

## 19.00 CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

El Decreto 215/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, regula que la consejería se organiza a través de sus centros directivos, que asumen diferentes competencias que se ejecutan mediante los programas presupuestarios siguientes.

### 71A DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE AGRICULTURA, PESCA Y DESARROLLO RURAL

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural debe estar presente de forma transversal, no sólo en aquella que tiene su incidencia y reflejo en la ciudadanía, sino muy especialmente en su propia cultura y funcionamiento como organización. Por ello, al margen de las actuaciones concretas que se asuman por los distintos órganos gestores, son fundamentales las que se aborden desde los órganos horizontales que gestionan este programa presupuestario.

El cambio cultural que se requiere entre el personal de la consejería y en la forma de trabajar y abordar las políticas hace indispensable la formación y sensibilización de las personas que prestan servicio con independencia de su categoría y nivel. Por otra parte, es también importante 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 web y/o redes sociales, ya que el lenguaje 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. Todas estas cuestiones se abordarán por la Secretaría General Técnica.

Finalmente, 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 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.

La consejería ha diseñado un objetivo estratégico específico, Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agroalimentario y en las zonas rurales, que se ha asignado a todos los programas presupuestarios de la consejería, sin perjuicio de que la perspectiva de género imbuja el resto de objetivos estratégicos definidos.

Por su parte, para el programa 71A se han planificado los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 1.** Avanzar en la sensibilización y transversalidad de género en el funcionamiento de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural.

Este objetivo incluye un conjunto de actuaciones que tienen que ver con un cambio cultural entre el personal de la consejería. En este sentido, es 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, mejorar la evaluación del impacto de género de normativa y planes o promover la coordinación interna y el intercambio de experiencias de las actuaciones, que puedan contribuir a la igualdad de género, entre otros.

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

Resulta difícil conocer la situación laboral actual de las mujeres si los datos se proporcionan de manera no diferenciada 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 desagregar por sexo los datos relativos a personas de 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.

Paralelamente al desarrollo de estadísticas relativas a personas desagregadas por sexo, es fundamental realizar una difusión adecuada 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 elaborará un manual de estilo interno en materia de comunicación y publicidad; se promoverá un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en formularios y modelos administrativos; se dedicará un 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 empresas comprometidas con la igualdad.

Dentro de las competencias de la Secretaría General Técnica, en el área de contratación pública, la inclusión de la perspectiva de género se puede verificar en diversos aspectos. Distintos órdenes de la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural han incluido, a lo largo de 2016, modelos de pliegos de cláusulas administrativas particulares de contratos de obras, servicios y suministros, siendo estos redactados empleando un lenguaje no sexista, tal como establece el artículo 9 de la *Ley 12/2007, 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.

Además, 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 para las personas licitadoras cuyas empresas tengan más de doscientas cincuenta personas trabajadoras de acreditar la elaboración y aplicación efectiva de un plan de igualdad. 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, las personas licitadoras deberán aportar dicho plan, así como los acuerdos adoptados en relación al mismo.

En línea con lo anterior, en la clasificación de las ofertas 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, en concreto, es aquel que otorga preferencia a aquellas empresas que tengan la marca de excelencia o 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 ha incorporado una serie de exigencias que ha de cumplir la empresa adjudicataria, que incluye:

- El uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos.
- La desagregación por sexo de los datos relativos a personas de informes, memoria parcial y/o final que contengan datos estadísticos, que, en su caso, se generen y siempre que aquella sea factible.
- La no exhibición de las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, que eviten los estereotipos sexistas y que potencien la diversificación sexual, de roles y de identidades de género.

Por otra parte, en la gestión de los 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, siendo prioritario el diseño de un itinerario formativo para el personal técnico y directivo de la consejería, y el reforzamiento de la presencia y participación de mujeres profesionales en las actividades de formación que se organicen.

Relacionado con el ámbito de la elaboración de normativa, uno de los trámites es la elaboración del Informe de evaluación del impacto de género, informe que se emite por la unidad de igualdad de género de la consejería, procediéndose a adaptar la redacción de la norma siguiendo las observaciones de dicha unidad. Se asesorarán, con carácter general, las disposiciones normativas de acuerdo con los artículos 4 y 9 sobre el uso del lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007 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 vigilará que los proyectos normativos respeten la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Finalizando con las competencias de la Secretaría General Técnica, en el área de informática, las solicitudes presentadas por la ciudadanía por vía telemática recogerán información relativa al sexo de las personas de manera desagregada para facilitar su posterior análisis. Los proyectos de explotación y publicación de datos abiertos incluirán información desagregada por sexo, cuando esté disponible.

La Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, como integrante del Sistema estadístico y cartográfico de Andalucía, a través de la Secretaría General de Agricultura y Alimentación, lleva a cabo diferentes actividades estadísticas de carácter oficial. Estas son las que se han considerado necesarias para alcanzar los objetivos estadísticos e instrumentales y las necesidades de información incluidas en el Plan estadístico y cartográfico de Andalucía 2013–2017, prorrogado hasta 2020.

Anualmente, el plan se desarrolla mediante un programa estadístico y cartográfico anual donde están incluidas las actividades estadísticas y cartográficas que reflejan la situación de la agricultura, ganadería, pesca y desarrollo rural en Andalucía. Entre las citadas actividades se realiza una especialmente importante para analizar la pertinencia en género de las ayudas PAC y directas que se gestionan por esta consejería: el estudio de las personas solicitantes de ayudas PAC y ayudas directas en Andalucía, donde la variable sexo es el eje vertebrador del análisis. Además de esta actividad, se realizan otras con datos relativos a personas susceptibles de ser desagregados por sexo, como 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.

Asimismo, en los estudios que se realizan sobre distintos ámbitos se analiza, cuando la temática lo permite, la relevancia de la variable sexo, permitiendo conocer la realidad de mujeres y hombres en el medio rural andaluz, así, en los planes y estrategias que se coordinan e impulsan desde la Secretaría General de Agricultura y Alimentación, se tienen en cuenta indicadores e información relativa a género, de forma que queden reflejados en cada una de las actuaciones que se diseñan en la planificación estratégica de esta secretaría.

Para el año 2018, la Secretaría General de Agricultura y Alimentación trabajará en la mejora y actualización de los canales a través de los cuales se facilita toda la información estadística, sumándose además a la iniciativa global *open data*.

Finalmente, 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. Ya se está evaluando la implementación de las actuaciones previstas para 2017 en el Programa anual de actuación 2017, y se continuará en 2018 con nuevas actuaciones.

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

Este programa ha previsto los siguientes objetivos de género relacionados con sus ámbitos competenciales:

**Objetivo 1.** Fomentar el acceso de la mujer a la titularidad de las explotaciones y su presencia en el ámbito agrario.

**Objetivo 2.** Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres del ámbito rural.

Para la consecución de los mismos se han previsto las siguientes actuaciones y medidas:

- Durante el ejercicio 2018, la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera continuará desagregando por sexo en la recogida y tratamiento de los datos de titularidades de explotaciones ganaderas. En los próximos años, el análisis de los datos permitirá valorar la eficacia de los criterios introducidos y la selección de futuras acciones.
- Desagregar la variable sexo en aquellas líneas de ayudas para poder apreciar la participación de la mujer en la actividad agraria.
- Relacionado con las actuaciones de modernización de la estructura productiva, especialmente las dirigidas a la incorporación de jóvenes agricultoras y agricultores a la actividad agraria y al fomento de la entrada de mujeres en la misma, la Dirección General de la Producción Agrícola y Ganadera mantiene el índice de feminización para las ayudas a jóvenes y modernización de explotaciones en la ficha del cumplimiento presupuestario.
- También tiene previsto recoger datos desagregados por sexo de las personas participantes en las actividades de transferencia de conocimientos como la celebración de jornadas técnicas, certámenes agroganaderos y planes de difusión y de los seguros agrarios.
- Desde la puesta en marcha del Plan de Desarrollo Rural 2007–2013, y del actual Plan 2014–2020, se cuenta con la información desagregada por sexo para estas actuaciones.

## 71E INCENTIVACIÓN AL SECTOR AGROINDUSTRIAL

Desde la Dirección General de Industrias y Cadena Agroalimentaria, se destaca desde hace años, la importancia del sector agroalimentario como un pilar fundamental en la economía andaluza.

