

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

Área de Evaluación de Políticas Públicas
Instituto Andaluz de Administración Pública

Junta de Andalucía



Junta de Andalucía

Índice

1. Introducción a la evaluación del Plan
2. Metodología
3. Resultados
4. Conclusiones y recomendaciones

1. Introducción a la evaluación del Plan (1/2): Objetivos

Objetivo del Plan

“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”

Objetivo y justificación de la evaluación

Objetivo: valorar cómo se han desarrollado las acciones planteadas en el Plan y en qué medida han contribuido al logro de los objetivos previstos.

Justificación: el aprendizaje y la 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.

El **Plan** se aprobó en enero de 2017 y ha estado vigente hasta el 2020



Introducción a la evaluación del Plan (2/2): Proceso de evaluación

Oficina Técnica
de la Evaluación

Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de
Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible



Temporalización

El proceso de evaluación tuvo lugar desde **diciembre de 2020 hasta enero de 2022.**



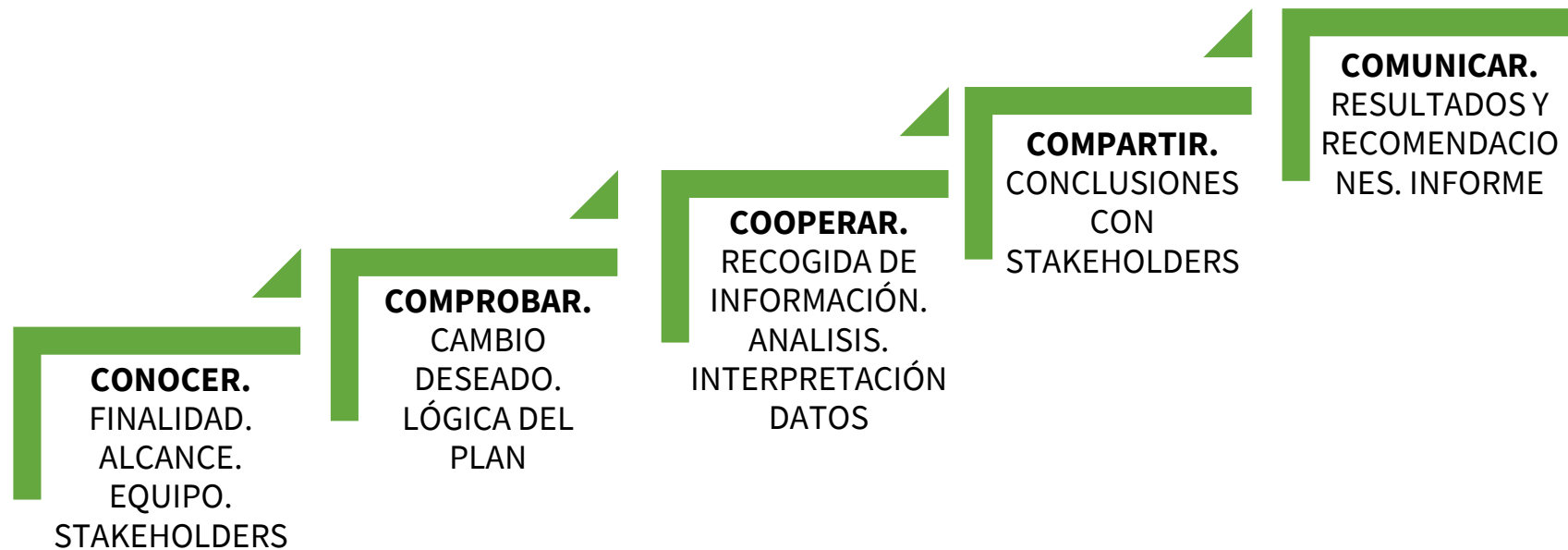
Limitaciones de la evaluación

- Ausencia de **objetivos e indicadores** evaluables.
- Escasez de datos desagregados en **fuentes oficiales** y estudios sobre las mujeres.
- **Baja participación** de agentes implicados.

