

**Evaluación I Plan de Igualdad de  
Oportunidades entre Mujeres y Hombres  
en la actividad Agroalimentaria y Pesquera  
de Andalucía Horizonte 2020**

**INFORME FINAL**

**Enero 2022**





# Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	4
1.1 ANTECEDENTES	4
1.2 OBJETIVO Y JUSTIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN	5
1.3 TEMPORALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	5
1.4 ESTRUCTURA DEL INFORME	6
<b>2. METODOLOGÍA</b>	7
2.1 LA ESCALERA DE LAS 5C PARA LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS	7
2.2 LA MATRIZ DE EVALUACIÓN	8
3.1 TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS	10
2.3 LIMITACIONES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	12
<b>3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN</b>	15
3.1. EFICACIA	15
3.2. EQUIDAD	20
3.3. GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN	21
<b>4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	24
<b>5. ANEXOS</b>	28
5.1. TEORÍA DEL CAMBIO	28
5.2. ANÁLISIS DOCUMENTAL	28
5.3. GRUPO DE DISCUSIÓN	28
5.4. GUIÓN DE ENTREVISTAS	28
5.5. CUESTIONARIO ELECTRÓNICO	28
5.6. MAPEO DE AGENTES	28



## ABREVIATURAS

AMCAE	Asociación de Mujeres de Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía
ANDMUPES	Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero
CAGPDS	Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible
CAPDER	Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural
COAMUR	Coordinadora Andaluza de Organizaciones de Mujeres Rurales
EPA	Encuesta de Población Activa
EPP	Evaluación de Políticas Públicas
FEAGA	Fondo Español de Garantía Agraria
IAAP	Instituto Andaluz de Administración Pública
IFAPAPE	Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica
INE	Instituto Nacional de Estadística
PAC	Política Agrícola Común
UIG	Unidad de Igualdad de Género

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 ANTECEDENTES

La **Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible (anteriormente Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural) de la Junta de Andalucía** (en adelante la UIG de la CAGPDS -anteriormente CAPDER-) solicitó al área de Evaluación de Políticas Públicas de la Junta de Andalucía en el Instituto Andaluz de Administración Pública (en adelante el EEP-IAAP), la realización de la evaluación de resultados del ***I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía Horizonte 2020*** (en adelante, el **Plan**).

El **Plan** se aprobó en enero de 2017 y ha estado vigente hasta diciembre de 2020. El denominado **objetivo general** de Plan es el de “avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía y que la perspectiva de género forme parte de la cultura de trabajo de la CAPDER” .Y los así denominados **objetivos específicos** son los siguientes:

### **EJE 1: La igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades agroalimentarias y pesqueras.**

- 1.1.** Facilitar el acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y mejoren sus condiciones laborales.
- 1.2.** Generar las condiciones para que las mujeres se empoderen individual y colectivamente.
- 1.3.** Implicar a las mujeres en la actividad de la CAPDER y aumentar su presencia y participación en los órganos de toma de decisiones.

### **EJE 2: La interlocución con perspectiva de género.**

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

### **EJE 3: La integración de principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la CAPDER.**

- 3.1.** Integrar la perspectiva de género en las políticas y actuaciones competencia de la CAPDER.

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

En este momento se está en proceso de elaboración el II Plan.

### 1.2 OBJETIVO Y JUSTIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

El **objetivo de esta evaluación** es valorar cómo se han desarrollado las acciones planteadas en el Plan y en qué medida han contribuido al logro de los objetivos previstos. Además, este ejercicio evaluativo debe permitir a su vez identificar tanto los posibles obstáculos y barreras encontrados en la implementación de políticas de igualdad en el sector agroalimentario y pesquero, como las lecciones aprendidas.

La justificación en base a la cual se realiza esta evaluación se encuentra, no sólo en la solicitud de la UIG antes mencionada, sino en el propio Plan en el que se establece “una valoración del nivel de cumplimiento del Plan y de los resultados que se vayan obteniendo, así como de las fortalezas y debilidades que se detecten” . Además, se ha acordado que finalidad última de este ejercicio evaluativo es la del aprendizaje y reflexión basadas en la evidencia que sirva de orientación para el diseño de futuras acciones en el ámbito de la igualdad y, específicamente, en los sectores de la CAGPDS en Andalucía.

### 1.3 TEMPORALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación del Plan tuvo lugar desde diciembre de 2020 hasta enero de 2022. Si bien es cierto que se han ido produciendo diversas circunstancias relacionadas con la realización de adaptaciones en la metodología y la disponibilidad del equipo que han hecho en determinados meses se produjera una ralentización de los trabajos, como se muestra en la tabla siguiente:

	2020					2021					2022			
	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE
<b>PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN</b>														

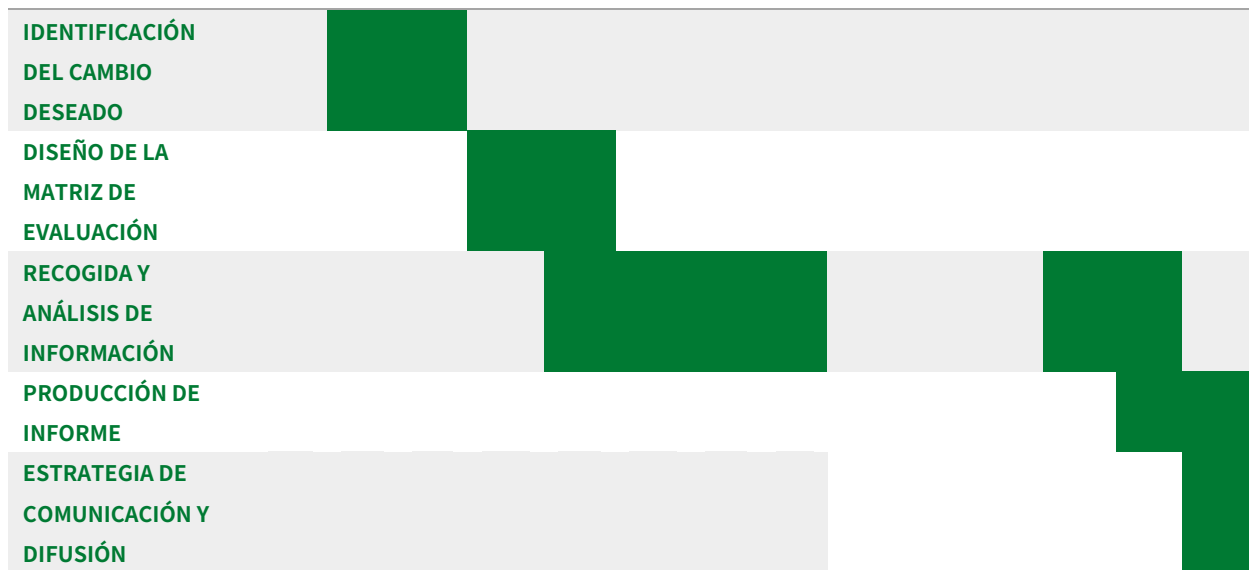


Figura 1. Cronograma general del proceso de evaluación del Plan. Fuente: Elaboración propia

