

Expte. n.º 1/2023

INFORME DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO DEL CONTENIDO DEL PROYECTO DE ORDEN POR LA QUE SE REGULA Y SE CONVOCA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE DESARROLLO RURAL CANDIDATOS Y LA CONCESIÓN DE LA AYUDA PREPARATORIA PARA LA ELABORACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO LOCAL LEADER EN CONCURRENCIA COMPETITIVA, LA SELECCIÓN DE LAS MISMAS Y EL RECONOCIMIENTO DE LOS GRUPOS DE DESARROLLO RURAL EN EL MARCO 2023-2027.

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME.

1.1 DENOMINACIÓN O TÍTULO DE LA NORMA.

Proyecto de Orden por la que se regula y se convoca el procedimiento para la selección de los Grupos de Desarrollo Rural Candidatos y la concesión de la ayuda preparatoria para la elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local Leader en concurrencia competitiva, la selección de las mismas y el reconocimiento de los Grupos de Desarrollo Rural en el marco 2023-2027.

1.2 CONTEXTO LEGISLATIVO.

El Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados, en su Considerando 6 recoge que (...) los Estados miembros y la Comisión deben procurar **la erradicación de las desigualdades, el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género**, así como la **lucha contra la discriminación por razón de sexo**, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Los Fondos no deben apoyar acciones que favorezcan cualquier tipo de segregación o exclusión y, cuando financien infraestructuras, deben garantizar la accesibilidad para las personas con discapacidad (...).

Asimismo, en el Artículo 9 relativo a los Principios horizontales, establece que “Los Estados miembros y la Comisión garantizarán el respeto de los derechos fundamentales y la conformidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en la ejecución de los Fondos” y que “Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y **se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, la generalización de la consideración del género y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas**”. Además, “Los Estados miembros y la Comisión **tomarán las medidas oportunas para evitar cualquier discriminación por razón de género**, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual durante la preparación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación de los programas. En particular, durante la preparación y la ejecución de los programas se tendrá en cuenta la accesibilidad para las personas con discapacidad”.

Para concretar estas principios, en su Artículo 22.3. d) iv), indica que “cada programa establecerá los siguientes elementos:



FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 1/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



a) un resumen de los principales retos, teniendo en cuenta lo siguiente:

i) las disparidades económicas, sociales y territoriales, así como las desigualdades, excepto en el caso de los programas que reciben ayuda del FEMPA;

b) una justificación de los objetivos políticos seleccionados y de las correspondientes prioridades, objetivos específicos y modalidades de ayuda;

c) para cada prioridad, excepto para la asistencia técnica, unos objetivos específicos;

d) para cada objetivo específico:

iv) las acciones dirigidas a proteger la igualdad, la inclusión y la no discriminación

Por último, en el Artículo 73.1. relativo a la selección de operaciones por parte de la autoridad de gestión, indica que “A efectos de la selección de las operaciones, la autoridad de gestión establecerá y aplicará criterios y procedimientos que sean transparentes y no discriminatorios, garanticen la accesibilidad a las personas con discapacidad, **garanticen la igualdad de género** y tengan en cuenta la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el principio de desarrollo sostenible y la política de la Unión en materia de medio ambiente de conformidad con el artículo 11 y el artículo 191, apartado 1, del TFUE”.

Este informe, garantiza el cumplimiento de dicho mandato en la fase de diseño de las actuaciones de la presente Proyecto.

De conformidad con el artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía, así como el artículo 6.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de género en Andalucía, todas las Consejerías y Centros Directivos de la Junta de Andalucía tienen la **obligación de acompañar al procedimiento de elaboración de los proyectos de Ley, disposiciones reglamentarias y planes, un Informe de Impacto en el que se valore el impacto que pueden causar las mismas tras su aprobación.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se deroga el anterior Decreto 93/2004 y se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de género, **la emisión del informe corresponde al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición** de que se trate.

De conformidad con el artículo 12.i) del Decreto 157/2022, corresponde a la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria, entre otras, las siguientes funciones: el diseño, planificación, gestión y control del Programa LEADER en Andalucía, y su coordinación con la ejecución de programas similares en otras comunidades autónomas y en otros países de la Unión Europea o de fuera de ella.

1.3 CENTRO DIRECTIVO EMISOR, OBJETO DEL INFORME Y ÓRGANO A QUIÉN SE REMITE.

En respuesta a los requerimientos arriba citados, la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural, emite el presente informe con el objeto de evaluar el impacto de género que el proyecto de aprobación de la Orden se regula y se convoca el procedimiento para la selección de los Grupos de Desarrollo Rural Candidatos y la

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 2/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



concesión de la ayuda preparatoria para la elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local, la selección de las mismas y el reconocimiento de los Grupos de Desarrollo Rural en el marco 2023-2027, pudiera causar, y lo envía a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible para que ésta formule las observaciones pertinentes y las remita de nuevo al centro directivo que suscribe, para la aprobación de la norma, si fuera necesario, con el objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.

Con posterioridad y antes de la aprobación del proyecto de disposición, este Centro Directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género, lo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DEL PROYECTO NORMATIVO.