Esta dirección ha establecido medidas en las que se integra la perspectiva de género, entre las que se incluyen las siguientes:

- En la redacción del Plan Estratégico para la Agroindustria Horizonte 2020, se establece como **objetivo** segundo el aumento del empleo agroindustrial, promoviendo asimismo una presencia más visible de las mujeres en este sector, así como aumentar el número de mujeres empleadas en la agroindustria para contribuir al porcentaje de mujeres empleadas en total en España. Por otra parte, el objetivo quinto pretende incrementar el capital relacional del ecosistema industrial, aumentando un 20% el número de

mujeres directivas empleadas en las empresas agroindustriales andaluzas y un 20% el número de mujeres en los consejos rectores de las cooperativas agroindustriales.

Específicamente, se fija dentro de la línea estratégica de Impulso de la sostenibilidad integral de la industria agroalimentaria, la operación consistente en el diagnóstico de la situación de los hombres y mujeres en el sector agroindustrial y su participación en los diferentes consejos u órganos de decisión. Con ello se pretende 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 de Gobernanza pretende reforzar el papel de las mujeres en las comisiones, comités, observatorios y órganos de participación tanto públicos como privados. Específicamente las operaciones para Impulsar la creación de redes de mujeres empresarias o cooperativistas agroindustriales a nivel europeo, acercar la información del sector agroalimentario, como medio de empoderamiento y relación del sector con asociaciones de mujeres relacionadas con el sector y para el Impulso de medidas de igualdad en estatutos y reglamentos de funcionamiento de las diferentes entidades ligadas al sector agroindustrial, introducen la perspectiva de género en la normativa reguladora del funcionamiento de las entidades del sector agroindustrial, que garanticen una representación equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de interlocución y promuevan el acceso y la participación activa de las mujeres en igualdad de condiciones en la actividad agroindustrial.

- 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 2017, otorgando 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 con la obtención de datos 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.
- Respecto a las actuaciones previstas en la redacción del anteproyecto de la nueva Ley de Agricultura y Ganadería de Andalucía, se incluye la perspectiva de la igualdad de género en el desarrollo de cualquier actuación derivada de dicha Ley. Por ello, como principio general, todas las normas, planes, programas, medidas y actuaciones tendrán en cuenta la situación específica de mujeres y hombres, sus prioridades y necesidades, al objeto de eliminar potenciales efectos discriminatorios, incorporando así la transversalidad de género. El anteproyecto de Ley recoge acciones específicas a favor de la igualdad y dedica expresamente un artículo (Art. 8) a la política de igualdad de género. Igualmente, se promueve la aplicación de criterios de paridad en el seno de las organizaciones representativas del sector agrario andaluz (Art. 11). También se establece una medida de acción positiva hacia la igualdad de género mediante la consideración de explotaciones de atención preferentes a aquellas en las que se halle una mujer al frente de la misma ya sea mediante la figura de titularidad compartida o

titular única (Art. 22). Finalmente, se ordena la elaboración de un Plan activo de género en el ámbito de aplicación de esta Ley, entre otras medidas.

#### 71F APOYO AL SECTOR PRODUCTOR AGRÍCOLA Y GANADERO

El primer pilar de la Política Agraria Común (PAC) está destinado a las ayudas directas a la agricultura que se financian con cargo del fondo FEAGA. Las previsiones estratégicas vinculadas con el desarrollo rural constituyen el denominado segundo pilar.

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.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Programa de Desarrollo Rural de Andalucía 2014–2020 (PDR) ha previsto un importante número de medidas vinculadas a objetivos relativos al cambio climático, al uso eficiente de la energía y a la producción de energías renovables. Entre estas medidas previstas en el Programa de desarrollo rural de Andalucía 2014–2020 que tienden a paliar la dificultades y necesidades anteriormente expuestas, algunas se incluyen dentro del Programa 71F Apoyo al sector productor agrícola y ganadero y son gestionadas por el mismo.

En el ámbito de la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados, el programa presupuestario 71F comprende los siguientes objetivos estratégicos susceptibles de acoger actuaciones tendentes a favorecer la igualdad entre personas de distinto sexo:

**Objetivo 1.** Favorecer la sostenibilidad de la actividad agraria, ganando en estabilidad y haciendo de aquella una actividad respetuosa con el medio ambiente.