### 1.4 ESTRUCTURA DEL INFORME

Este Informe de la Evaluación de resultados del Plan comienza con una Introducción en la que se exponen los objetivos de la evaluación así como se contextualiza, se temporaliza y se explican brevemente en estas líneas cómo se organiza el propio documento. En segundo lugar, se describe la Metodología seguida en el proceso de evaluación, su base conceptual, las técnicas y herramientas utilizadas y los obstáculos encontrados en este ejercicio. En tercer lugar, se exponen los resultados obtenidos por la síntesis de la información recogida organizada en base a los criterios y preguntas de evaluación. Por último, se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones estructuradas en base a los propios ejes de Plan.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1 LA ESCALERA DE LAS 5C PARA LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El proceso de evaluación del Plan toma como enfoque **la escalera de las 5C para la Evaluación de resultados desarrollada por el IAAP**. Este enfoque propone cinco espacios compuestos por tareas y actividades específicas que articula un proceso continuo y fluido de elaboración y transmisión de información. Este enfoque metodológico de evaluación se rige por una serie de principios. En primer lugar, se entiende que el proceso de evaluación implica un **sistema complejo de interacción entre procesos, actores y estructuras involucradas en la evaluación**. Esto es, difiere de la dicotomía clásica entre evaluación realizada por expertos externos y evaluación interna. La escalera de las 5C propone involucrar a equipos mixtos en el que participe la Administración que promueve la política pública, personas expertas en evaluación y agentes implicados. De esta forma, se contribuye a la pluralidad y el principio de participación.

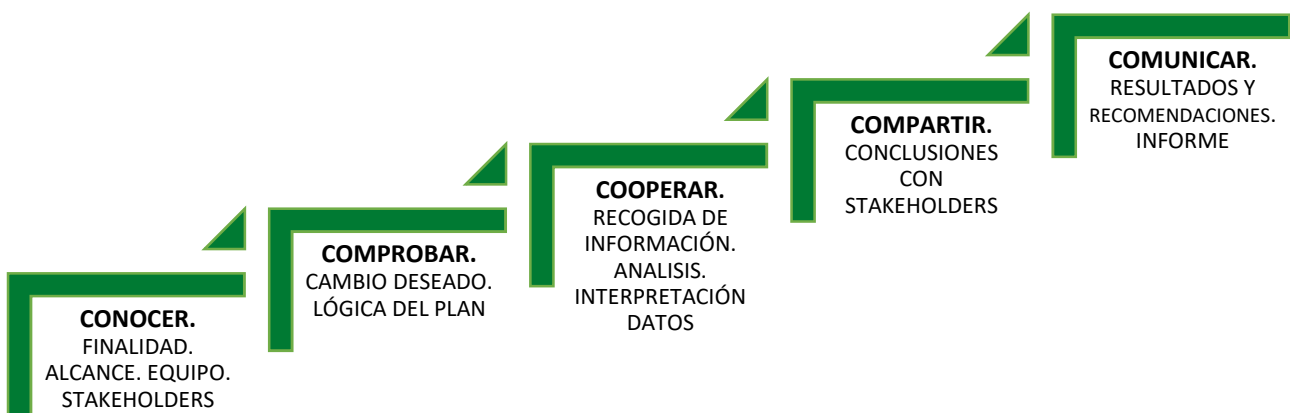


Figura 2. La escalera 5C para la Evaluación de resultados. Fuente: García, M.; Pérez, M.V.; Cerezo, J.; López, R.; y Rubio, I. 2021. Guía para realizar la Evaluación de Resultados de las Políticas Públicas. Sevilla. Junta de Andalucía. Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior. Instituto Andaluz de Administración Pública (I.A.A.P.).

En segundo lugar, se entiende que la **Administración ha de tomar un papel dinamizador y canalizador de ese proceso de evaluación participativa** que involucre al resto de actores. Es decir, la Administración debe promover los medios y los procesos necesarios para que la futura toma de decisiones esté basada en el aprendizaje y la información obtenida tras un proceso de evaluación

participado. En tercer lugar, el enfoque de la escalera de las 5C reconoce que son **las personas, que en su labor diaria gestionan y trabajan en el ámbito de la política pública a evaluar**, ya sea personal de la Administración, agentes implicados o grupos sociales afectados, los que mejor **conocen el detalle del desarrollo de esta política**.

Finalmente, el enfoque pone la **búsqueda de evidencias en el centro del proceso de evaluación**. Es decir, la valoración del desarrollo de las actuaciones comprometidas por la política pública y el grado de consecución de objetivos estará en todo momento fundamentada en la recopilación de pruebas, datos e informaciones rigurosas.

## 2.2 LA MATRIZ DE EVALUACIÓN

Una de las tareas incluidas en el espacio *Comprobar* de la escalera de las 5C es la elaboración participada de la Matriz de Evaluación. Una Matriz de Evaluación es el **instrumento que permite organizar de forma lógica los elementos y dimensiones que van a permitir dar respuesta a las preguntas de evaluación**. Además, este instrumento permite visualizar clara y esquemáticamente el diseño de evaluación relacionando los siguientes elementos:

- criterios de evaluación,
- preguntas de evaluación,
- indicadores,
- fuentes de la información y,
- técnica de investigación.

A continuación, se recoge la Matriz de Evaluación elaborada durante el proceso de evaluación del Plan.