La vida de las mujeres en las zonas rurales ha experimentado un gran cambio en las últimas décadas. En la actualidad cuentan con altos niveles formativos y ocupan puestos de trabajo que antes les estaban vedados. Asimismo, el medio rural, receptor de apoyos por parte de las diferentes Administraciones en, entre otras, políticas de igualdad de género, ha formulado una visible transformación que ha permitido la aparición de actividades económicas alternativas a los sectores agroalimentario y pesquero, haciendo emerger actividades empresariales lideradas por emprendedoras. Al mismo tiempo, se ha ido consolidando un movimiento asociativo de mujeres que está siendo clave en los procesos de participación social.

Además, a estos procesos de cambio recientes, hay que añadir que la crisis sanitaria ha puesto de manifiesto la importancia y la resiliencia de los territorios rurales, y es que en estos dos últimos años se han producido movimientos de población hacia áreas rurales. Todo ello ha provocado que la línea que separa lo rural y lo urbano sea cada vez más difusa y que las áreas rurales estén en un momento clave: una oportunidad de consolidarse como destino poblacional, donde hombres y mujeres, puedan desarrollar sus proyectos de vida y revertir así la tendencia de las últimas décadas conocida como el “éxodo rural”.

Sin embargo, y esta es otra realidad paralela que no se puede obviar, persisten situaciones de desigualdad, que, junto con la persistencia de los roles tradicionales tiene consecuencias para las mujeres: la invisibilización del trabajo reproductivo y de cuidado, sobrecarga con dobles jornadas, dificultades añadidas para acceder al empleo y, en muchas ocasiones, a la formación, dependencia económica y falta de autonomía (aspecto que está muy vinculado a la baja autoestima y escaso empoderamiento), relaciones de poder desiguales en todas las esferas, fuerte presión sobre el comportamiento femenino, sobre todo en el caso de las más jóvenes, etc.

El ámbito de actuación de la presente Orden abarca la totalidad de los territorios rurales de Andalucía, entendidos como un espacio donde mujeres y hombres desarrollan múltiples relaciones económicas, sociales, culturales y políticas.

La Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria es consciente de ello, y considera que todo proyecto normativo que se articule en el marco de las Políticas de Desarrollo Rural es susceptible de incidir de forma directa en mujeres y hombres, y afecta al acceso a los recursos. Por ello entiende que el proyecto normativo objeto del presente informe de evaluación del impacto de género es: **PERTINENTE**.

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 3/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DE LA NORMA.

3.1. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONTEXTO SOCIAL DE PARTIDA: “LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MARCO 2014-2020 COMO PUNTO DE PARTIDA HACIA EL NUEVO PERÍODO LEADER 2020-2023”.

Andalucía tiene una extensión de más de 87.000 kilómetros cuadrados en la que viven más de 8,38 millones de personas, de las cuales 4,24 son mujeres y 4,14 hombres, es decir, el 50,6% y el 49,4% de la población respectivamente.

Tal y como se recoge en el Anexo Territorial para Andalucía del PEPAC 2023-2027, el ámbito de actuación de la presente normativa abarca el 93% del territorio andaluz, en el que viven 3,7 millones de personas, de las que casi el 50% son mujeres, y el resto hombres. Como se puede observar en la siguiente tabla, en términos relativos existe una menor presencia de mujeres que de hombres, aunque apenas es imperceptible.

Tabla 1. Datos de población en Andalucía para el Territorio Rural Leader 2023-2027.

	ANDALUCÍA		ANDALUCÍA RURAL LEADER 2014-2020	
	Datos absolutos	Datos relativos (%)	Datos absolutos	Datos relativos (%)
Superficie (km ²)	87.593	100,00%	81.548	93%
Mujeres	4.299.068	50,74%	1.845.953	49,84%
Hombres	4.173.339	49,26%	1.857.568	50,16%
Total Población	8.472.407	100,00%	3.703.521	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía INE 2021.

Leader es una metodología de desarrollo rural de carácter participativo en la que es la ciudadanía de cada área rural en su conjunto la que diseña los programas y las actuaciones que necesita su territorio para mejorar la calidad de vida en él. Este proceso, desarrollo local participativo en el marco del Fondo Europeo de Desarrollo Rural (FEADER), basado en las decisiones del territorio, está conducido por los Grupos de Desarrollo Rural (en adelante, GDR), los cuales llevan más de 25 años de trabajo continuado en las áreas rurales andaluzas y que han ido adaptando sus procedimientos a la realidad de cada territorio y de cada marco.

Los GDR tienen la responsabilidad de diseñar e implementar las Estrategias de Desarrollo Local Leader (en adelante, EDLL) las cuales deben servir para provocar cambios y transformaciones hacia una sociedad rural mejor y más justa, para fijar población y para garantizar que hombres y mujeres vivan en igualdad de condiciones y tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y laboral, eliminando

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 4/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



las desigualdades de género que existen y lastran la vida de las mujeres. La calidad de vida y el futuro de las áreas rurales pasa porque las mujeres vivan en ellas y eso no pasará si no las perciben como aliadas, si no se dan las condiciones para que puedan desarrollarse libremente. Por todo ello, los GDR, y sus EDLL, son aliados estratégicos para avanzar no sólo en el equilibrio territorial y económico, sino en la igualdad de género y la justicia social.

Por todo ello, la Dirección General ha sido consciente de la necesidad, primero de poner en marcha medidas de acción positiva a favor de las mujeres y, posteriormente, trabajar por la incorporación de la transversalidad de género en las políticas y actuaciones de desarrollo rural.

