

## 13.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

El Decreto 103/2019, de 12 de febrero, establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. La Consejería se organiza a través de sus centros directivos, que asumen diferentes competencias que se ejecutan mediante los programas presupuestarios.

Andalucía es eminentemente rural aunque haya evolucionado su estructura productiva y sea mayor la simbiosis entre población rural y urbana como consecuencia del desarrollo producido en las últimas décadas. En Andalucía, la población se articula en una red bien distribuida de ciudades de tipo medio, generalmente cabeceras de comarca, en torno a las cuales se organiza el resto de municipios. El proceso generalizado de desplazamiento de la población hacia los municipios próximos a las capitales de provincias, ha tenido como consecuencia la constitución de importantes aglomeraciones urbanas en torno a las ciudades principales.

A pesar de ello, el medio rural andaluz se caracteriza por una base demográfica relativamente bien articulada y un envejecimiento menor a otras zonas del Estado, al mismo tiempo que presenta asentamientos de cierta entidad y dinamismo económico, lo que puede facilitar el arraigo de la población. Si bien, la fijación de la población al territorio y la cohesión social sólo se consigue con personas jóvenes y con mujeres, poniendo en valor su capacidad, impulsando su formación, mejorando las infraestructuras, otorgándoles alternativas de ocio y sobre todo de trabajo. En definitiva, garantizando unos pueblos en los que puedan vivir y desarrollar sus proyectos, así como un clima de igualdad de oportunidades, que pueda contrarrestar la oferta del medio urbano.

En las zonas rurales de Andalucía (Leader 2014-2020) viven 3,7 millones de personas, de las cuales el 50,2% son hombres y el 49,8% son mujeres. Unas cifras que indican la tendencia a la masculinización, y que si se analizan por grupos de edad, son aún más preocupantes, ya que en todos los grupos de edad, excepto a partir de los 65 años, hay más hombres que mujeres, lo que agravará la tendencia y tendrá serias consecuencias para el sostenimiento de las áreas rurales, ya que las cohortes más jóvenes están cada vez más masculinizadas. Esta situación condiciona el estado civil y el tamaño de los hogares de forma diferenciada según sexo. También influye en la escasa natalidad, que obstaculiza el relevo generacional necesario para garantizar el futuro de estas zonas. Además, el consecuente envejecimiento poblacional (más del 35% de la población rural andaluza tiene más de 50 años) incrementa las situaciones de convivencia con personas en situación de dependencia, repercutiendo en la carga de trabajo de las personas cuidadoras, que suelen ser las mujeres, y disminuyendo, por tanto, sus posibilidades de participación laboral, política o social o de acceso al empleo y al ocio.

Las características de envejecimiento y masculinización, así como el éxodo rural femenino tienen que ver, por tanto, con razones tales como la falta de oportunidades que encuentran las mujeres para desarrollarse personal y profesionalmente. La escasez de oportunidades laborales, la presión social asociada a los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres, la gran carga laboral (al trabajo productivo se suma el reproductivo) y una menor evolución y apertura de la sociedad, son elementos que animan a las mujeres a emigrar, una tendencia que se intenta invertir con las políticas públicas.

Si se analiza la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, hay tres datos que sobresalen: alta tasa de paro y bajas tasas de actividad y de empleo. Esto tiene una clara lectura: una feminización de la inactividad, el paro, el subempleo, y la parcialidad. Además, los trabajos que acaban ocupando mujeres y hombres están impregnados de una diferente asignación de roles y estereotipos. Esto explica la expulsión de mano de obra de mujeres de aquellos trabajos agrícolas altamente mecanizados y su concentración en sectores como la industria agroalimentaria y manufacturera. Esta situación las lleva a estar peor pagadas y menos valoradas y reconocidas socialmente.

Con conclusión, puede afirmarse que la igualdad entre hombres y mujeres aunque ha recibido importantes impulsos en el medio rural andaluz, todavía está lejos de una completa equiparación. Por ello, esta Consejería ha diseñado un **objetivo** estratégico específico de igualdad de género: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental, que se ha asignado a todos los programas presupuestarios de la Consejería, sin perjuicio de que la perspectiva de género impregne el resto de objetivos estratégicos definidos.

#### 12M DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

En la actividad de la Consejería, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres debe estar presente de forma transversal, no sólo en aquella actividad que tiene incidencia y reflejo en la ciudadanía, sino también en su propia cultura y funcionamiento como organización. Es por ello que resultan fundamentales las actuaciones concretas en materia de igualdad de género que se abordan desde los órganos horizontales que gestionan el programa presupuestario 12M, al margen de las actuaciones concretas que asuman los distintos órganos gestores.

En este sentido, desde la Viceconsejería se impulsa la implementación del I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Horizonte 2020, aprobado en enero de 2017. En estos momentos se ha evaluado la implementación de las actuaciones previstas para 2017 en el Programa anual de actuación 2017, y se ha continuado en 2018 con nuevas actuaciones.

Respecto al personal de la Consejería, se requiere un cambio cultural en la forma de trabajar y abordar las políticas que hace indispensable la formación y sensibilización en igualdad de género de las personas que prestan servicio, con independencia de su categoría y nivel.

Por otra parte, es fundamental realizar una difusión adecuada de la información porque en ocasiones los avances en la igualdad se ven obstaculizados por la proyección de una imagen estereotipada de los roles de género y un tratamiento sexista de la información, que no hace sino perpetuar la discriminación y la desigualdad. Por ello, será especialmente relevante la comunicación institucional que se haga desde la web y/o redes sociales, ya que las palabras y las imágenes que se utilizan pueden influir en la forma de percibir la realidad de mujeres y hombres y contribuir al avance de la igualdad de género.

También, la escasez y la falta de accesibilidad a las informaciones estadísticas relativas al papel de las mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera representan un importante

obstáculo para evaluar las funciones que éstas desempeñan y su contribución a la economía regional general. Por este motivo, desde la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación se adoptarán medidas para disponer y difundir información estadística y cualitativa, que permita un conocimiento lo más exacto posible respecto a la realidad de mujeres y hombres en los sectores agroalimentario y pesquero y, de acuerdo a ello, diseñar las políticas correctoras correspondientes.

Por ello, el programa 12M ha establecido los siguientes objetivos operativos de género:

**Objetivo 1:** Avanzar en la sensibilización y transversalidad de género en el funcionamiento de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible. Para su consecución, se ha establecido un conjunto de actuaciones que tienen que ver con un cambio cultural entre el personal de la Consejería.

La corrección de las desigualdades de género se basa en un adecuado diagnóstico de las mismas, para ello es fundamental llevar a cabo un análisis en el que se identifiquen con claridad los factores predisponentes, así como las causas que las motivan, de esta forma se podrán plantear objetivos tendentes a corregir las brechas de desigualdad detectadas. Pero para llevar a cabo una adecuada identificación y diagnóstico es preciso contar con personal capacitado en analizar, identificar y diagnosticar esas desigualdades para luego plantear los objetivos adecuados que corrijan las mismas en las diferentes materias competencia de esta Consejería.

En este sentido, será parte fundamental la formación y sensibilización de las personas que en ella trabajan para asegurar la adquisición de conceptos básicos, así como una formación más especializada en función de las tareas que el personal tenga asignadas. Asimismo, se abordarán aspectos más concretos como la inclusión de cláusulas de igualdad en convenios y contratos que impliquen contratación de servicios externos por parte de la Consejería, o promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género, entre otros.