Para alcanzar este objetivo, el programa 71F apuesta por una gestión ambiental sostenible de las explotaciones agrarias y la conservación de la biodiversidad mediante las convocatorias de ayudas previstas en el Plan de desarrollo rural de Andalucía. Estas ayudas formaron parte del citado plan para el periodo 2014–2020, el cual contiene un análisis de género en cuanto a los titulares de explotaciones agrarias. Desde la puesta en marcha de este plan se han adoptado medidas de acción positiva hacia las mujeres en la mayoría de sus líneas de ayudas, incorporando criterios que permiten priorizar a las mujeres en el acceso a las mismas.

**Objetivo 2.** Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres en el sector agroalimentario y en las zonas rurales.

Con relación a este objetivo, para el programa 71F tiene especial relevancia la mejora de la aplicación del criterio de género a través de las ayudas a la apicultura en el marco del Programa apícola nacional. Estas ayudas están destinadas a mejorar las condiciones de producción y comercialización de los productos de la apicultura en la Comunidad Autónoma de Andalucía, estando los esfuerzos dirigidos, entre otros, a potenciar la participación activa

de las mujeres en las actividades apícolas contempladas en dicho plan.

El Plan apícola nacional contempla priorizar a las mujeres en caso de igualdad entre otros criterios. Teniendo en cuenta la masculinización del sector apícola en la región andaluza, se acuerda expresamente que la consideración específica de personas en situación de desventaja social o riesgo de exclusión, forme parte de la finalidad y contenido de las estrategias de desarrollo, buscándose muy especialmente la incorporación de las mujeres a la actividad económica en las zonas vinculadas a dicho sector. Actualmente, el número de mujeres aproximadamente representa un 30% del total del sector.

La *Orden por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la apicultura en el marco del Programa Apícola Nacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía para los años 2017, 2018 y 2019*, contempla entre los criterios de priorización aplicable a todas las líneas de esta ayuda, uno relativo a la igualdad de género. Así establece que se asignará 1 punto para titulares de explotaciones apícolas que sean mujeres, siempre y cuando se cumpla alguno de los siguientes requisitos:

- Disponer de una resolución favorable de ayuda a jóvenes 1ª instalación conforme a los Programas de desarrollo rural (PDR) de Andalucía.
- Formación:
  - I. Curso incorporación empresa agraria.
  - II. Capataz Agrícola/Formación Profesional.
  - III. Título Ingeniero/a Agrónomo/a /Montes/Téc. Agr/Téc Forest/Veterinaria.
- Capacitación: Ejercicio de la actividad agraria como titular o cotitular de la explotación durante al menos cinco años ininterrumpidos, o justificar en los años de no actividad la asistencia a cursos o seminarios de capacitación agraria (mínimo de 30 horas lectivas por año).

Por otra parte, durante el ejercicio 2018, la Dirección General de Ayudas directas y de mercado continuará desagregando la variable sexo en la recogida y tratamiento de datos relativos a personas, lo que permitirá analizar la evolución de la participación de mujeres y hombres en la actividad agrícola.

Al Programa 71F, a través de la Sección 33, Fondo Andaluz de Garantía Agraria, le corresponden las ayudas encaminadas a la regulación de mercados financiadas con cargo al FEAGA, que pretenden ser instrumentos básicos para la organización común de mercados así como mecanismos para equilibrar y estabilizar mercados, no obstante para 2018 se prevé que no habrá beneficiarios personas jurídicas.

En los últimos años, la Dirección General de Ayudas Directas y de Mercados ha adaptado las aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas de su competencia, lo que permite tener una información detallada de personas solicitantes y beneficiarias de enorme interés ya que prácticamente la totalidad de los y las titulares de explotaciones solicitan estas ayudas.



## 71H DESARROLLO RURAL

El Decreto 215/2015, de 14 de julio, de la Vicepresidencia y sobre la reestructuración de las Consejerías, en su artículo 12 especifica que le corresponde a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, entre otras y además de las funciones establecidas en el artículo 30 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, 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.

La mayoría de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el entorno rural suelen ser comunes tanto en las áreas urbanas como en el resto del territorio andaluz, aunque en éste último, las desigualdades son más pronunciadas y difíciles de superar por el arraigo de los roles de género tradicionales que han persistido en hombres y mujeres a lo largo del tiempo.