CRITERIO	PREGUNTAS	INDICADORES	FUENTES	TÉCNICA
EFICACIA	1. ¿Las medidas adoptadas han incrementado el empleo femenino por cuenta ajena en el sector? ¿Y el emprendimiento por parte de las mujeres?	Estadísticos descriptivos	CAGPDS Registros administrativos competentes. (Min. Trab/INE/IECA)	Análisis documental  Análisis documental



<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">EQUIDAD</p>	<p>2. ¿Las medidas adoptadas han igualado (mejorado) las <b>condiciones laborales</b> entre mujeres y hombres en el sector agroalimentario y pesquero andaluz?</p>	<p>Estadísticos descriptivos</p>	<p>CAGPDS  Encuesta de Condiciones Laborales (INE)</p>	<p>Análisis documental  Análisis documental</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN</p>	<p>3. ¿Se han articulado y consolidado los <b>movimientos asociativos</b> de mujeres en el sector?</p>	<p>Estadísticos descriptivos</p>	<p>Agentes identificados  Registros administrativos competentes (Registro de asociaciones, CPAPI/CTRJAL).</p>	<p>Grupo de discusión  Análisis documental</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN</p>	<p>4. ¿Se ha incrementado la presencia de las mujeres en las <b>acciones formativas</b> de la CAGPDS gracias al plan?</p>	<p>Estadísticos descriptivos</p>	<p>Memorias justificativas, informes... de la CAGPDS</p>	<p>Análisis documental</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">EQUIDAD</p>	<p>5. ¿En qué medida el Plan ha conseguido mejorar la <b>representación y participación equilibrada</b> de mujeres y hombres?</p>	<p>Estadísticos descriptivos</p>	<p>Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres</p>	<p>Entrevista</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">EFICACIA</p>	<p>6. ¿En qué medida se han establecido condiciones en las <b>líneas de ayudas</b> para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en el sector?</p>	<p>Estadísticos descriptivos</p>	<p>Identificar responsable/s ayudas  Líneas de ayudas  Sector</p>	<p>Entrevista  Análisis documental  Grupo de discusión</p>

EFICACIA	7. ¿En qué medida ha contribuido el Plan a garantizar la <b>transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones de la CAGPDS?</b>	Estadísticos descriptivos	Convenios/ contratos/ registros administrativos internos de la CAGPDS Cuadros de mando/ informes de seguimiento y justificación de ayudas, memorias justificativas	Análisis documental
EFICACIA	8. ¿De qué manera ha permitido el Plan que el personal directivo y técnico presente mayor <b>conciencia de género?</b>	Estadísticos descriptivos	Informe, memorias... internos de la CAGPDS	Análisis documental
EFICACIA	9. ¿Considera el sector que <b>el Plan ha sido de utilidad</b> , es decir, han funcionado los programas del Plan de acuerdo a lo previsto?	Estadísticos descriptivos	Jefe de departamento de seguimiento de programas de desarrollo rural y demás implicados (visión interna) Sector (visión externa)	Grupo de discusión Cuestionario online
EFICACIA	10. ¿En qué medida ha contribuido la <b>difusión</b> que se ha hecho del Plan para que este sea conocido en el sector?	Estadísticos descriptivos	Sector	Cuestionario online

Tabla 1. Matriz de Evaluación del Plan.

### 3.1 TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS

Para poder recoger y analizar la información que permita dar respuesta a las respuestas planteadas en la evaluación, tal y como se recoge en la matriz, se utilizaron 4 técnicas distintas: análisis documental, entrevistas, grupos de discusión y cuestionario online. Esta variedad de técnicas sobre una misma pregunta y sobre el global del ejercicio evaluativo hace que se produzca lo que se denomina **triangulación de técnicas**, que es uno de los mecanismos que refuerza la rigurosidad y fiabilidad de la evaluación. En la tabla siguiente se ponen en relación **las distintas técnicas**

**de recogida y análisis de información** con los distintos agentes que se han considerado relevantes para la evaluación tanto por el equipo promotor como por el evaluador. La variedad en esta tipología de agentes que nutren la información representa a su vez una **triangulación de fuentes**. Dependiendo del tipo de agente y sus características, así como de las preguntas relacionadas se ha considerado más adecuado el uso de una técnica u otra.

Técnicas de análisis	Participantes/ Fuentes
Análisis documental	Órganos gestores
Entrevistas	CAPDER - CAGPDS
Cuestionario online	Organismos responsables de seguimiento del Plan
Grupos de discusión	Asociaciones

Tabla 2. Relación de técnicas de recogida y análisis de información, y participantes/fuentes.

En el contexto del proceso de evaluación del Plan la concepción y el desarrollo de las distintas técnicas de recogida y análisis de información fue la siguiente:

- ❖ **Análisis documental:** El análisis documental comprende la información recogida en fuentes documentales secundarias que se complementan con los datos obtenidos a través conjunto de técnicas dirigidas a la recopilación de información. En el contexto del proceso de evaluación de resultados del Plan, se ha analizado los siguientes documentos: I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía Horizonte 2020, los documentos de la tramitación del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, los documentos de seguimiento del Plan de Igualdad así como la caracterización de la actividad agroalimentaria y pesquera desde la perspectiva de género.
- ❖ **Grupos de discusión.** El grupo de discusión es una técnica cualitativa de recogida de información destinada al estudio de las opiniones y las actitudes hacia un fenómeno de un grupo de individuos, en el que se intercambian reflexiones y obtienen conclusiones de manera conjunta sobre un número acotado de cuestiones. El grupo de discusión tuvo lugar el 2 de julio de 2021 con 5 representantes de distintas asociaciones de mujeres en los ámbitos del Plan. En él se abordaron cuestiones relacionadas con la utilidad de los Programas y acciones relacionadas con el asociacionismo.
- ❖ **Entrevistas.** La entrevista permite abordar con mayor profundidad a determinados aspectos que por su naturaleza requieran ser abordados con detalle. Dado los recursos que consume en términos de tiempo, dedicación y disponibilidad, se suele utilizar con un número limitado de

agentes. En este caso, se realizaron dos entrevistas en 23 y 25 de noviembre de 2021 a través de una videollamada al Coordinador de la Viceconsejería y a la Asesora de Informes y programas Secretaria General Agricultura Ganadería y Alimentación.