Además, disponer de personal formado y capacitado en detección y corrección de desigualdades de género en las distintas materias de esta Consejería potencia que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género; siguiendo el mandato establecido en el artículo 5 de la *Ley 12/2007<sup>20</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

**Objetivo 2:** Mejorar la información sobre las mujeres.

Conocer la situación laboral actual de las mujeres resulta complicado si no se cuenta con datos diferenciados por sexo o tipología de actividad laboral y se presta más atención a aspectos como la producción o el valor económico de la misma. Por ello se hace necesario

---

20 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

desagregar por sexo las estadísticas, la recogida de datos y/o registros oficiales de la Consejería, adaptar las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas o explotar, desde la perspectiva de género, la información disponible.

**Objetivo 3:** Difundir y dar visibilidad a las actuaciones en materia de igualdad.

Además de producir estadísticas en sus ámbitos competenciales relativas a personas desagregadas por sexo, se hace necesario realizar una adecuada difusión de las mismas, así como incorporar la perspectiva de género en los programas y campañas y, en general, en toda la comunicación institucional de la Consejería. Por ello, se promoverá un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos; se seguirá ampliando y actualizando el apartado del portal web a materias relacionadas con la perspectiva de género; o se difundirán acciones de éxito y proyectos ejemplares ejecutados o puestos en marcha por entidades de mujeres o entidades comprometidas con la igualdad de género.

Dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica se encuentra el área de contratación pública. En esta área la inclusión de la perspectiva de género se realiza a través de diversos aspectos. Los modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares de contratos de obras, servicios y suministros se redactan empleando un lenguaje no sexista, tal como establece el artículo 9 de la *Ley 12/2007<sup>21</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Del mismo modo, en lo que respecta a los pliegos de prescripciones técnicas elaborados por los distintos centros directivos de la Consejería también son adaptados al lenguaje no sexista antes de proceder a su aprobación y aplicación.

Por otra parte, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 de la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, los pliegos de cláusulas administrativas particulares establecen la obligatoriedad de acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un Plan de Igualdad para aquellas entidades o personas jurídicas licitadoras que tengan más de doscientas cincuenta personas trabajadoras, así lo establezca el convenio colectivo que sea de aplicación o cuando la autoridad laboral así lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador. En dicho Plan se deben fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. A tal efecto, la persona licitadora que haya presentado la mejor oferta deberá aportar dicho Plan, así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

Siguiendo con las licitaciones, se han establecido criterios de preferencia para el caso de que dos o más proposiciones se encuentren igualadas para determinar la oferta económicamente más ventajosa. Uno de esos criterios, establecido en segundo lugar, es aquel que otorga preferencia a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia o que desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, siempre que dichas medidas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad. Adicionalmente, en los pliegos de prescripciones técnicas se han incorporado una serie de exigencias que ha de cumplir la entidad adjudicataria, que incluye el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los docu-

---

21 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

mentos emitidos; la desagregación por sexo de los informes; que la memoria parcial y/o final contengan datos estadísticos, que, en su caso, se generen y siempre que sea factible; que se eviten los estereotipos sexistas; y que se potencie la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

Siguiendo con las competencias de la Secretaría General Técnica relacionadas con la gestión de recursos humanos, las actuaciones que se desarrollan tienen una doble vertiente: por un lado se gestionan las medidas dirigidas a garantizar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Consejería; por otro, se gestiona la formación del personal en materia de igualdad de género. Desde la Unidad de igualdad de género se impartirán sesiones de sensibilización en materia de igualdad de género, se dará difusión a la formación del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) en esta materia y se reforzará la presencia y participación de mujeres profesionales en las actividades de formación que se organicen tanto por parte de la Consejería como por parte del IAAP. La difusión y la facilidad de acceso a la formación es el eje central de la propuesta.

En el ámbito de la elaboración de normativa, incluyendo las órdenes de bases reguladoras de las subvenciones que convoca la Consejería, uno de los trámites es la elaboración de Informes de evaluación del impacto de género, que se emiten por el centro directivo que impulsa la norma. Dicho Informe es informado posteriormente por la Unidad de igualdad de género en base a lo recogido en el artículo 6 de la *Ley 12/2007<sup>22</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*.

Por otra parte, en el área de informática, también competencia de la Secretaría General Técnica, las solicitudes presentadas por la ciudadanía por vía telemática recogerán información desagregada por sexo de las personas de manera desagregada para facilitar su posterior análisis. También, en los proyectos que se inicien se tendrá en cuenta la desagregación por sexo de los datos desde el momento de su concepción.

Por su parte, desde la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación se diseñan las políticas y se desarrollan las estrategias necesarias para abordar los retos que se plantean en el sector agroalimentario andaluz y, en general, en el medio rural andaluz, de acuerdo con las directrices nacionales y europeas. Dichos retos están relacionados con la mejora de la competitividad del sector, mediante el incremento del valor añadido de las producciones, fomentando la transformación, comercialización y la calidad, la mejora del funcionamiento de la cadena de valor, la eficiencia en el uso de los insumos, con especial atención al recurso del agua, la investigación, innovación y transferencia de tecnología, la mejora y transformación de las explotaciones y las infraestructuras, la ordenación de los sectores, la valorización de los recursos, subproductos y residuos conforme a la estrategia de bioeconomía, el fomento de sostenibilidad del sector desde un punto de vista económico social y medioambiental, con especial atención a los sistemas de producción sostenibles como la producción ecológica y con atención, de una manera transversal, a la igualdad de género, al fomento del relevo generacional y la mejora de la calidad de vida en las zonas rurales.

---

22 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Ante la necesidad de abordar de forma integral todos estos retos del sector agroalimentario, se procederá a la elaboración de un plan estratégico para mejorar la competitividad del sector agrícola, ganadero, pesquero y agroindustrial y del desarrollo rural de Andalucía.

Asimismo, las negociaciones europeas para la definición de la Política Agraria Comunitaria para el período 2021-2027 y de su desarrollo a nivel nacional y autonómico, se encuentran en un momento crucial, por lo que será precisa la realización de estudios para analizar el impacto en los sistemas agroalimentarios andaluces, así como la interlocución con el sector. Desde la citada Secretaría General se trabaja para que en la definición de la futura PAC, que estará en vigor a partir del año 2020, se incluyan medidas que mejoren las condiciones de las mujeres en las zonas rurales, fomenten la presencia de las mujeres en la actividad agrícola y ganadera y ayuden a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Por otra parte, una vez publicada la *Ley de medidas frente al cambio climático*, se precisará que la Consejería lleve a cabo los estudios necesarios para el establecimiento de las líneas estratégicas en relación con el sector agroalimentario y el cambio climático.

Igualmente, se ha detectado una demanda por parte del sector agroalimentario y de la ciudadanía en general, de datos e información fiable que puedan ayudar en la toma de decisiones y que permitan la mejora del funcionamiento de la cadena agroalimentaria, para lo cual es necesario mejorar los mecanismos para la captación, agrupación y expresión de la información que se produce en el medio agrario y pesquero andaluz. También, la producción de estudios de análisis y prospectivos sobre la situación de los distintos subsectores de la actividad agraria andaluza así como los informes de seguimiento y evaluación en el marco de la PAC actual y la futura, y del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014/2020, son un requisito necesario para facilitar la toma de decisiones y dotar de coherencia a las medidas incluidas en los diferentes programas y políticas en los que intervenga la Consejería.

En este sentido, se promoverá la igualdad en el sector agroalimentario a través de las siguientes actuaciones, en cumplimiento de lo marcado por el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía.

