

# ESTUDIO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ÓRGANOS DE GOBERNANZA Y GESTIÓN DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL ASOCIADOS A LA RED ESTATAL DE DESARROLLO RURAL - REDER



## ÍNDICE

### Página

<b>1. ANTECEDENTES .....</b>	<b>5</b>
<b>2. MARCO DE POLITICAS DE IGUALDAD EN LA UNION EUROPEA .....</b>	<b>9</b>
La igualdad entre hombres y mujeres .....	10
Fundamentos jurídicos .....	10
Objetivos .....	11
Resultados.....	11
Papel del Parlamento Europeo .....	18
FEADER.....	23
<b>3. POLITICAS DE IGUALDAD A NIVEL NACIONAL – PERIODO 2007-2013 .....</b>	<b>27</b>
Marco Estratégico Nacional de referencia de España 2007-2013 .....	27
Programa Nacional de Reformas .....	31
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y, en especial, su artículo 30 relativo al desarrollo rural. ....	33
Ley de Igualdad de Género y medidas de apoyo a jóvenes para acceso a TIC.....	43
<b>4. MARCO DE POLITICAS DE IGUALDAD A NIVEL NACIONAL – PERIODO 2014-2020</b>	<b>45</b>
El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO).....	45
Plan de acción para la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES de mujeres y hombres en la SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN 2014 - 2017 .....	47
Marco Nacional y Acuerdo de Asociación .....	50
El Índice Europeo de Igualdad de Género.....	54
<b>5. PRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD DE REDER .....</b>	<b>55</b>
<b>6. ANÁLISIS A NIVEL NACIONAL DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS DEL TOTAL DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL.....</b>	<b>59</b>
<b>7. ANÁLISIS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS DEL TOTAL NACIONAL DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL.....</b>	<b>62</b>
<b>8. ANÁLISIS DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL SOCIOS DE REDER.....</b>	<b>97</b>

<b>9. DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES QUE REPRESENTAN LAS MUJERES EN LA ESTRUCTURA DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL.....</b>	<b>110</b>
<b>Asamblea General .....</b>	<b>110</b>
<b>Junta Directiva .....</b>	<b>110</b>
<b>Presidentas .....</b>	<b>112</b>
<b>Vicepresidentas .....</b>	<b>113</b>
<b>Secretarias .....</b>	<b>113</b>
<b>Tesoreras.....</b>	<b>114</b>
<b>Vocales .....</b>	<b>115</b>
<b>Otros órganos en los que participan las mujeres que representan a los GALs..</b>	<b>115</b>
<b>10. DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES QUE REPRESENTAN LAS MUJERES EN EL EQUIPO TÉCNICO.....</b>	<b>116</b>
<b>Funciones generales que desarrollan las mujeres que forman parte del equipo técnico de los GALs:.....</b>	<b>117</b>
<b>11. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DECISIÓN Y GESTIÓN DE LOS GAL EN EL PERIODO 2017 2020, SEGÚN LA CATEGORIZACIÓN DEFINIDA.....</b>	<b>128</b>
<b>11.1 DESAGREGACIÓN DE DATOS EN LOS PUESTOS DE GESTIÓN.....</b>	<b>128</b>
11.1.1.- REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN DE LOS GAL .....	129
11.1.2.- TIPOS DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LAS MUJERES, POR CATEGORÍA LABORAL.....	133
11.1.3.- NIVELES DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LAS MEJERES.....	138
11.1.4.- POSICIÓN DE LAS MUJERES EN LA JERARQUÍA DE LOS GAL: EVOLUCIÓN DEL PERIODO 2007 Y 2014 .....	152
11.1.5.- SITUACIÓN DE LA CONCILIACIÓN FAMILAR DE LAS MUEJRES.....	154
11.1.6.- ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA CONCILIACIÓN EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN .....	155
11.1.7.- ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA CONCILIACIÓN EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN .....	166
11.1.8.- PLANES DE IGUALDAD.....	172
<b>11.2.- DESAGREGACIÓN DE DATOS EN LOS CARGOS DE JUNTA DIRECTIVA .....</b>	<b>175</b>
11.2.1.- GÉNERO DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA.....	175
11.2.2.- TIPOS DE CARGOS DESARROLLADAS POR LAS MUJERES.....	178

11.2.3.- NIVELES DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LAS MUJERES .....	183
<b>11.3.- DESAGREGACIÓN DE DATOS RESPECTO A LA ASAMBLEA DE SOCIOS .....</b>	<b>193</b>
11.3.1.- REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS ASAMBLEAS DE SOCIOS DE LOS GAL .....	193
11.3.2.-CALIDAD EN LA REPRESENTACIÓN.....	194
<b>11.4.- PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES EN PLANTILLA/CONTRATADAS DE LOS GAL, SOBRE SU CALIDAD DE VIDA, POR RANGOS DE EDAD Y CATEGORÍA LABORAL. ....</b>	<b>196</b>
GERENTES.....	197
<b>11.5.- FORMACIÓN PROPORCIONADA POR LOS GAL A LAS MUJERES DE SUS PLANTILLAS CONTRATADAS A LO LARGO DEL PERIODO 2007 – 2014 .....</b>	<b>200</b>
<b>11.6.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS POR LOS GAL EN EL PERIODO 2007 – 2013 .....</b>	<b>201</b>
<b>12. PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS PROYECTOS FINANCIADOS POR LOS GAL EN EL PERIODO 2007 – 2014. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EMPRESAS CREADAS A TRAVÉS DE LOS PROYECTOS APROBADOS POR LOS GAL.</b>	<b>205</b>
12.1.- PROYECTOS PROMOVIDOS POR MUJERES Y COLECTIVOS DE MUJERES .....	205
12.2.- EMPLEO FEMENINO CREADO Y CONSOLIDADO A TRAVÉS DE LOS PROYECTOS LEADER 2007 – 2014.....	206
12.3.- TIPOLOGÍA DE PROYECTOS PROMOVIDOS POR MUJERES.....	208
<b>13. EXISTENCIA DE CRITERIOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD EN LA VALORACIÓN DE LOS PROYECTOS FINANCIADOS POR LEADER (2007 – 2014) .....</b>	<b>214</b>
<b>14. PROPUESTAS DE LOS GAL PARA INCENTIVAR LA PROMOCIÓN DE PROYECTOS DE MUJERES EN EL PERIODO 2014 – 2020 .....</b>	<b>217</b>
14.1.- NECESIDAD DE ESTABLECER CRITERIOS ESPECÍFICOS .....	217
14.1.1.- CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA LOS PROYECTOS DE MUJERES.....	217
14.1.2.- CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA LOS PROYECTOS QUE GENEREN EMPLEO FEMENINO.....	221
14.2.- ACCIONES DE CARÁCTER GLOBAL QUE SE PUEDEN APLICAR DESDE LOS GAL PARA EL PRÓXIMO PERIODO CON EL OBJETIVO DE MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	223
14.3.- ACCIONES DE CARÁCTER GLOBAL QUE SE PUEDEN APLICAR DESDE LOS GAL PARA EL PRÓXIMO PERIODO CON EL OBJETIVO DE FOMENTAR LA IGUALDAD .....	225
<b>15. CONCLUSIONES .....</b>	<b>227</b>
15.1.- SITUACIÓN DE PARTIDA:.....	229
15.2.- REPRESENTACIÓN .....	231

15.2.1.- EQUIPOS DE GESTIÓN .....	232
15.2.2.- ÓRGANOS DE DECISIÓN .....	233
15.2.3.-PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS PROYECTOS FINANCIADOS POR LOS GAL .....	235
15.2.4- RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES:.....	238
<b>15.3.- CONCILIACIÓN .....</b>	<b>240</b>
15.3.1.- RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE LA CONCILIACIÓN Y EL FOMENTO DE LA IGUALDAD .....	243
<b>16. ANÁLISIS DE LOS PROYECTOS PROMOVIDOS POR MUJERES EN LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL. BASE DE DATOS DE EMPRESAS DE MUJERES.....</b>	<b>249</b>
<b>17. METODOLOGÍA DE TRABAJO .....</b>	<b>270</b>
<b>18. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>272</b>
<b>19. ANEXOS .....</b>	<b>275</b>

## 1. ANTECEDENTES

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo: “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La labor de Naciones Unidas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, centrada inicialmente en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres y en la recopilación de datos sobre la condición jurídica y social de la mujer, presenta un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995. A partir de esta Conferencia, se pone de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas. En esta Conferencia se adoptaron dos documentos que suponen un importante avance en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos: la Declaración y la Plataforma para la Acción, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. Ambos

documentos son un reflejo del compromiso internacional para alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz, y suponen, además, la consolidación de los acuerdos adquiridos en el ciclo de conferencias mundiales celebradas.

La Declaración del Milenio en 2000 supuso otro hito importante en este camino, al establecer los llamados “Objetivos del Milenio”, cuyo plazo de consecución es el año 2015, entre los que se incluye la igualdad entre hombres y mujeres como una de las metas a alcanzar. El último informe de avance de los ODM de 2010 subraya que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el empoderamiento de la mujer son condiciones esenciales para superar la pobreza, el hambre y las enfermedades. Sin embargo, los avances siguen siendo lentos. A día de hoy, millones de mujeres en el mundo son víctimas de violencia y de discriminación, no tienen acceso a un trabajo decente y su salario es considerablemente menor que el de los hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

Desde su creación, la entonces Comunidad Económica Europea y ahora Unión Europea ha adoptado un importante número de normas que constituyen un pilar fundamental de la política de igualdad como, entre otras, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de

oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de empleo y ocupación.

Además, para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea adoptó en marzo de 2010 la Carta de la Mujer, en la que renovó su compromiso por la igualdad entre los sexos, e insistió en la necesidad de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres, de forma transversal, en todas sus políticas.

En mayo de 2011, cinco años después del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 se alinea, por otra parte, con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período 2014-2020, recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión (EEI), así

como con los objetivos de España establecidos en el Acuerdo de Asociación 2014-2020, actualmente en fase de elaboración.

## 2. MARCO DE POLITICAS DE IGUALDAD EN LA UNION EUROPEA

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado.

## La igualdad entre hombres y mujeres

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea. El Parlamento Europeo ha sido siempre un ferviente defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

## Fundamentos jurídicos

El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957 (actualmente queda contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea [TFUE]). Además, el artículo 153 del TFUE permite a la UE actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. Dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza también la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, el artículo 19 del TFUE contempla la posibilidad de legislar para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, ha sido adoptada sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el artículo 168 del TFUE.

## Objetivos

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres (artículos 2 y 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea [TUE]). Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). La Unión y los Estados miembros se comprometieron, en la Declaración nº 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas [...] [,] prevenir y castigar estos actos delictivos y [...] prestar apoyo y protección a las víctimas».

## Resultados

### A. Principales actos legislativos

La Unión ha adoptado, por lo general con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los siguientes actos legislativos en este ámbito:

- Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, que obliga a los Estados miembros a aplicar progresivamente el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social;

- Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, para la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; la Comisión ha propuesto una revisión de esta Directiva (véase más adelante);
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro;
- en 2006, varios antiguos actos legislativos fueron derogados y sustituidos por la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual. Asimismo, insta a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Actualmente, el Parlamento trabaja en la revisión de esta Directiva en lo referente a las disposiciones sobre la igualdad de retribución y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo;
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE;

- Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, en la que se establecen objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo;
- Directiva 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas. Esta Directiva sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo, dispone la aproximación de las sanciones por la trata de seres humanos en los distintos Estados miembros y de las medidas de apoyo destinadas a las víctimas, y pide a los Estados miembros que estudien «la adopción de medidas para tipificar penalmente el uso de servicios que son objeto de explotación [...] a sabiendas de que la persona es víctima de [la trata]» a fin de desalentar la demanda; también crea la función de Coordinador para la lucha contra la trata de seres humanos europeo; la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM) preparará un informe sobre la aplicación de la Directiva a lo largo de 2015;
- Directiva 2011/99/UE, de 13 de diciembre de 2011, por la que se crea la orden europea de protección, «destinada a proteger a una persona contra actos delictivos de otra que puedan poner en peligro su vida, su integridad física o psicológica y su dignidad, su libertad individual o su integridad sexual», y se faculta a una autoridad competente de otro Estado miembro para mantener la protección de la persona en el territorio de ese otro Estado miembro; esta Directiva se ve reforzada por el Reglamento (UE) nº 606/2013, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de

medidas de protección en materia civil, que garantiza el reconocimiento de dichas medidas en toda la UE;

- Directiva 2012/29/UE, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo.

## B. Evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

El Tribunal de Justicia ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. A continuación se detallan las sentencias más relevantes al respecto:

- la sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75): el Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres, y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena;
- la sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo;

- la sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88): el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a los efectos del artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato. El Tribunal dictaminó que los trabajadores de sexo masculino deben disfrutar de sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino;
- la sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95): el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres («discriminación positiva»), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos a priori;
- la sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09): el Tribunal declaró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE por ser contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. En consecuencia, ha de aplicarse el mismo sistema de cálculo actuarial a hombres y mujeres en el momento de determinar las primas y las prestaciones a efectos de seguros.

### c. Cambios recientes

Las acciones más recientes de la Unión Europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres han sido las siguientes:

## 1. El marco financiero plurianual (MFP 2014-2020) y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía»

El nuevo programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» se ha creado para la financiación de proyectos que tengan por objeto lograr la igualdad de género y poner fin a la violencia contra las mujeres (artículo 4). Se le han asignado, junto con el programa «Justicia» (Reglamento (UE) nº 1382/2013), 15 686 millones de euros hasta 2020 (Reglamento (UE, Euratom) nº 1311/2013 sobre el MFP), y en él se combinan seis programas del período de financiación 2007-2013, entre los que se hallan el programa Daphne III (Decisión nº 779/2007/CE) y dos secciones, «No discriminación y diversidad» e «Igualdad de género», del programa comunitario para el empleo y la solidaridad social — (Progress) (Decisión nº 1672/2006/CE).

En el anexo a este programa se especifica que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres se financiará, junto con otras medidas contra la discriminación, en el grupo 1, al que le corresponde una parte equivalente al 57 % de la dotación financiera. La lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres se inscribe en el grupo 2, con el 43 % de la dotación financiera total del programa.

Para 2015, la línea presupuestaria 33 02 02 (Promoción de la no discriminación y la igualdad) cuenta con 32 073 000 euros en créditos de compromiso y 16 321 307 euros en pagos, lo que refleja un aumento considerable de los pagos en comparación con 2014 y significa que se está

avanzando en la aplicación de este programa. Además, se han asignado 33 02 01 euros a la línea presupuestaria 24 196 000 para ayudar, entre otros objetivos, a proteger y luchar contra toda forma de violencia ejercida sobre las mujeres.

Un estudio publicado en 2015 a petición de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM) ofrece una visión general del presupuesto de la UE consagrado a la igualdad de género.

## 2. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

En diciembre de 2006, el Parlamento Europeo y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres e impulsarlo con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la UE. El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones europeas. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas (véase el Centro de Recursos y Documentación del EIGE).

## 3. La Carta de la Mujer y la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015[4]

La Carta de la Mujer, presentada por la Comisión en octubre de 2010, y la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, aprobada el 21 de septiembre de 2010, disponen un amplio marco para el fomento de la igualdad entre los sexos en todas las políticas de la UE, y contemplan cinco ámbitos primordiales de actuación:

- igualdad en el mercado de trabajo e igual independencia económica para mujeres y hombres, a través de la Estrategia Europa 2020;
- igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, en colaboración con los Estados miembros, para lograr una reducción perceptible de la diferencia de retribución entre mujeres y hombres en los cinco años siguientes;
- igualdad en la toma de decisiones a través de incentivos de la UE;
- dignidad, integridad y fin de la violencia sexista mediante un marco político completo;
- consecución de la igualdad de género más allá de la Unión, integrando esta cuestión en las relaciones exteriores y en la colaboración con las organizaciones internacionales.

## Papel del Parlamento Europeo

El Parlamento Europeo ha desempeñado un papel muy destacado en el apoyo a la política de igualdad de oportunidades, sobre todo a través de su Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM). En lo

concerniente a la igualdad de trato en el mercado laboral, el Parlamento desarrolla su actividad sobre la base del procedimiento legislativo ordinario (codecisión), por ejemplo en relación con:

- la propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (COM(2012) 614) (véase la Posición en primera lectura del Parlamento, aprobada a finales de 2013).
- la revisión de la Directiva 92/85/CEE (véase más arriba); en primera lectura el Parlamento abogó por un período de permiso de maternidad retribuido íntegramente más prolongado, de veinte semanas, pero actualmente la propuesta sigue bloqueada en el Consejo, y la Comisión ha anunciado que retirará la propuesta si el Parlamento y el Consejo no llegan a un acuerdo antes de finales de junio de 2015.

Además, el Parlamento contribuye al desarrollo general de las políticas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres a través de sus informes de propia iniciativa y llamando la atención de otras instituciones sobre aspectos concretos, como los siguientes:

- la lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres, mediante la aprobación de un informe de iniciativa legislativa en el que se pide a la Comisión una iniciativa legislativa, sobre la base del artículo 84 del TFUE, que promueva y apoye la acción de los Estados miembros en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas; la Resolución contiene una serie de recomendaciones; la Comisión FEMM ha creado un grupo de trabajo especial para llevar un seguimiento de esta Resolución;

- el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de la educación, como se ha reclamado en la conferencia interparlamentaria celebrada con ocasión del Día Internacional de la Mujer de 2015; la Comisión FEMM está preparando actualmente un informe de iniciativa sobre este asunto;
- la igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones internacionales, especialmente en relación con los cambios ocurridos desde la denominada «Primavera Árabe» en el norte de África.

Asimismo, el Parlamento intenta integrar la perspectiva de género en los trabajos de todas sus comisiones. A tal fin, se han creado dos redes sobre la integración de la perspectiva de género, coordinadas por la Comisión FEMM. La red de presidentes y vicepresidentes responsables de la integración de la perspectiva de género reúne a diputados que están a favor de incorporar una dimensión de género al trabajo de sus respectivas comisiones. Cuentan con el apoyo de una red de administradores especializados en la integración de la perspectiva de género en la secretaría de cada comisión. El Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género promueve la formación y la sensibilización del personal del Parlamento Europeo y los grupos políticos en cuestiones de integración de la dimensión de género.

Esta Directiva de refundición también deroga la Directiva 76/207/CEE, que había sido modificada por la Directiva 2002/73/CE.

Véase: Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Parlamento Europeo, Departamento Temático sobre Asuntos Presupuestarios, El presupuesto de la UE para la igualdad de género (2015) (en inglés).

Las reflexiones sobre la nueva estrategia para la igualdad de género posterior a 2015 comenzaron en un taller específico celebrado en septiembre de 2014, con el que se inició la preparación del informe de iniciativa de la Comisión FEMM, que dio lugar a la aprobación por el Parlamento Europeo de una Resolución al respecto el 9 de junio de 2015. Las presentaciones que tuvieron lugar durante el taller se han recopilado y están disponibles en el sitio web del Parlamento Europeo.

Véase: Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de noviembre de 2013, sobre el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas.

Véase: Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2010, sobre la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

En el sitio web del Parlamento Europeo puede consultarse, en inglés, el informe «Maternidad, paternidad y permiso parental: datos relativos a la duración y los niveles de retribución en la Unión Europea», elaborado en 2014 por el Departamento Temático del Parlamento Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales y en el que se efectúa un análisis comparativo de las disposiciones vigentes en los Estados miembros.

Véase: Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de febrero de 2014, sobre la lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres.

Véase: Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de marzo de 2013, sobre los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer.

Véase: Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de marzo de 2013, sobre la situación de las mujeres en el norte de África.

[Véase: Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2003, sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo.

## FEADER

El Reglamento (CE) nº 1698/2005, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), ya en el **considerando 7** se recoge la necesidad, y dice literalmente: “En el contexto de su acción en favor del desarrollo rural, la Comunidad pretende eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación, de conformidad con el Tratado.”

El **artículo 8** del Reglamento (CE) nº 1698/2005, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), determina:

### **Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación**

Los Estados miembros y la Comisión fomentarán la igualdad entre hombres y mujeres y velarán por que durante las distintas fases de ejecución del programa se evite toda discriminación por razones de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Dichas fases incluirán las fases de diseño, aplicación, seguimiento y evaluación.

### **Artículo 6 Cooperación**

1. La ayuda del FEADER se prestará a través de una estrecha concertación (denominada en lo sucesivo «cooperación») entre la Comisión, el Estado

miembro y las autoridades y los organismos designados por el Estado miembro en virtud de las normas y prácticas nacionales, con inclusión de:

...

c) cualquier otro organismo apropiado que represente a la sociedad civil, organizaciones no gubernamentales, incluidas las del ámbito medioambiental, y **organismos dedicados al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.**

El Estado miembro designará a los agentes más representativos a escala nacional, regional y local, en el ámbito económico, social, medioambiental u otro... ..Establecerá las condiciones necesarias para una amplia y efectiva participación de todos los organismos apropiados, con arreglo a las normas y prácticas nacionales, **teniendo en cuenta la necesidad de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres** y el desarrollo sostenible a través de la integración de requisitos relativos a la protección y mejora del medio ambiente.

### **Artículo 76 Información y publicidad**

La Autoridad de gestión del programa se encargará de su publicidad, de la manera siguiente:

a) informará a los beneficiarios potenciales, las organizaciones profesionales, los agentes económicos y sociales, los organismos dedicados a la **promoción de la igualdad entre hombres y mujeres** y las organizaciones no gubernamentales interesadas, incluidas las organizaciones medioambientales, de las posibilidades ofrecidas por el programa y las normas relativas al acceso a la financiación del programa.

# Reglamento (CE) 1974/2006 de la Comisión de 15 de septiembre de 2006 por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) nº 1698/2005 del Consejo relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del FEADER.

Cuando el reglamento de aplicación del FEADER hace referencia al CONTENIDO DE UN PROGRAMA DE DESARROLLO RURAL, en el punto 15 recoge lo relativo a Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación [Artículo 8 del Reglamento (CE) nº 1698/2005], concretamente exige:

13. Disposiciones que garantizan la divulgación del programa [Artículo 76 del Reglamento (CE) no 1698/2005] Describese el plan de comunicación y los elementos incluidos en el artículo 58 y en el anexo VI del presente Reglamento:

13.1. Medidas previstas para informar a los beneficiarios potenciales, las organizaciones profesionales, los agentes económicos, sociales y medioambientales, los **organismos que promueven la igualdad entre hombres y mujeres** y las organizaciones no gubernamentales, de las oportunidades que ofrece el programa y las normas para obtener una subvención del programa.

14. Designación de los agentes consultados y resultados de la consulta [Artículo 6 y artículo 16, letra j), del Reglamento (CE) no 1698/2005]

14.1. Designación de los agentes consultados Lista de las partes consultadas; a saber: las autoridades regionales y locales competentes y otras autoridades públicas, los agentes económicos y sociales y otros organismos pertinentes que representen a la sociedad civil, las organizaciones no gubernamentales, incluidas las medioambientales, y los **organismos responsables de promover la igualdad entre hombres y mujeres.**

15.1. Descríbase de qué modo se fomentará la igualdad entre hombres y mujeres en las distintas fases de ejecución del programa (diseño, aplicación, seguimiento y evaluación).

15.2. Descríbase de qué modo se evitará toda discriminación por razones de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en las distintas fases de ejecución del programa.

### 3. POLITICAS DE IGUALDAD A NIVEL NACIONAL – PERIODO 2007-2013

## Marco Estratégico Nacional de referencia de España 2007-2013

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un objetivo constante de la política de cohesión desde sus inicios, sin embargo aún prevalecen desigualdades que justifican la necesidad de mantener el esfuerzo en la reducción de las disparidades entre mujeres y hombres, así como en la integración de colectivos en riesgo de exclusión. En este sentido, la presencia de la Igualdad de Oportunidades (IGOP) se ve reforzada por el carácter transversal de las mismas en las Directrices Estratégicas Integradas 2005-2008 referidas al mercado de trabajo (Directrices 17 a 22).

Además las directrices estratégicas comunitarias para la política de cohesión establecen en su Introducción que “los Estados miembros y las regiones deben perseguir el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las fases de la preparación y la ejecución de los programas y proyectos. Esto puede hacerse mediante acciones específicas para promover la igualdad o luchar contra la discriminación, así como teniendo cuidadosamente en cuenta el modo en que otros proyectos y la gestión de los fondos pueden afectar a mujeres y hombres”.

En relación con la igualdad de género, el Plan Nacional de Reformas (PNR) 2005-2008 planteó como objetivo específico aumentar la tasa de empleo de las mujeres desde el 48% hasta el 57%, superando la media europea, con objetivos instrumentales como aumentar la creación de empresas - tasa de empresas de más de un trabajador/a - en un 25% mediante el fomento del espíritu emprendedor, especialmente jóvenes y mujeres.

Diferentes medidas en los ejes 3, 4, 5, 6 y 7 del PNR demuestran el carácter prioritario de la IGOP en las políticas nacionales. En esta misma línea, el MENR recoge la perspectiva de género en todos sus ejes, garantizando su consideración en el desarrollo de todos los Programas Operativos.

Además, en el ámbito del Fondo Social Europeo, se desarrollan medidas específicas para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de cada eje prioritario.

Además la perspectiva de género se incluye en los sistemas de seguimiento y gestión, fijando los correspondientes indicadores que permiten medir los avances logrados en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**En resumen en este periodo se ha pasado de la sensibilización y consideración formal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el periodo 2000-2006 a la aplicación efectiva y real de dicha igualdad en el periodo 2007-2013 potenciando no solo, su transversalidad en todos los ámbitos de actuación de los Fondos, sino también la programación de actuaciones específicas destinadas a combatir la**

## **discriminación de género y conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres.**

Así pues, el Marco Estratégico Nacional de Referencia ha sido el instrumento para la aplicación de las Directrices Estratégicas Comunitarias en España. En este sentido, la definición de los Objetivos finales del Marco responden directamente a los establecidos en las Orientaciones establecidas (OEC), a los cuales se les ha añadido uno objetivo más relacionado con la mejora de la capacidad institucional.

Por tanto, el análisis de las relaciones entre el Marco Estratégico Nacional de Referencia y las OEC ofrece como resultado que todas las medidas de las OEC están atendidas por algún eje del MENR, y que todos los ejes del Marco tienen relación directa con alguna medida de las Orientaciones, salvo el eje 4 del Fondo Social Europeo, que responde al objetivo global de fomentar la cooperación más allá de las fronteras nacionales y específicamente al apartado 6 del artículo 3 del Reglamento (CE) 1081/2006 relativo al FSE.

DIRECTRICES ESTRATÉGICAS COMUNITARIAS 2007-2013		MARCO ESTRATÉGICO NACIONAL DE REFERENCIA		
OBJETIVOS	MEDIDAS	FEDER/F. Cohesión		FSE
		Convergencia	Competitividad	
O.1. Convertir Europea en un lugar más atractivo para invertir y trabajar	O.1.1. Ampliar y mejorar las infraestructuras de transporte	Eje 4 FEDER Eje 1 F.Cohesión	Eje 3 FEDER Eje 1 F. Cohesión	
	O.1.2. Reforzar las sinergias entre protección del medio ambiente y crecimiento	Eje 3 FEDER Eje 2 F.Cohesión	Eje 2 FEDER Eje 2 F.Cohesión	
	O.1.3. Tratar el uso intensivo de las fuentes de energía tradicionales en Europa	Eje 4 FEDER	Eje 3 FEDER	
O.2. Mejorar los conocimientos y la innovación a favor del crecimiento	O.2.1. Aumentar y mejorar la inversión en I+D+i	Eje 1 FEDER	Eje 1 FEDER	Eje 3 FSE
	O.2.2. Facilitar la innovación y promover la iniciativa empresarial	Eje 2 FEDER	Eje 1 FEDER	Eje 1 FSE
	O.2.3. Promover la sociedad de la información para todos	Eje 1 FEDER	Eje 1 FEDER	
	O.2.4. Mejorar el acceso a la financiación	Eje 2 FEDER	Eje 1 FEDER	
O.3. Más y mejores empleos	O.3.1. Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado laboral y modernizar los sistemas de protección social			Eje 2 FSE Eje 4 FSE
	O.3.2. Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas y la flexibilidad del mercado laboral			Eje 1 FSE Eje 4 FSE
	O.3.3. Aumentar la inversión en capital humano mejorando la educación y las cualificaciones	Eje 6 FEDER		Eje 3 FSE Eje 4 FSE
	O.3.4. Capacidad administrativa			Eje 2 FSE
	O.3.5. Ayudar a mantener una población activa sana	Eje 5 FEDER Eje 6 FEDER	Eje 4 FEDER	Eje 1 FSE Eje 2 FSE

En lo que se refiere a políticas de cohesión:

El Objetivo 3 de las OEC (más y mejores empleos) afecta primordialmente al FSE, debido a su marcada orientación hacia el mercado de trabajo. En las OEC se proponen cinco medidas para este objetivo, y concretamente en la medida 3.5, Ayudar a mantener una población activa sana, que se ha atendido a través del eje 6 de FEDER en las regiones Convergencia (construcción de infraestructuras y equipamientos sociales y sanitarios), y también a través del eje 1 del FSE (acciones dirigidas a reducir la siniestralidad laboral) y del eje 2 del FSE a través del cual se ha trabajado en **acciones para la mejora de la calidad de vida y de la conciliación, la igualdad y la inclusión.**

## Programa Nacional de Reformas

Con el objetivo de relanzar la Estrategia de Lisboa, el Consejo Europeo de Primavera de 2005 aprobó 24 Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005 – 2008, al tiempo que solicitaba a los Estados que elaborara su respectivo Programa Nacional de Reformas (PNR) en base a ellas.

La Estrategia del PNR presenta 7 ejes prioritarios a los que se asignan objetivos estratégicos y secundarios.

EJES PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS	24 DIRECTRICES INTEGRADAS	MARCO ESTRATEGICO NACIONAL DE REFERENCIA		
		FEDER / F. Cohesión		FSE
		CONVERGENCIA	COMPETITIVIDAD	
EJE 1: Refuerzo de la Estabilidad Macroeconómica y Presupuestaria	2, 3, 5, 6, 11, 15, 19 y 21			
EJE 2: El Plan Estratégico de Infraestructuras y Transporte (PEIT) y el Programa A.G.U.A.	11 y 16	Eje 4 FEDER Eje 1 F. Cohesión	Eje 3 FEDER Eje 1 F. Cohesión	
		Eje 3 FEDER Eje 2 F. Cohesión	Eje 2 FEDER Eje 2 F. Cohesión	
EJE 3: Aumento y mejora del capital humano	8, 9, 22, 23 y 24	Eje 6 FEDER		Eje 3 FSE
EJE 4: La estrategia de I+D+i (INGENIO 2010)	7, 8, 9, 10	Eje 1 FEDER	Eje 1 FEDER	Eje 3 FSE
EJE 5: Más competencia, mejor regulación, eficiencia de las Administraciones Públicas y competitividad.	2, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 y 21	Eje 7 FEDER	Eje 5 FEDER	Eje 5 FSE
EJE 6: Mercado de Trabajo y Diálogo Social	2, 4, 15, 17, 18, 19, 20,y 21			Eje 2 FSE
				Eje 1 FSE
EJE 7: Plan de Fomento Empresarial	8, 13, 14 y 15.	Eje 2 FEDER	Eje 1 FEDER	Eje 1 FSE

El Eje 6 del PNR del reino de España: Mercado de trabajo y diálogo social, contiene un alto número de medidas que van desde el incremento del empleo juvenil a la adecuada gestión de los flujos migratorios. Y ello motivado por un desarrollo del mercado laboral español con grandes

progresos en las últimas décadas, pero con grandes disparidades regionales y en que permanecen las mujeres en una situación muy lejana a media Europea y a lo propuesto por la Estrategia de Lisboa.

El Marco Estatal de Referencia a través de la programación del FSE se alinea aquí con el PNR a través de dos ejes (Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios y Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la **igualdad entre hombres y mujeres**).

## Marco Nacional

El Marco Nacional, al igual que el Plan Nacional de Reformas y el Marco Estratégico Nacional de Referencia, sigue los principios horizontales de la planificación: igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sostenibilidad y partenariado. En cuanto al principio de igualdad de oportunidades, éste se aplica de forma transversal en cada uno de los ejes del Reglamento (CE) 1698/2005.

En la mayoría de las medidas horizontales descritas en el capítulo 5 en el que se desarrollan las seis medidas del Marco que debían contar con financiación de Programas de Desarrollo Rural de las Comunidades Autónomas, se aplica, en la concesión de ayudas, discriminación positiva a favor de las mujeres.

# **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y, en especial, su artículo 30 relativo al desarrollo rural.**

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su

articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas.

De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a

todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación

colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

## **Objeto de la Ley**

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

### **Artículo 78.1 Consejo de Participación de la Mujer**

Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

### **Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en

dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

### **Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

### **Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral**

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos

a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

## **Ley de Igualdad de Género y medidas de apoyo a jóvenes para acceso a TIC**

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha puesto en marcha los mecanismos necesarios para una nueva cultura del empleo basada en la flexibilidad, que facilita la participación de la mujer en el mercado de trabajo, introduciendo nuevas medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la

Seguridad Social a las empresas por contrataciones de mujeres, la supresión de categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con garantía de no discriminación entre mujeres y hombres, o la regulación del trabajo a distancia. En materia de Seguridad Social, se han adoptado nuevas medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: se han mejorado los beneficios establecidos por el cuidado de hijos e hijas o menores, evitando que posibles supuestos de interrupción de la cotización relacionados con el nacimiento y adopción o acogimiento de menores pueda afectar negativamente a la cuantía de las prestaciones sociales de las personas, mayoritariamente mujeres trabajadoras, que se acogen a estos beneficios (Real Decreto 1716/2012); se han revisado, asimismo, los mecanismos de acceso a prestaciones de la Seguridad Social de los contratos a tiempo parcial (también son mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a esta clase de contrato), garantizando la correcta aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo (Ley 1/2014, de 28 de febrero); y se ha reforzado la protección otorgada a los supuestos de reducción de jornada por el cuidado de hijos o hijas al elevarse de 8 a 12 años la edad que da derecho a dicha reducción (Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre).

## 4. MARCO DE POLITICAS DE IGUALDAD A NIVEL NACIONAL – PERIODO 2014- 2020

### El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO)

**El PEIO responde al compromiso del Gobierno del Reino de España con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consagran en nuestra Constitución en los artículos 14 y 9.2, esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre, que vienen a concretar la consideración de la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.

En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han dado pasos en este ámbito mediante la adopción de disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades. Por otra parte, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, ponen de manifiesto avances en nuestra sociedad.

#### Objetivos del PEIO

Objetivo 1. Mejorar de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, y en el emprendimiento

Objetivo 2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 3. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo

Objetivo 4. Mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social

Objetivo 5. Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo

Objetivo 6. Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno

El Plan se articula en siete ejes: Por una parte, se definen ejes de actuación prioritarios para los ámbitos de empleo y emprendimiento (Eje 1); la conciliación y corresponsabilidad (Eje 2), y la erradicación de la violencia contra las mujeres (Eje 3); que se completan con el Eje 4, sobre participación de la mujer en los ámbitos político, económico y social, y el Eje 5, sobre educación.

Por otra, persigue el objetivo de impulsar la integración del principio igualdad de trato y de oportunidades a través de dos ejes más: el Eje 6 en el que se proponen medidas específicas para avanzar en este objetivo en

determinadas políticas sectoriales especialmente relevantes (identifica “qué hacer”, en relación con las políticas específicas); y en el Eje 7, en el que se establecen medidas y mecanismos para profundizar en dicha integración en el conjunto de todas las acciones del Gobierno (“cómo hacer”, en relación con el conjunto de las políticas públicas).

En el Plan se ha considerado fundamental prestar especial atención a las **mujeres del medio rural**, actoras clave en el desarrollo equilibrado y sostenible de nuestro territorio, así como a las que pueden ser víctimas de múltiple discriminación o las que están en riesgo de especial vulnerabilidad (mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género, inmigrantes, pertenecientes a determinados grupos étnicos, mujeres transexuales, o mujeres que sufran discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social).

## Plan de acción para la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES de mujeres y hombres en la SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN 2014 - 2017

El Plan de Acción responde al compromiso del Gobierno con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, un

compromiso asumido en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) y en el marco de la Agenda Digital para España 2013.

Las situaciones de desigualdad, y las diferencias de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información permanecen con frecuencia invisibles, lo que dificulta la plena inclusión de las mujeres y el impulso de la igualdad de oportunidades.

Los estudios realizados por el Instituto de la Mujer y la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los hogares previo al Plan de acción, indicaban que, a pesar de los avances producidos resulta necesario mantener la acción para reducir brechas digitales tanto en intensidad, como en frecuencia y tipo de uso.

El Plan parte de un doble marco de referencia: por un lado, el ya señalado mandato del PEIO y, por otro, la Agenda Digital para España (2013-2015).

El Gobierno aprobó, en febrero de 2013, la Agenda Digital para España. Este instrumento es el marco de referencia que establece una hoja de ruta en materia de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y de Administración electrónica, diseñando la estrategia de España para alcanzar los objetivos de la Agenda Digital para Europa, y maximizando el impacto de las políticas públicas en TIC con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad, y transformar y modernizar la economía y la sociedad española, mediante un uso eficaz e intensivo de las TIC por las personas, las empresas y las Administraciones.

El Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información responde a la necesidad de garantizar la plena igualdad en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Tiene como meta fundamental contribuir a mejorar la inclusión digital de las mujeres en el ámbito de las TIC, y pretende, a través de la ejecución de las 121 actuaciones incluidas, aumentar la presencia y la participación de las mujeres en las TIC, mejorar los contenidos digitales específicos de interés para mujeres, potenciar el uso de los servicios públicos digitales, y acentuar la confianza y seguridad de las mujeres en el ámbito digital.

A partir de las medidas contempladas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades se articulan como objetivos de Plan los siguientes:

- Aumentar la participación general de las mujeres en las TIC
- Aumentar las mujeres profesionales y empresarias con capacidades TIC y su protagonismo en el sector
- Aumentar los contenidos digitales de interés para las mujeres
- Aumentar el uso de servicios públicos digitales por las mujeres
- Aumentar la confianza y seguridad de las mujeres en las TIC

Los cinco objetivos antes reseñados se desarrollan en un total de 121 actuaciones distribuidas en 7 grandes bloques temáticos:

- Actuaciones de información, sensibilización y comunicación
- Actuaciones de formación en habilidades TIC
- Actuaciones de fomento de contenidos digitales de interés para las mujeres
- Actuaciones de promoción de igualdad en las empresas TIC

- Actuaciones de promoción del acceso a dispositivos y desarrollo de contenidos
- Actuaciones transversales
- Actuaciones de soporte para la ejecución del plan

## **Marco Nacional y Acuerdo de Asociación**

En el ámbito nacional, el Reino de España decidió en la Conferencia Sectorial de Agricultura y Desarrollo Rural celebrada el 24 y 25 de julio de 2013, sobre el modelo de aplicación de la nueva PAC en el Reino de España, establecer un marco nacional acordado con las comunidades autónomas para armonizar las condiciones de aplicación de determinadas medidas de desarrollo rural.

En este sentido, el Marco Nacional para el periodo 2014-2020 define y recoge los elementos comunes para determinadas medidas así como un cuadro financiero resumen de todos los programas de desarrollo rural, por comunidades autónomas y por año.

Respecto al Acuerdo de Asociación, hay que considerar que la estrategia para la programación en el Reino de España de los fondos estructurales y de inversión (Fondos EIE) para el periodo de programación 2014-2020 viene recogida en el Acuerdo de Asociación (AA).

El Acuerdo de Asociación recoge las prioridades de financiación para los fondos EIE centrándose en los retos indicados por la Comisión en su Documento “Posición de los servicios de la Comisión sobre el desarrollo del Acuerdo de Asociación y de programas en ESPAÑA en el período 2014-2020”:

1. El elevado desempleo juvenil y total, la baja productividad laboral y el aumento de la pobreza y la exclusión social;
2. La poca competitividad de las PYME y su escasa presencia en los mercados internacionales;
3. El débil sistema de investigación e innovación, así como la insuficiente participación en el mismo del sector privado;
4. El uso ineficiente de los recursos naturales.

Es importante considerar Las principales conclusiones y recomendaciones de la Evaluación estratégica temática de igualdad de oportunidades (FEDER y FSE) que en el caso de España serán aplicadas para el futuro período 2014-2020, que se recogen en el acuerdo de Asociación y que se resumen seguidamente:

- El principio de igualdad de oportunidades debe tenerse en cuenta en todas las fases de implementación de los Fondos.
- Incorporar objetivos específicos en materia de igualdad, relacionados con las brechas de género previamente identificadas en los análisis de contexto.

- Se recomienda seguir impulsando la participación de los organismos de igualdad en la planificación, gestión, ejecución y seguimiento de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos.
- Impulsar la mejora continua del tratamiento de la igualdad de género en los informes anuales.
- En cuanto a los indicadores de género, se deberán incluir en aquellas políticas dirigidas a personas físicas o tengan una relación con éstas, debiéndose desagregarse por sexo.

Respecto a las propuestas de intervención, y concretamente prioridad del Position Paper: Aumento de la participación en el mercado laboral y la productividad laboral, así como mejora de la educación, la formación y las políticas de integración social, con especial atención a los jóvenes y los grupos más vulnerables, debemos destacar la propuesta 4, que nos plantea una línea de trabajo en referencia a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación de la vida laboral y la vida privada y la promoción de igual remuneración por igual trabajo, así como la igualdad de trato entre todas las personas y no discriminación por otros motivos en todos los ámbitos, incluidos el acceso al empleo, la promoción profesional y la igual remuneración por trabajo de igual valor.

Nos indica que la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un objetivo en sí mismo, sino también un requisito imprescindible para poder cumplir con todos los objetivos europeos en materia de crecimiento, empleo y cohesión social.

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral con el aumento de la tasa de actividad femenina constituye una garantía para su

independencia económica y una contribución sustancial al desarrollo económico y a la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Por ello, se ha considerado crucial poner en marcha medidas para favorecer su plena integración en el mercado laboral, fijando como objetivo la remoción de los principales obstáculos que la impiden y que van ligados a situaciones de precariedad, temporalidad, dificultad de conciliación, discriminación en determinados sectores o déficit de cualificación en el caso de las trabajadoras de mayor edad.

Por este motivo, en el momento de formular a nivel nacional los objetivos de la Estrategia Europa 2020, España ha fijado un subobjetivo para conseguir en el 2020 una tasa de empleo femenino del 68,5% para el sector de población entre 20-64 años.

Por tanto, se plantea como objetivo combatir el paro femenino, teniendo en cuenta los niveles formativos, los sectores en los que están subrepresentadas, el ámbito rural o urbano y la causa que motivó la situación de desempleo, además de solucionar problemas de la reincorporación a la vida activa para aquellos trabajadores, hombres o mujeres, que decidan volver al mercado de trabajo tras un período prolongado de alejamiento por atención a la familia y formar y capacitar para el empleo, especialmente para aquellas trabajadoras pertenecientes a grupos más vulnerables, y la adopción de medidas de apoyo y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, el fomento del empleo femenino y de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Igualmente se apoya la definición de un Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial.

## El Índice Europeo de Igualdad de Género

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) presentó, en 2013, el primer indicador de igualdad de género denominado “Índice de Igualdad de Género” para la Unión Europea. Este indicador muestra las diferencias entre mujeres y hombres en los Estados miembros de la UE en áreas como *trabajo remunerado, dinero, conocimiento, tiempo, poder-decisión política y salud*. También incorpora la violencia de género como área objeto de análisis, aunque, de momento, como “área satélite”, al no contar con datos homogéneos de los diferentes países.

En relación con el mismo, España ocupa la décima posición, con una puntuación de 54,0, que es, exactamente, la media para el conjunto de los 27 países comunitarios (en el momento de realización del índice, aún no se había incorporado Croacia).

España obtiene una puntuación inferior a la media en los ámbitos de empleo, dinero (recursos) y tiempo, mientras que obtiene una puntuación más elevada en los ámbitos de poder, conocimiento y salud.

## 5. PRESENTACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD DE REDER

La Federación REDER, con ámbito de actuación estatal, está formada, fundamentalmente, por Grupos de Acción Local que gestionan programas de desarrollo rural Eje 4- LEADER.

REDER se propone el desarrollo del medio rural mediante la coordinación de los distintos agentes e instituciones, la promoción, y la potenciación de medidas encaminadas a favorecer el desarrollo, para cuyo fin organiza cuantas actividades se estimen pertinentes.

- Asistencia técnica, y asesoramiento jurídico y fiscal, siempre que estén directamente relacionados con la actividad subvencionada y sean indispensables para la adecuada preparación o ejecución de la misma.
- Mantenimiento y gestión de la red telemática para el intercambio de información con los Grupos de Acción Local asociados y la Red Rural Nacional.
- Organización de reuniones, conferencias y seminarios, que estén relacionados con las actividades objeto de subvención y objetivos de la Red Rural Nacional y de los Grupos de Acción Local.
- Realización de estudios y publicaciones innovadoras sobre desarrollo rural con enfoque territorial, y desarrollo del centro de documentación WEB sobre desarrollo rural en el ámbito nacional.
- Desarrollo de relaciones comunitarias e internacionales (países terceros).

En la actualidad REDER cuenta como socios con 113 Grupos de Acción Local de 9 de las 17 Comunidades Autónomas del territorio español. A lo largo de estos años que REDER lleva trabajando, ha conseguido progresivamente una importante representatividad de entidades y asociaciones de desarrollo, así como territorial, además de un creciente reconocimiento institucional, a nivel nacional e internacional.

REDER forma parte de la Red Europea “RED” (Ruralité Environnement Développement) que a su vez promueve a nivel internacional la plataforma MER (Movimiento Europeo de la Ruralidad).

#### LA FINALIDAD DE LAS ACCIONES

La finalidad de las acciones que REDER desarrolla, sus previsiones de trabajo y esfuerzos actualmente se centran en:

- Seguir reforzándose corporativamente para acrecentar su apoyo, experiencia y su capacidad de diálogo como interlocutor entre los distintos agentes que trabajan en y por el desarrollo rural. Hacer una apuesta por el desarrollo rural, clara y realista, teniendo en cuenta los nuevos desafíos que se nos plantean en este ámbito.
- Contribuir de manera efectiva a la consolidación y promoción de los procesos de desarrollo iniciados en las zonas rurales, Seguir acrecentando el apoyo a los Grupos de Acción Local, actuando como su interlocutor ante los distintos agentes de desarrollo rural, e instituciones públicas o privadas, y favoreciendo el diálogo entre todos. Favorecer la aplicación de las nuevas políticas y reglamentos

que regulan el desarrollo rural en España para los próximos años en coordinación con otras redes y entidades responsables.

- Apoyar a las redes regionales en el cumplimiento de sus fines, en su apoyo a los grupos de acción local y a su interlocución con la administración competente.
- Para los Grupos de Acción Local es de sumo interés: los intercambios de conocimientos y saber hacer, la puesta en común de recursos y la búsqueda de los elementos necesarios para hacer de su trabajo una herramienta más eficaz para la valorización de los territorios y optimización de los recursos a su disposición.
- Así mismo, el trabajo de REDER es de vital importancia para los Grupos de Acción Local porque les da la posibilidad de estar representados y con su función de interlocutor, hacer llegar sus planteamientos y reflexiones a las instancias y niveles de decisión, nacionales e internacionales.

#### OBJETIVOS DE LAS ACCIONES.

Tomando como referencia los principios de desarrollo, y las previsiones de trabajo, REDER pone en marcha actuaciones orientadas a conseguir los siguientes objetivos:

- Analizar las principales dificultades a las que se enfrenta el desarrollo de los distintos territorios participantes e impulsar la búsqueda de soluciones innovadoras, adecuadas, a problemas comunes.
- Estudios, análisis, informes y divulgación de buenas prácticas sobre la correcta aplicación de la metodología leader.

- Impulsar la formación de grupos de trabajo para intercambio de ideas, experiencias y otras formas de apertura al exterior, que sean fuente de innovación y enriquecimiento de la red.
- Trabajar con los distintos Agentes locales y con la población de los territorios para poner en marcha acciones directas a través de grupos de trabajo en la consecución del desarrollo de los territorios rurales. Llevar a cabo reuniones de intercambio de experiencias entre los grupos de acción local.
- Poner en marcha grupos de trabajo con entidades o instituciones expertas que aporten propuestas constructivas y operativas a los grupos de acción local en lo referente a metodología, y que se plasmarán en documentos de trabajo.
- Desarrollar los procedimientos y el protocolo de evaluación respecto del trabajo de los Grupos de Acción Local. Entre los objetivos de estas evaluaciones está el de poner de manifiesto posibles debilidades o carencias, lo que consecuentemente redundará en una mejor y más eficaz toma de decisiones en los temas de desarrollo y gestión de programas que se tomen a partir de la autoevaluación.

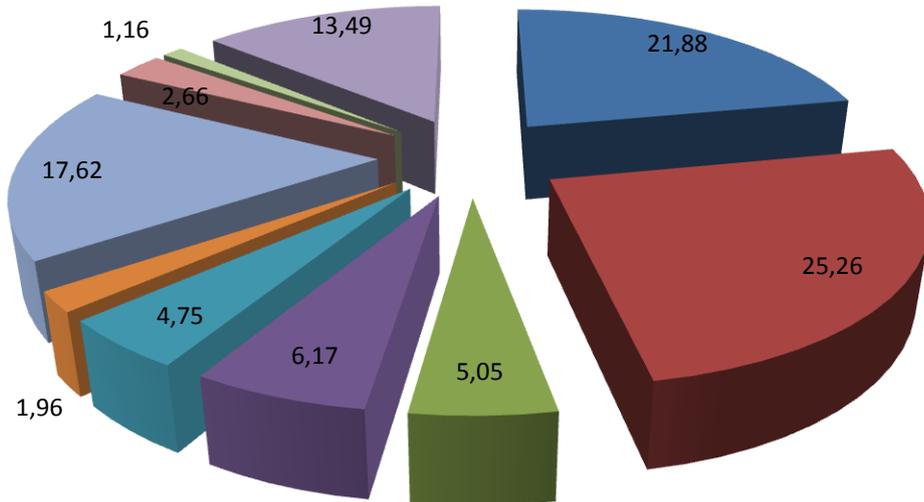
## 6. ANÁLISIS A NIVEL NACIONAL DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS DEL TOTAL DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL

### REPRESENTATIVIDAD ASAMBLEAS

#### NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	5.871	21,88
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	6.779	25,26
COOPERATIVAS AGRARIAS	1.355	5,05
ASOCIACIONES SECTORIALES	1.655	6,17
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>1.276</b>	<b>4,75</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>525</b>	<b>1,96</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	4.730	17,62
SINDICATOS Y OPAS	715	2,66
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	311	1,16
OTROS	3.620	13,49
TOTAL	26.837	100 %

## PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA

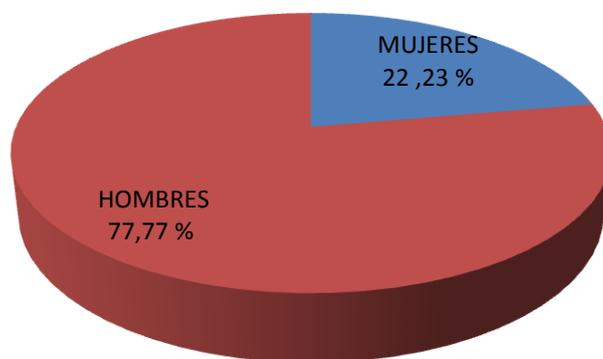


- ADMONES PUBLICAS
- EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)
- COOPERATIVAS AGRARIAS
- ASOCIACIONES SECTORIALES
- ASOCIACIONES DE MUJERES
- ASOCIACIONES DE JOVENES
- OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES
- SINDICATOS Y OPAS
- OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)
- OTROS

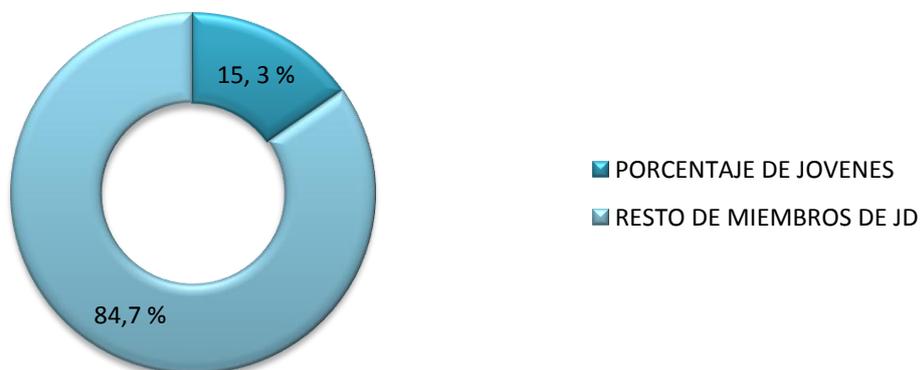
## REPRESENTATIVIDAD JUNTAS DIRECTIVAS

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>4.615</b>	<b>100%</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>1.026</b>	<b>22,23</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>706</b>	<b>15,3</b>

### PORCENTAJE DE LAS MUJERES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL



### JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL



## 7. ANÁLISIS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS DEL TOTAL NACIONAL DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL

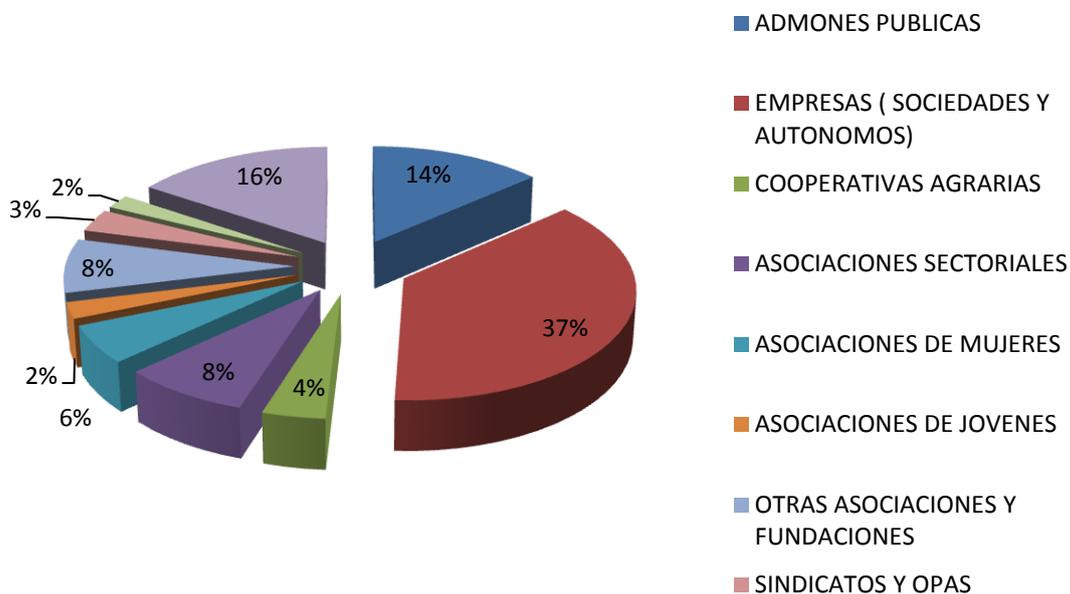
### ANDALUCÍA

#### ASAMBLEA

NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	788	13,53
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	2.176	37,36
COOPERATIVAS AGRARIAS	234	4,02
ASOCIACIONES SECTORIALES	477	8,19
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>328</b>	<b>5,63</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>140</b>	<b>2,40</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	463	7,95
SINDICATOS Y OPAS	194	3,33
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	119	2,04
OTROS	906	15,55
NUMERO TOTAL DE SOCIOS	5.825	100

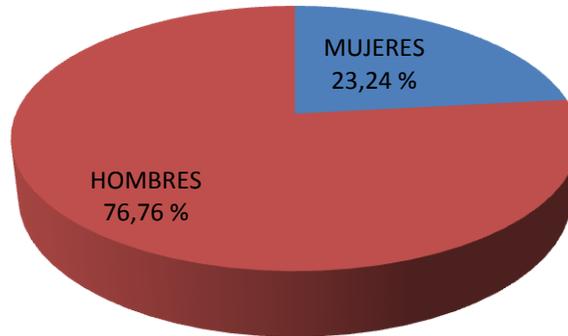
## PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



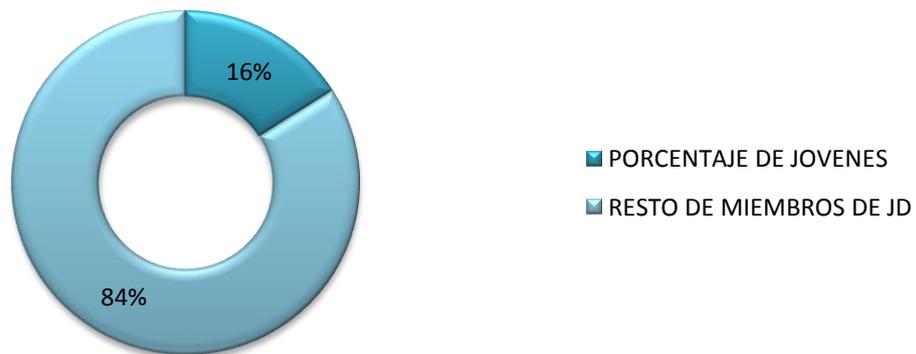
### JUNTA DIRECTIVA

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>1063</b>	<b>100%</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>247</b>	<b>23,24</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>170</b>	<b>15,99</b>

## PORCENTAJE DE LAS MUJERES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL



## JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL



En el caso concreto de los 52 grupos de acción local de Andalucía presentan un 5,63 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 0,88 % más que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el % del total, lo que significa un 1,01 % más en comparación con la media de los 264 grupos. De igual modo los grupos de Andalucía son en comparación los terceros por CC.AA en mayor índice de participación de colectivos de mujeres.

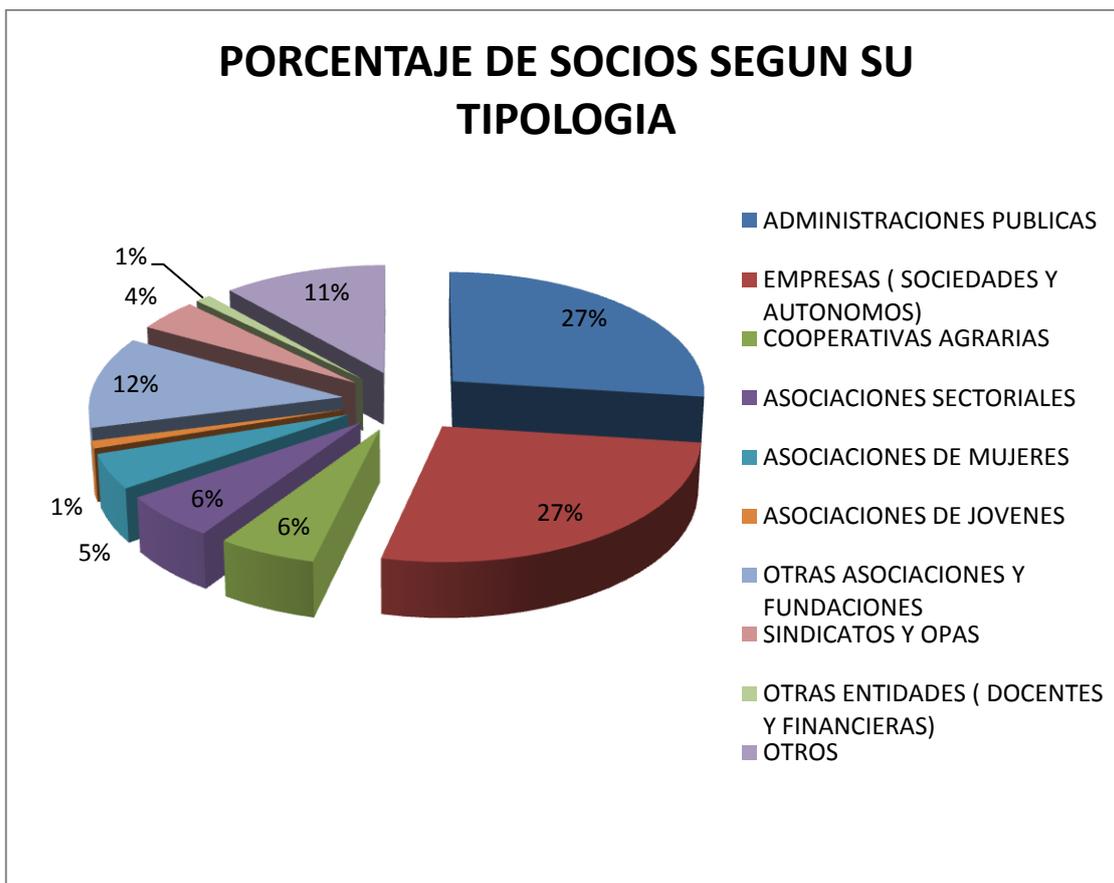
## ARAGON

### ASAMBLEA

NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	616	27,14
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	606	26,70
COOPERATIVAS AGRARIAS	130	5,73
ASOCIACIONES SECTORIALES	134	5,90
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>106</b>	<b>4,67</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>17</b>	<b>1,00</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	278	12,25
SINDICATOS Y OPAS	97	4,27
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	25	1,10
OTROS	261	11,50
<b>TOTAL</b>	<b>2270</b>	<b>100</b>

### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>354</b>	<b>100,00</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>70</b>	<b>19,77</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>51</b>	<b>14,41</b>



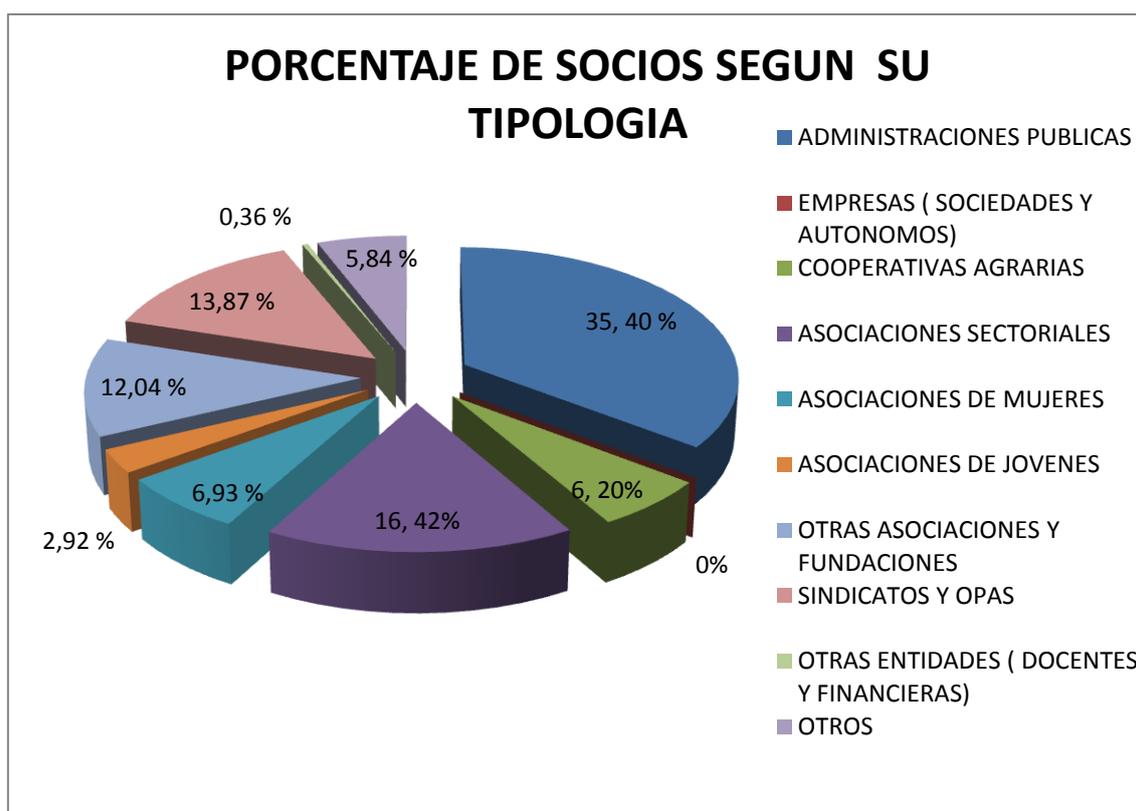
En el caso concreto de los 20 grupos de acción local de Aragón presentan un 4,67 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 0,08 % menos de la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 19,77 % del total, lo que significa un 2,46 % menos en comparación con la media de los 264 grupos.

## ASTURIAS

### ASAMBLEA

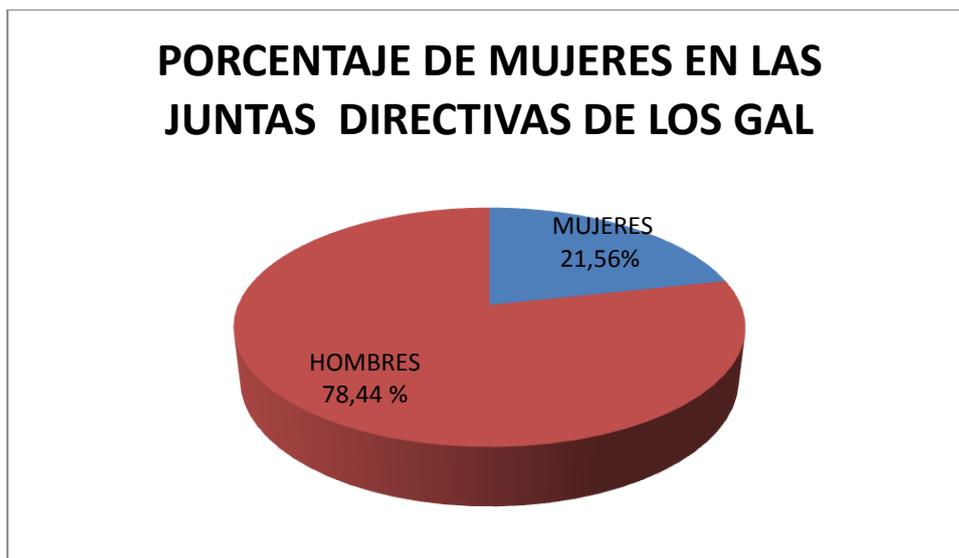
NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	97	35,40
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	0	0,00
COOPERATIVAS AGRARIAS	17	6,20
ASOCIACIONES SECTORIALES	45	16,42
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>19</b>	<b>6,93</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>8</b>	<b>2,92</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	33	12,04
SINDICATOS Y OPAS	38	13,87
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	1	0,36
OTROS	16	5,84
<b>TOTAL</b>	<b>274</b>	<b>100,00</b>



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>167</b>	<b>100,00</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>36</b>	<b>21,56</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>25</b>	<b>14,97</b>



En el caso concreto de los 11 grupos de acción local de Asturias presentan un 6,93 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 2,18 % más que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 21,56 % del total, lo que significa un 0,67 % menos en comparación con la media de los 264 grupos. De igual modo los grupos de Asturias son en comparación los segundos por CC.AA en mayor índice de participación de colectivos de mujeres.

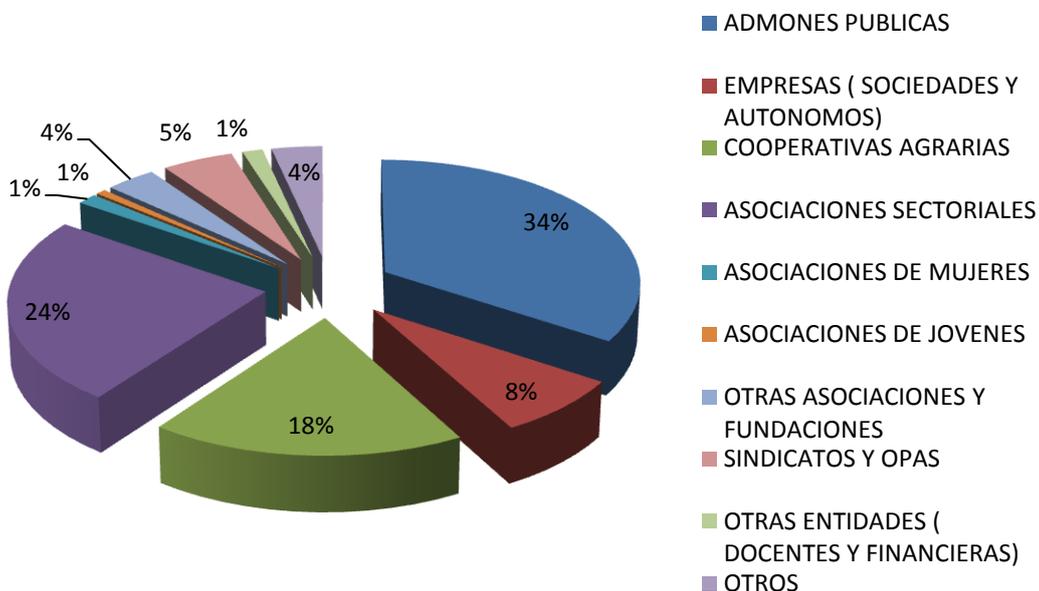
## BALEARES

### ASAMBLEA

NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

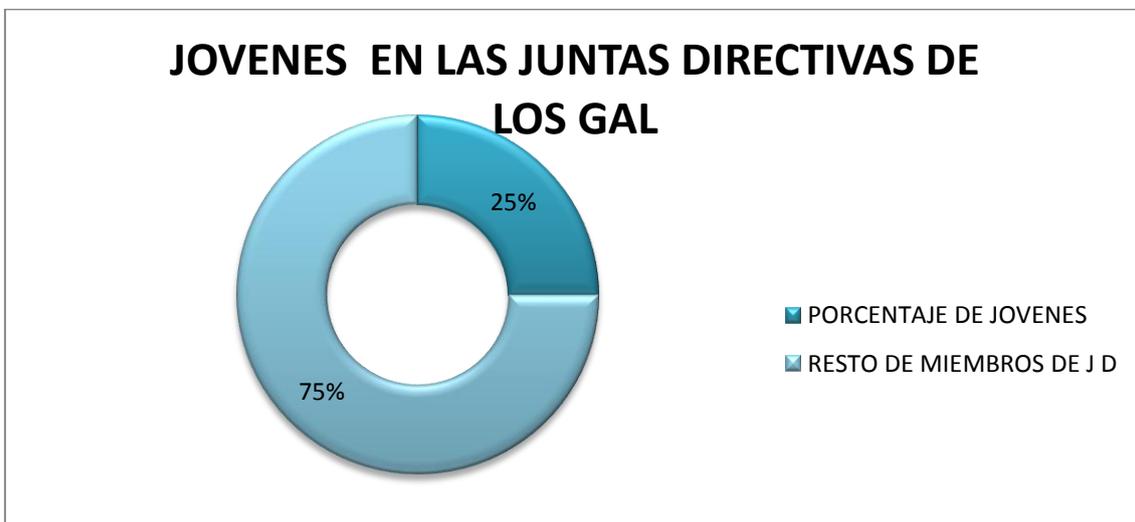
	NUMERO	PORCENTAJE
ADMONES PUBLICAS	49	34,27
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	11	7,69
COOPERATIVAS AGRARIAS	26	18,18
ASOCIACIONES SECTORIALES	35	24,48
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>2</b>	<b>1,40</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>1</b>	<b>0,70</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	5	3,50
SINDICATOS Y OPAS	7	4,90
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	2	1,40
OTROS	5	3,50
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>100,00</b>

### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>28</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>6</b>	<b>21,42</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>7</b>	<b>25</b>



En el caso concreto de los 3 grupos de acción local de Baleares presentan un 1,40 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 3,35 % menos que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 21,42 % del total, lo que significa un 0,81 % menos en comparación con la media de los 264 grupos. De igual modo los grupos de Baleares son en comparación los terceros por CC.AA en menor índice de participación de colectivos de mujeres.

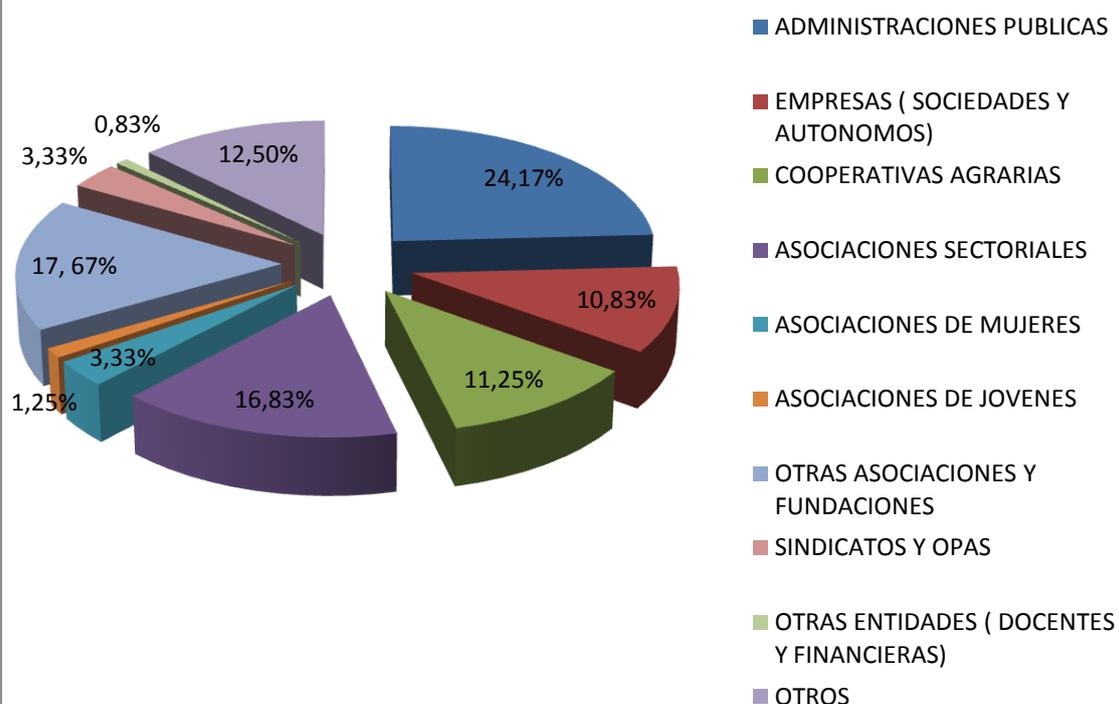
## CANARIAS

### ASAMBLEA

NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	58	24,17
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	26	10,83
COOPERATIVAS AGRARIAS	27	11,25
ASOCIACIONES SECTORIALES	38	15,83
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>8</b>	<b>3,33</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>3</b>	<b>1,25</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	40	16,67
SINDICATOS Y OPAS	8	3,33
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	2	0,83
OTROS	30	12,50
<b>TOTAL</b>	<b>240</b>	<b>100,00</b>

### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>20</b>	<b>30,30</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>13</b>	<b>19,70</b>



En el caso concreto de los 7 grupos de acción local de Canarias presentan un 3,33 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 1,42- % menos que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 30,30 % del total, lo que significa un 8,08 % más en comparación con la media de los 264 grupos.

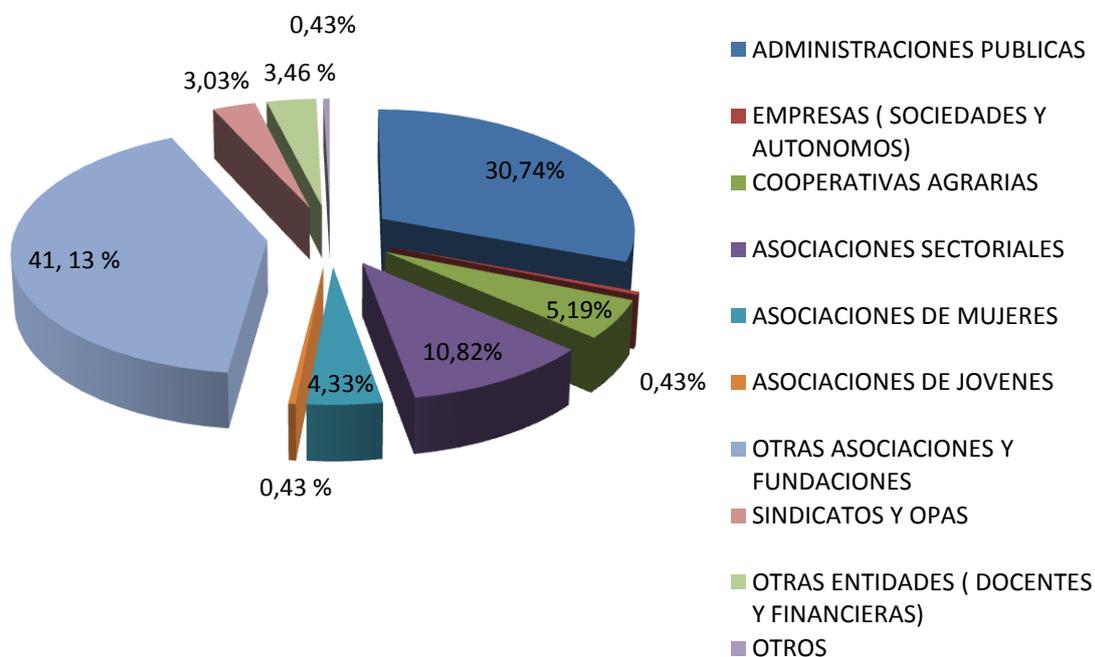
## CANTABRIA

### ASAMBLEA

#### NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	71	30,74
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	1	0,43
COOPERATIVAS AGRARIAS	12	5,19
ASOCIACIONES SECTORIALES	25	10,82
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>10</b>	<b>4,33</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>1</b>	<b>0,43</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	95	41,13
SINDICATOS Y OPAS	7	3,03
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	8	3,46
OTROS	1	0,43
<b>TOTAL</b>	<b>231</b>	<b>100</b>

### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>54</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>7</b>	<b>12,96</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>3</b>	<b>5,5</b>



En el caso concreto de los 5 grupos de acción local de Cantabria presentan un 4,33 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 0,42 % menos que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 12,96 % del total, lo que significa un 9,27 % menos en comparación con la media de los 264 grupos.

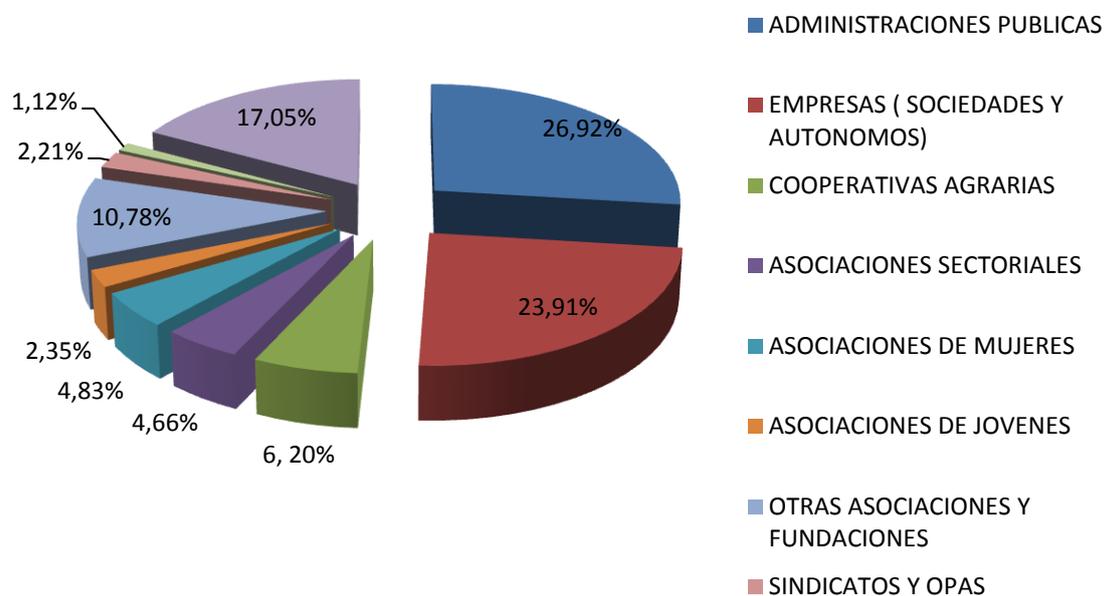
## CASTILLA LA MANCHA

### ASAMBLEA

#### NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	769	26,92
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	683	23,91
COOPERATIVAS AGRARIAS	177	6,20
ASOCIACIONES SECTORIALES	133	4,66
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>138</b>	<b>4,83</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>67</b>	<b>2,35</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	308	10,78
SINDICATOS Y OPAS	63	2,21
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	32	1,12
OTROS	487	17,05
<b>TOTAL</b>	<b>2.857</b>	<b>100,00</b>

### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>485</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>213</b>	<b>43,9</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>97</b>	<b>20</b>



En el caso concreto de los 29 grupos de acción local de Castilla la Mancha presentan un 4,83 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 0,08 % más que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 43,9 % del total, lo que significa un 21,67 % más en comparación con la media de los 264 grupos. De igual modo los grupos de Castilla la Mancha son en comparación los primeros por CC.AA en mayor participación de mujeres en sus juntas directivas.

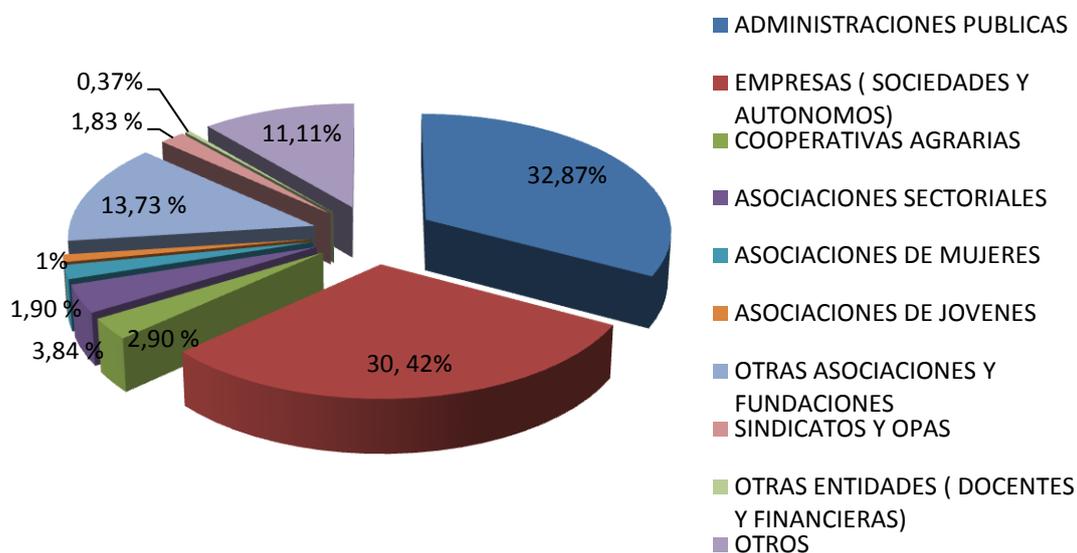
## CASTILLA Y LEÓN

### ASAMBLEA

#### NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	1.881	32,87
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	1.741	30,42
COOPERATIVAS AGRARIAS	166	2,90
ASOCIACIONES SECTORIALES	220	3,84
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>109</b>	<b>1,90</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>58</b>	<b>1,01</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	786	13,73
SINDICATOS Y OPAS	105	1,83
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	21	0,37
OTROS	636	11,11
<b>TOTAL</b>	<b>5.723</b>	<b>100,00</b>

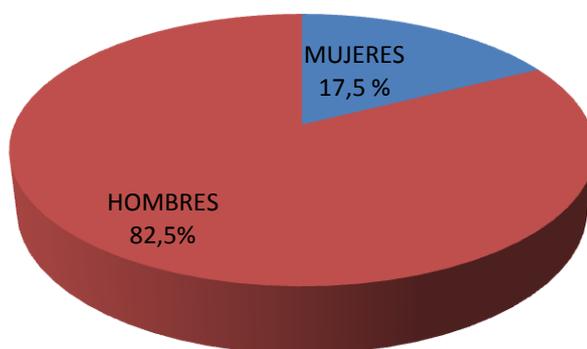
### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGÚN SU TIPOLOGIA



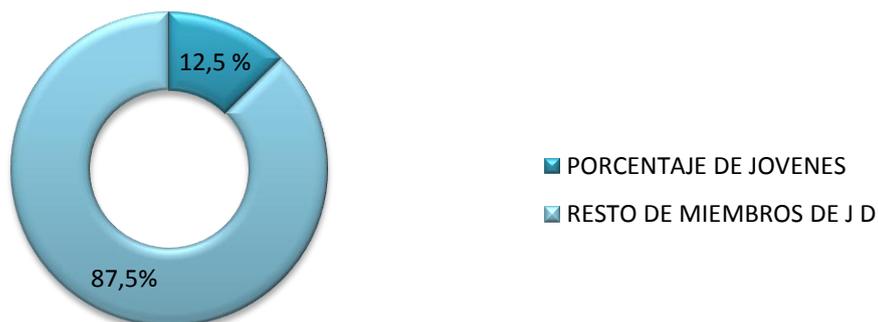
## JUNTA DIRECTIVA

	NUMERO	PORCENTAJE
Nº TOTAL DE MIEMBROS	680	100
NUMERO DE MUJERES	119	17,5
NUMERO DE JOVENES	85	12,5

### PORCENTAJE DE LAS MUJERES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL



### JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL



En el caso concreto de los 44 grupos de acción local de Castilla y León presentan un 1,90 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 2,85 % menos que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 17,5 % del total, lo que significa un 4,73 % menos en comparación con la media de los 264 grupos.

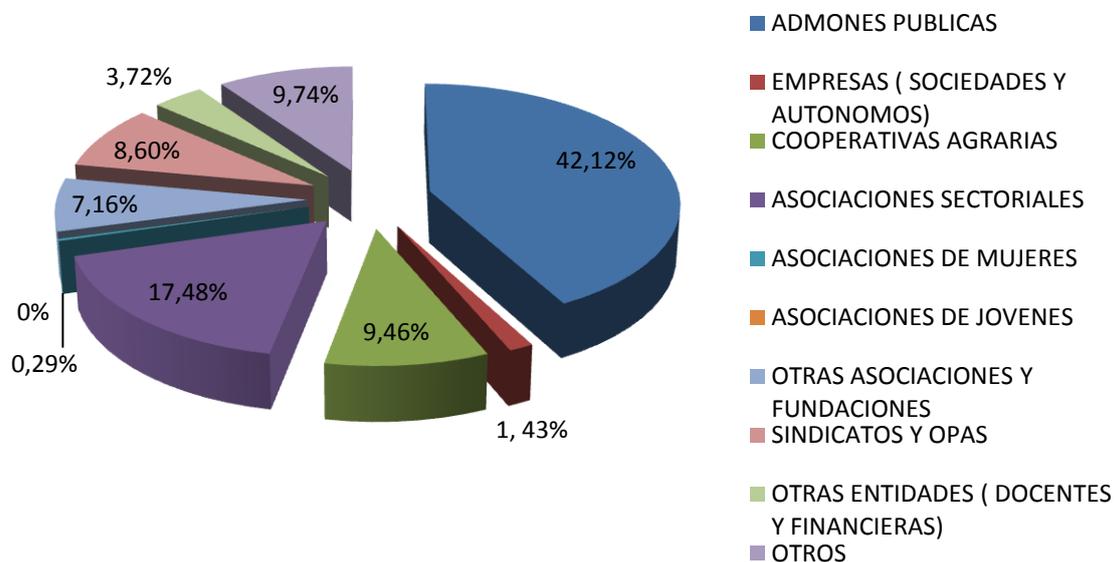
## CATALUÑA

### ASAMBLEA

#### NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMONES PUBLICAS	147	42,12
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	5	1,43
COOPERATIVAS AGRARIAS	33	9,46
ASOCIACIONES SECTORIALES	61	17,48
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>1</b>	<b>0,29</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	25	7,16
SINDICATOS Y OPAS	30	8,60
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	13	3,72
OTROS	34	9,74
<b>TOTAL</b>	<b>349</b>	<b>100,00</b>

### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>195</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>19</b>	<b>9,74</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>26</b>	<b>13,33</b>



En el caso concreto de los 13 grupos de acción local de Cataluña presentan un 0,29 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 4,46 % menos que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 9,74 % del total, lo que significa un 12,49 % más en comparación con la media de los 264 grupos. De igual modo los grupos de Cataluña son en comparación los segundos por CC.AA en menor índice de participación de colectivos de mujeres y en representación de mujeres en sus juntas directivas.

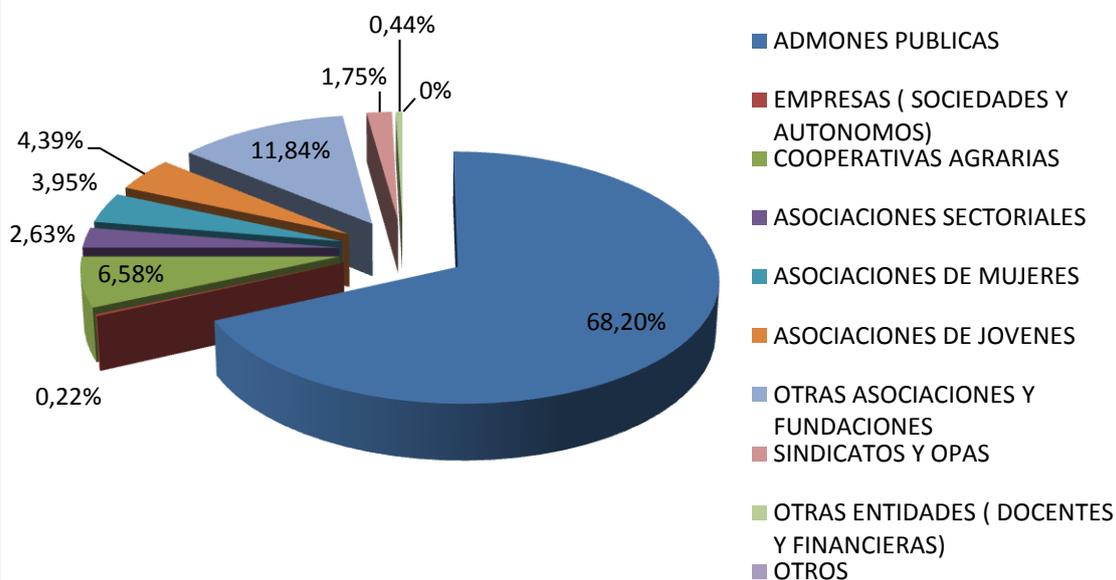
## COMUNIDAD VALENCIANA

### ASAMBLEA

NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMONES PUBLICAS	311	68,20
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	1	0,22
COOPERATIVAS AGRARIAS	30	6,58
ASOCIACIONES SECTORIALES	12	2,63
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>18</b>	<b>3,95</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>20</b>	<b>4,39</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	54	11,84
SINDICATOS Y OPAS	8	1,75
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	2	0,44
OTROS	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>456</b>	<b>100,00</b>

### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>147</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>17</b>	<b>11,56</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>16</b>	<b>10,88</b>



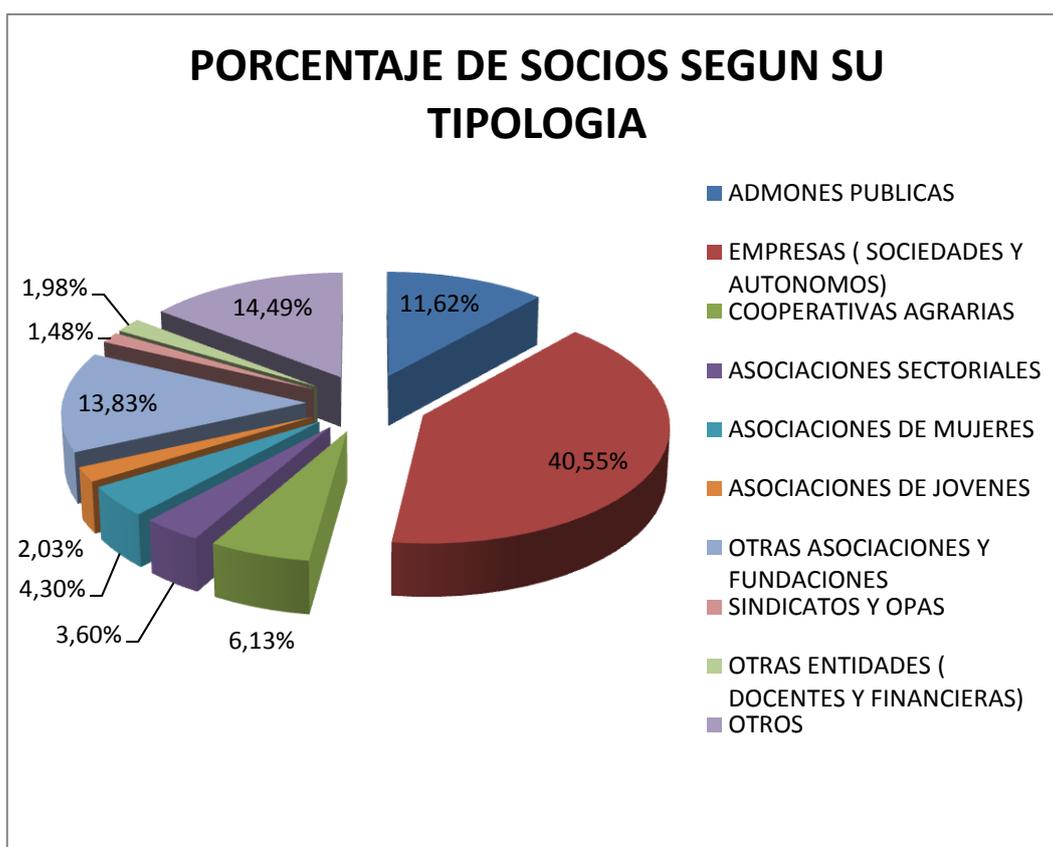
En el caso concreto de los 8 grupos de acción local de Valencia presentan un 3,95 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 0,8 % menos que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representa de diferentes entidades supone el 11,56 % del total lo que significa un 10,67 % menos en comparación con la media de los 264 grupos.

## EXTREMADURA

### ASAMBLEA

NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMONES PUBLICAS	400	11,62
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	1.396	40,55
COOPERATIVAS AGRARIAS	211	6,13
ASOCIACIONES SECTORIALES	124	3,60
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>148</b>	<b>4,30</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>70</b>	<b>2,03</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	476	13,83
SINDICATOS Y OPAS	51	1,48
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	68	1,98
OTROS	499	14,49
<b>TOTAL</b>	<b>3.443</b>	<b>100,00</b>



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>464</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>90</b>	<b>19,4</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>62</b>	<b>13,36</b>



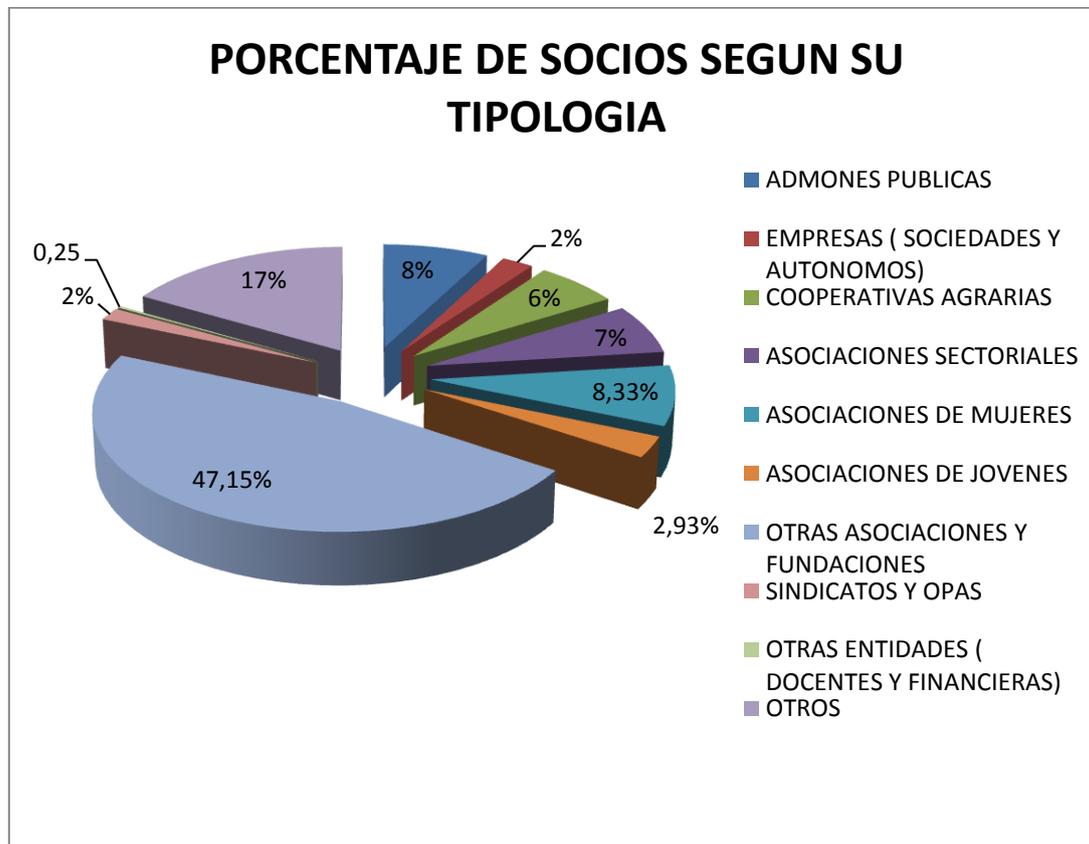
En el caso concreto de los 24 grupos de acción local de Extremadura presentan un 4,30 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 0,45 % menos que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 19,40 % del total, lo que significa un 2,83 % menos en comparación con la media de los 264 grupos.

