

## LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA



HACIENDA DE QUINTO (DOS HERMANAS, SEVILLA)  
3 DE MARZO DE 2016



**1. INTRODUCCIÓN Y PROGRAMA**

**2. PONENCIA INAUGURAL**

**3. DESARROLLO DE LOS TALLERES**

**3.1. TALLER 1. SECTOR AGRARIO**

**3.1.1. INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA**

**3.1.2. PARTICIPANTES**

**3.1.3. CONCLUSIONES: PROBLEMÁTICA Y PROPUESTAS**

**3.2. TALLER 2. SECTOR PESQUERO**

**3.2.1. INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA Y ACUICULTURA**

**3.2.2. PARTICIPANTES**

**3.2.3. CONCLUSIONES: PROBLEMÁTICA Y PROPUESTAS**

**3.3. TALLER 3. DIVERSIFICACIÓN ECONÓMICA**

**3.3.1. INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA**

**3.3.2. PARTICIPANTES**

**3.3.3. CONCLUSIONES: PROBLEMÁTICA Y PROPUESTAS**

**3.4. TALLER 4. SECTOR AGROALIMENTARIO**

**3.4.1. INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIAS Y CADENA AGROALIMENTARIA**

**3.4.2. PARTICIPANTES**

**3.4.3. CONCLUSIONES: PROBLEMÁTICA Y PROPUESTAS**

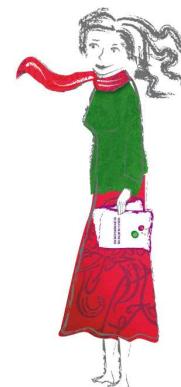
**4. VALORACIÓN DE LA JORNADA**

**5. DOSSIER DE PRENSA Y COMUNICACIÓN**

## 1. INTRODUCCIÓN Y PROGRAMA

El presente documento se elabora con el objetivo de recopilar y sistematizar los resultados de los Talleres de trabajo que se han desarrollado el día 3 de marzo de 2016 en el marco de la Jornada “La perspectiva de género en la actividad agraria y pesquera”, organizada por la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, en colaboración con la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales a través del IAM, de la Junta de Andalucía.

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



Por este motivo, los responsables públicos tienen la obligación de impulsar que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando de forma sistemática las prioridades y necesidades de las mujeres y de los hombres y teniendo en cuenta su incidencia en las unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

En este marco, el **3 de marzo de 2016 en la Hacienda de Quinto (Dos Hermanas, Sevilla)** la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, en colaboración con la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales a través del IAM, organizó una Jornada de trabajo; la Jornada no se pretendía que fuese un acto aislado, sino que sirviera como punto de partida de un compromiso de trabajo con y para las mujeres del medio rural a lo largo de esta legislatura.

El **Programa** de la Jornada fue:

**9,30-10,00.** Entrega de documentación y acreditación de asistentes.

**10,00-10,15.** Inauguración.

Francisco Toscano Sánchez. Alcalde de Dos Hermanas (Sevilla)

Carmen Ortiz Rivas. Consejera de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

Mª José Sánchez Rubio. Consejera de Igualdad y Políticas Sociales

**10,15-11,00.** Ponencia inaugural

Ponencia a cargo de **Lina Gálvez Muñoz<sup>1</sup>** en torno al tema de "la inclusión de la perspectiva de género en las políticas pública".

En esta ponencia se define con claridad qué es la estrategia de la transversalidad o mainstreaming de género, qué implicaciones tiene en las actuaciones y cómo supone adoptar el enfoque GED<sup>2</sup> y en vez del MED en el ámbito rural.

<sup>1</sup> <http://genderobservatory.com/quienes-somos/lina-galvez-munoz/>

<sup>2</sup> Mujeres en el Desarrollo (MED) es una estrategia desarrollada a partir de los años 1970 que busca equiparar los derechos de la mujer a los del varón.. Esta política toma a las mujeres como el centro del problema. Posteriormente, en los años 1980, surgió la estrategia Género en el Desarrollo (GED), en la que se busca el desarrollo de las mujeres y los varones y se tienen en cuenta las relaciones entre ambos sexos.

**11,00-11,30.** Pausa café<sup>3</sup>.

**11,30-14,00.** Talleres simultáneos sobre las áreas competenciales siguientes:

- Taller 1: Sector agrario
- Taller 2: Sector pesquero
- Taller 3: Sector diversificación económica
- Taller 4: Sector agroindustrial

Con un número aproximado de 15 personas por taller, los mismos serán dinamizados por Likadi<sup>4</sup>, consultora especialista en género. Likadi pondrá a disposición de los talleres cuatro personas de reconocida trayectoria en esta temática.

**14,00-16,00.** Pausa para Comida.

**16,00-17,00.** Presentación de conclusiones y compromisos para seguir trabajando.

**17,00-17,30.** Clausura.

Ricardo Domínguez García-Baquero. Viceconsejero de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

---

<sup>3</sup> El café y almuerzo fue servido por el catering de ASPANRI, Asociación Andaluza de Padres y Madres para la Integración, Normalización y Promoción de las Personas con Discapacidad Intelectual y Síndrome de Down

<sup>4</sup> <http://www.likadi.com/>

## 2. PONENCIA INAUGURAL

La ponencia inaugural fue impartida por Lina Gálvez, que es Catedrática de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla y doctora por el Instituto Universitario Europeo de Florencia. Desde 2009 es Directora del Master Universitario en Género e igualdad y desde 2010 del Programa de Doctorado en Desarrollo y Ciudadanía, ambos de la Universidad Pablo de Olavide.

### La inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD AGRARIA Y PESQUERA

**Lina Gálvez Muñoz**

Universidad Pablo de Olavide/ GEP&Do  
[www.linagalvez.com](http://www.linagalvez.com)

Sevilla, 3 de marzo de 2016

#### Estructura presentación

- ① La importancia estratégica de incluir la perspectiva de género en las políticas públicas (*mainstreaming*)
- ② Dónde se encuentran España y Andalucía en el desarrollo de esta estrategia
- ③ Y cómo se implementa en el ámbito agrícola, pesquero y de desarrollo rural en el contexto económico actual y en la UE?



### 1. Género y políticas públicas: el concepto de mainstreaming

- A. Por qué es importante incluir la perspectiva de género en las políticas públicas
- B. Políticas de igualdad y *mainstreaming*

### El machismo de los empresarios agrarios expulsa a las mujeres del campo andaluz



Jornadas en un tajo de la campaña de la aceituna.

Carmen lleva 37 años cogiendo aceitunas, desde los trece. Ha hecho de todo: ha colocado debajo de los olivos los mantones donde cae la aceituna después de varrear los olivos, ha varreado, ha cortado la hierba que crece entre los troncos y cogido la soja... Cada mañana, a mano, de pie o de rodillas. A jornal o de sol a sol. Pero desde hace tres años no consigue coger una sola aceituna. "El empresario agrícola que antes me contrataba me dice que ahora solo quiere hombres".

"Pero bueno, vamos a ver, mi marido saca su jornal, pero no el mío", le dice Carmen al empresario que se niega a contratárla. "Yo mujeres no quiero, un hombre apaña más una familia que una mujer", le responde machaconamente el propietario de los olivos donde Carmen empezó a trabajar hace 37 años.

**EL PAÍS**  
**ARCHIVO**

SÁBADO, 16 de febrero de 2008

### Acaba la discriminación de las mujeres para pescar en L'Albufera

- La comunidad de pescadores de El Palmar deja la batalla legal El enfrentamiento por las pescadoras abrió una profunda grieta en El Palmar
- 11 años de pleito

IGNACIO ZAFRA / SARA VELERT | Valencia | 16 FEB 2008

Archivado en: Albufera de Valencia | Parques naturales | Discriminación sexual

Comunidades autónomas | Administración autonómica | Mujeres | Comunidad Valenciana | Discriminación

Ver más noticias de [Administración autonómica]

**107** Una discriminación de 750 años acaba el jueves en El Palmar, la pedanía de Valencia cuya Comunidad de Pescadores ostenta el monopólio de pesca en el lago de L'Albufera desde la Edad Media.

Entrada la madrugada, el 80% de los socios votó a favor de dar por terminada una batalla legal que ha durado 11 años y que ha tenido como trasfondo la resistencia de la entidad privada a que las mujeres pudieran formar parte de ella y salir de pescar en las mismas

### El nuevo éxodo rural es de mujeres

Los municipios pequeños se masculinizan - Ellas, con más estudios, buscan trabajo fuera y abandonan un mundo patriarcal que las conciencia a repeler antiguos roles femeninos

La brecha

CARMEN MORÁN | 24 SEP 2009

Archivado en: Pueblos abandonados | Estadísticas | Sociología | Despoblación | Mujeres | Administración local | Problemas demográficos | Urbanismo | Administración pública | Demografía

**27** La despoblación rampante que sufre la España rural tiene un funesto factor cualitativo que la aboca a tiempos peores: son las mujeres, en edad productiva y de procreación, las que se están marchando. Los hombres de la misma edad van cayendo en la soltería y han quedado atrapados en el negocio familiar que, en tiempos, facilitaba la vida y hoy ha perdido mucho brillo y rentabilidad. Por cada 80 mujeres hay 100 hombres en los pueblos de menos de 10.000 habitantes, un porcentaje más acusado aún en municipios más pequeños.

La masculinización llega a niveles preocupantes en algunas zonas, donde se da un reparto de sexos similar al que se encuentra en ciertas partes del mundo (China, India) tras décadas evitando el nacimiento de niñas. La llamada generación sándwich, o generación soporte, entre los 30 y los 49 años, sufre, además, las consecuencias de una población

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <b>PRIMERA</b><br><b>INTERNACIONAL</b><br><b>ESPAÑA</b><br><b>ECONOMÍA</b><br><b>OPINIÓN</b><br><b>VÍDEOS</b> | <b>ANDALUCÍA</b><br><b>CATALUÑA</b><br><b>C. VALENCIANA</b><br><b>GALICIA</b><br><b>MADRID</b><br><b>P. VASCO</b> | <b>CIBERPAÍS</b><br><b>QUADERN CATALUNYA</b> |
|---|---|--|

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <b>SOCIEDAD</b><br><b>CULTURA</b><br><b>TENDENCIAS</b><br><b>GENTE</b><br><b>OBIETARIOS</b><br><b>DEPORTES</b><br><b>PANTALLA</b><br><b>ÚLTIMA</b> | + | + |
|--|---|---|



### 1.A. Por qué es importante incluir la perspectiva de género en las políticas públicas

- ◎ Las personas están en situación de desigualdad y
  - Participan y son impactados de manera desigual
  - Las políticas públicas no son ciegas al género
- ◎ Existe una desigualdad estructural de género
  - Ha sido necesario definir la discriminación de las mujeres y una idea de "justicia de género" (N. Fraser)

### 1.B. Políticas de igualdad y mainstreaming

- El mainstreaming de género es considerado como el enfoque más moderno hacia la igualdad de género (Daly, 2005)
- Si las políticas de igualdad primero se centraron en las políticas de igualdad de oportunidades (asumiendo que la posición de los hombres era la norma), y fueron seguidas por las acciones positivas (centradas específicamente en mujeres)
- Ambos enfoques mostraron sus limitaciones al no considerar que las instituciones estaban también "gendered" y que de esa manera podían prolongar y legitimar las desigualdades.

- Si el foco recae solo en las políticas de igualdad no se recoge la diversidad y variedad de cuestiones que tienen un impacto diferenciado en hombres y mujeres y en los avances transformadores hacia la igualdad y justicia de género

#### Mainstreaming:

- Transversalidad + replantejar Prioridades y Objetivos integrando la perspectiva de género en la agenda política general

- De esa forma, la transversalidad se reconoce como una aproximación superior al desplazar la atención de los individuos y sus derechos poniendo el foco en los procesos, las normas y las prácticas organizativas que generan la desigualdad.
- Tiene un objetivo transformador comenzando por los procesos organizativos y la eliminación de los sesgos de género en las rutinas existentes

### ¿Cómo funciona?

- Sacando a la luz la naturaleza sexuada de las normas, las asunciones, los procesos y los resultados, instaurando prácticas y normas sensibles a la igualdad de género
- En la UE, el mainstreaming de género se encuentra en los artículos 2 y 3 del Tratado de Amsterdam que dice que la UE está obligada a eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades (European Commission 2000, 21)
- Esto implica que las personas involucradas en esos procesos, tienen que adquirir la cualificación, métodos y procedimientos para implementar esta estrategia
  - La construcción institucional en la que se asienta
  - La legislación
  - Los cuadros de igualdad (agenda setters/nivel de compromiso, igualdad en cascada)
  - Los presupuestos

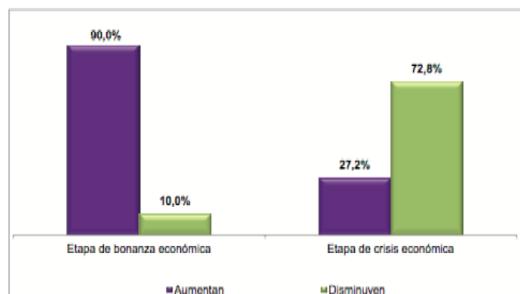
### Críticas al mainstreaming

- Para ser efectiva y verdaderamente transformadora requiere de buenas estadísticas e información, un monitoreo cuidadoso, y una evaluación clara en relación con los objetivos marcados
  - Diseño, implementación y evaluación
- Desgraciadamente las evidencias son contradictorias y desiguales
  - Dentro de la UE.
    - Empleo o investigación frente a la PAC
    - Nunca ha estado presente en la política macroeconómica con claros sesgos de género
  - Peligros del mainstreaming
    - Despolitización
    - El En tiempos de crisis han servido (junto con los discursos de racionalización, eficacia y eficiencia para anular los organismos autónomos de igualdad

### 2. Donde se encuentra España y Andalucía

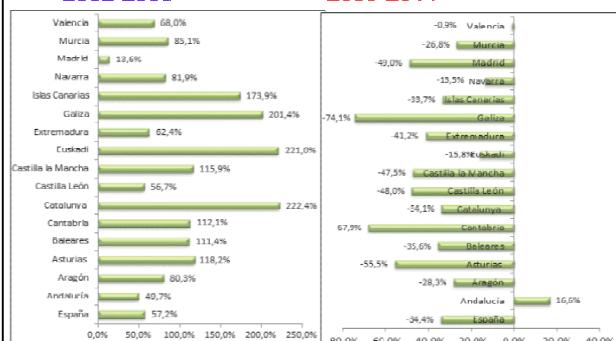
- Los primeros pasos
- El empujón en la década de los 2000
- El deterioro del compromiso por la igualdad
- La crisis económica y las medidas de austeridad
- El cambio de color político de muchos gobiernos

Variaciones en los presupuestos dedicados a las políticas de género en el Estado y las Comunidades Autónomas según la presencia o no de crisis económica



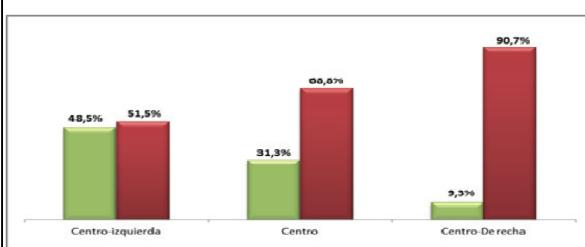
Fuente: Pelejo y Alonso (2014, p.48)

Variación % en el presupuesto políticas de igualdad 2002-2008 2009-2014



Fuente: Pelejo y Alonso (2014, p.48)

Variaciones en el presupuesto en función del color político del partido en el gobierno durante el periodo 2009-2014



Fuente: Pelejo y Alonso (2014, p.48)

### 3. Y en el ámbito agrario, pesquero y de desarrollo rural?

#### ● La esquizofrenia de la UE

- Las directrices de igualdad y la transversalidad de género en la política agraria y pesquera
- La ausencia de transversalidad de género en la política macroeconómica
- La importancia de la aplicación de la transversalidad de género en este ámbito
- Problemas demográficos y sociales de las áreas rurales

Table 1. Women's participation in LAGs, 2005.