- Se continuará con las actividades estadísticas de carácter oficial recogidas en el Programa estadístico y cartográfico anual, desagregando por sexo los datos relativos a personas. Entre estas se encuentran: el estudio de las personas solicitantes de ayudas PAC y ayudas directas en Andalucía, donde la variable sexo es el eje vertebrador del análisis; el Directorio de explotaciones ganaderas de Andalucía, que permite identificar el sexo de las personas titulares de explotaciones ganaderas; el Anuario de estadísticas agrarias y pesqueras, con datos desagregados de población y empleo; y el Boletín de información agraria y pesquera, donde se informa de las principales actividades en materia de género que se realizan en la Consejería.
- Se incluirá la perspectiva de género en los estudios, e informes, entre otros.
- Se explotará desde la perspectiva de género la información disponible.

Con el objetivo de incrementar la participación y la interlocución con las mujeres del sector agrario, la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación mantendrá reuniones sectoriales con las asociaciones de mujeres y otras mujeres representativas de cada sector, para que puedan transmitir sus demandas e inquietudes y su propia visión del sector.

En materia de normativa de ayudas y subvenciones se realizará una supervisión constante para garantizar y homogeneizar la incorporación de criterios de valoración que prioricen a las mujeres y/o a las entidades que tengan mujeres en sus órganos de decisión.

#### 44B PREVENCIÓN Y CALIDAD AMBIENTAL

Los objetivos de la Dirección General de Calidad Ambiental y Cambio Climático son la prevención y el control integrado de la contaminación, la gestión de residuos, la gestión del litoral, la calidad del aire y la mitigación y adaptación al cambio climático junto a la inspección ambiental.

Este programa realiza, entre otras, funciones relativas a autorizaciones de emisión de gases de efecto invernadero y las competencias relativas al seguimiento y notificación de estas emisiones; la contaminación acústica y lumínica en el ámbito de nuestras competencias; la coordinación de la prevención de la contaminación; la planificación y coordinación de la vigilancia, inspección y control en materia de medio ambiente, suelo y residuos; la planificación y coordinación de las competencias sobre áreas degradadas y suelos contaminados.

Las actuaciones concernientes al programa 44B se concentran en la ejecución de obra pública, las concesiones y autorizaciones así como su seguimiento mediante inspecciones y controles asociados con las competencias antes descritas.

Entre las actuaciones que lleva a cabo y relacionadas con la igualdad de género, se encuentra la gestión de varias bases de datos, que desagregan por sexo todas las variables referidas a personas. Asimismo, en toda la información que se facilita y expone a la ciudadanía, así como en las publicaciones que se desarrollan, se tiene en cuenta en todo caso la utilización del lenguaje y la imagen no sexista. Además se aplica el uso no sexista del lenguaje en la documentación administrativa generada por los distintos servicios de esta Dirección General, como elemento necesario para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.

#### 44E GESTIÓN DEL MEDIO NATURAL

La Dirección General del Medio Natural, Biodiversidad y Espacios Protegidos gestiona el programa presupuestario 44E. Entre sus objetivos se encuentra el desarrollo de actuaciones en materia de equipamiento y uso público en espacios naturales, dotando a los mismos de instalaciones, servicios y actividades que hacen posible su uso y disfrute por parte de la ciudadanía. Tanto el diseño como la construcción y conservación de los mismos, así como las instalaciones, lleva implícita la perspectiva de género en aquellos aspectos que tienen que ver con la prestación de servicios a la ciudadanía. Por otra parte, también se gestiona la conservación de la biodiversidad de Andalucía, promoviendo un uso y gestión sostenibles de los ecosistemas y el medio natural.

Este programa está clasificado como g1 en la Escala G+, tomado en consideración la perspectiva de género en la formulación de indicadores de los distintos objetivos establecidos en el mismo. Así, en el objetivo de Ordenación cinegética y piscícola se establece todo un conjunto de indicadores que tienen en cuenta la perspectiva de género, y que son relevantes para saber si se hace necesario fomentar mecanismos que promuevan la participación de las mujeres en la actividad cinegética con el fin de no perpetuar la brecha de género que exista.

También en el objetivo dedicado a Promover el uso público en los espacios naturales andaluces, también se ha tomado en consideración la perspectiva de género en la recogida de datos y en la formulación de indicadores que miden la consecución del mismo.

#### 44F INFORMACIÓN AMBIENTAL Y DINAMIZACIÓN SOCIO-ECONÓMICA SOSTENIBLE

Este programa se gestiona desde la Secretaría General de Medio Ambiente, Agua y Cambio Climático y procede de la integración de los programas 44F y 44G. A través del mismo se desarrollan, entre otras, las funciones de tramitación y seguimiento de subvenciones en el área de medio ambiente, la elaboración de planes de desarrollo sostenible en los espacios naturales protegidos y la dinamización socio-económica de estos, así como el funcionamiento de la Red de información medio ambiental y las actuaciones que garanticen la participación ciudadana en dicha información.

Mediante la gestión y seguimiento de los instrumentos específicos de dinamización socioeconómica en el ámbito de los espacios naturales protegidos, se fomenta el desarrollo de zonas predominantemente rurales con el objeto de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y tender a equilibrar las diferencias sociales y de género, promoviendo para ello la participación activa de la población local en condiciones de igualdad.

Las actuaciones de participación de la ciudadanía en la información ambiental son llevadas a término desde una perspectiva de género que favorece la participación de las mujeres, fomentando su incorporación a la educación ambiental y al voluntariado.

El programa 44F, siguiendo el mandato de la *Orden de 27 de febrero de 2019, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2019*, ha incluido un **objetivo** de género entre los objetivos operativos del programa: Promover la educación, sensibilización y formación ambiental del voluntariado fomentando la participación de las mujeres.

La actividad de mantenimiento y conservación del entorno natural depende en gran medida del tratamiento proporcionado al mismo por la ciudadanía. Conseguir incrementar el número de personas que se implican en dicho mantenimiento supone un aumento de la concienciación colectiva y un aumento del grado de sensibilización de todas las personas sobre los cuidados que necesita nuestro entorno natural. En este papel, el voluntariado medio ambiental juega un papel estratégico, por ello se pretende aumentar el número de mujeres que participan en el mismo, no sólo por la visibilización que ello implica en términos de igualdad, sino para mejorar la eficiencia del colectivo de voluntariado medioambiental.

La actuación prevista para la consecución del objetivo es el desarrollo de programas de educación, sensibilización y formación ambiental, voluntariado y participación ambiental.

Por otra parte, se han establecido indicadores desagregados por sexo en relación con otros objetivos del programa 44F para el análisis y diagnóstico de la posible existencia de brechas de igualdad en diferentes parcelas, y posteriormente plantear actuaciones correctoras de las mismas.

### **Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)**

El programa 44F Información Ambiental y Dinamización Socio-económica Sostenible fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

Así, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que avanzado en el diagnóstico de las desigualdades de género producidas en sus ámbitos competenciales, y que lo va a continuar mejorando en 2019, entre otros análisis, a través del EcoBarómetro de Andalucía. Además de estas acciones, el programa cuenta con margen de mejora en la calidad de la planificación presupuestaria con perspectiva de género, ya que debe incorporar este enfoque al resto de ámbitos de política donde no se haya previsto todavía, teniendo en cuenta los cambios competenciales.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria y respecto a la observación relativa a la identificación de la dimensión de género en las actuaciones para integrar el enfoque de género en su ejecución, el programa tiene previsto evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género. Aun así, puede seguir avanzando en aspectos como analizar la información y datos disponibles para guiar la ejecución presupuestaria con perspectiva de género o mejorar los indicadores que miden los avances en igualdad.

Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) y ha desarrollado acciones de formación de género dirigidas a su personal, estando previsto continuar con ellas en 2019. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el marco del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

### **51D ACTUACIONES EN MATERIA DE AGUA**

Los centros directivos que gestionan este programa son la Dirección General de Planificación y Recursos Hídricos y la Dirección General de Infraestructuras del Agua. Las actuaciones que desarrolla este programa se centran en las concesiones y autorizaciones del dominio público hidráulico, autorizaciones y seguimientos de vertidos y de la calidad de las aguas,

actuaciones en planeamiento urbanístico asociadas con las competencias de agua, y de planificación hidrológica, así como la explotación y mantenimiento de las infraestructuras hidráulicas adscritas a los sistemas de explotación de competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Entre los indicadores presupuestarios del programa figura uno desagregado por sexo, sobre el número de hombres y mujeres beneficiarios de mejoras en el abastecimiento.

### 71B ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA Y GANADERA

La Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera, responsable de este programa, plantea para 2019 dos objetivos principales para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural:

**Objetivo 1:** Fomentar el acceso de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias.

**Objetivo 2:** Fomentar la incorporación de jóvenes, especialmente mujeres, a esta actividad.

Respecto al primero de ellos, en octubre de 2018 se aprobó el *Decreto 190/2018, de 9 de octubre, por el que se crea y regula el Registro de Explotaciones Agrarias y Forestales de Andalucía y el Documento de Acompañamiento al Transporte de productos agrarios y forestales*. Este registro se constituye, entre otros, como el Registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias de Andalucía.

La actividad de las mujeres en la agricultura siempre ha sido intensa; sin embargo, su trabajo se ha caracterizado por estar invisibilizado al no gozar del suficiente reconocimiento jurídico, económico y social. La inscripción en el Registro de titularidad compartida representa el disfrute de los derechos económicos de la explotación, ya que los beneficios y ayudas se reparten al 50% entre los dos titulares; también tienen prioridad para acceder o mejorar determinadas ayudas, así como beneficiarse de reducciones del 30% en las cuotas en Seguridad Social, entre otras ventajas. Por todo ello, en 2019 se va a realizar una amplia actividad de difusión e incentivación de esta figura jurídica, en colaboración con las asociaciones de mujeres de las organizaciones profesionales agrarias.

Otras actuaciones de interés para el fomento de la igualdad a desarrollar por el programa serán:

- Promover la participación de las mujeres en el ámbito técnico de la producción agraria, incluyendo como criterio de selección de las entidades que prestarán los servicios de asesoramiento, beneficiarias de estas ayudas, aquellas que cuenten con una mayor proporción de mujeres dentro de su equipo asesor.
- Continuar desagregando por sexo los datos sobre la titularidad de explotaciones ganaderas. El análisis de los datos permitirá, en los ejercicios futuros, valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de las acciones oportunas.

- Continuar recogiendo información desagregada por sexo en las actividades de transferencia de conocimiento que se subvencionan con cargo al Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, a través de la celebración de jornadas técnicas, certámenes agroganaderos y planes de difusión.
- En el ámbito de los seguros agrarios, recoger información desagregada por sexo que permita adoptar iniciativas diferenciadoras que promuevan la participación de las mujeres en el sector agrario.
- Desde el Servicio de regadíos e infraestructuras en materia de igualdad de género se centrarán en fomentar la participación de mujeres en los órganos de decisión de las comunidades de regantes, que son las únicas entidades del ámbito privado potencialmente beneficiarias de las ayudas. Esta actuación se concreta mediante un criterio específico en la valoración de las solicitudes, de forma que cuando la participación femenina en órganos de decisión supera el 30%, se otorgan puntos al expediente.

## 71E INCENTIVACIÓN AL SECTOR AGROINDUSTRIAL

El sector agroalimentario es un motor estratégico para la economía andaluza, y con gran potencial para seguir creciendo en valor añadido y empleo. Es por ello que la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria desarrolla sus actuaciones de impulso al sector agroalimentario en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020, alineado con el Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía Horizonte 2020, aprobado el 12 de diciembre de 2017, y teniendo entre sus actuaciones preferentes aquellas que incluyan entre sus objetivos los del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía.

El programa contribuye a la consecución de un **objetivo** estratégico de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en materia de igualdad de género, enmarcado dentro del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, que consiste en fomentar la incorporación de las mujeres a los órganos de decisión de las empresas.

Para ello se mantiene la incorporación de la perspectiva de género en los criterios de valoración de las líneas de ayudas convocadas por esta Dirección General, como las ya realizadas durante el ejercicio 2018. Así, se otorga una mayor puntuación a los proyectos de inversión, en el momento de la concurrencia competitiva, cuyos órganos de decisión de las empresas solicitantes cuenten con la presencia de, al menos, un 40% de mujeres y jóvenes.

Por otra parte, se continúa obteniendo datos relativos a personas desagregados por sexo para su tratamiento estadístico en los formularios presentados por las personas interesadas, a fin de obtener una información más completa sobre la situación de las mujeres en el sector agroindustrial.

Así mismo, las bases reguladoras de ayudas que se desarrollen tendrán como requisito general que, en aplicación del artículo 13.2 de la Ley 12/2007<sup>23</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Administración de la Junta de Andalucía no subvencionará ni prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

Tal como se ha citado, el programa se desarrolla en el marco del Plan Estratégico para la Agroindustria de Andalucía Horizonte 2020, en el que se establece como Objetivo prioritario II “el aumento del empleo agroindustrial”, promoviendo por tanto una presencia más visible de las mujeres en este sector y un aumento del número de mujeres empleadas en la agroindustria para converger con el porcentaje de mujeres empleadas en total en España. Y respecto al Objetivo prioritario V, “incrementar el capital relacional del ecosistema industrial”, se aumenta a un 20% las mujeres directivas empleadas en las empresas agroindustriales andaluzas y a otro 20%, las mujeres en los Consejos Rectores de las Cooperativas Agroindustriales.

Específicamente, se fija dentro de la Línea estratégica 6, “Impulso de la sostenibilidad integral de la industria agroalimentaria”, la operación 13, pretende la realización de un “diagnóstico de la situación de los hombres y mujeres en el sector agroindustrial, y su participación en los diferentes consejos u órganos de decisión”, para estudiar la presencia y el papel de las mujeres en la industria agroalimentaria, en especial su participación en los órganos de dirección de las empresas, al objeto de conocer el estado de situación y proponer actuaciones que amplíen su participación y mejoren sus condiciones de igualdad.

La Línea estratégica 8 “Gobernanza”, tiene como objetivo reforzar el papel de las mujeres en las Comisiones, Comités, Observatorios y Órganos de participación tanto públicos como privados, específicamente con las operaciones 10 “Impulsar la creación de redes de mujeres empresarias o cooperativistas agroindustriales a nivel europeo”, y 11 “Acercar la información del sector agroalimentario, como medio de empoderamiento y relación del sector con asociaciones de mujeres relacionadas con el sector”. Por su parte, la operación 12 “Impulso de medidas de igualdad en estatutos y reglamentos de funcionamiento de las diferentes entidades ligadas al sector agroindustrial”, quiere introducir la perspectiva de género en la normativa reguladora del funcionamiento de las entidades del sector agroindustrial, que garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de interlocución y promueva el acceso y la participación activa de las mujeres en igualdad de condiciones en la actividad agroindustrial.

Por otro lado, indicar que, tal y como se ha hecho con anterioridad, se continuará en los procedimientos de elaboración de normativa, con el cumplimiento del trámite de emisión del Informe de evaluación de impacto de género, procediéndose a adaptar la redacción de las normas siguiendo las observaciones realizadas por la Unidad de igualdad de género de la Consejería. Se revisarán, con carácter general, las disposiciones normativas de acuerdo

---

23 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

con los artículos 4 y 9 sobre el uso del lenguaje no sexista e imagen pública de la *Ley 12/2007*<sup>24</sup>, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y de conformidad con la *Instrucción de 16 de marzo de 2005*, de la Comisión General de Viceconsejeros, en la que se indica que se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía. En este sentido, se vigila que los proyectos normativos respeten la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

## 71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

La Política Agraria Común (PAC) cuenta con dos pilares. El primero de ellos está destinado a las ayudas directas a la agricultura, financiadas con cargo del fondo FEAGA. Las ayudas al desarrollo rural constituyen el segundo pilar, y en este caso se financian por el FEADER. Ambos pilares comparten tres objetivos:

- Fomentar la competitividad de la agricultura.
- Garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción por el clima.
- Lograr un desarrollo territorial equilibrado de las economías y comunidades rurales incluyendo la creación y conservación del empleo.