- ❖ **Cuestionario online:** El cuestionario online es una técnica de recogida de información que implica la remisión telemática de un cuestionario que debe ser cumplimentado por la persona destinataria. La decisión de abordar esta recogida de información mediante un cuestionario se debió, fundamentalmente, a razones de oportunidad y eficiencia. En el proceso de evaluación de resultados del Plan, el cuestionario online se dirigió a dos colectivos implicados y/o beneficiarios del Plan.

Este proceso de evaluación ha contado con la colaboración de diversos agentes que se recogen en el anexo 5.6

### 2.3 LIMITACIONES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Durante el desarrollo de los trabajos necesarios para llevar a cabo el proceso de evaluación del Plan, se han identificado ciertas limitaciones que tienen un reflejo en los propios resultados de la evaluación. Entre los principales obstáculos encontrados así como las soluciones adoptadas para afrontarlas se encuentran los siguientes:

- ❖ **Limitaciones detectadas en el análisis de Evaluabilidad del Plan.**

Durante este proceso se detectaron los siguientes obstáculos principales:

- En términos generales, la estructura del plan no concreta de forma explícita los problemas, necesidades y retos que derivan del análisis y diagnóstico, así como no se formulan de manera medible los **objetivos**, cumpliendo los criterios SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Realistas y Temporalizados).
- Por otro lado no se asignan y concretan **recursos** materiales, humanos y temporales a las actuaciones, por lo que no puede valorarse su viabilidad.
- Los **indicadores** tanto del análisis como del sistema de seguimiento (contexto y seguimiento) no se encuentran definidos adecuadamente, ni se especifican mecanismos y recursos suficientes que permitan prever un seguimiento del plan de forma accesible y

rigurosa. La escasez de datos cuantitativos para la caracterización de las acciones contenidas en el plan es un hándicap importante para la evaluación.

- Si bien el Plan se ha diseñado con **metodologías participativas**, no se ha tenido en cuenta en las mismas la representación del sector masculino, ni se han incluido evidencias de éstas. Asimismo, habría sido necesario identificar previamente el conjunto de agentes (sistema de gobernanza y evaluación) responsables de que el plan se ejecute conforme a lo planificado.

Para afrontar estos obstáculos, el equipo evaluador, en colaboración con la oficina técnica, han llevado a cabo las siguientes acciones:

- La reconstrucción de la **teoría del cambio del plan**, de manera que se establezca una relación entre los problemas del contexto, los objetivos, resultados y las acciones del Plan. (Véase Anexo 5.1.)
- La realización de una búsqueda de **indicadores adicionales** con los que poder caracterizar el sector.
- La realización de un **mapeo de agentes** implicados en el Plan.

#### ❖ **Baja participación de los agentes en el proceso de evaluación.**

Durante el proceso de evaluación y debido a diferentes factores se ha tenido una baja participación de las personas implicadas, con lo que la recogida y en análisis de datos se ha visto dificultado. En particular ha existido muy poca participación en el cuestionario electrónico, habiéndose recibido tan sólo una respuesta del total de 20 agentes al que se les solicitó colaboración. Por tanto, se ha acudido a la consulta de fuentes secundarias para intentar completar la visión de aquellos aspectos en los que se disponía de menos información para llevar a cabo la evaluación.

#### ❖ **Dificultad para acceder datos sobre las mujeres en los sectores del estudio.**

Se ha constatado por parte del equipo evaluador las limitaciones existentes en cuanto a la disponibilidad de datos fiables en general y, en particular, a la desagregación por datos por sexo a nivel regional para poder desarrollar un análisis adecuado de la situación de la mujer en actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Además, es patente el problema de invisibilización de muchas de las mujeres que desarrollan el trabajo en estos sectores, ya que son percibidas y tratadas



estadísticamente, en multitud de ocasiones, como “ayuda familiar” , por lo que su contabilización real está sesgada y, por tanto, el estudio de sus características y condiciones es también incompleto.

Estos obstáculos y falta de información, tanto cuantitativa como cualitativa, se han intentado paliar a través de la recogida de información con las diversas técnicas y herramientas previstas en el estudio. No obstante, el alcance de la información recopilada y su carácter en la mayoría de los casos aproximativo, no puede suplir la carencia en indicadores que permitan medir las condiciones del contexto e impacto del sector.

## 3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

A continuación, se ofrece una **valoración sobre los criterios de evaluación propuestos** en función de los **objetivos de la evaluación previstos** y las respuestas a las **preguntas de evaluación** recogidas en la **Matriz de Evaluación** a partir de la triangulación metodológica de las distintas técnicas de recogida y análisis de información llevada a cabo durante el proceso de evaluación de resultados del Plan.

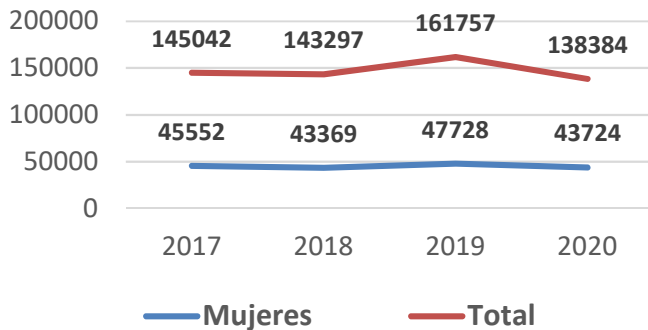
### 3.1. EFICACIA

#### *3. 1.1. ¿Las medidas adoptadas han incrementado el empleo femenino por cuenta ajena en el sector? ¿Y el emprendimiento por parte de las mujeres?*

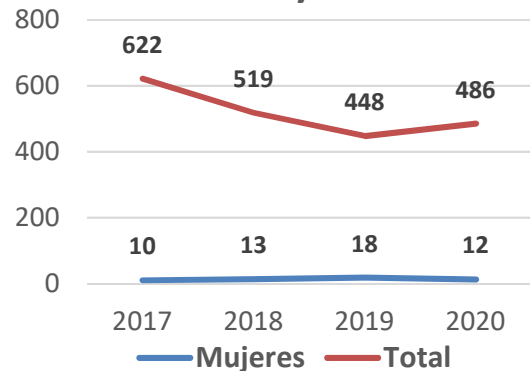
En primer lugar, habría que señalar que es difícil establecer cualquier tipo de correlación con respeto a la contribución del Plan a estos indicadores de empleo y emprendimiento, dado el limitado alcance del Plan y su poder de influencia sobre los mismos. Sin embargo, se pueden ofrecer algunos datos que permiten hacer una aproximación sobre el empleo tanto por cuenta ajena como propia. Además, por la propia naturaleza de los indicadores de impacto en el empleo o emprendimiento, éstos necesitan de un periodo más largo que el establecido en esta evaluación para apreciar aquellos cambios que se pudieran haber producido.

