con las condiciones que se necesitan para finalizar las formaciones (acceso a prácticas obligatorias, por ejemplo)	
Invisibilidad de las mujeres del sector pesquero	
Hay profesiones del sector que se quedan fuera del Régimen Especial del Mar y que están vinculados a trabajos feminizados: rederas, mariscadoras, etc.	

**Otras problemáticas identificadas** por el sector, pero no señaladas como causas puras o nudos críticos fueron: Resistencia a contratar mujeres en determinados puestos en el mar (faenar), técnicos y especializados; Las mujeres desempeñan trabajos bajo economía sumergida. No hay suficiente información ni datos contabilizados por lo que existe un desconocimiento de la situación y sus consecuencias; Pocas mujeres armadoras respecto al total en esta profesión, y en muchas ocasiones las que hay suelen estar por cuestiones fiscales; No hay relevo generacional; Inexistencia de sindicatos del mar; Faltan cooperativas de trabajo asociado de mujeres; Necesidad de conciliación y adecuación de los recursos; Falta formación técnica y empresarial de las armadoras, que les obliga a contratar asesorías, con la correspondiente inversión y disminución de su rentabilidad; Falta de sostenibilidad en la actividad pesquera y alta precariedad laboral; Necesidad de contar con más datos sobre el papel de las mujeres en el sector, que favorezcan la toma de decisiones y planes y políticas adecuadas a la realidad, además de permitir mayor visibilización de las mujeres; Existe una fuerte cultura de la masculinidad en la propia administración: hasta la fecha solo convocan a las dos federaciones y se olvidan de convocar a las asociaciones de mujeres; Las



mujeres tienen muy poca capacidad de endeudamiento, lo que les obstaculiza el acceso a los recursos.

El análisis desarrollado de las problemáticas consensuadas muestra a priori un sector más empoderado que el agrario, con una mirada compleja de la realidad que identifica problemáticas en diferentes ámbitos, si bien una parte importante de ellos se concentran en el ámbito de las normativas y las políticas públicas. El sector (con las debilidades de representatividad antes mencionadas) ha identificado que la solución a una parte importante de los problemas está en sus manos o podrían influir en las mismas. Esto indica que plantear, en el Plan de Igualdad, alrededor de estas problemáticas, acciones que vayan **orientadas a apoyar a que el sector desarrolle aquellas propuestas identificadas**, sería oportuno y procedente, y serviría para reforzar las sinergias entre la acción institucional y la de la sociedad civil.

### 4.3. SECTOR AMBIENTAL

Las principales problemáticas consensuadas en el proceso en el sector ambiental fueron 20, de las cuales una fue identificada como causa pura (señalada en verde), y cuatro como nudos críticos (señalados en naranja). Los resultados de este sector presentan la debilidad de que las organizaciones invitadas a participar al proceso respondieron más al perfil de asociaciones rurales que ambientales. Esto hizo que los resultados estuvieran más orientados a lo rural, y no de manera más específica a lo ambiental, si bien los puentes y las interrelaciones son importantes.

El trabajo de las propuestas se desarrolló en base al problema causa pura, y a los nudos críticos, a través de un taller participativo virtual. Por cuestiones de tiempo, se pudieron abarcar más problemáticas de las que estaban contempladas en este objetivo, señaladas en negrita en la tabla 6, donde se muestran los resultados de este trabajo.

Tabla 6.- Problemáticas, priorización estratégica y propuestas y acciones construidas desde el sector ambiental.

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
<b>Falta de seguimiento de las normativas existentes para fomentar la igualdad</b>	Crear comisiones de igualdad para el seguimiento por parte de la Consejería
	Evaluaciones e informes trimestrales de seguimiento del cumplimiento de la normativa