Algunas de las medidas para alcanzar esos objetivos son competencia del Programa 71F Apoyo al sector agrícola y ganadero. También se incluyen en el Programa 71F, a través de la Sección 33, Fondo Andaluz de Garantía Agraria, los pagos directos y las ayudas encaminadas a la regulación e intervención de mercados, financiadas con FEAGA, que pretenden ser instrumentos básicos para la organización común de mercados así como mecanismos para equilibrar y estabilizarlos.

En el ámbito competencial de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, tanto la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, como la Sección 33, Fondo Andaluz de Garantía Agraria, persiguen el **objetivo** estratégico, que favorece la igualdad entre personas de distinto sexo: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental.

Sin embargo, la mayor parte de las ayudas directas de la PAC son en concurrencia no competitiva, por lo que no caben medidas de acción positiva en los criterios de valoración. Sin embargo, el análisis de personas solicitantes y beneficiarias desagregado por sexo permite ver la evolución de mujeres y hombres en el sector. Así, en los últimos años, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados ha adaptado las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas para recoger información detallada y de enorme interés sobre estas personas. Cada año se presentan más de 250.000 solicitudes de ayudas directas de la PAC de las cuales, aproximadamente el 94% se corresponde con personas físicas, de las que el 57% son hombres y el 37% mujeres.

24 Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre.

Las únicas ayudas en concurrencia competitiva son las que se otorgan a la apicultura, en el marco del Programa Apícola Nacional. Teniendo en cuenta la masculinización del sector apícola en la región, entre los criterios de priorización aplicable a todas las líneas de esta ayuda se encuentra que la titular de la explotación apícola sea mujer.

Actualmente el número de colmenas subvencionadas, según el sexo de la persona titular, es de 257.039 correspondientes a hombres y 118.005 a mujeres. Por otra parte, del total de personas físicas beneficiarias de estas ayudas a la apicultura, 837 son hombres y 388 mujeres. En los resultados de la campaña 2018 se puede apreciar un incremento del 5,4% en el número de mujeres respecto a la campaña 2017 (368 mujeres), manteniéndose estable el número de hombres.

Por otra parte, este centro directivo es el encargado de realizar jornadas técnicas sobre la PAC, destinadas a entidades reconocidas y a organizaciones de productores, incluidas las organizaciones de productores de frutas y hortalizas, así como al personal de la administración encargado de trabajar con/para estas organizaciones. En este ámbito, se está incentivando la presencia de mujeres en las mismas, tanto entre el profesorado como entre el alumnado.

Además, se han desglosado por sexo los datos relativos a la asistencia a cursos, permitiendo con ello conocer de manera indirecta la asistencia del personal técnico empleado en las entidades reconocidas por la Consejería. Los porcentajes de asistencia de hombres y mujeres se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio (60%-40%), pero se observa que entre octubre de 2018 y enero de 2019, se ha producido una pequeña disminución entre los hombres (58,5% pasa a 57,1%) y el consiguiente aumento en las mujeres (41,6% a 42,9%), estrechándose la brecha de género.

Finalmente, con el objetivo de sensibilizar al sector sobre la necesidad de trabajar teniendo en cuenta la perspectiva de género y de su influencia positiva, se incluirá un bloque formativo vinculado a la igualdad de género en la formación a impartir. Esta misma medida se extenderá a las reuniones que se mantengan con representantes del sector, informando de la importancia y obligatoriedad de cumplir con el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del sector.

## 71H DESARROLLO RURAL

Le corresponde a la Dirección General de Industrias, Innovación y Cadena Agroalimentaria, entre otras, la elaboración y ejecución de las estrategias de desarrollo integral y sostenibles necesarias para mejorar la calidad de vida de los habitantes del medio rural, la defensa de su igualdad de oportunidades y la incorporación de la perspectiva de género en los programas que se realicen. Por su parte, el Programa 71H tiene como finalidad principal promover el desarrollo de las zonas rurales andaluzas mediante el apoyo al crecimiento económico, la conservación ambiental y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes.

Los Grupos de Desarrollo Rural (en adelante, GDRs) llevan más de dos décadas en Andalucía ejecutando estrategias de desarrollo rural en los territorios rurales con la metodología Leader. Estos programas han posibilitado la aplicación del enfoque territorial, integrado y ascendente en la concepción e implementación de estrategias de desarrollo en territorios rurales de dimensión comarcal.

Para el actual periodo de programación 2014-2020, a través de su programa Leader, correspondiente a la medida 19 del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía, se propuso seguir trabajando y consolidando su política de igualdad de género.

El programa Leader comprende un conjunto de 49 Estrategias de desarrollo local (en adelante, EDL) elaboradas por los GDRs con metodología ascendente, basadas en un proceso consultivo a la ciudadanía para la determinación de necesidades y la aportación de propuestas de intervención territoriales. Dichas EDL contemplan la perspectiva de género de forma transversal, desde la fase participativa y el diagnóstico hasta la programación y la evaluación. Asimismo, los GDRs se comprometieron a incorporar el principio de igualdad de género en su cultura organizacional y a promover el trabajo conjunto en igualdad de género entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados, trabajando con una metodología procesual frente a actuaciones finalistas.

Con el fin de seguir avanzando hacia un mundo rural más justo e igualitario para las personas que lo habitan, durante el ejercicio 2019 se iniciará una nueva fase en la ejecución de la medida 19 de Desarrollo Local Leader del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014-2020 (convocatoria de ayudas de la submedida 19.2 y convocatoria de la submedida 19.3), para la que se han establecido disposiciones que permitan continuar con el proceso de cambio cultural de roles y estereotipos sexistas, así como mejorar aquellos aspectos que no hayan sido todo lo satisfactorios que cabía esperar.

Para el periodo de programación 2014-2020, el Programa 71H cuenta especialmente entre sus **objetivos** estratégicos con el dedicado a Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrícola, ganadero, pesquero y medio ambiental.

Para responder a los objetivos estratégicos, la Dirección General se plantea una serie de **objetivos** operativos, entre los cuales se establece uno de igualdad de género: Mantener el porcentaje de gasto y de aprobación de proyectos Leader que contribuyan a la igualdad de género. En tanto se trata de programas plurianuales, los objetivos estratégicos y, en gran medida, los operativos, se mantienen a lo largo del periodo de ejecución. También propone actuaciones, tales como el establecimiento de requisitos y criterios de selección de igualdad de género en las líneas de ayuda a proyectos Leader.

En el marco de los objetivos descritos anteriormente, y para el año 2019, la Dirección General establece unas líneas de trabajo y actuaciones específicas que parten del trabajo realizado en el ejercicio 2018. De este modo, para el año 2019, se plantea garantizar la inversión de la medida 19 en proyectos y actuaciones que contribuyan a reducir las desigualdades de género en el medio rural andaluz. Para ello se prevé realizar durante el ejercicio 2019:

- Un estudio en profundidad de la contribución a la igualdad de género en las comarcas de cada uno de los proyectos de las diferentes líneas de ayuda de los GDRs convocadas. Este trabajo permitirá no sólo comprobar y garantizar el cumplimiento del 20% del presupuesto de las submedidas 19.2 y 19.3 en actuaciones que contribuyan a la igualdad de género, sino un conocimiento de la tipología e impacto de las mismas en el territorio.