En general, tal y como se recoge el estudio sobre el Mercado de Trabajo en el Sector Agrario Andaluz del 2019 del Observatorio Argos, en el análisis por sexo se puede afirmar que los sectores agrícolas, ganaderos y pesqueros están altamente masculinizados, representando las mujeres tan sólo el 25,27% de estos sectores de manera agregada. En cuanto a la **evolución del empleo agrícola**, aunque en general se observa una **tendencia decreciente**, existe una evolución desigual en los diferentes subsectores, diferenciándose por un lado la Agricultura, Ganadería, Caza y relacionados y por otro, la Pesca y la Acuicultura. Teniendo en cuenta el horizonte temporal completo (2017-2020) los **contratos en el sector de la Agricultura, Ganadería, Caza y relacionados experimentan un decrecimiento**, pero este es mayor en el caso total (5% de bajada) que en el de contratos registrados a **mujeres (4%)**. Mientras que en el caso de la Pesca y la acuicultura, aunque en general decrecen (un 22%), en el caso concreto de **contratos registrados a mujeres se observa un incremento (20%)**. En las tablas a continuación se observan las tendencias en el número total de contratos realizados y en el de contratos realizados a mujeres tanto en los sectores de Agricultura, Ganadería, Caza y relacionados por un lado; como en la Pesca y la Acuicultura por otro lado.

### Agricultura, Ganadería, Caza y relacionados



### Pesca y Acuicultura



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del Observatorio ARGOS

En cuanto a la **iniciativa emprendedora**, la Encuesta de Población Activa proporciona información sobre la situación laboral de las personas ocupadas o trabajadoras. En concreto, distingue entre trabajadores asalariados o por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia. Según esta encuesta, la tasa de salarización, es decir, el porcentaje de personas trabajadoras por cuenta ajena, en los sectores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca es de un 75,15% frente al 82,68% la población ocupada total en todos los sectores en Andalucía. Por tanto, se deduce que hay un mayor número de personas trabajadoras por cuenta propia en este sector (24,86%) frente a la media de todos los sectores en Andalucía (17,32%). Para el análisis por sexo no se dispone de datos desagregados por sexo para el periodo de vigencia del Plan, sin embargo, si se toma como referencia la distribución de mujeres titulares y jefas de explotación agrícola en Andalucía de la Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas del Instituto Nacional de Estadística, se obtiene que ha existido un incremento relevante de casi el 3% de 2009 a 2016 (último dato disponible) de las explotaciones agrícolas con mujeres como titulares o jefas de explotación, aunque sigue siendo aún sólo del 33,03%. Si se analiza la distribución de las mujeres titulares y jefas de explotación agrícola por tramos de edad, se obtienen que el mayor porcentaje relativo se encuentra en las mayores de 65 años (39,93%), seguidas del tramo de los 40 a 54 años (29,19%) y ocupando el último lugar las menores de 30 años con sólo el 1,15% de las mujeres. Si bien es cierto que en este tramo de edad más joven, el porcentaje es de los más altos comparado con el resto de CCAA para 2016.



### ***3.1.2. ¿En qué medida se han establecido condiciones en las líneas de ayudas para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres en el sector?***

De las entrevistas realizadas se ha podido identificar una serie de medidas destinadas a la reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres de una manera directa, entre las que destacan:

- El establecimiento de cláusulas de igualdad en gran parte de convocatorias.
- La creación de convocatorias específicas dirigidas a mujeres en el sector agroalimentario y pesquero.
- Líneas de ayuda en las que se prioriza aquellas en las que los órganos de decisión tengan una representatividad de mujeres.

Además, se han establecido otra serie de medidas que tienen un efecto indirecto, pero no por ello menos relevante, sobre las líneas de ayudas existentes:

- El surgimiento de redes o medios formales e informales (grupos de *whatsapp*, designación de mujeres con las que mantener interlocución...) entre la Administración Pública y las mujeres del sector.
- La incorporación de las asociaciones de mujeres a los trámites de audiencia.
- La realización de actuaciones diseñadas con perspectiva de género, como las reuniones o jornadas, en las que las facilidades y horarios son tenidos en cuenta para para posibilitar la asistencia de mujeres.
- La celebración de reuniones específicas con las mujeres de los sectores.

### ***3.1.3. ¿En qué medida ha contribuido el Plan a garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones de la CAGPDS?***

Se considera que el Plan ha contribuido en general mejorar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y actuaciones de la CAGPDS. Se ha producido un punto de inflexión entre los cambios observados desde el plano estratégico y legislativo en el que la inclusión de la perspectiva de género tiene ya una cierta trayectoria, hacia el plano ejecutivo. En concreto, además de las acciones ya mencionadas anteriormente, se podrían destacar las siguientes actuaciones:

---

<b><i>Año</i></b>	<b><i>Formato</i></b>	<b><i>Acción</i></b>
-------------------	-----------------------	----------------------