Countries	Percentage of women			Total no. of LAGs
	< 25	25-50	> 50	
EU-15	47	31	22	892
Austria	18	82	0	56
Belgium	55	45	0	20
Germany	47	48	5	148
Denmark	58	33	8	12
Spain	58	15	27	146
Finland	12	64	24	25
France	54	16	30	140
United Kingdom <sup>a</sup>	9	63	28	57
Greece	100	0	0	40
Ireland	32	68	0	22
Italy	72	10	18	130
Luxembourg <sup>a</sup>	0	0	100	4
Netherlands <sup>a</sup>	54	25	21	28
Portugal	2	4	94	52
Sweden	0	100	0	12

Fuente: Bock (2015)

Table 2. List of projects.

DE	IT Landfrauen: IT advice for women	Deutscher LandFrauenverband	<a href="http://www.landfrauen.info">www.landfrauen.info</a>
DE	Assistance for start-ups: entrepreneurship	LEADER project	<a href="http://www.kellerwaldverein.de">www.kellerwaldverein.de</a>
DE	Kompetenz-Werkstatt für Frauen: employment & entrepreneurship	LEADER project	<a href="mailto:moderator@vg-saarburg.de">moderator@vg-saarburg.de</a>
DE	Regionale Verentzungsgenossenschaft: ICT courses for women	LEADER project	<a href="http://www.das-bunte-dach.de">www.das-bunte-dach.de</a>
DE	Gemeinschaftliches multifunctional centre with services for women of all generations	LEADER project	<a href="mailto:Frauen-netzwerk-kg@t-online.de">Frauen-netzwerk-kg@t-online.de</a>
UK	WIRE: women in rural enterprise: business network		<a href="http://www.wireuk.org">www.wireuk.org</a>
UK	Women into enterprise: business networking	LEADER project	<a href="http://www.ballymenabusiness.co.uk">www.ballymenabusiness.co.uk</a>
UK	Women's development programme: business coaching	LEADER project	<a href="http://www.craigavonarmaghral.org">www.craigavonarmaghral.org</a>
UK	Transport on demand in rural Scotland	Regional policy	<a href="http://www.angustransportforum.org">www.angustransportforum.org</a>
NL	Rural women's future: employment & entrepreneurship	LEADER project	<a href="http://www.kvo.nu">www.kvo.nu</a>
ES	Handicraft cooperative: training and employment	LEADER project	<a href="http://www.grisalla.com">www.grisalla.com</a>
ES	Women sports centre: entrepreneurship & recreation	LEADER project	<a href="mailto:claraisqpt@hotmail.com">claraisqpt@hotmail.com</a>
IRE	Women in agriculture: research & awareness	LEADER project	<a href="http://www.wicklowleader.ie">www.wicklowleader.ie</a>
AU	Chiron: gender mainstreaming & awareness	LEADER project	<a href="http://www.muehlivertleralm.at">www.muehlivertleralm.at</a>
EL	Broadband over the mountains	Regional policy	<a href="http://www.lga.gr">www.lga.gr</a>

Fuente: Bock (2015)

### 3. DESARROLLO DE LOS TALLERES

Los cuatro talleres cubrieron todo el ámbito competencial de la sobre integración de la perspectiva de género en las líneas de trabajo de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural y tendrán una estructura única. Los **objetivos de los talleres** son:

- Facilitar la creación de un espacio de reflexión e intercambio de información entre representantes de la Consejería y los agentes sociales y económicos del ámbito objeto de trabajo de la Consejería respecto a la integración de la perspectiva de género en sus ámbitos de trabajo.
- Dinamizar el intercambio de información entre las y los participantes en el taller.
- Elaborar las conclusiones resultantes del intercambio del taller.

Cada taller se inició con la presentación del grupo participante, señalando la organización de pertenencia, el interés en el objeto del taller, su actividad en relación con el mismo y sus expectativas. En este momento, se eligió una persona que estuviese presente en el taller y quisiera hacer la presentación de las conclusiones. Para ello, hizo un papel de observación y apoyo de la persona dinamizadora.

A continuación, una persona del Centro directivo competente en el área del taller comentó brevemente cómo se está implantando o se va a implantar el enfoque transversal, organizando la información en tres bloques:



- los avances en la implantación de la perspectiva de género a nivel organizativo en el centro directivo y en la cultura organizativa, si la perspectiva de género forma parte y cómo de los principios que rigen la actividad del centro directivo...
- cómo se trabaja o está previsto trabajar en el marco del PDR 2014-2020 y en el Fondo Europeo de Pesca para reducir las brechas de género y papel de las personas que integran el centro directivo en relación a la transversalidad del género.
- la integración de la perspectiva de género en los procesos y procedimientos de trabajo, ya sean la planificación, la gestión presupuestaria, la contratación pública, la gestión de subvenciones, las estadísticas, las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayuda, la comunicación y difusión...

A partir de esta exposición inicial, que no superó los 15 minutos, se abrió un espacio de reflexión e intercambio de información, experiencias, puntos de vista... Para favorecer un uso más eficaz del tiempo, el intercambio se llevó a cabo en tres bloques, que también sirvieron para organizar las conclusiones.

- La definición de la problemática para la implantación del enfoque integrado de género y sus causas, distinguiendo tres ámbitos:
  - **Cultura organizacional:** permeabilidad a la integración de la perspectiva de género en las organizaciones.
  - **Personas:** incidencia en la reducción de las brechas de género en el territorio (participación mujeres, titularidad, salarios y resto condiciones de trabajo, personal de las organizaciones...),
  - **Procesos y procedimientos de trabajo:** planificación, ejecución, evaluación, contratación, comunicación, generación información...

- Causas que generan la problemática: marco normativo e instrucciones, compromiso político, agentes (implicación, movilidad), carencias instrumentales (formación, manuales...), estructuras y ciudadanía.
- Propuestas para lograr una implantación sistemática de la estrategia de la transversalidad de género en cada la línea de actividad del taller.

## 3.1. TALLER 1. SECTOR AGRARIO

### 3.1.1. INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

Este taller se inicia con la intervención de Armando Martínez, Subdirector de la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera y Araceli Jurado, técnica también de esta Dirección General, quienes presentan la situación actual de ejecución y las previsiones a futuro de este centro directivo. La presentación del taller de Sector Agrario se realizó en dos bloques:

#### 1. Análisis de las actuaciones llevadas a cabo en el Marco 2007-2013

- En relación con las **ayudas de la PAC**, había poco margen de maniobra para incluir a las mujeres en los criterios de valoración o en las ayudas del Pilar I de la PAC (ayudas directas). En el Pilar II (Desarrollo Rural existen más posibilidades aunque tampoco muy amplias)
- Respecto a la **titularidad de la explotaciones**, sólo están segregados por sexos en el sector ganadero; en el agrícola, hay que recurrir al Censo Agrario o a los expedientes de Ayuda
- En cuanto a **registros**, está en construcción el registro REAFA, que se podrá incorporar indicadores de género.
- Finalmente, en el **sector ecológico**, se realizó la evaluación intermedia para el Plan de Producción Ecológica, donde se incluye el fomento de la participación de las mujeres en el sector de la producción ecológica y la visibilización del papel de las mujeres.

#### 2. Actuaciones previstas a desarrollar por la Dirección General en el marco del PDR (2014-2020).

La reciente aprobación del PDR representa una oportunidad de colaboración y de pensar de otra manera.

- La Dirección General de Agricultura y Ganadería tiene previsto la puesta en marcha una especie de unidad de género, aprovechando la incorporación de personal con experiencia en igualdad de género. Ello les permitirá hacer una evaluación en profundidad de la situación de las mujeres en su ámbito de intervención.
- Se va a contactar con cada uno de los Servicios de la Dirección General, buscando puntos de partida, analizando las competencias y posibilidades de integrar la perspectiva de género en los procesos y procedimientos de trabajo.
- Se revisará la normativa en el marco del PDR (2014-2020), por si hubiera posibilidad de modificar los criterios de valoración e incorporar la perspectiva de género y así reducir la desigualdad existente en el mundo rural; concretamente en las líneas de Instalación de jóvenes agricultores, modernización de explotaciones, medidas de información – jornadas y certámenes-, asesoramiento a explotaciones, bienestar animal y recursos genéticos.
- Revisión de las aplicaciones informáticas de la Dirección General (REGA, SIGGAN, SIPEA ROPO, MEXA...) para buscar e introducir indicadores de impacto (desagregados por sexos y específicos de género)
- Contra con datos desagregados por sexo, y que las bases de datos, las aplicaciones informáticas y registros den información que pueda servir para trabajar desde la igualdad.
- Vigilar la comunicación, tanto el lenguaje como las imágenes que utilizamos que no sea sexista o excluyente.
- Estudio sobre la situación de las Mujeres Agrarias en Andalucía, su evolución e implicación en el Sector Productivo.
- Estudio sobre la situación de las mujeres en las organizaciones relacionadas con la D.G.: APIs, ADS, asociaciones de criadores, etc.
- Evaluación continua de las políticas de la Dirección General, en concreto de las ayudas FEADER que se van a gestionar.

En materia de **formación**, la Dirección General se plantea para el futuro:

- Creación de Aulas de Nuevas Tecnologías para mujeres agrícolas y ganaderas en las OCAs, en las que se les muestre cómo acceder a las aplicaciones que les permitirán el manejo de sus explotaciones y el seguimiento de sus correspondientes Ayudas de la Pac.
- Celebración de Talleres Participativos de Empoderamiento de las mujeres (talleres piloto), sobre “la importancia de las mujeres del sector agrario en el mundo rural”.
- Jornadas organizadas por las OPAS y Cooperativas.
- Jornada de sensibilización en perspectiva de género para el personal de la Dirección General.

En el sector ecológico, está finalizándose la elaboración del **III Plan Andaluz de Producción Ecológica**. La Medida 6 del mismo, denominada, la producción ecológica y la igualdad de género, contempla:

**6.1.- Fomento de la participación de las mujeres en empresas ligadas a la producción ecológica**

- Realizar estudios para conocer la situación de partida de las mujeres en el sector ecológico.
- Promover y facilitar la instalación de mujeres jóvenes como titulares de explotaciones agrarias ecológicas.
- Desarrollar actividades de formación profesional y adquisición de competencias dirigidas específicamente a mujeres para mejorar la cualificación técnica y empresarial en PE.
- Promover actuaciones para incorporar a las mujeres en los órganos de decisión de cooperativas y empresas del sector ecológico.

**6.2.- Fomento de la titularidad de las mujeres en las explotaciones ecológicas.**

- Se priorizará a las explotaciones cuya titularidad sean mujeres y en producción ecológica.

**6.3.- Visibilización del papel de las mujeres en el sector de la producción ecológica**

- Estudio sobre las mujeres del sector agrario ecológico andaluz mostrando experiencias, motivos, valores, estilos de vida, coherencia..
- Incorporación de bloques informativos sobre la contribución del trabajo y los saberes de las mujeres involucradas en el sector ecológico
- Realización de publicaciones que faciliten la visibilización

### 3.1.2. PARTICIPANTES

Tras esta intervención se procede a la ronda de presentación de las personas participantes, un total de 23 personas, en concreto:

1. Armando Martínez. DG Producción Agrícola y Ganadera
2. Noelia Rodríguez. DG Producción Agrícola y Ganadera
3. Pilar Luna. SG Fondos Agrarios Europeos
4. Araceli Jurado. DG Producción Agrícola y Ganadera. Ex directora OCA Pedroches
5. Antonio Rodríguez Ocaña. Secretaría General de Agricultura y Alimentación. CAPDER
6. M<sup>a</sup> Angeles Martín Delgado. Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados. CAPDER
7. Elena Ortega Díaz. Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados. CAPDER
8. Isabel López Infante. Sv. de Formación IFAPA
9. José Antonio Serrano. AGAPA. Master en Género por la UPO
10. Beatriz Ruiz Calderón, Técnica de AGAPA.
11. Francisca Gutierrez. Sv. Ayudas Directas. DT Jaén

12. Carmen Muñoz Melero. OCA de Antequera
13. Inmaculada Rodero Pérez. UPA Andalucía
14. Cristina Cid Rodríguez. UPA Andalucía
15. Esméralda Benítez Márquez. Representante ASAJA
16. Inmaculada Idañez. Agricultora de Almería. Presidenta de CERES Andalucía y responsable del área de Igualdad de COAG Andalucía
17. Lourdes Menacho. Dinamizadora social (Cádiz)
18. María Cano. Ganadera y presidenta de cooperativa Los Pastoreros (Granada)
19. Pilar Gámiz. Gerente GDR Promovega-Sierra Elvira (Granada)
20. Pilar Gómez. Consejera en COVAP (Córdoba)
21. Isabel Molina. Cultivadora de frutos rojos en la Costa de Huelva (Huelva)
22. Guía Pozo. Ganadera de vacuno de leche de Pedroches (Córdoba).
23. Charo Guerrero. Agricultora. Está en el Consejo Rector de COAG y en el Consejo Territorial del GDR del Bajo Guadalquivir (Cádiz)

### 3.1.3. CONCLUSIONES: PROBLEMÁTICA Y PROPUESTAS

El Taller se inicia creando pequeños grupos de debate y planteando la dinámica de trabajo a seguir, respecto a la detección de problemáticas como a la propuesta de soluciones.

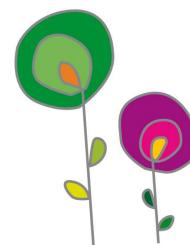
#### TALLER 1. SECTOR AGRARIO

##### PROBLEMÁTICA

###### Respecto a la cultura organizativa

- Organizaciones muy masculinizadas. Se constata una gran ausencia de mujeres en las organizaciones agrícolas y ganaderas, lo que dificulta la puesta en marcha de actuaciones a favor de la igualdad, porque no considera una necesidad clara. Aunque en algunos casos las mujeres son las titulares de la explotación, esta circunstancia no se corresponde con su participación en la misma, pues en muchas ocasiones la titularidad en la mujer sólo está justificada por la mejoras en algunas ayudas de la Administración.
- Sector envejecido. El sector agrario es un sector envejecido, con las consecuencias que conlleva culturales, pues la educación recibida por las personas que lo componen es quizás más resistente a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Entidades donde se refleja una cultura regida por una "organización patriarcal".
- Organizaciones donde juegan un fuerte papel los estereotipos de género, lo que afecta a las entidades tanto respecto a la valoración que hacen de las aportaciones de las mujeres, como al posicionamiento de las propias mujeres, respecto al tipo de labores que pueden asumir: falta de empoderamiento de las mujeres.
- Falta de compromiso de las entidades con la igualdad de oportunidades. Las actuaciones de igualdad son muy discrecionales, dependiendo de las personas que estén al frente de las organizaciones.
- Ausencia de un compromiso formal, escrito, lo que impide hacer un seguimiento y una evaluación de la aplicación de la perspectiva de género.
- En ocasiones, aunque sí exista un compromiso con la igualdad de género, falta concreción en la puesta en marcha de la transversalidad. El compromiso no se desarrolla con unas claras pautas de cómo debe llevarse a cabo la aplicación de la transversalidad de género en las diferentes entidades.

- Escasos recursos para políticas de igualdad en las organizaciones agrícolas y ganaderas.
- falta de conocimiento de las entidades respecto a sus ámbitos de intervención, lo que les permite ajustar sus actuaciones y dar respuesta a las desigualdades de género existentes.
- Falta de flexibilidad de las empresas/entidades para permitir y facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar o la corresponsabilidad.
- También se da el caso de entidades que sólo aplican algunas medidas de igualdad muy específicas, considerando que eso es suficiente.
- Estructura piramidal y jerárquica de las organizaciones, que impiden la promoción de las mujeres (techo de cristal). también se ha detectado una falta de definición de la escalera de promoción interna de las entidades.
- Falta de conciencia de género en la propia estructura interna de la Administración.
- Necesidad de un cambio en el modelo de trabajo que mejore la gobernanza para, por ejemplo, optimizar los tiempos, los debates, la participación....