- Realizar un acompañamiento y hacer un seguimiento a los GDRs de los proyectos y actuaciones que estén diseñados para ponerse en marcha en el año 2019, como herramienta de mejora de las condiciones de vida de las personas que viven en el medio rural, así como para facilitar la incorporación del principio de igualdad en el funcionamiento de los GDRs.
- Poner en marcha un sistema de evaluación y seguimiento con el fin de valorar tanto el impacto de género de las submedidas 19.2 y 19.3, así como la participación de las mujeres en las distintas fases (como beneficiarias de los proyectos, en los órganos de toma de decisiones, etc.).

En definitiva, para el próximo 2019, la Dirección General continuará trabajando con intensidad para contribuir a la igualdad de género, siendo consciente de que es un proceso lento pero necesario y fundamental para construir sociedades democráticas y justas que, más allá de las necesarias medidas formales, necesita de las mujeres, de su participación y protagonismo, y que la unión de esfuerzos que se realicen para su consecución, no suma, sino que multiplica los resultados.

### **Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)**

El programa 71H Desarrollo Rural fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2013 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple en general las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género.

En este sentido, en el apartado de elaboración presupuestaria el programa indica que se ha integrado el enfoque de género en los diagnósticos relacionados con las estrategias de desarrollo local, al igual que en la regulación de la medida 19 del Plan de Desarrollo Rural de Andalucía. Aun así, puede continuar avanzando en la planificación con perspectiva de género mediante la transversalización de este enfoque en otras áreas u objetivos del programa en los que aún no se haya integrado. Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria ha seguido la recomendación de establecer indicadores relacionados con el empleo femenino y con la participación de las mujeres en los órganos de decisión de los Grupos de Desarrollo Rural, y para 2019 se ha previsto incorporar indicadores para medir a las mujeres beneficiarias de las ayudas de los programas de desarrollo Rural. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, el programa elaboró un Documento de Orientaciones Estratégicas (DOE.G+) que le sirve de guía para la planificación presupuestaria, pero puede avanzar mediante la elaboración de un Plan de comunicación para darlo a conocer o continuar con la formación al personal encargado de su ámbito competencial. Por tanto, se observan avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 71H cumple con carácter general con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

## 71P PESCA

La precariedad y temporalidad caracterizan el empleo de las mujeres, sobre todo en establecimientos minoristas, que por otra parte, es donde las mujeres tienen una mayor presencia en las plantillas. De hecho, el porcentaje de mujeres con contratos temporales y a jornada parcial es mayor que el de los hombres, predominando además este perfil entre mujeres más jóvenes.

El sector pesquero andaluz es un sector muy masculinizado donde las mujeres tienen muy poca participación. Están mínimamente representadas en labores de pesca extractiva y su presencia se limita a algunas tareas, como la del oficio de rederas, donde hay una importante participación de mujeres, pero lo hacen desde sus domicilios y de manera muchas veces informal. En las actividades en tierra ligadas a la pesca, sobre todo en la industria transformadora, pescaderías y labores de gestión, es donde se encuentra la presencia femenina. Ello justifica los mayores esfuerzos para avanzar hacia un crecimiento sostenido y equitativo, a través del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Algunos indicadores apuntan avances en este sentido, como el número de mujeres que ostentan el cargo de patrona mayor de una cofradía de pescadores, y mujeres que ejercen de patrona de un barco de pesca. Por otra parte, en el procedimiento de selección de Grupos de acción local pesquero, entre sus requisitos, se contempla la participación de asociaciones de mujeres en sus órganos de decisión, así como una composición equilibrada entre hombres y mujeres en dichos órganos.

En el contexto del Programa 71P para el año 2019, es una prioridad y necesidad fundamental la continuidad en la integración de la perspectiva de género, por lo que se va a seguir trabajando por la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de la pesca y la acuicultura. Con ello se pretende lograr una mayor presencia activa del trabajo de las mujeres en actividades pesqueras.

Dentro del Programa operativo para España 2014-2020 del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, cuya norma principal reside en el *Reglamento (UE) nº 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014*, se han fijado una serie de medidas específicas para dar respuesta a las brechas de género del sector.

En concreto, el Programa operativo para España en el que se enmarcan los fondos FEMP del programa 71P, contempla en la Prioridad 4, el papel y la contribución de las mujeres al incremento de empleo y la cohesión territorial. El programa pone en valor, por una parte, el hecho de dar oportunidades para potenciar el papel de las mujeres y los y las jóvenes; y por otra, promueve medidas específicas para favorecer la inclusión de las mujeres en las zonas dependientes de la pesca y darles visibilidad. Igualmente, se pone de relieve el fomento de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en las prioridades dirigidas a la pesca sostenible y competitiva y a la dimensión socioeconómica del sector pesquero.

En este contexto, el programa 71P contempla un **objetivo** estratégico dirigido a la promoción de la igualdad de género en el sector de la pesca, la acuicultura y las zonas pesqueras en Andalucía, así como los siguientes **objetivos** operativos que contribuyen a su consecución:

**Objetivo 1:** Impulso y promoción de proyectos para la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en el sector de la acuicultura marina.

**Objetivo 2:** Impulso y promoción de proyectos para la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en las actividades y zonas pesqueras.

Estos objetivos específicos son objeto de las siguientes líneas de trabajo:

- Inclusión de la perspectiva de género en los procesos de selección de los proyectos financiados con el FEMP.
- Priorización de las inversiones y proyectos de desarrollo de la acuicultura marina con perspectiva de género.
- Estudios sobre la igualdad de oportunidades en el sector de la acuicultura marina.
- Estudios de seguimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector pesquero.
- La perspectiva de género en las estrategias de desarrollo local participativo en las zonas de pesca.
- Priorización por parte de los Grupos de acción locales del sector pesquero de proyectos con criterios de género.
- La perspectiva de género en el desarrollo de las actividades productivas ligadas a la comercialización y transformación de los productos de la pesca y la acuicultura.
- La perspectiva de género en el asociacionismo pesquero y acuícola en Andalucía.
- Promoción del asociacionismo de mujeres del sector pesquero y su empoderamiento.

Y de las siguientes actuaciones:

- Análisis y selección de proyectos objeto de financiación procedente del FEMP que favorezcan el empleo a favor de mujeres.
- Seguimiento de los proyectos financiados y grado de cumplimiento de los indicadores previstos en los proyectos.
- Análisis y seguimiento anual de la evolución del empleo de mujeres en las empresas y actividades de acuicultura, así como en las zonas pesqueras de Andalucía
- Exigencia de la perspectiva de género en la formulación de las estrategias de desarrollo local participativo de las zonas de pesca.
- Análisis y seguimiento anual del empleo por parte de las mujeres en la comercialización y transformación de los productos pesqueros y acuícolas.
- Análisis de la presencia de las mujeres y adopción de medidas de fomento en las entidades asociativas del sector pesquero y acuícola de Andalucía.

### 13.31 INSTITUTO ANDALUZ DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA, PESQUERA, ALIMENTARIA Y DE LA PRODUCCIÓN ECOLÓGICA

#### 54D INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN AGRARIA Y PESQUERA

El Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IAIFAPAPE), agencia administrativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, regulado por su Ley de creación, adscrita a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, es el organismo público de investigación del Gobierno de Andalucía en el área agroalimentaria, pesquera y acuícola. Su objetivo es contribuir a la modernización de los sectores agrario, pesquero y alimentario de Andalucía y a la mejora de su competitividad a través de la investigación, la innovación, la transferencia de la tecnología y la formación de personas agricultoras, pescadoras, técnicas y trabajadoras de esos sectores.