En las estadísticas existe una importante limitación a la hora de estudiar las áreas rurales y pesqueras por la escasa desagregación de los datos relativos a personas por sexo y municipios. Este aspecto resulta clave porque dificulta analizar, desde una perspectiva de género, las consecuencias o el impacto de determinadas actuaciones en hombres y mujeres. Por otro lado, y como se destaca en numerosos estudios, las fuentes estadísticas tienen la limitación de su marco temporal, provocando que los datos estén desactualizados y no permitan identificar los cambios sociales al ritmo que se producen. Este hecho, junto a que muchas de las actividades que realizan las mujeres –entre otros aspectos centrales en el análisis de las relaciones de género– no se recogen en las estadísticas oficiales, hacen que el conocimiento de la situación y posición en la que estas viven requiera de un análisis cualitativo. Así, aspectos tales como los roles de género, las dificultades a las que se enfrentan en el ámbito laboral, los obstáculos a la participación, los diferentes usos del tiempo, etc., que resultan claves para entender la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, no siempre se reflejan en las estadísticas tradicionales.

Hasta hace unos años en el conjunto de la Andalucía rural se daba una característica demográfica relevante: en las edades intermedias –entre 30 y 50 años– la población estaba relativamente equilibrada y en las cohortes de edad más jóvenes se apreciaba una mayor presencia de varones que de mujeres. De ahí que pudiera predecirse que en un futuro no lejano la “generación soporte” estuviese masculinizada. En efecto, los datos estadísticos ya expuestos confirman que en todos los tramos de edad, los hombres superan a las mujeres, salvo en la cohorte de más edad (65 años y más).

La desigual situación de mujeres y hombres muestra que el sistema patriarcal sigue muy presente entre la población rural, teniendo una gran influencia en la vida social del medio rural. Aunque se ha avanzado mucho en materia de igualdad de género, sobre todo en igualdad formal, este avance no siempre se traduce en igualdad real, de acuerdo al funcionamiento general del sistema patriarcal, con carácter general.

El Programa 71H gestionado por la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural 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.

En Andalucía, son los Grupos de Desarrollo Rural (GDRs) los que llevan más de dos décadas ejecutando estrategias de desarrollo rural en los territorios rurales con la metodología LEADER, y también lo serán en el presente Plan de desarrollo rural Andalucía 2014–2020. 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, cuya ejecución ahora se inicia, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, a través de su programa Leader, correspondiente a la medida 19 del Programa de desarrollo rural de Andalucía, se propone seguir trabajando y consolidando su política de igualdad de género.

El programa Leader, comprende un conjunto de 49 estrategias de desarrollo local elaboradas por los Grupos de Desarrollo Rural (GDR) con metodología ascendente, basadas en un proceso consultivo a la ciudadanía para la determinación de necesidades y la aportación de propuestas de intervención territoriales.

Para la elaboración de estas 49 estrategias de desarrollo local, esta Dirección General ha elaborado un manual de orientaciones para los GDR, que marca las pautas para una eficaz incorporación transversal de la perspectiva de género en las mismas. En este sentido, se han considerado obligatorio incluir en cada una de las 49 estrategias de desarrollo local aspectos como:

- Una adecuada representación femenina en todos los procesos de su diseño, de modo que se garantice 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 estrategias de desarrollo local de los GDR andaluces durante todo el periodo 2014–2020.
- La elaboración de un diagnóstico de la situación y posición de la población rural femenina.
- La formulación de objetivos específicos que contribuyan a la igualdad de género.
- El diseño de una metodología de seguimiento y evaluación específica de género para las intervenciones que se ejecuten.
- La incorporación del principio de igualdad de género a la cultura organizacional de los GDR. Se promueve el trabajo conjunto en igualdad de género entre todos los agentes e instituciones del territorio implicados, así como una metodología procesual frente a actuaciones finalistas. Es decir, mirar y trabajar de manera sistémica la igualdad en el conjunto de las estrategias de desarrollo local, de modo que se asegure que tanto los proyectos a poner en marcha en el territorio a través de las mismas, así como las personas y entidades implicadas en la metodología Leader, inciden en la igualdad de género de forma consensuada. Este objetivo transversal

debe estar presente en todo el período, generando sinergias entre los mismos y sumando esfuerzos para crear conciencia de género en los agentes presentes en el territorio.