#### **Respecto a las personas**

- Falta de formación en general y en sectores o cualificaciones concretas, lo que impide a las mujeres acceder a ámbitos donde podrían tener más oportunidades de empleo y en mejores condiciones.
- Educación: roles y estereotipos de género. fuerte presencia de estos aspectos en el sector, tanto entre el personal de las organizaciones como respecto a las personas beneficiarias de las intervenciones.
- Falta (o invisibilidad) de referentes, en las que las mujeres puedan mirarse y que les facilite aspirar a espacios y puestos que hasta ahora están siendo ocupados sólo por hombres.
- Falta de normalización de la presencia de mujeres en el sector. aún sigue siendo considerado como algo excepcional la presencia de mujeres en las empresas y organizaciones del sector, sobre todo en puesto de toma de decisiones y en labores fuertemente masculinizadas.
- Abandono por parte de las mujeres de la actividad, detectado por la renuncia de ayudas ya concedidas para la creación de empresa. Se vislumbra como una posible causa las dificultades de acceso al crédito por parte de las mujeres, tanto porque carecen de bienes previos con los que avalar los créditos como por las resistencias del sector financiero a realizar préstamos a mujeres.
- Falta de corresponsabilidad respecto a los cuidados y cargas, lo que dificulta el acceso de las mujeres, ya que actualmente son mayoritariamente responsables del ámbito reproductivo. Este desigual reparto de tareas entre mujeres y hombres supone una mayor carga de trabajo para las mujeres y hace que abandonen el empleo.

#### **Respecto a los procesos y procedimientos de trabajo**

- Falta de ayudas específicas a mujeres en la política agraria comunitaria (PAC).
- Falta de ayudas, servicios y equipamientos que favorezcan la conciliación: guarderías, dependencia, centros de día, etc...
- Duplicidad en el pago de cotización a la seguridad social en los casos de titularidad compartida, lo que genera un sobrecoste sobre todo en pequeñas explotaciones familiares.
- falta de evaluación y seguimiento de las medidas/políticas de igualdad, de indicadores, así como de los medios para recoger esa información. No se aplica el análisis de las 3R (representación, recursos y realidades).
- Procesos de trabajo muy centrados en políticas y ayudas específicas; se observa carencia

respecto a procesos o procedimientos de trabajo que integren la perspectiva de género de forma transversal.

- Falta de procesos participativos en el diseño de políticas. las políticas no se adaptan a la realidad de las personas a las que van dirigidas.
- Falta de obligatoriedad en las actuaciones de igualdad de género, se quedan en declaración de intenciones.
- Falta de coordinación entre diferentes centros directivos y, por tanto, en las políticas que se desarrollan.
- Falta de procedimientos escritos en el trabajo de igualdad de género. carencia de protocolo o instrucciones sobre cómo se deben modificar los procesos y procedimientos de trabajo para asegurar la inclusión de la perspectiva de género, de manera que no se quede en algo discrecional.
- Uso de lenguaje e imágenes sexistas, que alejan aún más la normalización de la presencia femenina en el sector, al no nombrarlas e incluso al abundar en imágenes estereotipadas de hombres y mujeres.

## PROPUESTAS

### Respecto a la cultura organizativa

- Incentivar la titularidad compartida, facilitando la aportación a la Seguridad Social, por un lado, y difundiendo la importancia que tiene para las mujeres respecto a sus derechos y a su situación en el mercado laboral y de pensiones.
- Impulsar la presencia de las mujeres en los puestos de dirección y altos cargos de la Administración, a través de acciones de sensibilización dirigidas a las entidades, y también de formaciones dirigidas a las mujeres, para fomentar su participación.
- Mejorar la coordinación entre administraciones para, por un lado, evitar la duplicidad de servicios y por otro, garantir un servicio más completo, desde diferentes ámbitos, abordando la problemática de la desigualdad de género desde sus diferentes vertientes.
- Aplicar la perspectiva de género en la formación, bien incluyendo un módulo de igualdad de género en todas las formaciones que se imparten, bien incluyendo los contenidos de igualdad de forma transversal en el resto de temáticas.

### Respecto a las personas

- Facilitar el acceso al crédito de las mujeres, con líneas específicas para ellas apoyadas por la Administración; convenios con la banca ética; bonificando a las entidades financieras,...
- Visibilizar las oportunidades y los nuevos nichos de empleo en el sector agrario, como forma de favorecer el acceso de las mujeres al mercado de trabajo.
- Visibilizar a las mujeres del sector y dar difusión especialmente a aquellas que ocupan espacios hasta ahora masculinizados, con el fin de crear nuevos referentes para las futuras generaciones.
- Romper los localismos y favorecer los intercambios entre localidades y municipios, tanto de recursos como de experiencias, que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incentivar el emprendimiento de las mujeres en el sector agrario.



### Respecto a los procesos y procedimientos de trabajo

- Potenciar la interlocución de la administración con las organizaciones empresariales, para el diseño, implementación y evaluación de actuaciones en el territorio que beneficien a las mujeres.

- Participación de todos los agentes en todos los procesos (participación activa y vinculante) para que se elimine progresivamente la separación entre las decisiones y las personas afectadas.
- Formación para interpretar los datos sensibles al género, de manera que se puedan identificar las causas de las desigualdades y así diseñar medidas para eliminarlas o paliarlas.
- Establecer un sistema de evaluación siempre que se planifique una intervención, definiendo buenos indicadores de género, que permitan el seguimiento de las actuaciones en igualdad, de manera que se pueda valorar su efectividad y establecer así mejoras. Utilidad de aplicar el método de las 3R (representación, recursos y realidades).
- Incluir en las cláusulas de ayudas, subvenciones y/o contratos la necesidad de que las entidades beneficiarias devuelvan todos los datos de la actuación desagregados por sexo, y dando cuenta de sus acciones en materia de igualdad de género.
- Establecer sistemas de información a la ciudadanía asegurando que les llegan los resultados de las intervenciones y del impacto de género de los mismos.
- Adaptar los requisitos de la participación cualquier actividad que se organice a la singularidad del medio rural y a sus características, pues a veces es difícil cumplir los requisitos numéricos de participación en zonas poco pobladas y con falta de recursos de transporte.
- Agilizar los trámites administrativos.
- Mejorar la información sobre los recursos existentes, identificando los canales que se utilizan y asegurando que la información llegue tanto a hombres como a mujeres; por ejemplo, utilizando a los agentes existentes en el territorio, formándolos si es necesario para homogeneizar el proceso.
- Actualización de la información en la web de la Consejería y reestructuración de los contenidos, de manera que se facilite el acceso a la información por parte de las personas beneficiarias, según temática o ámbito.
- Establecer sistemas de trabajo en red, con canales estables de colaboración entre la Administración y las entidades del sector agrario.
- Fomento de un uso no sexista del lenguaje y publicidad.
- Adaptar los contenidos de las formaciones a las necesidades de los territorios, con especial atención a las necesidades de mujeres.

En definitiva, tras el trabajo productivo del grupo se puede concluir que, en general, este sector se encuentra fuertemente masculinizado, con escasa presencia de mujeres tanto al frente de las explotaciones como en otros puestos de trabajo, lo que sitúa a la igualdad de género como un tema percibido como poco prioritario.

Este hecho se ve reforzado por un envejecimiento de la población del sector, con una carga cultural quizás más resistente a los cambios, lo que dificulta el avance de la igualdad de género y con una fuerte persistencia de roles y estereotipos de género muy asumidos tanto por hombres como por mujeres, provocando resistencias por parte de los primeros y falta de empoderamiento por parte de las segundas.

La estructura piramidal y jerárquica de las entidades también dificulta el avance de las mujeres en el sector y su presencia en todos los ámbitos del mismo, lo que se traduce en una clara falta de referentes para las siguientes generaciones de mujeres, que siguen sin verse reflejadas en espacios actualmente ocupados “solo por hombres”.

Se identifica también una falta de compromiso formal por parte de las entidades, y en el caso de existir, sin un desarrollo operativo del mismo y, sobre todo, sin sistemas de seguimiento y evaluación que permitan ajustar las intervenciones y garantizar los resultados en igualdad de género. Esta falta de seguimiento y de datos sobre la realidad del sector se asocia también como causa de la desconexión entre la Administración y la población para la que trabaja, lo que genera una inadecuación de las acciones que se emprenden, y por ende, afecta a los resultados que se obtienen, especialmente en el caso de la igualdad entre mujeres y hombres.

Es de destacar que el grupo de trabajo en este Taller señala como obstáculo fundamental el modelo laboral existente, donde el uso del tiempo, los sistemas de participación y promoción, los valores y prioridades de las entidades, la falta de corresponsabilidad, tanto de las entidades como de las personas, etc. son claramente desfavorables para las mujeres, pues se desarrollan totalmente a espaldas del mundo reproductivo, del que ellas siguen siendo mayoritariamente responsables.

El grupo identifica también una gran preponderancia de actuaciones muy específicas, dirigidas a las mujeres, pero menor presencia de medidas o actuaciones transversales, que tienen un mayor objetivo transformador. La falta de coordinación entre administraciones y entre las administraciones y las entidades que trabajan en el sector es también un obstáculo para este trabajo más transversal, pues impide una planificación más global, que pueda incidir no sólo en los efectos de la desigualdad, sino en sus causas. Esta cierta laxitud a la hora de aplicar políticas transversales de género se achaca, en parte, a la ausencia de un carácter punitivo respecto al incumplimiento de la normativa en igualdad, teniendo ésta un carácter más de recomendación que de prescripción.

Como consecuencia de todo ello, las propuestas de mejora identificadas, en relación con estas problemáticas se han centrado, por un lado, en un tema de especial relevancia en este sector, como es la cotitularidad de las explotaciones, que para su auténtica implantación requiere de medidas complementarias, por un lado, para concienciar a las mujeres de la importancia que para su derechos laborales supone esta cotitularidad, y por otro, para reducir la onerosidad de doble tributación que esta cotitularidad conlleva, prácticamente inasumible para las pequeñas empresas familiares.

Mejorar los procesos de formación se identifica como un elemento clave también, incidiendo en varios aspectos de los mismos, como son, por un lado los contenidos, que deberían incluir la perspectiva de género y por otro, ajustarse realmente a las necesidades y oportunidades del sector, mostrando las oportunidades de empleo que podrían beneficiar especialmente a las mujeres, y teniendo en cuenta las características y situación de la población en su organización (dispersión geográfica, poca población de los municipios, falta de servicios a la dependencia, falta de recursos de movilidad, etc..).

Otro aspecto relevante a abordar es el fomento de la actividad emprendedora de las mujeres del sector agrario, tanto con medidas de sensibilización orientadas a romper estereotipos de género y aumentar la capacitación de las mujeres en este ámbito, como con medidas orientadas a facilitar el acceso al crédito, trabajando con las entidades financieras.

Finalmente, se destaca como altamente prioritario la realización de un trabajo coordinado y en red de todas las entidades y organizaciones del sector, para mejorar el flujo de información, para favorecer procesos participativos que recojan las necesidades reales de las mujeres, en definitiva, para asegurar el mayor impacto positivo posible en la igualdad de género.

## 3.2. TALLER 2. SECTOR PESQUERO

### 3.2.1. INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PESCA Y ACUICULTURA

Este taller se inicia con la intervención del Subdirector de Pesca y Acuicultura, que presenta la situación del sector y de la actividad que este centro directivo desarrolla en cuanto a integración de la perspectiva de género, que se concreta en:

- La brecha entre hombres y mujeres en el sector de la pesca y sus actividades conexas no difiere sustancialmente del resto de actividades productivas. La presencia de mujeres en las actividades de pesca extractiva no llega al 2%. En la acuicultura el porcentaje se eleva al 10% y en las industrias y empresas de comercialización y transformación de los productos de la pesca supera el 50%. Los empleos que directa o indirectamente se asocian a actividades relacionadas con la pesca ascienden en Andalucía a 20.450, de los cuales 15.734 son hombres y 4.716 son mujeres.
- En el conjunto de la Unión Europea se promueven medidas de carácter horizontal para reducir esta brecha a través de medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y la consideración de la perspectiva de género en las distintas políticas e intervenciones.
- En el contexto de la nueva Política Pesquera Común y del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (2014-2020), los estados miembros han de aplicar medidas para que las mujeres ganen peso y protagonismo en el sector de la pesca. El programa operativo del FEMP para Andalucía prevé una contribución pública total de 185 millones de euros, en cuya ejecución la Comunidad Autónoma ha de fomentar el acceso de las mujeres a las oportunidades que ofrece el FEMP y al logro de nuevos empleos.
- Para ello, la Consejería está trabajando en la formulación de las bases reguladoras y convocatorias de ayudas para 2016, en las que se prevén criterios de priorización de los proyectos que contemplen la participación de las mujeres. A través de indicadores de resultados de los proyectos realizados se efectuará un seguimiento de los logros reales en favor de las mujeres. Es importante resaltar el hecho de que la Comisión Europea se reserva en origen en torno a un 6% de los fondos FEMP, en concepto de reserva de rendimiento, a liberar en la medida que se ejecuten los programas de conformidad con los objetivos previstos, entre los que se incluye la perspectiva de género.
- Otra intervención relevante en materia de género viene dada por la prioridad del FEMP de “Aumento del empleo y la cohesión territorial” en la que van a participar los nuevos Grupos de Acción Locales del Sector Pesquero para el desarrollo de estrategias de diversificación de la economía pesquera y la creación de nuevos empleos. En este marco la participación de las mujeres en los propios grupos va a ser una obligación, y habrán de considerar como criterios de selección de proyectos el empleo y la participación de las mujeres.
- Además de las intervenciones públicas en materia de género, es importante que las mujeres tengan visibilidad y refuerzen su papel a través del asociacionismo, no deben quedarse “de puertas adentro de las empresas”. Es importante también disponer de datos y seguimiento de los mismos que permitan valorar el grado de eficacia de las medidas en favor de las mujeres. En el ámbito de pesca vamos a seguir trabajando en contar con la mejor información a efectos de los preceptivos informes anuales de ejecución de programas, identificación de barreras, valoración de los logros alcanzados, etc.

Dada la importancia de la información y la generación de datos, se recoge a continuación y de forma detallada, las estadísticas que se aportaron sobre las mujeres empleadas en el sector pesquero andaluz

### 1. Cifras generales

Según los datos obtenidos a partir de la actividad estadística “Empleo pesquero en Andalucía”, en el año 2014 el sector pesquero andaluz generó 20.450 empleos, de los que 4.716 estaban ocupados por mujeres. La gran mayoría de las mujeres están empleadas en actividades auxiliares del sector pesquero, teniendo menor presencia en las actividades directas o extractivas.

Tabla 1. Empleo pesquero en Andalucía por sectores y sexo. Año 2014.

SECTORES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Empleo pesquero directo	7.085	110	7.195
Empleo pesquero indirecto	8.649	4.606	13.255
<b>Total empleo pesquero</b>	<b>15.734</b>	<b>4.716</b>	<b>20.450</b>

Fuente. Actividad estadística Empleo pesquero en Andalucía. Año 2014.

### 2. Mujeres empleadas en actividades directas o extractivas

En las actividades extractivas trabajan 110 mujeres, de las que 72 están ocupadas en empresas de acuicultura marina, 32 están enroladas en buques de pesca y 6 trabajan como mariscadoras a pie o inmersión. La gran mayoría de las mujeres empleadas en las actividades extractivas se localizan en la provincia de Cádiz, con 56 trabajadoras. Destacan también Almería, con 24 trabajadoras y Huelva con 15. Además, en Málaga se localizan 8 trabajadoras y en Sevilla 7.

Tabla 2. Distribución de mujeres empleadas en actividades extractivas por provincia y tipo de actividad. Año 2014.

PROVINCIA	BUQUES	ACUICULTURA	MARISQUEO A PIE/INMERSIÓN	TOTAL
Huelva	3	9	3	15
Cádiz	14	41	1	56
Málaga	7	1	0	8
Almería	8	16	0	24
Sevilla	0	5	2	7
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>110</b>

Fuente. Actividad estadística Empleo pesquero en Andalucía. Año 2014.

### 3. Mujeres empleadas en actividades conexas o indirectas

Tal como se ha indicado anteriormente, casi la totalidad de las mujeres empleadas en empresas y entidades dependientes del sector pesquero trabajan en actividades indirectas, concretamente son 4.606 empleadas. De los cuatro subsectores que componen la actividad indirecta, la presencia de mujeres destaca en servicios comerciales, donde hay un total de 3.214 mujeres empleadas, así como en la industria de transformación (1.134 mujeres empleadas), única actividad donde hay más presencia de mujeres que de hombres. Además, en labores de gestión y administración pesquera trabajan 182 mujeres y en empresas dedicadas al suministro, mantenimiento y reparación de embarcaciones pesqueras son 76 mujeres empleadas.

Tabla 3. Distribución de mujeres empleadas en actividades indirectas por tipo de actividad y sexo. Año 2014.

ACTIVIDADES INDIRECTAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Servicios comerciales	6.981	3.214	10.195
Industria de transformación	835	1.134	1.969
Gestión y administración	460	182	642
Suministros, reparación y mantenimiento	373	76	449
<b>Total empleo pesquero indirecto</b>	<b>8.649</b>	<b>4.606</b>	<b>13.255</b>

Fuente. Actividad estadística Empleo pesquero en Andalucía. Año 2014.

Atendiendo a los dos subsectores con más presencia de mujeres trabajadoras: De las 3.214 mujeres empleadas en servicios comerciales, 1.989 trabajan en las empresas dedicadas al comercio al por mayor de pescado, 1.185 trabajan en operadores minoristas y 40 están empleadas en las lonjas andaluzas.

Tabla 4. Estructura de empleo en servicios comerciales. Año 2014.

Servicios comerciales	Mujeres
Comercio minorista	1.989
Comercio mayorista	1.185
Concesionarios de lonja	40
<b>Total</b>	<b>3.214</b>

Fuente. Actividad estadística Empleo pesquero en Andalucía. Año 2014.

Hay presencia de mujeres empleadas en empresas dedicadas a la transformación de productos de la pesca en todas las provincias andaluzas. Destacan las provincias de Huelva y Cádiz, con importantes empresas conserveras que emplean a un gran número de mujeres.

Tabla 5. Distribución de mujeres empleadas en industria transformadora por provincias. Año 2014.

PROVINCIAS	MUJERES
ALMERA	3
CADIZ	316
CORDOBA	15
GRANADA	14
HUELVA	440
JAEN	33
MALAGA	219
SEVILLA	94
<b>TOTAL</b>	<b>1.134</b>

Fuente. Actividad estadística Empleo pesquero en Andalucía. Año 2014.

#### 4. Evolución de mujeres empleadas en el sector pesquero

A través de la siguiente tabla puede observarse la evolución del número de mujeres empleadas en el sector pesquero andaluz. En el año 2011 se contabilizaron 4.703 trabajadoras, mientras que el último dato, correspondiente al año 2014 ascienden a 4.716 trabajadoras. En el sector pesquero directo actualmente hay 16 trabajadoras más, gracias al incremento de mujeres en acuicultura marina. En el sector pesquero indirecto sobresale el aumento de empleo femenino en la industria de transformación y en los servicios comerciales.

Tabla 4. Evolución del número de mujeres empleadas en el sector pesquero por sector y actividad. Años 2011-2014.

ACTIVIDADES	Mujeres 2011	Mujeres 2012	Mujeres 2013	Mujeres 2014
Buques de pesca y almadrabas	37	33	32	32
Marisqueo a pie/ inmersión	5	5	7	6
Acuicultura marina	52	61	57	72
<b>Empleo directo actividad pesquera</b>	<b>94</b>	<b>99</b>	<b>96</b>	<b>110</b>
Industria de transformación	1.086	1.030	1.088	1.134
Gestión y administración	259	243	230	182
Suministros, reparación y mantenimiento	109	112	111	76
Servicios comerciales	3.155	3.170	3.189	3.214
<b>Empleo indirecto actividad pesquera</b>	<b>4.609</b>	<b>4.555</b>	<b>4.618</b>	<b>4.606</b>
<b>Total</b>	<b>4.703</b>	<b>4.654</b>	<b>4.714</b>	<b>4.716</b>

Fuente. Actividad estadística Empleo pesquero en Andalucía. Año 2014.

### 3.2.2. PARTICIPANTES

Tras la intervención del representante del centro directivo, se realiza una rueda de presentación de las personas participantes, que fueron:

1. José Manuel Gaiteiro. Subdirector de Pesca y Acuicultura. CAPDER
2. Catalina Ruíz. Dirección General de Pesca y Acuicultura
3. Pilar Yélamos Alvar. Jefa de Servicio de Gestión. DT Cádiz
4. Carlos Esteban. Director Centro IFAPA Náutico Pesquero de San Fernando
5. Lorenzo Abreu. Técnico AGAPA que está trabajando para incorporar género en estadísticas pesqueras
6. María del Carmen Navas Guerrero. Patrona Mayor de la Cofradía de Pescadores Caleta de Vélez (Málaga)
7. Vanesa Vigo Tirado. Cofradía de Pescadores de Caleta de Vélez (Málaga)
8. Yolanda Benítez Mena. Gerente Grupo de Desarrollo Pesquero Comarca Noroeste de Cádiz
9. María Dolores Rodríguez. Presidenta de la Asociación de mujeres del barrio pesquero de Bonanza (Sanlúcar de Bda., Cádiz)
10. Inmaculada Gallego Bernal. Trabajadora en la lonja de Chipiona y promotora del proyecto "De la Red al Plato" (Cádiz)
11. Natividad Redondo. Grupo Parlamentario Socialista
12. Isabel Carrión. Trabajadora de la OLA de Jimena, ya jubilada. Asoc. El Despertar (Cádiz)
13. Elvira Morote Córdoba. Asesora de la Organización de Productores Pesqueros de Almería
14. M<sup>a</sup> Ángeles Cayuela Campoy. Presidenta de la Asoc. de Mujeres Galatea de Almería y Presidenta de ASOPESCA. Armadora del buque NUEVO ANAMAR.
15. Isabel M<sup>a</sup> Simón López. Mujer de familia de pescadores con pescadería en Garrucha (Almería), que se abastece en lonja y cursó estudios de "marinero de puente"

### 3.2.3. CONCLUSIONES: PROBLEMÁTICA Y PROPUESTAS

Creados los grupos de trabajo, se abordan la identificación de la problemática y las propuestas relacionadas con la inclusión de la perspectiva de género en la actividad del sector.

#### TALLER 2. SECTOR PESQUERO

##### PROBLEMÁTICA

###### Respecto a la cultura organizativa

- Poca representación de mujeres en el sector y escaso tejido organizativo entre las mujeres.
- Tradiciones y costumbres muy arraigadas, que perpetúan el rol y los estereotipos de género.
- Falta de formación en materia de igualdad de oportunidades.
- Falta de información y problemas de acceso a la misma.
- Falta de espacios de encuentro de los agentes del sector.
- Rechazo y resistencias a la igualdad de género en las organizaciones relacionadas con la pesca y la acuicultura.

###### Respecto a las personas

- Las mujeres tienen más dificultad para acceder a los créditos bancarios.
- Población envejecida, con una educación más reticente a las políticas de igualdad de oportunidades.
- Mujeres muy condicionadas por sus parejas y con poca relación con otras mujeres. Escaso tejido asociativo de mujeres.
- Percepción de las mujeres como trabajadoras o empleadas con menor disponibilidad por su doble carga relacionada con el ámbito reproductivo.
- Falta de formación suficiente de los agentes que trabajan en temas de empleo y género.
- Falta de concienciación sobre el problema de la desigualdad y sus consecuencias sociales y económicas.
- Falta de conocimiento de las necesidades reales de las mujeres del sector pesquero.

#### **Respecto a los procesos y procedimientos de trabajo**

- Falta de seguimiento y análisis de resultados de las ayudas públicas.
- Falta de comunicación a la hora de planificar entre administración, agentes y beneficiarias.
- Falta de reconocimiento explícito de la perspectiva de género en los procesos y procedimientos de trabajo.
- Falta de representación de las mujeres en los órganos de decisión del sector. Dificultades para acceder a la toma de decisiones.
- Uso de un lenguaje e imágenes sexistas.

#### **PROPUESTAS**

##### **Respecto a la cultura organizativa**

- Aumentar el presupuesto para potenciar la educación que incluya la perspectiva de género en todas las etapas de la vida (infancia-edad adulta) garantizando el acceso desde todos los estatus sociales e impariéndolas en lugares cercanos y accesibles (asociaciones, cooperativas, centros de adultos, cofradías...).
- Programas de formación en pesca e igualdad impartidos por mujeres del sector pesquero, subvencionados por la Administración.
- Programa anual de formación en igualdad de género dirigido a funcionariado con incentivos que promuevan su participación.
- Crear un espacio físico de encuentro dirigido a mujeres con un programa de actividades sostenido por la Administración.



##### **Respecto a las personas**

- Favorecer las ayudas a nueva empresas de personas relacionadas directamente con el sector (hijo, hijas, mujeres...).
- Disponer del presupuesto de las subvenciones desde el inicio de la actividad pues dar el dinero a posteriori ahoga la iniciativa.
- Creación de red de espacios para mujeres de la pesca, favoreciendo contratos de mujeres de la comunidad pesquera con talleres del mar, intercambio de experiencias, reuniones de proyectos femeninos, etc.
- Publicidad para favorecer la participación femenina en el sector pesquero.
- Programa de instrucción, sensibilización, concienciación de igualdad de género en actividades directas e indirectas del sector pesquero que incida especialmente en población masculina y en menores.
- Mayor comunicación entre la administración y los representantes del sector pesquero y acuícola.

**Respecto a los procesos y procedimientos de trabajo**

- Introducción de bonificaciones fiscales en empresas pesqueras que empleen a mujeres y desarrollo de cláusulas de género más ambiciosas para la concesión de ayudas.
- elaboración de normativa por parte de la Administración andaluza para generar actividad a través de PESCA-TURISMO con la intención de que haya más contratos para mujeres y se ponga en valor esta actividad y se creen referentes (por ejemplo, con anuncios en los medios de comunicación con imágenes de mujeres y pesca).
- Convocatoria de ayudas para fomentar la contratación de mujeres.
- Implementar sistema de indicadores de género para la evaluación de las políticas de pesca.

Como conclusión, puede afirmarse que las propuestas se han centrado en la necesidad de incrementar la dotación presupuestaria, la educación-formación, la creación de espacios de intercambio y de redes y en la promoción de la contratación de mujeres, así como en la sensibilización y la concienciación de los hombres.

Otros aspectos destacados en las propuestas han sido la implementación de indicadores de género, la difusión de referentes de mujeres en los ámbitos más masculinizado mediante campañas de publicidad y la incorporación de cláusulas de igualdad ambiciosas en los procesos de subvenciones, convenios y contratos.

Finalmente, se considera muy eficaz la creación de espacios de colaboración entre todas las líneas de trabajo relacionadas con el ámbito rural y pesquero, similares a esta misma jornada, para avanzar más eficazmente hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

### 3.3. TALLER 3. DIVERSIFICACIÓN ECONÓMICA

#### 3.3.1. INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL

La exposición del centro directivo se estructuró en tres bloques, que brevemente se recogen a continuación:

##### 1. Cultura organizacional

EL Decreto 215/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, asigna a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural (DGDSMR) entre otras funciones, la de la elaboración y ejecución de estrategias de desarrollo rural integral y sostenibles necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, la defensa de su igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en los programas que se realicen.

Desde el punto de vista de su contribución a la igualdad de género, el programa presupuestario de la DGDSMR está clasificado por la Consejería de Economía como G+ (máxima importancia), lo que conlleva la elaboración de un Documento de Orientaciones Estratégicas, que es auditado. Es decir, no sólo incorpora la perspectiva de Género en el Programa LEADER, sino en toda su actividad (mainstreaming).

Esta forma transversal de abordar las políticas de género queda reflejada en todas las actuaciones propias de la DGDSMR: eventos de visibilización de las mujeres rurales, formación en género para el personal propio, el de las Delegaciones Territoriales y de los Grupos de Desarrollo Rural (GDRs), e incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional en los que ha participado la DGDSMR como socia...

##### 2. Políticas de género en el desarrollo rural de Andalucía

Hasta el anterior marco 2007-2015, sus estrategias en materia de incorporación de la perspectiva de género fueron muy dirigidas a atender necesidades prácticas de las mujeres (enfoque MED mujeres en el desarrollo) y a desarrollar políticas para las mujeres, mejorando su participación pero manteniendo su rol tradicional.

Es a partir del pasado marco cuando se introduce el enfoque GED, que incorpora de manera transversal la perspectiva de género en todas las estrategias. Si bien, las dificultades en la implementación del marco en Andalucía por parte de los GDRs no siempre han permitido aprovechar todo el potencial de contribución a la igualdad de Género, puede afirmarse que de forma general sí se han cumplido los compromisos.

##### 3. Actuaciones para el nuevo período de programación LEADER

Las actuaciones para el nuevo marco 2014-2020 están en regulación en la actualidad, la cual se realizará a través de 3 órdenes:

- Convocatoria de GDRs candidatos y ayuda preparatoria. ES la única orden ya publicada, que está en fase de resolución.
- Selección de las Estrategias de Desarrollo Local, reconocimiento de GDRs y Bases reguladoras de las submedidas 19.2 y 19.3.

- Regulación de la submedida 19.4 de gastos de explotación y animación.

Las Estrategias de Desarrollo Local (EDL) se convierten en los documentos claves del nuevo período de programación. En ellas se concretarán, con un alto nivel de detalle, las intervenciones que se realizarán durante todo el período de programación. Es por ello por lo que la participación de la población femenina en la elaboración de las mismas es estratégica.

En 2013 la DGDSMR inició un proceso de sensibilización para participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural al que asistieron más de 300 mujeres representantes de asociaciones de mujeres y unas 70 personas de los equipos técnicos de los GDRs. En 2015 se puso en marcha la segunda fase, que pretende proveer de recursos a las mujeres rurales para una participación efectiva en el diseño de las EDL.

Las EDL deben tener incorporada de manera transversal la perspectiva de género. La DGDSMR considera a los GDR como "mayores de edad", que han trabajado en igualdad de género desde hace 20 años; por ello, se les va a exigir unos documentos estratégicos íntegros en los que se recojan de manera clara y concisa el impacto de género que tendrán. Se evaluará, por tanto, la incorporación de la perspectiva en todas sus fases de elaboración. También se incorporarán cláusulas de igualdad en los Convenios de Colaboración que se firmen con los GDRs.

### 3.3.2. PARTICIPANTES

Este taller cuenta con la participación de personas, que provienen tanto del sector privado como público, con interés en aumentar su formación en género y que son:

1. José M<sup>a</sup> Trillo. Sv. Promoción Rural. DG Desarrollo Sostenible Medio Rural CAPDER
2. Pilar Garrido. Servicio de Estudios y Estadísticas. Secretaría General de Agricultura y Alimentación. CAPDER
3. D<sup>a</sup> Ana Isabel Escobar Arroyo. Secretaría General del IFAPA
4. David Marín Alcántara. Asesor Técnico en Desarrollo rural. DT de Cádiz
5. Marta Zomeño. Fundación Instituto Estudios sobre la Hacienda Pública de Andalucía
6. Rodrigo Ortiz. AGAPA. Conocedor de las dificultades y oportunidades de incorporar medidas de igualdad en programas de desarrollo rural
7. Ignacio García Saura. Asociación para el Desarrollo rural de Andalucía (ARA)
8. Ramona Ramos Llorens. Asociación para el Desarrollo Rural de Andalucía (ARA)
9. Manuel Serrano. IAM. Servicio de Formación y Empleo. Planes de igualdad como medida de garantía en pequeñas empresas rurales
10. M<sup>a</sup> Sierra Ruiz García. OCA de Antequera
11. Ana Hevilla. Asociación Guadalhorce Equilibra. Han impulsado un plan de igualdad en el GDR
12. Carmen Quintero Morales. Secretaria de Provincial de COAG Córdoba y miembro ejecutiva de COAG Andalucía
13. Juanjo Manrique. Gerente GDR Guadix (Granada)
14. Nieves Luque. Ex presidenta de la Asociación de Mujeres Empresarias y Autónomas de los Pedroches. Miembro del CT del GDR de los Pedroches (Córdoba)
15. Neus Albertos. Consultora y dinamizadora de AAMM en zonas rurales
16. Oliva López. 20 años de técnica GDR de Sierra Mágina, trabaja con las AAMM de Jaén. Está impulsando la agricultura ecológica en un ámbito donde el olivar es mayoritario (Jaén)
17. Cati García. FFMM El Despertar (Campo de Gibraltar, Cádiz)
18. Nuria Sánchez. Pta. Asoc. Mujeres Empresarias de Cádiz
19. Patricia Sánchez Sánchez. Asociación el Avío (Campo de Gibraltar, Cádiz)

20. Ana Granados. Experta en género. Trabajó en la DT de Córdoba
21. Mercedes Colunga. Pta Federación mujeres S<sup>a</sup> de Cádiz

### 3.3.3. CONCLUSIONES: PROBLEMÁTICA Y PROPUESTAS

Antes de iniciarse el Taller, este grupo protagoniza un debate para la presentación y puesta en común de ideas previas sobre enfoque de igualdad de género, siendo un resumen de los aspectos mencionados el siguiente:

- Importancia que tienen los fondos económicos en el desarrollo de estas políticas (alusión al papel de la Consejería de Hacienda).
- Importancia del empoderamiento femenino.
- La formación en género suele darse a posteriori de la entrada en el mundo laboral, no en etapas previas.
- Percepción de retroceso en los procesos de igualdad de género.
- Importancia de la cooperación y puesta en común de experiencia para crear sinergias entre territorios y entidades.

## TALLER 3. DIVERSIFICACIÓN ECONÓMICA

### PROBLEMÁTICA

#### Respecto a la cultura organizativa

- Se parte de una estructura sesgada.
- Exigencias de Europa y falta de financiación o financiación insuficiente.
- Miedo al "feminismo".
- Falta de articulación de procesos para la integración de la perspectiva de género; en general, no se exige un proceso activo, sino que es voluntario.
- Distinción entre cultura formal y cultura práctica; falta de sensibilización, más voluntarismo que planteamiento general de funcionamiento. Bucle de repetición de errores y desperdicio de tiempo y fondos.
- Estructura patriarcal de las organizaciones; las organizaciones no tienen formación permanente ni en equipo técnico ni en nivel de toma de decisión (competencias para desarrollo)
- Desde Europa no hay una tasa impuesta obligatoria para política de igualdad de género (para otras cuestiones no es así).
- Falta de presencia de mujeres en los órganos de decisión.

#### Respecto a las personas

##### Como agentes (GDR)

- La presencia de mujeres no es sinónimo de que se las tenga en cuenta (participan pero no inciden en la política). Las herramientas presentadas no son las adecuadas para promover la participación de las mujeres. La excesiva focalización en los resultados fuerza los procesos.
- Poca corresponsabilidad de las personas que participan en la organización, necesidad de corresponsabilidad para la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.
- Burocratización excesiva, trabajo más orientado a cubrir los procedimiento burocráticos que a favorecer la participación de la población.

- Poca valoración de los riesgos psicosociales de las mujeres–tiempo, etc.- cultura patriarcal y reflejo en un lenguaje no inclusivo, lo que es un problema, pues el lenguaje crea realidad.

#### Mujeres beneficiarias

- No les llega la información respecto a los programas de desarrollo rural y sus oportunidades
- Las mujeres tienen condiciones que favorecen una particular desventaja en el ámbito rural.
- Resistencia al cambio, tanto de organizaciones, como de hombres y de las propias mujeres.
- Las transformaciones que se dan en el seno de las políticas resultan invisibles para la población.



#### Respecto a los procesos y procedimientos de trabajo

- Indicadores de evaluación deficientes. Falta la promoción de la horizontalidad y el trabajo en red.
- Falta cultura evaluadora. Como organización la evaluación es limitada a la misma sin contar con la población: necesidad de incorporar a las beneficiarias a la evaluación.
- Mayor control social en medio rural.
- Brecha tecnológica entre mujeres y hombres.
- Falta de información cualitativa y estadística sobre la realidad de mujeres y hombres en el sector.
- Necesidad de incorporar la perspectiva de género a la planificación, diseño y evaluación de las políticas y actuaciones.

## PROPUESTAS

#### Respecto a la cultura organizativa

- Mayor cumplimiento de la normativa y compromisos en igualdad de género. Aplicar más estrictamente el carácter sancionador de las normas.
- Formación en igualdad de género para todas las entidades y agentes implicados.
- Compromiso formal y real de las organizaciones con la igualdad de género.

#### Respecto a las personas

- Obligar a la existencia de una persona responsable de igualdad de género en todos los centros directivos.
- Poner en marcha procesos de empoderamiento de las mujeres en el medio rural.
- Mejorar la comunicación con los colectivos destinatarios, especialmente con las mujeres.

#### Respecto a los procesos y procedimientos de trabajo

- Necesidad de incorporar la perspectiva de género a la planificación, diseño y evaluación de programas y políticas.
- Mejorar la comunicación con los agentes sociales y con las mujeres.
- Sensibilizar para romper con los valores androcéntricos que todavía persisten en los procesos y procedimientos de trabajo.
- Incorporar cláusulas de igualdad que excluyan a empresas que no cumplan con las políticas de igualdad.



Como resumen final de este Taller, comentar que todo el grupo estuvo de acuerdo en que una mayor presencia o número de mujeres en una organización o entidad no es sinónimo de igualdad. Habría que pasar del plano de lo políticamente correcto o culturalmente adecuado a la obligación directa. Por ejemplo, con la incorporación de un lenguaje no sexista en toda la documentación o que todas las informaciones estén desagregados por sexo.

Se suele tener una percepción negativa del “feminismo” y cuando la perspectiva de género se identifica con feminismo surgen reacciones contrarias a su implantación.

Se destaca el poco interés organizacional por incorporar a la cultura de las entidades la igualdad de las mujeres como un valor central y la participación activa de estas en los procesos de decisión. Existe una gran resistencia al cambio tanto en la organización como en las personas, sean estas agentes o población objetivo.

Una de las limitaciones se identifica con la influencia de estructuras macrosociales – ideología patriarcal, normas de los Fondos europeos, etc. -que merman la capacidad de las entidades territoriales. Destaca también la brecha tecnológica y la falta de acceso a recursos de la mujer rural para ejercer su papel de ciudadana. Por último, se plantea la necesidad de incorporar a los procesos – planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación- la perspectiva trasversal de género como exigencia real, más que de cultura formal y burocrática.

Como contrapartida a todo lo anterior, se han recogido un buen número de propuestas haciendo mayor hincapié en la de procesos, siendo las propuestas prioritarias las relacionadas con la mejora de las estrategias comunicativas para una mayor concienciación de los agentes sociales implicados en el desarrollo de la estrategia transversal de género así como la sociedad general. Con esto se espera favorecer a la superación de valores androcéntricos persistentes en los procesos de gestión. Así mismo, se propone articular mecanismos y criterios de exclusión a empresas que no cumplan con los mandatos de las políticas de igualdad.

En segundo lugar, destacan por número de propuestas, el ámbito de las personas, centrándose en la necesidad de que exista en todos los centros directivos una persona responsable de la puesta en marcha para incorporar la perspectiva de género que de alguna manera dé cuenta de los avances al organismo competente –Dirección General-. Para garantizar una participación real de las mujeres en las políticas públicas se hace absolutamente necesario articular procesos de empoderamiento de las mismas para que puedan incorporar a las líneas estratégicas sus necesidades. Por otra parte, es imprescindible garantizar que la información llegue a los colectivos destinatarios –las mujeres- articulando para ellos los canales de comunicación necesarios.

En tercer lugar, las propuestas que se concentran en el ámbito de la cultura organizacional serían la necesidad de articular mecanismos que faciliten el cumplimiento de la legalidad y de los compromisos de género derivados de esta en las instituciones o en el conjunto de las instituciones implicadas en el desarrollo rural sancionando su incumplimiento y recompensando por el contrario, el cumplimiento efectivo. El personal directivo y técnico han de contar con la formación continua necesaria en perspectiva de género de modo que puedan alinear sus organizaciones con los objetivos de la política: que las organizaciones recojan en su visión/misión, de modo que se incorporen a la cultura organizacional.

## 3.4. TALLER 4. SECTOR AGROALIMENTARIO

### 3.4.1. INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIAS Y CADENA AGROALIMENTARIA

La persona representante de este centro directivo estructuró su exposición en los bloques siguientes:

#### 1. Situación perspectiva de género en el ámbito de las competencias de la Dirección General de Industrias y Cadena Agroalimentaria (DGICA) y en el sector agroindustrial

- A nivel organizativo de la DGICA, la perspectiva de género forma parte y está dentro de los principios que rigen la actividad de la misma.
- Las competencias de la DGICA se concretan en:
  - Calidad diferenciada: reconocimiento de productos agroalimentarios amparados en un régimen de calidad (DO, IGP, ETC, producción ecológica...).
  - Promoción agroalimentaria (campañas de promoción institucional, ayudas promoción de productos agroalimentarios, ayudas exportación vinos terceros países).
  - Control de calidad agroalimentaria (control oficial calidad agroalimentaria y calidad diferenciada en origen).
  - Ordenación de la oferta (RIA, Reconocimiento de organizaciones de productores, interprofesionales, artesanía alimentaria, venta directa, canales cortos, mercado local, etc..).
  - Asociacionismo (gestión de programas oportivos de la OPFH).
  - Fomento- apoyo industrias agroalimentarias.
- Diagnóstico: en 2014, el 68% de los ocupados en la agroindustria andaluza eran hombres. En el periodo 2008-2014, el porcentaje de ocupados en la agroindustria andaluza con nivel de formación “analfabetos y educación primaria” disminuyó alrededor del 30%, mientras que los catalogados en “2ª etapa de educación secundaria” aumentó alrededor de un 17% y los que poseían “estudios superiores” aumentaron un 13%.

#### 2. Disponibilidad de información en las estadísticas y registros

- No existe o es deficiente la información sobre mujeres y hombres a nivel de: las tareas concretas realizadas por las mujeres en las industrias o sobre si son eventuales o fijas, así como sus ingresos económicos en relación con otros sectores industriales.
  - Consejos Reguladores de las DO/ IGP/ETG. (32 CR)
    - Presidentes = 0 mujeres
    - Vicepresidentes = 2 mujeres
    - Secretario General = 7 mujeres (28%)
- Destacar el caso del la DO de Priego de Córdoba donde el cargo de vicepresidente y secretario general lo ocupan dos mujeres.
- En las Cooperativas tampoco existe ninguna fuente de información oficial sobre la participación de las mujeres en las cooperativas como miembros de la asamblea, en órganos de dirección (Consejos Rectores o en secciones del mismo), como mujeres asalariadas o trabajadoras en administración, cargos técnicos, dirección, cuadros intermedios, presencia en cooperativa de primer o segundo grado, o incluso la presencia de las mujeres en las organizaciones representativas de las cooperativas ni a nivel nacional y autonómico. Cooperativas agrarias recoge alguna información de género pero mínima en el Observatorio Socioeconómico de Cooperativismo Agroalimentario Español (OSCAE).
  - En el ámbito de las industrias alimentarias, comercio mayorista, etc. tampoco existe mucha información, más que la recogida por INE en la Encuesta Industrias y el DIRCE (Directoria Central

de Empresas-INE, que contiene información sobre las empresas pero no recoge sexo y no siempre la información está disponible a nivel local).

- La presencia de las mujeres en las empresas (en los diferentes eslabones de la cadena) está muy condicionada por el subsector y tipo de empresa. Por ejemplo, la participación de la mujer en el sector hortofrutícola es importante pero tiene una presencia en número de empleos en los trabajos de manipulación de frutas y hortalizas, pero no en puestos de responsabilidad o dirección; sin embargo, en el sector cárnico, tanto en la fase de matadero como de elaboración, la presencia de los hombre es mucho más importante.
- En el marco de gestión de subvenciones, en las líneas de fomento o apoyo que se ponen para el sector agroindustrial, no se recoge (ni en la solicitud y en los proyectos) información expresa sobre sexo y si en alguna se ha recogido información luego no se ha trabajado y ni elaborado.
- No hay medidas de apoyo específicas (políticas activas) para la participación de las mujeres en el sector agroindustrial.
- Si se detecta una mayor presencia de las mujeres en la empresas de tipo familiar y autónomos.
- En definitiva, no existe o es muy deficiente la información en el sector agroindustrial.

### **3. Qué se está haciendo o como se está avanzando en la integración de la perspectivas de género en las actuaciones de la DGICA**

- PROGRAMA DE DESARROLLO RURAL DE ANDALUCÍA 2014-2020. (Puesta en marcha 6 líneas de apoyo a sector)
  - Información y promoción de productos incluidos en un régimen de calidad para grupos de productores en el mercado interior.
  - Ayuda a las industrias en inversiones en transformación/comercialización y desarrollo de nuevo productos agrícolas\*.
  - Apoyo a la creación de agrupaciones de productores\*
  - Ayuda a la cooperación para la creación y funcionamiento a los Grupos Operativos de Innovación
  - Apoyo a la cooperación para actuaciones de fomento de canales cortos de comercialización y mercado local
  - Apoyo a la cooperación para la realización de estudios de viabilidad técnica y/o económica, estudios de integración de empresas, sectoriales, agroalimentarios, planes empresariales, planes de gestión o instrumentos equivalentes.
- Actuaciones para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en el sector agroindustrial. Para avanzar en la integración de la perspectiva de género en la actividad agraria y en concreto en la sector agroindustrias, se debería por:
  - en primer lugar avanzar en el conocimiento de la situación (estudio-análisis de género en el sector agroindustrial)
    - en todas los eslabones y fases de la cadena producción.
    - En todas las categoría laborales y profesionales
    - En medio rural como entorno donde se desarrolla la agroindustria, principalmente.

Para lo cual se impulsaría la recogida de información de género, incorporado dicha información en las diferentes solicitudes de ayudas, registros y estadísticas generales de forma periódica, así como la adaptación de las aplicaciones informáticas de gestión de ayudas y registro.

---

\* Criterios de prioridad o selección. Mayor puntuación para empresas cuyo accionariado o sus órganos de decisión en al menos un 40% de mujeres o jóvenes.