La masculinización y el envejecimiento que caracterizan a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero y las demandas de las mujeres de estos sectores de actividad, han constituido la base para la articulación del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, que tiene por objetivo avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera, y que la perspectiva de género forme parte de la cultura organizativa y del trabajo en estos ámbitos de actividad.

El enfoque europeo de transversalidad de género en la política científica establece dos objetivos básicos. Por un lado, incrementar la presencia de las mujeres en la investigación con el objetivo de alcanzar una representación del 40%-60% de cada sexo en todos los niveles. Esto implica no sólo promover activamente la presencia de mujeres, sino también crear las condiciones de trabajo y la cultura científica necesaria para garantizar que hombres y mujeres tengan una carrera científica satisfactoria. Y, por otro, integrar la dimensión de género en la investigación, que implica tener en cuenta el sexo y el género en el desarrollo de la investigación siempre que sea relevante, así como realizar investigación específicamente sobre los vacíos de conocimiento existentes en materia de género.

La Disposición adicional decimotercera de la *Ley 14/2011 de la Ciencia y la Tecnología* recoge un importante artículo que va a permitir avanzar en esta dirección: La Estrategia española de ciencia y tecnología y el Plan estatal de investigación científica y técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, desde la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverá igualmente los estudios de género y sobre las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

En este sentido, el I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía, contempla dos ejes estratégicos que afectan a la actividad desarrollada en materia de investigación y formación agroalimentaria y

pesquera en Andalucía. Las medidas referidas a la formación y profesionalización, al empoderamiento y a la participación de las mujeres contribuyen a avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades de investigación y formación agroalimentarias y pesqueras. Asimismo, las medidas de sensibilización y transversalidad de género, el avance en los diagnósticos de género sobre la actividad investigadora y de transferencia y la difusión, comunicación y visibilidad de las actuaciones con perspectiva de género, contribuyen a integrar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos y en la cultura organizativa de la investigación y transferencia de tecnología agroalimentaria y pesquera por parte del ejecutivo de Andalucía. Actuaciones todas ellas muy relevantes en materia de Investigación y formación con perspectiva de género.

Respecto al área de formación, el IAIFAPAPE elabora programas y planes formativos en los ámbitos agrario, pesquero y agroalimentario para contribuir a la mejora y modernización de estos. En los últimos años, se está produciendo un incremento significativo en las demandas formativas, ya que la formación es un recurso importante para mejorar la competitividad de las empresas y la cualificación de las trabajadoras y los trabajadores, haciéndose desde el IAIFAPAPE un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

La aplicación informática “INFO” permite recoger la información relacionada con la actividad formativa desarrollada por el IAIFAPAPE. Del estudio de estos datos hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del Instituto está creciendo, ya que en 2018 ha sido del 29,6%, frente al 27,8% de 2017; siendo mayor la presencia de mujeres en los programas de formación institucional (30,7%) que en los programas de formación especializada (26,7%).

Dentro de la formación institucional hay una marcada diferencia entre los cursos de formación agraria y los de formación pesquera. En los de formación institucional agraria, el porcentaje de mujeres es del 32,2%, mientras que en la formación institucional pesquera solo alcanzan el 7,5%. Con respecto al año anterior, se produce un aumento de mujeres participantes en estas actividades formativas pasando de 29,1% en 2017, al 30,7% en 2018; debido fundamentalmente al incremento de la participación de mujeres en la formación institucional agraria.

En el año 2018 se ha realizado un total de 105 cursos en la plataforma de teleformación, con una participación de 2.091 personas, de las cuales el 31,2% han sido mujeres, incrementándose con respecto al año anterior en más de 3 puntos porcentuales.

Sobre la caracterización del alumnado beneficiario de cursos de formación según edad, nivel de estudios y situación laboral, un primer análisis de la situación indica que mayoritariamente el alumnado del IAIFAPAPE es hombre (70,4%), con edades comprendida entre 25-45 años (47,6%), con estudios secundarios (23,2%) y en situación laboral de ocupado (53,4%).

En relación con el nivel de estudios, el 41,8% del alumnado tiene un nivel de formación bajo, como máximo de estudios secundarios obligatorios; mientras que el 22,2% tienen estudios universitarios. Respecto a la situación laboral, el 53,4% de las personas asistentes están ocupadas y el 22,8%, en situación de desempleo; observándose un incremento importante en el porcentaje de personas ocupadas, en relación a 2017, que fue del 44,2%. Estos datos son muy similares a los obtenidos en años anteriores.

Si se realiza un análisis desde la perspectiva de género, hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del IAIFAPAPE va creciendo, ya que en 2018 ha sido del 29,6%, frente al 27,8 % del 2017. Estas mujeres son mayoritariamente jóvenes, ya que 61,5% no tienen más de 45 años. Respecto al nivel de estudios, el 26,6% de las mujeres que participan en las actividades formativas poseen estudios universitarios, frente al 20,4% en el caso de los hombres. En cuanto a la situación laboral, el porcentaje de mujeres ocupadas (51,1%) es bastante superior al de mujeres en desempleo (23,2%), siendo el porcentaje de mujeres en situación de desempleo similar al de los hombres.

Respecto al área dedicada a la investigación, el personal funcionario relacionado con el ámbito de la investigación en el IAIFAPAPE se divide en dos grupos, personal investigador y personal técnico especialista. Del personal funcionario investigador, 27 son mujeres (43,6%) y 35 hombres (56,4%), y del personal funcionario técnico especialista, 13 (28,9%) son mujeres y 32 (71,1%) hombres, de un total de 45.

Respecto al personal investigador laboral de IAIFAPAPE, 55,8% son mujeres y 44,2% son hombres, de un total de 154 personas. Estos datos reflejan que progresivamente se están eliminando los estereotipos de género en el ámbito científico.

El **objetivo** estratégico de género es: Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de disminuir las brechas de género en el sector agroalimentario y en las zonas rurales, al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para las mujeres.

Los **objetivos** específicos continúan siendo los siguientes:

**Objetivo 1:** Facilitar el acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y mejoren sus condiciones laborales.

**Objetivo 2:** Promover el equilibrio de género en los grupos de investigación.

**Objetivo 3:** Promover el equilibrio de género en las comisiones de selección de evaluadores y evaluadoras.

**Objetivo 4:** Dotar al IAIFAPAPE de un sistema informático de gestión, que permita la desagregación de datos relativos a personas para ofrecer estudios, memorias e informes que permitan la planificación y el seguimiento.

Las actuaciones que desarrollan los objetivos son:

- Detección de las necesidades formativas de las mujeres e incorporarlas al Programa Sectorial 2019-2022, impulsando que las condiciones de convocatoria e impartición de todos los cursos de formación se adapten a la realidad y necesidades prácticas de las mujeres.
- Realizar acciones de divulgación y adaptación de las acciones formativas para facilitar el acceso de las mujeres a las mismas, con el objeto de facilitar su incorporación a los diferentes sectores productivos.

### Valoración del seguimiento de las recomendaciones efectuadas en el marco del Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG)

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera fue incluido en el Plan de Auditoría de Presupuesto y Género (APG) 2015-2017 aprobado por la Comisión de Impacto de Género. En conjunto, el programa cumple con varias de las recomendaciones establecidas en cada uno de los apartados del Informe de Auditoría de Presupuesto y Género. En este sentido, en el apartado de planificación presupuestaria, se ha centrado en la mejora de los diagnósticos en sus ámbitos competenciales, y propone seguir avanzando en ello para el siguiente ejercicio. También indica estar trabajando para detectar las necesidades formativas de las mujeres y en una mejor divulgación de las actividades formativas para que llegue a un mayor número de mujeres, labor a continuar en 2019. Quedan pendientes sin embargo, mejoras relativas a la planificación del número de acciones necesarias para la consecución de los diversos objetivos de género previstos, así como el establecimiento de indicadores para medir los avances conseguidos.