En definitiva, con el fin de seguir avanzando hacia un mundo rural más justo e igualitario para las personas que lo habitan, durante el ejercicio 2018 se iniciará la ejecución de la medida 19 de desarrollo local Leader del Plan de desarrollo rural–Andalucía 2014–2020, para la que se han establecido medidas 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.

El Programa 71H para el periodo de programación 2014–2020, establece entre sus objetivos estratégicos, Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres para reducir la brecha en el sector agroalimentario y en las zonas rurales. Enmarcados en los objetivos estratégicos, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural se plantea una serie de objetivos operativos, entre los cuales se establece uno relativo a la igualdad de género: mantener la ejecución de acciones formativas en materia de igualdad de género.

En tanto que se trata de programas plurianuales, los objetivos estratégicos y, en gran medida, los operativos, se mantendrán a lo largo del periodo de ejecución.

En el marco de los objetivos descritos anteriormente, y para el año 2018, esta Dirección General establece unas líneas de trabajo y actuaciones específicas que parten del trabajo realizado en el último trimestre de 2016 y en el ejercicio 2017.

De este modo, para el año 2018, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural se plantea realizar un estudio de análisis de las estrategias de desarrollo local presentadas y aprobadas de los Grupos de Desarrollo Rural, lo cual permitirá:

- Analizar el impacto de género de las actuaciones de los GDR previstas, es decir, programadas para el periodo 2014–2020. Esta actuación permitirá a la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural conocer las actuaciones con enfoque de género a desarrollar en el medio rural andaluz para dicho periodo, así como reorientar, en caso necesario, las estrategias de desarrollo local para cumplir con el objetivo de transversalidad de género que se ha establecido.
- Realizar un acompañamiento y hacer un seguimiento a los GDR de los proyectos y actuaciones que estén diseñados para ponerse en marcha en el año 2018, como herramienta de mejora que son de las condiciones de vida de las personas que viven en el medio rural.
- Poner en marcha un sistema de evaluación y seguimiento con el fin de valorar la participación de las mujeres en las distintas fases (como beneficiarias de los proyectos, en los órganos de toma de decisiones, etc.).

- Valorar la capacidad de los GDR, tanto de su equipo técnico como de su órgano de decisión, para garantizar la igualdad de género, estableciendo relación y trabajando conjuntamente con otras entidades del territorio cuyos fines sean la igualdad de género, con el fin de generar sinergias y dotar de coherencia las actuaciones para conseguir un mayor impacto.

De modo que para el próximo 2018, la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural continuará trabajando 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 multiplica los resultados.

### 71P PESCA

Para el año 2018, en el contexto del Programa 71P Pesca, la perspectiva de género es una prioridad fundamental, por lo que se va a continuar trabajado por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector de la pesca y la acuicultura. Con ello se pretende lograr una mayor presencia activa de las mujeres en las actividades pesqueras.

El sector pesquero andaluz es un sector muy masculinizado donde las mujeres tienen una mínima presencia. Se comprueba la práctica ausencia de mujeres en labores de pesca extractiva, advirtiéndose su presencia en 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. Es en las actividades en tierra ligadas a la pesca, sobre todo en la industria transformadora, pescaderías y en las labores de gestión, donde se encuentra la presencia femenina. Ello justifica los mayores esfuerzos para avanzar en esta dirección y con ello lograr un crecimiento sostenido y equitativo, a través del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Algunos indicadores apuntan a un avance en la dirección indicada, como el de mujeres que ostentan el cargo de patrona mayor de una cofradía de pescadores, y el de mujeres que ejercen de patrón de un barco de pesca. Como referencia apuntamos que en el procedimiento de selección de los 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.

Dentro del Programa operativo para España 2014–2020, del Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), cuya norma principal reside en el *Reglamento (UE) 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014*, se han fijado una serie de medidas específicas que dan respuesta a las necesidades y brechas de género para potenciar las fortalezas existentes en este sentido.

Este Programa operativo para España del FEMP, en el que se enmarcan los fondos FEMP del programa 71P, contempla en la Prioridad cuarta, el papel y la contribución de las mujeres al incremento de empleo y la cohesión territorial. El programa pone en valor el hecho de dar oportunidades para potenciar el papel de las mujeres y los jóvenes, por una parte, y por

otra, promover 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 en las prioridades dirigidas a la pesca sostenible y competitiva y a la dimensión socioeconómica del sector pesquero.