- En segundo lugar avanzar en la existencia o puesta en marcha de políticas o medidas específicas de inclusión del objetivo de género (Proceso de planificación estratégica: III PLAN DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA; PLAN ESTRATÉGICO PARA LA AGROINDUSTRIA DE ANDALUCÍA 2016-2020) (Futuras modificaciones del PROGRAMA DE DESARROLLO RURAL DE ANDALUCÍA 2014-2020)
- En tercer lugar avanzar en la elaboración de INDICADORES DE GÉNERO para la evaluación de sus resultados (indicadores específico de género en función de lo que se quiera medir)
- Y en cuarto lugar, trabajar en el diseño de instrumento o mecanismo que permitan realizar propuestas de corrección de situaciones de desigualdad, para lo cual estaremos atentos a las conclusiones de esta Jornada y de este taller en particular

### 3.4.2. PARTICIPANTES

En el taller participaron las siguientes personas:

1. Pedro Cerezuela. Coordinador DG Industria y Cadena Agroalimentaria CAPDER
2. Margarita Villagómez. Sv. Sistemas Ecológicos de Producción. DG Industria y Cadena Agroalimentaria CAPDER
3. Mar Cátedra. Secretaría General de Agricultura y Alimentación. CAPDER
4. Esperanza Mera Velasco. Secretaria General Provincial. DT de Cádiz
5. María José López Godoy. DT de Córdoba
6. Dolores Mª Galindo. Directora de la OCA de Loja (Granada)
7. Ana Isabel Sánchez Nieto-Sandoval. Responsable del departamento de Igualdad de Oportunidades en Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía.
8. Paqui Vázquez Palmera. AGAPA. Departamento de Calidad Agroalimentaria
9. Amparo Martín Fernández. Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía
10. Carmen Pérez del Río. Técnica GDR Subbética. Coordina la mesa de igualdad en la comarca (Córdoba)
11. Nuria Yáñez. Sector aceite de oliva. Coop. 2º grado "Almazaras Subbética", con premio 2015 de igualdad el MAGRAMA (Córdoba)
12. Adela Córdoba. Sector vino: bodeguera. Bodegas Pérez Barquero (Córdoba)
13. Adela Ruano. Mujer en movimiento en torno a las cooperativas agrarias en Andalucía (Málaga)
14. Trinidad Ruano Luque. Mujer en movimiento en torno a las cooperativas agrarias en Andalucía (Málaga)
15. Lola León. Sector conservas: Gerente de la SCA Envasados Lola (Córdoba)
16. Mariló Corral. Presidenta de Cooperativa de aceite La Esperanza del Campo (Granada)
17. Teresa Benítez. Gerente GDR Serranía Suroeste de Sevilla
18. Desiré Rubio. Secretaria General de ECOVALIA (Valor Ecológico-CAEE)

### 3.4.3. CONCLUSIONES: PROBLEMÁTICA Y PROPUESTAS

Una vez presentadas las personas y explicada la metodología del taller, se pasó a reflexionar y debatir sobre la problemática de la inclusión de la transversalidad de género en el sector agroindustrial teniendo en cuenta los tres bloques establecidos (cultura, personas y procesos y procedimientos). Para ello, se dividió al grupo en cinco más pequeños que luego expusieron sus conclusiones.

## TALLER 4. SECTOR AGROALIMENTARIO

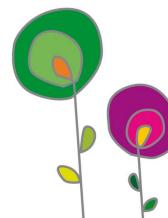
### PROBLEMÁTICA

#### Respecto a la cultura organizativa

- En el medio rural la edad es muy avanzada, por lo que la cultura es muy tradicional, lo que refuerza que los roles de género y los estereotipos estén muy marcados y eso dificulta trabajar por la igualdad de género y vencer las desigualdades.
- El patriarcado imperante hace que las propias mujeres, al tener tan interiorizado su rol, no vean las desigualdades, dándose a veces un "mujer contra mujer", lo que resulta un problema en este entorno de actividad.
- A lo señalado anteriormente se une que la formación en género es muy básica, lo que dificulta el avance en el sector. Esa formación, además, no se recibe desde la infancia sino que se hace cuando se es más mayor. La formación en igualdad de género no se imparte en todos los niveles de la enseñanza reglada. Tendría que darse dicha formación, también al profesorado y a los padres y madres.
- Los sectores de actividad están muy masculinizados, por lo que el androcentrismo y el machismo están muy marcados, dándose una mala imagen de las mujeres que trabajan en ellos por lo que no son atractivos para las jóvenes.

#### Respecto a las personas

- Existen sectores en los que los propios compañeros infravaloran a las mujeres profesionalmente, lo que tiene como consecuencia que se sientan más inseguras en su trabajo y que tengan que demostrar casi a diario su valía, capacidad y competencia profesional.
- La mentalidad es muy machista por lo que las mujeres tienen que luchar por su derecho a estar en ese sector y/o actividad. Ello supone una gran carga psicológica para ellas, a la que se une la sobrecarga de trabajo por la responsabilidad de los cuidados familiares o la falta de servicios de atención a personas dependientes.
- No hay sensibilización en relación con la igualdad. Se considera que "es cosa de mujeres", predominando siempre los valores masculinos. Todo ello implica que haya una "ceguera" respecto al género por parte de las personas que trabajan en este sector.
- Los varones son los que se quedan en el sector, tomando las decisiones, lo que dificulta el relevo generacional y la promoción de las mujeres.



#### Respecto a los procesos y procedimientos de trabajo

- La igualdad está muy vinculada a la existencia de financiación, a recursos económicos, por lo que si éstos se reducen o no existen, se acaba el trabajo en igualdad. Existe una falta de visión y/o de imaginación para desarrollar actividades que mejoren la igualdad de género, incluso al margen de un presupuesto; en cualquier caso, esto no significa que no se requiera financiación para implantar medidas de igualdad en la agroindustria, ya que en la actualidad son prácticamente nulas.
- Falta de planificación y establecimiento de objetivos en materia de igualdad para el sector agroalimentario. Necesidad de evaluar y analizar los resultados de lo que se implementa.
- Escasa difusión de los resultados del desarrollo de las políticas de igualdad.
- Existencia de segregación de tareas por sexo dentro del sector e incluso discriminación salarial dentro de la misma categoría.

- Escasez de programas de sensibilización y formación de las personas que no emigran del medio rural.
- Falta de medidas de conciliación para mujeres y hombres y servicios públicos de atención y de ocio.

## PROPUESTAS

### Respecto a la cultura organizativa

- Hacer campañas de comunicación que contribuyan al cambio de mentalidad, difundiendo experiencias positivas, que sirvan de referente.
- Establecer programas de coeducación obligatorios en la formación reglada y programas para profesorado, padres y madres.
- Implicar más a los hombres en las políticas de igualdad, conociendo su opinión sobre esta materia y sensibilizando para ir avanzando en el cambio de mentalidades en el sector.
- Visualizar el trabajo que se realiza en esta materia poniéndolo en valor.
- Promover las comunicaciones en red para el intercambio de información, de experiencias y de buenas prácticas.

### Respecto a las personas

- Fomentar la participación de las mujeres en las cooperativas. Una propuesta podría ser que los colegios las visitaran para que los niños y sobre todo las niñas conocieran el sector.
- Formación específica en género con prácticas sobre el terreno para las personas que intervienen como agentes.
- Talleres de autoestima y de ocio para las mujeres en las zonas rurales, incluidas las más jóvenes.
- Implementación de medidas de conciliación en las empresas y servicios públicos de apoyo físico a los cuidados y de apoyo psicológico para las mujeres.
- Incentivar la participación de los varones en tareas de conciliación, igualando los permisos (como por ejemplo el de paternidad al de maternidad).

### Respecto a los procesos y procedimientos de trabajo

- Crear un Observatorio de género para el sector.
- Asegurar por parte de la administración el cumplimiento en materia de igualdad de género de la ley de cooperativas.
- Incluir un capítulo sobre igualdad de género en la ley de agricultura que se está elaborando y la perspectiva de género de forma transversal a la misma.
- Priorizar y/o aumentar la valoración de los proyectos que se presenten a la administración que contemplen la perspectiva de género. Utilizar la inclusión de la perspectiva de género como criterio de baremación y priorización.
- Impulso de una legislación que obligue a equiparar las bases salariales de mujeres y hombres.
- Incentivar con diversas medidas la implantación de planes de igualdad en las empresas cooperativas y agroalimentarias.
- Comunicar las políticas de igualdad y sus medidas y controlar que se cumplan.
- Difundir, dándolas a conocer, las buenas prácticas de otros países.
- Captar Fondos Europeos para realizar políticas de igualdad en el sector agroalimentario.



A modo de resumen, puede decirse que las personas participantes en el taller, después de reflexionar y debatir sobre la problemática que existe en este sector de actividad para introducir la transversalidad de género, han concluido que ésta se centra fundamentalmente en las características que presenta la población en el ámbito rural.

En efecto, es una población envejecida con una mentalidad y unas actitudes muy tradicionales, en la que los roles y estereotipos de género están muy marcados y asumidos, tanto por los varones como por muchas mujeres, lo que implica que haya una "ceguera" respecto a la igualdad y sea difícil introducir cambios.

Las mujeres que quieren mantenerse en el territorio, ser reconocidas en su profesión e ir alcanzando puestos de responsabilidad tienen que realizar un sobreesfuerzo continuo para demostrar su valía, capacidades y competencias, lo que les supone una sobrecarga psicológica que se une a la física, por tener asignada la responsabilidad de los cuidados familiares. Todo ello dificulta la permanencia de las mujeres más jóvenes en las zonas rurales al no sentirse atraídas por el trabajo en un sector con mentalidad muy machista.

Teniendo en cuenta esta situación de partida, se ve necesaria una formación continua en materia de igualdad de género, que se imparta de forma obligatoria en la enseñanza reglada desde la infancia para avanzar en el cambio de mentalidades y actitudes. Dicha formación tiene que extenderse al profesorado y a los padres y las madres.

Respecto al bloque dedicado a los procesos y procedimientos, en el grupo se ha señalado la falta de recursos financieros para apoyar la implantación de la transversalidad de género en el sector agroalimentario, lo que unido a una falta de visión y/o imaginación hace difícil paliar esta falta de recursos.

Por otra parte, es necesario mejorar los procesos con una mayor planificación y establecimiento de objetivos, así como un análisis y evaluación de los resultados que se van obteniendo y, cuando los hay, difundirlos para que se conozcan los avances.

Por último, se requieren medidas de conciliación y servicios públicos de apoyo que faciliten la participación de las mujeres y aumenten sus posibilidades de asumir puestos de responsabilidad.

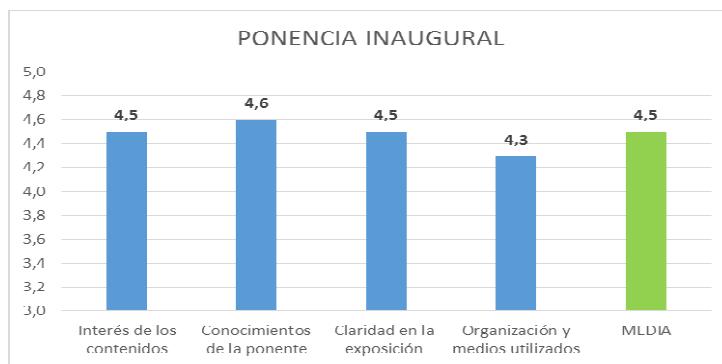
Teniendo en cuenta la problemática señalada las personas participantes en el taller han elaborado una serie de propuestas. Las propuestas más relevantes se han considerado las relacionadas con aspectos legislativos, con la creación de instrumentos de seguimiento y control, el aumento de la formación y con la realización de campañas de comunicación. También se ha dado importancia a las propuestas relacionadas con la visualización del trabajo que se realiza para ponerlo en valor; el intercambio de información, experiencias y buenas prácticas trabajando en red; la implantación de planes de igualdad y el aumento de la participación de las mujeres... Por último, aunque no menos importante, se han destacado las propuestas relacionadas con la conciliación y la formación específica en género a todos los niveles de la sociedad.

## 4. VALORACIÓN DE LA JORNADA

A continuación se ofrecen los datos de valoración de la Jornada, tanto de la ponencia inicial como del desarrollo de los talleres, que se ha elaborado a partir de un cuestionario de evaluación cumplimentado por un total de 59 personas participantes en los talleres, de las cuales 48 son mujeres, 8 son hombres y 2 no identifican su sexo.

### VALORACIÓN DE LA PONENCIA INAUGURAL

Esta ponencia, que fue impartida por Lina Gálvez, con el título de "La inclusión de la perspectiva de género en las políticas pública", ha recibido la siguiente valoración:

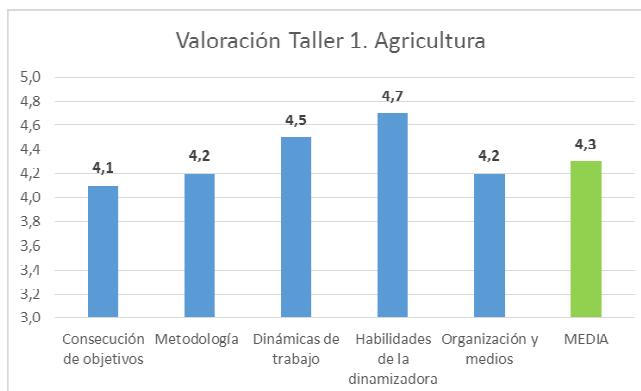


Como puede apreciarse en el gráfico, el aspecto mejor valorado de la intervención de Lina Gálvez han sido sus conocimientos sobre el tema, y el peor valorado la organización y medios utilizados, quizás por las problemáticas que la ponente tuvo a la hora de proyectar la presentación que apoyaba y su ponencia, y por los retrasos que produjo la larga duración de la inauguración de la jornada, y que, como se verá, afectó a los tiempos del resto de intervenciones y a la valoración de las mismas.

A continuación se pasa a detallar la valoración de los 4 talleres de trabajo que se celebraron, y que fueron dinamizados por personal de la consultora LIKaDI, formación y empleo.

### VALORACIÓN DEL TALLER 1. AGRICULTURA

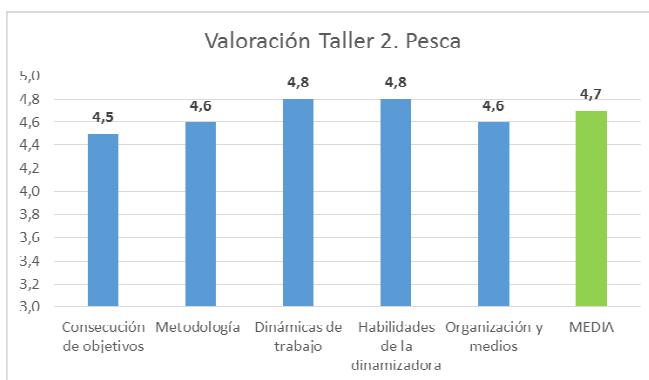
Este taller, que fue dinamizado por Ana Chillida Aparicio, fue valorado por 17 personas, 15 mujeres y 2 hombres, y obtuvo las siguientes puntuaciones:



Según estos datos, los aspectos mejor valorados son las habilidades de la dinamizadora y las dinámicas de trabajo y el aspecto peor valorado es la consecución de los objetivos, debido fundamentalmente a que la fuerte implicación de las personas participantes originará la necesidad de una mayor profundización en el trabajo que se estaba llevando a cabo y que, dadas las características del taller y su duración, no eran posibles.

### VALORACIÓN DEL TALLER 2. PESCA

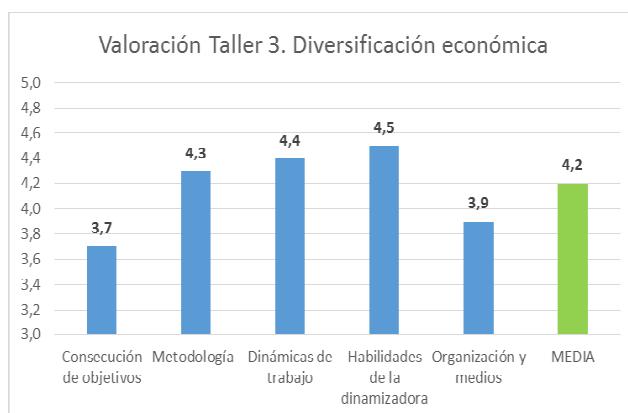
Este taller, que fue dinamizado por Isabel Alonso Cuervo, fue valorado por 14 personas, 11 mujeres, 2 hombres y una persona que no identificó su sexo, y obtuvo las siguientes puntuaciones:



En este caso, los dos aspectos mejor valorados han sido las dinámicas de trabajo y las habilidades de la dinamizadora, y con menor valoración la consecución de los objetivos, por motivos similares al anterior Taller. En este Taller, algunas participantes propusieron la posibilidad de poder “Asistir a los demás talleres, todos son interesantes”, “repetir estas jornadas con temas similares” y la celebración de “jornadas en los mismos territorios pesqueros”.