Por otra parte, se observa que en la parte de ejecución presupuestaria, se recomendó incorporar la perspectiva de género en la ejecución de todas las actuaciones pertinentes a género, debiendo continuar en esa senda. Finalmente, respecto a la implementación de la metodología G+, todas las herramientas de recogida de datos permiten la desagregación por sexo de los datos relativos a personas y ha incorporado un sistema de seguimiento de determinadas actuaciones relacionadas con el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía. También ha realizado el Documento de Orientaciones Estratégicas G+, pero quedan pendientes tareas como la ejecución del plan de formación del personal. Por tanto, se observan algunos avances que deben ampliarse y profundizarse en sucesivos ejercicios presupuestarios.

El programa 54D Investigación, Desarrollo y Formación Agraria y Pesquera cumple parcialmente con las recomendaciones efectuadas en el Informe de Auditoría de Presupuesto y Género (APG).

## 13.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

### 71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

Los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera (AGAPA) reconocen la igualdad oportunidades entre mujeres y hombres como principio general de actuación. El compromiso de la Agencia en favor de la igualdad de género, viene recogido dentro de la política corporativa:

- Crear las condiciones para que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito productivo.
- Favorecer la contratación de trabajadoras en aquellos ámbitos en los que estén subrepresentadas, en condiciones de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad entre dos candidaturas de distinto sexo.

- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la Agencia y conseguir una presencia igualitaria, de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.
- Ajustar el horario a las necesidades de mujeres y hombres, de forma que les permita conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Proyectar una imagen por la igualdad en el entorno social.

El **objetivo** estratégico de AGAPA es impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de disminuir las brechas de género en la actividad agroalimentaria y pesquera, al objeto de que el sector sea reconocido como una oportunidad de negocio y de emprendimiento para las mujeres en las zonas rurales.

La Agencia ha planificado los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 1:** Introducir sistemas de registros en todos los recursos tecnológicos que recojan la información relativa a personas desagregada por sexo. Esto permitirá incluir un análisis desde la perspectiva de género en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

La actuación prevista consiste en desagregar por sexo las estadísticas, recogida de datos y/o registros oficiales referidos a personas físicas y jurídicas, continuando con el aplicativo GI-Control.

**Objetivo 2:** Todos los análisis y prospectivas incluirán un apartado de análisis de impacto de género que permitirán elaborar conclusiones y propuestas que vayan encaminadas a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector agrario andaluz.

Se prevé como actuación la actualización de la metodología de elaboración de Informes de impacto de género de normativas, planes y proyectos de la Agencia.

**Objetivo 3:** En cuanto al desarrollo integral del medio rural, la generación de empleo es una de las acciones que seguirá en la hoja de ruta de la gestión de la Agencia. El objetivo es seguir contribuyendo a fomentar la incorporación de las mujeres a las tareas productivas primarias, además de equilibrar el reparto de los jornales entre mujeres y hombres.

La medida prevista es la siguiente: las contrataciones en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por AGAPA, se realizarán favoreciendo al sexo menos representado a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad en cada puesto ofertado.

**Objetivo 4:** Seguir apoyando que los programas de formación, exigidos por la normativa vigente para el ejercicio profesional, impartidos por entidades acreditadas, por el Instituto Andaluz de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IAIFAPAPE), y los programas de formación dentro del Plan anual de formación de la propia Agencia, garanticen la representación equilibrada de participantes en todas las modalidades de formación.

Las actuaciones previstas son el diseño de un itinerario formativo en materia de género para el personal técnico y directivo, por una parte y, por otra, el favorecimiento de la realización de cursos de formación para mujeres en las tareas y puestos donde estén subrepresentadas.

## AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA (AMAYA)

La Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (AMAYA), como ente instrumental adscrito a la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, estructura sus actuaciones orientadas a la corrección de las desigualdades de género en base a las políticas definidas por la propia Consejería en su Informe de evaluación de impacto de género para el Presupuesto 2019, en la medida que esta Agencia contribuye al desarrollo de las actividades concretadas en los diferentes programas presupuestarios.

Por su importancia cuantitativa, son los programas 44E Gestión del medio natural y 51D Actuaciones en materia de agua sobre los que tienen mayor incidencia las actividades desarrolladas por la Agencia.

En la línea trazada por la Agencia de adoptar medidas que contribuyan a fomentar y profundizar en la igualdad real y efectiva de género y garantizar el cumplimiento de las mismas, AMAYA tiene implantado un Plan de igualdad y un protocolo de prevención y actuación frente al acoso. Con fecha de 31 de octubre de 2018 se aprobó el I Convenio Colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía, que se ha convertido en la herramienta adecuada para la consecución de este fin, y ha incorporado dos órganos de garantía a este respecto, por una parte, la Comisión de igualdad, que controlará el desarrollo y cumplimiento de la legislación de igualdad, y por otra, el equipo de mediación, previsto en el protocolo de actuación frente al acoso.

El compromiso con la políticas de igualdad se refleja a lo largo del articulado a través de medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, como pilar fundamental para fomentar la corresponsabilidad familiar, y de medidas de protección a las empleadas víctimas de la violencia de género, que se concretan en:

- En materia de movilidad, se podrán realizar movilizaciones funcionales o geográficas de personas con circunstancias excepcionales con motivo de la disminución de la capacidad y por protección durante la maternidad y el periodo de lactancia.
- Se regula el traslado por causa de violencia de género sobre la persona trabajadora, que tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de su grupo y de análoga características que se encuentre vacante y cuya provisión sea necesaria, estando la Agencia obligada a comunicarle a la interesada las vacantes ubicadas en la misma localidad o localidades que la interesada expresamente solicite.
- Se establece el teletrabajo como herramienta estratégica y flexible para la realización de la actividad laboral en el domicilio, con la que se contribuye a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar ante situaciones excepcionales, fomentado la armonización de responsabilidades laborales entre mujeres y hombres.
- Se contempla la excedencia voluntaria por agrupación familiar, cuando el cónyuge o persona con quien conviva en situación de análoga relación de afectividad resida en otra localidad por haber obtenido o estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas.

- El permiso por maternidad tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas.
- El permiso por paternidad en el año 2019 tiene una duración de 15 semanas y en el año 2020 de 20 semanas.
- El permiso retribuido para las empleadas en estado de gestión podrá disfrutarse a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.
- Se establece una bolsa de horas de libre disposición de hasta un 5% de la jornada anual y recuperables en un periodo máximo de tres meses, dirigida de forma justificada al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos e hijas, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.
- El personal que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.
- Quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención.
- El personal de la Agencia tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, o un familiar que se encuentre a su cargo.
- Se da preferencia para participar en actividades formativas relacionadas con las funciones o tareas de su puesto a quienes se hayan incorporado procedentes del permiso por maternidad, paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares.
- En relación con el vestuario de trabajo, se establece que se dotará al trabajador o trabajadora de vestuario adaptado a su género, así como de vestuario para situaciones especiales de trabajadores/as especialmente sensibles, como en el caso de las trabajadoras embarazadas.
- Por último, con motivo de la situación de violencia de género que pudiera afectar a las trabajadoras de la Agencia, se regula la excedencia por razón de la violencia de género. En virtud de dicho precepto, durante los dos primeros meses de esta situación de excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras. Además, se regula el permiso por razón de violencia de género que dispone que las faltas de asistencia, totales o parciales, del personal de la Agencia que sea víctima de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas.