



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

DE TRANSVERSALIZACIÓN
DE LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS
DE LA AGRICULTURA,
EL AGUA Y EL
DESARROLLO RURAL



Castilla-La Mancha

m

Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA



Edita: Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha
Elaborado por RED2RED
Diseño: JER Publicidad
Depósito Legal: TO 113-2020

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 5 |
| 1.1. Presentación de esta Guía | 5 |
| 1.2. Definición del medio rural | 5 |
| 1.3. Ruralidad en Castilla-La Mancha..... | 7 |
| 1.4. Situación de las mujeres en el medio rural | 9 |
| | |
| 2. ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES BRECHAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SECTORIAL DE LA AGRICULTURA Y EL DESARROLLO RURAL ... | 12 |
| 2.1. Presencia de las mujeres y los hombres en el sector..... | 12 |
| 2.1.1. Formación profesional y universitaria | 12 |
| 2.1.2. Mercado laboral..... | 13 |
| 2.1.3. Titularidad compartida | 14 |
| 2.1.4. Participación de las mujeres en el movimiento asociativo del sector | 15 |
| 2.2. Participación de mujeres y hombres en los niveles más altos de toma de decisiones en el sector | 17 |
| 2.2.1. Mujeres en cargos de dirección de los principales organismos del sector | 17 |
| 2.2.2. Mujeres directivas en empresas privadas del sector | 19 |
| 2.3. Acceso diferencial de mujeres y hombres a recursos básicos | 22 |
| 2.3.1. Estrategias políticas de la región en materia de desarrollo rural con enfoque de género..... | 22 |
| 2.3.2. Acceso a la educación | 24 |
| 2.3.3. Acceso al mercado laboral | 25 |
| 2.3.4. Acceso a servicios públicos e infraestructuras | 26 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.5. Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo | 27 |
| 2.3.6. Acceso a ayudas y subvenciones..... | 29 |
| 2.3.7. Otros recursos informativos sobre buenas prácticas desarrolladas en CLM..... | 29 |
| 3. BUENAS PRÁCTICAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA Y EL DESARROLLO RURAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DESARROLLADAS EN OTROS TERRITORIOS..... | 33 |
| 3.1. I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía..... | 34 |
| 3.2. Medidas de apoyo a la creación de empleo | 37 |
| 3.3. Desafío Mujer Rural | 39 |
| 3.4. Casas Niño o casa-nido..... | 40 |
| 3.5. Proyecto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres..... | 42 |
| 3.6. Intermediación experta para el fomento de la titularidad compartida en explotaciones agrarias..... | 46 |
| 3.7. Madejas contra la violencia sexista..... | 48 |
| 3.8. RedPoblar, Analizando el medio rural en clave positiva..... | 50 |
| 3.9. Otras prácticas destacables..... | 52 |
| 4. ELEMENTOS CLAVE DE LAS BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS | 54 |
| 5. “LAGUNAS” DE DATOS..... | 56 |
| 6. ANEXOS..... | 58 |
| 6.1. Normativa de referencia | 58 |
| 6.2. Bibliografía consultada | 58 |
| 6.3. Índice de tablas y gráficos | 60 |

1.1. Presentación de esta Guía

La presente Guía trata de aportar de forma sintética una serie de recursos informativos destinados a la Unidad de Igualdad de la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (CLM) de cara a contribuir en su labor en materia de transversalización de la perspectiva de género sobre las competencias objeto de su Departamento.

De entre el conjunto de competencias que aborda esta Consejería, la Guía en cuestión **ha centrado sobre todo la atención en la política de desarrollo rural** y ofrece una breve contextualización de este ámbito sectorial con un diagnóstico de la situación de las mujeres en el medio rural, su nivel de participación en la sociedad castellano-manchega y su acceso a determinados recursos básicos disponibles en CLM, así como información sobre algunas experiencias que ya se han desarrollado en la región. Estos contenidos proceden del análisis de los principales indicadores desagregados por sexo disponibles que ayudan a describir esta realidad territorial con enfoque de género y que, en su caso, permiten detectar la existencia de posibles brechas.

Asimismo, la guía ofrece una **selección de buenas prácticas en la incorporación de políticas de igualdad de género que se desarrollan en el medio rural de otras realidades territoriales españolas**, a fin de conocer los elementos más destacables de experiencias reales de las que se puedan extraer **aprendizajes exportables**. Esta selección se ha hecho bajo el criterio de diversidad en los ámbitos de intervención (legislación, planes, proyectos, convocatorias de ayuda, etc.) identificando los aspectos transferibles, de sostenibilidad o más innovadores que han sobresalido entre la documentación consultada.

A lo largo de la Guía se dispone de hipervínculos a información ampliada y al final del documento se proporciona una relación de bibliografía complementaria con el enlace web a la correspondiente fuente.

1.2. Definición del medio rural

La delimitación del medio rural no tiene una definición unificada y se siguen planteando debates en torno a lo que se entiende por "rural". De hecho, una de las cuestiones más interesantes cuando se habla de "medio rural" es la complejidad en la definición o definiciones que este concepto ofrece y en el desarrollo de la diferente legislación y planes vinculados al medio rural en la Comunidad de Castilla-La Mancha siempre se ha planteado esta cuestión definitoria.

Entre los aspectos que habitualmente se tienen en cuenta para determinar la ruralidad de un municipio, destacan la densidad de población y el grado de actividad

agraria que se desarrolla en el territorio. Por ejemplo, de acuerdo a la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural:

Artículo 3 Definiciones

A los efectos de esta Ley, se entiende por:

a) Medio rural: el espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores definido por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por km².

b) Zona rural: ámbito de aplicación de las medidas derivadas del Programa de Desarrollo Rural Sostenible¹ regulado por esta Ley, de amplitud comarcal o subprovincial, delimitado y calificado por la Comunidad Autónoma competente.

c) Municipio rural de pequeño tamaño: el que posea una población residente inferior a los 5.000 habitantes y esté integrado en el medio rural.

Pero también existen otras definiciones más operativas, como la que aporta el INE:

Hábitat, zona rural, zona urbana: Se considera municipios urbanos los que tienen más de 10.000 habitantes; municipios rurales son los que están por debajo de ese umbral; a veces se utiliza en éstos una subdivisión: rurales intermedios (2.000-10.000 hab.) y pequeños o rurales (hasta 2.000 hab.).

Sin embargo, en el propio INE los datos vienen desagregados por municipios de hasta 20.000 habitantes y el siguiente grupo comprende municipios de 20.001 a 50.000 habitantes, por lo que a efectos estadísticos en la presente guía recurriremos a la definición de municipios de menos de 20.000 habitantes para determinar los núcleos rurales.

En el caso concreto de Castilla-La Mancha, el **II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024** (en adelante, PEICLM 2019-2024) en su Eje 7. Igualdad de Oportunidades en el medio rural también contiene una fundamentación acerca de qué considerar población rural y a efectos de las medidas del PEICLM se considerará población rural aquella que cuenta **con menos de 5.000 habitantes**, conforme a la Ley 45/2007 de 13 de diciembre para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural.

Asimismo, se aborda la cuestión definatoria en otro importante marco de referencia como es el **estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha** (que se comentará más adelante), tanto en su propio articulado como en su Informe de Impacto de Género y contempla en su artículo 11. Punto 3 que cuando las actividades se ubiquen en poblaciones de menos de 5.000 habitantes, tanto en priorización como en intensidad de la ayuda o subvención debe preverse un trato preferente.

¹ Artículo 9. Zonas rurales. El Programa de Desarrollo Rural Sostenible será de aplicación en los términos municipales del medio rural que estén integrados en las zonas rurales delimitadas y calificadas como tales, de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

Artículo 10. Delimitación y calificación de zonas rurales. 1. Para la aplicación del Programa de Desarrollo Rural Sostenible, las Comunidades Autónomas llevarán a cabo la delimitación y calificación de las zonas rurales definidas en el artículo 3 b) en su respectivo territorio (...)

Ambos mandatos son ejemplos del abordaje acerca de qué se considera población rural en CLM y prueba de la complejidad en el ánimo de plasmar la pluralidad del medio rural, que si bien presenta características comunes entre unos y otros territorios, también se ve condicionado por lo específico de cada región.

Siendo pues lo deseable conocer la realidad de las mujeres que viven en poblaciones de menos de 5.000 habitantes en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, a lo largo de esta Guía se analizarán los datos hasta donde estén disponibles en fuentes oficiales de forma desagregada por sexo.

1.3 Ruralidad en Castilla-La Mancha

Castilla-La Mancha (CLM) presenta un **territorio principalmente rural**. Conforme a los últimos datos que ofrece el Padrón municipal para 2019 del Servicio de Estadística de Castilla-La Mancha, la región cuenta con 919 municipios, de los cuales, el 96% tienen menos de 10.000 habitantes y solamente el 1% supera los 30.000 habitantes.

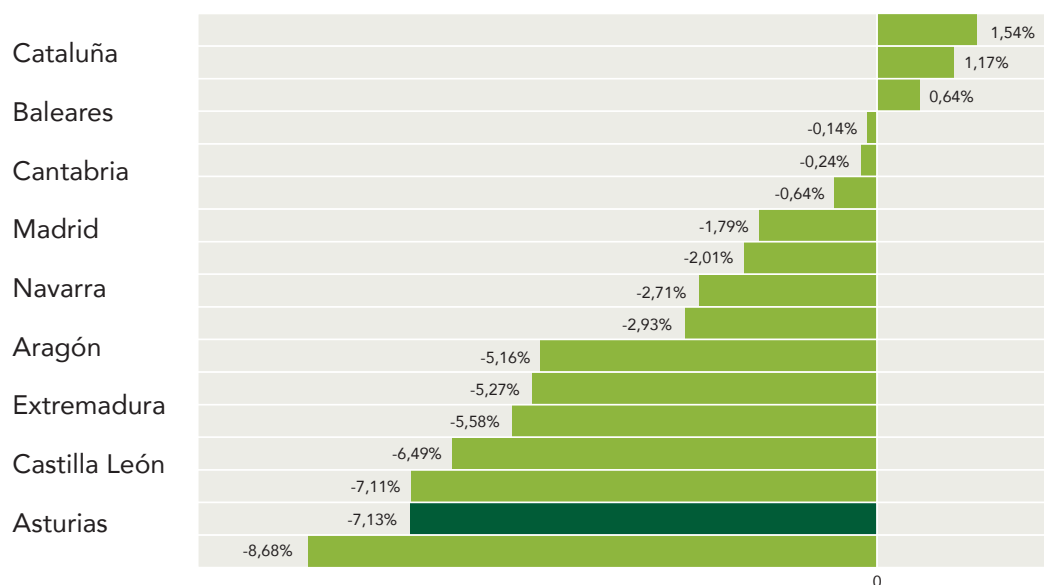
Según el *Análisis de necesidades formativas para las mujeres del medio rural en situación de declive socioeconómico* (CCOO, 2019), la demografía castellano manchega se caracteriza principalmente por tres aspectos: **una edad media alta; un elevado grado de dispersión; y un carácter rural marcado**.

La media de edad de la región manchega se sitúa en torno a los 43,12 años, pero se eleva hasta los 49,46 años en los municipios de menos de mil habitantes (INE, 2019a). Además, el 92% de los municipios de la comunidad autónoma tienen menos de 5.000 habitantes y el 14,73 % de la población vive en municipios de menos de 2.000 habitantes, casi 9 puntos porcentuales más en comparación al conjunto de España (5,76%) según datos del INE (2019a).

En los últimos años, la población de los núcleos de menor tamaño ha ido disminuyendo, debido generalmente a un proceso de éxodo rural hacia las ciudades. Esta migración ha afectado a todas las regiones de España y sólo 3 de las 17 comunidades autónomas del país, Cataluña, Murcia y Baleares, presentan un saldo positivo entre 2010 y 2018 en los municipios de menos de 20.000 habitantes según datos del INE (2018).

Como se observará en el siguiente gráfico entre las comunidades que han perdido más población, **Castilla-La Mancha (CLM) se sitúa la segunda con un descenso del -7,13% del número de habitantes**.

Gráfico 1. Variación de la población entre 2010 y 2018 en los municipios de menos de 20.000 habitantes según Comunidad Autónoma



Fuente: Padrón municipal (INE, 2010-2018)

De manera concreta, en la siguiente tabla se aprecia que la población de CLM se ha visto reducida notablemente en los municipios de menos de 20.000 habitantes, donde los datos de 2019 registran 86.274 personas menos que en 2010. Este descenso se advierte especialmente en los núcleos más pequeños, con población por debajo de los 5.000 habitantes, donde el número de personas censadas se ha reducido en 50.289 respecto a 2010.

Tabla 1. Población de Castilla-La Mancha según tamaño de los municipios (2010-2019)

| | 2010 | 2019 | Dif. (2019-2010) |
|------------------|------------------|------------------|------------------|
| < 5.000 | 692.749 | 642.460 | -50.289 |
| 5.001 - 20.000 | 556.254 | 520.269 | -35.985 |
| 20.001 - 50.000 | 240.797 | 313.208 | 72.411 |
| 50.001 - 100.000 | 438.098 | 383.597 | -54.501 |
| > 100.000 | 170.475 | 173.329 | 2.854 |
| Total | 2.098.373 | 2.032.863 | -65.510 |

Fuente: Padrón continuo (INE, 2019a)

Tal y como se indica en el propio PEICLM 2019-2024 en lo referido a la argumentación de la presencia de las mujeres en la población que se considera medio rural, el contexto demográfico que caracteriza al medio rural es el de **la despoblación, el envejecimiento y la alta masculinización**, factores que limitan la sostenibilidad social. Así, "según datos del INE, las mujeres son el 48,4% de la población que reside en los municipios de menos de 5.000 habitantes. Las mujeres que residen en estos municipios suponen el 30,7% del total de las mujeres de la región."

1.4 Situación de las mujeres en el medio rural

La presencia de mujeres es clave para la fijación de población en el medio rural. Tal y como se fundamenta en el PEICLM 2019-2024, las mujeres que residen en el medio rural son determinantes para la articulación social y económica del territorio.

En el Eje 7 de dicho documento de estrategia, a partir de datos del propio Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha² ya se denuncia que las condiciones de vida de las mujeres que residen en el medio rural se caracterizan por:

- Una peor situación en el mercado laboral, debido a menos oportunidades de acceso al empleo, y cuando se accede al mismo, se hace en condiciones más precarias. En concreto, en el medio rural se refleja una escasa afiliación al sistema de la Seguridad Social, incluso realización de trabajo productivo no remunerado, bajo la figura de “ayuda familiar” que invisibiliza esta actividad laboral femenina y las priva de derechos laborales y sociales.
- Menor cobertura de infraestructuras y servicios públicos (como el transporte o las tecnologías de la información y la comunicación-TIC) lo que afecta particularmente a las mujeres que necesitan ese tipo de movilidad y de instrumentos tanto para acceder al empleo, como para desempeñar la tarea de cuidados, que generalmente tienen asignada por su rol de género.
- Fuerte presión social para dar continuidad a los roles tradicionales de género, lo que conlleva una menor participación pública (tanto en la política como en los espacios de decisión en las empresas, en los municipios, etc.) o mayor ocultación de situaciones de violencia de género. La mayor rigidez de los roles de género en el medio rural no sólo contribuye a la permanencia de las desigualdades de género, sino que además éstas se ven intensificadas.

Esta situación explica que las mujeres presenten una inclinación mayor que los hombres a salir del medio rural. Tal y como se deduce de las condiciones anteriormente citadas, esta mayor predisposición femenina por la migración hacia núcleos urbanos es producto tanto de la falta de oportunidades laborales para las mujeres, como de otros factores asociados a los estereotipos de género.

Asimismo, como ya se indicaba en el estudio de M^a José Aguilar Idáñez (2010)³ el acentuado proceso de emigración femenina joven que se produce de manera continuada en la zona rural dificulta enormemente el reemplazo generacional y conlleva al despoblamiento.

En particular en el plano laboral, la agricultura, que es uno de los sectores más importantes de actividad en el medio rural, siempre ha sido un ámbito muy masculinizado. Esta situación no se produce tanto por la falta de participación de las mujeres en el sector, sino, más bien, por la **invisibilización del trabajo** de éstas, al considerar su labor como una extensión de las responsabilidades de cuidado y del hogar que tradi-

2 Obtenidos del estudio de 2015: Mujer rural en Castilla-La Mancha: ¡atrévete a emprender! Editado por el propio IMCLM en: https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/publicacion_digital_mujer_rural.definitivo.pdf

3 M^a José Aguilar Idáñez (2010) “La mujer rural en Castilla-La Mancha Aspectos demográficos, ocupacionales y de actividad laboral y familiar, desde la perspectiva de género”: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/1676/1320106446-la%20mujer%20rural%20en%20clm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

cionalmente han asumido las mujeres de acuerdo a los roles de género.

Además, el **desequilibrio en el reparto de tareas del hogar y de cuidados**, continúa reproduciendo grandes desigualdades de género en el entorno rural, dado que las mujeres siguen asumiendo casi en exclusiva las tareas reproductivas.

Otro de los aspectos que influyen en el proceso migratorio de las mujeres rurales y en los que cabe incidir desde la perspectiva de género es también la **participación y representatividad de las mujeres** en los organismos de poder y toma de decisiones y en el medio rural las mujeres están infrarrepresentadas.

Con todo, la mayor migración de mujeres rurales a la ciudad ha supuesto que se incrementa la **masculinización del medio rural** en general y del sector de la agricultura en concreto. En el 95% de los pueblos de España con menos de 200 habitantes, las mujeres en edad de trabajar son minoría lo que influye de manera directa sobre la sostenibilidad de los municipios rurales (Medialab Prado, 2017).

En esa misma línea, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación – MAPA – (2017) indicaba para ese año que el índice de masculinidad⁴ en 2017 se situaba en 103,9% en el medio rural español, es decir, que en el territorio rural había una ratio de 103,9 hombres por cada 100 mujeres, superando en 6 puntos porcentuales la razón para el conjunto del territorio nacional, situado en ese año en 96,18%.

Se dispone de algunos datos interesantes a partir del análisis de la investigación realizada por la Asociación Testa y el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2018) sobre la percepción subjetiva de las/os castellano-manchegas/os en materia de igualdad, con especial atención al medio rural. Este estudio evidencia la existencia de diferentes tipos de discriminación por razón de género en tanto en cuanto se detecta una falta de corresponsabilidad en la asunción de tareas que lleva a que las mujeres castellano-manchegas inviertan muchas más horas que los hombres en el trabajo doméstico, repercutiendo negativamente en su situación laboral. Discriminación que se acrecienta en los entornos rurales. Asimismo, se detecta que aún hay una gran parte de población, especialmente masculina, que desconoce y/o se opone a la existencia de igualdad entre mujeres y hombres, con todo lo que eso supone, no sólo en relación a la falta de corresponsabilidad, sino en cuanto al mantenimiento de ciertos privilegios o la ausencia de sensibilización en materia de violencia de género, etc.