## GALICIA

### ASAMBLEA

NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMONES PUBLICAS	341	7,68
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	103	2,32
COOPERATIVAS AGRARIAS	275	6,19
ASOCIACIONES SECTORIALES	304	6,85
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>370</b>	<b>8,33</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>130</b>	<b>2,93</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	2.094	47,15
SINDICATOS Y OPAS	76	1,71
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	11	0,25
OTROS	737	16,60
<b>TOTAL</b>	<b>4.441</b>	<b>100,00</b>



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>712</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>146</b>	<b>20,5</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>129</b>	<b>18,12</b>



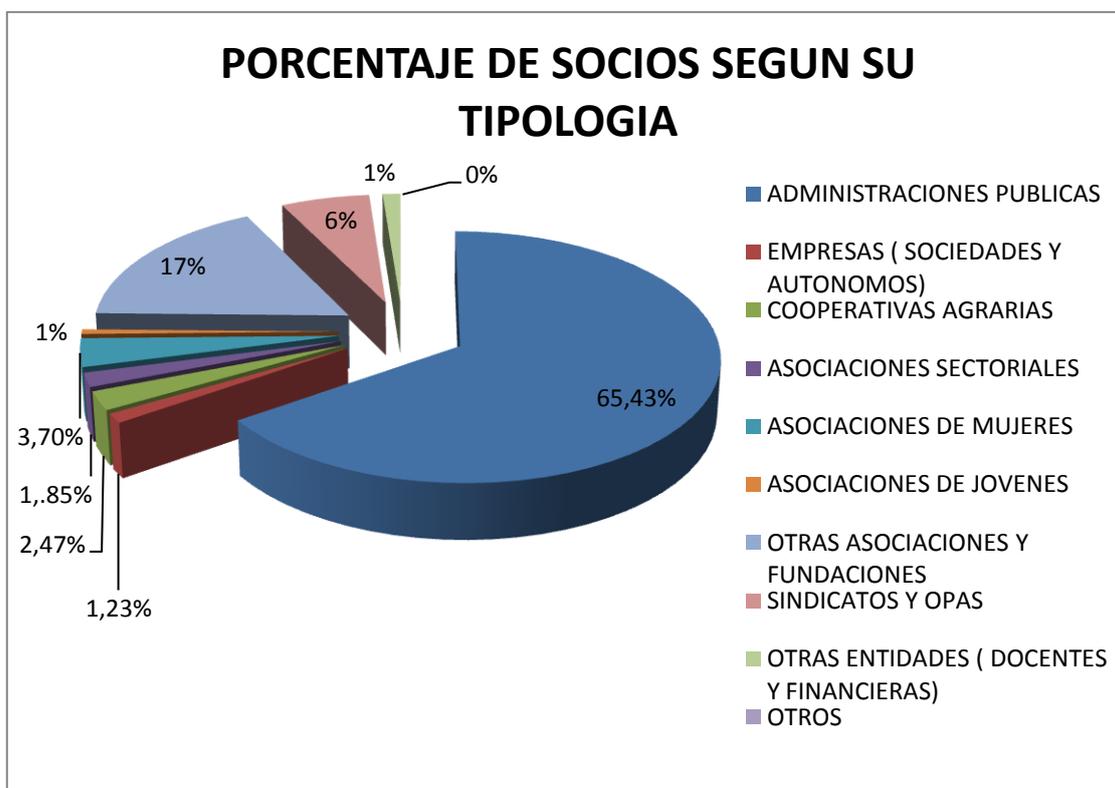
En el caso concreto de los 31 grupos de acción local de Galicia presentan un 8,33 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 3,58 % más que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 20,50 % del total, lo que significa un 1,73 % menos en comparación con la media de los 264 grupos. De igual modo los grupos de Galicia son en comparación los primeros por CC.AA en mayor índice de participación de colectivos de mujeres.

## LA RIOJA

### ASAMBLEA

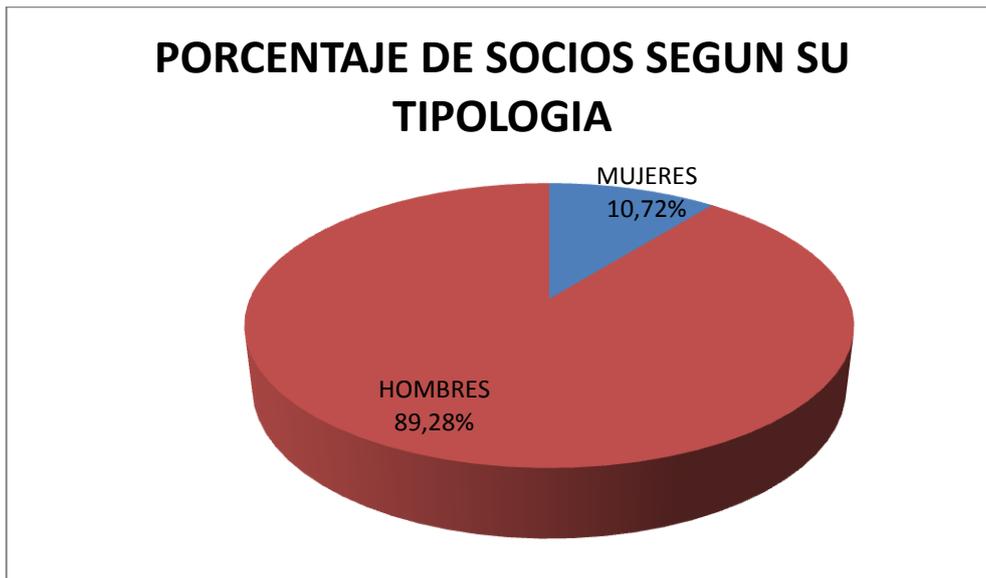
#### NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	106	65,43
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	2	1,23
COOPERATIVAS AGRARIAS	4	2,47
ASOCIACIONES SECTORIALES	3	1,85
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>6</b>	<b>3,70</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>1</b>	<b>0,62</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	28	17,28
SINDICATOS Y OPAS	10	6,17
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	2	1,23
OTROS	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>100,00</b>



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>28</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>3</b>	<b>10,72</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>2</b>	<b>7,14</b>



En el caso concreto de los 3 grupos de acción local de La Rioja presentan un 3,70 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 1,01- % menos que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 10,73 % del total, lo que significa un 11,5 % menos en comparación con la media de los 264 grupos. De igual modo los grupos de La Rioja son en comparación los terceros por CC.AA en menor índice de representación de mujeres en sus juntas directivas.

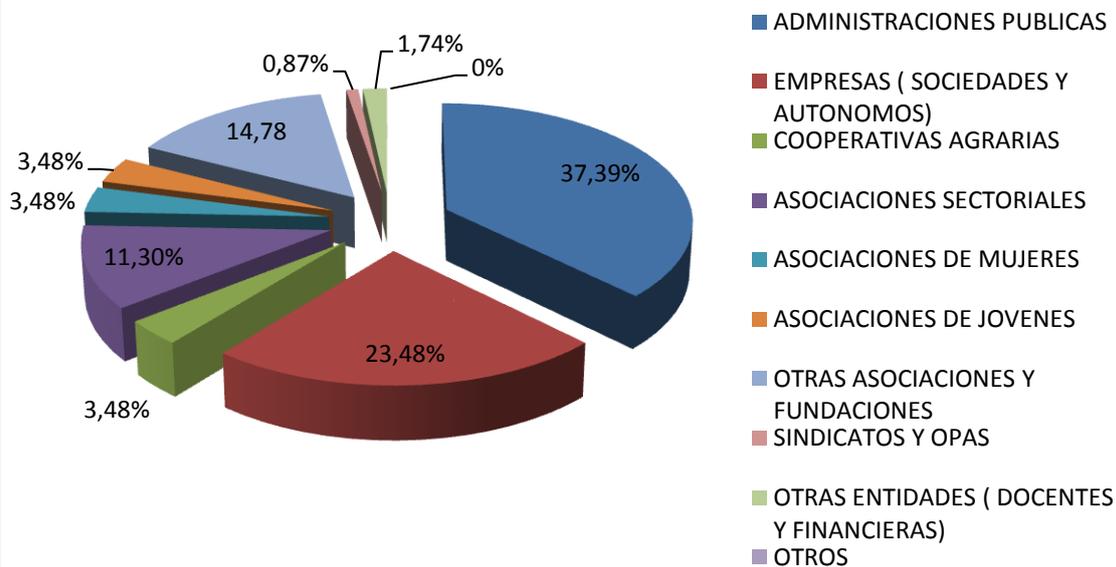
## MADRID

### ASAMBLEA

NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	43	37,39
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	27	23,48
COOPERATIVAS AGRARIAS	4	3,48
ASOCIACIONES SECTORIALES	13	11,30
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>4</b>	<b>3,48</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>4</b>	<b>3,48</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	17	14,78
SINDICATOS Y OPAS	1	0,87
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	2	1,74
OTROS	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>	<b>100,00</b>

### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>3</b>	<b>6,98</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>1</b>	<b>2,32</b>



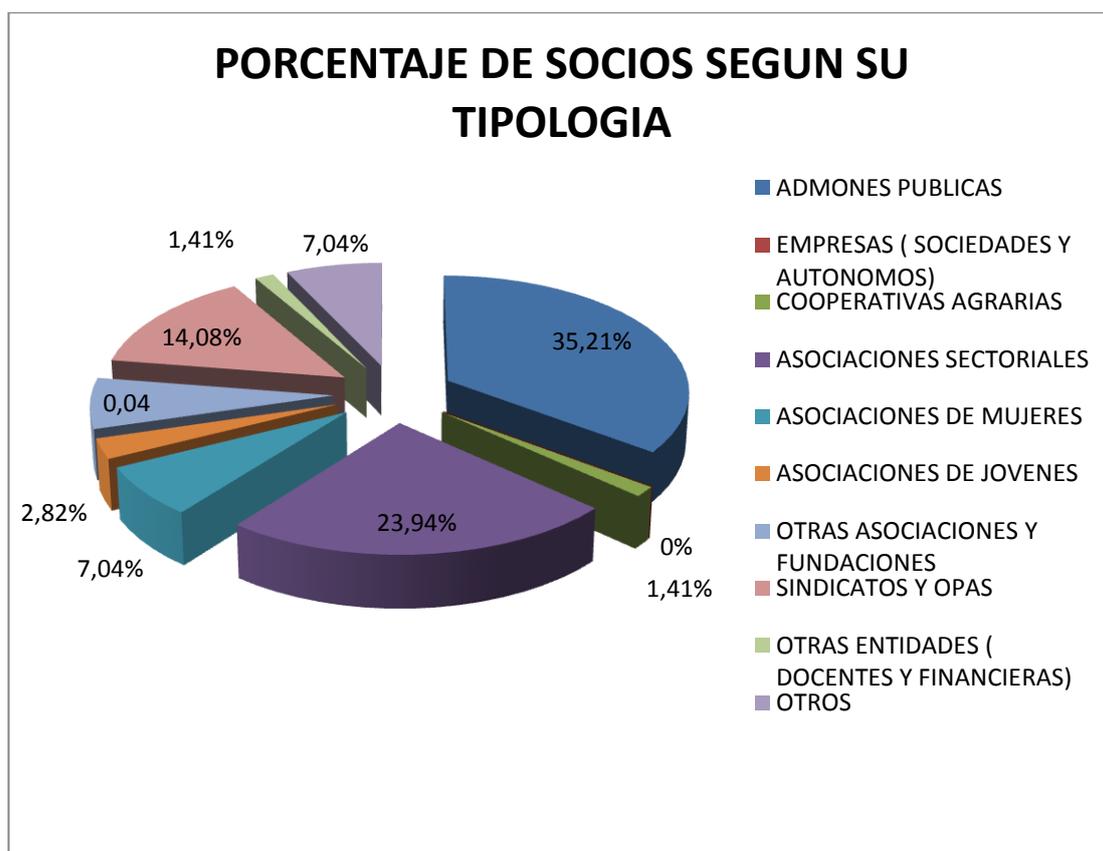
En el caso concreto de los 5 grupos de acción local de Madrid presentan un 3,48 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 1,27 % menos que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 6,98 % del total, lo que significa un 15,25 % menos en comparación con la media de los 264 grupos. De igual modo los grupos de Madrid son en comparación los primeros por CC.AA en menor índice de participación de mujeres en sus juntas directivas.

## MURCIA

### ASAMBLEA

NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

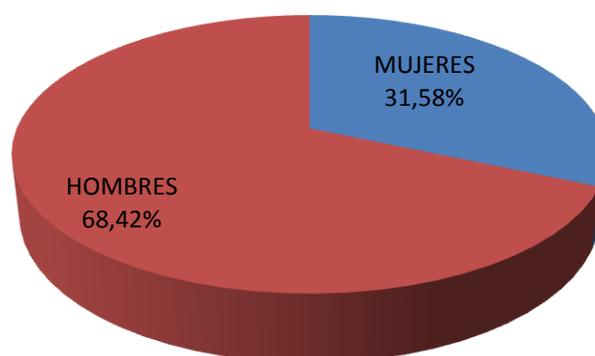
	NUMERO	PORCENTAJE
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	25	35,21
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	0	0,00
COOPERATIVAS AGRARIAS	1	1,41
ASOCIACIONES SECTORIALES	17	23,94
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>5</b>	<b>7,04</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>2</b>	<b>2,82</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	5	7,04
SINDICATOS Y OPAS	10	14,08
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	1	1,41
OTROS	5	7,04
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>100,00</b>



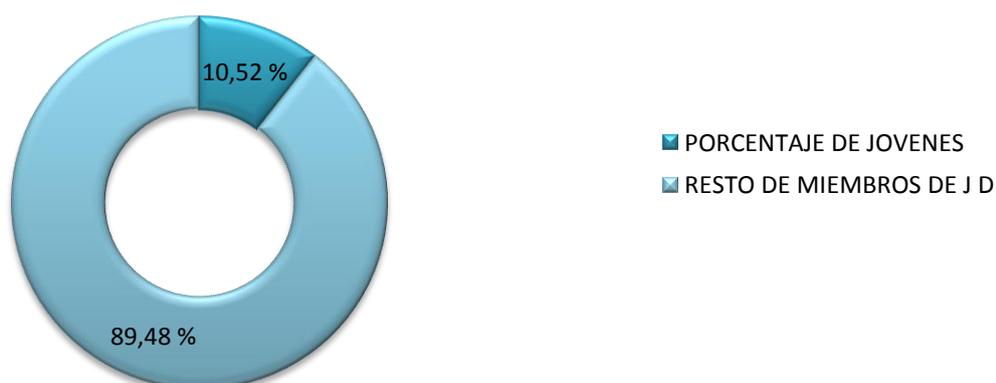
**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>38</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>12</b>	<b>31,58</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>4</b>	<b>10,52</b>

**PORCENTAJE DE LAS MUJERES EN LAS  
JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL**



**JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS  
GAL**



En el caso concreto de los 4 grupos de acción local de Murcia presentan un 7,04 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 2,29 % más que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 31,58 % del total, lo que significa un 9,35 % más/ menos en comparación con la media de los 264 grupos. De igual modo los grupos de Murcia son en comparación los terceros por CC.AA en mayor índice de participación de mujeres en sus juntas directivas.

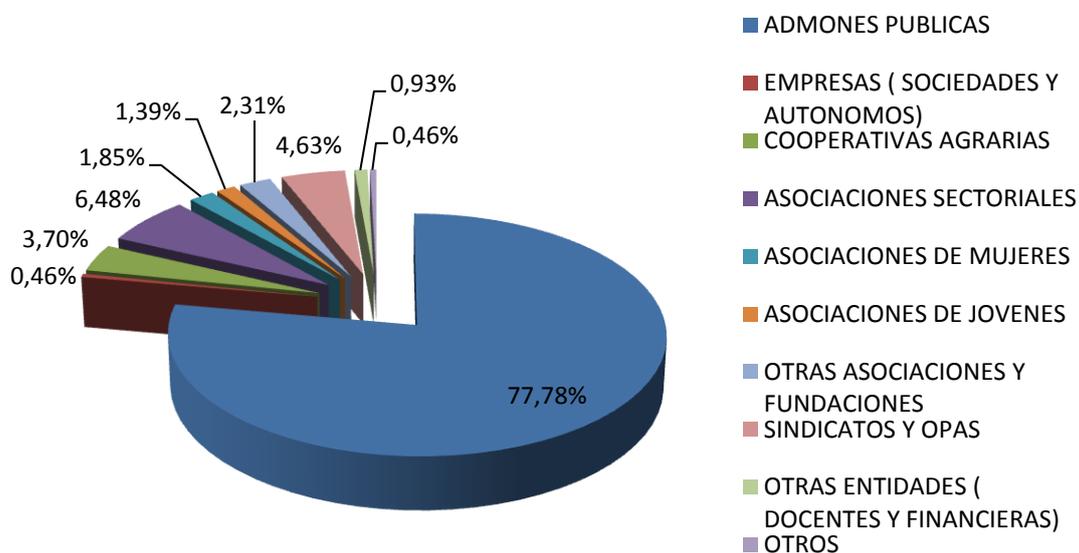
## NAVARRA

### ASAMBLEA

#### NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMONES PUBLICAS	168	77,78
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	1	0,46
COOPERATIVAS AGRARIAS	8	3,70
ASOCIACIONES SECTORIALES	14	6,48
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>4</b>	<b>1,85</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>3</b>	<b>1,39</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	5	2,31
SINDICATOS Y OPAS	10	4,63
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	2	0,93
OTROS	1	0,46
<b>TOTAL</b>	<b>216</b>	<b>100,00</b>

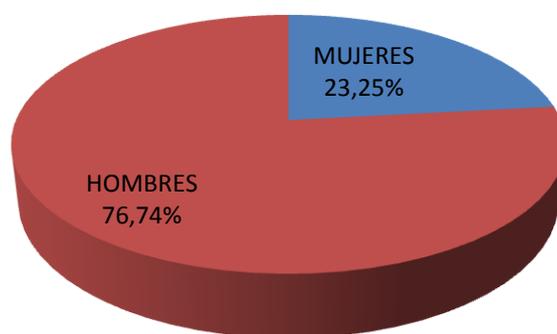
### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



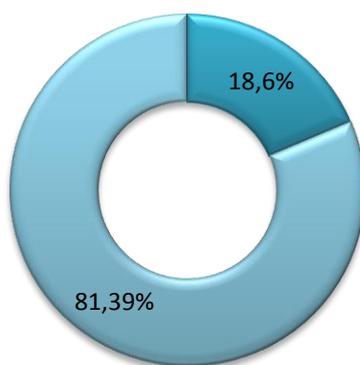
**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>10</b>	<b>23,25</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>8</b>	<b>18,6</b>

**PORCENTAJE DE LAS MUJERES EN LAS  
JUNTAS DIRECTIVAS**



**JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL**



- PORCENTAJE DE JOVENES
- RESTO DE MIEMBROS DE J D

En el caso concreto de los 4 grupos de acción local de Navarra presentan un 1,85 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 2,9 % menos que la media del conjunto de los grupos a escala nacional. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 23,25 % del total, lo que significa un 1,02 % más en comparación con la media de los 264 grupos.

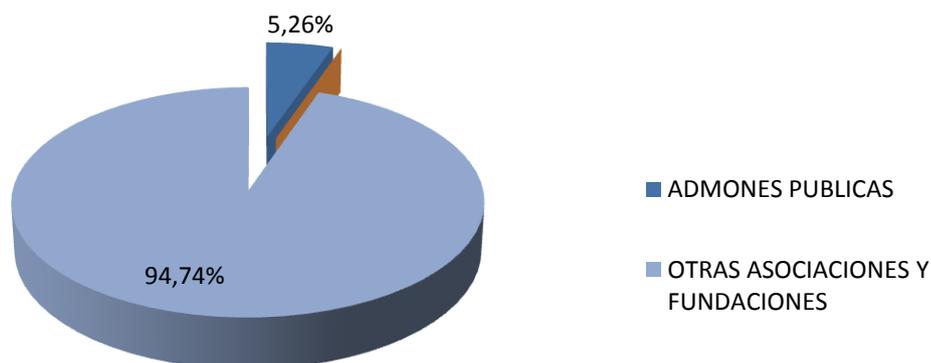
## PAIS VASCO

### ASAMBLEA

#### NUMERO DE SOCIOS POR TIPOLOGIA.-

	NUMERO	PORCENTAJE
ADMONES PUBLICAS	1	5,26
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	0	0,00
COOPERATIVAS AGRARIAS	0	0,00
ASOCIACIONES SECTORIALES	0	0,00
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	18	94,74
SINDICATOS Y OPAS	0	0,00
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	0	0,00
OTROS	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100,00</b>

### PORCENTAJE DE SOCIOS SEGUN SU TIPOLOGIA



**JUNTA DIRECTIVA**

	NUMERO	PORCENTAJE
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	<b>19</b>	<b>100</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	<b>8</b>	<b>42,1</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	<b>6</b>	<b>10,52</b>



En el caso concreto del grupo de acción local del País Vasco no presenta representación de sectores representativos de mujeres en su asamblea. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 42,1 % del total, lo que significa un 19,87 % más en comparación con la media de los 264 grupos. De igual modo el grupo del País Vasco en comparación por CC.AA presenta el menor índice de participación de colectivos de mujeres en su asamblea, y el segundo con el índice más alto de participación de mujeres en su junta directivas.

# 8. ANÁLISIS DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL SOCIOS DE REDER

## RESUMEN DE DATOS DE LOS SOCIOS DE REDER.

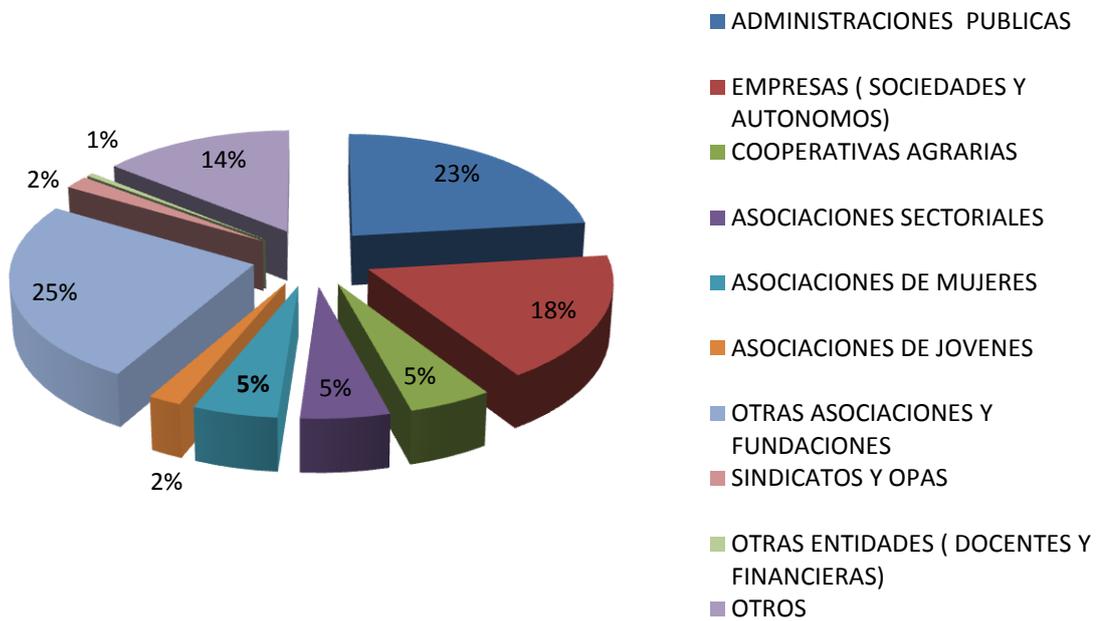
### 1. ANÁLISIS POR TIPOLOGIA DE SOCIOS

#### ASAMBLEAS

	ANDAL	CYL	CLMANCHA	MADRID	VALENC	GALICIA	MURCIA	TOTAL	%
ADMINISTRACIONES PUBLICAS	55	1.353	769	110	311	341	5	2.944	23
EMPRESAS ( SOCIEDADES Y AUTONOMOS)	108	1.245	683	112	1	103	0	2.252	18
COOPERATIVAS AGRARIAS	14	137	177	7	30	275	1	641	5
ASOCIACIONES SECTORIALES	27	163	133	38	12	304	6	683	5
<b>ASOCIACIONES DE MUJERES</b>	<b>29</b>	<b>80</b>	<b>138</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>370</b>	<b>2</b>	<b>651</b>	<b>5</b>
<b>ASOCIACIONES DE JOVENES</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>67</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>130</b>	<b>1</b>	<b>256</b>	<b>2</b>
OTRAS ASOCIACIONES Y FUNDACIONES	9	655	308	87	54	2.094	5	3.212	25
SINDICATOS Y OPAS	13	68	63	4	8	76	0	232	2
OTRAS ENTIDADES ( DOCENTES Y FINANCIERAS)	8	13	31	4	2	11	0	69	1
OTROS	24	553	487	6	0	737	3	1.810	14
<b>TOTALES</b>	<b>290</b>	<b>4296</b>	<b>2856</b>	<b>388</b>	<b>456</b>	<b>4441</b>	<b>23</b>	<b>12750</b>	<b>100</b>

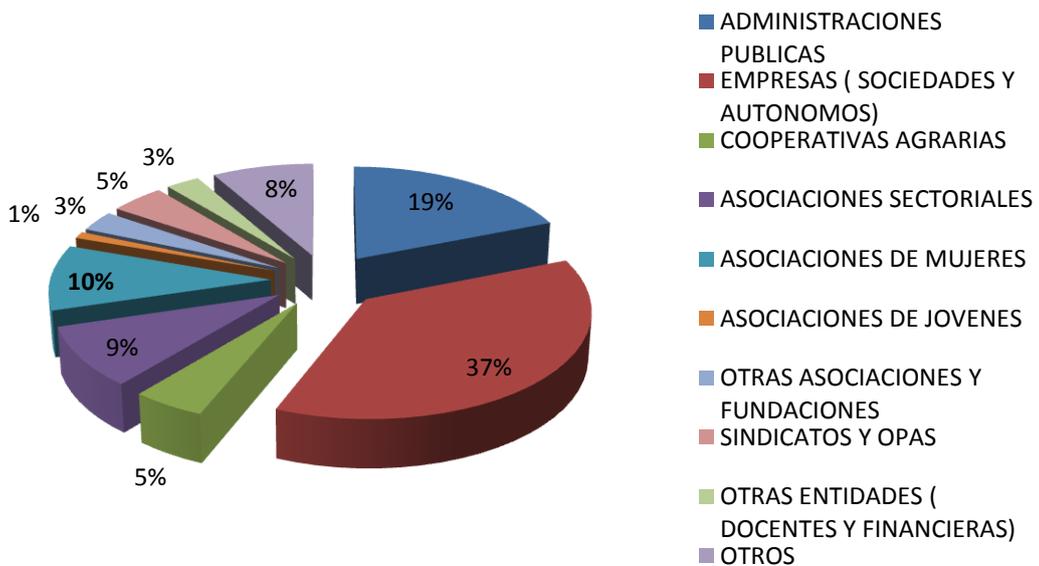
En el caso concreto de los grupos de acción local socios de REDER presentan un 5 % de participación de entidades representativas de mujeres en sus asambleas, lo que supone un 0,25 % más de la media del conjunto de los grupos a escala nacional.