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
	<p>Utilizar el registro de cooperativas para hacer este seguimiento en cooperativas</p> <p>Seguimiento de los fondos que reciben las mujeres rurales de los GDR con respecto a las que reciben los hombres</p>
<p><b>Falta de empoderamiento y liderazgo femeninos</b></p>	<p>Fomentar el desarrollo y crecimiento personal</p> <p>Generar redes y alianzas a través de encuentros tanto estatales como internacionales</p> <p>Internacionalización (accesibilidad de los recursos - pagos previo al inicio de la actividad, por ejemplo: formación sobre la PAC y políticas rurales; revisión y modificación de leyes y reglamentos)</p> <p>Fomentar el asociacionismo</p> <p>Visibilización de las mujeres (referentes)</p> <p>Crear la "escuela de empoderamiento y liderazgo femenino"</p>
<p><b>Pocos planes de igualdad en las empresas, incluidas las medidas de conciliación</b></p>	<p>Obligación de tener plan de igualdad instaurado en la empresa para licitar</p> <p>Seguimiento del cumplimiento de los planes de igualdad a empresas que ejecutan licitaciones públicas</p> <p>Medidas de concienciación para micro pymes y de conciliación sociolaboral</p>
<p><b>Falta atención a las necesidades de mujeres diversas y con discapacidades</b></p>	<p>Generar iniciativas inclusivas: encuentros multiculturales entre mujeres</p> <p>Crear ocio medioambiental orientado a estas mujeres</p> <p>Generar recursos para mujeres inmigrantes</p> <p>Desarrollar acciones de concienciación y debate sobre las violencias machistas en espacios interculturales</p>

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
	<p>Vigilar los procesos de contratación en origen de mujeres extranjeras con perspectiva de igualdad</p> <p>Hacer un seguimiento específico de las condiciones laborales de estas mujeres</p> <p>Apoyar a mujeres inmigrantes para desarrollar proyectos de cooperación con mujeres de sus territorios de origen</p>
<p><b>Dificultad de acceso de las mujeres a las líneas de ayudas (por incumplimiento de condiciones, burocracia, etc.)</b></p>	
<p><b>Pocas mujeres en órganos de decisión</b></p>	<p>Medidas legislativas para aumentar la participación de las mujeres en los Grupos de Desarrollo Rural</p> <p>Incluir a las mujeres dentro de los Consejos Económicos y Sociales Medioambientales</p> <p>Fomentar la participación de la mujer en las Comunidades de Regantes</p> <p>Fomentar la participación de la mujer en las directivas del sector del medio rural</p> <p>Investigar las causas por las que las mujeres no participan en los Consejos</p>
<p><b>Falta de estudios y datos del sector con perspectiva de género</b></p>	<p>Contar con la colaboración de los agentes sociales y asociaciones para la obtención de estos datos</p> <p>Incorporar datos de la economía sumergida (mujeres que no constan como trabajadoras)</p>
<p><b>Escasa tecnología y digitalización</b></p>	<p>Crear Smart City y Green City</p> <p>Poner en marcha recursos para la digitalización (convenios para generar empleo digital en el medio rural; plataformas que faciliten la digitalización para empresas y movimiento asociativo)</p>

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
	Facilitar el acceso – Establecer infraestructuras de redes telefónicas y por satélite
	Favorecer en las subvenciones dirigidas a asociaciones la inversión en material informático amortizable
<b>Escasa participación y visibilización por parte de las mujeres</b>	Poner en marcha medidas para asistir y participar en ferias y congresos
	Habilitar plataformas digitales para visibilizar en las redes las organizaciones de mujeres
	Desarrollar materiales audiovisuales y campañas (con perspectiva de igualdad) que visibilicen a las mujeres del sector
	Apoyar con recursos estables el mantenimiento de organizaciones dedicadas a estos fines
	Financiación para los desplazamientos y gastos de asistencia a reuniones y actos convocados/organizados por la Junta de Andalucía

**Otros problemas identificados** por el sector y que no fueron considerados causas puras o nudos críticos, ni trabajados a la hora de hacer propuestas, fueron: Los riesgos laborales en el sector ambiental están muy masculinizados; Falta de mujeres en los Consejos Económicos sectoriales; Poco acceso de las mujeres a espacios de gestión de agua, residuos y producción de energías limpias; Dificultad de movilidad para las mujeres; Despoblamiento rural, que va unido a la desertificación, la falta de escuelas, escasa digitalización, cierre de centros de salud y transporte público, etc., y afecta especialmente a las mujeres; Falta de acceso a la formación ambiental; Falta de acceso al empleo ambiental; La violencia de género sigue estigmatizada en el medio rural; Falta de acceso a los congresos ambientales (como ponentes, expositoras, asistentes, etc.); En los fondos propios de los GDR, cuando se modifican estrategias, se reorientan los fondos destinados a igualdad a otros objetivos; Dificultad de emprendimiento juvenil en las mujeres.