### VALORACIÓN DEL TALLER 3. DIVERSIFICACIÓN ECONÓMICA

Este taller, que fue dinamizado por Ángeles González González, fue valorado por 15 personas, 10 mujeres, 1 hombre y una persona que no identificó su sexo, y obtuvo las siguientes puntuaciones:

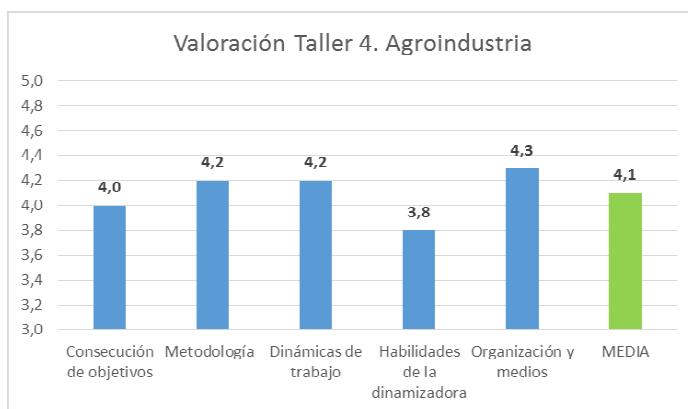


En esta ocasión, los aspectos mejor valorados también han sido las habilidades de la dinamizadora y las dinámicas de trabajo, volviendo a alcanzar la valoración más baja la consecución de los objetivos, siendo pues una apreciación bastante generalizada en todos los talleres y en este caso en concreto,

claramente asociada la falta de tiempo con la consecución de los objetivos: “Falta de tiempo para el taller. Imposible conseguir los objetivos en el tiempo disponible”; “poco tiempo”; “falta de tiempo para trabajar las propuestas”; “muy poco tiempo para tratar toda la temática”; “Falta tiempo para la reflexión y poder llegar a propuestas concretas”; “Como siempre en estas cosas, falta de tiempo”. También se recoge alguna propuesta concreta sobre las temáticas a abordar en las jornadas, como por ejemplo “Centraría la ponencia en temas: los cuidados necesarios para sostener la vida”.

#### VALORACIÓN DEL TALLER 4. AGROINDUSTRIA

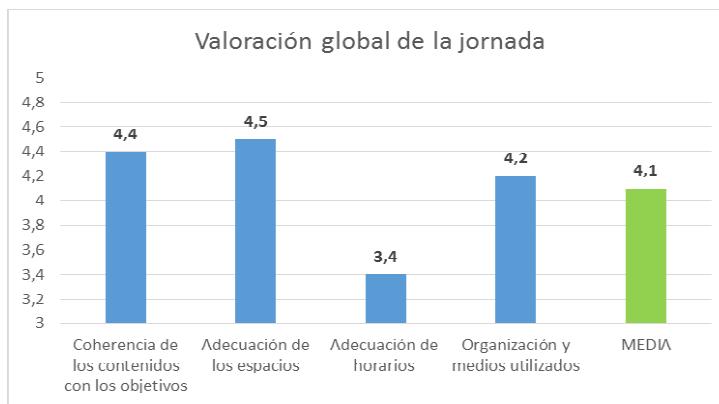
Este taller, que fue dinamizado por Mª José Benavides, fue valorado por 13 mujeres, y obtuvo las siguientes puntuaciones:



En esta ocasión, el aspecto mejor valorado ha sido la organización y los medios, obteniendo la nota más baja las habilidades de la dinamizadora. En este taller también se ha hecho hincapié en la falta de tiempo para poder abordar en profundidad los contenidos: “Corto”; Muy poco tiempo para trabajar”.

#### VALORACIÓN GLOBAL DE LA JORNADA

Finalmente se procedió a solicitar una valoración global de la Jornada, que obtuvo la siguiente puntuación:



Como era de esperar, y una vez vistas las valoraciones de los talleres, el aspecto que ha recibido la valoración más baja ha sido la adecuación de los horarios, queja relacionada directamente con la valoración de escasez de tiempo para poder profundizar en el trabajo productivo.

Por otra parte, los dos aspectos mejor valorados han sido, por un lado, la adecuación de los espacios, que sin duda han facilitado el desarrollo de las metodologías de trabajo establecidas, facilitando los debates e intercambios, y por otro, la coherencia de los contenidos con los objetivos de la Jornada.

En definitiva, la valoración global resulta muy positiva, pues incluso las valoraciones más bajas, relacionadas con los tiempos, ponen en evidencia el interés despertado por los contenidos de la Jornada, y el deseo de las personas participantes en profundizar y desarrollar con mayor detalle las propuestas para favorecer la inclusión de la perspectiva de género en los sectores sobre los que se ha trabajado.

## 5. DOSSIER DE PRENSA Y COMUNICACIÓN

Diario de Jaén (1 de marzo de 2016)

# Mujer rural e igualdad

| PAQUI GUTIÉRREZ



**L**a presencia y actividad de las mujeres en el medio rural ha demostrado ser clave, pues ejercen funciones de vital importancia para el mantenimiento de la sociedad rural en el territorio, desarrollo pleno y sostenible del medio y, en definitiva, garantía de viabilidad, identidad, progreso, cohesión social y diversificación económica. El concepto de "transversalidad" consiste en tener en cuenta de forma sistemática las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias y esto requiere acciones, esfuerzos por parte del sector y de los poderes públicos. En este sentido, la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, en colaboración con el Instituto Andaluz de la

Mujer, tiene prevista la celebración de una jornada de trabajo a través de talleres, que servirá como punto de partida de un compromiso con la igualdad de oportunidades que se pueden desarrollar en el medio rural. La igualdad de género es hoy en día una tarea prioritaria y obligatoria para impulsarla y hacerla presente en todos los ámbitos de actuación, eliminando los efectos discriminatorios y fomentando la igualdad entre mujeres y hombres.

Comenzar con iniciativas para interrelacionar todos los agentes implicados en la perspectiva de género con el sector agrario, pesquero e industria agroalimentaria, dando la máxima participa-

ción a todos los sectores implicados a través de talleres, es una de las mejores formas de comenzar para conocer la situación actual y elaborar un diagnóstico, para conocer las iniciativas y favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y para hacer un seguimiento de la legislación e incorporarla en el día a día. La igualdad de oportunidades es un compromiso de todos para y por la mujer, y

objetivo prioritario para nuestra comunidad, para generar una simbiosis "género y actividad agropecuaria", por el trabajo y la lucha de la mujer rural desde siempre y por el potencial visible y latente de nuestro sector primario.

**La igualdad de género  
es una tarea prioritaria  
y obligatoria para hacerla  
presente e impulsarla**

AGRODIARIO HUELVA (4 de marzo de 2016)

## Implementarán medidas para propiciar la igualdad de género en los sectores agrario y pesquero de Andalucía

Publicado 4 marzo, 2016

 [Imprimir esta entrada](#)



Los participantes en las jornadas celebradas en Dos Hermanas (Sevilla).

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural ha mostrado su compromiso de implementar políticas dirigidas a propiciar la igualdad de género en la actividad agraria y pesquera de Andalucía con el fin de avanzar en la desaparición de las diferentes condiciones laborales que afectan a mujeres y hombres. Asimismo, la Junta contribuirá a la visibilización del papel de la mujer en el ámbito rural y pesquero, donde su aportación es de gran importancia para continuar con el desarrollo de estas actividades económicas en la Comunidad Autónoma.

Para ello, la Consejería apuesta por la elaboración de un programa fundado en la igualdad y elaborado a partir de las propuestas y conclusiones alcanzadas en la jornada de trabajo 'La perspectiva de género en la actividad agraria y pesquera' celebrada ayer en Dos Hermanas (Sevilla). El documento resultante podría presentarse a la sociedad coincidiendo con la celebración del Día de la Mujer Rural el próximo 15 de octubre.

Estas ideas consensuadas entre representantes del sector y de la Administración Pública suponen, según la consejera de Agricultura, Carmen Ortiz, "el primer paso para continuar avanzando en el camino de la igualdad a través de un programa de trabajo para toda la legislatura"; y, además, se tendrán en cuenta para la elaboración de la Ley de Agricultura en la que actualmente trabaja el Gobierno autonómico.

A esta primera jornada le seguirán nuevas reuniones para continuar perfilando el documento transversal de política de género que orientará la actuación de la Junta en estos ámbitos en los próximos años para incorporar esta perspectiva en el día a día de la Consejería. De esta forma se intentará corregir la carencia de la Política Agrícola Común (PAC) en este aspecto, ya que esta política europea está construida sobre una supuesta neutralidad de género que a menudo tiene como resultado la discriminación de la mujer.

### Propuestas por la igualdad

La jornada de ayer, organizada por la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural en colaboración con la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales a través del Instituto Andaluz de la Mujer, se articuló en base a cuatro talleres que respondían a diferentes sectores: agrario, pesquero, agroalimentario y de diversificación económica.

En total, se alcanzaron alrededor de **80 propuestas** entre las que destaca la petición de evaluación de las políticas que se ponen en marcha desde la Administración Pública. Este estudio, según los asistentes a este encuentro, debe realizarse a través de indicadores que permitan corregir los sesgos de género que puedan encontrarse. Las mujeres y hombres participantes en la jornada apuestan por superar las formalidades y lograr una paridad real, es decir, un contexto donde la igualdad sea más que palabras.

Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural trabajará ahora para no defraudar a las personas que buscan la igualdad de todos los trabajadores en el mundo rural y pesquero. Y para lograr este objetivo aprovechará, desde las competencias de esta Consejería, los potentes instrumentos de que dispone: el nuevo Programa de Desarrollo Rural (PDR) 2014-2020, el Programa Operativo del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, y la Ley de Agricultura.

20 Minutos (3 de marzo de 2016)



SEVILLA

## La Junta impulsa una estrategia dirigida a propiciar la igualdad de género en la actividad agraria y pesquera

Sánchez Rubio y Ortiz han inaugurado unas jornadas que se presentan como el punto de partida de una planificación para toda la legislatura

EUROPA PRESS, 03/03/2015

La consejera de Igualdad y Políticas Sociales, María José Sánchez Rubio, y la consejera de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, Carmen Ortiz, han anunciado que la Junta impulsará una estrategia dirigida a propiciar la igualdad de género en la actividad agraria y pesquera, en ámbitos como las cofradías de pescadores o las organizaciones agrarias y cooperativas.



Ampliar foto

Ambas consejeras han inaugurado en Dos Hermanas (Sevilla) la jornada de trabajo 'La perspectiva de género en la actividad agraria y pesquera', que incluyen "jornadas con talleres para avanzar en medidas en igualdad", toda vez que considera que "hay mucho que hacer para impulsar la presencia de las mujeres en estos sectores, en direcciones de cooperativas, organizaciones agrarias y cofradías de pescadores", ha precisado Ortiz, quien ha recordado el convenio del manipulado de frutas y hortalizas "donde el 90 por ciento son mujeres" y sobre el que espera que "se pueda llegar a acuerdo y mejorar las condiciones del sector".

El encuentro se presenta como "punto de partida" para "ir avanzando un programa de trabajo que pretendemos que sea para toda la legislatura". Una planificación que "exija la paridad, es decir, la igualdad formal y real entre mujeres y hombres" porque es "un derecho fundamental, necesario para el logro de mayores cotas de justicia y libertad en el ejercicio de derechos equitativos", ha comentado Ortiz, quien ha recalado que las mujeres tienen que estar presentes en todos los ámbitos de la actividad agraria y pesquera.

La consejera de Agricultura ha añadido que se tratará de un programa "que se rija por la transversalidad de género, en el que el principio de igualdad entre hombres y mujeres impregne todas las fases, todas las políticas y áreas competenciales, en todos los niveles, que cambie la cultura institucional".

Para ello, Carmen Ortiz ha apostado por contar "con la mayor participación de todos los agentes de los territorios" y aprovechar las conclusiones alcanzadas en los talleres de esta jornada para empezar a trabajar "en un documento de realidades" que ofrezca respuestas a las opiniones, sugerencias y demandas de los participantes.

Por su parte, la consejera de Igualdad y Políticas Sociales, María José Sánchez Rubio, ha destacado la labor de los 165 Centros Municipales de Información a la Mujer en Andalucía, "que realizan una intervención global dirigida a mujeres, ofreciendo información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y el fomento de la participación, así como programas específicos de desarrollo personal, educativo y de salud, y de orientación profesional y laboral".

Sánchez Rubio también ha resaltado la incorporación del criterio de ruralidad a todos los programas del Instituto Andaluz de la Mujer porque "en Andalucía hemos hecho todo lo posible por blindar las políticas de igualdad en todos los ámbitos y no retroceder en el siempre difícil camino recorrido por las mujeres ya que, para el Gobierno andaluz, la igualdad entre hombres y mujeres es una prioridad irrenunciable, es una bandera que nunca hemos dejado de enarbolar, es una señá de identidad que nos define".

Durante su intervención, la consejera de Agricultura ha afirmado que la igualdad de género es "un principio fundamental" en el que se han logrado importantes avances en las últimas décadas, pero desgraciadamente "es imposible negar que siguen existiendo diferencias" entre la vida de las mujeres y la de los hombres.

## Portal de la Junta de Andalucía. Oficina del Portavoz del Gobierno (3 de marzo de 2016)



## NOTICIAS DE LA JUNTA

Portal de la Junta de Andalucía

Agricultura

## La Junta impulsa una estrategia dirigida a propiciar la igualdad de género en la actividad agraria y pesquera

Sánchez Rubio y Ortiz han inaugurado unas jornadas que se presentan como el punto de partida de una planificación para toda la legislatura

03/03/2016

[Consejería de Igualdad y Políticas Sociales](#)

[Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural](#)

Las consejeras de [Igualdad y Políticas Sociales](#), María José Sánchez Rubio, y de [Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural](#), Carmen Ortiz, han inaugurado en Dos Hermanas (Sevilla) la jornada de trabajo "La perspectiva de género en la actividad agraria y pesquera". El encuentro se presenta como "punto de partida" para "ir avanzando un programa de trabajo que pretendemos que sea para toda la legislatura". Una planificación que "exige la paridad, es decir, la igualdad formal y real entre mujeres y hombres" porque es "un derecho fundamental", necesario para el logro de mayores cotas de justicia y libertad en el ejercicio de derechos equitativos", ha comentado Ortiz, quien ha recalcado que las mujeres tienen que estar presentes en todos los ámbitos de la actividad agraria y pesquera.

La consejera de Agricultura ha añadido que se tratará de un programa "que se rija por la transversalidad de género, en el que el principio de igualdad entre hombres y mujeres impregne todas las fases, todas las políticas y áreas competenciales, en todos los niveles, que cambie la cultura institucional". Para ello, Carmen Ortiz ha apostado por contar "con la mayor participación de todos los agentes de los territorios" y aprovechar las conclusiones alcanzadas en los talleres de esta jornada para empezar a trabajar "en un documento de realidades" que ofrezca respuestas a las opiniones, sugerencias y demandas de los participantes.