### TOTAL SOCIOS DE REDER

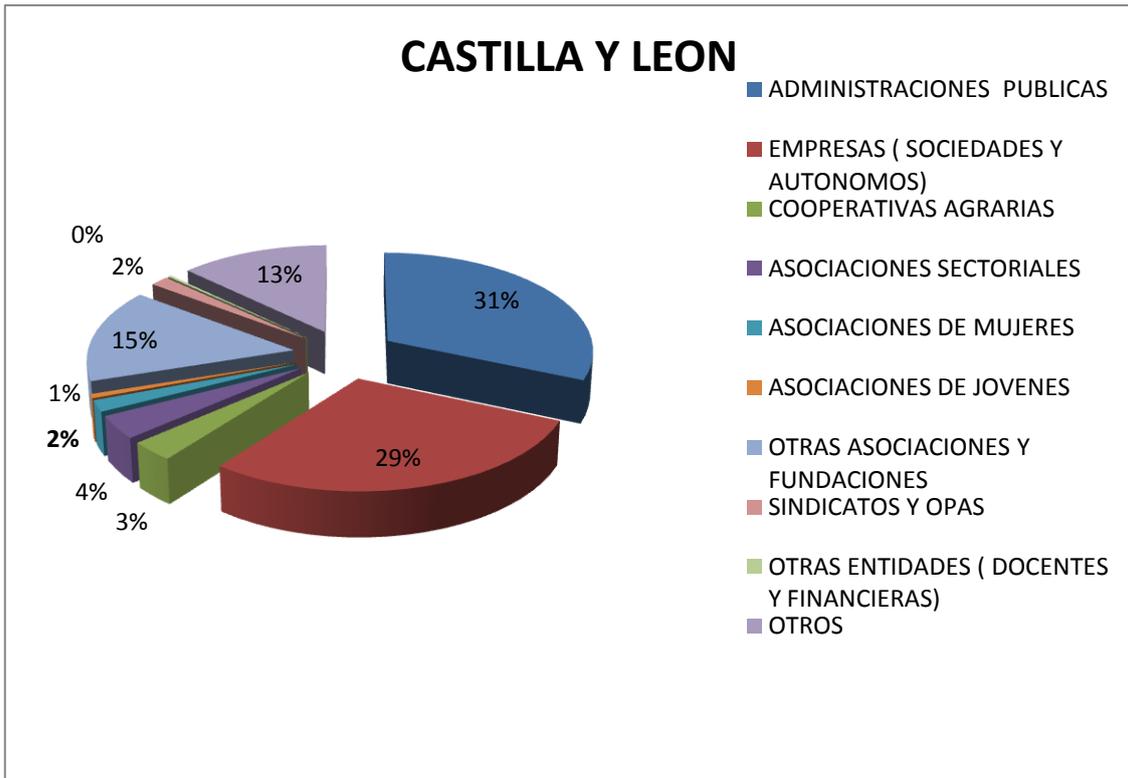


### ANDALUCIA

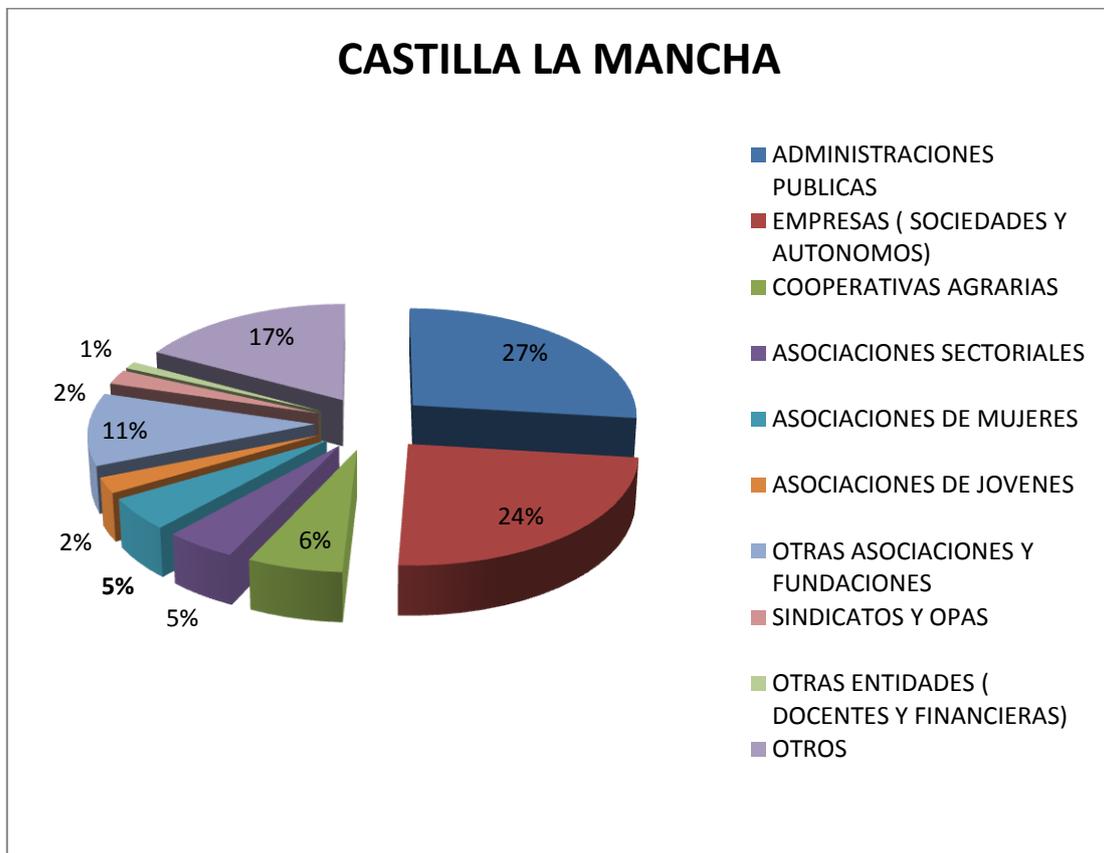
#### ANDALUCIA



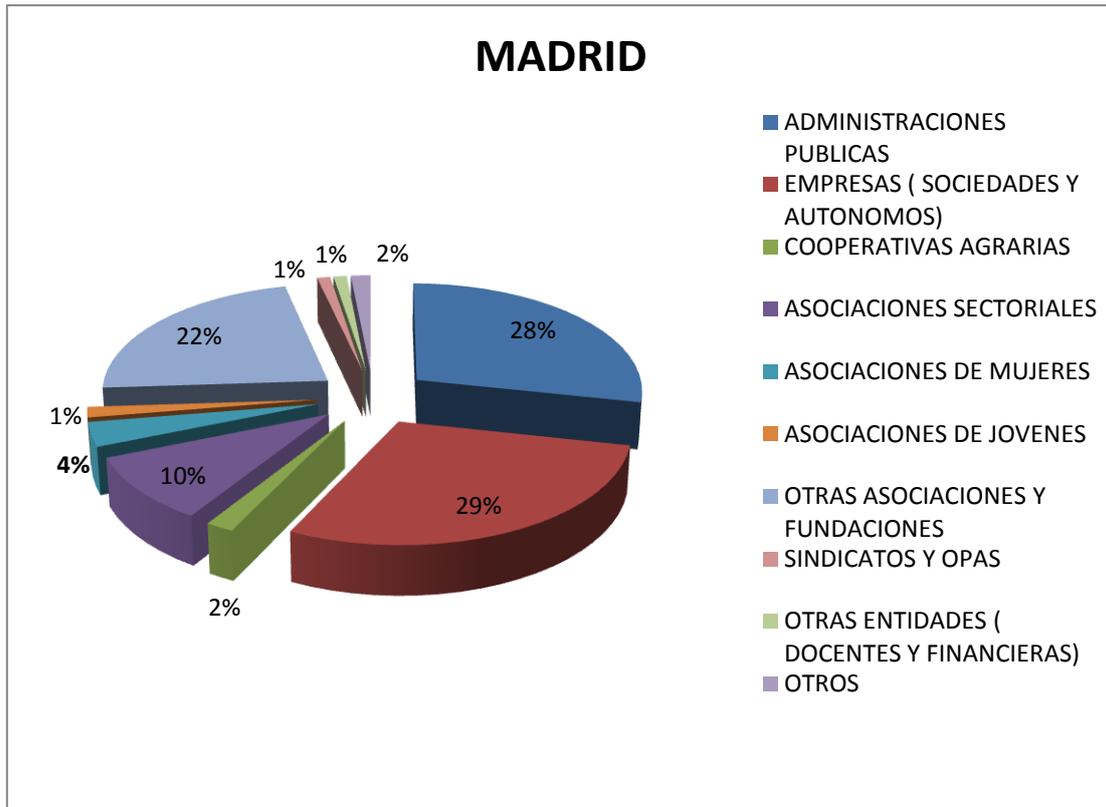
## CASTILLA Y LEON



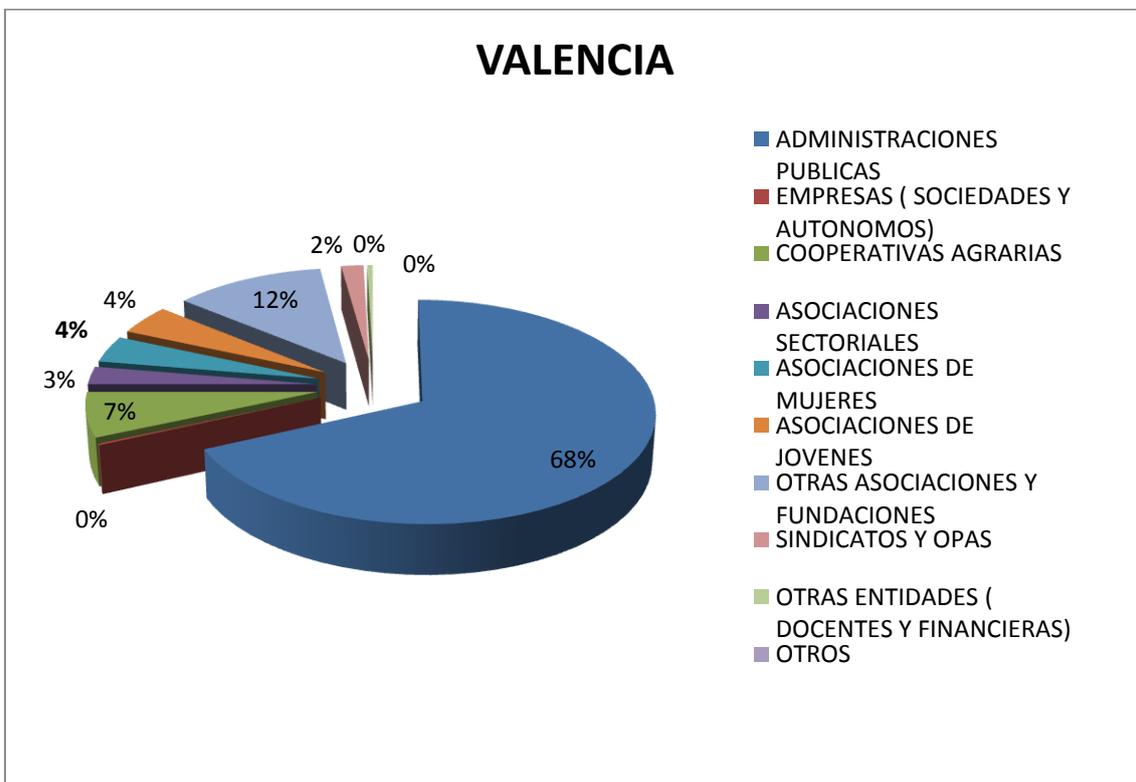
## CASTILLA LA MANCHA



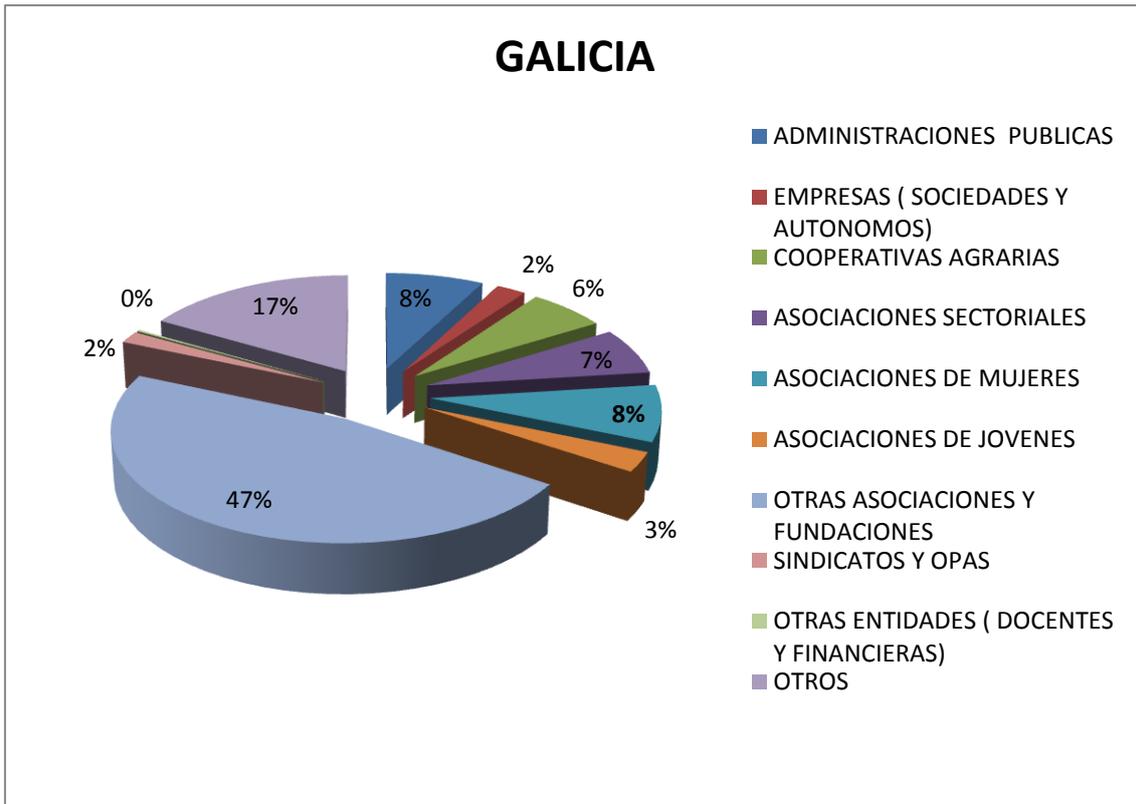
## MADRID



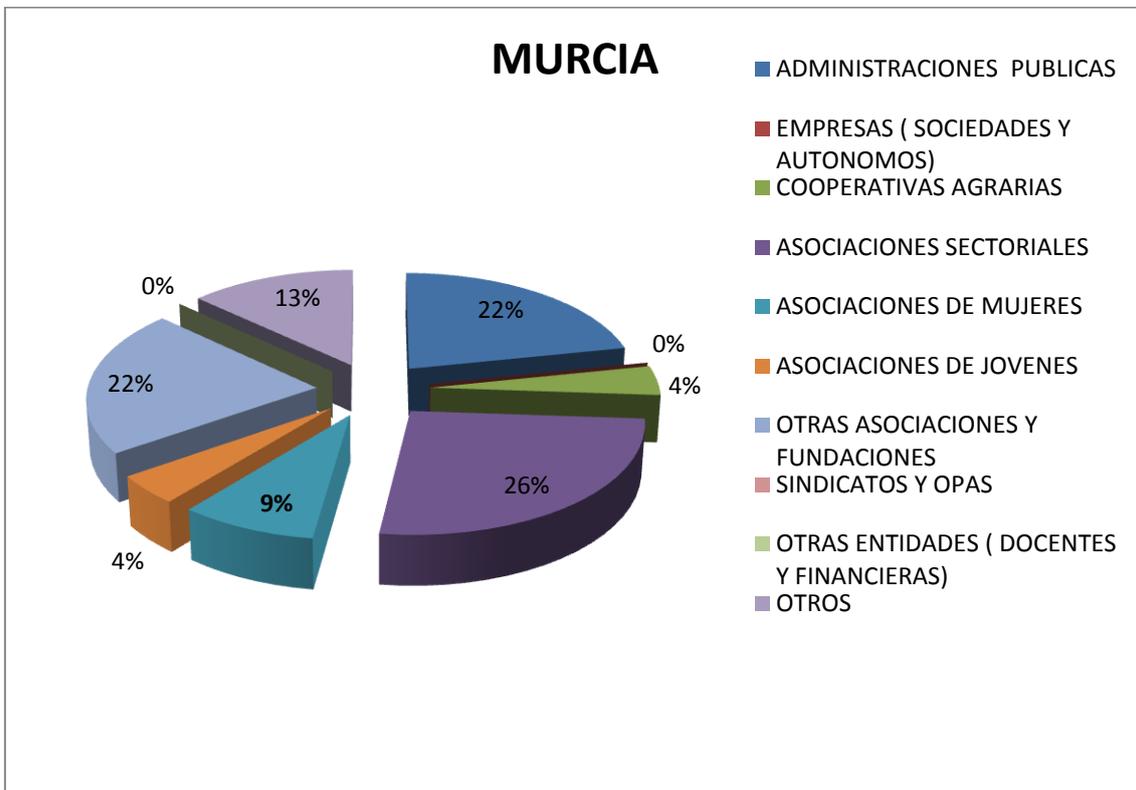
## VALENCIA



## GALICIA



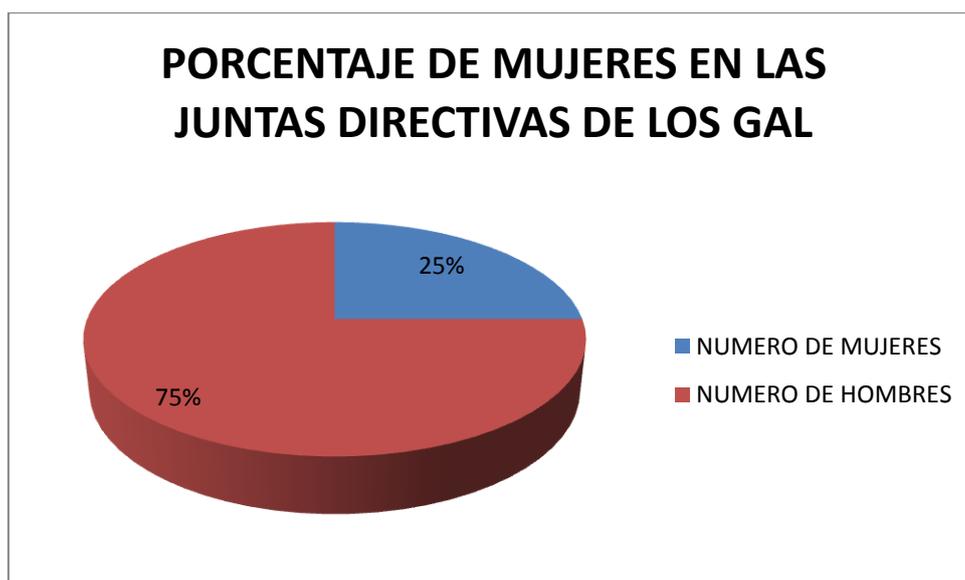
## MURCIA



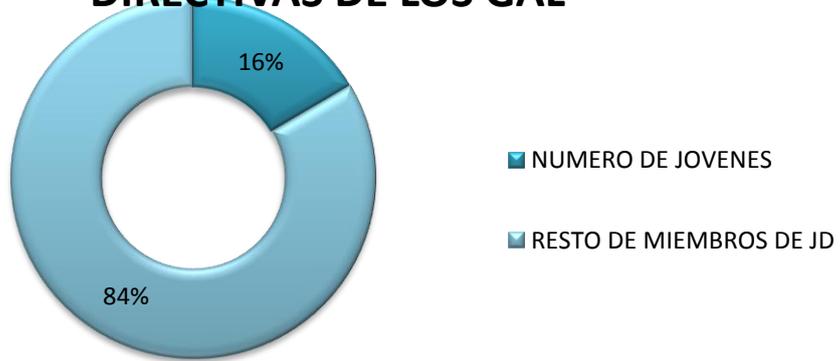
## 2.- REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES Y JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS

	ANDALUCIA	CYL	CLMANCHA	MADRID	VALENCIA	GALICIA	MURCIA	TOTAL
<b>Nº TOTAL DE MIEMBROS</b>	60	491	485	73	147	712	11	<b>1979</b>
<b>NUMERO DE MUJERES</b>	13	92	213	9	17	146	5	<b>495</b>
<b>NUMERO DE JOVENES</b>	12	62	97	8	16	129	2	<b>326</b>

Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas en representación de diferentes entidades supone el 25 % del total, lo que significa un 2,77 % más en comparación con la media de los 264 grupos.

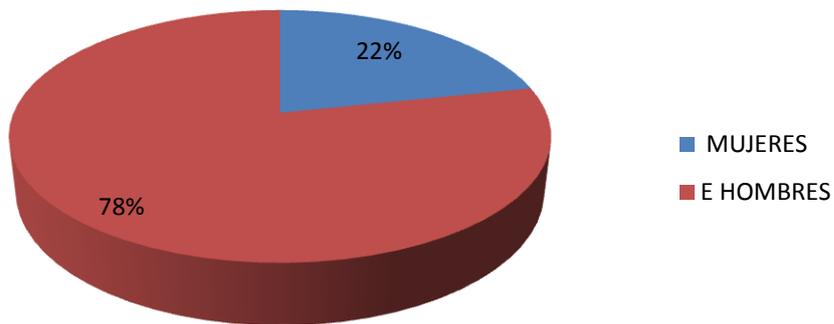


### PORCENTAJE DE JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL

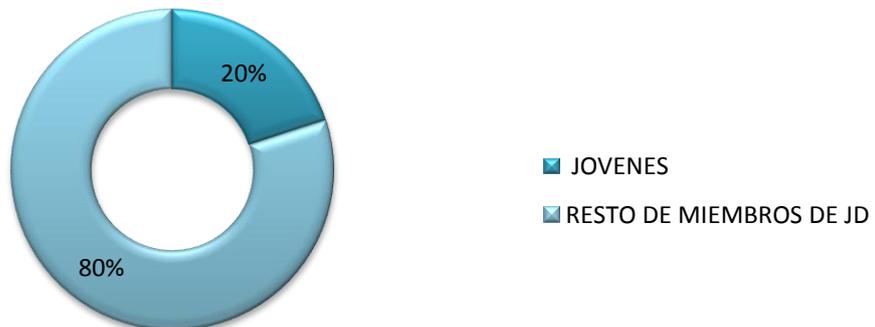


### ANDALUCIA

### PORCENTAJE DE MUJERES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS EN ANDALUCIA

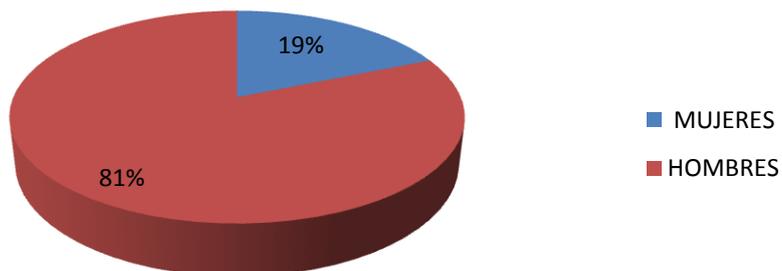


### JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL DE ANDALUCIA



## CASTILLA Y LEON

### PORCENTAJE DE MUJERES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS EN CASTILLA Y LEON

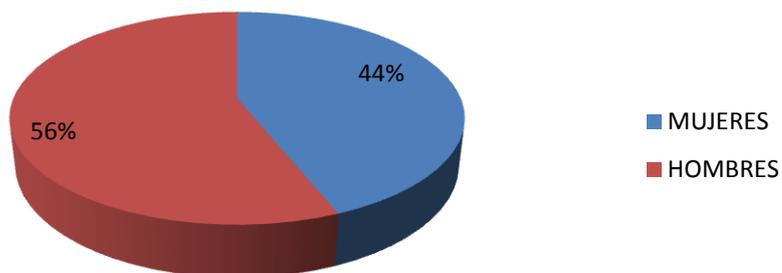


### JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL DE CASTILLA Y LEON



## CASTILLA LA MANCHA

### PORCENTAJE DE MUJERES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS EN CASTILLA LA MANCHA

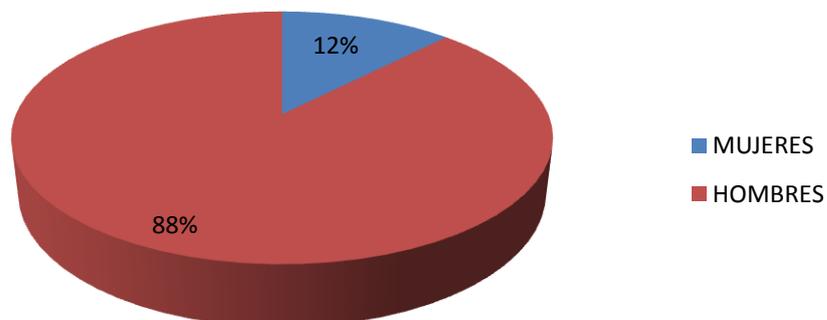


### JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL DE CASTILLA LA MANCHA



## MADRID

### PORCENTAJE DE MUJERES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS EN MADRID

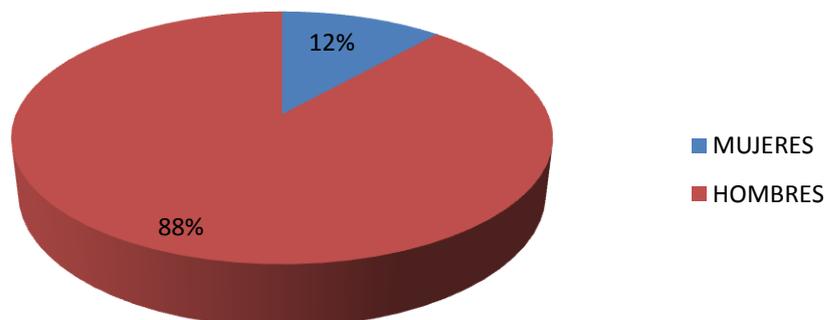


### JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL DE MADRID



## VALENCIA

### PORCENTAJE DE MUJERES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS EN VALENCIA

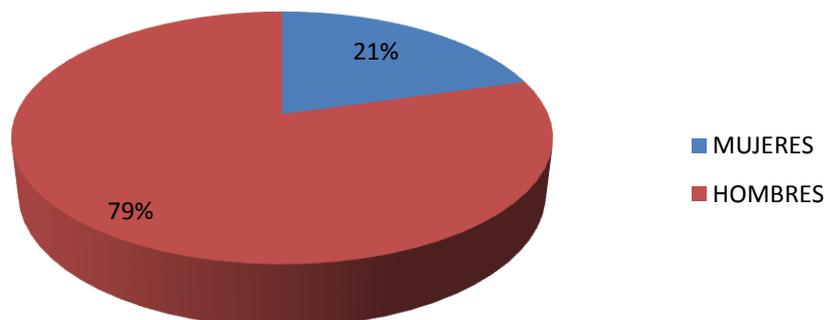


### JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL DE VALENCIA



## GALICIA

### PORCENTAJE DE MUJERES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS EN GALICIA

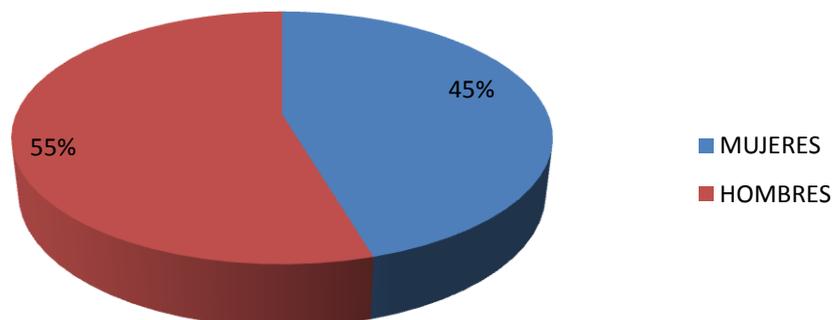


### JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL DE GALICIA



## MURCIA

### PORCENTAJE DE MUJERES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS EN MURCIA



### JOVENES EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL DE MURCIA



## 9. DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES QUE REPRESENTAN LAS MUJERES EN LA ESTRUCTURA DE LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL

A partir de estos principios y para la gestión del programa de desarrollo, el Grupo de Acción Local se regirá, en la toma de decisiones y en su funcionamiento ordinario, por los órganos de gobierno que le son propios:

### **Asamblea General**

La Asamblea General es el órgano supremo de expresión de la voluntad de la asociación y está integrada por la totalidad de asociados.

### **Junta Directiva**

La Asociación está gestionada y representada por la Junta Directiva formada por un Presidente, un vicepresidente, un secretario, un tesorero y los correspondientes vocales. Todos los cargos de la Junta Directiva serán gratuitos. Estos serán designados y revocados por la Asamblea General Extraordinaria.

En particular y referido a la gestión del proyecto Leadercal, la Junta Directiva se encargará de definir las líneas de trabajo dentro del Programa, y en concreto de las siguientes responsabilidades.

- Definir las líneas de trabajo dentro del programa de desarrollo
- Contratación de equipo técnico propio o contratación externa de estos servicios, así como de asistencias técnicas
- Dirigir y supervisar el trabajo del equipo técnico
- Aprobación del presente procedimiento de gestión, del baremo de selección de iniciativas y de cuantos documentos enmarquen la gestión del programa de desarrollo.
- Aprobación de los expedientes de subvención determinando la cuantía de la ayuda y las condiciones de la misma expresadas a través del contrato de ayuda El/los miembros de la Junta Directiva que tenga o puedan tener relación o intereses, tanto de carácter personal como familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en línea directa o colateral; de representación institucional, vinculación laboral, propiedad o copropiedad, etc. sobre el proyecto que se esté analizando en ese momento, deberán abandonar la reunión. Estas ausencias y las causas que las motivan, serán recogidas de manera expresa en el acta de la reunión.
- Certificar las inversiones y proponer los pagos de las ayudas

- Dirigir y hacer el seguimiento del programa para alcanzar los objetivos propuestos, evaluando temporalmente los resultados y proponiendo las correcciones oportunas.
- Dar el visto bueno y someter a la Asamblea General, la memoria anual de actividades y la memoria económica
- Aprobar cuantas acciones tengan por objeto la correcta aplicación del programa de acuerdo con el convenio firmado con el organismo intermediario, con el régimen de ayudas elaborado a tal efecto y con este procedimiento de gestión.

Además de estas funciones de carácter general, los miembros de la Junta Directiva asumen cometidos concretos en función del cargo que ocupan, así:

## **Presidentas**

La presidenta asume la representación y dirección del Grupo de Acción Local; convoca y preside los trabajos de la Asamblea General y la Junta Directiva. Sus funciones son, entre otras:

- Representar al Grupo de Acción Local ante los distintos organismos de las administraciones europea, nacional, autonómica y local
- Visar las actas y certificados.

- Convocar las reuniones de los órganos de gobierno, estableciendo el orden del día y la fecha, la hora y el lugar de celebración
- Emitir voto de calidad en caso de empate, cuando así lo estipulen los estatutos o el reglamento de régimen interior
- Ordenar los pagos y firmar los libramientos, junto con el tesorero y el RAF, y/o la/s persona/s que acuerde la Junta Directiva
- Firmar los preceptivos informes trimestrales y anuales, que deben ser enviados a la administración, e informar en la siguiente reunión de Junta Directiva sobre este trámite
- Firmar las certificaciones finales junto con el gerente.
- Todas aquellas otras funciones que se detallen en los estatutos o reglamento de régimen interior de la Asociación

## Vicepresidentas

La/s vicepresidenta/s: su función es sustituir al/la presidente/a en caso de enfermedad o ausencia justificada. Sustituye también al/la presidente/a firmando aquellos documentos y certificados de iniciativas en los que este incurra en incompatibilidad.

## Secretarias

Corresponde a la secretaria:

- Redactar el orden del día y convocar los órganos de gobierno por orden y propuesta del presidente
- Levantar actas de las reuniones de Asamblea General y Junta Directiva, actuando como notaria de estas.
- Redactar y autorizar las certificaciones que se necesite expedir de los acuerdos adoptados en los órganos de gobierno.
- Llevar el libro de socios.
- Custodiar la documentación de la asociación.
- De la secretaria depende, con carácter general, el funcionamiento normativo y legal que le es propio al Grupo de Acción Local según sus Estatutos, así como de dar fe de los acuerdos y resoluciones emanados de *los Órganos de Gobierno*

## Tesoreras

Corresponde a la tesorera:

- Custodiar y controlar los recursos de la asociación.
- Elaborar el presupuesto y liquidación de cuentas a fin de someterlas a la Junta Directiva y a la Asamblea General.

- Firmar los recibos de cuotas y otros documentos de tesorería.
- Llevar los libros preceptivos de contabilidad.
- Tener firma mancomunada en las cuentas bancarias del Grupo.

## Vocales

Las vocales asumirán aquellas funciones que, de manera puntual o permanente, se les adjudiquen en el seno de la Junta Directiva.

## Otros órganos en los que participan las mujeres que representan a los GALs

Además, algunos Grupos se dotan de órganos consultivos asociados a los anteriores con la misión del estudio, consulta y apoyo a la gestión del programa. También se han creado Comisiones Sectoriales de acuerdo con los diferentes sectores socioeconómicos comarcales y con las líneas de ayuda establecidas dentro de cada Plan de Desarrollo Local: Industria agroalimentaria, sectores secundario y terciario (PYMES y servicios), subsector turístico, medio ambiente y patrimonio, sector social y asociativo o cualquier otro.

## 10. DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS: FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES QUE REPRESENTAN LAS MUJERES EN EL EQUIPO TÉCNICO

El Grupo de Acción Local tiene capacidad propia de gestión, y para ello dispone para la ejecución ordinaria de los trabajos de gestión y administración del programa de desarrollo, de un equipo técnico con competencia y cualificación suficiente para desempeñar, en las mejores condiciones, las responsabilidades asignadas.

La Junta Directiva determina el personal necesario para la gestión del Programa LEADER adaptándose en todo momento a lo exigido y especialmente en todo lo referente a exigencias formativas, retribuciones en función del sueldo, horario, calendario laboral, etc...

La composición del equipo técnico tipo es de un Gerente, un técnico y un administrativo, y en algunas ocasiones y momentos puntuales al equipo técnico se añaden otros técnico a tiempo completo o parcial, se incorporan otros trabajadores con un perfil más específicos, e incluso se contratan asistencias técnicas externas.

Para la contratación de personal se articulará un proceso de selección que respeta los principios de publicidad, concurrencia y transparencia.

El procedimiento de contratación de personal se realiza por la propia asociación o encargándose a una entidad externa, pero en todo caso se realiza mediante convocatoria pública y cumpliendo los principios de

publicidad, igualdad, idoneidad, capacidad y mérito.

En el procedimiento interno de gestión de algunos GALs se contempla la posibilidad de repercutir a los gastos de gestión del Programa LEADER, la totalidad o parte del salario de cualquiera de los componentes del Equipo Técnico en el caso de que la Asociación realice otros programas o actividades, o también que se impute parte del sueldo de los miembros del equipo técnico a iniciativas propias del GAL incluidas en el programa LEADER, como proyectos de cooperación, acciones formativas o de animación, etc...

### **Funciones generales que desarrollan las mujeres que forman parte del equipo técnico de los GALs:**

El equipo técnico asume la ejecución ordinaria de los trabajos de gestión, administración, promoción y animación asociados al programa de desarrollo, y más expresamente:

- El control y seguimiento de las acciones e iniciativas enmarcadas en el programa de desarrollo.
- El control y la supervisión de los documentos, requisitos y trámites que acompañan la solicitud de ayuda, el seguimiento de las iniciativas y proyectos, las comprobaciones de las justificaciones de inversión y los comprobantes de pago, etc.
- El desarrollo de las actuaciones administrativas asociadas a la ejecución del programa.
- Los trabajos de información y difusión del programa.

- Realizar los trabajos y campañas encaminadas a la emergencia de promotores y actores locales.
- La participación en foros sobre desarrollo rural; en encuentros y seminarios relacionados con el trabajo, por mandato de la Junta Directiva.
- La gestión económico-financiera del programa. Este cometido comprende, entre otras, las siguientes funciones:
  - Propuesta de reajuste de los cuadros financieros
  - Elaboración de informes y soportes financieros para facilitar el trabajo de la Junta Directiva y del RAF.
  - Elaboración de presupuestos y resultados por medidas para la regulación financiera anual; el control de gastos de los fondos; análisis de previsiones financieras.
  - Cuenta de resultados del programa (cumplimiento de las medidas) y necesidades de cofinanciación pública y privada.
  - Facilitar la información oportuna que genera la U.E. y las administraciones nacionales a todos sus niveles sobre aspectos administrativos y financieros.
  - Colaboración en la búsqueda de fuentes complementarias de financiación.

- Estudio y aplicación al programa de la normativa de funcionamiento propuesta por el organismo intermediario a escala estatal y autonómica.
- La organización de eventos y actos en la comarca y sobre la comarca siempre referidos al Programa de Desarrollo Rural.
- Animar las estructuras de participación establecidas para la incorporación de la población al desarrollo del territorio.

## **Funciones específicas que desempeñan las gerentes de los GALs**

Corresponde de forma específica a la Gerente:

- La dirección técnica y financiera del programa, siempre bajo la dirección y supervisión de la Junta Directiva, a la que tendrá permanentemente informada de la marcha e incidencias del programa, a través del presidente y de otros miembros de la Junta Directiva, en aquellas tareas que les hayan sido encomendadas de manera expresa.
- La Gerente tiene encomendadas todas las tareas que corresponden al equipo técnico y es la primera responsable de todos los trabajos.
- No obstante, y como máximo responsable, distribuirá trabajos y responsabilidades entre los distintos componentes del equipo reservándose, en exclusiva, además de la de dirección y coordinación, las siguientes tareas:

- Controlar y supervisar el proceso administrativo, el financiero y toda la gestión de cada expediente, tanto de ayuda como denegados, desde el momento de la presentación formal y registro de la solicitud.
- Certificar el no inicio de la inversión, tras la presentación de cada solicitud, o en un técnico o en el propio RAF.
- Determinará las necesidades de formación y reciclaje del equipo técnico.
- Intermediación habitual de la comunicación entre el equipo técnico y la Junta Directiva.
- Realizar los informes preceptivos del programa para su envío al organismo intermediario
- Presentar los informes del programa ante la Junta Directiva: Grado de ejecución del programa, situación financiera, pagos de las iniciativas, ingresos de las distintas administraciones, ejecución de las iniciativas del grupo, etc.
- En su relación con los órganos de decisión del Grupo de Acción Local, debe informar y documentar los requisitos y exigencias del programa en cada decisión concreta a tomar.

- Debe convocar los órganos consultivos e informativos si existen y preparar los temas de estudio a tratar.
- A petición del presidente, debe colaborar con el secretario en la preparación de los órdenes de día y la convocatoria de los órganos de decisión.
- Solicitar la intervención del RAF en los momentos de la tramitación de expedientes en que está previsto, facilitándole toda la documentación e información necesaria a tal fin.
- Presentar a la Junta Directiva, para la toma de decisiones respecto a las ayudas: el informe técnico-económico de las iniciativas, toda la documentación exigida y presentada por cada promotor, la fiscalización del gasto por parte del RAF, la baremación obtenida, la propuesta de subvención, así como cuanta documentación e información adicional de cada iniciativa obre en poder del equipo técnico y pueda facilitar la toma de decisiones.
- Comprobar “in situ” y certificar la finalización de la iniciativa o delegar en un técnico o en el propio RAF.

- Firmar la certificación final de la inversión, junto con el presidente y el RAF una vez comprobados y sellados los justificantes de gasto y de pago.
- Mantener un contacto regular con las entidades de crédito con las que trabaja el Grupo de Acción Local y realizar, ante ellas, las gestiones pertinentes por orden de la Junta Directiva.
- Custodiar y archivar la documentación del programa, tanto la que es propia del Grupo de Acción Local como la correspondiente a las iniciativas.
- Ejercer funciones de representación técnica del Grupo ante convocatorias de los organismos intermediarios, así como de otras convocatorias a propuesta de distintas entidades
- Dirigir la campaña permanente de difusión del programa y de promoción del territorio: de sus recursos, sectores y actividades
- Organizar, supervisar y animar los trabajos y estructuras de participación del GAL y en general de la población en el desarrollo del territorio
- Coordinar los trabajos en red con otros programas.
- Realizar un procedimiento de control y seguimiento de las iniciativas financiadas con

cargo al programa de desarrollo durante el periodo establecido por la normativa.

- Articular los procesos de revisión de la estrategia de desarrollo y de evaluación continua del programa de desarrollo.