---

2017	<i>Jornada formativa interna</i>	<i>Impartida por el equipo redactor del Plan a personal de la SGAYA, denominada “La perspectiva de género en las políticas públicas: El I Plan de Igualdad de oportunidades en la CAPDER”.</i>
2017	<i>Encuesta y análisis de los resultados</i>	<i>A través de la intranet de la CAPDER, sobre las necesidades y demandas formativas en materia de igualdad e incorporación de la perspectiva de género, aplicable al desempeño de los diferentes puestos de trabajo.</i>
2017	<i>Programa formativo</i>	<i>Organizado por la DGDSMR denominado “Igualdad de género en la Medida 19 del PDR-A” .</i>
2018	<i>Ses. sensibilización</i>	<i>Impartidas por la UIG a personal de la SGAYA, AGAPA y DG PAG en materia de igualdad de oportunidades.</i>
2018	<i>Trabajos internos</i>	<i>Actualización estadísticas diagnóstico del Plan de Igualdad, Revisión desde la perspectiva de género de la Memoria del Proyecto de Presupuestos 2019, Corrección del lenguaje inclusivo en textos, etc.</i>
2018	<i>Grupo de trabajo</i>	<i>Continuación del GT interno creado en la SGAYA para el fomento de la participación de las mujeres en su funcionamiento, actividad y aplicación de sus políticas y la elaboración de su Programa Anual de Actuación.</i>
2018	<i>Informes sectoriales</i>	<i>Con la perspectiva de género (análisis sobre edad y sexo de personas solicitantes de ayudas PAC en 2017 en Andalucía)</i>
2018	<i>Manual</i>	<i>Sobre lenguaje inclusivo difundido a través de la intranet a todo el personal.</i>
2018	<i>Módulo</i>	<i>Impartido por la UIG en materia de género e igualdad de oportunidades para personal de la AGAPA.</i>
2019	<i>Jornadas formativas</i>	<i>Conceptos generales (DGPYA); Como incluir la perspectiva de género en la formación (SGAYA).</i>
2019	<i>Protocolos</i>	<i>Sobre la inclusión de la perspectiva de género en eventos de promoción, formación y lenguaje inclusivo.</i>
2019	<i>Aplicación informática</i>	<i>Desagregación de los datos e información por sexo.</i>
2019	<i>Plan formación AGAPA</i>	<i>Realización de cursos de formación en igualdad de género.</i>

### ***3.1.4. ¿De qué manera ha permitido el Plan que el personal directivo y técnico presente mayor conciencia de género?***

Por una parte, las actividades relacionadas con la **formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres** al personal directivo y técnico se han considerado una cuestión esencial, para poder diseñar y desarrollar programas y acciones con perspectiva de género. Por otro lado, el hecho de establecer **interlocución directamente con mujeres** ha hecho cambiar la manera en que se afrontan las posibles soluciones a determinados problemas. Por último, la **propia puesta en práctica de la preparación de jornadas y reuniones** con perspectiva de género (estableciendo criterios de paridad para la participación, horarios y otras medidas de conciliación) ha permitido sensibilizar a todos los asistentes en ese sentido, teniendo en consecuencia un efecto de retroalimentación.

### ***3.1.5. ¿Considera el sector que el Plan ha sido de utilidad, es decir, han funcionado los programas del Plan de acuerdo a lo previsto?***

En general, aunque existan limitaciones a nivel de la cuantificación, la percepción de los agentes del sector es que el Plan ha resultado de utilidad y ha producido cambios significativos que contribuyen a mejorar el papel de las mujeres el sector agroalimentario y pesquero de Andalucía. En particular, se ha producido lo que se podría calificar como un “cambio de paradigma” en la creación de la necesidad de contacto directo de interlocución con asociaciones de mujeres. Así pues, además de haberse mantenido reuniones exclusivamente con ellas, donde han manifestado poderse expresar con mayor libertad acerca de sus necesidades específicas, se han constituido asociaciones de mujeres y redes de contactos en los que poder reflexionar y trabajar de manera conjunta para la defensa de sus intereses. Desde la CAGPDS se ha llevado a cabo tanto el diseño de políticas como la ejecución de las acciones con perspectiva de género, y se ha tomado conciencia de la relevancia de seguir apoyando el incremento de la representatividad de la mujer en los órganos de toma de decisiones.

### ***3.1.6. ¿En qué medida ha contribuido la difusión que se ha hecho del Plan para que este sea conocido en el sector?***

Se percibe que los canales de difusión tales como la página web de la Consejería, el correo electrónico y los mensajes enviados a través de *whatsapp* han sido más efectivos que aquellos relacionados con las redes sociales. En cuanto a la difusión, el Portal de la CAGPDS ha servido como un espacio de interacción con todos los sectores y agentes; permite que todas las partes interesadas y la ciudadanía en general tengan la posibilidad de acceder a la evaluación y seguimiento del plan con suficiente nivel de detalle, incluyendo una adecuada temporalización y provisión de los recursos necesarios y disponibles para su

consecución. Además, esta difusión por parte de la CAGPDS se ha visto favorecida por la transmisión de la información entre las personas de las distintas organizaciones del sector (boca a boca).

## 3.2. EQUIDAD

### *3.2.1. ¿Las medidas adoptadas han igualado (mejorado) las condiciones laborales entre mujeres y hombres en el sector agroalimentario y pesquero andaluz?*

Como se ha mencionado anteriormente, existe una carencia importante tanto de indicadores como de una contabilización real de las mujeres dedicadas a actividades agroalimentarias y pesqueras. Por tanto, el estudio de las condiciones laborales de las mismas se ve dificultado, ya que ni se encuentran cuantificadas de una manera adecuada ni se pueden identificar y analizar sus propias características, necesidades, problemática, etc. De esto se deduce que será por tanto un reto más complejo: tanto diseñar las medidas más apropiadas para garantizar sus derechos ya que este tipo de medidas requieren de un largo recorrido; como dar respuestas a sus problemas y necesidades en el corto plazo. Además, hay que tener en cuenta que la competencia en materia laboral se encuentra en el nivel estatal, con lo a nivel regional se producen condicionantes en este sentido. En todo caso, el análisis de ciertos aspectos del mercado de trabajo de datos procedentes del Observatorio Argos<sup>1</sup> y del FEGA permite ofrecer una serie de datos relevantes para describir el estado de las condiciones laborales de la mujer en estos sectores:

- En primer lugar la mujer tiene más dificultad en el acceso de trabajo ya que en el indicador personas paradas demandantes de empleo desde al menos un año, es mayor el caso de mujeres (34,81%) que el de los hombres (25,56%), siendo además la duración media de la demanda de 18 meses para el caso de las mujeres y 12 meses para el caso de los hombres en 2019.
- El 69,95% de las personas beneficiarias del subsidio por desempleo de los Trabajadores Eventuales Agrarios en Andalucía durante 2019, lo que puede estar relacionado con unas condiciones de mayor temporalidad. De hecho, aunque no se dispone de la desagregación por sexo, existe un porcentaje muy reducido (0,91%) de contratos indefinidos en el sector agrario frente a la media de contratos que es de carácter indefinido (4,73%) en todos los sectores del global de contratos (indefinidos y temporales) registrados en Andalucía.