El análisis que nos aporta el trabajo a través del flujograma nos muestra que la mayor parte de los problemas identificados pertenecen al ámbito de las políticas públicas y las normativas.

En el sector ambiental, la ubicación de las problemáticas nos dice que el sector participante también encuentra la mayoría de ellas en unos ámbitos no directamente relacionados con su

capacidad de acción. Esto refleja que la mayoría de las soluciones propuestas pueden recaer en el ámbito institucional, y por lo tanto en las acciones directas que la CAGPDS diseñe en su Plan de Igualdad.

#### 4.4. SECTOR INSTITUCIONAL

Las principales problemáticas consensuadas en el proceso en el sector institucional fueron 17, de las cuales tres fueron identificadas como causas puras (señaladas en verde), y otros 3 como nudos críticos (señalados en naranja).

El trabajo de las propuestas se desarrolló a través de un cuestionario online, en el que se incluyeron las causas puras, los nudos críticos, y algunos de los problemas secundarios que aparecían como sensibles a partir del análisis del flujograma. El nivel de respuesta a esta encuesta y las preferencias o propuestas recibidas del personal participante dio como resultado que los problemas causas puras no vengan con propuestas planteadas, y sin embargo que otros problemas sí hayan sido abordados (señalados en negra). El resultado de todo este trabajo se muestra en la tabla 7.

Tabla 7.- Problemáticas, priorización estratégica y propuestas y acciones construidas desde el sector institucional.

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
Escasa sensibilización a las empresas sobre las ventajas de las cláusulas sociales y los planes de igualdad	
Falta de evaluación y control de las ayudas	
Envejecimiento del personal de la Administración	
Escasa formación y sensibilización en materia de género e igualdad entre el personal	Conocer el trabajo de las y los compañeros (ej. píldoras informativas entre iguales)
	Formación adaptada y útil a los puestos
	Más y mejores cursos de igualdad
	Cuidado con la formación obligatoria; trabajar la motivación y que los cursos sean atractivos
	Herramientas de autodiagnóstico (algo interactivo, gamificación...)
	Talleres participativos y prácticos, información menos densa

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS	PROPUESTAS
<p><b>No se exige formación en género para acceder a puestos de responsabilidad en la RPT</b></p>	Formación adaptada y útil a los puestos
	Formación igualdad altos cargos
	Exigir formación en género antes o tras obtener el puesto
	Conocimiento planes de igualdad de cada organismo
<p><b>Insuficiente comunicación directa con la Unidad de Igualdad de Género</b></p>	Unificar criterios para sacar los mismos datos
	Observatorio y canalización de demandas (figura defensor/a igualdad)
	Potenciar la unidad de género. Más recursos.
	Grupos de trabajo formales e informales de género en los distintos centros
	Conocer el trabajo de las y los compañeros (ej. píldoras informativas entre iguales)
<p><b>Falta de capacitación y conocimiento del uso del lenguaje inclusivo</b></p>	Apoyo de la unidad de género para elaborar manuales sencillos de lenguaje inclusivo
	Flexibilizar y agilizar el lenguaje inclusivo
	Personal que ayude desde el principio y no sea solo corregir y devolver
	Formar a personal específico y cualificado
<p><b>No se explota suficientemente la información desagregada por sexo</b></p>	Recopilar la información disponible y análisis por la unidad de igualdad para determinar la explotación pertinente de los datos
	Buscar mecanismos informáticos para facilitar la exportación en las distintas bases de datos de la junta
	Personal específico para explotación de datos y no saturar a las direcciones generales
<p><b>Escasos indicadores de género en los presupuestos de la CAGPDS</b></p>	Analizar los indicadores que realmente aporten valor y revisar conjunto
	Poner pocos indicadores, pero cuantificables y valorables cualitativamente, coordinadas todas las consejerías
	Proponer la inclusión de género como indicado