## **FUNCIONES ESPECÍFICAS QUE DESEMPEÑAN LAS RESPONSABLES ADMINISTRATIVO-FINANCIERAS**

De igual forma, y por decisión de la Junta Directiva, se designa de entre los miembros que ostentan la condición de entidad local una persona con capacidad para gestionar y administrar fondos públicos cuya misión será el de fiscalización y supervisión de la gestión y el gasto, el Responsable Administrativo y Financiero

A estos efectos, el GAL firma un convenio con la entidad local designada como Responsable Administrativo y Financiero en el que se explicitan las obligaciones de ambas partes y que debe ajustarse a las indicaciones del Organismo Intermediario, y refleja que el Ayuntamiento aprueba la compatibilidad de funciones para su Secretario-Interventor.

La RAF comprueba, para cada expediente individual, el cumplimiento de los requisitos exigidos en:

- El Régimen de Ayudas,

- En el manual de procedimiento de LEADER,
- En el Procedimiento Interno de gestión del GAL y, en especial, las siguientes comprobaciones:

En la fase de fiscalización de las propuestas de gasto por las que se acuerda la concesión de la subvención y para contraer el correspondiente compromiso de gasto:

- Solicitud suscrita por el titular del proyecto en tiempo y forma.  
Acta de comprobación de no inicio del gasto o inversión.  
Informe Técnico Económico suscrito por la Gerencia y su adecuación a los criterios de valoración contenidos en el procedimiento de gestión y a los requisitos específicos establecidos en el Régimen de Ayudas, en función del documento de Memoria del Proyecto emitido por el Promotor.
- Escrituras, títulos de legitimación, proyectos técnicos, permisos y autorizaciones en los términos previstos en el Régimen de Ayudas.
- Acuerdo del órgano competente de decisión del GAL, en el que se especifique la inversión aprobada y la subvención concedida, de acuerdo con los términos, que en forma motivada, constarán en el Acta de la sesión correspondiente.
- Contrato a suscribir por el titular del proyecto y el Presidente del GAL o cargo delegado, en el que se especifique la

inversión aprobada, la subvención concedida, por fuentes de financiación, el plazo de ejecución de los compromisos y forma de justificación del cumplimiento de los mismos.

- Existencia de dotación disponible, que la imputación del proyecto es el adecuado a la naturaleza del mismo y que el importe de las ayudas no supera los límites establecidos.
- Existencia de informe técnico favorable de subvencionalidad, en su caso.
- Cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, en los términos señalados en el Régimen de Ayudas.
- Cumplimiento de los principios de publicidad, concurrencia, objetividad e imparcialidad.
- Compulsa de documentos relativos a la tramitación del expediente.
- Cuando se conceden anticipos a cuenta de la subvención, además de las comprobaciones señaladas anteriormente, la RAF verifica la existencia de solicitud del titular del proyecto, de acuerdo de concesión y del otorgamiento de las garantías que, en su caso, procedan

La fiscalización de la RAF queda patente mediante la emisión del documento correspondiente, siempre antes de la firma del contrato.

Funciones que desarrollan las Responsables administrativo-financieras en la fase de reconocimiento de la obligación y pago:

- Acuerdo de concesión y que se ha fiscalizado de conformidad.
- Contrato suscrito por el titular del proyecto y el Presidente del Grupo de Acción Local, o cargo delegado.
- Certificado de existencia y compromiso de gasto.
- Que se han cumplido los requisitos establecidos en el Régimen de Ayudas y en el procedimiento de gestión del Grupo de Acción Local.
- Que los justificantes de la inversión y su pago efectivo, así como los relativos al cumplimiento del resto de los compromisos asumidos por el titular del proyecto, se corresponden con los establecidos en el contrato y en las demás normas reguladoras de la subvención.
- Cuando el pago se efectúe en ejercicios posteriores al de la concesión, que el titular del proyecto se halla al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior.
- Certificación del Equipo Técnico de la Gerencia en el que se acredite la ejecución material del proyecto y su inversión real.
- Cuando se trate de certificaciones parciales, la comprobación se ajustará a los términos señalados en este apartado.
- Compulsa de documentos relativos a la tramitación del

expediente.

La fiscalización de la RAF queda patente mediante la emisión del documento formalizado el cual se producirá antes de la firma de la certificación.

La RAF será uno de los encargados de certificar la inversión o el gasto realizado por el beneficiario en el documento oficial de certificación.

Labor de las RAF en la Fase de autorización del libramiento.

Una vez verificados los requisitos establecidos para el reconocimiento de la obligación y pago, la persona que ejerza las funciones encomendadas al Responsable Administrativo y Financiero autorizará, conjuntamente con el Tesorero y el Presidente (u otros miembros de la Junta Directiva con firma autorizada), el libramiento de la subvención.

# 11. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DECISIÓN Y GESTIÓN DE LOS GAL EN EL PERIODO 2017-2020, SEGÚN LA CATEGORIZACIÓN DEFINIDA.

## 11.1 DESAGREGACIÓN DE DATOS EN LOS PUESTOS DE GESTIÓN

Para comenzar este apartado, es necesario puntualizar, que no existe, a nivel general, una estructuración claramente definida, sobre la composición de los **equipos de gestión de los GAL**

Únicamente, en los distintos documentos reglamentarios, que afectan a los GAL, se anota la necesidad de que estos *deben demostrar su capacidad para definir y aplicar una estrategia de desarrollo en la zona*. Por lo que la estructura y composición de los equipos de gestión depende, en la mayor parte de los casos, de la decisión de los órganos de decisión, que se basan, principalmente, en la disponibilidad financiera de cada GAL y en la carga de trabajo. No obstante, en el caso de los grupos de Castilla y León, existen unos mínimos definidos en la orden de convocatoria de selección de los grupos de acción local

Los RAF, que se han incluido en este apartado, aunque no pertenece al equipo técnico propiamente dicho de los GAL, se establecen como, los Responsables Administrativos y Financiero con capacidad para gestionar y administrar fondos públicos, cuyas funciones serán realizadas por una o

varias personas con capacidad de control y fiscalización de gastos públicos y suscribirán entre las partes un convenio regulador de sus actuaciones.

Por tanto, nos encontramos con situaciones distintas, en cuanto al número y composición de los técnicos de gestión de los programas, que afecta este análisis, ya que compararemos equipos muy diversos.

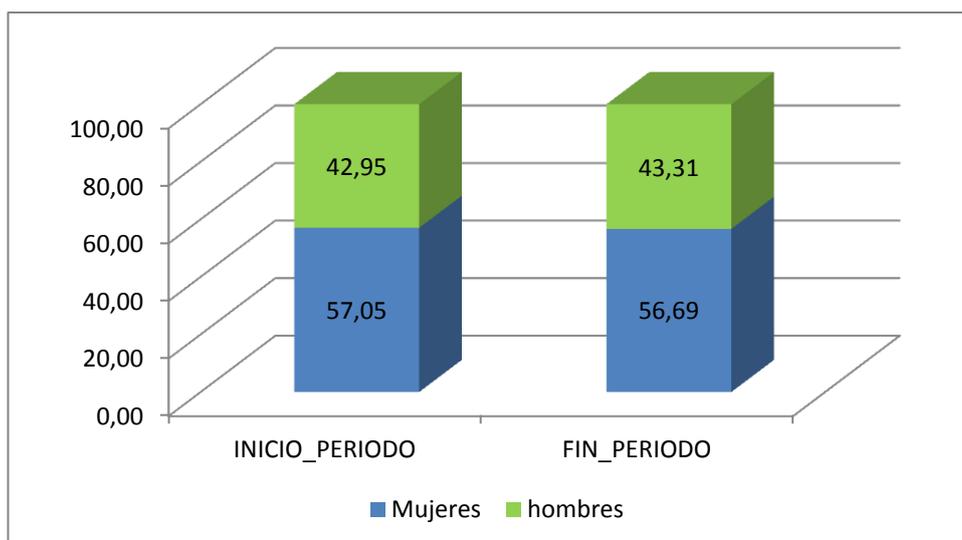
No obstante se ha procedido al análisis de los equipos, según una categorización predefinida, que pretende englobar todas las posibles situaciones y en la que por tanto se tiene en cuenta los siguientes puestos.

1. Gerente
2. Vicegerente<sup>1</sup>
3. Técnico/a 1
4. Técnico/a 2
5. Administrativo/a
6. RAF

### **11.1.1.- REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN DE LOS GAL**

---

<sup>1</sup> Este puesto sólo existe en la Comunidad Autónoma de Castilla y León



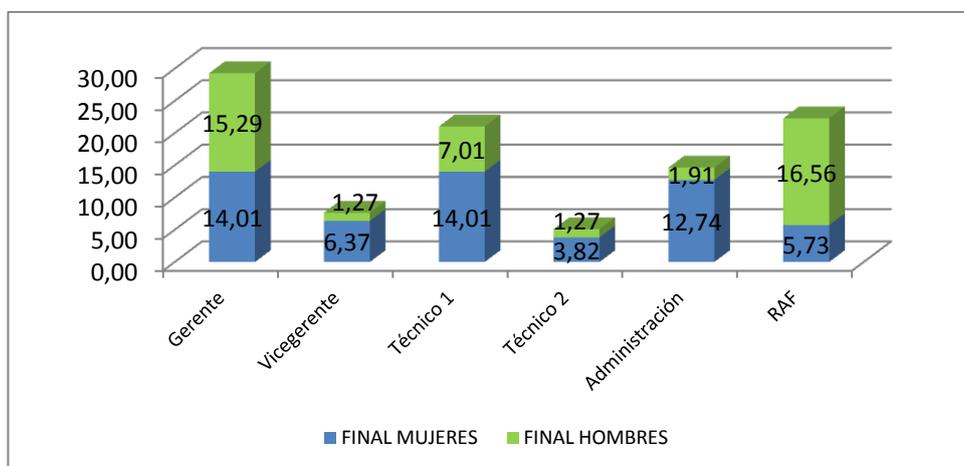
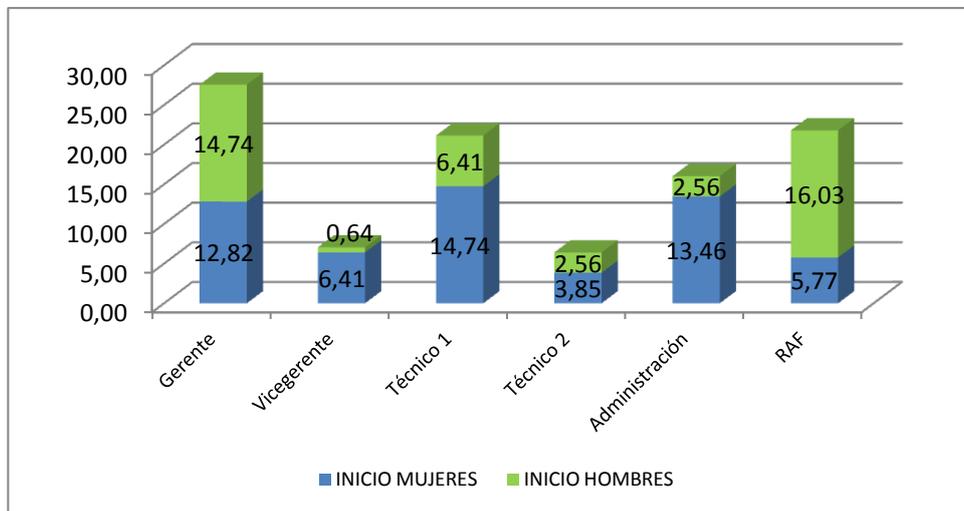
El total de respuestas obtenidas, es de 156 al inicio del periodo y 157 a la finalización, en ambos casos, los puestos de trabajo del personal de gestión son ocupados mayoritariamente por mujeres, con el 57,05% al inicio y 56,67% a la finalización

El desglose total por categorías, es el siguiente:

PUESTO	%INICIO	%FIN
<b>Gerente</b>	27,56	29,30
<b>Vicegerente</b>	7,05	7,64
<b>Tecnico/a 1</b>	21,15	21,02
<b>Tecnico/a 2</b>	6,41	5,10
<b>Administración</b>	16,03	14,65
<b>RAF</b>	21,79	22,29
<b>TOTAL</b>	100	100

En la desagregación por género, entre el inicio y el final del periodo, observamos un aumento de  $\approx 1$  punto, en el número de mujeres gerentes (sobre el total de los trabajadores del periodo), es decir, aquellos cargos con mayor responsabilidad en el equipo de gestión de los programas, al tiempo que descienden las que ocupan los cargos de primeros técnicos y administración.

En el resto de los puestos se observan muy ligeras diferencias, aunque con tendencia siempre descendente para las mujeres.



De la comparación entre géneros, extraemos que los hombres descienden ≈ el punto que, en el cómputo total, ganan las mujeres, en los puestos de inferior categoría (segundos técnicos y administración) y aumentan ± medio punto, en el resto.

PERIODO	% DE PUESTOS DE GESTIÓN OCUPADOS POR MUJERES					
	Gerente	Vicegerente	Técnico 1	Técnico 2	Administración	RAF
<b>INICIO</b>	12,82	6,41	14,74	3,85	13,46	5,77
<b>MUJERES</b>						
<b>FINAL</b>	14,01	6,37	14,01	3,82	12,74	5,73
<b>MUJERS</b>						
<b>DIF</b>	1,19	-0,04	-0,73	-0,02	-0,72	-0,04

PERIODO	% DE PUESTOS DE GESTIÓN OCUPADOS POR HOMBRES					
	Gerente	Vicegerent e	Técnico 1	Técnico 2	Administració n	RAF
<b>INICIO</b>	14,74	0,64	6,41	2,56	2,56	16,03
<b>HOMBRES</b>						
<b>FINAL</b>	15,29	1,27	7,01	1,27	1,91	16,56
<b>HOMBRES</b>						
<b>DIF</b>	0,54	0,63	0,60	-1,29	-0,65	0,53

## 11.1.2.- TIPOS DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LAS MUJERES, POR CATEGORÍA LABORAL.

Por puestos de trabajo y analizando las diferencias por género y periodo, obtenemos los siguientes resultados:

### GERENTE

La diferencia porcentual entre mujeres y hombres, en el cargo de gerente, es negativa para las primeras al principio y final del periodo, aunque elevan en un 1,3% su total.

% GERENTE			
PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE HOMBRES
			Y MUJERES EN EL CARGO
INICIO	46,5	53,5	-7
FINAL	47,8	52,2	-4,4
DIF PERIODO	1,3	-1,3	

### VICEGERENTE

Este cargo es ocupado en más de un 90% por mujeres, al inicio del periodo, descendiendo un 7,6% a la finalización.

**% VICE -GERENTE**

PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CARGO	
INICIO	90,9	9,1		81,8
FINAL	83,3	16,7		66,6
DIF PERIODO			-7,6	7,6

**TECNICO 1**

El saldo entre hombres y mujeres para esta categoría es favorable a éstas, que ocupan ≈ el 70% de los puestos, aunque a la finalización del periodo, han descendido un 3%, en favor de los hombres

**% TÉCNICO 1**

PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CARGO	
INICIO	69,7	30,3		39,4
FINAL	66,7	33,3		33,4
DIF PERIODO			-3	3

## TÉCNICO 2

Para la contratación de un segundo técnico se han preferido los hombres, en el inicio del periodo y las mujeres en el segundo, aunque los saldos son negativos, en los dos casos.

% TÉCNICO 2			
PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CARGO
			INICIO
FINAL	40	25	15
DIF PERIODO	-20	-50	

## ADMINISTRACIÓN

Es el puesto de trabajo que conlleva menor responsabilidad y lo ocupan en más de un 80% las mujeres. A la finalización del periodo éstas aumentan un 3%.

% ADMINISTRACIÓN			
PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CARGO
			INICIO
FINAL	87,0	13,0	74,0

**DIF**                    3,0   -3,0  
**PERIODO**

---

## RAF

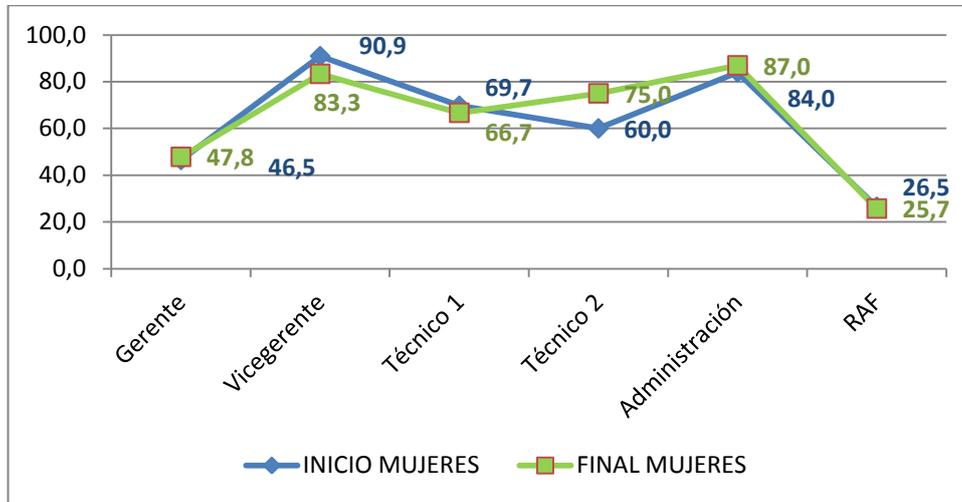
Los responsables administrativos y financieros, entendidos como la persona que ostenta el cargo, en representación de una entidad pública, son ocupados ≈, en una cuarta parte por mujeres, descendiendo éstas, a la finalización del periodo en un 0,8%.

### % RAF

PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CARGO	
<b>INICIO</b>	26,5	73,5		<b>-47,0</b>
<b>FINAL</b>	25,7	74,3		<b>-48,6</b>
<b>DIF</b>				
<b>PERIODO</b>	<b>-0,8</b>	<b>0,8</b>		

---

## RESUMEN GRÁFICO DE LAS DIFERENCIAS PORCENTUALES DE MUJERES EN LOS CARGOS DE GESTIÓN



### 11.1.3.- NIVELES DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LAS MEJERES

#### 11.1.3.1.- COMPETENCIAS

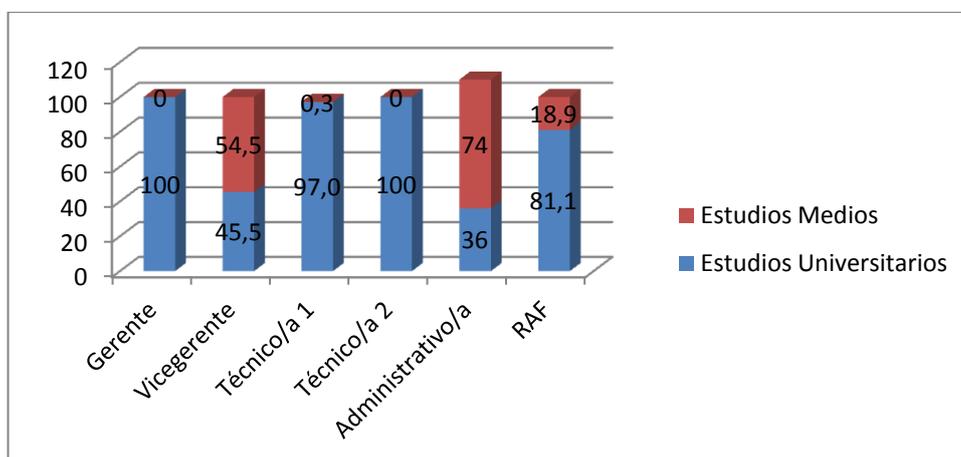
Entendiendo las competencias como el conjunto de conocimientos y destrezas necesarios para llevar a cabo las funciones de los puestos de gestión del GAL, nos enfrentamos a diversas situaciones, ya que no existe homogeneidad en la regulación de los mínimos exigibles para cada uno de los puestos, dependiendo, en la mayor parte de las ocasiones de los órganos de decisión de los GAL.

No obstante, para analizar las competencias se ha tenido en cuenta la **titulación académica de los equipos.**

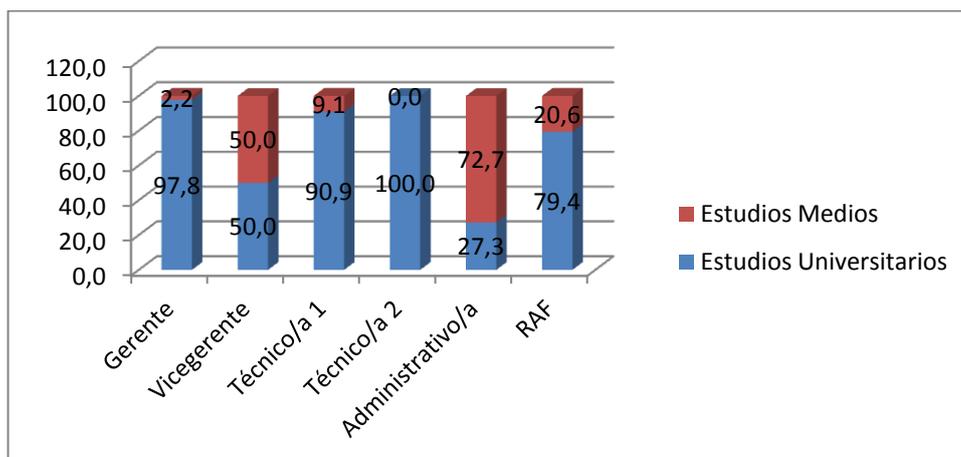
En este apartado, se han obtenido 158 respuestas, al inicio del periodo y 155 a la finalización, que desagregamos, a continuación, por sexos y dos categorías de titulación:

- Estudios medios
- Estudios universitarios

#### AL INICIO DEL PERIODO



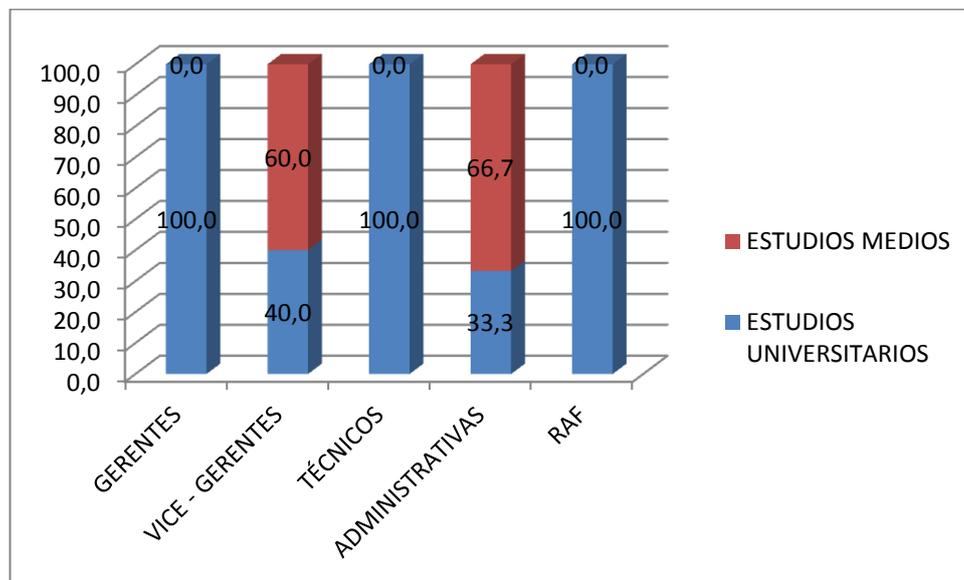
### A LA FINALIZACIÓN DEL PERIODO



- No se aprecian diferencias significativas, entre el inicio y el final del periodo.
- La mayoría de los puestos son ocupados por trabajadores con estudios universitarios, particularmente en el caso de los gerentes y técnicos.
- Los puestos de vice gerentes, se reparten  $\approx$  a un 50% y los administrativos, son  $\approx$  en una cuarta parte titulados universitarios.
- Por último los RAF son  $\pm$  en un 80% titulados superiores.

## TITULACIÓN DE LAS MUJERES

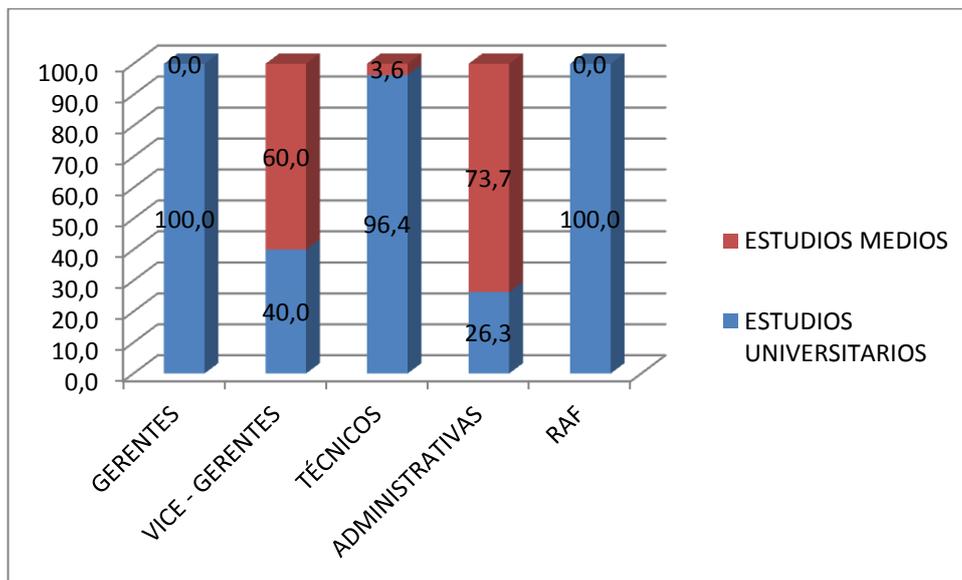
### AL INICIO DEL PERIODO



El 100% de las mujeres que ocupan los cargos de gerentes, técnicos y RAF, poseen titulación superior.

En el caso de las Vice – gerentes, las tituladas superiores alcanzan un 40% y las administrativas son en un 33,3% tituladas universitarias.

A LA FINALIZACIÓN DEL PERIODO



Se aprecian ligeras diferencias en los porcentajes de los técnicos, que descienden 3,6 puntos, desde la titulación universitaria a la media.

También, los cargos de administración, descienden, para las tituladas universitarias, hasta el 26,3%

## 11.1.3.2.- INNOVACIÓN Y CAMBIO EN LOS PERFILES CURRICULARES DE LOS EQUIPOS DE GESTIÓN

### 11.1.3.2.1.- DESTREZAS

La innovación y el cambio, en relación al personal de los equipos de gestión en los GAL, no sólo se asientan en el plano tecnológico, sino también y a veces en mayor medida, en la estructura organizativa y de desarrollo del capital humano.

De esta forma, se han ido modificando los contenidos de los empleos incorporándose a la función principal otras relacionadas con las destrezas profesionales e introduciéndose el concepto de **polivalencia**.

De este modo, en el currículum académico del personal de gestión se suelen integrar, no sólo conocimientos sino también capacidades, comportamientos y habilidades, es decir destrezas.

Por ello, y por mucho que se valore la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnicos, hay una serie de competencias clave, importantes, en los equipos de trabajo de los GAL, que se asocian a las conductas y actitudes de las personas.

1. Capacidad de resolución de problemas.
2. Capacidad de organización del trabajo.
3. Capacidad de responsabilidad.
4. Capacidad de trabajar en equipo.
5. Capacidad de autonomía.
6. Capacidad de relación interpersonal.

## 7. Capacidad de iniciativa.

### 11.1.3.2.2.- LAS TIC

Otro de los elementos que ha ido cobrando fuerza, ha sido la capacidad del personal de implementar, en sus puestos de trabajo las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), o en su caso, la capacidad de adaptación a las mismas.

La utilización de sistemas informáticos, no sólo para la justificación de las inversiones, sino para las labores cotidianas de los técnicos: desarrollo de sistemas de información geográfica, utilización de basas de datos, desarrollo de herramientas “web” etc., han tenido una incidencia destacada en la necesaria polivalencia de los equipos de los GAL.

### 11.1.3.3.- FUNCIONES DEL EQUIPO DE GESTIÓN

Al analizar las funciones de los equipos de gestión, nos encontramos con la misma diversidad que en el apartado anterior, ya que tampoco estas aparecen definidas, para el conjunto de los GAL, a excepción de los Grupos de Acción Local de Castilla y León, aunque, en algunos casos aparecen descritas en los Manuales de Procedimiento y Reglamentos Interno de Gestión, de los que se dotan los GAL.

Caso aparte, son, como ya hemos anotado los RAF, encargados del control y fiscalización de los gastos, según el convenio regulador de sus actuaciones.

Sin embargo y a pesar de la diversidad de las situaciones de los GAL participantes en este trabajo, hemos constatado que generalmente, las funciones de los técnicos de gestión están delimitadas por su responsabilidad, en el grupo de trabajo del que forman parte, pudiendo establecerse la siguiente la siguiente separación de funciones:

Puesto	Funciones
GERENTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Función de enlace, entre el equipo de gestión y la Junta Directiva del GAL.</li> <li>• Función de personal: dirección y coordinación del resto del equipo.</li> <li>• Función de dinamización estratégica: responsable de la correcta ejecución de la estrategia del GAL.</li> <li>• Función de gestión; responsable de la correcta gestión de los expedientes de ayuda</li> <li>• Función de cooperación: responsable, en los casos en que se lleva a cabo, de la cooperación interterritorial y transnacional.</li> </ul>
PERSONAL TÉCNICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Función de dinamización, bajo la supervisión del gerente</li> <li>• Función de gestión: responsable de gestión de proyectos y expedientes de ayuda, bajo la supervisión del gerente</li> <li>• Función de asesoramiento: asesoramiento a emprendedores y promotores de proyectos</li> <li>• Función de seguimiento y acompañamiento de</li> </ul>

	proyectos.
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR	<ul style="list-style-type: none"><li>• Funciones de oficina, comunicaciones y otros trabajos auxiliares</li></ul>

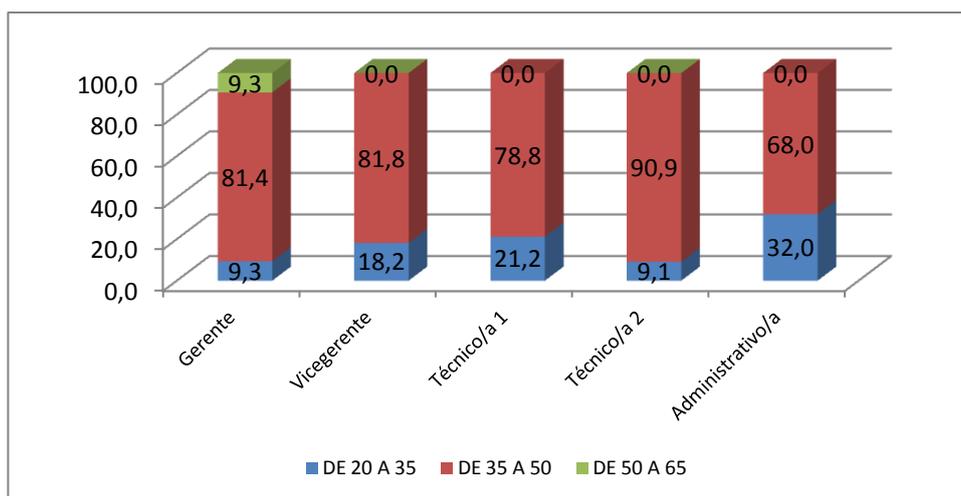
En relación a las mujeres, y de las respuestas obtenidas en este trabajo, **no se aprecian diferencias entre las funciones de éstas y de los hombres, en cada una de las categorías establecidas.**

#### 11.1.4.- EDADES DE LAS MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE GESTIÓN EN LOS GAL

Los tres tramos definidos para el análisis de la edad del personal de gestión son:

- De 20 a 35 años
- de 35 a 50 años
- de 50 a 65 años.

#### AL INICIO DEL PERIODO

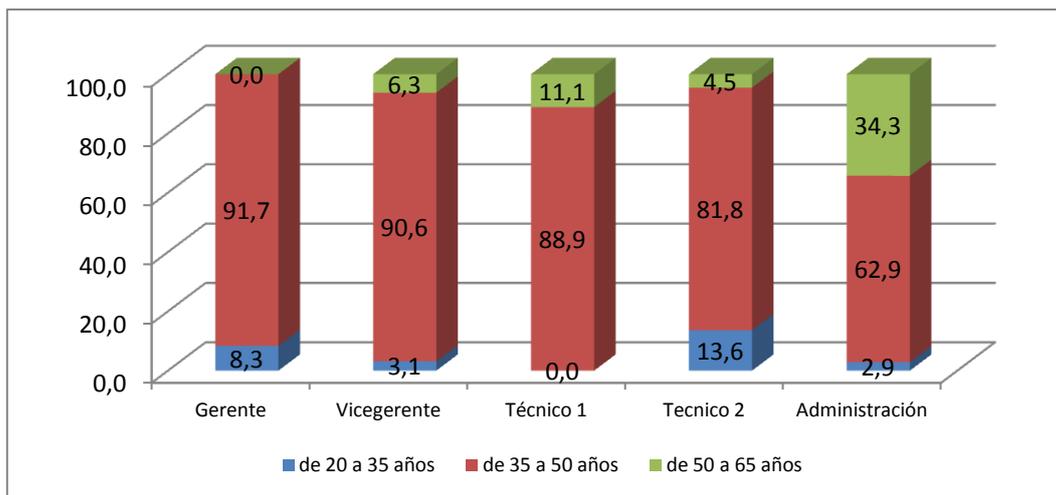


Sobre un total de 123 respuestas, observamos en el gráfico los porcentajes de edad.

La gran mayoría de los puestos están ocupados por personas comprendidas en el tramo de 35 a 50 años, no existiendo apenas trabajadores de más de 50, salvo un 9,3% de los gerentes. Los trabajadores más jóvenes, destacan únicamente en los puestos de administración, con un 32%.

#### A LA FINALIZACIÓN DEL PERIODO

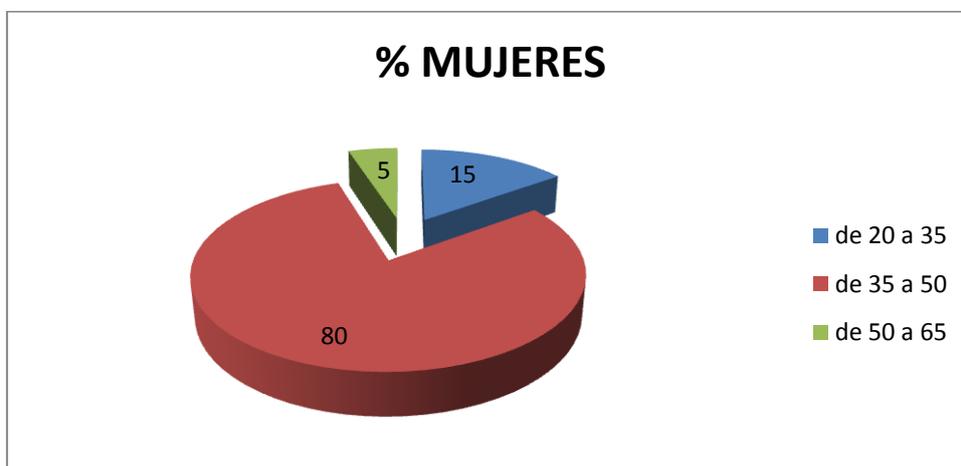
En este caso, se han obtenido 110 respuestas, que trasladadas al gráfico siguiente, muestran, como no podía ser de otra forma (salvo cambios en el personal), la elevación de la edad de los distintos técnicos.



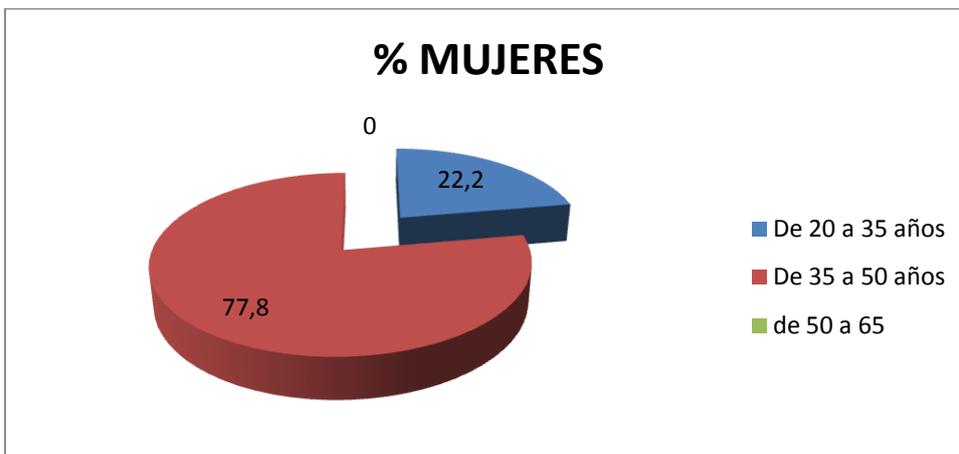
### DESAGREGACIÓN POR SEXO Y EDAD AL INICIO DEL PERIODO

Como se aprecia en los gráficos adjuntos, la mayor parte de las mujeres que forman parte de los órganos de gestión de los GAL tienen entre 35 y 50 años

### MUJERES GERENTES

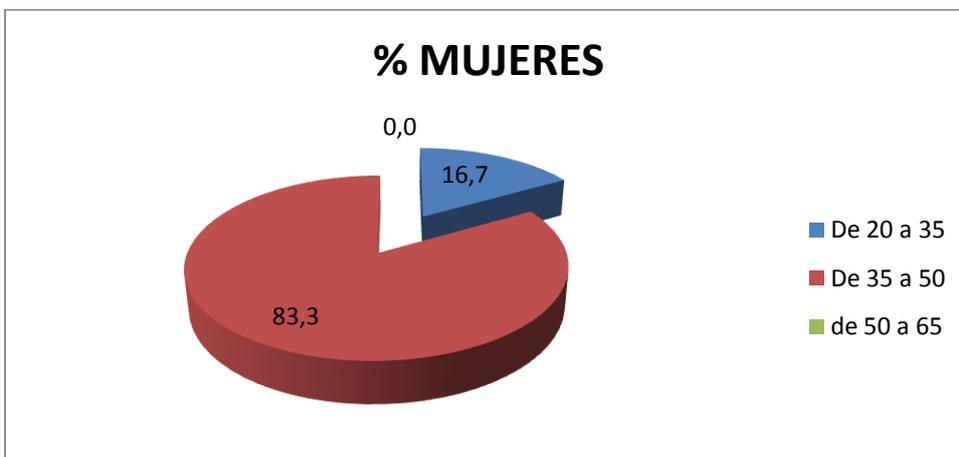


### MUJERES VICE – GERENTES

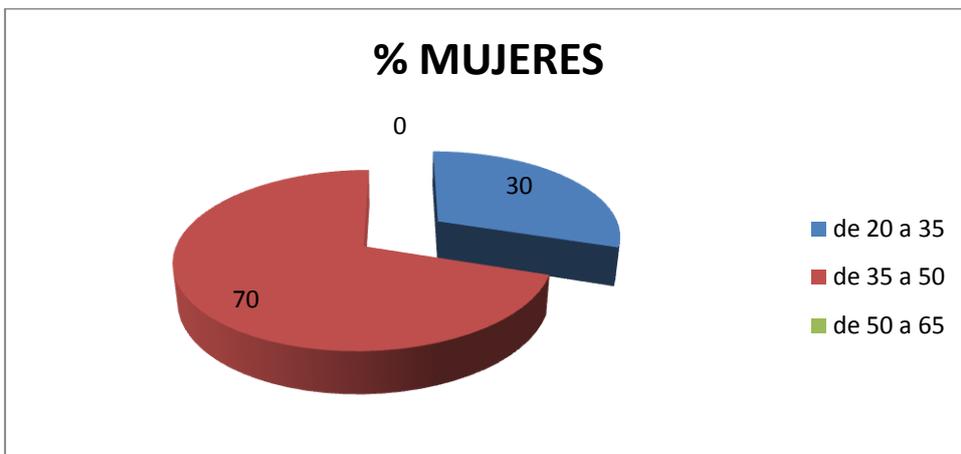


### MUJERES TÉCNICOS

A la hora de analizar la edad de las mujeres que ocupan este puesto, hemos considerado unidos los puestos de técnico 1 y 2.

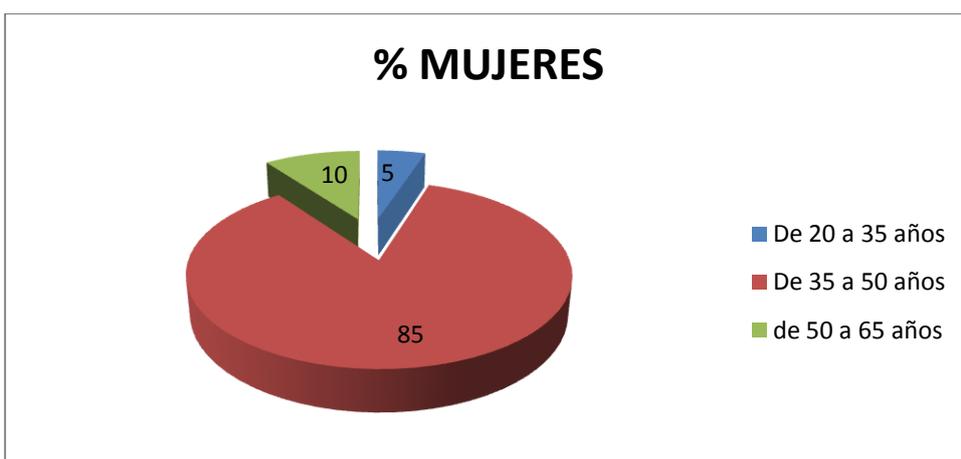


### MUJERES ADMINISTRATIVAS

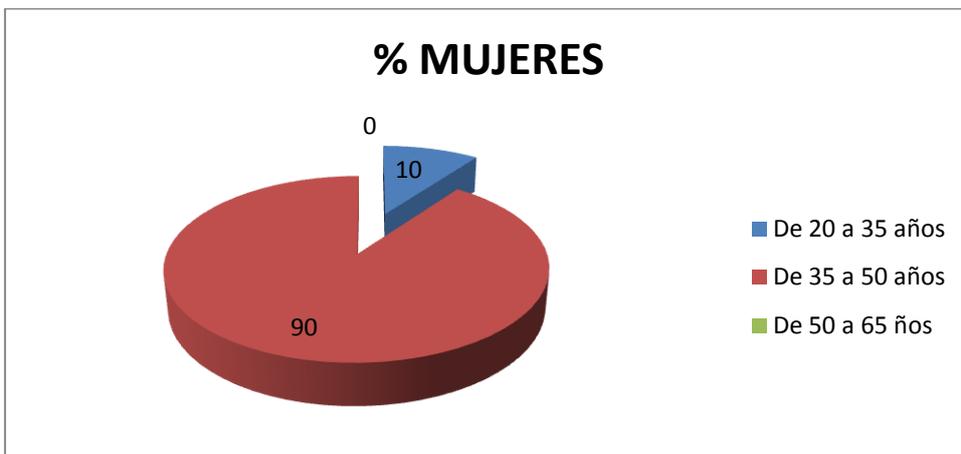


### DESAGREGACIÓN POR SEXO Y EDAD A LA FINALIZACIÓN DEL PERIODO

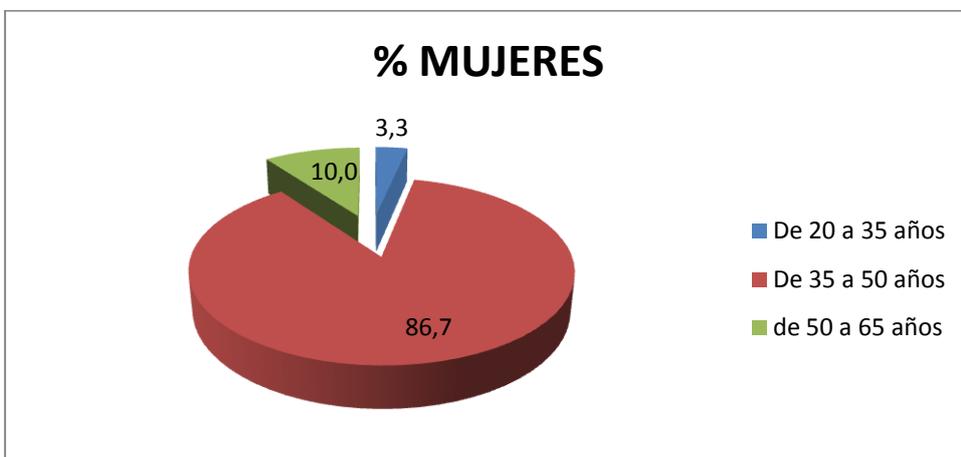
### MUJERES GERENTES



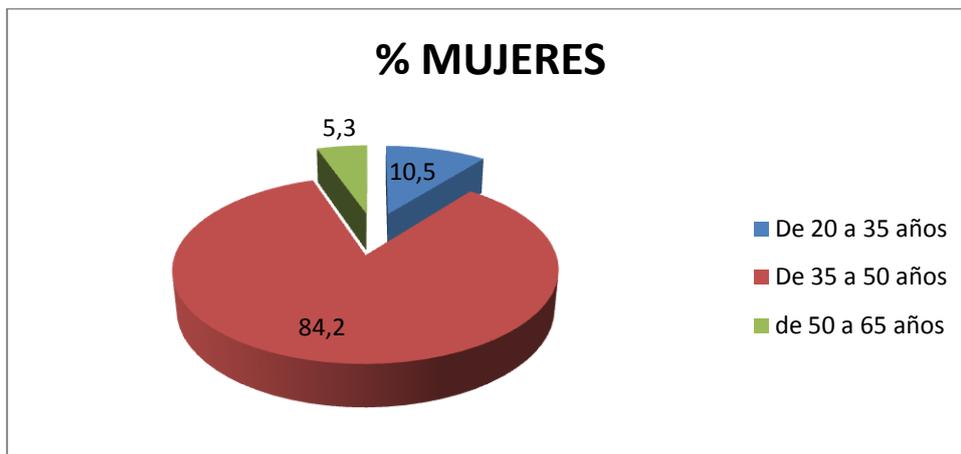
### MUJERES VICE – GERENTES



### MUJERES TÉCNICAS

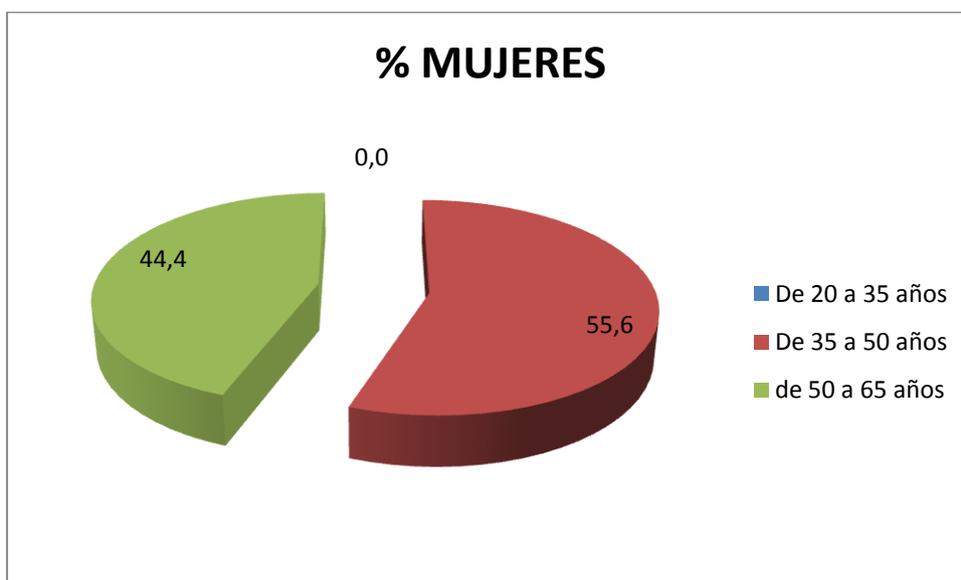


### MUJERES ADMINISTRATIVAS

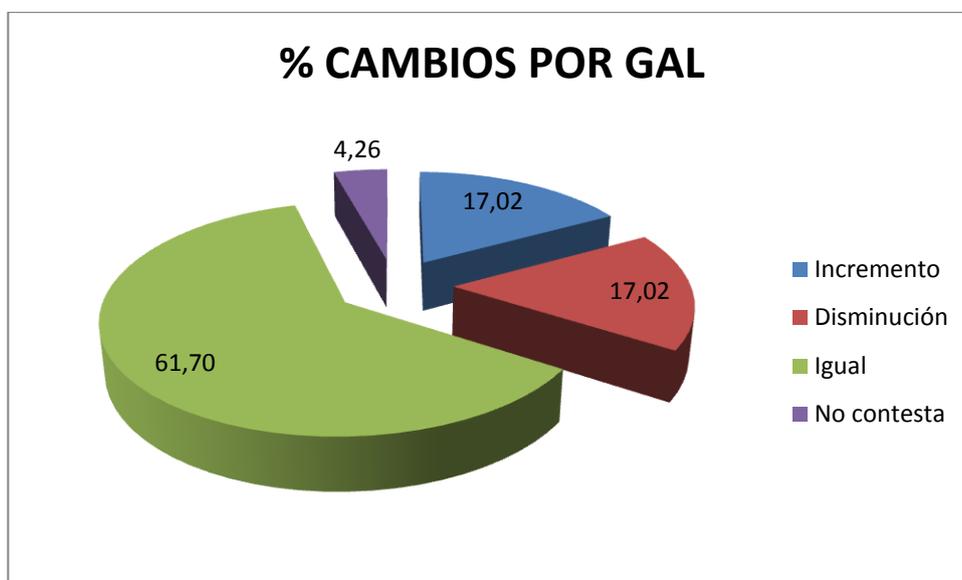


### MUJERES RAF

El género y edad de las mujeres que ocupan los puestos de RAF, solo ha podido analizarse a la finalización del periodo, ya que no se han obtenido respuestas para el inicio.

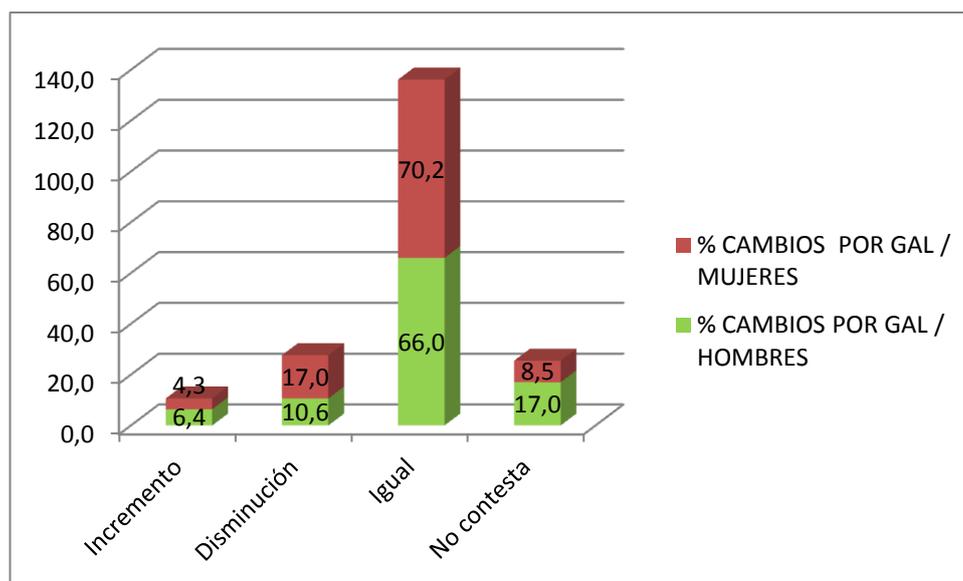


#### 11.1.4.- POSICIÓN DE LAS MUJERES EN LA JERARQUÍA DE LOS GAL: EVOLUCIÓN DEL PERIODO 2007 Y 2014



- El 61,7% de los GAL que han participado en la encuesta, no sufren modificaciones, respecto al cómputo total de trabajadores, entre el inicio y la finalización del periodo
- Por otro lado, se da la circunstancia de que los GAL que incrementan, lo hacen, en el mismo porcentaje que los que disminuyen: 17,02%.
- Por último un 4,26% no da respuesta a esta cuestión.

De la desagregación por, sexo, extraemos las siguientes conclusiones:



Las mujeres han conseguido mayor estabilidad en el empleo, que los hombres, aunque las disminuciones de personal, las han afectado más a ellas que a los hombres, al tiempo que se han contabilizado menos incrementos de puestos de trabajo de mujeres.

### 11.1.5.- SITUACIÓN DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR DE LAS MUJERES

Entendiendo la conciliación como la forma en que compatibilizan el trabajo y la familia, sería necesario atender a los dos ámbitos: laboral y familiar, para extraer conclusiones.

Respecto a la vida familiar de las mujeres que ocupan puestos de gestión en los GAL se han analizado, cuantitativamente, tres cuestiones:

- La vida en pareja
- La existencia de hijos
- La edad de los hijos

Entendiendo que son factores determinantes de la necesidad de conciliación.

Estos se presentan, para las mujeres y en cada uno de los puestos del equipo de gestión en las gráficas siguientes.

También, y desde un punto de vista cualitativo se analizan, en el siguiente apartado, tres elementos de interés, el primero de ellos afecta a la familiar y los restantes al entorno laboral

1. Distribución de las tareas familiares de las mujeres que trabajan en los equipos técnicos de los GAL.
2. Principales dificultades a que se encuentran las mujeres que trabajan en el equipo técnico de los GAL para conciliar su vida laboral / familiar/ personal.

3. Acciones que podrían plantearse para mejorar la conciliación familiar en el marco de los equipos técnicos de los GAL

### **11.1.6.- ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA CONCILIACIÓN EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN**

Respecto al análisis cuantitativo de la conciliación, a nivel familiar, podemos concluir lo siguiente:

#### **1. Pareja:**

- Tanto al inicio como a la finalización del periodo, las mujeres que ocupan cargos de gerente y técnico, cuentan con pareja en  $\approx$  un 70% de los GAL analizados.
- En la misma proporción (70%) las mujeres vice-gerentes no tienen pareja
- Las mujeres que realizan tareas de administración ascienden, en el periodo, de un 71 a un 80%.
- Por el contrario, las mujeres RAF con pareja, descienden, desde el 90% al inicio del periodo, hasta el 67% a la finalización, constatándose, sin embargo, un 11% de mujeres que no responden a la cuestión.

Por tanto, son mayoría, (72% de media) las mujeres que viven en pareja y que, sin prejuizar, se pueden considerar “candidatas” a la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### **2. Hijos:**

- El número de mujeres gerentes, con hijos, experimenta un aumento, desde el 50, al 70% en el periodo de referencia
- En semejante proporción aumentan las mujeres técnicas con hijos, que pasan de un 53% a un 79%.
- También se percibe un aumento en las mujeres que ocupan cargos de administración, desde el 62%, al inicio del periodo, hasta el 75% a la finalización.
- No se perciben cambios en las mujeres RAF, que se mantienen en un 44%.

En conclusión, el número de mujeres con hijos aumenta en el periodo de referencia y como media el 70% de las mujeres que trabajan en los puestos de gestión, tienen hijos a su cargo.

### 3. Edades de los hijos

- El 100% de los hijos, de las mujeres gerentes, son mayores y menores, situación que varía, a la finalización del periodo, con un 29% de hijos menores de 14 años.
- La situación de los hijos de las mujeres técnicas, es diferente, ya que son en un 87% menores de 14 años al inicio del periodo y en un 82% a la finalización.
- También, la mayoría de los hijos de las mujeres técnicas son menores de 14 años, en un 100% al inicio del periodo y en un 93,3% a la finalización.
- Los de las mujeres RAF Son en un 50% menores de 14 años, al inicio del periodo y en una cuarta parte a la finalización.

Por lo que y atendiendo principalmente a la existencia sólo de menores de 14 años, el promedio de hijos menores, en mujeres que ocupan cargos de gestión en los GAL, es aproximadamente del 68%.

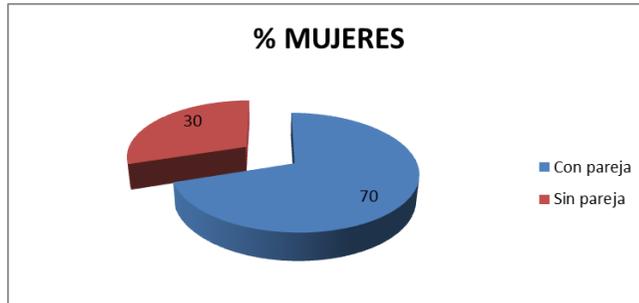
En resumen:

- El 72% de las mujeres que trabajan en la gestión de los GAL, tiene pareja
- El 70% tienen hijos a su cargo
- El 68% de los hijos tiene menos de 14 años.

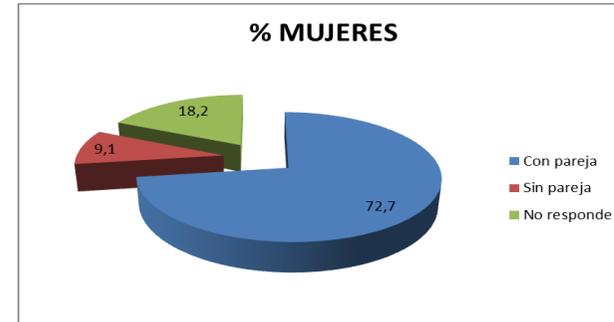
**De esta situación se desprende la necesidad de las mujeres de establecer estrategias conciliación, en los ámbitos laboral y familiar.**

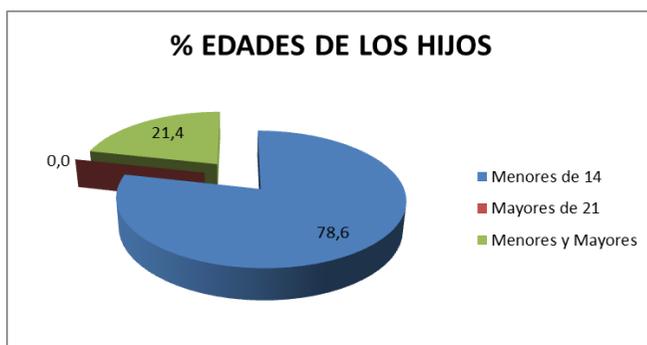
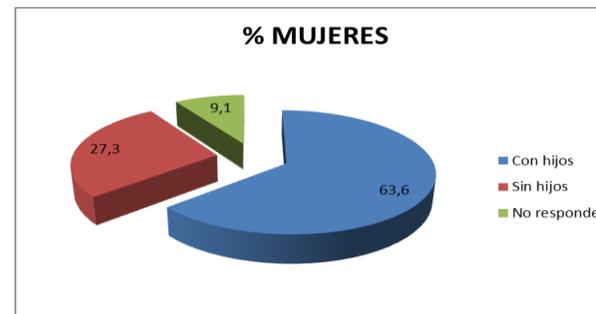
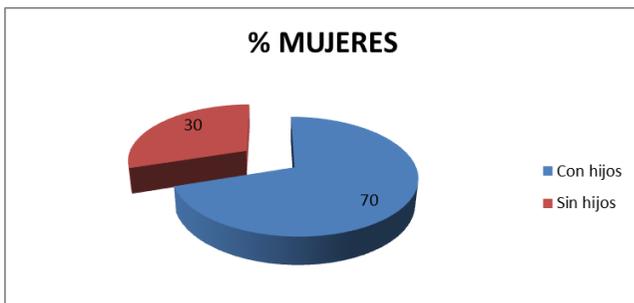
MUJERES GERENTES

INICIO DEL PERIODO



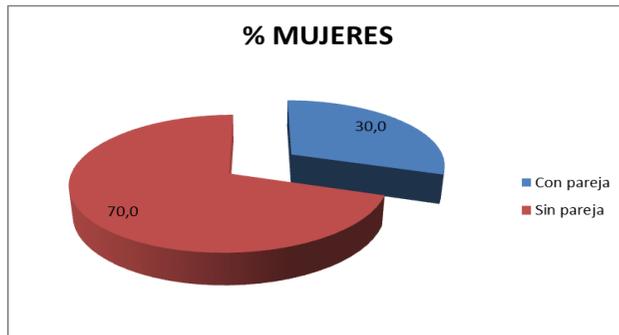
FINALIZACIÓN DEL PERIODO



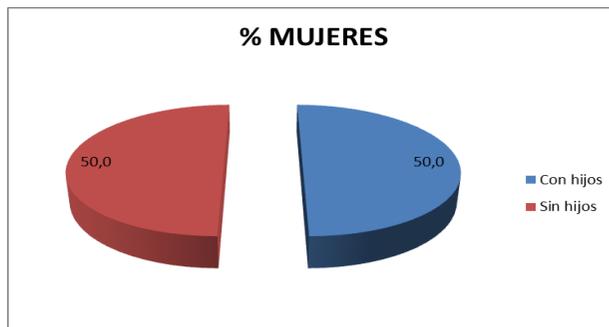


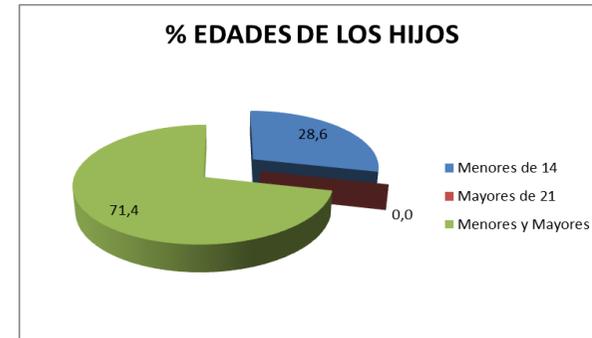
MUJERES VICE - GERENTES

INICIO DEL PERIODO



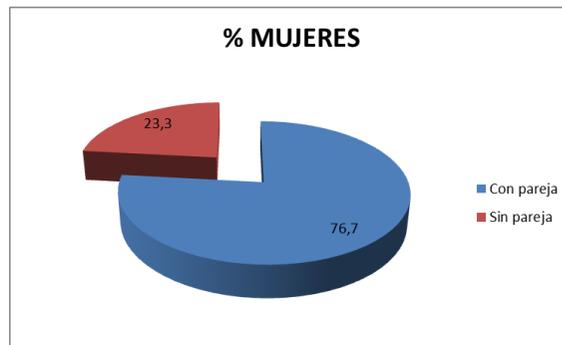
FINALIZACIÓN DEL PERIODO



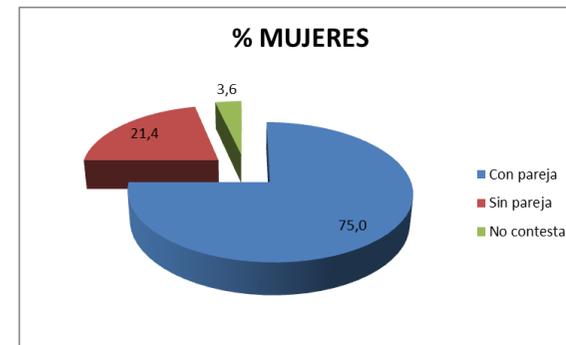


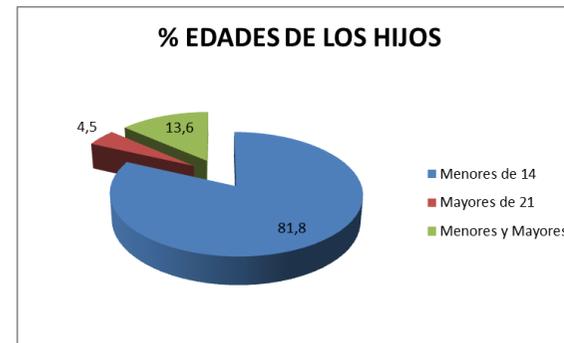
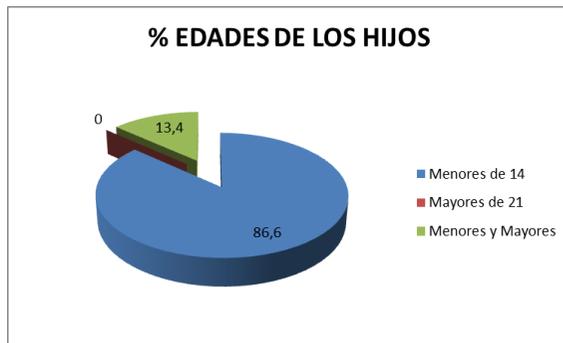
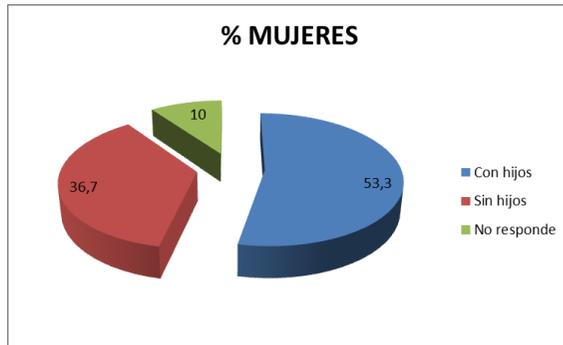
*MUJERES TÉCNICAS*

**INICIO DEL PERIODO**



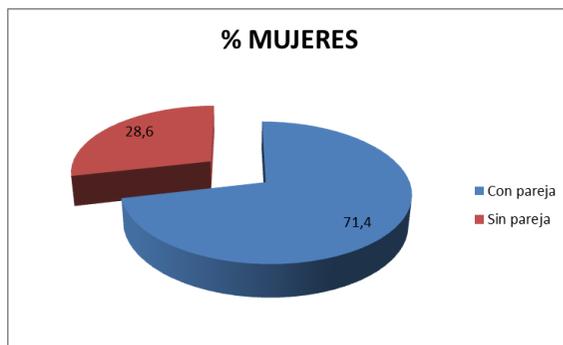
**FINALIZACIÓN DEL PERIODO**



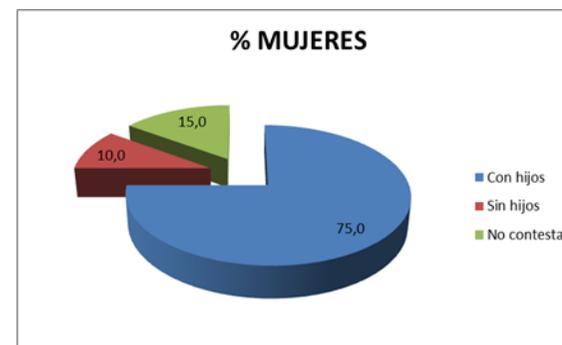
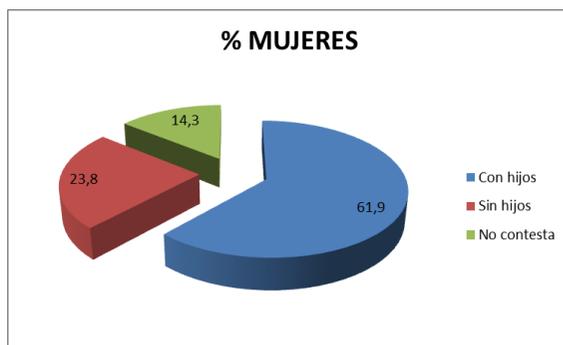


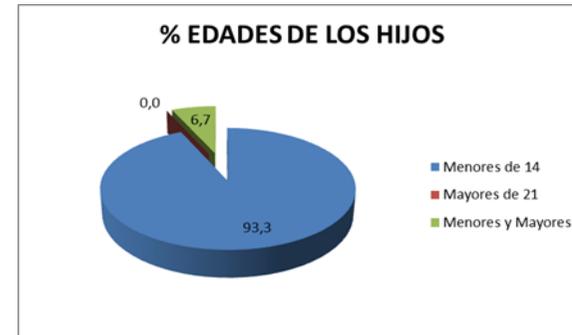
MUJERES ADMINISTRATIVAS

INICIO DEL PERIODO



FINALIZACIÓN DEL PERIODO



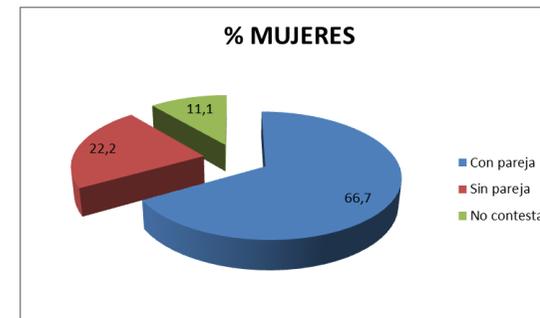


MUJERES RAF

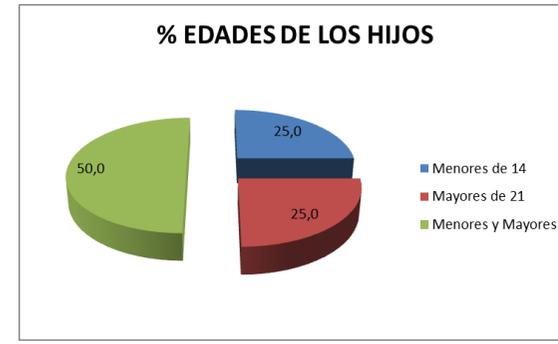
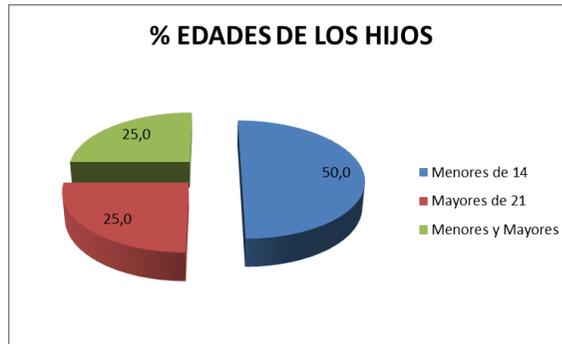
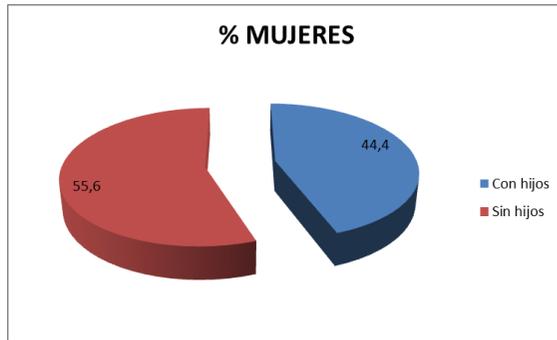
INICIO DEL PERIODO



FINALIZACIÓN DEL PERIODO



## Estudio de Situación de Igualdad de Género en los Grupos de Acción Local: Red Estatal de Desarrollo Rural - REDER



### **11.1.7.- ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA CONCILIACIÓN EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN**

Desde un punto de vista cualitativo se analizan, en el siguiente apartado, tres elementos de interés, el primero de ellos afecta a la familiar y los restantes al entorno laboral

1. Distribución de las tareas familiares de las mujeres que trabajan en los equipos técnicos de los GAL.
2. Principales dificultades a que se encuentran las mujeres que trabajan en el equipo técnico de los GAL para conciliar su vida laboral / familiar/ personal.
3. Acciones que podrían plantearse para mejorar la conciliación familiar en el marco de los equipos técnicos de los GAL,

Queremos destacar que una gran parte de los GAL participantes en este estudio obvian las cuestiones relacionadas con la conciliación, apareciendo sin respuesta, las cuestiones en relación a estos temas.