En concreto algunas de las conclusiones extraídas de entre las personas encuestadas en este estudio son:

- Mayor nivel de estudios superiores en las mujeres (63,3%) frente a los hombres (36,7%). Pese a eso, mayor desempleo en las mujeres (5,54%) que en los hombres (17,03%)
- Los trabajos más precarios, de pocas horas al día (entre 2 y 5) recaen más fuertemente sobre las mujeres que sobre los hombres; y los trabajos de más de 8 horas al día recaen más fuertemente sobre los hombres que sobre las mujeres.
- La mujeres dedican muchas más horas de trabajo que los hombres en el cuidado de la casa y en el cuidado de personas.

- Sólo el 14% de las personas encuestadas consideran que ya existe igualdad real entre mujeres y hombres en la sociedad castellano-manchega, de las cuáles 64,75% son hombres y sólo el 35,25% mujeres. En general, se encuentran diferencias significativas entre las opiniones de unas y otros respecto a medidas como las cuotas de paridad, necesidad de una ley contra la violencia de género, etc., siendo los hombres quienes se posicionan en contra de dichas medidas con mayor frecuencia que las mujeres.
- De hecho, son muchas más las mujeres residentes en el medio rural que declaran sufrir discriminación por razón de sexo que los hombres, en particular cuando se trata de violencias sexuales (acoso, abuso y violación) y de género (maltrato físico y/o psicológico), el porcentaje de hombres que afirma haber sufrido estas violencias es minúsculo, Así, el 17,18% de las mujeres de la muestra de las personas encuestadas indican que han sido acosadas (sobre todo las más jóvenes entre 15-29 años), o que las han tratado de forma despectiva (32,35%), ha sufrido maltrato físico y/o psicológico (13,27%) o ha sufrido violaciones y abusos sexuales (5,21%). Al segregar los datos por sexo, encontramos que las mujeres conocen en una mayor medida la realidad de violencia de género y los tipos de violencia contra la mujer que los hombres.

Gráfico 2. Indicadores de discriminaciones sufridas por razón de sexo en función del tamaño del municipio de origen



Fuente: Gráfico nº 12 del II PEICLM 2019-2024 a partir de datos de la Asociación Testa (2018) Proyecto de investigación sobre la percepción subjetiva de los/as castellano-manchegos/as en materia de igualdad, con especial atención al ámbito rural

El análisis de los datos disponibles para describir la situación diferencial de mujeres y hombres en el medio rural se expone a continuación.

2.1 Presencia de las mujeres y los hombres en el sector

2.1.1. Formación profesional y universitaria

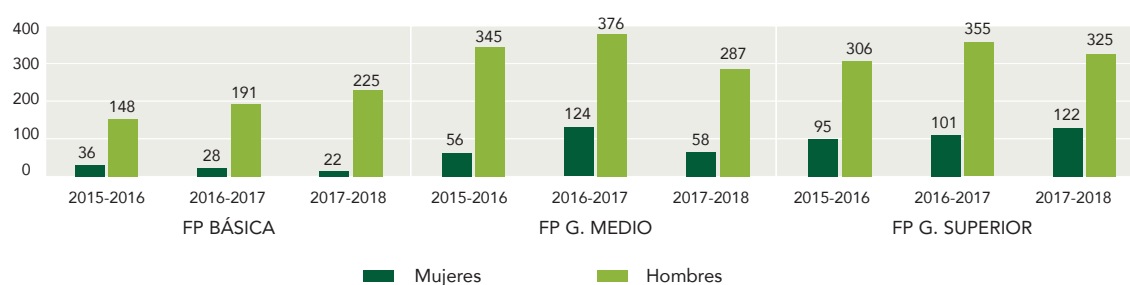
La **presencia de mujeres en estudios relacionados con la agricultura en Castilla-La Mancha**, tanto en Formación Profesional (FP) como en estudios universitarios, es **muy baja** en comparación a la presencia de hombres.

Según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, de las 949 personas que realizaron **estudios agrarios de FP en 2017-2018 en CLM, sólo un 21,3% eran mujeres**, a pesar de que las mujeres suponían un 44% sobre el total del alumnado de todos los estudios de FP ese curso, porcentaje que entraría en la consideración de distribución equilibrada⁵.

En los cursos anteriores, el porcentaje de mujeres matriculadas en alguno de los ciclos relacionados con el campo de estudio de la agricultura fueron similares, siendo del 19% en el curso 2015-2016 y del 21,53% en 2016-2017. Al observar estos datos por nivel de formación, se aprecia que el número de mujeres aumenta sustancialmente en los ciclos de mayor nivel educativo, aunque las alumnas siguen suponiendo una minoría frente al número de alumnos en este ámbito de estudio.

De manera concreta, en el curso 2017-2018 se matricularon 122 mujeres en los ciclos de agraria de Grado Superior de FP, suponiendo un 27,3% del total del alumnado en estos estudios, lo que se traduce en un aumento de su presencia respecto a los dos cursos anteriores. En cambio, en los ciclos de FP Básica, el número de alumnas ha ido disminuyendo en los tres últimos cursos a pesar de que la matriculación total ha ido creciendo, llegando a suponer tan sólo un 9,8% del alumnado matriculado durante el periodo académico de 2017/2018.

Gráfico 3. Alumnado matriculado en ciclos formativos de FP de Agraria por sexo, nivel del ciclo y curso en Castilla-La Mancha



Fuente: Estadísticas de enseñanzas no universitarias (Ministerio de educación y formación profesional, 2015-2018)

⁵ Según la LO 3/2007, en la Disposición adicional primera establece lo siguiente. Presencia o composición equilibrada: A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En el **ámbito universitario de Castilla-La Mancha, sólo el 29,51%** del alumnado egresado en el curso 2017-2018 en algún campo de estudio de *Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y veterinaria* eran mujeres. En concreto, según datos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en las carreras universitarias más relacionadas con el ámbito de la agricultura, el porcentaje de mujeres sobre el total del alumnado que finalizó sus estudios ese mismo año fue del 34,62% en ingeniería agraria y agroalimentaria y del 27,78% en ingeniería agrícola, agropecuaria y medio rural.

Tabla 2. Alumnado egresado por campo de estudio y sexo en Castilla-La Mancha

| | Mujeres | Hombres | % Mujeres |
|---|-----------|-----------|---------------|
| Ingeniería agraria y agroalimentaria | 5 | 13 | 34,62% |
| Ingeniería agrícola, agropecuaria y medio rural | 9 | 17 | 27,78% |
| Total Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, y veterinaria | 18 | 43 | 29,51% |

Fuente: Estadísticas e informes universitarios (Ministerio ciencia, innovación y universidades, 2018)

2.1.2 Mercado laboral

La distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral en CLM muestra que el **58,4% de las personas inactivas son mujeres** y, entre éstas, el 47,8% señala las labores del hogar como causa de la inactividad, según los datos del tercer trimestre de 2019 de la Encuesta de Población Activa del INE.

Si se observa la población activa de CLM, **las mujeres suponen el 43,9% de las personas activas de las que un 40% tiene educación superior**, mientras que sólo un 27,5% de los hombres activos ha alcanzado este nivel de formación.

Entre la población ocupada de la región castellano manchega, el 41,3% se corresponde con las mujeres, las cuales **están mayoritariamente ocupadas en el sector servicios** (el 86,3% sobre el total de mujeres ocupadas). Además, cuentan con una presencia muy baja en sectores como la construcción o la agricultura, donde tan sólo están empleadas el 1,2% y el 2,5%, respectivamente, sobre el total de mujeres ocupadas de la comunidad como se aprecia en la tabla siguiente.

Tabla 3. Distribución de personas ocupadas en el mercado laboral en CLM, según sector de actividad y sexo

| | Mujeres | Hombres | % Mujeres |
|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Agricultura | 8,4 | 42,1 | 2,5% |
| Industria | 34,0 | 104,8 | 10,0% |
| Construcción | 4,2 | 63,5 | 1,2% |
| Servicios | 294,5 | 274,5 | 86,3% |
| Total | 341,2 | 484,9 | 100% |

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE, 2019-T3) (Unidad: miles de personas)

Los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de noviembre de 2019 muestran que en el sector de la agricultura en CLM **el paro registrado es notablemente superior en el caso de las mujeres**, aunque se establecen diferencias considerables por grupos de edad.

Por debajo de los 30 años, encontramos menos mujeres que hombres en situación de desempleo en este sector, pero a partir de esta edad la diferencia se invierte y aumenta, alcanzando cifras considerablemente elevadas, especialmente a partir de los 45 años, grupo de edad en el que el 63,5% de las personas en situación de desempleo del sector de la agricultura en CLM son mujeres.

Si se calculasen los porcentajes por sexo sobre el total de cada sector, en el conjunto de personas ocupadas en el sector de la agricultura, las mujeres sólo suponen el 16,6%. A pesar de estas cifras, **la implicación de las mujeres en el sector de la agricultura siempre ha sido elevada**, especialmente en las explotaciones familiares. Sin embargo, tal y como se enunciaba en la introducción, su trabajo ha sido invisibilizado a lo largo del tiempo al considerarse como una extensión de las tareas domésticas y de cuidados que tradicionalmente han asumido las mujeres de acuerdo a los roles de género.

2.1.3 Titularidad compartida

Según el MAPA (2018), en España **las mujeres suponen un tercio del total de las personas que trabajan en explotaciones agrarias familiares**, pero en la mayor parte de estos casos, sólo los hombres son titulares de las explotaciones. De acuerdo a los últimos datos disponibles de la *Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas*, a nivel nacional en 2016 sólo un 32,42% de las explotaciones agrícolas estaban bajo la titularidad de una mujer.

Según la misma fuente, en CLM, únicamente 177 explotaciones agrarias están registradas en régimen de Titularidad Compartida en la actualidad (MAPA, 2020). Sobre el total nacional, **CLM es la segunda comunidad autónoma con mayor número de explotaciones registradas en régimen de Titularidad Compartida**, por detrás de Castilla y León, a pesar de lo cual en términos porcentuales, las mujeres que figuran como titulares de esas explotaciones agrícolas en la región sólo suponen el 31,04%, porcentaje es aún menor que en el conjunto nacional.

No obstante, si se comparan estos datos con los que proporcionaba el Observatorio del Cooperativismo agroalimentario de Castilla-La Mancha, para el año 2011, las explotaciones agrícolas castellano-manchegas tenían por titulares en un 73% a hombres y en un 27% a mujeres, por lo que se aprecia un aumento de los registros experimentado a partir de esa fecha (hasta el actual 31,04% de titularidad de mujeres).

Dicho aumento está vinculado a la aprobación de la Orden de 29/06/2012, de la Consejería de Agricultura, por la que se establece el régimen aplicable al Registro de Gestión de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias en Castilla-La Mancha, de conformidad con la Ley 35/2011, de 4 de octubre, cuya finalidad, mediante la regulación del procedimiento para su inscripción, es promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria.

Este aumento en la inscripción de mujeres en régimen de titularidad compartida también está relacionado con las medidas de priorización que se establecen en el

Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha (artículos 15 y 16)⁶.

Según la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a partir de datos del INE, la ostentación de la titularidad por parte de las mujeres va cambiando a medida que aumenta la superficie de las explotaciones agrícolas. Así, el número de mujeres titulares de explotaciones agrícolas es significativo en hasta un rango máximo de 5 hectáreas. Por encima de estas superficies resulta especialmente llamativa la masculinización de la titularidad.

En cuanto a las jefas y los jefes de explotación, en CLM sólo un 19,7% de mujeres ostentaba este cargo en 2016 y únicamente un 0,5% de éstas tenían menos de 40 años según los datos del informe *Atraer a los jóvenes agricultores y facilitar el desarrollo empresarial del medio rural. Perspectiva de género y despoblamiento* elaborado por el MAPA (2019a). Asimismo, según datos del INE interpretados por la Consejería, a medida que aumenta la edad de los hombres, aumenta también el número de explotaciones agrarias en poder de los mismos. (tendencia sostenida hasta los 60 años). En las mujeres con edades intermedias entre los 40 y 54 años se aprecia un incremento considerable en cuanto al número de mujeres con explotaciones agrarias. En este sentido puede jugar un papel importante el factor herencia.

En definitiva, pese a que el número de mujeres es muy inferior al de los hombres en calidad de titulares de explotaciones y jefes de la misma, sí debe destacarse que el trabajo de éstas en las explotaciones agrícolas es muy importante, a pesar de estar calificadas en muchos casos las actividades agrícolas como una actividad complementaria, y generalmente en el caso de las pequeñas explotaciones resulta muy llamativo que la dedicación de las mujeres al trabajo en la explotación resulta *de facto* muy superior al del hombre.

Más información reciente sobre la titularidad compartida se facilita en el Boletín de enero 2020 del MAPA, en el cual se comparan también los dos Estatutos de Mujer Rural existentes en el país, el de Castilla-La Mancha y el del País Vasco.

2.1.4 Participación de las mujeres en el movimiento asociativo del sector

Según el estudio *El futuro se escribe en femenino* de REDR (2015) financiado por la Red Rural Nacional – RRN -, entre 2007 y 2014 sólo un 16% de las asociaciones que constituían las Asambleas de los Grupos de Acción Local (GAL) eran asociaciones de mujeres.

En el mismo estudio se señala que la presencia de mujeres en gobiernos, asociaciones e instituciones locales supone un estímulo para la atracción de más mujeres y está demostrado que contribuye a la introducción de la perspectiva de género en estas instituciones.

Existe un importante tejido asociativo de mujeres rurales organizadas en diferentes niveles, destacando las alianzas a nivel estatal y autonómico, cuya presidencia y composición está formada principalmente por mujeres. Según el último Registro de Asociaciones de Castilla-La Mancha (Junta de Castilla-La Mancha, 2018) de las 27.694 asociaciones inscritas, 1.159 están clasificadas como “referidas a la mujer” y entre éstas, el 7,1% están enfocadas al medio rural.

⁶ Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/654573-l-6-2019-de-25-nov-ca-castilla-la-mancha-del-estatuto-de-las-mujeres-rurales.html#a13

De hecho, en Castilla-La Mancha hay entidades que están realizando un importante trabajo en términos de promoción de políticas y prácticas que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo rural. En este contexto destaca el trabajo que se viene realizando por las **Cooperativas Agroalimentarias de Castilla-La Mancha**, con un importantísimo peso en la región, que cuenta con un área específica de trabajo en promoción y asesoramiento en políticas y actuaciones de igualdad con la colaboración de la Fundación Cooperactiva. En su Carta de Servicios disponen desde estadísticas de género y publicaciones, hasta asesoramiento en planes de Igualdad, comisiones de trabajo, programas formativos en igualdad, lobby de igualdad ante organismos públicos, etc. También cuentan con un interesante Boletín de Igualdad en el sector Agroalimentario y se impulsan actuaciones e investigaciones en diferentes cuestiones vinculadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, además de contar con un equipo técnico con amplia experiencia en igualdad y formación que permite dotar a las industrias agroalimentarias y a las personas que residen en el medio rural de los elementos necesarios para que pueda trabajarse en el avance en la igualdad.

En esta línea, mencionar también el papel de **RECAMDER**- Red Castellanomanchega de Desarrollo Rural que está formada por los 29 Grupos de Acción Local de la región y cuyo papel en la región también es importante, dado que los GA actúan como agentes gestores de iniciativas de desarrollo rural en la región que están llevando a cabo diversas iniciativas de impulso a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. RECAMDER también lidera una línea de trabajo para acabar con la despoblación, donde pone en valor el protagonismo de las mujeres y la urgencia por “dotar a los pueblos de servicios básicos y de incentivos que “conviertan al medio rural en un espacio de oportunidades y calidad de vida, con el fin de que las mujeres encuentren motivos para quedarse, puedan desarrollarse profesionalmente y puedan echar raíces en nuestros territorios”.

Asimismo y específicamente como Asociaciones de Mujeres en el medio rural con mayor presencia en CLM, destacan las siguientes:

- **La Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR)** que es una federación de asociaciones de mujeres rurales con sedes en prácticamente todas las comunidades autónomas. Entre sus principales objetivos se encuentra el fomento del empoderamiento de las mujeres rurales, la formación enfocada al ámbito laboral y la sensibilización sobre las desigualdades de género en el medio rural.
- **La Confederación de Federaciones y Asociaciones de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER)**, formada en 1982, que establece como su primer objetivo visibilizar a las mujeres rurales para alcanzar así la meta de la igualdad real de oportunidades.
- **La Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (AMFAR)** que se estableció en 1991 como una de las organizaciones de mujeres rurales pioneras en la visibilización de las discriminaciones que sufren las mujeres del medio rural.

FADEMUR, AFFAMER Y AMFAR son las asociaciones de mujeres rurales con más peso dentro de Castilla-La Mancha. Prueba de su importancia es que son las que tienen representación en el Consejo Regional de la Mujer (al menos FADEMUR y AFFAMER) y han participado en la elaboración del Estatuto de las Mujeres rurales de Castilla La Mancha. Si bien cada una de estas asociaciones tiene diferentes enfoques, todas ellas son motor de acciones de formación, sensibilización y asesoramiento para los municipios de la región con sedes, en su mayoría, en casi todas las provincias de

Castilla La Mancha. Su papel como visibilizadoras de las circunstancias de las mujeres rurales de la región, de defensoras de diferentes políticas de igualdad, de impulsoras de cambios para mejorar la vida de las mujeres del medio rural y de garantizar sus derechos y mejorar sus oportunidades es especialmente significativo.

Aparte de éstas, hay otras organizaciones que con menor peso en la región, y sin tener sedes físicas (tan sólo algún teléfono de contacto o apartado de correos) también participan en actos o ponen en marcha actuaciones con incidencia en la región de CLM. Estas son:

- **La Federación de la Mujer Rural (FEMUR)**, nacida en 1991, que se define como una ONG de Acción Social cuyo principal fin es la lucha por la igualdad laboral, social y económica entre mujeres y hombres y el reconocimiento del trabajo de las mujeres rurales.
- **La Confederación de Mujeres del Mundo Rural (CERES)** que surgió en 1997 de la unión de mujeres agricultoras y ganaderas para hacer visible la necesidad de reivindicar los derechos profesionales de las mujeres campesinas.
- **La Unión de mujeres agricultoras y ganaderas (Mujeres de la Unión)** que se constituyó en 2009 y tiene entre sus fines contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el fomento de la participación activa de las mujeres en los ámbitos profesional, sindical, social, cultural y económico en el medio rural.