Tras una revisión de las actuaciones realizadas con los distintos programas de desarrollo rural LEADER a través de los Grupos andaluces, y analizando en profundidad lo ejecutado el último período 2014-2020 desde la perspectiva de género, como se detalla más adelante, se constata que hay que continuar invirtiendo en la igualdad entre mujeres y hombres a través de la Medida de Cooperación Leader (Intervención 7119 del PEPAC 2023-2027), y seguir avanzando hacia un mundo rural más justo e igualitario con las personas que lo habitan.

Los cambios sociales son lentos, y en igualdad, más. Si bien, se puede decir que ha habido logros, tanto en el impacto de los programas en la sociedad como en los procesos de trabajo interno de los Grupos. Por un lado, la integración de la perspectiva de género en los proyectos financiados en el marco de Leader se ha consolidado, superando el 20% exigido en la normativa que regula las EDLL. De este modo, la necesidad, así como los beneficios de trabajar desde la perspectiva de género ha calado en las personas y entidades promotoras, por un lado, y en la sociedad en general, por otro. Además, los GDR como entidades cuyo trabajo tienen un impacto claro en el cambio social y económico de las áreas rurales, siguen consolidando como método de trabajo la transversalidad de género y la necesidad de trabajar para incorporar a las mujeres y de reducir las desigualdades de género de sus Zonas Rurales.

Con objeto de poder planificar una intervención eficaz con la Medida de Cooperación Leader (Intervención 7119 del PEPAC 2023-2027), cuya regulación es objeto de la presente Orden, se han analizado determinados aspectos, a partir de los resultados LEADER alcanzados en el marco anterior, que enmarcan la necesidad de poner en marcha las medidas que se recogen en esta norma con objeto de continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, y mejorar aquellos aspectos que no hayan sido todo lo satisfactorios que cabía esperar.

Así, los aspectos en los que se basan las medidas propuestas en esta Orden, a partir de los resultados del periodo 2014-2020, con extensión a 2022, suponen el punto de partida del nuevo marco y la justificación de su implementación durante el próximo período 2023-2027 son:

- La participación de la ciudadanía en los programas LEADER, y en especial el papel desempeñado por las mujeres en la toma de decisiones en torno al desarrollo rural, en tanto que son la mitad de la población y que aún las cotas de participación siguen siendo bajas.
- Las mujeres y entidades de mujeres, sociales y/o económicas, como beneficiarias directas y promotoras de este tipo de programas;
- La implementación de proyectos LEADER que contribuyan a la igualdad de género (proyectos con informe de impacto positivo en la igualdad de género).

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 5/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



3.1.1. - LA PARTICIPACIÓN DE LA CIUDADANÍA EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LOS GRUPOS DE DESARROLLO RURAL DE ANDALUCÍA.

En la Orden de 19 de enero de 2016, por la que se regula y convoca el procedimiento de selección de los Grupos de Desarrollo Rural Candidatos para la elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local en la Comunidad Autónoma de Andalucía para el período 2014-2020 y la concesión de la ayuda preparatoria, se establecían los requisitos de la entidades solicitantes (apartado 1.b)) entre los que se recogía que la asociación debe promover una composición paritaria entre mujeres y hombres en la Asamblea general. A pesar de ello, y aunque el número de mujeres en los diferentes órganos de decisión de los GDR ha aumentado, aún no han alcanzado una presencia en igualdad a los hombres.

Según datos de 2021, la presencia de mujeres en las asambleas es del 29% de media, si bien varía desde el 11,1%, el GDR con menor presencia al 51,6%, que es donde se encuentra el mayor número de mujeres. Las cifras aún están muy lejos de la representación equilibrada, ya que 39 GDR cuentan con menos del 40% de mujeres en sus asambleas.

Centrándonos en las juntas directivas, que son los órganos en los que se toman las decisiones respecto a la mayoría de los asuntos relativos a la gestión de los proyectos, en 2021 la presencia de mujeres en los 47 GDR era de 247 del total de agentes privados representados, es decir, dejando al margen las entidades públicas. Este dato supone que el 46,8% de las personas (bien personas físicas bien entidades de o representadas por una mujer) en la junta directiva del ámbito privado son mujeres. Una cifra que es muy positiva ya que alcanza la representación equilibrada. Si bien, si consideramos el total de personas que están y forman parte de las juntas directivas de los GDR, un total de 963, la presencia de mujeres cae al 26,7%. Por tanto, se puede concluir que los esfuerzos realizados están teniendo frutos, pero que no sólo no hay que bajar la guardia sino que hay que seguir trabajando e incidiendo para que la voz de las mujeres del medio rural se escuchen y sean tenidas en cuenta. Sobre todo porque la diferencia interna entre los diferentes GDR es importante, ya que en algunos no hay aún presencia de mujeres o es menos del 10%.

Por otro lado, y este aspecto es muy importante, se ha contrastado que la presencia de las mujeres en muchas ocasiones no garantiza que se tengan en cuenta sus opiniones, es decir, no garantiza su participación en igualdad de condiciones. De ahí la necesidad de seguir trabajando en la formación y concienciación del personal del GDR, de las diferentes personas y entidades que lo conforman y, en concreto, en el empoderamiento de las mujeres, y es que las medidas formales siguen siendo insuficientes si no se acompañan de otro tipo de actuaciones. Este hecho se ha constatado en determinados GDR, que, gracias al trabajo realizado y a la formación destinada a las mujeres vinculadas a asociaciones de la ZRL, se han incorporado mujeres a sus órganos de decisión. Por lo que es crucial seguir trabajando y replicando los casos de éxito que se han conseguido.