2. Metodología (1/3)

La escalera de las 5C.

Una propuesta metodológica del área de EPP y el Grupo de Personas colaboradoras de la EPP del IAAP.



Metodología (2/3)

Triangulación metodológica y de fuentes



Metodología (3/3): Para determinar las preguntas de evaluación

Necesidades informativas del órgano promotor



Análisis del Plan



Análisis de Evaluabilidad



RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN:

- **Respuestas a las preguntas de evaluación**



3. Resultados (1/10)

1. EFICACIA

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

Dificultad para medir la contribución del Plan

EMPLEO:

- **Tendencia decreciente**
- **Mientras que en el caso de la Pesca y la acuicultura, en general decrecen (un 22%), en el caso concreto de contratos registrados a mujeres se observa un incremento (20%).**

EMPRENDIMIENTO:

- **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%).**
- **Distribución de mujeres titulares y jefas de explotación agrícola: un incremento relevante de casi el 3% de 2009 a 2016 (último dato disponible)**



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?

MEDIDAS DIRECTAS:

- El establecimiento de cláusulas de igualdad en la totalidad de convocatorias.
- La creación de convocatorias específicas dirigidas a mujeres en el sector agroalimentario y pesquero.
- La creación de líneas de ayudas en las que se prioriza que los órganos decisorio tengan una representatividad de mujeres.

MEDIDAS INDIRECTAS:

- 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.

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 ejecutor



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 particular, se ha producido lo que se podría calificar como un “cambio de paradigma” en la creación de la necesidad de contacto directo con asociaciones de mujeres. Así pues, además de haberse mantenido reuniones exclusivamente con mujeres, 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.



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 CAGPDS, 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).

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

Dificultad: ya que ni se encuentran cuantificadas de una manera adecuada ni se pueden identificar y analizar sus propias características, necesidades, problemática, etc.

ALGUNOS DATOS:

- Más mujeres paradas y durante más tiempo.
- Mayor temporalidad que en otros sectores.
- Masculinización de los trabajos de mayor cualificación.
- Brecha entre perceptoras y perceptores de la PAC que se ha ido reduciendo.



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

- Se han establecido reuniones exclusivas con mujeres.
- Se han constituido nuevas asociaciones de mujeres.
- Cambios en las organizaciones del sector ya existentes a nivel técnico más que en el órganos de decisión:
 - ❖ La incorporación de dos vocales de 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”.
 - ❖ La creación de **AMCAE** -Andalucía es la Asociación de Mujeres de Cooperativas Agroalimentarias de Andalucía, cuyo objeto 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



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

- Creación de nuevas asociaciones
- Se ha establecido el asociacionismo como canal de información e interlocución
- Consolidación diferente en función de madurez del sector

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.



3.2. ¿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)
- La Formación Agraria pasa 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.

4. Conclusiones y Recomendaciones (1/4)

- ❖ Falta de datos para una evaluación de resultados
- ❖ Existen problemas de evaluabilidad

1. 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.
2. 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.
3. 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.**
4. 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.

Conclusiones y Recomendaciones (2/4)

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

- ❖ Un evolución positiva tanto del emprendimiento, como en menor medida del empleo femenino.
- ❖ Aún existen brechas en condiciones laborales.
- ❖ Incremento de la participación y representación en el nivel técnico.

1. 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.
2. 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.

Conclusiones y Recomendaciones (3/4)

Eje 2: La interlocución con perspectiva de género

- ❖ 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.

1. 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.

Conclusiones y Recomendaciones (4/4)

Eje 3: La integración de principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la CAGPDS

- ❖ Importantes avances habiéndose establecido un punto de inflexión entre las acciones organizadas con anterioridad y posterioridad al Plan.
- ❖ 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. (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)

1. 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 consciencia 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.