2.2 Participación de mujeres y hombres en los niveles más altos de toma de decisiones en el sector

2.2.1 Mujeres en cargos de dirección de los principales organismos del sector

Realizando un análisis de la composición de los organismos desde el nivel macro al micro, dentro del ámbito nacional y del sector que nos ocupa, en primer lugar, la mirada se dirige hacia el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, órgano superior de la organización central del Estado, encargado de este sector.

La composición de este **Ministerio**, según la XIII⁷ Legislatura del Gobierno y de acuerdo a los datos del propio organismo, **contaba con un 47,5% de cargos ocupados por mujeres**, el puesto de ministro está ocupado actualmente por un hombre. La presencia de mujeres es mayor si se focaliza la mirada hacia la Secretaría de Agricultura y Alimentación, compuesta por un 51,5% de mujeres, aunque en el caso de la Subsecretaría de Agricultura, Pesca y Alimentación, la representación femenina es tan sólo del 31,3%.

De acuerdo al *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas – BEPSAP* - (Ministerio de política territorial y función pública – MPTFP -, 2019) la distribución territorial de efectivos por administración pública y sexo muestra, en términos generales, una presencia superior de mujeres que de hombres en CLM. Aunque en las Universidades y, especialmente, en los puestos para la Administración pública estatal, las mujeres tienen una presencia menor, con porcentajes de 45,1% y 29,4%, respectivamente.

7 Se toma esta última legislatura como referencia dado que aún se está recomponiendo el organigrama con el actual ejecutivo nombrado en enero de 2020.

Tabla 4. Distribución territorial de efectivos por administración pública y sexo en Castilla-La Mancha

| | Mujeres | Hombres | % Mujeres |
|--------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Administración pública estatal | 4.997 | 12.003 | 29,4% |
| Administración de las CCAA | 47.957 | 25.413 | 65,4% |
| Administración local | 21.426 | 18.510 | 53,7% |
| Universidades | 1.557 | 1.894 | 45,1% |
| Total | 75.937 | 57.820 | 56,8% |

Fuente: BEPSAP (MPTFP, 2019)

En la Consejería de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha, estructurada en seis órganos⁸, existe paridad entre mujeres y hombres en los puestos de dirección más altos. En cuanto a las delegaciones provinciales, sólo la Delegación Provincial de Agricultura, Agua y Desarrollo Rural de Ciudad Real tiene actualmente una mujer al frente.

A nivel local, la desagregación en organismos y la ausencia de estadísticas actuales dificulta el análisis. En 2014, la Red Estatal de Desarrollo Rural (REDER) publicó el *Estudio de situación de igualdad de género en los Grupos de Acción Local (GAL)* en el que se realiza un análisis desde la perspectiva de género de la composición de dicha Red.

Los GAL son asociaciones público-privadas que operan a nivel comarcal aplicando las estrategias de desarrollo rural establecidas generalmente a través del programa europeo LEADER. Sirven de importante herramienta para fomentar la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en este ámbito, además de visibilizar su trabajo. Las mujeres rurales tienen cada vez mayor presencia en los principales órganos de dirección de los GAL.

En España hay actualmente 252 GAL alrededor de todo el territorio rural nacional, representados tanto en la REDER, como en la Red Española de Desarrollo Rural (REDR) a nivel estatal. En Castilla-La Mancha, la Red Castellano Manchega de Desarrollo Rural (RECAMDER) se compone de 29 Grupos de Acción Local. No existen datos actuales desagregados por sexo sobre la formación de los GAL, pero según el estudio *El futuro se escribe en femenino* de (REDR, 2015) entre 2007 y 2014 la representación media de mujeres en las Juntas Directivas de los GAL en España era del 30%. Además, dentro de este órgano, las mujeres ocupaban en torno al 80% de los puestos vocales, mientras que estaban infrarrepresentadas en puestos de presidencia y vicepresidencia, en los que suponían menos del 30%.

El propio estudio concluye con la necesidad de que las mujeres rurales tengan representación en puestos de decisión y, concretamente, que exista una presencia equilibrada en las Juntas Directivas de los GAL con el fin de terminar con las brechas de género estructurales.

8 (1) La Viceconsejería de Medio Rural; (2) La Secretaría General; (3) La Dirección General de Desarrollo Rural; (4) La Dirección General de Políticas Agroambientales; (5) La Dirección General de Agricultura y Ganadería; (6) La Dirección General de Alimentación.

Estos datos coinciden con los que se obtuvieron en una encuesta de la RRN a los GAL en 2019⁹ con 209 respuestas, según la cual los órganos de decisión de los GAL siguen conformados principalmente por hombres. En más de la mitad del país hay un bajo nivel de representación de las mujeres en las Juntas directivas inferior al 30%. El estudio destaca el hecho de que CLM haya establecido una cuota mínima obligatoria que asegure la presencia de mujeres en las juntas directivas del 40% a fi de asegurar una estructura más paritaria.

Sin embargo, de acuerdo al informe *Cambios recientes, situación actual y orientaciones para su mejora* (Esparcia, J. y Mesa, R. 2018), **CLM es la comunidad autónoma que cuenta con la mayor participación de mujeres en las juntas directivas de los GAL**. Aunque no ofrece datos exactos, se señala que en esta región las mujeres suponen a nivel general más de la mitad de las personas que componen las juntas directivas de los GAL.

En otro sentido, según se concluyó en el I Foro de Mujeres Cooperativistas de CLM, celebrado en octubre de 2019, el 23% de las personas socias de cooperativas agroalimentarias en la comunidad castellano manchega son mujeres, pero sólo el 8% son rectoras de esas cooperativas. (Cooperativas Agro-Alimentarias, 2020).

Es muy interesante observar estos datos en términos de evolución temporal para poder comprobar la repercusión que están teniendo las políticas de igualdad en la región.

Así, por ejemplo, según el Observatorio socioeconómico del cooperativismo agroalimentario CLM (OSCAM), la evolución de mujeres socias de cooperativas en Castilla la Mancha en el periodo comprendido entre 2010 y 2015 se ha incrementado el número de mujeres socias en un 17,3% (5.720 mujeres más). Entre los años 2014 y 2015 se ha producido un incremento del 13,9% (4.737 mujeres).

Tabla 5. Distribución por sexo en los consejos rectores de cooperativas de CLM

| | % Mujeres | % Hombres |
|----------|-----------|-----------|
| Año 2015 | 7,6 | 92,4 |
| Año 2010 | 5,8 | 94,2 |

Fuente: Observatorio socioeconómico del cooperativismo agroalimentario CLM (OSCAM)

Asimismo, con los últimos datos disponibles, en Castilla-La Mancha mientras que 3 de cada 100 socios hombres son miembros de los consejos rectores, en el caso de las escasas socias mujeres solamente, 1 de cada 100 forma parte de algún consejo rector.

9 J. Esparcia y R. Mesa (2019): "Leader en España: Cambios recientes, situación actual y orientaciones para su mejora" http://www.redruralnacional.es/documents/10182/563684/Conclusiones_Propuestas_Evaluacion_LEADER_Esparcia_Mesa.pdf/5c-5b29e6-54de-4dd5-b688-689a92cdeb2de

2.2.2 Mujeres directivas en empresas privadas del sector

En la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 75 expone:

“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”.

Sin embargo, esta recomendación sigue pendiente en muchas de las empresas del país. En el estudio *Presencia de las mujeres en la empresa española* (Informa, 2018), se analizaron 942.242 empresas distintas, de las cuales 14.436 deberían aplicar el artículo que precede. De éstas, sólo un 12,28% cuenta con una presencia de mujeres superior al 40% en su Consejo de Administración.

Al realizar un análisis por sectores, se observa que **sólo un 11,9% de las empresas españolas que operan dentro del ámbito de la agricultura** y en las que se recomienda aplicar el artículo 75 anteriormente citado, **tienen una presencia de mujeres superior al 40% en la composición de su Consejo de Administración**. Sobre el total de las sociedades analizadas, este porcentaje asciende hasta el 25,27%, pero sigue suponiendo una baja representación femenina.

Tabla 6. Empresas ubicadas en España con más del 40% de presencia femenina en su Consejo de Administración, por sector

| Sector | Sociedades sujetas al art. 75 | | | Total sociedades analizadas | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------|--------|-----------------------------------|-----------------------|--------|
| | Sociedades con % M > 40% en su CA | Sociedades analizadas | % | Sociedades con % M > 40% en su CA | Sociedades analizadas | % |
| Agricultura | 32 | 269 | 11,90% | 6.497 | 25.711 | 25,27% |
| Total (todos los sectores) | 1.773 | 14.436 | 12,28% | 2.240.756 | 944.322 | 25,50% |

Fuente: elaboración propia a partir de “Presencia de las mujeres en la empresa española” (Informa, 2018).

Según el informe del IMCLM (2015) existe una escasa presencia de mujeres en los órganos directivos de las empresas de Castilla-La Mancha. **El porcentaje de mujeres trabajadoras que han alcanzado puestos directivos en Castilla-La Mancha es tan sólo del 3,4%**, ligeramente superior a la media nacional que se sitúa en 3,1%, pero no se dispone de datos a nivel sectorial autonómico. En la siguiente página se resumen los principales indicadores desarrollados en los epígrafes 2.1 y 2.2. de esta Guía.

Situación de las Mujeres en el ámbito rural de CLM

M Mujeres H Hombres

M Mayor predisposición a la migración
 ▶ **Masculinización** del medio rural en España (2017) **103,9%**
 Falta de oportunidades
 Mayor rigidez de los roles de género

Principales brechas

Presencia en el sector

M Baja presencia en estudios agrarios **21,3%** FP
29,5% Universidad

M Ocupadas en agricultura **16,6%**
 M Titulares de las explotaciones agrarias **31,04%**

CLM es la **2ª comunidad** con más explotaciones en régimen de **Titularidad Compartida**

177
Explotaciones

Acceso a recursos

TRABAJO

M Escasas oportunidades
 ▶ "Ayuda familiar" en las explotaciones
 ▶ Acceso a ayudas para la creación de empresas jóvenes **22,8%**
 Plan Desarrollo Rural, 2018

SERVICIOS PÚBLICOS

▶ Ausencia
 ▶ Baja calidad
 M **Dificultades en el acceso a:**
 ▶ Educación
 ▶ Sanidad
 ▶ Cultura
 ▶ Movilidad

MENOR TECNOLOGIZACIÓN

M Menor acceso y control de las TIC que H

M **Uso de las TIC** 🏠 🏠

< 20.000 habitantes
47,1% mujeres rurales

> 50.000 habitantes
51,3% mujeres urbanas

CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO

M "Las mujeres rurales asumen casi la totalidad del **trabajo no remunerado**" (IMCLM, 2015)

en ESPAÑA: M **26,52** H **13,99**
 HORAS / SEMANA HORAS / SEMANA

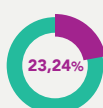
OTROS RECURSOS

M **37%** M
PERSONAS BENEFICIARIAS de ayudas de la PAC (2017)
 M Importe medio de la cuantía que recibieron **beneficiarias de ayudas FEADER** (2017) fue: **20,6%**
 INFERIOR que H

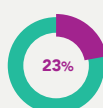
Participación de las mujeres en la toma de decisión

PRINCIPALES ORGANISMOS

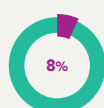
1 de las 5 delegaciones provinciales está dirigida por una mujer



Asambleas de los GAL

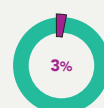


Personas asociadas a cooperativas agroalimentarias



Dirigentes de las cooperativas agroalimentarias

EMPRESAS



Mujeres trabajadoras en CLM alcanzaron puestos directivos

2.3 Acceso diferencial de mujeres y hombres a recursos básicos

2.3.1 Estrategias políticas de la región en materia de desarrollo rural con enfoque de género

Además de normas internacionales y nacionales, en Castilla-La Mancha se cuenta con varios documentos reguladores que protegen la especial situación de las mujeres en el medio rural de la región. A continuación se citan los más importantes por orden de aprobación.

La **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres** en cuyo artículo 24 se defienden los Derechos de las mujeres que viven en el medio rural desde el derecho a la formación y el acceso a los equipamientos que favorezcan su incorporación al mundo laboral y la participación en el desarrollo sostenible de su entorno, hasta la posibilidad de servicios para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la visibilidad de las mujeres en las explotaciones agrarias, el apoyo al cooperativismo femenino rural y el acceso y formación en las tecnologías de la información y las comunicaciones. Se promueve además la elaboración de un censo voluntario y la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural de la Junta de Comunidades de CLM.

También la **Ley 4/2018, de 8 de octubre para una Sociedad Libre de Violencia de Género** en sus artículos 12 sobre Campañas de sensibilización y el artículo 13 de Campañas de información, tienen en cuenta las especiales condiciones de las mujeres que residen en el medio rural. Asimismo el artículo 28 sobre medidas de fomento de la inserción laboral contempla programas que fomenten el autoempleo o el trabajo asociado a través de cooperativas laborales o agrícolas adaptadas al medio rural, junto a medidas de conciliación.

Asimismo, como ya se ha venido citando a lo largo de la Guía, el **II Plan Estratégico de Igualdad de Castilla-La Mancha** (PEICLM) 2019-2024, en su Eje 7 sobre Igualdad de oportunidades en el medio rural, es uno de los mayores exponentes de la atención del Gobierno regional ante la situación de las mujeres en el medio rural. Así, la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se ha propuesto potenciar la autonomía personal y económica de las mujeres residentes en el medio rural con actuaciones que mejoren el reconocimiento y la regularización de su trabajo, líneas de subvenciones y ayudas a la formación, fomento de la participación en los Grupos de Acción Local del Programa LEADER donde debe haber al menos un 40% de representación femenina, u otras acciones relacionadas con la visibilidad y el reconocimiento de las mujeres empresarias, el desarrollo de iniciativas que desde los Centros de la Mujer fomenten el empoderamiento de las mujeres, su asociacionismo, así como acciones de sensibilización para superar los estereotipos y roles de género y presten atención integral a las víctimas de la violencia machista.

Estas actuaciones toman forma de medidas específicas agrupadas en 4 áreas estratégicas con sus correspondientes medidas. Dichas áreas son:

- Promoción de valores igualitarios de convivencia y empoderamiento de las mujeres rurales. Incluye fortalecimiento de recursos y personal multidisciplinar de los agentes promotores de la igualdad en el desarrollo local, sensibilización de la población a favor de la igualdad de género, impulso y fomento de los Consejos Locales de mujer y del asociacionismo femenino, promoción de la participación

de mujeres en órganos directivos que operan en el medio rural y fomento del uso adecuado de la comunicación en los medios para promover cambios sociales y culturales a favor de la igualdad.

- Impulso de la autonomía económica de las mujeres rurales. Incluye la elaboración de normativa específica que garantice derechos, combata la doble discriminación, promueva la diversificación profesional y la participación de las mujeres rurales en todos los ámbitos; ayudas a la primera instalación de jóvenes agricultores y agricultoras y reconocimiento de su titularidad; medidas de consolidación del empleo agrario; participación de las mujeres en planes y programas de empleo, promoción del emprendimiento femenino y apoyo a nuevas experiencias empresariales de diversificación productiva y aprovechamiento sostenible de recursos lideradas por mujeres.
- Mejora del acceso a recursos sociales, sanitarios y tecnológicos. Incluye mejora y adaptación de los servicios e infraestructuras para atender a menores, mayores y personas dependientes y acceso y participación de las mujeres rurales a las TIC, en función de sus necesidades específicas.
- Adecuación de la prevención de la violencia de género y la atención de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos a las circunstancias específicas del medio rural. Incluye mejora del acceso, disponibilidad y coordinación de los servicios y recursos y la promoción, creación y revisión de los protocolos locales, priorización en las actuaciones de prevención y concienciación en la sociedad y formación en violencia de género del personal de las Administraciones Locales y otros profesionales de recursos que ejerzan en el medio rural.

Finalmente, como resultado del impulso del II PEICLM 2019-2024 a la elaboración de normativa específica de garantía de derechos, puede citarse la aprobación del **Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha**, en la reciente **Ley 6/2019, de 25 de noviembre**, que entró en vigor el 30 de diciembre de 2019, y que expone medidas enfocadas a disminuir la desigualdad de género a nivel social, económico y político en el ámbito rural de Castilla-La Mancha, al considerar que la situación de discriminación que enfrentan las mujeres rurales es especialmente grave.

Entre las razones que justifican las medidas de esta Ley, que figuran en la exposición de motivos, se incide especialmente en la falta de oportunidades de las mujeres rurales en el acceso y permanencia en el mercado laboral, la escasez de infraestructuras y servicios en el medio rural, la baja participación en los órganos de toma de decisiones y, de manera singular, en las dificultades relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral. En un sentido más amplio, la situación de las mujeres en el ámbito rural se ve especialmente condicionada por diversos factores que influyen en el acceso a la educación, al mercado laboral, a infraestructuras y servicios públicos o que suponen límites para la movilidad de las mujeres.

Las áreas clave que aborda el Estatuto de las Mujeres Rurales en CLM para garantizar una igualdad efectiva se focalizan en la formación y especialización, la representación de las mujeres, la conciliación, la corresponsabilidad, la protección frente a la violencia de género o la división sexual del trabajo. Asimismo, se destina un título específico a la regulación de las mujeres agricultoras y ganaderas donde se incide en la titularidad de las explotaciones:

2.3.1 Acceso a la educación

Según los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional (2018), la distribución del alumnado por sexo según nivel de enseñanza muestra una presencia prácticamente equilibrada entre mujeres y hombres en todas las enseñanzas, aunque a nivel general se aprecia un porcentaje menor de mujeres que de hombres en todos los niveles.

Sólo en bachillerato, el porcentaje de mujeres (53,6%) es superior al de hombres, en cambio, en otras enseñanzas como FP Básica, la presencia de mujeres es sensiblemente inferior que la de hombres, suponiendo únicamente el 28,2% del alumnado en esta enseñanza.

Tabla 7. Distribución del alumnado según nivel de enseñanza y sexo, en CLM (Curso 2017-2018)

| | Mujeres | Hombres | % Mujeres |
|-------------------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Educación obligatoria ¹⁰ | 141.922 | 152.121 | 48,3% |
| Educación especial | 543 | 909 | 37,4% |
| Bachillerato | 15.813 | 13.700 | 53,6% |
| FP Básica | 1.368 | 3.477 | 28,2% |
| FP Grado Medio | 7.262 | 8.751 | 45,4% |
| FP Grado Superior | 7.780 | 8.112 | 49,0% |
| Otros programas formativos | 21 | 33 | 38,9% |
| Total | 174.709 | 187.103 | 48,3% |

Fuente: Estadísticas de enseñanzas no universitarias (Ministerio de educación y formación profesional, 2018)

También a través del Ministerio de Educación y Formación Profesional se pueden observar datos sobre las becas y ayudas al estudio por sexo y comunidades autónomas, aunque como ocurre en el caso anterior, esta fuente no permite distinguir por tamaño del municipio, lo que impide analizar los resultados concretos de estas estadísticas en las zonas rurales.