Por su parte, la consejera de Igualdad y Políticas Sociales, María José Sánchez Rubio, ha destacado la labor de los 165 centros municipales de Información a la Mujer en Andalucía, "que realizan una intervención global dirigida a mujeres, ofreciendo información, atención y asesoramiento en políticas de igualdad y el fomento de la participación, así como programas específicos de desarrollo personal, educativo y de salud, y de orientación profesional y laboral". Sánchez Rubio también ha resaltado la incorporación del criterio de ruralidad a todos los programas del Instituto Andaluz de la Mujer porque "en Andalucía hemos hecho todo lo posible por blindar las políticas de igualdad en todos los ámbitos y no retroceder en el siempre difícil camino recorrido por las mujeres ya que, para el Gobierno andaluz, la igualdad entre hombres y mujeres es una prioridad irrenunciable, es una bandera que nunca hemos dejado de enarbolar, es una seña de identidad que nos define".

Durante su intervención, la consejera de Agricultura ha afirmado que la igualdad de género es "un principio fundamental" en el que se han logrado importantes avances en las últimas décadas, pero desgraciadamente "es imposible negar que siguen existiendo diferencias" entre la vida de las mujeres y la de los hombres. Ortiz ha recalcado que es necesario "eliminar los obstáculos a los que se enfrenta el emprendimiento de las mujeres y la visibilización de su contribución para potenciar aún más el desarrollo de Andalucía".

La titular de Agricultura ha explicado a los asistentes que la comunidad andaluza cuenta para este fin con el Programa de Desarrollo Rural (PDR) 2014-2020, que será "el marco que nos va a permitir trabajar de otra forma", acudiendo a la transversalidad de género, "aplicándolo de manera efectiva y directa". Además, Carmen Ortiz se ha referido también a la Ley de Agricultura que está elaborando actualmente el Gobierno autonómico, en la que "trabajaremos con perspectiva de género" y que, junto al PDR, "serán el marco de nuestra actividad".

En cuanto al ámbito pesquero, donde según Ortiz "la desigualdad es aún mayor si cabe que en el resto de actividades económicas", la Consejería se va a esforzar en promover la igualdad entre hombres y mujeres en el marco del Programa Operativo del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca. La consejera de Agricultura ha avanzado que se pondrá el acento en garantizar que existe una presencia suficiente de la mujer en los proyectos que opten a recibir ayudas y las estrategias que llevan a cabo los nuevos Grupos de Acción Local del Sector Pesquero. "Pero para dirigir bien estas actuaciones es fundamental vuestra colaboración", ha recalcado.

Carmen Ortiz se ha referido también a la negociación del convenio del sector del manipulado de frutas y hortalizas que se está llevando a cabo actualmente, donde cerca del 90% de la plantilla son mujeres, y en la que "espero que se pueda llegar a un acuerdo y mejorar las condiciones laborales de todo el sector y, especialmente, de tantas mujeres que trabajan en él".

### Encuentro de trabajo

Esta jornada organizada por la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural en colaboración con la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales a través del Instituto Andaluz de la Mujer, incluye en su programa la celebración de cuatro

<http://portavoz.cpre.junta-andalucia.es/presidencia/portavoz/agricultura/109612/junta/impulsa/estrategia/dirigida/propiciar/igualdad/genero/actividad/agraria...> 12

03/03/2016 La Junta impulsa una estrategia dirigida a propiciar la igualdad de género en la actividad agraria y pesquera • Portavoz del Gobierno Andaluz  
talleres dedicados al sector agrario, pesquero, la diversificación económica y el sector agroindustrial. Entre los objetivos de estos grupos de trabajo se encuentra facilitar la creación de un espacio de intercambio de información entre representantes de la Administración y los agentes sociales y económicos del ámbito concreto en el que se centre cada uno de los talleres.

El encuentro, al que han asistido mujeres y hombres de todas las provincias de Andalucía, ha contado con la presencia del secretario general de Agricultura y Alimentación, Federico Fernández; la directora del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), Elena Ruiz; y la intervención de Lina Gilvrez, catedrática de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, que ha impartido la ponencia inaugural de la jornada.

El Correo de Andalucía (14 de marzo de 2016)

# La mujer pide una ley 'real' por la igualdad en el campo

La falta de información y formación de los técnicos deja en el cajón la Ley de Titularidad Compartida. Reclaman la puesta en marcha de los registros

**Alba Poveda**  
SEVILLA

Son muchas las metas que debe alcanzar la mujer en el campo pero la que más urge es la de la Ley de Titularidad Compartida de Explotaciones Agrarias, que se aprobó en 2011. Fue a que la norma venía a reparar la poca efectividad que tuvo la primera fase del campo, son las que cinco años después coinciden en que la ley no ha traido aparejada una aplicación real, lo que ha provocado que no haya sido efectiva. Una deficiencia que la propia Consejería de Agricultura reconoce.

«Por qué es tan importante que la Titularidad Compartida sea un paso fundamental para acabar con la situación de la mujer a la del hombre en el campo. «Con los elevados precios, a la hora de elegir quién cotiza a la Seguridad Social es la mujer la que se queda fuera en favor del hombre», explica Inmaculada Idíñez, presidenta de la Confederación de Mujeres del Mundo Rural (Ceres), vinculada a COAG. En el año 2011, la Consejería de Agricultura calculó que cerca de 14.000 andaluzas

podrían aprovecharse de esta ley, es decir, 14.000 mujeres que están ayudando en una explotación agraria pero que están fuera de la red de la Seguridad Social. «No vale de nada que una mujer se pase la vida trabajando y se note ni pueda acceder a una baja o no tenga derecho

tular de su explotación. Las responsables de las organizaciones agrarias sostienen que la escasa promoción de la ley ha impedido que llegue a las mujeres y ha provocado que los registros no se abran, lo que supone un obstáculo más para tramitar la solicitud de la titularidad compartida, ya que el dato que incluye añade la importancia de que los técnicas estén formadas para dar información.

Además, a la hora de aplicarla, las responsables agrarias reclaman más facilidades. Por ejemplo, en el caso de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social, Ceres propone que eliminen esta tasa por un par de años dado que con los tiempos que corren es difícil que dos personas de la misma familia paguen el sello de autónomo.

Con tal de erradicar los errores, la Consejería de Agricultura está organizando diferentes jornadas para empoderar a la mujer en el medio rural. La última de ellas se celebró hace apenas un par de semanas, en la que varios talleres analizaron la perspectiva de género en la actividad agraria y pesquera.

**■ La próxima meta: normalizar el manejo de maquinaria por mujeres**

**■ La ley iba a permitir que 14.000 andaluzas accedieran a la Seguridad Social**

a una pensión, reivindica Idíñez.

Perse las mujeres no han terminado de entender cuál es el valor de la norma, sostiene la vicepresidenta de Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (Fademur), vinculada a UPA, María Inés Casado, quien además es ti-



La mujer ocupa el 25 por ciento de los puestos agrarios en Andalucía. /Ana Gómez

El documento resultante se publicará el 15 de octubre, coincidiendo con el Día de la Mujer Rural.

**Los otros retos**

Los obstáculos que debe superar la mujer en el campo nacen de la base. «Hay que erradicar la imagen de la agricultura desde el colegio», sostiene Casado. Las po-

voces de la mujer en el campo critican que se venda la imagen de antaño. «Debemos eliminar la idea del hombre en el campo y la mujer a la casa», sostiene la presidenta de la Cooperativa de Sanlúcar la Mayor, Dolores Méndez, quien asegura que ninguno de sus compañeros le han puesto a prueba para dejarla en evidencia. «En

## En números

### MÁS EMPLEO AGRARIO PERO 800 MUJERES MENOS TRABAJANDO EN EL CAMPO

Ceres y COAG aprovecharon el Día Internacional de la Mujer para denunciar la destrucción de empleo femenino en el medio agrario en los últimos cuatro años. A finales de 2015, en el campo andaluz trabajaban 265.400 personas, de las que sólo el 24,98 por ciento eran mujeres, según datos extraídos del INE. Es decir, 66.300 trabajadoras agrarias. Cuatro años antes, en el campo había 67.100 mujeres, aunque parece que la caída es reducida (sólo del 2,58 por ciento),

la lectura resulta más sangrienta cuando uno se fija en los totales. En el cuarto trimestre de 2013, trabajaban en el campo andaluz 243.500 personas, 21.900 personas menos que en el mismo período de 2015, lo que por lógica se tendría que haber traducido en un aumento de empleo tanto femenino como masculino. Sin embargo, la balanza se puso del lado de los hombres que de ser 176.400 hace cuatro años pasaron a 199.100 el año pasado.



Una jornalera sevillana recoge melocotones. /C. Serrano

**elCorreo** DE ANDALUCÍA

14/03/2016

**EL CORREO DE ANDALUCÍA**

Prensa: DIARIO      Sección: ECONOMÍA  
 Tirada: 8050      Difusión: 5929  
 Valoració n: 1.732 €

**2 páginas**



igualdad de condiciones, la mujer llegaría a superar el trabajo de ellos en el campo por sus cualidades mentales y físicas», insiste Méndez.

Como, por ejemplo, a la hora de manejar maquinaria. Hace veinte años, Casado dio el paso: se subió a un tractor. «Pero adonde vas, Bajate de ahí. Lo vas a estropear», le dijeron. Sin embargo, Casado

recuerda que «por suerte o por desgracia el campo se está mecanizando» y propone que al igual que se imparten cursos sobre fitosanitarios, se deberían fomentar cursos específicos sobre el manejo de la maquinaria, lo que ayudaría a estrechar estas diferencias de género.

«Fortalecer el apoyo a las emprendedoras es otra de

las tareas pendientes de la administración», recuerda Casado. No sólo para sembrar, también en la primera transformación del cultivo; por ejemplo, en la fabricación de aceite. «Vemos pocas almazaras llevadas por mujeres pero somos tan capaces como el hombre, porque igualmente tenemos buena marza», relativifica. ■

### LAS ANDALUZAS COBRAN UN 40% MENOS PESE A SU MAYOR RESPONSABILIDAD

Según el informe anual de CCOO sobre la situación laboral de la mujer en Andalucía, el campo es el sector más injusto con las mujeres dado que es la actividad con menor nivel retributivo y mayor brecha salarial en términos de género. De media, la mujer en el campo cobra 2.870 euros, según CCOO, un 40,4 por ciento menos que el hombre, cuyo salario es de 4.812 euros. Una diferencia de salario, que aunque dista mucho de la

responsabilidad asumida en las tareas. La presidenta de Ceres sostiene que por lo general las mujeres asumen los trabajos de mayor sensibilidad, sobre todo en el sector hortofrutícola, o tareas que requieren estar mucho tiempo de pie, mientras que los hombres se dedican a la maquinaria o al riego. «No obstante, las mujeres estamos aprendiendo trabajos que siempre se han asociado al hombre y ellos también los nuestros. Todo es aprender», recalca Idáñez.

Página: 11

## Facebook de la Red de Mujeres Rurales y Urbanas

The screenshot shows the Facebook profile page for 'Red de Mujeres Rurales y Urbanas'. The page has 1346 likes and 2110 people talking about it. It features a post from 'Red de Mujeres Rurales y Urbanas' with a link to a document titled 'El Documento «El poder de las complejidades del presente»' dated 13 de marzo de 2014. Below this is a photo of a group of people at a meeting. Further down are posts from users like 'Teresa Bernal Lora' and 'Fernanda Cordero'.

## ANEXO. METODOLOGÍA DE LOS TALLERES

Cada uno de los talleres tuvo una misma estructura pero versó sobre los **contenidos** siguientes:

- ✓ Actividad agraria y ganadera
- ✓ Actividad pesquera
- ✓ Actividad agroalimentaria
- ✓ Actividad sobre diversificación agraria

**Los objetivos** que se plantearon para el desarrollo de los talleres fueron:

- ✓ Facilitar la creación de un espacio de reflexión e intercambio de información entre representantes de la Consejería y los agentes sociales y económicos del ámbito objeto de trabajo de la Consejería respecto a la integración de la perspectiva de género en sus ámbitos de trabajo.
- ✓ Dinamizar el intercambio de información entre las y los participantes en el taller.
- ✓ Elaborar las conclusiones resultantes del intercambio del taller.

El trabajo de dinamización de los talleres se realizó siguiendo la **estructura** siguiente:

Tras la ponencia inaugural o ponencia marco, la empresa LIKADI, se encargó de dinamizar el taller y de sistematizar las conclusiones. La intervención de LIKADI se organizó de la siguiente forma.

ACTIVIDAD	DURACIÓN	PROCESO
TALLER	15'	Presentación del grupo participante señalando la organización de pertenencia, el interés en el objeto del taller, su actividad en relación con el mismo y sus expectativas. Elección de una persona que quiera hacer la presentación de las conclusiones. Para ello hará un papel de observación y apoyo de la persona dinamizadora.
	15'	<i>Exposición</i> de la persona representante de la línea de actividad objeto del taller, sobre <i>cómo se está implantando o se va a implantar el enfoque transversal</i> , organizando la información en <i>tres bloques</i> : los avances implantación en las organizaciones y en la <i>cultura organizacional</i> , la reducción de las brechas de género y papel agentes ( <i>personas</i> ) y los avances en la integración de la perspectiva de género en <i>los procesos y procedimientos de trabajo</i> .
	2 horas	Espacio de reflexión e intercambio de información. Para favorecer un uso eficaz del tiempo se propone que el intercambio se lleve a cabo en tres momentos que, a su vez, sirvan de organizadores de las conclusiones posteriores. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Definición de la problemática</b> para la implantación del enfoque distinguiendo tres bloques. <i>Cultura organizacional</i> (permeabilidad a la integración de la perspectiva de género en las organizaciones), <i>personas</i>: incidencia en la reducción de las brechas de género en el territorio (participación mujeres, titularidad, salarios y resto condiciones de trabajo, personal de las organizaciones...), <i>procesos y procedimientos</i> de trabajo (planificación, ejecución, evaluación, contratación, comunicación, generación información...). Para las conclusiones se deberá extraer información sobre logros y obstáculos.</li> <li>✓ <b>Causas que generan la problemática</b>: marco normativo e instrucciones, compromiso político, agentes (implicación, movilidad), carencias instrumentales (formación, manuales...), estructuras y ciudadanía.</li> <li>✓ <b>Propuestas</b> para lograr una implantación sistemática de la estrategia de la transversalidad de género en la línea de actividad.</li> </ul>
POSTALLER	1 hora	Sistematización y elaboración de conclusiones
	30'	Presentación de las conclusiones a la persona que las expondrá en el plenario y aclaración de dudas con la misma

La **metodología** que se utilizó en los talleres estuvo marcada por las características siguientes:

- ✓ *Participativa*, en el sentido de propiciar la intervención de todas las personas participantes y el logro de una producción de información ordenada.
- ✓ *Grupal*, en el sentido de facilitar el intercambio y el aprendizaje a partir de la interacción con el resto de personas participantes.

**ANEXO. MODELO DE ENCUESTA DE SATISFACCIÓN****JORNADA. "LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD AGRARIA Y PESQUERA"**

Este cuestionario es un instrumento para recoger las opiniones de las personas participantes. La información que se solicita permitirá mejorar la calidad de futuras acciones. Es anónimo, por lo que se ruega responder con sinceridad y objetividad.

Gracias por su colaboración

**SEXO:** Mujer \_\_\_\_\_ Hombre \_\_\_\_\_

Valore del 1 al 5, siendo el 1 la puntuación más negativa y el 5 la más positiva

Valoración global de la Jornada	1	2	3	4	5
Coherencia de los contenidos con los objetivos					
Adecuación de los espacios					
Adecuación de horarios					
Organización y medios utilizados					

Ponencia Inaugural	1	2	3	4	5
Interés de los contenidos					
Conocimientos de la ponente					
Claridad en la exposición					
Organización y medios utilizados					

**Taller. Título del Taller:**

Consecución de objetivos	1	2	3	4	5
Metodología					
Dinámicas de trabajo					
Habilidades de la dinamizadora					
Organización y medios					

**Observaciones:**