En este contexto, el Programa 71P ha establecido 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, que se pretende conseguir a través de los siguientes objetivos operativos:

**Objetivo 1.** Reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en el sector de la acuicultura marina.

**Objetivo 2.** Reducción de desigualdades entre hombres y mujeres en las actividades y zonas pesqueras.

A su vez, estos objetivos operativos son objeto de las siguientes líneas de trabajo:

- Priorización de las inversiones y proyectos de desarrollo de la acuicultura marina con perspectiva de género.
- Estudio de la igualdad de oportunidades en el sector de la acuicultura marina.
- La perspectiva de género en las estrategias de desarrollo local participativo en las zonas de pesca.
- 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.

En este marco se desarrollan las siguientes actuaciones destinadas a la consecución de los objetivos:

- 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 u adopción de medidas de fomento en las entidades asociativas del sector pesquero y acuícola de Andalucía.

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

El Instituto de Investigación y Formación Agraria, Pesquera, Alimentaria y de la Producción Ecológica (IFAPA), agencia administrativa con personalidad jurídica y patrimonio propio, regulado por su Ley de creación, adscrita a la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, 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 definen 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 un 40%–60% de presencia de cada sexo en todos los niveles, lo que 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 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*, recoge un importante dictado 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, de investigación, marcos 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 de 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, 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 hacia los diagnósticos de género en 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.

### **Formación**

Es competencia del IFAPA elaborar 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 IFAPA un esfuerzo importante para atender las demandas recibidas.

La aplicación informática INFO recoge la información relacionada con la actividad formativa desarrollada por el IFAPA. Del estudio de estos datos hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del IFAPA va creciendo, ya que este año ha sido del 25,4%, frente al 21,9% del 2015; siendo mayor la presencia de mujeres en los programas de formación especializada (26,6%) que en los programas de formación institucional (25%).

Se observa una marcada diferencia entre los cursos de formación agraria y los de formación pesquera, pertenecientes ambos a la formación institucional. En los de formación institucional agraria, el porcentaje de mujeres es del 27,8%, mientras que en la formación institucional pesquera solo alcanza el 4%. Con respecto al año anterior, se produce un aumento en el porcentaje de mujeres participantes en estas actividades formativas pasando de 22,6% en 2015, a 25% en 2016; debido fundamentalmente al incremento de la participación de mujeres en la formación institucional agraria.

Continuando con la formación institucional, destaca la elevada participación de mujeres en el programa de producción integrada (dirigido exclusivamente a personas con titulación universitaria), donde las alumnas suponen el 32,7%.

En el año 2016 se han realizado un total de 125 cursos en la plataforma de teleformación, con una participación de 2.569 personas, de las cuales el 26,2% han sido mujeres, incrementándose con respecto al año anterior en 3 puntos porcentuales.

La caracterización del alumnado beneficiario de cursos de formación según edad, nivel de estudios y situación laboral muestra que el alumnado del IFAPA es mayoritariamente hombre (74,6%), con edades comprendida entre 25–45 años (52%), con estudios secundarios (28,5%) y en situación laboral de ocupado (45,1%). Se ha reducido ligeramente el número de personas menores de 25 años, pasando del 20,7% en el 2015 al 17,4% en el año 2016.

En relación con el nivel de estudios, el 44,8% del alumnado tiene un nivel de formación bajo, como máximo de estudios secundarios obligatorios. Respecto a la situación laboral, el 44,2% de las personas asistentes están ocupadas y el 31,7% en situación de desempleo. Estos datos son muy similares a los obtenidos en el año anterior.

Si se realiza este análisis desde la perspectiva de género, hay que destacar que el porcentaje de mujeres que participa en las actividades formativas del IFAPA va creciendo, ya que este año ha sido del 25,4%, frente al 21,9% del 2015. Estas alumnas son mayoritariamente jóvenes, ya que el 73,1% no tienen más de 45 años. Respecto al nivel de estudios, el 27,2% de las mujeres que participan en las actividades formativas poseen estudios universitarios, frente al 17,5% en el caso de los hombres. Se ha reducido el número de universitarias que participan en las actividades formativas, ya que este porcentaje en 2015 era del 39%. En cuanto a la situación laboral, el porcentaje de mujeres ocupadas (41,5%) es superior al de mujeres en desempleo (33,2%), aunque el porcentaje de mujeres en situación de desempleo es superior al de los hombres.