A nivel general, la distribución de becas y ayudas en CLM no presenta grandes diferencias por sexo. En cuanto a las ayudas otorgadas por el Ministerio, el porcentaje de mujeres beneficiarias en CLM es ligeramente mayor que el de hombres, suponiendo un 53,6% del total de las becas entregadas por esta administración, mientras que, en el caso de las administraciones autonómicas, en CLM son los hombres los que han recibido alguna ayuda en mayor proporción, siendo el porcentaje de mujeres beneficiarias de un 46,3%.

¹⁰ Educación obligatoria: contiene datos del alumnado matriculado en Educación Infantil; Educación Primaria; y Educación Secundaria Obligatoria.

Tabla 8. Becas y ayudas al estudio según administración. Financiadora, tipo de enseñanza y sexo de la persona beneficiaria en Castilla-La Mancha (Curso 2017-2018)

| | Mujeres | Hombres | % Mujeres |
|-----------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Ministerio | 17.108 | 14.824 | 53,6% |
| Admones. Educativas de las CC.AA. | 593 | 689 | 46,3% |
| Total | 17.701 | 15.513 | 53,3% |

Fuente: Estadísticas de enseñanzas no universitarias (Ministerio de educación y formación profesional, 2018)

Según el informe anual de ejecución del Programa de Desarrollo Rural de CLM (2014-2020) publicado en 2019, entre el alumnado que participó durante 2018 en los distintos cursos de formación de acuerdo a la primera medida del Plan, sólo un 29,2% eran mujeres, señalando que la demanda formativa de las mujeres rurales aumentó respecto a años anteriores, especialmente entre las menores de 40 años.

2.3.3 Acceso al mercado laboral

En el informe publicado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (IMCLM) en 2015, *Mujer rural en Castilla-La Mancha*, se concluye que en el ámbito rural **hay pocas oportunidades laborales para las mujeres**, especialmente en la agricultura y la industria agroalimentaria.

La consideración del trabajo realizado por mujeres en las explotaciones familiares como “ayuda familiar”, en prolongación de las tareas domésticas y de cuidados, las invisibiliza como trabajadoras y les niega el disfrute de sus **derechos laborales y sociales**.

Además, la oferta laboral es precaria, debido a la temporalidad e inestabilidad del sector, y **las mujeres más cualificadas tienden a buscar empleo en núcleos urbanos**, lo que contribuye a intensificar la masculinización del medio rural y desencadena un continuo despoblamiento en muchos municipios rurales de Castilla-La Mancha.

Entre las diferentes líneas de ayuda que se establecen en el *Plan Regional de Empleo y Garantía de Rentas de Castilla-La Mancha (2018-2020)*, puesto en marcha por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (2018), se incluyen de manera concreta subvenciones para el desarrollo de un programa de inserción laboral en el marco del *Pacto de Estado* en materia de violencia de género, dirigido a mujeres víctimas de violencia de género y mujeres en situación de especial vulnerabilidad en el ámbito rural.

Según la publicación oficial de estas ayudas (Consejería de Economía, Empresas y Empleo, 2019), entre los colectivos de mujeres rurales destinatarias se considera a aquellas mujeres residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes que se encuentren en situación de exclusión social (acreditada por Servicios Sociales) o en las que concurra una situación de vulnerabilidad económica y baja empleabilidad y alguna de las siguientes circunstancias mujeres inmigrantes con residencia legal en España; mujeres con discapacidad; o mujeres mayores de 45 años.

El informe de ejecución del Plan de Desarrollo Rural (2014-2020) antes citado señala que entre las medidas enfocadas al plano laboral las mujeres suponen un porcentaje minoritario respecto al total de personas beneficiarias. En el caso de las ayudas

destinadas a la creación de empresas para jóvenes (submedida 6.1.), entre las 410 personas beneficiarias en 2018 sólo un 22,8% eran mujeres.

2.3.4 Acceso a servicios públicos e infraestructuras

El informe *El medio rural y su vertebración social y territorial*, del Consejo Económico y social (2018), señala que en las zonas rurales, especialmente en los municipios más pequeños, las infraestructuras y el acceso a determinados servicios están condicionados por la **ausencia o la baja calidad** de los mismos.

A partir de la *Encuesta de Infraestructura y Equipamientos Locales* (2014) se pueden extraer datos sobre el déficit de infraestructuras y algunos servicios en los municipios de menos de 50.000 habitantes, aunque se trata de datos desactualizados y no ofrecen información desagregada por sexo sobre el acceso a los servicios. A nivel general, según datos de esta encuesta, de los 912 municipios con menos de 50.000 habitantes de CLM, sólo hay 362 que cuentan con centros asistenciales, residencias de ancianos, guarderías infantiles o centros de rehabilitación de toxicómanos.

Estos datos conectan con lo indicado en el informe del IMCLM (2015) donde se expone que **existen numerosas dificultades para las mujeres rurales en el acceso a servicios públicos** como educación, sanidad, cultura o atención a personas dependientes. Y en especial, la ausencia de determinados servicios sociales en el medio rural, tales como guarderías, residencias de mayores o centros de día, aumentan la carga del trabajo de cuidados en las familias, que habitualmente asumen las mujeres, repercutiendo negativamente sobre su situación socio-laboral al suponer una carga mayor del trabajo reproductivo y una barrera en la incorporación al mercado laboral.

No obstante, Castilla-La Mancha cuenta con el recurso de una **Red de Centros de la Mujer** que es uno de los servicios de proximidad de referencia para las mujeres castellano-manchegas. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha obliga a dotar de un Centro de la Mujer a todos los municipios o mancomunidades de más de 5.000 habitantes con el objetivo de garantizar la asistencia jurídica y psicológica a todas las víctimas de violencia de género que lo soliciten. De hecho, esta red constituye una de las mejores prácticas en materia de asesoramiento y acompañamiento de la región en materia de violencia de género.

Por otro lado, en relación con los medios de transporte, las dificultades para la movilidad **influyen en la autonomía de las mujeres rurales y dificulta el acceso a determinados recursos**. La ausencia de medios de transporte públicos en algunas zonas rurales o la limitación de los horarios de los servicios existentes, suponen una barrera para las mujeres del medio rural en la incorporación al mercado laboral y en el acceso a servicios como la sanidad, la educación o el ocio. Estas barreras en la movilidad pueden contribuir al **aislamiento de las mujeres**, situación que conlleva un riesgo y vulnerabilidad mayor de las mujeres rurales ante casos de acoso o violencia.

Otro de los aspectos importantes es el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). En la actualidad, las TIC facilitan la comunicación entre las personas y el acceso a la información y a otros recursos, como la formación. Como señala el informe del IMCLM (2015), Internet es una herramienta importante para la capacitación profesional, aspecto clave para la permanencia o abandono del medio rural por parte de las y los jóvenes.

Aunque la brecha digital de género, que mide las diferencias entre mujeres y hombres en el acceso y uso a internet, se ha ido reduciendo en los últimos años, **las mujeres por lo general siguen presentando un uso menor de la tecnología que los hombres, diferencia aún más notable entre la población rural.**

Según el informe *Gender and ICTs*, publicado en 2018 por the Food and Agriculture Organization (FAO), las mujeres rurales no cuentan con el mismo acceso y control de las TIC que los hombres del ámbito rural. Entre las razones de esta diferencia, se señalan las limitaciones de tiempo y de movilidad, el tiempo empleado en trabajo productivo y reproductivo, la disponibilidad de recursos económicos y el nivel de educación.

En Castilla-La Mancha, según la *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares* (INE, 2019b), las mujeres, de manera general, han realizado un uso menor de las TIC que los hombres, diferencia que se acentúa especialmente en los municipios con menos de 20.000 habitantes en los que el porcentaje de mujeres que han realizado algún uso de las TIC es del 40,14%.

Tabla 9. Personas que han usado las TIC por sexo y tamaño del municipio en Castilla-La Mancha

| Nº habitantes | Mujeres | Hombres | % Mujeres |
|----------------|----------------|----------------|---------------|
| <10.000 | 302.238 | 307.165 | 49,60% |
| 10.000-20.000 | 89.843 | 133.965 | 40,14% |
| 20.000-50.000 | -- | -- | -- |
| 50.000-100.000 | 153.461 | 151.669 | 50,29% |
| 100.000 y + | 186.426 | 170.385 | 52,25% |
| Total | 731.968 | 763.184 | 48,96% |

Fuente: *Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares* (INE, 2019b)

2.3.5 Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo

En la exposición de motivos del anteriormente nombrado Estatuto de las Mujeres Rurales de CLM, se señala de manera concreta que las mujeres que habitan en el ámbito rural "lidian con la escasez de infraestructuras y servicios en general y, en particular, de aquellos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral". De esta forma, las desigualdades de género en torno a la conciliación se ven agravadas en el medio rural.

En este sentido, y aunque no se dispone de datos desagregados por tamaño de municipio que permitan observar la realidad de las zonas rurales en cuanto a esta cuestión, los datos del territorio nacional pueden servir a efectos de comparación, teniendo en cuenta que las peculiaridades del ámbito rural pueden ir asociadas a la intensificación de las desigualdades.

Así, según la Encuesta de Condiciones de Trabajo (INE, 2015), en España las mujeres dedican de media 26,52 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras que la dedicación media de los hombres a estas tareas está en torno a las 13,99 horas, casi la mitad del tiempo que emplean las mujeres.

Tabla 10. Horas/semana de trabajo remuneradas y no remuneradas por sexo en España (2015)

| | Mujeres | Hombres | (M-H) |
|-----------------------|---------|---------|-------|
| Empleo principal | 33,92 | 39,68 | -5,8 |
| Otro empleo | 0,29 | 0,23 | 0,1 |
| Trabajo no remunerado | 26,52 | 13,99 | 12,5 |
| Desplazamientos | 2,89 | 2,76 | 0,1 |

Fuente: Encuesta de Condiciones de Trabajo (INE, 2015)

Por su parte, según la *Encuesta de Calidad de Vida de Eurofound* (2016), las mujeres en España dedican de media 15 horas a la semana más que los hombres al cuidado de los hijos, así como 9 horas a la semana más que los hombres a las labores domésticas. También en el cuidado de personas cercanas con discapacidad las mujeres invierten más tiempo que los hombres y sólo ante el cuidado de los nietos, abuelas y abuelos presentan la misma dedicación de horas a la semana.

Tabla 11. Horas/semana dedicadas al trabajo no remunerado según tarea y sexo.

| | Mujeres | Hombres | (M-H) |
|---|---------|---------|-------|
| Cuidado o educación de hijos | 38 | 23 | 15 |
| Cuidado o educación de nietos | 16 | 16 | 0 |
| Cocinar o hacer labores domésticas | 20 | 11 | 9 |
| Cuidado de personas cercanas enfermos o con discapacidad (<75 años) | 20 | 14 | 6 |
| Cuidado de personas cercanas enfermos o con discapacidad (>75 años) | 18 | 14 | 4 |

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida (Eurofound, 2016)

No se dispone de datos desagregados por tamaño de municipio que permitan analizar la situación concreta de los núcleos rurales de CLM, pero como se señala en IM-CLM (2015) **en el medio rural el desequilibrio en el reparto de tareas de cuidado y del hogar es aún mayor** y son las mujeres las que asumen prácticamente en su totalidad este trabajo.

Esta situación genera una **elevada diferencia entre mujeres y hombres rurales en la dedicación a actividades de ocio**, en tanto en cuanto ellas emplean más tiempo en tareas del hogar o tareas de cuidado y ellos en su lugar dedican más tiempo a actividades de ocio.

2.3.6 Acceso a ayudas y subvenciones

La disponibilidad de líneas de ayudas y subvenciones se configura como un recurso importante para el impulso del desarrollo rural.

Según las conclusiones obtenidas de la publicación *Enfoque de género en el impulso de la Transformación productiva y social del Medio Rural* (MAPA, 2019b), sólo el 37% de las personas receptoras de ayudas de la Política Agrícola Común – PAC – en 2017, eran mujeres. En ese mismo ejercicio, el importe medio de la cuantía que recibieron las mujeres beneficiarias de ayudas FEADER fue un 20,6% inferior al importe medio de los hombres que obtuvieron esta ayuda.

En este sentido, citamos como ejemplo el apoyo facilitado por la Fundación Biodiversidad que es una organización que, con autorización del MAPA, ofrece subvenciones dirigidas a fomentar la creación de empresas de los sectores de la economía verde y azul¹¹ y para la mejora de las competencias innovadoras, relacionadas con la economía baja en carbono y la economía circular, buscando soluciones creativas para dar respuesta al problema social del desempleo.

Dentro del colectivo de personas desempleadas y emprendedoras beneficiarias de estas ayudas del Fondo Social Europeo, se priorizan las mujeres, las personas jóvenes de hasta 35 años, las personas mayores de 45 años, las personas inmigrantes, con discapacidad o las residentes en áreas protegidas y/o zonas rurales. En la última convocatoria de 2019 de las subvenciones ofrecidas por Fundación Biodiversidad, de las 195 personas de CLM que han participado, un 54,4% han sido mujeres.

En el informe de ejecución del Plan de Desarrollo Rural de CLM (2014-2020) se analizan también las ayudas otorgadas de acuerdo a la submedida 4.1. “Inversiones en explotaciones agrícolas y ganaderas”. Sin embargo, entre las explotaciones que se beneficiaron de esta medida en 2018 y tenían como titular una persona física¹², sólo un 14,2% corresponden a explotaciones cuyas titulares son mujeres.

2.3.7 Otros recursos informativos sobre buenas prácticas desarrolladas en CLM

A continuación, por su especial interés se desarrolla la exposición de un ejemplo concreto producto de la nueva tendencia hacia la transición ecológica que otorga protagonismo especial al papel de las mujeres en el medio rural, para después dejar citados a modo de recurso informativo otras experiencias y buenas prácticas que se están llevando a cabo en la región castellano-manchega.

a) Proyecto de transición a lo ecosocial

En la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha se está potenciando una línea de trabajo emergente de transición a lo ecosocial con el objetivo de configurar sociedades más justas, equitativas y sostenibles, que en materia de igualdad de género viene impulsada por el movimiento ecofeminista.

Esta corriente viene refrendada:

- **Desde la Unión Europea** por el Reglamento (UE) 2018/848 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de mayo de 2018 sobre producción ecológica y eti-

¹¹ La economía verde contribuye a que afloren nuevos modelos de producción y consumo sostenibles, generando a su vez beneficios sociales y ambientales en el territorio y favoreciendo la creación de nuevos puestos de trabajo. La economía azul, hace referencia a una economía basada en el desarrollo sostenible de los océanos, contribuyendo a la competitividad internacional, a la eficiencia en el uso de los recursos, a la creación de empleo y al nacimiento de nuevas fuentes de crecimiento, salvaguardando la biodiversidad.

¹² Algunas de las explotaciones beneficiarias de estas ayudas tienen como titulares a entidades jurídicas, optando en el análisis por las que pertenecen a personas físicas y pueden desagregarse según sexo

quetado de los productos ecológicos, que reconoce que los objetivos de la producción ecológica confluyen con los objetivos de la PAC, en cuanto a perseguir una retribución justa para productores y productoras, favorecida por la creciente demanda; promueve la producción agraria sostenible y contribuye al logro de los objetivos medioambientales de la Unión. La producción ecológica se enmarca en la Estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, con la implantación de una economía competitiva basada en el conocimiento y la innovación y el apoyo de la transición a una economía con bajas emisiones de carbono que utilice eficazmente los recursos. El reglamento nace ante la necesidad de reformar las normas vigentes hasta el momento para que sean lo suficientemente claras para los operadores y operadoras a quienes va dirigida y que ofrezcan suficientes garantías a consumidores y consumidoras. Este Reglamento (UE) 2018/848 es aplicable a partir del 1 de enero de 2021 y persigue entre sus objetivos caracterizar el papel de las jóvenes y los jóvenes emprendedores y las mujeres rurales en el sistema de producción ecológica.

- **Desde los Planes estratégicos de Desarrollo Sostenible del Medio Rural 2008-2013 y 2014-2020** de Castilla-La Mancha, que aportan un eje dinamizador en la detención del despoblamiento de las zonas rurales, especialmente el que afecta a la población de mujeres y de jóvenes, y en la mejora de las condiciones de vida de sus habitantes a través del desarrollo generalizado de los servicios prestados a la población y del desarrollo socioeconómico de todas las potencialidades endógenas del territorio. El Plan Estratégico contempla cinco grandes retos: la creación de empleo, con un esfuerzo especial dirigido a las mujeres (rurales), a jóvenes y a población de las zonas rurales; la disminución del riesgo de la pobreza y exclusión social de la población regional; el impulso a la conservación del patrimonio y uso sostenible de los recursos naturales de la región y la mitigación del cambio climático.
- Desde la **Estrategia de Potenciación del Sector de la Producción Ecológica en Castilla-la Mancha 2019-2023**, donde se incluye la ampliación de la producción ecológica a sectores y actividades no agroalimentarios (textil, cosmética, gastronomía, turismo); el desarrollo de proyectos colectivos de potenciación de la producción ecológica y la contribución de la producción ecológica a la lucha contra el cambio climático, el despoblamiento y el mantenimiento de la actividad en las zonas rurales
- Desde **el Apoyo al Tercer Sector** en iniciativas que propongan modelos de desarrollo más justos y sostenibles en el contexto de una globalidad marcada por los hitos del desarrollo capitalista neoliberal, poco respetuoso con muchos de los aspectos verdaderamente necesarios y de interés para una vida plena y en armonía con el entorno. Es necesario dar a conocer y expandir el valor añadido que este tipo de entidades representan para el beneficio social de nuestras ciudades y nuestros entornos rurales, especialmente en una comunidad como Castilla-La Mancha, duramente acechada por la despoblación.

Algunos de los **hitos y agentes** que se están apoyando desde el sector público para contribuir a generar conciencia ecológica y avanzar en materia de sostenibilidad incluirían la Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural; la creación de la Oficina de Cambio Climático de Castilla-La Mancha; la Agenda 21 Local; la Red de Ciudades y Pueblos Sostenibles de CLM; la Red castellano-manchega de Desarrollo Rural (RE-CAMDER) formada por todos los grupos de acción local (GAL) existentes en la re-

gión; o el Observatorio Regional de Desarrollo Sostenible de CLM.

Un ejemplo de estas intervenciones en el territorio descansa en el proyecto de Indicadores de Transición Ecológica **realizado con los fondos de Ayudas a la investigación del Instituto de la Mujer de CLM** y que ha dado lugar a la publicación (Lidia Peralta et. al., 2019) “Las mujeres como impulsoras de transiciones ecofeministas hacia sociedades más justas y diversas”¹³.