3.1.2.- EL PAPEL DEL PROGRAMA DE DESARROLLO RURAL LEADER EN LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO.

En el marco 2014-2020 cada uno de los 51 Grupo de Desarrollo Rural de Andalucía tenía la obligación de destinar una media de un 20% del presupuesto asignado para ese período a proyectos con impacto positivo en la igualdad de género. Asimismo, los GDR se comprometieron a incorporar el principio de igualdad de género en su cultura organizacional y a promover el trabajo conjunto entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados en igualdad de género, trabajando con una metodología procesual frente a actuaciones finalistas que habían sido las protagonistas en etapas anteriores.

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 6/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Como se ha descrito anteriormente, los cambios sociales y culturales no son procesos rápidos sino al contrario, son procesos lentos, que van calando muy poco a poco en la sociedad. De hecho, está demostrado que los cambios formales no siempre tienen un reflejo en la realidad social, al contrario, necesita de tiempo y, sobre todo, de mucha pedagogía para ver su impacto. De ahí que desde la Dirección General se decidiera trabajar en procesos.

Provocar cambios en la forma de trabajar con el fin de producir cambios en la realidad social de los territorios rurales requiere la puesta en marcha, sobre todo, de procesos formativos. La sensibilización y la formación desde y en perspectiva de género se ha revelado, junto con los cambios normativos, como no puede ser de otro modo, como el gran motor de cambio social. Así, el presente marco se inició con un amplio proceso formativo que abarcó tres grupos: el personal de la Administración; el personal técnico de los Grupos de Desarrollo Rural y las mujeres rurales. La formación del personal de los Grupos supuso un punto de inflexión ya que desembocó en la creación del **Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género Leader**, el cual elaboró una **Guía de orientaciones para la cumplimentación del informe de contribución a la igualdad de género**, que es un trámite del procedimiento de gestión y control que permite determinar qué proyectos y en qué medida contribuyen a la igualdad de género.

Actualmente, el marco 2014-2020 se encuentra en ejecución, dada la extensión de los fondos a 2022, por lo que aún no se puede contar con datos finales, de cierre, pero sí se puede contar con una tendencia de lo que está sucediendo si se analiza la convocatoria de 2017 que es la que más avanzada está y la que conlleva la mayor parte del presupuesto de la distintas zonas rurales.

Si se atiende **al sexo de los promotores y promotoras** se encuentra la siguiente distribución. Para la convocatoria de 2017, 327 solicitudes corresponden a mujeres (36,3%) y 574 a hombres (63,7%). Como se puede apreciar, las promotoras mujeres suponen en torno a una tercera parte del total de promotores que son personas físicas y casi la mitad en relación a los hombres.

Revisando solamente las solicitudes aceptadas, se observa que los porcentajes no sufren una alteración considerable. Las mujeres promotoras presentaron el 37,5% del total de solicitudes aceptadas y los hombres el 62,5%. Si se profundiza en el análisis y se calcula la tasa de aceptación de las solicitudes se obtienen los siguientes datos. Una tasa de aceptación¹ de solicitudes total del 37,9%, alcanzando las mujeres un 39,1%, mientras que los hombres un 37,1%. Como se puede apreciar, a pesar de la disimilitud respecto a la cantidad de solicitudes presentadas y aprobadas por sexo, las tasas de aceptación se mantienen parejas, llegando las mujeres a superar en dos puntos porcentuales a los hombres. Sin embargo, los datos muestran que persiste una fuerte desigualdad de género a la hora de presentar proyectos en el marco FEADER 2014-2020.

Con respecto a **los proyectos presentados con enfoque de género** para la convocatoria 2017. Del total de expedientes tramitados, 3.393, 389, es decir, el 17% tienen informe de impacto. De estos, el 40% son de carácter público y la inversión supone más del 30%. Lo que indica que las solicitudes y proyectos del sector público son de gran envergadura con respecto a los del sector privado. Estos datos tienen varias lecturas. Por un lado, el sector público está más concienciado en la integración de la perspectiva de género, si bien, queda mucho trabajo que hacer con respecto a las personas y entidades del sector privado. Además, el número de expedientes total con enfoque de género es muy inferior de lo deseado. Y, aunque, es esperable y deseable que esta cifra se incremente a medida que avanza la ejecución de las diferentes convocatorias y submedidas, es absolutamente manifiesto la necesidad de seguir trabajando para que las ayudas públicas lleguen, no sólo a las mujeres, sino que satisfagan las necesidades de éstas y, por tanto, contribuyan a la igualdad que tanto necesita el medio rural.

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 7/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Con respecto a las tipologías de impacto en los proyectos, cabe destacar un volumen importante de expedientes que crean **empleo para mujeres**, lo cual es tremendamente positivo dada la situación tan desfavorable que sufren en el sector laboral. De hecho, de los 588 empleos creados por los proyectos puestos en marcha con la convocatoria de 2017, 340 han sido para mujeres, lo que supone el 58% del total de los empleos creados.