**Otros problemas identificados** por el sector, pero no señalados como causas puras o nudos críticos, y para los cuales no se realizaron propuestas, fueron: Poco margen para establecer criterios de género en las convocatorias; Falta de conocimiento sobre la normativa de igualdad; Falta de estadísticas desagregadas; Algunas normas y criterios son solo recomendaciones; Es necesario un acompañamiento a la elaboración de planes y normas desde el principio; Los documentos internos de trabajo no son revisados por la unidad de género; Exceso de burocracia en el acceso a las ayudas; Las formas de trabajo no tienen en cuenta los cuidados y la vida de las personas

Los aprendizajes que nos aporta el flujograma en relación con cómo se perciben los problemas por parte de este sector (en este caso la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible), y la clasificación que se puede establecer con ellos.

Así, el personal de la CAGPDS participante identifica que la propia Consejería tiene capacidad de acción en torno a la mayor parte de los problemas identificados y que estos, además, pertenecen en su mayoría al ámbito de las normativas y políticas públicas, y al ámbito de la información y comunicación.

## 5. PRINCIPALES CONCLUSIONES

El proceso desarrollado ha generado **importantes aportes** hacia el futuro II Plan Sectorial de Igualdad, en términos de problemáticas reflexionadas y consensuadas a nivel de cada sector; de priorización estratégica de las mismas; y de propuestas que se podrían desarrollar. Así, se han generado una batería de problemas, revisados y consensuados, que reflejan los más relevantes que se identifican para cada sector. Problemas que además vienen de haber sido sometidos a una polinización cruzada entre los cuatro sectores implicados.

En segundo lugar, se ha generado un **mapa de interrelaciones entre estas problemáticas**, que nos orientan sobre la importancia estratégica de cada uno de ellos y, por lo tanto, da pistas sobre cómo establecer las prioridades en las acciones que se establezcan en el II Plan Sectorial de Igualdad. Desde el trabajo desarrollado cabe señalar que estratégicamente, es importante abordar de manera prioritaria aquellos problemas que han resultado como causas puras, así como aquellos que se han calificado como nudos críticos.

Por último, en todos los sectores excepto en el de la pesca, se ha diseñado una batería de **propuestas y acciones concretas**, que podrían dar respuestas a estos problemas prioritarios, y que la CAGPDS podría incorporar en el II Plan. En el caso del sector ambiental, además, se aportan algunos **indicadores** que se podrían introducir, válidos para cualquiera de los sectores, que permitirían evaluar el nivel de ejecución y de desarrollo de las propuestas planteadas.

Cabe señalar que la mayor parte de las problemáticas identificadas responden a los **ámbitos**, en primer lugar, de las políticas públicas y las normativas, lo cual es importante al tratarse de un proceso que va a nutrir un Plan impulsado por la Junta de Andalucía, y en un segundo lugar, de cuestiones de tipo socioculturales. En este sentido, y dada la manera como los distintos sectores no institucionales se sitúan con respecto a las soluciones de estas problemáticas, un Plan de Acción que incorpore las acciones y propuestas planteadas en este proceso, y que construya los detalles de estas en **diálogo con estos sectores** podría tener un doble efecto positivo. Por un lado, facilitar el empoderamiento de las organizaciones participantes de estos sectores, que han mostrado un profundo conocimiento de la situación, pero niveles diferentes de percepción sobre su capacidad de incidencia y, por otro lado, contar con este conocimiento de la situación, y con el potencial que se muestra en el proceso en aquellas problemáticas donde estas organizaciones perciben una cierta capacidad de acción.

Finalmente cabe destacar que en el ámbito institucional los problemas relacionados con la información y la comunicación ocupan un lugar relevante. Esto se asocia a ciertas cuestiones planteadas en los sectores en torno a la necesidad de aplicar y hacer seguimiento a lo que ya existe. Así, una parte interesante de las problemáticas podrían atenuarse a través de medidas seguimiento, información y comunicación de lo que ya existe.