Dicho proyecto tenía como objetivo a través de una encuesta a 156 entidades promotoras de estas iniciativas de transición ecosocial: medir el rol de las mujeres en los procesos de gestación, gestión y proyección social de estas iniciativas de transición; valorar la atención que cada iniciativa dedica al cuidado de las personas, los procesos o el entorno, así como la aportación de valor en red al conjunto de su ámbito local y relacional; y medir la “salud emocional” de las entidades desde una perspectiva de género.

El proyecto ha servido también como laboratorio de experiencias y se ha logrado con la participación de entidades de la economía social, ecológica y solidaria de CLM y el trabajo de los grupos de investigación MediaCOM (Universidad de Castilla-La Mancha) y COMandalucía (Universidad de Málaga). A través del mismo se ha pretendido mapear y visibilizar las iniciativas o proyectos de transición social, liderados o inspirados por mujeres, entendiendo como tales aquellas que desde el tejido social, profesional o comunitario proponen procesos de transición y transformación hacia modelos sociales más justos y sostenibles, y se presentan iniciativas de Buenas Prácticas.

b) Otras prácticas en Castilla-La Mancha

| INICIATIVA | TIPO | ENTIDAD PROMOTORA | POBLACIÓN BENEFICIARIA (LUGAR) |
|---|---|--|---|
| Instalación de casa tutelada | Proyecto | Federación de Asociaciones para el Desarrollo Territorial del Tajo-Tajuña (FADETA) | Mujeres y personas mayores (La Alcarria, Guadalajara) |
| | Descripción: Creación de una casa tutelada para mayores en un edificio histórico rehabilitado, proporcionando un servicio de atención a mayores y ofreciendo oportunidades de empleo para mujeres en la zona. | | |
| Creación de cooperativa de tapiceras | Cooperativa | Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER) | Mujeres (Bolaños de Calatrava, Ciudad Real) |
| | Descripción: Creación de una cooperativa de tapicerías para la que previamente se formó a mujeres de la zona, fomentando el cooperativismo y el autoempleo femenino | | |

13 Lidia Peralta, Manuel Chaparro y Lara Espinar (2019): “Las mujeres como impulsoras de transiciones ecofeministas hacia sociedades más justas y diversas”. Editorial UOC.

| | | | |
|---|--|---|--|
| Proyecto de prevención contra la violencia de género | Proyecto | Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER) | Mujeres rurales y población rural en general (Ciudad Real) |
| | Descripción: Campaña de sensibilización y prevención de la violencia de género, que incluye asesoramiento a mujeres rurales para que conozcan los recursos y medidas que existen. | | |
| Boletín de igualdad agroalimentaria | Boletines | Cooperativas Agroalimentarias Castilla-La Mancha | Mujeres y población rural en general (Castilla-La Mancha) |
| | Descripción: Visibilización de las acciones y políticas activas en materia de igualdad llevadas a cabo por la organización, exponiendo la igualdad de género como una oportunidad para el ámbito rural. | | |
| Centros de la mujer | Centro | Junta de Castilla-La Mancha | Mujeres y población general (Castilla-La Mancha) |
| | Descripción: Red de servicios que pretende implicar a toda la sociedad para el desarrollo de iniciativas enfocadas a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. | | |
| Redmur | Proyecto | FADEMUR (con la colaboración de la Junta de Castilla-La Mancha) | Mujeres rurales |
| | Descripción: Es un programa con el objetivo de mejorar la inserción sociolaboral de las mujeres rurales, impulsando su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral mediante la formación en nuevas oportunidades de empleo o fomentando el emprendimiento. | | |

3

BUENAS PRÁCTICAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN EL SECTOR DE LA AGRICULTURA Y EL DESARROLLO RURAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DESARROLLADAS EN OTROS TERRITORIOS

Tras identificar las principales necesidades de las mujeres en el ámbito rural de Castilla-La Mancha se pueden observar algunas iniciativas o “buenas prácticas” destacadas que se han llevado a cabo en otros territorios con el fin de contribuir a la disminución de estas brechas. Todas **las medidas planteadas se han proyectado e implementado de manera específica en el ámbito rural**, aunque se puedan transferir a otros espacios.

Es posible que alguna de estas buenas prácticas detectadas en otros territorios se solape con actuaciones que se llevan a cabo también en CLM, lo que las pone en valor sin duda, pero el objetivo es disponer de información de lo que se hace fuera de la región para comparar aprendizajes, conocer aspectos sobre los que se puede ampliar la propia experiencia e innovar, transferir a otro tipo de agentes, o conocer los factores de éxito que hacen que la experiencia perdure en el tiempo.

A pesar de su especificidad, se trata de acciones que inciden sobre más de una de las necesidades detectadas, por ello resulta difícil establecer una relación con una única competencia de la Consejería. No obstante, en las propias fichas se señalan cuáles son las competencias de la Consejería que se encontrarían más ligadas a cada acción (extraídas literalmente de la [página web](#) de la Consejería).

Lamentablemente, no se han localizado ejemplos destacables de iniciativas que apliquen la perspectiva de género en materia de políticas públicas sobre la gestión del agua tampoco en otros territorios españoles que puedan resultar de aplicación a esta comunidad autónoma. Sólo en la bibliografía relacionada con la cooperación internacional existen muestras de proyectos e iniciativas implementadas en países subdesarrollados que promuevan la gestión de los recursos hídricos con enfoque de género.

3.1 | Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía

| DATOS GENERALES | | | |
|---|---|------------------------------------|---|
| Tipo de práctica | Plan estratégico | Entidad promotora | Junta de Andalucía. Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (CAPDER) |
| Nivel | Autonómico | | |
| Estado | Activo | Ámbito crítico de actuación | Actividad agroalimentaria y pesquera |
| Competencias más relacionadas | <p>a) Agricultura, ganadería, alimentación, industrias y cooperativas agroalimentarias, de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos de la administración regional</p> <p>b) Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público de Castilla-La Mancha en los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario.</p> <p>c) Política de desarrollo rural territorial.</p> <p>i) Programación, planificación, fomento y ejecución de infraestructuras del desarrollo rural, así como la ordenación de la propiedad territorial en esta materia.</p> <p>ñ) Aquellas otras que, en relación con las materias propias de esta Consejería, pudieran derivarse de la legislación estatal o comunitaria.</p> | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA | | | |
| CONTENIDOS | | | |
| <p>El <i>Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía-Horizonte 2020</i> se aprueba el 24 de enero de 2017 y se desarrolla bajo la tutela de la CAPDER.</p> <p>Este Plan parte fundamentalmente de la premisa de que las mujeres que residen en zonas rurales y pesqueras tienen una importancia elevada, tanto cuantitativamente como cualitativamente, sobre el desarrollo del territorio teniendo en cuenta la especial situación de las mujeres rurales, quienes sufren un riesgo mayor ante las desigualdades de género.</p> <p>Las medidas establecidas en el Plan se plantean en torno a tres ejes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La igualdad entre mujeres y hombres en las políticas y actividades agroalimentarias y pesqueras 2. La interlocución con perspectiva de género 3. La integración del principio de igualdad de género en los procesos y cultura organizativa de la CAPDER <p>En total, el Plan establece 9 medidas generales que contienen hasta 44 actuaciones específicas enfocadas a la consecución de los objetivos planteados. El público objetivo está prioritariamente compuesto por mujeres del ámbito rural andaluz, pero también se establecen acciones en torno a las instituciones, como es el caso de la propia CAPDER. El alcance del Plan es autonómico, siendo de aplicación en todos los municipios pertinentes de la Comunidad Autónoma.</p> | | | |
| DIAGNÓSTICO DE PARTIDA | | | |
| <p>El análisis previo al Plan se inicia con el fin principal de conocer cuál es el papel de las mujeres rurales en la economía y sociedad rural y pesquera de Andalucía. Este análisis se estructura en diferentes partes, de las que destacan:</p> | | | |



- **Situación sociodemográfica:** las características generales del territorio rural y pesquero andaluz son, principalmente: la masculinización de la población, la baja natalidad, el éxodo rural femenino, la mayor persistencia e intensidad de los roles y estereotipos de género, la invisibilización del trabajo no remunerado (tareas del hogar y cuidados) realizado mayoritariamente por las mujeres y, en muchos casos, la dependencia económica y la falta de autonomía de la mujer rural.
- **Mercado de trabajo:** caracterizado por la masculinización de la tasa de actividad; una baja tasa de empleo, especialmente en el caso de las mujeres; la feminización de las tasas de inactividad, paro y subempleo; el predominio de la asalarización y el bajo emprendimiento femenino; la precariedad laboral, marcada por la elevada parcialidad de las jornadas de las mujeres rurales; una mayor presencia femenina en la llamada "ayuda familiar", especialmente en sectores más masculinizados, como el de agricultura; terciarización y segregación por sexo del mercado laboral, especialmente vertical, debido a los roles de género muy presentes en las contrataciones en el medio rural.

Esta situación hace que haya una presencia menor de mujeres en el mercado laboral y en consecuencia, en el sector empresarial. Además, presenta determinadas **barreras en el espacio laboral** a las que las mujeres tienen que hacer frente como la invisibilidad; la precariedad y temporalidad, la desigualdad en el reparto de las tareas reproductivas (tareas del hogar y de cuidados); la ausencia de recursos para el cuidado de personas dependientes; y la falta de adecuación de la formación a las necesidades de las mujeres (como la disponibilidad horaria).

- **Participación ciudadana en el entorno:** la desigual distribución de las tareas reproductivas se encuentra íntimamente ligada al uso del tiempo. La mayoritaria atribución del cuidado y el hogar a las mujeres, afecta de forma directa a la participación social. De esta forma, en el medio rural andaluz existe un porcentaje mayor de hombres que de mujeres en asociaciones y la escasa participación femenina la protagonizan mujeres de avanzada edad en ámbitos relacionados con cultura y ocio, alejadas de los sindicatos, la actividad agraria o los Grupos de Desarrollo Rural. Así, **las mujeres rurales están infrarrepresentadas** en los puestos de toma de decisión tanto a nivel social como económico y político.
- **Mujeres en la actividad agroalimentaria y pesquera:** sólo el 26,2% de las personas ocupadas en el sector agrario en Andalucía en el momento del análisis eran mujeres. Las mujeres sólo suponen el 30% de las personas titulares de explotaciones agrarias, apenas el 22% son jefas de explotación y representan en torno al 14%. En el caso de la ganadería, el porcentaje de mujeres es aún menor, y las mujeres son titulares únicamente del 13,7% de las explotaciones.

OBJETIVOS

El objetivo principal del Plan es **avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en el ámbito de la actividad agroalimentaria y pesquera de Andalucía. Con este fin, el Plan **plantea la necesidad de mejorar el arraigo de las mujeres**, especialmente de las mujeres jóvenes, creando las condiciones que legitimen nuevos perfiles sociales y profesionales en el medio rural y pesquero.

Entre los objetivos específicos que contribuyan a la consecución del objetivo general, se establecen:

- Aumentar la información acerca de las mujeres en los sectores agroalimentario y pesquero.
- Profesionalizar el trabajo de las mujeres rurales y promover el emprendimiento.
- Empoderar a las mujeres en las actividades agroalimentaria y pesquera.
- Visibilizar y reconocer el papel de las mujeres en los sectores agroalimentario y pesquero.
- Promover y fomentar la coordinación institucional.

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

El presente Plan es uno de los ejemplos de la propuesta de **incorporación de la perspectiva de género** a las políticas públicas en Andalucía. A través del análisis de partida, se desvela la necesidad de comenzar por transformar la cultura y mentalidad de toda la estructura organizativa del ámbito de la agricultura y la actividad pesquera, donde en ocasiones permanecen prácticas que no están adaptadas a la igualdad de género. Por esta razón, una de las prioridades del Plan es **formar y sensibilizar en perspectiva de género al propio personal de la administración pública**, como la Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural (CAPDER), del Instituto de Investigación y Formación Agraria y Pesquera de Andalucía – **IFAPA** – y de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía – **AGAPA** –, principales órganos responsables del Plan, con el fin de que estos aprendizajes tengan reflejo en su actitud y actividad laboral.

De esta forma, el Plan se aborda como una línea de trabajo abierta a mejoras y que se alimenta de la **participación de todos los agentes** involucrados. Establece la **importancia del seguimiento y la evaluación** como herramientas que contribuyan a asegurar la eficacia y éxito de las medidas establecidas en el Plan y que aseguren que se avanza en la consecución del objetivo general: la incorporación de la perspectiva de género.

Otro de los elementos importantes del seguimiento del Plan es la detección de posibles puntos débiles que pongan en riesgo el éxito del mismo, con el fin de modificar la estrategia y los tiempos de implementación previstos. De esta forma el Plan plantea la **continua reflexión**, participación activa de los agentes del sector y la valoración tanto del nivel de cumplimiento del Plan como del impacto generado por el mismo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Para asegurar este trabajo, el Plan la **constitución de una Comisión de seguimiento** dentro de la propia CAPDER contando con representación de los agentes implicados. La formación de la Comisión debía responder, además, a una **representación equilibrada de mujeres y hombres**, de acuerdo a lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre.

También, con el fin de dar a **conocer y difundir el Plan**, se realizó una presentación oficial a nivel regional y otra en cada una de las provincias, contando para ello con la participación tanto de los agentes implicados como de las asociaciones de mujeres más representativas. Además, el **portal de la CAPDER** se constituye como un espacio abierto a la interacción de sectores y agentes y en él se publican el Plan, los Programas Anuales de Actuación y el Informe Final.

Asimismo, el Plan establece la **realización de reuniones técnicas** en las que confluyan tanto las organizaciones profesionales del sector como las asociaciones de mujeres, con el fin de fomentar su implicación en el desarrollo e implementación del Plan.

SOSTENIBILIDAD


Los recursos humanos y económicos son los propios de la CAPDER, el IFAPA y la AGAPA. El Plan se formula como un elemento prioritario dentro de la Consejería, contando con los medios personales y la financiación disponibles de acuerdo al presupuesto de 2017 y los ejercicios siguientes.

No se plantea una dotación presupuestaria extraordinaria, ni la contratación de personal exclusivo para el Plan, pero sí se establece la **obligación de los Órganos y centros directivos implicados en el mismo de incluir las acciones definidas en sus presupuestos anuales**.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

La creación de una **Comisión de seguimiento y evaluación** supone una estrategia importante para la consecución de los objetivos planteados en el Plan. Además, contar con la participación del tejido sindical y asociativo de la región permite confluir a la parte política e institucional con representantes de la población, de manera que puedan trasladar la realidad de los problemas sociales y contribuir al establecimiento de cuáles son las necesidades que requieren mayor prioridad o una atención especial. Otro aspecto importante es la **incorporación de la perspectiva de género a la actividad diaria de las instituciones**, en las que se han experimentado menos cambios respecto a prácticas y patrones en materia de igualdad.

3.2 Medidas de apoyo a la creación de empleo

| DATOS GENERALES | | | |
|---|---|------------------------------------|--|
| Tipo de práctica | Estrategia para el empleo | Entidad promotora | Junta de Castilla y León  |
| Nivel | Autonómico | | |
| Estado | | Ámbito crítico de actuación | Empleo y emprendimiento |
| Competencias más relacionadas | b) Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público de Castilla-La Mancha en los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario. c) Política de desarrollo rural territorial. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA | | | |
| CONTENIDOS | | | |
| <p>Las <i>Medidas de apoyo a la creación de empleo</i> se contemplan en la Medida IV.4.10 del <i>I Plan de Apoyo a la creación de empleo – PACE –</i> aprobado en 2014 mediante el <i>ACUERDO 34/2014, de 10 de abril, de la Junta de Castilla y León</i> y con una vigencia de 3 años (2014-2016). Esta medida IV.4.10 pretende de manera general fomentar la creación de empleo, así como contribuir a consolidar el existente en Castilla y León – CYL –.</p> <p>Aunque no se trata de una medida específica en materia de género, entre las diferentes actuaciones a realizar que plantea destaca a estos efectos la sexta acción:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capitalización de la prestación por desempleo. 2. Establecimiento como autónomos de personas desempleadas. 3. Creación y consolidación de cooperativas y sociedades laborales. 4. Creación y mantenimiento de centros especiales de empleo. 5. Creación y mantenimiento de empresas de inserción. 6. Creación de empresas por mujeres en el ámbito rural. 7. Contratación del primer trabajador por parte de empresarios autónomos. | | | |
| DIAGNÓSTICO DE PARTIDA | | | |
| <p>El PACE parte de un análisis de la situación socioeconómica de Castilla y León, observando de manera concreta el estado del emprendimiento en la comunidad. Aunque no realiza un diagnóstico desde la perspectiva de género presenta la mayoría de datos desagregados por sexo, lo que permite ver la situación concreta de las mujeres castellano leonesas y puede justificar la existencia de algunas medidas de acción positiva como la presente.</p> <p>La tasa de actividad de las mujeres castellano leonesas en 2013 era 48,43% mientras que para los hombres era del 61,45%, en el caso de la población ocupada en el mismo año se contaba con 393.900 mujeres y 506.300 hombres y en cuanto a la tasa de paro las mujeres (23,83%) también presentan una peor situación en comparación a los hombres (20,04%) lo que constata la necesidad de establecer acciones que contribuyan a mejorar su situación.</p> | | | |
| OBJETIVOS | | | |
| <p>Entre los objetivos generales del <i>I Plan de Apoyo a la creación de empleo</i> recogidos en la Ley 5/2013, de 19 de junio, de Estímulo a la Creación de Empresas en CYL, destaca:</p> | | | |

- Artículo 24.3:

a) Impulsar el desarrollo coordinado de políticas e iniciativas efectivas de apoyo a las personas emprendedoras y a la creación y consolidación de nuevas empresas, estableciendo mecanismos adecuados para la **presencia equilibrada de mujeres y hombres en la promoción de nuevos proyectos**.

Además, los **objetivos específicos** de esta medida concreta son:

- Impulsar la creación de empleo autónomo.
- Aumentar las tasas de actividad y de ocupación.
- Discriminar positivamente a colectivos con especial dificultad de acceso y/o integración en el mundo laboral o empresarial.

Considerando en la interpretación de este último objetivo, de manera prudente, a las mujeres rurales como un “colectivo” en situación especial de vulnerabilidad ante la ausencia igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

Este tipo de medidas (considerándolas como medidas de acción positiva) pueden plantearse con el fin de contribuir a eliminar o reducir las desigualdades observadas en cualquier ámbito. Además, se encuentran justificadas jurídicamente en numerosos textos legales tanto a nivel nacional como supranacional, entre los que destaca la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW – (1979)*, ratificada en España en 1983, la *Constitución Española (1978)* y la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que en su artículo 11 señala:

Artículo 11. Acciones positivas.

1. *Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*

2. *También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.*

En este artículo no sólo se da amparo jurídico a este tipo de medidas si no que se señala la responsabilidad que tienen los Poderes Públicos de establecer las mismas para contribuir a la reducción o erradicación de las desigualdades. De esta forma la Consejería de la JCLM podría llevar a cabo medidas de este tipo en relación a las competencias anteriormente señaladas (b y c).

SOSTENIBILIDAD

La medida IV.4.10 contemplada en el PACE, que fue aprobado mediante acuerdo de la Junta de Castilla y León – JCYL – y cuya financiación estaba prevista de acuerdo al presupuesto del órgano competente en materia de promoción económica de la Administración de CYL, los presupuestos de las Consejerías de la Junta de CYL implicadas en cada acción, los presupuestos de años precedentes otorgados por la JCYL y que tengan efecto para el periodo de que comprende el PACE, los fondos del Programa Operativo, los fondos procedentes del Convenio con el Ministerio de Economía y Competitividad, en materia de creación de Empresas Innovadoras, así como otros posibles convenios que la JCYL estableciera con entidades públicas y privadas.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

La actuación concreta del fomento de la creación de empresas por mujeres rurales supone un aspecto novedoso dado el poco impulso de emprendimiento que existe en el medio rural. Además, esta medida puede contribuir a aminorar otras circunstancias observadas en este ámbito, como la despoblación, generando más oportunidades laborales en el entorno y contribuyendo a la implementación del arraigo al medio rural.

3.3 Desafío Mujer Rural

| DATOS GENERALES | | | |
|--|---|------------------------------------|---|
| Tipo de práctica | Proyecto | Entidad promotora | Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades |
| Nivel | Estatal | | Emprendimiento en el ámbito rural |
| Estado | Activo | Ámbito crítico de actuación | |
| Competencias más relacionadas | b) Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público de Castilla-La Mancha en los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario. c) Política de desarrollo rural territorial. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA | | | |
| CONTENIDOS | | | |
| <p><i>Desafío Mujer Rural</i> es un proyecto que se ha puesto en marcha a través del <u>Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2015-2018</u>, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO). Ha sido diseñado desde una perspectiva integral, con la intención de ofrecer una asistencia y acompañamiento completo a las mujeres emprendedoras en todo el proceso de desarrollo de sus iniciativas. Entre las actuaciones que contempla el proyecto, destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación: ofrece diferentes programas empresariales y recursos de formación para las mujeres que quieren desarrollar un proyecto o iniciativa empresarial. • Mentoring: sistema de apoyo mediante la figura de la mentora o mentor, quien traslada su experiencia y conocimientos a la mujer emprendedora • Coaching: técnica empleada para fomentar el desarrollo personal y el talento de las mujeres emprendedoras a través de la modificación de sus hábitos de conducta y la optimización de su desempeño. <p>Además, ha puesto en marcha el concurso "Desafío Mujer Rural", que ha tenido dos convocatorias, premiando las iniciativas de emprendimiento que han sido impulsadas por mujeres en el ámbito rural. Asimismo, cuenta con el <i>Portal web para emprendedoras</i> y una <i>tienda online</i>, como recursos para informarse y disponer de un espacio web propio que sirva como escaparate de la iniciativa de cada mujer que participa en el proyecto.</p> | | | |
| DIAGNÓSTICO DE PARTIDA | | | |
| <p>El proyecto parte del Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2015-2018 el cual realiza un análisis previo identificando las causas que llevan a la mayoritaria migración de mujeres a núcleos urbanos, especialmente jóvenes. El diagnóstico parte de una breve introducción sociodemográfica, para luego analizar la situación concreta de la mujer rural en los ámbitos de la educación, el mercado laboral y respecto a la presencia femenina en puestos de toma de decisiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación: la progresiva incorporación de la mujer rural a todos los niveles de enseñanza ha facilitado el aumento de su participación en el mercado laboral, pero también en la esfera política y cultural. La búsqueda de formación superior, impartida generalmente en núcleos urbanos o periurbanos, se ha destacado como una de las causas de la migración de las jóvenes del medio rural. • Mercado laboral: se identifica una intensa terciarización de la población rural, especialmente entre mujeres rurales dado que un 77,2% de éstas están ocupadas en el sector servicios y sólo un 9,2% hacen lo propio en agricultura, frente al 21,1% de los hombres del medio rural que están ocupados en el sector agrario (según datos de 2011, previos a la puesta en marcha del Plan). Además, los empleos femeninos en el ámbito rural se caracterizan por la temporalidad, asociada en muchos casos al carácter estacional de los trabajos de agricultura, y la parcialidad, relacionada con la compatibilización del trabajo remunerado de las mujeres con el trabajo no | | | |



remunerado, que en el medio rural supone también el apoyo en las explotaciones familiares, además de las tareas del hogar y de cuidados, asumidas tradicionalmente por las mujeres.

- **Toma de decisiones:** la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en el medio rural resulta clave para disminuir las desigualdades de género, aun así, la representación política, social y sindical de las mujeres rurales sigue siendo menor que la de los hombres.

De esta forma, el proyecto identifica la necesidad de actuar de manera concreta en el espacio laboral, contribuyendo a través del fomento del emprendimiento femenino a generar oportunidades laborales para las mujeres en el medio rural.

OBJETIVOS

El proyecto responde especialmente a uno de los objetivos planteados en el PEIO: **acabar con la brecha de género en materia de empleo y emprendimiento en el medio rural** y se enmarca en la primera medida, *Empleo y emprendimiento*, del Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural 2015-2018, que entre las 28 acciones específicas que contiene destacan para este proyecto:

- Poner en marcha un programa de asesoramiento a emprendedoras.
- Desarrollar de manera específica programas piloto de emprendimiento rural femenino.
- Fomentar la inserción laboral y el emprendimiento de las mujeres rurales, especialmente de las jóvenes y de las mujeres con discapacidad o en riesgo de exclusión.

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

Se trata de un proyecto de aplicación estatal, en el que pueden participar mujeres de cualquier municipio rural del territorio nacional. Cuya fórmula es perfectamente trasladable al entorno autonómico al contar con una web, la información está siempre disponible y cualquier mujer que esté interesada puede disponer de los diferentes recursos que contiene o asesorarse a través del apartado de contacto que ofrece el portal.

Además, el concurso no sólo sirve a efectos de premiar y reconocer algunas iniciativas desarrolladas por mujeres rurales que han participado en el proyecto, sino que a su vez visibiliza el emprendimiento femenino en el ámbito rural.

Asimismo, los recursos de formación tienen una gran importancia para el impulso de las iniciativas de las mujeres y las metodologías empleadas, tanto el *coaching* como el *mentoring*, otorgan un asesoramiento completo a las emprendedoras rurales de forma que se sienten acompañadas tanto en el inicio como en la puesta en marcha de su iniciativa.

SOSTENIBILIDAD

Desafío Mujer Rural está impulsado por el Instituto de la Mujer en colaboración con la Fundación EOI y cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el periodo 2014-2020 y previsiblemente podrá extenderse algún año más.


INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

Se trata de un proyecto original en el ámbito rural y que actúa de manera específica sobre una de las principales preocupaciones desde el punto de vista del desarrollo rural, la ausencia de **oportunidades laborales para las mujeres** que habitan en el entorno rural.

Además, este proyecto puede servir como estrategia para **la fijación y el arraigo de las mujeres a los municipios rurales**, evitando la gran migración femenina hacia los núcleos ocasionada por la búsqueda de más oportunidades para emplearse, especialmente las mujeres jóvenes con formación superior.

Asimismo, los diferentes recursos que ofrece, enfocados al **emprendimiento rural femenino**, también pueden servir para fomentar el **empoderamiento de las mujeres rurales** a través de la capacitación de las mismas y el desarrollo de sus iniciativas.

3.4 Casas Niño o casa-nido

| DATOS GENERALES | | | |
|---|--|------------------------------------|--|
| Tipo de práctica | Convocatoria de ayuda | Entidad promotora | Consellería de Política Social. Xunta de Galicia  |
| Nivel | Autonómico | | |
| Estado | Activa | Ámbito crítico de actuación | Conciliación de la vida laboral y familiar |
| Competencias más relacionadas | b) Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público de Castilla-La Mancha en los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario. c) Política de desarrollo rural territorial | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA | | | |
| CONTENIDOS | | | |
| <p>La Casa Niño o casa-nido es un proyecto impulsado por la Xunta de Galicia y que otorga ayudas económicas para la instalación de estas casas en municipios gallegos de menos de 5.000 habitantes que no dispongan de escuela infantil pública ni privada para niñas y niños menores de 3 años.</p> <p>La solicitud de la subvención establece, además del requisito anterior, el cumplimiento de los criterios establecidos en torno a la adecuación del espacio y los recursos disponibles (calefacción, iluminación, zonas de descanso e higiene, etc.) donde se va a desarrollar la actividad de casa-nido y contratar a una persona con alguna de las titulaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica/o superior en educación infantil. • Grado en maestra/o de educación infantil/educación primaria. • Grado en pedagogía, psicología o educación social. • Diploma que acredite haber realizado el curso de formación integral o el curso de formación complementaria para futuros/as profesionales de las casas nido impartidos por la Xunta de Galicia. • Formación acreditada en áreas relacionadas con la atención a la infancia y cuidados infantiles, o experiencia profesional acreditada en este ámbito. <p>La ayuda puede ser solicitada por asociaciones, cooperativas y sociedades laborales no agrarias, entidades sin ánimo de lucro y Ong's, así como por particulares o personas físicas que se establezcan como empresarias o autónomas y reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria.</p> <p>Entre los criterios de valoración para otorgar la ayuda, la base reguladora establece puntuaciones mayores a los proyectos que se establezcan en municipios con mayor número de mujeres residentes que tengan entre 16 y 45 años.</p> | | | |
| DIAGNÓSTICO DE PARTIDA | | | |
| <p>En la <i>ORDEN de 16 de julio de 2019 por la que se establecen las bases que regirán el procedimiento de concesión de ayudas para la puesta en marcha de casas nido, cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el marco del programa operativo Feder Galicia 2014-2020</i>, se establecen varios puntos de apoyo normativo para la justificación de estas ayudas. En este sentido, destacan tres menciones que dan respuesta a algunas de las necesidades detectadas en los núcleos de población más pequeños y que se han destacado en la presente guía:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que la protección de la maternidad es una necesidad social y que todas las cargas y cuidados que supone la gravidez, el parto, la crianza, la socialización de las hijas e hijos deben recibir ayuda directa de las instituciones públicas gallegas, a fin de no constituir discriminación gravosa para las mujeres (artículo 1.3.d. del Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero). • Proporcionar oportunidades y recursos que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres y conciliación familiar y laboral (artículo 3 de la Ley 13/2008, de 3 de diciembre). | | | |

- Ampliar y consolidar medidas para la **conciliación** con especial atención a los servicios de **atención a la infancia** (de acuerdo a uno de los objetivos del Plan de dinamización demográfica de Galicia 2013-2016, Horizonte 2020).

OBJETIVOS

Las ayudas para la puesta en marcha de los proyectos piloto “casa-nido” están principalmente enfocadas hacia dos objetivos:

- Fomentar la conciliación laboral y profesional.
- Retener y atraer a nueva población al mundo rural.

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

Esta iniciativa se constituye, por un lado, como una **oportunidad laboral para mujeres rurales**, especialmente las que cuentan con formación, aunque también puede ser una opción de empleo para las mujeres rurales en general, dado que existe la posibilidad de formarse mediante los **cursos de cualificación de futuras/os educadoras/es** que ofrece la Xunta y que tienen una duración de 400h.

Además, al establecerse necesariamente en lugares que no cuentan con guarderías o centros que otorguen este servicio, sirve al efecto de cubrir la ausencia de los recursos en torno al cuidado de las hijas y los hijos en el medio rural y puede contribuir especialmente a la **conciliación laboral-familiar de las mujeres rurales** que son madres, dado que como se señala en la guía, una de las deficiencias detectadas en los municipios rurales más pequeños es la ausencia de recursos de apoyo a los cuidados de personas dependientes y son las mujeres quienes tradicionalmente asumen las tareas de cuidados.

Se trata de un sistema que ofrece **flexibilidad en los horarios** para dejar y recoger a las niñas y los niños, lo que contribuye aún más al propósito de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por último, las casas-nido apuestan por un **modelo educativo alternativo** para niñas y niños de menos de 3 años que habitan en entornos rurales, basado en las ideas de Montessori, Waldorf, Pickler y Pestalozzi.

Asimismo, el planteamiento de las ayudas ofrece la oportunidad de **fijar y atraer nueva población** que se quiera instalar en el entorno rural y desarrollar un proyecto piloto de casa-nido.

Cabe destacar que las “casas-nido” forman parte, a su vez, de un proyecto de la Xunta de Galicia más grande con más medidas a favor de la conciliación, entre las que destacan las “casas do maior”, para personas de avanzada edad en el medio rural. También el proyecto RedMay, un autobús de cuidados para mayores que ofrece servicios de podología y optometría a domicilio, sirve al objetivo de la conciliación.

SOSTENIBILIDAD

Este proyecto, que se originó en 2016 y tenía como horizonte 2019, ha contribuido a la creación de más de 60 casas-nido. Dado el impacto y la aceptación del mismo, la Consellería de Política Social dará continuidad al programa y se ha planteado ampliar las convocatorias de las ayudas hasta 2022 de acuerdo a la *ORDEN de 16 de julio de 2019 por la que se establecen las bases que regirán el procedimiento de concesión de ayudas para la puesta en marcha de casas nido, cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional en el marco del programa operativo Feder Galicia 2014-2020.*

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

El proyecto no sólo plantea una alternativa de cuidado de las hijas y los hijos en entornos rurales, sino que aumenta las oportunidades laborales de las mujeres rurales desempleadas y ayuda a la conciliación laboral y familiar de aquellas mujeres rurales que están ocupadas pero que, teniendo que asumir las tareas de cuidado, encuentran dificultades para cubrir esta necesidad en un entorno cercano.

Además, al ser requisito indispensable que las casas-nido se establezcan en municipios de menos de 5.000 habitantes, puede contribuir al fin de fijar a la población a los municipios rurales más pequeños, los cuales se ven más castigados por la falta de recursos en general y la despoblación que esta situación ocasiona.

3.5 Proyecto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

| DATOS GENERALES | | | |
|---|---|------------------------------------|--|
| Tipo de práctica | Proyecto | Entidad promotora | Diputación de Cáceres. Asociación comarcal de mujeres del Valle del Jerte |
| Nivel | Comarcal | | Participación activa de las mujeres en todas las esferas |
| Estado | Finalizado | Ámbito crítico de actuación | |
| Competencias más relacionadas | c) Política de desarrollo rural territorial | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA | | | |
| CONTENIDOS | | | |
| <p>El Proyecto se origina y desarrolla en 2015 con la intención de convertirse en una herramienta que sirva al objetivo de fortalecer el proceso de transformación de las relaciones de género en el Valle del Jerte con el fin de contribuir en la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Las numerosas actividades están planteadas en torno a 4 ejes, los cuales se han organizado según la población objetivo:</p> <p>Eje 1. Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Campañas de sensibilización y creación de un "Círculo de Hombres por la Igualdad" como espacio para el diálogo, la formación y la transmisión de información. <p>Eje 2. Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talleres de capacitación para mujeres como agentes activas en agricultura y gestión de explotaciones. - Cursos de sensibilización en igualdad de oportunidades <p>Eje 3. Asociaciones de mujeres (asociadas y directivas):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos de fortalecimiento del asociacionismo y la participación social - Talleres sobre gestión de asociaciones <p>Eje 4. Población en general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación de mediadoras/es sociales para la intervención en situaciones de discriminación múltiple (género, discapacidad, raza, etc.): se ha capacitado a jóvenes, ampliando su formación y convirtiéndolos en agentes de cambio. - Talleres de cine como recurso de coeducación para madres y padres y asociaciones que realizan actividades educativas para personas adultas <p>De manera transversal, dado que el objetivo general del proyecto era aumentar la participación de las mujeres en la vida social y política de los municipios de la comarca, en cada sesión se trabajaban aspectos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad a distintos niveles (familia, educación, trabajo...), además de fomentar de manera particular el empoderamiento de las mujeres rurales.</p> | | | |
| DIAGNÓSTICO DE PARTIDA | | | |
| <p>La Asociación Comarcal de Mujeres del Valle tiene una trayectoria notable en la línea de trabajo enfocada a la consecución de igualdad real entre mujeres y hombres.</p> <p>A pesar del esfuerzo, siguen persistiendo algunas desigualdades y situaciones discriminatorias para las mujeres que son claramente visibles, por lo que desde la propia Asociación se ha desarrollado este proyecto con el fin de dar respuesta a las necesidades detectadas y avanzar hacia una sociedad futura igualitaria.</p> | | | |



OBJETIVOS

El proyecto plantea hasta 5 objetivos generales:

- Superar las desigualdades de género.
- Desarrollar actuaciones específicas dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión social por localización geográfica y otras circunstancias, que sufren discriminación múltiple.
- Formación a la población joven en valores e igualdad de oportunidades para prevenir conductas violentas hacia las mujeres.
- Poner en marcha medidas tendentes a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Empoderar a la mujer ante las diversas situaciones generadoras de desigualdad, especialmente ante el desempleo, el desarrollo empresarial y la violencia hacia la mujer.

Y también señala algunos objetivos específicos:

- Sensibilizar sobre el significado y necesidad de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Revisar los procedimientos para la integración de la perspectiva de género.
- Promover la defensa y garantía jurídica de la aplicación del Principio de Igualdad, en la vida cotidiana, como sello de calidad ciudadana.
- Intentar incorporar la perspectiva de género en los proyectos de las instituciones públicas y privadas del Valle del Jerte.
- Impulsar la autonomía y la independencia económica de las mujeres como instrumento de promoción del empoderamiento y liderazgo femenino
- Fomentar el Asociacionismo como instrumento básico de participación de las mujeres en la Comarca.
- Impulsar la participación paritaria en las diferentes organizaciones sociales, políticas y culturales activas en el Valle del Jerte.
- Impulsar la organización de actividades dirigidas a potenciar la participación de las mujeres jóvenes en el movimiento asociativo.
- Dar a conocer el IV Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Extremadura (2013-2016).

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

Sistema de **seguimiento y evaluación** permanente y actualizado enfocado principalmente a conocer las acciones realizadas, el grado de cumplimiento del proyecto y la participación de la población objetivo en cada caso, a efectos de valorar la eficacia y eficiencia final del proyecto. Para la realización de las diferentes acciones se ha optado por la **difusión mediante cartelería** en los diferentes municipios de la comarca.

El formato elegido para algunas de las acciones, como los talleres de cine, posibilitan que las actividades estén abiertas y lleguen a un mayor número de población.

Además, se han elaborado distintos materiales didácticos para la realización de las jornadas y los talleres que han estado disponibles en la red de forma que se pueden difundir con facilidad y emplear en otras acciones con la misma temática.

SOSTENIBILIDAD

El Proyecto ha sido financiado a través de la **subvención concedida por la Diputación de Cáceres**. Se ha llevado a cabo en los 11 municipios de la comarca del Valle del Jerte a través de la **colaboración** de la **Asociación** que impulsa el proyecto y los diferentes **Ayuntamientos de la zona**, que han facilitado las instalaciones y los materiales necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades.

La **Mancomunidad de Municipios del Valle del Jerte** también ha colaborado aportando algún recurso del que no disponían en algunos Ayuntamientos, como el proyector.

Durante 2016, de forma complementaria a este Proyecto, la Asociación pone en marcha la iniciativa *Superando desigualdades de género* que sigue la misma estructura que el presente Proyecto y está enfocada a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

El Proyecto engloba una serie de acciones de aplicación comarcal, con un planteamiento y desarrollo de actividades para el que se desconocen precedentes, configurándolo como un programa original y novedoso.

Además, parte desde la **iniciativa de una Asociación de Mujeres de la comarca**, por lo que se presupone un conocimiento cercano sobre las necesidades de las mujeres rurales de la zona y ha contado con la colaboración de las y los agentes de igualdad de la Mancomunidad del Valle, las Concejalías de Igualdad de los Ayuntamientos de los diferentes municipios, el Servicio Social de Base de la Mancomunidad del Valle del Jerte, y las dinamizadoras socioculturales de los ayuntamientos y la Sociedad para la Promoción y Desarrollo del Valle del Jerte.

Las actividades enfocadas a las mujeres y a las asociaciones de mujeres contribuyen a la **capacitación, formación y empoderamiento de las mujeres rurales**, aspectos especialmente importantes en el ámbito rural dado el mayor riesgo de sufrir desigualdades de género.


Además, las **acciones enfocadas de manera particular a hombres** son una práctica poco extendida, a través de la cual pueden trabajarse aspectos concretos en materia de igualdad y se aumenta la sensibilización entre la población masculina.

OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS

El balance final sobre los objetivos planteados en el origen del proyecto es **positivo**, consiguiendo avanzar en todas las líneas planteadas. De manera excepcional, se señalan las **dificultades** encontradas en torno al objetivo de **incorporar la perspectiva de género en los proyectos de las instituciones públicas y privadas** del Valle del Jerte.

El **principal reto** al final del proyecto ha sido conseguir una **participación suficiente y equilibrada** entre mujeres y hombres.

3.6 Intermediación experta para el fomento de la titularidad compartida en explotaciones agrarias

| DATOS GENERALES | | | |
|--|--|------------------------------------|--|
| Tipo de práctica | Campaña de información | Entidad promotora | Federación de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía (con el apoyo de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía)  |
| Nivel | Autonómico | | |
| Estado | Activo | Ámbito crítico de actuación | Titularidad de las explotaciones |
| Competencias más relacionadas | b) Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público de Castilla-La Mancha en los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario. c) Política de desarrollo rural territorial. i) Programación, planificación, fomento y ejecución de infraestructuras del desarrollo rural, así como la ordenación de la propiedad territorial en esta materia. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA | | | |
| CONTENIDOS | | | |
| <p>El proyecto está enfocado especialmente a mejorar la situación de las mujeres rurales que trabajan en explotaciones agrarias familiares, pero que no tienen la titularidad de las tierras.</p> <p>El proyecto cuenta con un programa de trabajo amplio, que puede englobarse en dos acciones generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un manual sobre la titularidad compartida: se trata de un material en el que se asesora sobre el procedimiento de la cotitularidad, señalando su importancia para avanzar en la igualdad de género en el ámbito y destacando los beneficios, requisitos e implicaciones que conlleva. La figura de la Titularidad Compartida fomenta la visibilización del trabajo de las mujeres y permite profesionalizar su actividad agraria y ganadera, fomentando así la igualdad y mejorando la calidad de vida en el medio rural. Por ello, este manual se origina con el objetivo de ser una herramienta útil y sencilla para el personal técnico de la Federación y las cooperativas asociadas que ayude a impulsar la figura de la Titularidad Compartida y contribuya a realizar su registro. • Realización de jornadas informativas: en total se han realizado 8 acciones con carácter informativo, una por cada provincia de la Comunidad Autónoma, enfocadas a agricultoras/es y ganaderas/os y el personal técnico de las cooperativas. En estas jornadas se proporcionan conocimientos tanto teóricos como prácticos sobre cómo dar de alta una explotación en titularidad compartida o, en el caso del personal técnico, cómo asesorar a las personas interesadas en la cotitularidad. | | | |
| DIAGNÓSTICO DE PARTIDA | | | |
| <p>A pesar de la existencia de la <u>Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias</u>, las mujeres sólo suponen el 30% de las personas asociadas a cooperativas del sector agroalimentario en Andalucía, según los últimos datos del Observatorio Socioeconómico del Cooperativismo Agroalimentario Español (OSCAE), con un aumento de la presencia femenina en 5 puntos porcentuales durante la última década. No obstante, la desigualdad de género se mantiene de manera notable en los ámbitos de la agricultura y la ganadería y es especialmente visible en la presencia desigual de mujeres y hombres en cooperativas y en cuanto a la titularidad compartida de las explotaciones.</p> <p>Existen algunos factores que condicionan esta situación desigual, entre los que destaca la persistente invisibilización del trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias, por un lado, al considerarlo como un apoyo a su familia natural o cónyuge y por otro, por no tener relación jurídica o administrativa con las fincas y la consiguiente precarización de su situación laboral.</p> | | | |

Resulta complicado reflejar en cifras esta situación, pero según el estudio *La mujer en la agricultura* de la Comisión europea el **82% de las mujeres rurales trabajan en explotaciones agrarias y un 59% de ellas no estaría cotizando a la Seguridad Social.**

OBJETIVOS

La Federación de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía se ha propuesto **revertir esta situación**, fomentando el **incremento de mujeres socias de cooperativas**, dado que para obtener la condición de asociada es necesario ser titular de una explotación. Colateralmente, se lograría **aumentar el número de personas autónomas y de cotizantes**, y **cumplir las normativas nacionales y europeas**, como la mencionada Ley 35/2011.

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

El Proyecto se enmarca dentro de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias, cuyos objetivos principales son 3:

- Profesionalizar la actividad agraria de las mujeres, contribuyendo a mejorar la participación femenina en las organizaciones agrarias y visibilizando el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias
- Fomentar la igualdad y mejorar la calidad de vida en el medio rural
- Ayudar al asentamiento de la población rural

Para la consecución de estos objetivos, que han sido tomados como propios por el Proyecto, se han desarrollado las distintas jornadas señaladas con anterioridad y se ha elaborado un manual sobre titularidad compartida. En el primer caso, las jornadas han sido acciones puntuales orientadas a la **sensibilización y concienciación** sobre la importancia de la cotitularidad en aras de mejorar la situación de la mujer rural y alcanzar mayores cotas de igualdad.

Por otro lado, **el manual es un instrumento** importante, fácilmente **transferible y que sirve de guía** tanto para el personal técnico que se encarga del registro de la Titularidad Compartida, como para las personas interesadas en registrarse.

SOSTENIBILIDAD

El proyecto está impulsado por la Federación de Cooperativas Agro-alimentarias de Andalucía y **financiado por la Consejería de empleo, formación y trabajo autónomo de la Junta de Andalucía**, a través de la de la Línea 3 de subvenciones del Programa de Apoyo a la Promoción y el Desarrollo de la Economía Social para el Empleo reguladas a través de la Orden 6 de junio de 2014.

INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

Una de las principales barreras para lograr la igualdad de género en el ámbito rural es la invisibilización del trabajo de las mujeres rurales, quienes no sólo no cuentan con los derechos y beneficios que otorga la regularización de su situación como trabajadoras, sino que además en una gran mayoría de los casos no figuran como titulares de las tierras. A través de este proyecto se contribuye al objetivo de la **cotitularidad**, pero al mismo tiempo **pone en valor la participación de las mujeres en las explotaciones familiares y reivindica sus derechos como trabajadoras.**

Es especialmente relevante que se haya puesto en marcha en Andalucía, un **territorio con una elevada ruralidad** y donde el número tanto de mujeres titulares de explotaciones agrarias como de asociadas en las cooperativas del sector es aún muy bajo respecto al número de hombres.

OTROS FACTORES: LECCIONES APRENDIDAS

El registro de Titularidad Compartida en Andalucía se ha puesto en marcha 7 años después de la aprobación de la Ley 35/201 por la que se creó y no estuvo operativo hasta el 15 de octubre de 2018 por lo que aún son pocas las mujeres que en la actualidad figuran como cotitulares. Según datos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), **sólo 27 mujeres de Andalucía están inscritas en el registro**, mientras que en España hay un total de 605 mujeres que figuran como titulares.

3.7 Madejas contra la violencia sexista

| DATOS GENERALES | | | |
|--|--|------------------------------------|--|
| Tipo de práctica | Campaña de sensibilización | Entidad promotora | Asociación Harituz (con el apoyo del Ayuntamiento de Astigarraga y la Fundación Haurralde) |
| Nivel | Nacional | | |
| Estado | Activo | Ámbito crítico de actuación | Violencia machista |
| Competencias más relacionadas | c) Política de desarrollo rural territorial. ñ) Aquellas otras que, en relación con las materias propias de esta Consejería, pudieran derivarse de la legislación estatal o comunitaria. | | |
| DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA | | | |
| CONTENIDOS | | | |
| <p><i>Madejas contra la violencia sexista</i> es un proyecto que se originó en el municipio de Astigarraga (Guipuzkoa), impulsada por la Asociación Harituz (que en euskera significa tejer) y que en la actualidad se realiza por toda la geografía nacional, principalmente en municipios rurales, e incluso ha salido fuera de nuestras fronteras.</p> <p>La iniciativa consiste en tejer un "gran lazo colectivo", una bufanda de varios kilómetros, para visibilizar y promover la prevención de la violencia machista, de forma que cada fragmento simboliza la experiencia o la historia de alguna mujer que ha sido víctima de violencia machista.</p> <p>La participación es el eje principal del proyecto, a través de la cual se pretende movilizar no sólo a la población de diferentes municipios, sino también a los agentes sociales e instituciones municipales. Tejer es, desde el punto de vista de la asociación, un símbolo del trabajo de sus socias y a través de su acción pretenden crea espacios de diálogo y sororidad entre mujeres de diferentes lugares en torno a la violencia machista, sus manifestaciones y su alcance.</p> <p>En la actualidad, se han tejido más de 6 km de lazo en distintos municipios rurales de España, a los que ha contribuido también fragmentos tejidos por personas anónimas, organizaciones, grupos de mujeres tejedoras, jóvenes y personas sensibilizadas con la temática y que han querido realizar aportaciones.</p> <p>El 25 de noviembre, en conmemoración del <i>Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer</i>, la bufanda se cuelga en la fachada del Ayuntamiento de Astigarraga de manera simbólica para visibilizar las experiencias e historias de las mujeres que han sufrido la violencia machista en alguna de sus formas.</p> <p>En 2019 se presentó en el 17º Festival de Cine y Derechos Humanos de Donostia el documental <i>Hilos de sororidad</i>. En este documental, las protagonistas narran tanto el origen de la Asociación Harituz, como la puesta en marcha del Proyecto, describiendo las historias y encuentros entre mujeres muy diversas que gracias a <i>Madejas contra la violencia sexista</i> se han unido en favor de la visibilización y la lucha contra la violencia machista.</p> | | | |
| DIAGNÓSTICO DE PARTIDA | | | |
| <p>Astigarraga (Guipuzkoa) no contaba con una asociación feminista y algunas cuestiones en materia de igualdad de elevada importancia, como es la violencia machista, no estaban en la agenda pública del municipio, lo que producía la ausencia de implicación tanto de las instituciones como de la ciudadanía.</p> <p>En esta situación nace la Asociación Harituz, con la intención de visibilizar las desigualdades de género y luchar contra la violencia machista en el municipio. Cuando la Asociación hace referencia a la violencia contra las mujeres lo que persigue es detectar las cuestiones de base que aún sostienen el sistema patriarcal y que producen que las desigualdades de género se sigan manteniendo con el paso del tiempo. Además, señala de manera concreta las dificultades que presentan muchas mujeres para reconocer su situación de subordinación.</p> | | | |



Por ello, el Proyecto está enfocado a la apertura y profundización del debate sobre la cuestión, implicando a la ciudadanía y las instituciones públicas en la visibilización de las desigualdades de género como la raíz de la propia violencia contra las mujeres.

De esta forma, **a partir de la experiencia propia de 15 mujeres** se crea la Asociación y comienzan a realizar distintas acciones en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres y a plantear el Proyecto *Madeiras contra la violencia sexista*.

OBJETIVOS

El objetivo principal del Proyecto es contribuir en la **visibilización de las desigualdades de género y la erradicación de la violencia de género**. En concreto, la Asociación Harituz pretende la introducción de la materia de igualdad y la lucha contra la violencia machista en la **agenda pública de los municipios**, mediante la implicación tanto de personas como de organismos públicos y privados de los lugares a los que llega.

Entre los objetivos específicos del Proyecto, se plantea

- **Concienciar y visibilizar** sobre la problemática de la violencia sexista y sus manifestaciones
- **Generar y mantener un debate sobre la discriminación y la violencia que sufren las mujeres** por razones de género y que a menudo pasa inadvertida incluso por ellas mismas.
- Unir **diferentes espacios de mujeres con un mismo objetivo**: prevención de la violencia en todas sus expresiones.
- **Sensibilizar en espacios intergeneracionales** a través de metodologías distintas.
- Mantener visible y viva la necesidad de no bajar la guardia ante la violencia sexista. **No normalizar la violencia**.
- Trabajar el 25N a lo largo de una **agenda anual**.
- Promover la **participación ciudadana** en Astigarraga a nivel local y global.

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

El proyecto es una de las iniciativas llevadas a cabo por la Asociación Harituz, que ha contado con gran repercusión por la **difusión y visibilización de la iniciativa**. Cuenta con una página web en la que se informa sobre el origen y proceso del Proyecto y que sirve, a su vez, como espacio de interacción de las personas y organismos participantes.

Además, tiene presencia en redes sociales, en concreto cuenta con una **página de Facebook con más de 4.000 seguidores** a través de la que se difunde tanto el propio Proyecto como las noticias y otras iniciativas de la Asociación. En esta página se publican fotos e información del Proyecto, es un espacio de interacción y contacto con personas de todo el mundo y sirve como escaparate de la iniciativa.

Asimismo, el documental realizado sobre el Proyecto supone un **elemento fácilmente transferible y que ayuda a difundir el mensaje y los objetivos** de una forma visual y atractiva para el público, logrando captar la atención de personas que aún no han participado o no conocen la iniciativa.

SOSTENIBILIDAD

En el inicio del Proyecto, la Asociación Harituz estuvo apoyada por el área de igualdad municipal de **Astigarraga, la Fundación Haurralde y la asistencia técnica de Equala Iniciativas S.L.** para la puesta en marcha del mismo. Ha contado con la colaboración tanto de organismos del ámbito local como autonómico.

Desde que se comenzó en 2014, **se han adherido a esta iniciativa 52 asociaciones de más de 40 países**, además de contar con el apoyo de 12 **ayuntamientos municipales y otras instituciones públicas** como Emakunde (Instituto vasco de la mujer), el Instituto Navarro para la Igualdad, el área de igualdad de la Diputación de Gipuzkoa y el área de igualdad de la Diputación de Córdoba. Asimismo, empresas privadas han participado aportando material para tejer.

Para la realización del documental se pusieron en marcha dos **crowdfundings** (mecanismo de financiación de proyectos basado en el **micromecenazgo** y que se realiza a través de las nuevas tecnologías).


INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO

El Proyecto es una **iniciativa original y simbólica** enfocada a la visibilización de las desigualdades y la erradicación de la violencia contra las mujeres, una problemática aún muy presente en el ámbito rural, dónde se mantiene en muchos casos en el ámbito privado.

Resulta importante la labor de **mostrar a las mujeres rurales que la violencia machista no es una cuestión privada**, sino que existen muchas mujeres que sufren distintas formas de violencia por razón de género que a menudo pasan inadvertidas y por ello debe tenerse en cuenta en la elaboración de las políticas de los municipios.

3.8 RedPoblar, Analizando el medio rural en clave positiva

DATOS GENERALES

| | | | | |
|-------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| Tipo de práctica | Estudio | Entidad promotora | Red Española de Desarrollo Rural (REDR) (con la colaboración del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) |  |
| Nivel | Nacional | | | |
| Estado | Finalizado | Ámbito crítico de actuación | Acceso a servicios | |
| Competencias más relacionadas | c) Política de desarrollo rural territorial. ñ) Aquellas otras que, en relación con las materias propias de esta Consejería, pudieran derivarse de la legislación estatal o comunitaria. | | | |

DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

CONTENIDOS

Se trata de un estudio que pretende visibilizar la situación de la sociedad rural, destacando las dificultades y desafíos que existen en el entorno rural. De manera concreta, el estudio dedica un capítulo al análisis de la situación de las mujeres rurales aportando datos y la propia **experiencia de algunas mujeres en torno al acceso a determinados recursos y servicios básicos**, además de poner en valor algunas cuestiones que se consideran prioritarias en la lucha contra la discriminación por razón de género.

Entre las diferentes medidas, destacan las **recomendaciones de las personas expertas del sector TIC que abogan por iniciativas como el teletrabajo, especialmente entre la población joven y cualificada, para disminuir la despoblación de las zonas rurales.**

DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

La despoblación rural se ha convertido en un fenómeno social, siendo uno de los principales problemas del territorio rural en España. Existe la posibilidad de que un gran número de municipios desaparezcan, por lo que se pretende encontrar soluciones y establecer medidas que contribuyan a revertir esta situación.

Además, el estudio plantea la particularidad de la realidad de las mujeres en el ámbito rural, que son las que tienen capacidad de fijar población al territorio, por lo que realiza un informe concreto que analiza la situación de las mujeres rurales.

OBJETIVOS

El objetivo principal del estudio es establecer medidas y estrategias que sirvan para disminuir o invertir la despoblación rural. De manera concreta, el capítulo dedicado a mujeres rurales establece el objetivo general de observar cuales son las tendencias globales y los principales desafíos que las mujeres enfrentan en el ámbito rural. Además, entre los objetivos específicos señala la intención de:

- Analizar la situación y la diversidad de las mujeres rurales
- Reconocer las necesidades y preocupaciones de las mujeres rurales
- Establecer propuestas enfocadas a la revitalización económica y social del ámbito rural

FACTORES DE TRANSFERIBILIDAD E INNOVACIÓN

ASPECTOS TRANSFERIBLES

Se trata de un estudio que analiza la situación de la sociedad rural en general con el fin de observar tendencias globales que sirvan para establecer acciones enfocadas a la fijación de población en el ámbito rural. Esta particularidad permite que el estudio pueda trasladarse de manera general a cualquier territorio donde el medio rural sea significativo, como es el caso de CLM, pero también puede servir como ejemplo de cara a realizar un estudio de un lugar concreto que sirva para reconocer las particularidades de cada zona y adaptar mejor las medidas y políticas que se vayan a desarrollar.

Realiza un análisis legislativo que podría transferirse a cualquier territorio con el fin de sentar las bases normativas que rigen en el entorno y conocer qué medidas están en marcha y cuales habría que implementar.

La aplicación de la perspectiva de género en el análisis de la situación particular de las mujeres rurales es otro elemento que se puede transferir a los estudios e investigaciones que se realizan sobre el medio rural, así como a cualquier proyecto puesto en marcha, con el fin de conocer mejor las posibles desigualdades entre mujeres y hombres rurales y especialmente observar las diferencias en el acceso a los recursos y servicios en el entorno.

SOSTENIBILIDAD

El estudio ha sido impulsado y realizado por la Red Española de Desarrollo Rural (REDR) y está financiado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.






INNOVACIÓN Y VALOR AÑADIDO





Se trata de un estudio en términos macro que busca analizar en términos globales el proceso de despoblación rural, abordando de manera particular la situación de las mujeres rurales, lo que permite analizar las características generales que comparten los diferentes municipios rurales de España y contribuye a establecer las principales necesidades del ámbito rural.

Una de las particularidades del estudio reside en el apoyo en la tecnología de la información para contrarrestar la despoblación como **el impulso del teletrabajo y otras medidas que permiten los avances en TIC que pueden contribuir a fijar la población y generar oportunidades de empleo en los territorios rurales.**

También destaca su propio análisis de buenas prácticas, que aporta iniciativas modelo que pueden servir para desarrollar acciones en otros territorios distintos.

3.9 Otras prácticas destacables

| PRÁCTICA | TIPO | ENTIDAD PROMOTORA | ÁMBITO CRÍTICO DE ACTUACIÓN | ENLACE |
|---|---|--|--|---|
| Ganaderas en red | Asociación | Ganaderas en red | Visibilización de las mujeres ganaderas y trabajo en red |  |
| | <p>Competencias más relacionadas:</p> <p>a) Agricultura, ganadería, alimentación, industrias y cooperativas agroalimentarias, de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos de la administración regional.</p> <p>c) Política de desarrollo rural territorial.</p> | | | |
| esmiclase.es | Centro de formación | Iniciativa particular | Despoblación / Desarrollo rural |  |
| | <p>Competencias más relacionadas:</p> <p>c) Política de desarrollo rural territorial.</p> | | | |
| Por mujeres como tú. Iniciativas de éxito llevadas a cabo por mujeres rurales de Andalucía | Proyecto | Asociación ARA (con la colaboración de REDR y Ministerio de Sanidad) | Emprendimiento de mujeres rurales |  |
| | <p>Competencias más relacionadas:</p> <p>b) Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público de Castilla-La Mancha en los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario.</p> | | | |
| Sementes para la igualdad | Proyecto | Xunta de Galicia | Visibilización del papel de la mujer en el medio rural |  |
| | <p>Competencias más relacionadas:</p> <p>c) Política de desarrollo rural territorial.</p> | | | |
| Edificio la Huerta | Pacto | GDR Valle del Guadalhorce | Corresponsabilidad |  |
| | <p>Competencias más relacionadas:</p> <p>b) Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público de Castilla-La Mancha en los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario.</p> <p>c) Política de desarrollo rural territorial.</p> | | | |

| | | | | |
|---|--|---|--|---|
| Cultivos agroindustriales sostenibles | Ayuda | Junta de Castilla y León | Desarrollo sostenible y titularidad compartida |  |
| | <p>Competencias más relacionadas:</p> <p>a) Agricultura, ganadería, alimentación, industrias y cooperativas agroalimentarias, de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos de la administración regional.</p> <p>b) Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público de Castilla-La Mancha en los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario.</p> <p>c) Política de desarrollo rural territorial.</p> | | | |
| Mujeres en la granja | Programa online | Rtvacyl.es | Visibilizar el trabajo de mujeres agricultoras y ganaderas |  |
| | <p>Competencias más relacionadas:</p> <p>a) Agricultura, ganadería, alimentación, industrias y cooperativas agroalimentarias, de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros departamentos de la administración regional.</p> <p>c) Política de desarrollo rural territorial.</p> | | | |
| Guía práctica para Mujeres Rurales Emprendedoras | Ayuda | Red Española de Desarrollo Rural (REDR) | Orientación para el emprendimiento |  |
| | <p>Competencias más relacionadas:</p> <p>b) Planificación de la actividad económica y fomento del desarrollo económico de la región, dentro de los objetivos marcados por la política económica nacional y del sector público de Castilla-La Mancha en los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario.</p> <p>c) Política de desarrollo rural territorial.</p> | | | |
| La voz del campo | Revista online | Agroinformación | |  |
| | <p>Competencias más relacionadas:</p> <p>c) Política de desarrollo rural territorial.</p> <p>ñ) Aquellas otras que, en relación con las materias propias de esta Consejería, pudieran derivarse de la legislación estatal o comunitaria.</p> | | | |

El proceso de identificación de buenas prácticas en materia de transversalización de la perspectiva de género en el sector de la agricultura, agua y desarrollo rural ha sido fructífero.

En los últimos años se detectan numerosas iniciativas que trabajan desde la premisa de que hay que combatir la **dobles discriminación** que sufren las mujeres que pertenecen a este contexto. A ello se une la nueva visibilidad que comienza a adquirir el medio agrario y rural en la esfera política, como elemento claramente asociado a la **sostenibilidad y a la lucha contra el despoblamiento y contra los efectos del cambio climático**, considerados puntos de máxima prioridad en la agenda no solo estatal, sino europea e internacional.

Las iniciativas que se han tomado la consideración de buenas prácticas a los efectos de esta Guía han sido seleccionadas como muestra del **amplio abanico** de posibilidades existentes para luchar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dicho medio agrario y rural.

Pero la mayoría de experiencias también comparten **elementos comunes** que sería conveniente tener en cuenta de cara a diseñar nuevas medidas de actuación en Castilla-La Mancha. Estos elementos son:

- Todas las prácticas **responden a necesidades concretas identificadas en un diagnóstico previo**.
- Como se ha visto en el capítulo 2 de la Guía, las mujeres del medio agrario y rural tienen una situación laboral más desfavorable que los hombres, su participación en el entorno de la representación de los intereses comunes también es menor, ocupan posiciones más alejadas de los órganos de decisión de las empresas y del movimiento asociativo del sector. Además, los roles de género tienen una mayor persistencia en el medio rural y la carencia de infraestructuras y servicios básicos de calidad actúan como barrera que impide que se liberen de su papel de cuidadoras familiares y domésticas.
- Es por ello que se han seleccionado, entre otras, actuaciones relacionadas con medidas de sensibilización al conjunto de la población rural, acciones de formación especializada, apertura de oportunidades de empleo y emprendimiento o medidas de conciliación y de apoyo a la fijación de población en los entornos rurales.
- Muchas de estas prácticas, **parten de la iniciativa de asociaciones de mujeres** que con el **apoyo de administraciones públicas** (generalmente ayuntamientos, gobiernos autonómicos u organismos del igualdad territoriales) desean intervenir sobre un ámbito que les es cercano y cuya problemática conocen bien. Las actuaciones con mayor impacto son las que emanan desde dentro del contexto de intervención, pero el apoyo institucional es clave, no sólo porque da mayores garantías de viabilidad, sino porque legitima la medida y permite su transferibilidad.

- Efectivamente, la **sostenibilidad** de la mayoría de las prácticas descansa en la facilitación de recursos por parte de las administraciones públicas, generalmente por la vía de la convocatoria de líneas de ayudas o subvenciones. Pero muchos de esos recursos financieros proceden a su vez de fondos europeos que tienen la virtualidad de enfocarse a la búsqueda de resultados medibles y cuya vigencia se extiende en el tiempo por varios años.
- Las iniciativas seleccionadas tienen una **multiplicidad de públicos diana**. Las mujeres del territorio rural son su población beneficiaria directa, pero muchas también inciden en los hombres, en las personas jóvenes, población infantil, población mayor, el personal de las asociaciones y ONGs involucradas, etc. De esta forma hay proyectos que contienen diferentes medidas cada una destinada a un público especial, pero encaminadas todas ellas de forma coordinada a conseguir los objetivos propuestos.
- Los **elementos y canales de difusión** también son clave a la hora de difundir la existencia de los proyectos, su valor, los materiales de trabajo o los productos resultantes, elementos todos ellos que dotan a la práctica de su potencial de transferencia a otras realidades. Guías, manuales, talleres de cine, actos simbólicos, sesiones itinerantes de información, etc. materializan y visibilizan la actividad realizada. El entorno **web** se convierte en el canal por excelencia para acceder a esa información compartida.
- En el momento de este análisis muchas de estas actividades están vigentes por lo que no se dispone de evaluaciones o informes de balance que reflejen **lecciones aprendidas** con sus aspectos replicables y sus puntos mejorables. No obstante, algunas de las experiencias ya recogen y atienden la necesidad de dar continuidad a estos proyectos en el tiempo o de extenderlos a otros municipios.

El acceso a determinadas fuentes y la carencia de estadísticas específicas en la materia o su desactualización suponen una dificultad añadida al análisis de la situación actual de las mujeres en el ámbito rural de CLM.

En los casos en los que ha sido posible y los datos y conclusiones eran extrapolables para CLM, se ha recurrido a datos de ámbito nacional con el fin de contextualizar la situación de las mujeres rurales en esta comunidad autónoma. Sin embargo, para alcanzar una visión más precisa sería aconsejable, de manera general, desarrollar bases de datos de CLM más completas que permitan desagregar los datos, al menos, por sexo y tamaño de municipio y que se actualicen con cierta relativa frecuencia.

De manera concreta las principales "lagunas" de datos observadas son:

- Población por sexo y tamaño de municipio de CLM (Índice de masculinidad del medio rural por CCAA) especialmente municipios con menor número de habitantes (< 5.000 habitantes).
- Datos sobre presencia en estudios de FP y universitarios según tamaño del municipio de residencia.
- Datos de personas activas/inactivas por sexo según tamaño de municipio.
- Datos de personas inactivas según causa de inactividad por sexo y tamaño de municipio.
- Datos de personas ocupadas/desempleadas por sexo según tamaño de municipio.
- Datos de personas empleadas según principales ocupaciones por sexo y tamaño de municipios.
- Datos de personas empleadas en el sector de la agricultura según ocupación y tamaño de municipio.
- Datos sobre el régimen de titularidad de las explotaciones según tamaño y tipo de la explotación por sexo.
- Datos sobre acceso a recursos por sexo y tamaño del municipio de CLM:
 - Acceso a educación (becas, programas específicos de formación...) especialmente en municipios de menos de 5.000 habitantes
 - Acceso a la sanidad especialmente en municipios de menos de 5.000 habitantes (recursos sanitarios existentes por municipios, frecuencia de asistencia al sistema sanitario por sexo)
 - Acceso a la cultura especialmente en municipios de menos de 5.000 habitantes (datos sobre recursos culturales en pequeños municipios según actividad cultural y de participación en los mismos según sexo de la persona participante)

- Movilidad especialmente en municipios de menos de 5.000 habitantes (disponibilidad y frecuencia de medios de transporte de uso público, posesión de licencia de conducir, acceso a medios de transporte de uso privado,
- Datos sobre conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo de mujeres y hombres:
 - Tiempo empleado en trabajo remunerado y no remunerado en municipios de menos de 5.000 habitantes
 - Tiempo empleado en trabajo no remunerado según actividad en municipios de menos de 5.000 habitantes
 - Tiempo dedicado al ocio según actividad en municipios de menos de 5.000 habitantes
- Participación de las mujeres en la gestión de recursos hídricos
- Presencia de mujeres en puestos directivos de empresas del sector en CLM
- Análisis actualizado y seguimiento de la presencia de mujeres en las Asambleas de los GAL en CLM

6.1 Normativa de referencia

- Estrategia de Potenciación del Sector de la Producción Ecológica en Castilla-La Mancha 2019-2023. [Enlace web](#)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Enlace web](#)
- Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. [Enlace web](#)
- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. [Enlace web](#)
- Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. [Enlace web](#)
- Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha. [Enlace web](#)
- Orden de 29/06/2012, de la Consejería de Agricultura, por la que se establece el régimen aplicable al Registro de Gestión de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias en Castilla-La Mancha, de conformidad con la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. [Enlace web](#)
- II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2019-2024. [Enlace web](#)
- Plan Regional de Empleo y Garantía de Rentas de Castilla-La Mancha (2018-2020). [Enlace web](#)

6.2 Bibliografía consultada

- AGUILAR, M. (2010). La mujer rural en Castilla-La Mancha. Aspectos demográficos, ocupacionales y de actividad laboral y familiar, desde la perspectiva de género. [Enlace web](#)
- ASOCIACIÓN TESTA Y EL INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA (2018). Proyecto de investigación sobre la percepción subjetiva de las/os castellano-manchegas/os en materia de igualdad con especial atención al medio rural. [Enlace web](#)

- CCOO (2019). Análisis de necesidades formativas para las mujeres del medio rural en situación de declive socioeconómico. [Enlace web](#)
- CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO (2018). Plan Regional de Empleo y Garantía de Rentas de Castilla-La Mancha (2018-2020). [Enlace web](#)
- CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE CASTILLA-LA MANCHA (2019). Decreto 259/2019, de 29 de octubre. [Enlace web](#)
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2018). El medio rural y su vertebración social y territorial. [Enlace web](#)
- COOPERATIVAS AGRO-ALIMENTARIAS (2020). El 23% de las personas socias de cooperativas agroalimentarias en Castilla-La Mancha son mujeres y solo el 8% son rectoras. [Enlace web](#)
- EMAKUNDE (2012). Evaluación de impacto en función del género en desarrollo rural y agricultura. [Enlace web](#)
- ESPARCIA, J. Y MESA, R. (2018). Cambios recientes, situación actual y orientaciones para su mejora. Universidad de Valencia. [Enlace web](#)
- EUROFOUND (2016). Encuesta Europea sobre la calidad de vida. [Enlace web](#)
- INFORMA (2018). Presencia de las mujeres en la empresa española. [Enlace web](#)
- INE (2009). Censo agrario. [Enlace web](#)
- INE (2010). Padrón municipal. [Enlace web](#)
- INE (2016). Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrícolas. [Enlace web](#)
- INE (2018). Padrón municipal. [Enlace web](#)
- INE (2019a). Estadística del Padrón continuo (a 1 de enero de 2019). [Enlace web](#)
- INE (2019b). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. [Enlace web](#)
- INE (2019-T3). Encuesta de Población Activa del INE. [Enlace web](#)
- INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA- IMCLM (2018). II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2019-2024) [Enlace web](#)
- INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA – IMCLM - (2015). Mujer rural en Castilla-La Mancha. [Enlace web](#)
- JUNTA DE CASTILLA-LA MANCHA (2019). Informe anual de ejecución. Programa de Desarrollo Rural de CLM (2014-2020). [Enlace web](#)
- MEDIALAB PRADO (2017). El éxodo rural femenino. [Enlace web](#)
- MINISTERIO CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES (2018). Estadísticas e informes universitarios. [Enlace web](#)

- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN (MAPA) (2017). Igualdad de género y desarrollo sostenible en el medio rural. [Enlace web](#)
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN (MAPA) (2019a). Atraer a los jóvenes agricultores y facilitar el desarrollo empresarial del medio rural. Perspectiva de género y despoblamiento. [Enlace web](#)
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN (MAPA) (2019b). Enfoque de Género en el Impulso de la Transformación productiva y social del Medio Rural. [Enlace web](#)
- MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN (MAPA) (2020). Registro de titularidad compartida (RETICOM). [Enlace web](#)
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2015-2018). Estadísticas de enseñanzas no universitarias. [Enlace web](#)
- MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (2014). Encuesta de Infraestructura y Equipamientos Locales. [Enlace web](#)
- MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA (2019) Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. [Enlace web](#)
- Red Española de Desarrollo Rural – REDR – (2015). El futuro se escribe en femenino. Red Rural Nacional – RRN. [Enlace web](#)
- SEPE (2019). Datos de paro registrado por Comunidades Autónomas y provincias. [Enlace web](#)
- THE FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION (FAO) (2018). Gender and ICTs. [Enlace web](#)

6.3 Índice de tablas y gráficos

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Población de Castilla-La Mancha según tamaño de los municipios (2010-2019) | 5 |
| Tabla 2. Alumnado egresado por campo de estudio y sexo en Castilla-La Mancha | 10 |
| Tabla 3. Distribución de personas ocupadas en el mercado laboral en CLM, según sector de actividad y sexo | 10 |
| Tabla 9. Distribución territorial de efectivos por administración pública y sexo en Castilla-La Mancha | 14 |
| Tabla 5. Distribución por sexo en los consejos rectores de cooperativas de CLM | 16 |
| Tabla 10. Empresas ubicadas en España con más del 40% de presencia femenina en su Consejo de Administración, por sector..... | 16 |

| | |
|--|----|
| Tabla 4. Distribución del alumnado según nivel de enseñanza y sexo, en CLM (Curso 2017-2018) | 21 |
| Tabla 5. Becas y ayudas al estudio según administración. Financiadora, tipo de enseñanza y sexo de la persona beneficiaria en Castilla-La Mancha (Curso 2017-2018) | 22 |
| Tabla 6. Personas que han usado las TIC por sexo y tamaño del municipio en Castilla-La Mancha | 24 |
| Tabla 7. Horas/semana de trabajo remuneradas y no remuneradas por sexo en España (2015) | 25 |
| Tabla 8. Horas/semana dedicadas al trabajo no remunerado según tarea y sexo. | 25 |
| Gráfico 1. Variación de la población entre 2010 y 2018 en los municipios de menos de 20.000 habitantes según Comunidad Autónoma | 4 |
| Gráfico 2. Indicadores de discriminaciones sufridas por razón de sexo en función del tamaño del municipio de origen | 8 |
| Gráfico 3. Alumnado matriculado en ciclos formativos de FP de Agraria por sexo, nivel del ciclo y curso en Castilla-La Mancha | 9 |