### Investigación

El personal funcionario relacionado con el ámbito de la investigación en IFAPA se divide en dos grupos: personal investigador y personal técnico especialista.

- Del personal funcionario investigador, 30 son mujeres (46,9%) y 34 hombres (53,1%).
- Del personal funcionario técnico especialista, 28,9% son mujeres y 71,1% hombres, de un total de 45 personas.

Respecto al personal investigador laboral del IFAPA, 55,1% son mujeres y 44,9% son hombres, de un total de 127 personas, datos que reflejan que progresivamente se están eliminando los estereotipos de género en el ámbito científico.

El objetivo estratégico de género establecido por el IFAPA consiste en 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 la mujeres, estableciendo a su vez, un objetivo operativo:

**Objetivo:** Incrementar en un 3% con respecto al ejercicio 2017 el número de mujeres asistentes a los cursos de formación y divulgación del IFAPA.

Asimismo continúan siendo objetivos específicos los siguientes:

- Facilitar acceso de las mujeres al sector agroalimentario y pesquero como opción de empleo y/o emprendimiento y que mejoren sus condiciones laborales.
- Promover el equilibrio de género en los grupos de investigación.
- Promover el equilibrio de género en las comisiones de selección de evaluadores y evaluadoras.



- Dotar al IFAPA de un sistema informático de gestión, que permita la desagregación de datos para ofrecer estudios, memorias e informes que posibiliten la planificación y el seguimiento.

Para la consecución de los objetivos, se han establecido las siguientes actuaciones:

- Detección de las necesidades formativas de las mujeres e incorporarlas al Programa sectorial 2018–2021, 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.
- Acercar la información del sector agroalimentario y pesquero a las mujeres, como medio de empoderamiento en relación a estos sectores. Para ello es necesario una mejora de la divulgación de las actividades formativas del IFAPA para garantizar que lleguen a las mujeres.

## 19.39 AGENCIA DE GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA DE ANDALUCÍA

### 71X GESTIÓN AGRARIA Y PESQUERA

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio general de actuación reconocido en los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera. El compromiso de la agencia con dicho principio se refleja en distintos aspectos de su gestión corporativa:

- Crear las condiciones para que las mujeres puedan desplegar plenamente sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito productivo.
- Favorecer la contratación de trabajadoras en aquellos ámbitos en las que estén subrepresentadas, en condiciones de igualdad de méritos, capacidad e idoneidad de 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 puedan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Proyectar una imagen por la igualdad en el entorno social.

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

**Objetivo Operativo 1.** Todos los recursos tecnológicos introducirán sistemas de registro que permitan recoger la información desagregada por sexo en la gestión y control de ayudas y subvenciones.

Actuación: Desagregar por sexo e incorporar otras variables pertinentes al género en las bases de datos y sistemas de recogida de información.

**Objetivo operativo 2.** Diseñar una metodología eficiente para incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos, normativas, planes, etc.

Actuaciones:

- Elaboración de un manual para la realización de informes de impacto de género de normativas, planes, proyectos, etc.
- Formación del personal técnico de las diferentes unidades organizativas para aplicar la perspectiva de género en los proyectos, planes, e informes que tengan que elaborar.

**Objetivo operativo 3.** Incrementar la incorporación de las mujeres a las tareas productivas primarias para equilibrar el reparto de los jornales entre mujeres y hombres.

Actuación: Las contrataciones en el Sistema del Régimen Especial Agrario para las actividades agrícolas y fincas gestionadas por la agencia, se realizaran a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad favoreciendo el sexo menos representado especialmente en las labores más especializadas.

**Objetivo operativo 4.** Aumentar la representación de mujeres en el sector pesquero donde aún continúa siendo muy baja.

Actuaciones:

- Reforzar la presencia y participación de mujeres profesionales o entidades en las actuaciones de formación y divulgación que se organicen.
- Identificar asociaciones a nivel regional, con las que colaborar en materia de igualdad de género.

**Objetivo operativo 5.** Introducir la perspectiva de género en los contenidos y materiales didácticos, así como garantizar la representación equilibrada de participantes en todas las modalidades de formación.

Actuación: Definir las necesidades de formación en igualdad de género aplicables al desempeño del puesto de trabajo, dentro del Plan de Formación 2018.