Un pequeño pero importante paso, si se analizan los datos relativos a la situación y posición de las mujeres en el mercado de trabajo², ya que, a pesar de los avances y de su incorporación masiva a la formación, las mujeres sigan siendo una amplia mayoría en la tasa de inactividad, paro (6,8 puntos más que la de los hombres), desempleo (25,44 de tasa de paro frente a los 18,50 de los hombres), subempleo y empleos temporales y a tiempo parcial. La tasa de temporalidad femenina 2,39 puntos superior a la masculina. El 34,85% de las mujeres asalariadas en Andalucía están contratadas con carácter temporal, frente a un 32,46% para el colectivo masculino. Por todo ello, una prioridad a la hora de analizar el impacto de los proyectos en la igualdad de género era la no sólo la creación de empleo sino la mejora de los existentes, es decir, la reducción de la parcialidad (contratos que pasaran a ser a jornada completa) y de la temporalidad (de temporales a indefinidos).

Asimismo, destacar que el 86,8% de las empleadas lo hacen por cuenta ajena (frente al 80,3% de los hombres), mientras que tan sólo el 12,6 % lo hace como empresarias o miembros de cooperativas (frente al 19,3% de los hombres). Además, la especialización de las mujeres no deja de reflejar la diferente asignación de roles, es decir, las mujeres ocupan trabajos relacionados con el cuidado, la delicadeza, la atención. De ahí que, 9 de cada 10 mujeres empleadas lo estén en el sector servicios (comercio, actividades sanitarias, servicios sociales- trabajos vinculados al cuidado-, labores domésticas, principalmente). También ocupan puestos en la industria agroalimentaria- tareas de manipulación-, mientras que están claramente infrarrepresentadas en los que se requiere fuerza, uso de maquinaria,...principalmente en la industria (21,84% de las personas ocupadas en el sector) y construcción (7,82% de las personas trabajadoras del sector). En este sentido, la creación de empresas por parte de mujeres, o mujeres que pasaran a ser autónomas y liderar su empresa, así como aquellas que ocupaban puestos de responsabilidad, o trabajos en sectores masculinizados, era calificados como que tienen un impacto de género positivo.

Junto con el fomento del empleo y la empleabilidad, otras actuaciones a destacar son las relacionadas con la **visibilización del papel de las mujeres en diferentes ámbitos**; la puesta en marcha de protocolos para favorecer la igualdad en las pequeñas empresa promotoras y la realización de actuaciones para la sensibilización en igualdad de género.

Por último, analizando los datos expuestos, y como se vienen insistiendo, a pesar de la reducción de las brechas, la Dirección General es consciente de que, no sólo queda mucho trabajo por hacer sino que, los logros no están consolidados y de que no se pueden relajar las medidas para poder avanzar en la igualdad de género en el medio rural.

Por tanto, en el diseño de la presente Orden se ha tenido en cuenta la persistencia de estas barreras, la inestabilidad de los logros alcanzados y las dificultades, máxime en tiempos difíciles como los post-pandémicos. Para aumentar la eficacia del uso de este tipo de programas para las mujeres, y con el fin de que tengan igual acceso y disfrute de los mismos que los hombres de su entorno, se ha de diseñar desde un enfoque de género que detecte estos obstáculos y ponga en marcha actuaciones para eliminarlos o minimizarlos.

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 8/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



3.1.3.- EL PAPEL DINAMIZADOR SOCIOECONÓMICO DE LOS GRUPOS DE DESARROLLO RURAL ANDALUCES COMO GENERADORES DE SINERGIAS PARA UN DESARROLLO RURAL IGUALITARIO.

Este análisis realizado por la Dirección General sobre el alcance del marco 2014-2020 en aspectos relacionados con la presencia y participación de las mujeres en el desarrollo local, ya sea en la toma de decisiones como en la puesta en marcha de proyectos, así como en impacto de género de los proyectos, se ha observado que, a pesar de los intentos que se han puesto en marcha (formación, capítulo 8 de las EDS), aún no hay una metodología de trabajo conjunto e integral entre todas las personas y entidades representativas del ámbito local que han colaborado y participado en la ejecución del marco pasado conjuntamente con el Grupo, aunando políticas y programas para disminuir las desigualdades de género.

Los GDR deben ser aliados por la igualdad de género en el medio rural. Deben ser herramientas clave, nexos de unión entre las distintas administraciones e instituciones, públicas y privadas, con presencia en el territorio. Deben establecer alianzas fuertes para trabajar por la igualdad de género porque de esta forma, no sólo cubren deficiencias que por el día a día de su trabajo tienen, ya que no pueden llegar a todo, sino que ampliaría el impacto de éste.

La igualdad de género es un proceso largo, que requiere cambios sociales profundos, por lo que las actuaciones puntuales, con principio y fin, no tienen el impacto deseado. Al contrario, frustran al considerarse que no se consiguen los objetivos deseados por más actuaciones y proyectos que se pongan en marcha. De ahí la necesidad de planificar y trabajar en marcos amplios, en procesos, en los que una actuación no sea el final, sino el principio de la siguiente, y en el que se vayan cubriendo etapas y, por tanto, consiguiendo objetivos hasta alcanzar un desarrollo rural igualitario.

Este ha sido el objetivo principal de diseñar y ejecutar EDLL con perspectiva de género, que el trabajo en igualdad pase a formar parte de “ADN” del GDR y que impregne cada rincón del mismo. Para ello, la Dirección General ofreció formación al personal técnico y herramientas metodológicas para trabajar la igualdad de género, si bien, es consciente de que han tenido un efecto limitado y que, tras la crisis sanitaria y económica producidas por el Covid, muchos de los avances conseguidos se han perdido. Una triste realidad que el medio rural no se puede permitir y por la que, en estos momentos, debe considerarse la igualdad de género una prioridad de actuación.

A pesar de las dificultades, los GDR son entidades con un compromiso por la igualdad de género en el medio rural, y muestra de ello es el trabajo realizado el marco 2014-2020:

- Han realizado un trabajo tanto a nivel interno, es decir, relativo al funcionamiento y composición de la entidad- incluyendo a mujeres y asociaciones de mujeres en sus órganos de decisión, formándose en igualdad de género,...
- El diseño de sus EDLL incorporaron la igualdad de género con el fin de reducir las brechas de género, incorporando requisitos y criterios de igualdad de género en las líneas de ayuda, sobre todo aquellos vinculados al acortamiento de brechas de género en el empleo.
- Realizan un informe de impacto de género a aquellos proyectos que contribuyen a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el medio rural.

Una vez descrita la situación y posición de las mujeres rurales, así como el papel de la igualdad de género en relación a la ejecución del pasado marco LEADER como herramienta destinada a aumentar el bienestar de las personas que viven en el medio rural andaluz, así como el papel de los GDR como agentes

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 9/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



en el territorio, esta Dirección General incorpora la perspectiva de género al presente proyecto normativo, como continuación del proceso de mainstreaming de género que inició en el marco 2007-2013, siguió en el 2014-2020 (extensión a 2022) e implementado en la ejecución de su programa presupuestario 71H, catalogado como G+ por su fuerte contribución a la igualdad entre hombres y mujeres del medio rural andaluz.

3.2. GRADO DE RESPUESTA DEL PROYECTO NORMATIVO A LAS DESIGUALDADES DETECTADAS.

Garantizar que la igualdad de género esté presente en todo el marco de aplicación de las EDLL de los GDR de Andalucía ha sido la prioridad de la Dirección General en la elaboración de la presente norma.

Para el proyecto de Orden que se presenta, se recogen a continuación las actuaciones con las que seguir incidiendo en la consecución de la igualdad de género en el medio rural andaluz a través de la Medida de Cooperación Leader (Intervención 7119 del PEPAC 2023-2027).

De acuerdo con la metodología de abajo- arriba en la que se base citada intervención Leader, esta Dirección General ha puesto en marcha actuaciones para incidir en las metodologías de trabajo, así como en los contenidos mínimos que deben llevar las EDLL de los diferentes Grupos, con el fin de garantizar que su diseño y ejecución se ha hecho desde la perspectiva de género. Es decir, de que su diseño permite detectar las desigualdades de género presentes en el medio rural andaluz y, su implementación poder actuar para disminuirlas y/o erradicarlas.

Así, la presente norma marcará, por un lado, las líneas a seguir por los Grupos candidatos para la elaboración de las EDLL, las cuales deberán incluir la descripción del territorio, sus necesidades y potencialidades, las líneas de ayuda y operaciones a ejecutar a lo largo del marco, según el proceso de priorización que la ciudadanía realice basándose en el diagnóstico de la comarca, de acuerdo a la metodología Leader, además de incluir un conjunto de criterios de selección, un sistema de seguimiento y evaluación en el que debe estar presente en todo momento la ciudadanía del ámbito local participando de las decisiones que se tomen para su entorno. Y, por otro, las funciones y obligaciones que el Grupo candidato debe cumplir para convertirse en Grupo de Desarrollo Rural de Andalucía.

A continuación se recogen las grandes líneas de trabajo que se van a poner en marcha en el marco de la presente Orden, con el fin de que sea un instrumento que favorezca la igualdad de género en el medio rural andaluz:

A) Presencia y participación de las mujeres en el diseño de su futuro: se ponen en marcha medidas para garantizar que las mujeres rurales, la mitad de la población, estén presentes y participando de forma activa en el diseño, la ejecución, el seguimiento y evaluación de las EDLL de los GDR andaluces durante todo el período 2023-2027.

B) Transversalidad de género en las EDLL: se asegura la inclusión de la igualdad de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las EDLL de los GDR andaluces, estableciendo:

- Un presupuesto mínimo público del 20% destinado a proyectos que contribuyan de manera efectiva a disminuir las desigualdades de género;
- Un número mínimo de proyectos con impacto de género (al menos el 20%);
- Informes de informes de impacto de género en cada línea de ayuda.

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 10/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- La igualdad de género como objetivo transversal al que todas las actuaciones deben contribuir.

C) **Los GDR como agentes que favorezcan la igualdad de género:** se establecen medidas para que los GDR integren la igualdad de género en estructura, sobre todo, en los órganos de decisión, en su equipo técnico y en sus mecanismos de trabajo, lo que redundará en los proyectos presentados por las personas y entidades promotoras y, por tanto, en toda la sociedad rural.

Para llevar a cabo las anteriores líneas de trabajo, en el proyecto de Orden que se evalúa se recogen las siguientes medidas, con el fin de fomentar la igualdad de género en la Medida de Cooperación Leader (Intervención 7119 del PEPAC 2023-2027) para Andalucía:

- En primer lugar, cabe destacar que, de acuerdo con la metodología Leader, son los GDR los encargados de diseñar y ejecutar las EDLL en cada uno de las Zonas Rurales Leader que cubren el territorio rural andaluz. De este modo, en el **preámbulo de la presente Orden** se recoge que “*Las Estrategias de Desarrollo Local Leader pueden perseguir la consecución de los 9 objetivos específicos y del objetivo transversal de la PAC que se establecen en el artículo 6, apartados 1 y 2 del Reglamento (UE) 2021/2115 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 2 de diciembre de 2021, por lo que podrán contribuir a paliar las necesidades detectadas en el Plan Estratégico de la PAC para los objetivos citados. En todo caso, deberán **diseñarse integrando la perspectiva de género** y considerando como prioritaria la búsqueda de soluciones a las necesidades de la población joven de la Zona o Zonas Rurales Leader para las que se diseñe.*”

- En el **apartado 1 del artículo 4** del proyecto de orden establece, entre los requisitos que las entidades solicitantes deben reunir, que:

b) deben promover una composición paritaria entre mujeres y hombres.

i) Tener un protocolo o conjunto de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de acoso en el trabajo y de discriminación laboral entre mujeres y hombres, con el objeto de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos 9 Versión 14-04-23 para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, de conformidad con el artículo 2.1. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

- El **artículo 5 del Proyecto de Orden** recoge, como requisitos de las Estrategias de Desarrollo Local, que:

Apartado 3. Contribuir a la consecución del objetivo específico 8 de la Política Agrícola Común, promover el empleo, el crecimiento, la igualdad de género, incluida la participación de las mujeres en la agricultura (...).

Apartado 5. Integrar en su diseño los objetivos transversales de la política de desarrollo rural Leader de la Junta de Andalucía: igualdad de género, juventud rural, lucha contra el cambio climático e innovación.

Apartado 6. Ajustarse a la estructura y contenidos mínimos contemplados en el Anexo X y en el Manual para la elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local Leader de Andalucía 2023-2027, aprobado mediante Resolución de la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria.

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 11/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



• En el **artículo 14 del proyecto de Orden**, se establecen los criterios objetivos de valoración de las solicitudes para ser Grupos de Desarrollo Rural Candidatos, entre los cuáles se encuentran:

“2.. La calidad de la asociación solicitante y sus recursos: máximo 65 puntos.

c) Composición de la entidad: máximo 20 puntos.

Se valorará con la siguiente puntuación:

3º.- Presencia de asociaciones, federaciones y cooperativas de mujeres en la Junta Directiva de la asociación: 5 puntos.

e) Disponer de un Protocolo de medidas de igualdad de género, transparencia o inclusión social de personas con discapacidad en el funcionamiento de la entidad, aprobado en Asamblea General: máximo 5 puntos.

• En el **artículo 18, en su apartado 2**, se indica que se constituirá una comisión de valoración (para la selección de los GDR candidatos), la cual tendrá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los artículos 3 y 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre y estará formada por la Presidencia, las Vocalías y la Secretaría.

Entre las personas integrantes, habrá, al menos, una con formación específica en materia de igualdad o, en su defecto, se solicitará asesoría específica a la correspondiente Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural.

• En el apartado n) del **artículo 27** del Proyecto de Orden, entre las obligaciones de las entidades beneficiarias, se encuentra “someterse a las medidas concretas de vigilancia del principio de igualdad en el ámbito laboral que se establezcan por el órgano concedente de la ayuda”.

• Y el **artículo 41 del Proyecto de Orden** establece que los criterios aplicados para la evaluación y selección de las Estrategias de Desarrollo Local se estructuran según los diferentes epígrafes establecidos en el Manual para la elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local Leader de Andalucía 2023-2027, evaluando la conformidad con los mismos y la calidad de los contenidos.

De acuerdo con lo establecido en dicho Manual, las Estrategias de Desarrollo Local deberán:

• **Desagregar por sexo** todos los datos referidos a personas.

• La descripción de la situación socioeconómica de la Zona Rural Leader deberá tener en cuenta la perspectiva de género, esto es, las diferencias entre la situación de hombres y mujeres en la información aportada.

• Garantizar la **presencia y participación de las mujeres en el diseño, ejecución, evaluación y seguimiento de la Estrategia**. Para ello se deberá alcanzar, como mínimo, un **40% de participación de mujeres** en el proceso participativo, además de identificar agentes clave entre la población femenina, así como entre las instituciones y organismos que trabajen por la igualdad en el territorio. Los mecanismos, las técnicas, así como la organización de la participación (tiempos, lugares ,...) deberá asegurar la presencia y la participación activa de las mujeres y, en su caso, facilitar la conciliación.

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 12/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



- En las diferentes temáticas en las que se organiza el diagnóstico del territorio, se deberá analizar de manera separada la situación de los hombres y de las mujeres, y presentar a modo de resumen y conclusiones los principales aspectos a trabajar para reducir las brechas de género en cada área temática. Se podrá diseñar un área temática específica si así lo considera el Grupo de Desarrollo Rural Candidato.

- Los criterios de priorización de las necesidades detectadas en el diagnóstico se indica lo siguiente: “El objetivo transversal de igualdad de género se integrará en este epígrafe mediante el establecimiento de uno o más criterios de priorización de necesidades vinculados a esta temática. Si bien no se exige un porcentaje mínimo de puntuación a alcanzar mediante dichos criterios de priorización, se recomienda su consideración al objeto de poder dar correcto cumplimiento a los porcentajes mínimos de pago y de número de operaciones apoyadas, establecidos para este objetivo transversal (20%. ver requisitos establecidos en el epígrafe 5 y en el epígrafe 8)”.

- La integración del objetivo transversal de igualdad de género en el Plan de Acción se llevará a cabo mediante:

- 1) La realización de un Informe de impacto para cada una de las Líneas de ayudas que se vayan a implementar en el territorio, el cual deberá describir: la situación de partida en relación a la igualdad de género y con respecto a las temáticas tratadas por la Línea de ayudas de que se trate; las mejoras o cambios que se pretenden alcanzar, en relación a la igualdad de género y con respecto a las temáticas tratadas por la Línea de ayudas de que se trate; así como los mecanismos establecidos o actuaciones que se pondrán en marcha para alcanzar las mejoras o cambios previstos.

- 2) La inclusión de criterios de selección de operaciones relacionados con la igualdad de género para las Líneas de ayudas.

- 3) La cuantía total de ayuda pagada a operaciones que contribuyan al objetivo transversal de “Igualdad de género” (operaciones que hayan obtenido puntuación en cualquiera de los criterios de selección vinculados a este objetivo transversal) deberá ser de, como mínimo, el 20% del presupuesto total destinado a la implementación de la Estrategia. Del mismo modo que el número total de operaciones implementadas que contribuyan al objetivo transversal de “Igualdad de género”(operaciones que hayan obtenido puntuación en cualquiera de los criterios de selección vinculados a este objetivo transversal) deberá suponer, como mínimo, el 20% del total de operaciones implementadas a través de la Estrategia.

- Adaptación de la difusión de la EDLL para que llegue a las mujeres del territorio.

- Deben describir cómo la Asociación como organización incorporará la perspectiva de género en su funcionamiento. Entre otros aspectos se indicará: la formación en igualdad del equipo técnico (adquirida o a adquirir), las medidas de igualdad de género y los mecanismos y herramientas que se utilizarán en los procesos de implementación de la EDLL.

- En relación con la metodología de seguimiento y evaluación, se requerirá que se diseñen y/o utilicen indicadores adecuados y suficientes para medir los avances y las mejoras logradas en el ámbito la igualdad de género. Asimismo, los procesos participativos que se organicen para el seguimiento y evaluación deben contar con una representación equilibrada de ambos sexos, debiendo integrarse en dichos procesos, personas que trabajen por la igualdad de género. En

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 13/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



todo caso, los informes de evaluación que se realicen deberán hacer referencia a los informes de impacto establecidos este objetivo transversal y Línea de ayudas que se recogen en el plan de acción.

- El **artículo 45 del Proyecto de Orden** establece que se constituirá una Comisión de Selección para la evaluación de las Estrategias de Desarrollo Local Leader presentadas por los Grupos de Desarrollo Rural Candidatos. En su apartado 2, la cual tendrá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los términos previstos en los artículos 3 y 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre y estará formada por la Presidencia, las Vocalías y la Secretaría. Entre las personas integrantes de la Comisión de Selección habrá al menos una con formación en materia de igualdad de género o, en su defecto, se solicitará asesoría específica a la correspondiente Unidad de Igualdad de Género.

- Artículo 51.1. en relación a los principios de actuación, se indica que “La actuación de los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía para el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia de Desarrollo Local, se rige por los principios de publicidad, transparencia, libre concurrencia, objetividad, imparcialidad, eficacia, eficiencia, colaboración, buena fe, confianza legítima, no discriminación e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eficacia en el cumplimiento de los objetivos y eficiencia, respetando la normativa aplicable en cada caso”.

- Artículo 53.1.t) entre las obligaciones de los GDR están la de “Integrar la Igualdad de Género en el desempeño de las funciones recogidas en el artículo 52, incluidos los procesos de toma de decisión”.

- **Lenguaje no sexista e inclusivo:** Por otra parte se ha tenido en cuenta lo estipulado en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía respecto a la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en la redacción del texto normativo

3.3. VALORACIÓN DEL IMPACTO.

En función del grado de respuesta de proyecto normativo a las desigualdades de género existentes, el centro directivo emisor concluye que el proyecto normativo tiene un impacto de género previsiblemente:

Positivo: Establece como requisito que deben cumplir las Estrategias de Desarrollo Local, que en su diseño e implementación, así como en la evaluación y seguimiento integren el objetivo transversal de la igualdad de oportunidades, y que de este modo, se contribuya a un desarrollo rural más igualitario en el medio rural andaluz.

2. CAMBIOS INCORPORADOS TRAS LA VALORACIÓN DEL IMPACTO.

No se han efectuado cambios, la perspectiva de género del proyecto normativo fue incorporada en el proceso de diseño y elaboración del borrador.

En Sevilla,

V.B. JEFE DE SERVICIO DE DINAMIZACIÓN RURAL

Fdo.: Fernando García Prieto

DIRECTORA GENERAL DE INDUSTRIAS, INNOVACIÓN Y CADENA AGROALIMENTARIA

Fdo.: Carmen Cristina de Toro Navero

FIRMADO POR	CARMEN CRISTINA DE TORO NAVERO	03/05/2023	PÁGINA 14/14
	FERNANDO GARCIA PRIETO		
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	