---

<sup>1</sup> Fuente: El Mercado de Trabajo en el sector Agrario Andaluz. 2019. Observatorio Argos

[https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20201009Agrario\\_2019.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20201009Agrario_2019.pdf)

- En cuanto a nivel de cualificación, existe una mayor ocupación masculina en trabajos que requieren mayor nivel cualificación. Las personas paradas registradas del sector agrario tienen menor cualificación (9,24% sin estudios) que las personas paradas sin cualificación en el mercado de trabajo en general (donde la media de personas sin estudios es del 2,37%).
- En cuanto a la percepción de ayudas de la PAC tanto en ayudas directas como de desarrollo rural desagregada por sexo publicados por el FEGA, se observa una brecha entre perceptoras y perceptores aunque se ha ido reduciendo. En 2018 las perceptoras de la PAC suponían en 40% de total en Andalucía, mientras que en 2012, las mujeres representaban el 30,2 % de las personas perceptoras<sup>2</sup>.

### ***3.2.2. ¿En qué medida el Plan ha conseguido (mejorar) la representación y participación equilibrada de mujeres y hombres?***

Se han podido recopilar evidencias de ciertos cambios que indican una mejora en la representación y participación de la mujer. Por un lado se han establecido reuniones exclusivas con mujeres en las que éstas han manifestado que han podido expresar de manera más adecuada sus problemática específica. Además se han constituido nuevas asociaciones de mujeres con lo que nuevos canales de interlocución se han abierto, siendo un punto de inflexión muy relevante, ya que según han manifestado los agentes consultados antes de la elaboración del Plan, ni siquiera se planteaba la necesidad de una interlocución directa con mujeres, Por último, se han producido cambios en las organizaciones del sector ya existentes, con las que se mantenía comunicación, aunque estos cambios hayan sido en el nivel técnico que en el político. Así como ejemplos relevantes de los cambios que se han producido se encuentran:

- ❖ La incorporación de dos vocales de una asociación Andmupes- en el Consejo Asesor de Pesca.
- ❖ La constitución de COAMUR, la Coordinadora Andaluza de Organizaciones de Mujeres Rurales, cuya misión consiste en “unificar el tejido asociativo de organizaciones de mujeres rurales andaluzas con el fin de crear un agente interlocutor válido que sea capaz de defender los intereses de las mujeres de los territorios rurales” .<sup>3</sup>
- ❖ La creación de AMCAE<sup>4</sup> cuyo objetivo es trabajar para lograr una mayor presencia y participación de las agricultoras y ganaderas en los órganos de decisión y dirección de las cooperativas, esto es, en sus asambleas, consejos rectores y como gerentes o directoras.

---

<sup>2</sup> Fundación Mundubat y Confederación de Mujeres del Mundo Rural (CERES). (2019) Derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres en el medio rural. Una aproximación crítica  
<http://chil.me/download-file/104758-285527>

<sup>3</sup> <https://www.andaluciarural.org/coamur-la-coordinadora-andaluza-de-organizaciones-de-mujeres-rurales-se-presenta-en-sevilla-el-16-de-octubre/>

<sup>4</sup> <https://agroalimentarias-andalucia.coop/amcae-andalucia>

### 3.3. GOBERNANZA Y PARTICIPACIÓN

#### 3.3.1. *¿Se han articulado y consolidado los movimientos asociativos de mujeres en el sector?*

En general, se considera que el Plan ha contribuido a impulsar el asociacionismo de mujeres en dos ámbitos:

- Por un lado, se ha promovido la creación de **nuevas asociaciones** mediante mecanismos que han favorecido que contacten las distintas partes implicadas. Además, se ha ofrecido apoyo en la constitución como asociaciones propiamente dichas. Por tanto, se considera que el Plan ha generado unos espacios en los que poder compartir intereses comunes y ha contribuido a la puesta en valor del asociacionismo como instrumento para perseguir fines comunes.
- Por otro lado, se ha establecido el asociacionismo como **canal de información e interlocución** con la Consejería, a través del cual se favorece el diálogo con las partes interesadas y se les hacen llegar las distintas iniciativas llevadas a cabo en el contexto del Plan y otras que pudieran ser relevantes.

En cuanto a la **composición**, estas se encuentran exclusivamente integradas por mujeres. Con respecto a su **articulación**, se utilizan frecuentemente medios telemáticos como web, grupos de *whatsapp* o redes sociales, además de las reuniones presenciales y grupos de trabajo.

Sin embargo, se pone de manifiesto una **desigualdad en cuanto al nivel de cooperación y apoyo en diferentes sectores**. Esto se debe en parte al hecho de que el diferente nivel de madurez de este fenómeno en los distintos sectores. Tanto en el sector pesquero como ganadero el asociacionismo es un fenómeno relativamente reciente, frente al sector agrícola en el que existe una mayor representación femenina aunque cada vez sea más difícil incrementar esta participación. De hecho en el sector pesquero aunque existían asociaciones a nivel local, es a raíz del Plan cuando se integran en una asociación con representación regional en Andalucía.

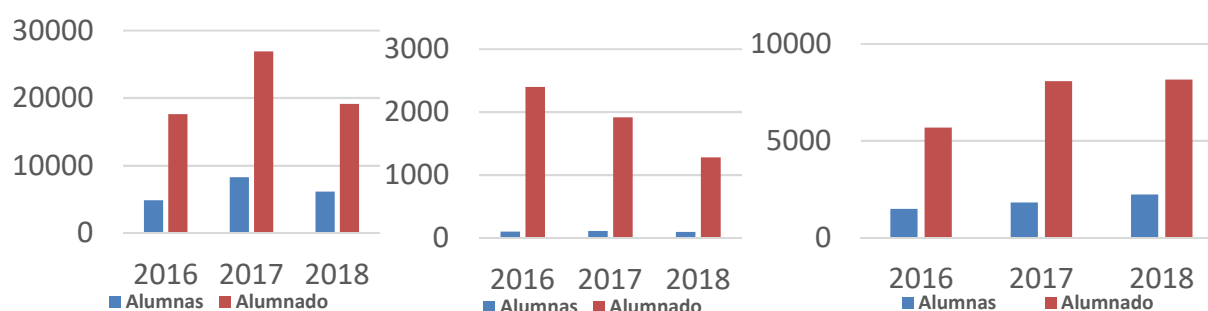
Por último se han puesto de manifiesto una serie de carencias generalizadas, tales como:

- Recursos económicos para reforzar la gestión administrativa de la organización.
- Establecimiento de una persona de referencia en las asociaciones a las que poder dirigirse para solventar dudas.
- Una necesidad de formación para que las mujeres puedan optar con las mismas condiciones que los hombres a otros puestos de trabajo.
- Independencia en el trabajo de estas asociaciones, sin requerir de otras estructuras para desarrollar su actividad.
- Falta de información y seguimiento sobre las subvenciones que se conceden.

### 3.3.2. ¿Se ha incrementado la presencia de las mujeres en las acciones formativas de la CAGPDS gracias al plan?

Si se observan los datos procedentes de la formación llevada a cabo por IFAPA, la evolución de participantes mujeres sobre el total entre los años 2016-2018 es positiva en los tres escenarios contemplados (Agraria, Pesquera y Especializada), pasando en el caso de Formación Agraria de un 28% en 2016 a un 32% en 2018 de alumnado femenino frente al total, en Formación Pesquera de un 4% a un 7% y en Formación Especializada de un 26% a un 27%. En la Formación Agraria es donde la participación femenina es mayor y Pesquera la menor. En las siguientes tablas y gráficos podemos ver los números absolutos de los que se nutre este análisis.

Actividades formativas del IFAPA						
	Formación institucional Agraria		Formación Institucional Pesquera		Formación Especializada	
	Alumnas	Alumnado	Alumnas	Alumnado	Alumnas	Alumnado
<b>2016</b>	4887	17605	96	2397	1479	5682
<b>2017</b>	8271	26898	110	1912	1805	8073
<b>2018</b>	6167	19134	95	1279	2217	8149



Fuente: Elaboración propia.



## 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se exponen una serie de conclusiones y recomendaciones (en recuadro) sobre el grado de consecución de los objetivos planteado en el Plan organizados por los ejes en los que se estructura el Plan.

En primer lugar, como conclusión general, habría que subrayar que **se han producido avances tanto en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía como en la integración de la perspectiva de género en la cultura de trabajo de la CAGPDS**, respondiendo así al objetivo general del Plan. Sin embargo, ha sido difícil valorar de una manera más precisa el nivel del logro de estos cambios, por lo que se han realizado aproximaciones de carácter cualitativo. En este sentido habría que resaltar ciertas características, del contexto el sector así como de la propia formulación del Plan, que han influido en este aspecto. Por un lado hay que mencionar que las mujeres que se dedican a la actividad agroalimentaria y pesquera en Andalucía se ven afectada por una serie de factores que producen que tanto las propias mujeres como el trabajo de que desempeñan tenga una menor visibilidad que incluso en otros sectores de actividad. Debido a las características de las explotaciones agrícolas y otros condicionantes, las mujeres son consideradas en una mayor proporción que hombres como “ayuda familiar” , tanto en su tratamiento estadístico (por ejemplo en la Encuesta de Población Activa) como en la percepción de su entorno e incluso su propia autopercepción; por lo que no se consideran trabajadoras propiamente dichas.

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



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

Con respecto al **Eje 1: La igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades agroalimentarias y pesqueras**, se ha dejado constancia de que existe una evolución positiva tanto del emprendimiento, como en menor medida del empleo femenino (más acuciado en el subsector pesquero). Pero aún siguen manteniéndose importantes brechas en el mercado laboral en sus condiciones respecto a la situación de los hombres que, aunque algunos casos se han ido reduciendo, aún son importantes en materia de acceso, temporalidad, cualificación y percepción de ayudas. No obstante, es importante señalar, los efectos del Plan sobre el mayor empoderamiento de la mujer, en el que toma conciencia de su realidad, reflexiona y coopera para intentar afrontar sus problemáticas específicas en aras de una mayor autonomía económica y social. Si bien es cierto que se han implicado a muchas mujeres del nivel técnico en estos procesos, su presencia sigue siendo muy reducida en los niveles directivos o de toma de decisión, lo que puede hacer que determinadas actuaciones no tengan en cuenta la situación de la mujer y se incrementen las desigualdades.

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

En el caso del **Eje 2: La interlocución con perspectiva de género**, este es en el que el Plan parece haber tenido mayores niveles de eficacia, valorándose de manera muy positiva: la creación de nuevas asociaciones, el establecimiento de reuniones exclusivamente con mujeres, y ciertos cambios en las asociaciones ya existentes. Estas acciones han hecho que se tome consciencia y se produzca un cambio de paradigma entre la relación de la CAGPDS y las organizaciones del sector, ya que previo a la existencia del Plan no se había constatado la necesidad de crear espacios de interlocución específicos para mujeres.

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

Por último, en relación al **Eje 3: La integración de principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la CAGPDS**, se han constatado importantes avances en estos aspectos, habiéndose establecido un punto de inflexión entre las acciones organizadas con anterioridad y posterioridad al Plan. Es decir, además de haberse producido un aumento de acciones dirigidas a reducir la desigualdad específicamente (en el que resaltan las acciones relacionadas con la formación) y, por tanto, cambio cuantitativo, se ha producido un salto cualitativo en la transversalización en cuanto al diseño de otras políticas y acciones (no específicamente dirigidas a la reducción de desigualdades



entre hombres y mujeres) organizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género. En este sentido se han encontrado evidencias en cuanto a la creación de criterios de paridad para la asistencia a jornadas y el establecimiento de horarios y medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral.

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

## **5. ANEXOS (en documentos independientes)**

### **5.1. TEORÍA DEL CAMBIO**

### **5.2. ANÁLISIS DOCUMENTAL**

### **5.3. GRUPO DE DISCUSIÓN**

### **5.4. GUION DE ENTREVISTAS**

### **5.5. CUESTIONARIO ELECTRÓNICO**

### **5.6. MAPEO DE AGENTES**