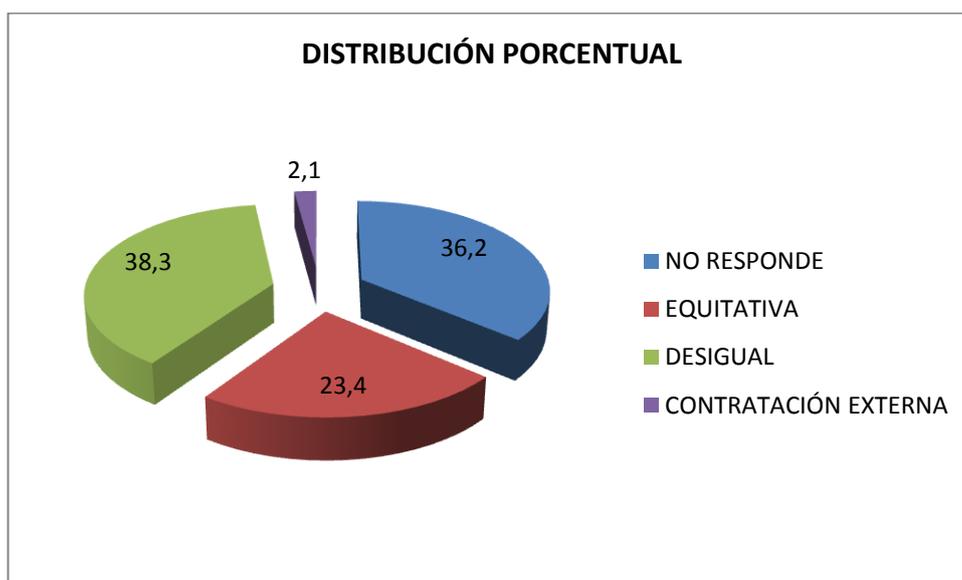
Esto puede señalar la falta de transparencia o la negación de los temas en relación a las especiales condiciones de las mujeres en los equipos de gestión.

#### **11.1.7.1.-DISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS FAMILIARES DE LAS MUJERES CON ACTIVIDAD LABORAL EN LOS GAL.**

Para analizar la distribución de las tareas familiares, se han organizado, las respuestas recibidas en tres posibilidades:

- Equitativa
- Desigual
- Contratación Externa

Sin embargo, en el gráfico que ilustra este texto, se ha añadido la opción NO RESPONDE, ya que el 36,2% de los GAL entrevistados, obvian esta cuestión, siendo este, a nuestro juicio un factor a tener en cuenta.



Para el resto de las respuestas, encontramos un 23,4%, que afirman que las tareas se distribuyen de forma equitativa, frente a un 38,3%, que responden lo contrario. Y un 2,1% que recurren a la contratación externa, sin duda se trata de los hogares de posición económica más acomodada, pasan por una elevada contratación de servicios de apoyo, es decir, la externalización de tareas domésticas (que son realizadas, también y principalmente por otras mujeres, lo que supone un desplazamiento hacia

otras mujeres, de estas tareas) y del cuidado de personas mayores. Esto conlleva una menor asimetría de género en el reparto de tareas y por tanto, una menor incidencia de problemas derivados de la sobrecarga de trabajo para las mujeres, que en casos extremos puede derivar en el abandono de su puesto de trabajo.

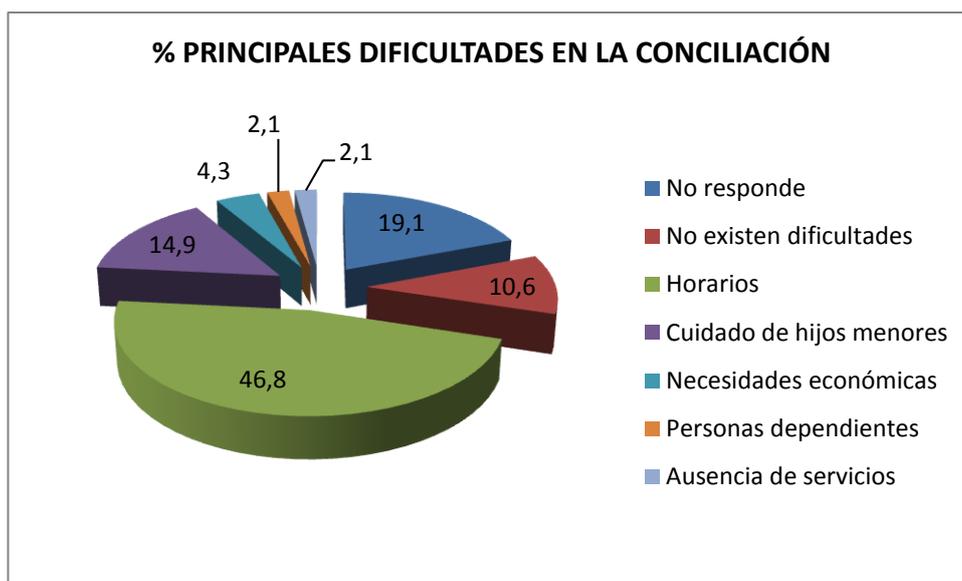
Otra práctica de conciliación, en el hogar y muy extendida son los apoyos familiares: los abuelos (principalmente abuelas maternas), lo que constituye una transferencia generacional de la estructura tradicional del rol femenino.

### **11.1.7.2.- PRINCIPALES DIFICULTADES QUE ENCUENTRAN LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN EL EQUIPO TÉCNICO DE LOS GAL PARA CONCILIAR SU VIDA LABORAL / FAMILIAR/ PERSONAL**

Para analizar las principales dificultades para la conciliación, se han organizado, las respuestas recibidas en seis posibilidades:

- No existen dificultades
- Horarios
- Cuidado de hijos menores
- Necesidades económicas
- Personas dependientes
- Ausencia de servicios

Sin embargo, y como en el caso anterior, en el gráfico que ilustra este texto, se ha añadido la opción NO RESPONDE, ya que el 19,1% de los GAL entrevistados, obvian esta significativa cuestión.



Como se aprecia en el gráfico, la mayor parte de las respuestas obtenidas, hacen referencia a los horarios de trabajo. Las casusas de esta dificultad estriban tanto en la amplitud de las jornadas, con reuniones fuera de la jornada laboral, como en la pérdida de tiempo que suponen los desplazamientos al lugar de trabajo. También se referencia la dificultad de compatibilización horaria de los hijos, con las mujeres trabajadoras.

El cuidado de los hijos menores, aparece como la segunda dificultad, con un 14,9% y muy relacionada, como hemos visto con la primera.

El cuidado de personas dependientes y la inexistencia de servicios, ocupan las respuestas del 2,1% de los entrevistados.

Destacamos, asimismo, que un 4,3%, manifiestan dificultades económicas que impiden la contratación de servicios externos, para la conciliación, como su principal dificultad.

### 11.1.7.3.- ACCIONES QUE PODRÍAN PLANTEARSE PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN EL MARCO DE LOS EQUIPOS TÉCNICOS DE LOS GAL

En este caso, las respuestas obtenidas han intentado clasificarse, aunque por su diversidad, se ha incluido una elevada variedad de respuestas:

- Sensibilización
- Establecimiento de convenios
- Teletrabajo
- Ya se realizan
- No establecer roles
- Flexibilidad horaria
- Acciones de conciliación
- Adaptar los horarios escolares
- Coordinación equipos
- Optimización del trabajo
- Procurar servicios de guardería al personal
- No procede
- Jornada continua

Es destacable, que un 10.6% de los GAL, ya realicen acciones de conciliación, que se dividen en e;

- Reducción de jornada para cuidado de menores
- Flexibilidad horaria.



Además y como en el resto de los anteriores temas de conciliación, un gran porcentaje de los GAL, no responde: 27,7% y un 2,1% manifiestan que no procede.

Las respuestas más repetidas, tienen que ver con la flexibilidad horaria: 36,2% y con los horarios de trabajo:

- Procurar servicios de guardería al personal: para atender las reuniones: 2,1%
- Jornada continua: 2,1%

También un 2,1% de las respuestas hacen referencia a la adaptación de los horarios escolares.

Un 4,3% de las respuestas hacen referencia a la implantación del teletrabajo.

Otro grupo de respuestas, hacen referencia a acciones de planificación o coordinación de los equipos:

- Coordinación equipos: 2,1%
- Optimización del trabajo: 2,1%

También, algunas de las respuestas obtenidas señalan la necesidad de establecer marcos sociales más adaptados:

- Establecimiento de convenios: 2,1%
- No establecer roles: 2,1%
- Acciones de conciliación: 2,1%

### 11.1.8.- PLANES DE IGUALDAD

En la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad está establecida para las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

Por lo que los GAL, no están obligados a establecer estos planes, que sin embargo interesan a sus objetivos y que podrán suponer un efecto

demostrativo importante, en el medio en el que desenvuelven sus actuaciones, conforme a los objetivos de la Estrategia Europa 2020



En este contexto, el 85,1% de los GAL participantes en el trabajo, no disponen de planes de igualdad, frente al 8,5%, que si disponen de estas herramientas y al 6,2% que no responde.

Sin embargo, las respuestas afirmativas, dejan entrever, que no se trata propiamente de planes de igualdad, sino de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, en el sentido en que se veía en el apartado anterior.

Ya que en todos los casos se hace referencia a flexibilidad horaria y no se apuntan las cuestiones que verdaderamente interesan en estos planes, como:

- (i) reducir las desigualdades retributivas;
- (ii) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
- (iii) apoyar la erradicación de la violencia de género

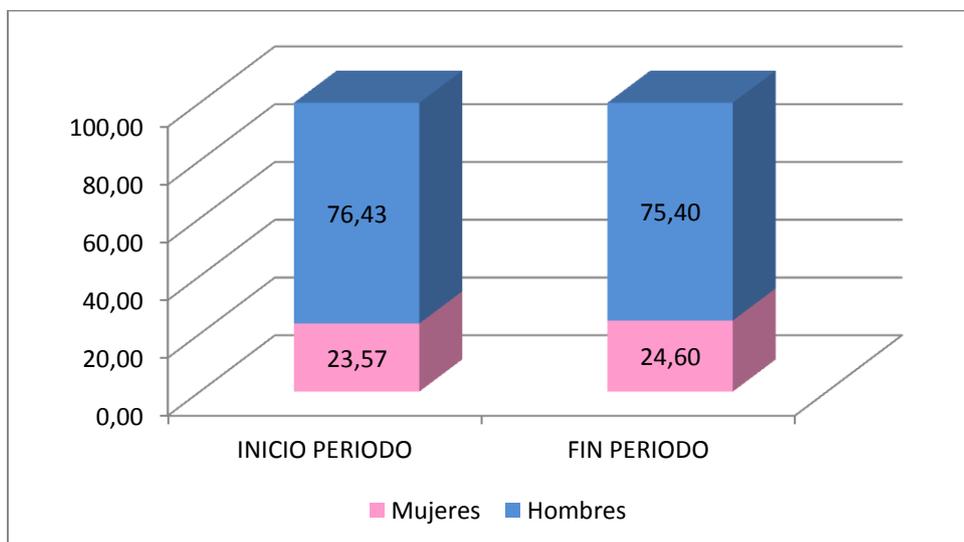
- (iv) mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social
- (v) impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la formación.
- (vi) integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades .

## 11.2.- DESAGREGACIÓN DE DATOS EN LOS CARGOS DE JUNTA DIRECTIVA

Según la categorización definida, los cargos de la Junta Directiva son los siguientes:

1. Presidente
2. Vicepresidente
3. Secretario
4. Tesorero
5. Vocales<sup>2</sup>

### 11.2.1.- GÉNERO DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA



El total de respuestas obtenidas, es de 543 al inicio del periodo y 496 al final, en ambos casos, los puestos dentro de la Junta Directiva son ocupados mayoritariamente por hombres, con el 76,43% al inicio y el 75,40% al final del

<sup>2</sup> El número de vocales varía en función de lo establecido en los Estatutos de cada uno de los Grupos, por ello se tiene en cuenta la categoría vocales como un grupo genérico.

periodo. No obstante, hay que señalar que el número de mujeres ha aumentado ligeramente durante los 5 años de duración del periodo en un 1,03%.

El desglose de la ocupación de puestos por mujeres dentro de la Junta Directiva en relación a cada cargo, es el siguiente:

PUESTO	INICIO	FIN	DIFERENCIA
Presidente	9,09%	15,00%	5,91%
Vicepresidente	20,45%	15,38%	-5,07%
Secretario	22,73%	30,00%	7,27%
Tesorero	18,18%	22,50%	4,32%
Vocales <sup>3</sup>	25,78%	25,81%	0,03%

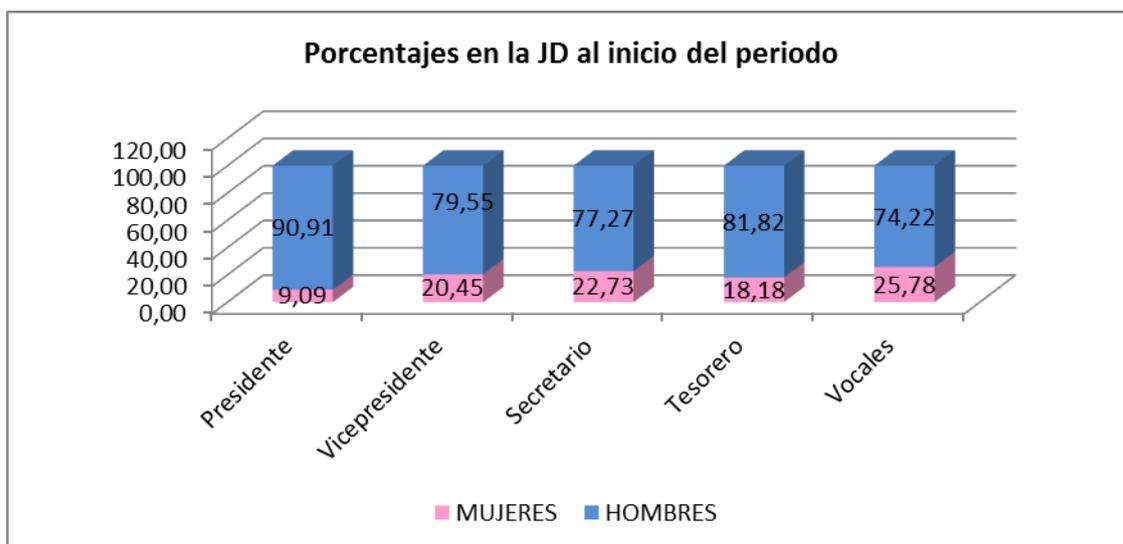
En esta desagregación se puede apreciar como el número de mujeres que ocupan la Presidencia de los Grupos ha aumentado al finalizar el periodo en casi un 6%, no así ocurre con el puesto de Vicepresidente donde su representación ha descendido en un 5%. En otros puestos de menor relevancia, las mujeres han aumentado su presencia en general tal y como refleja la tabla anterior.

Por otro lado el desglose de ocupación correspondiente a los hombres, cuyos aumentos y disminuciones corresponden al contrario del caso anterior, es el siguiente:

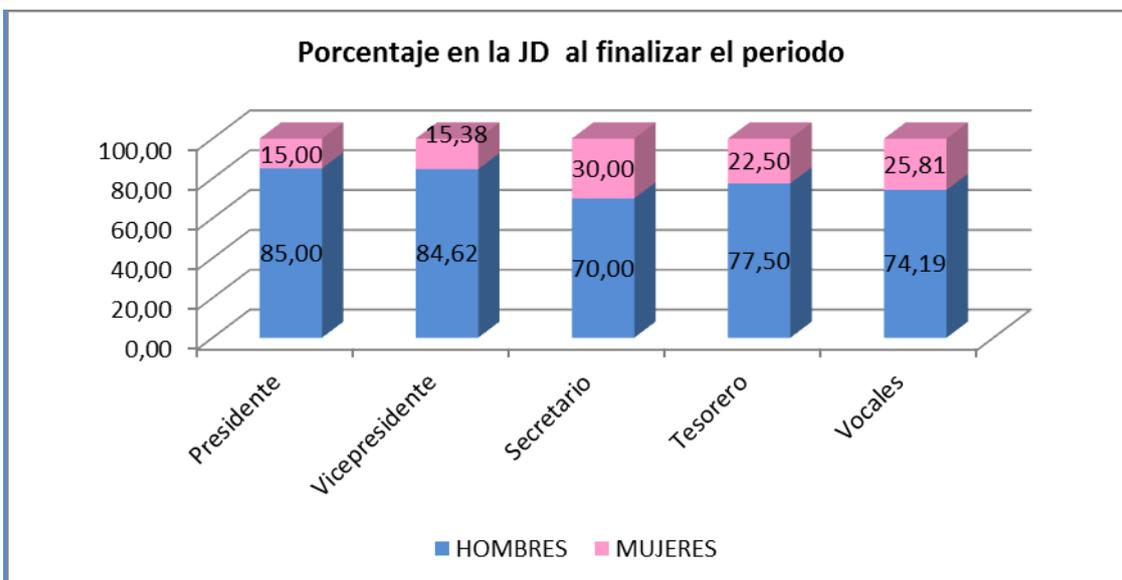
<sup>3</sup> Esta cifra es obtenida del promedio de todos los vocales que constituyen la Junta Directa ya que el número de los mismos varía en función del Grupo.

PUESTO	INICIO	FIN	DIFERENCIA
Presidente	90,91%	85,00%	-5,91%
Vicepresidente	79,55%	84,62%	5,07%
Secretario	77,27%	70,00%	-7,27%
Tesorero	81,82%	77,50%	-4,32%
Vocales <sup>4</sup>	74,22%	74,19%	-0,03%

A continuación se representan dichos porcentajes de forma gráfica:



<sup>4</sup> Esta cifra es obtenida del promedio de todos los vocales que constituyen la Junta Directiva ya que el número de los mismos varía en función del Grupo.



De la comparación de ambas gráficas se puede extraer la conclusión de que son los hombres quienes, tanto al inicio como al final del periodo, ocupan los puestos de mayor relevancia y el porcentaje de su presencia en ellos disminuye paralelamente a la disminución de la responsabilidad en el cargo que ostentan.

Si se analiza más detalladamente cada puesto de trabajo con respecto al género de la persona que lo ocupa y el periodo, obtenemos los siguientes resultados:

### 11.2.2.- TIPOS DE CARGOS DESARROLLADAS POR LAS MUJERES.

#### PRESIDENTE

Este cargo es ocupado casi en su práctica totalidad por hombres, pero tras finalizar el periodo la presencia de mujeres ha sufrido un leve ascenso del 5,91%.



PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE
			HOMBRES Y MUJERES EN EL CARGO
INICIO	9,09	90,91	-81,82
FINAL	15,00	85,00	-70,00
DIF PERIODO	5,91	-5,91	

## VICEPRESIDENTE

Este cargo es ocupado principalmente por hombres, pero al contrario que en el caso anterior, al finalizar el periodo la presencia femenina en dicho cargo ha sufrido un leve descenso, 5,07%.

% VICEPRESIDENTE			
PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE
			HOMBRES Y MUJERES EN EL CARGO
INICIO	20,45	79,55	-59,1
FINAL	15,38	84,62	-69,24
DIF PERIODO	-5,07	5,07	

## SECRETARIO

El cargo de secretario también es ocupado en la mayoría de ocasiones por hombres, pero la presencia femenina ha aumentado tras finalizar el periodo un

7,27%, representando esta cifra el mayor aumento de todos los puestos que aquí se analizan.

% SECRETARIO			
PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CARGO
	INICIO	22,73	77,27
FINAL	30,00	70,00	-40,00
DIF PERIODO	7,27	-7,27	

## TESORERO

Este puesto es ocupado, al igual que el resto, principalmente por hombres. En este caso, las mujeres han aumentado su representación en un 4,32%.

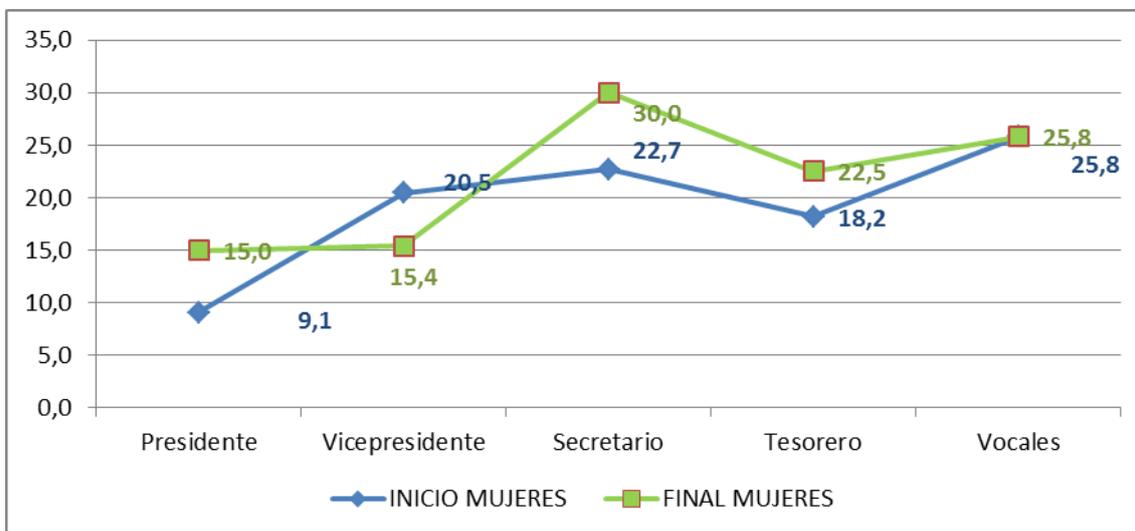
% TESORERO			
PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CARGO
	INICIO	18,18	81,82
FINAL	22,50	77,50	-59,5
DIF PERIODO	4,32	-4,32	

## VOCALES

Por último, el colectivo formado por los vocales es trabajado con el uso de promedios ya que el número de los mismos varía en función de los establecido en los Estatutos de cada grupo y por tanto los porcentajes pueden variar. De igual manera que en los anteriores cargos descritos, son los hombres quienes ocupan de forma mayoritaria estos puestos. El aumento de la presencia de mujeres al finalizar el periodo es muy poco significativo.

% VOCALES			
PERIODO	♀	♂	DIFERENCIA % ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CARGO
	INICIO	25,78	74,22
FINAL	25,81	74,19	-48,38
DIF PERIODO	0,03	0,03	

## RESUMEN GRÁFICO DE LAS DIFERENCIAS PORCENTUALES DE MUJERES EN LOS CARGOS DE GESTIÓN



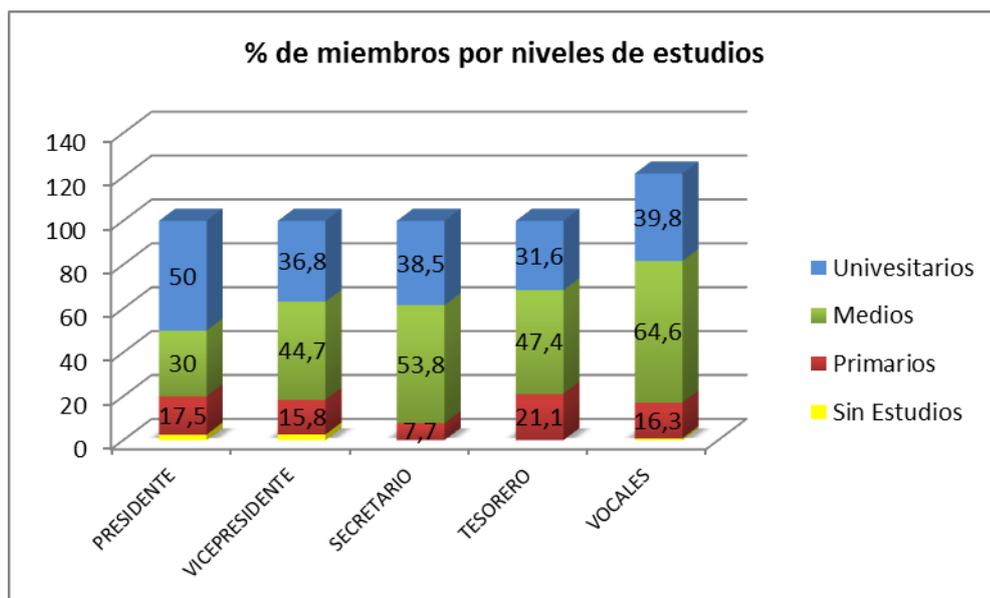
Las mujeres ocupan principalmente el puesto de Secretario tanto al inicio como al final del periodo, además su representación tiene más peso en niveles inferiores de la estructura de la Junta Directiva que en la cabeza de la misma.

### 11.2.3.- NIVELES DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LAS MUJERES

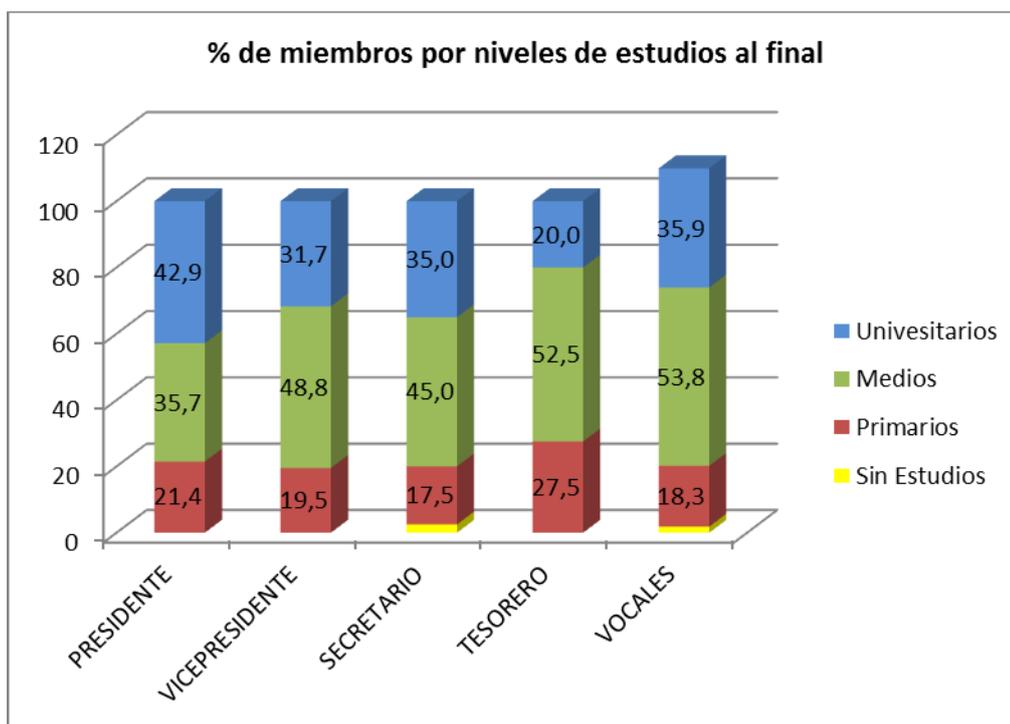
En este apartado, se han obtenido 454 respuestas con referencia al inicio del periodo y 389 para el final, que se desagregan a continuación por sexos y cuatro categorías de titulación:

- Sin estudios
- Estudios primarios
- Estudios medios
- Estudios universitarios

#### AL INICIO DEL PERIODO



## A LA FINALIZACIÓN DEL PERIODO



Como representamos en las gráficas superiores, la mayor parte de los miembros de las Juntas Directivas, tienen estudios medios, destacando la cualificación superior de los cargos de Presidente, que alcanzan un 50% de estudios superiores al inicio del periodo y un 42,9% a la finalización

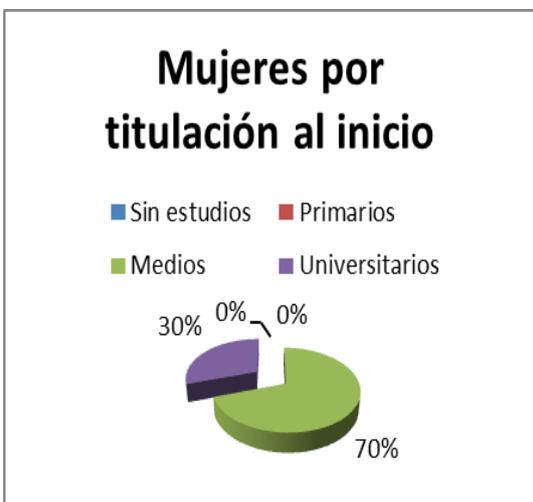
## DESAGREGACIÓN POR SEXO Y TITULACIÓN

### *MUJERES PRESIDENTES*

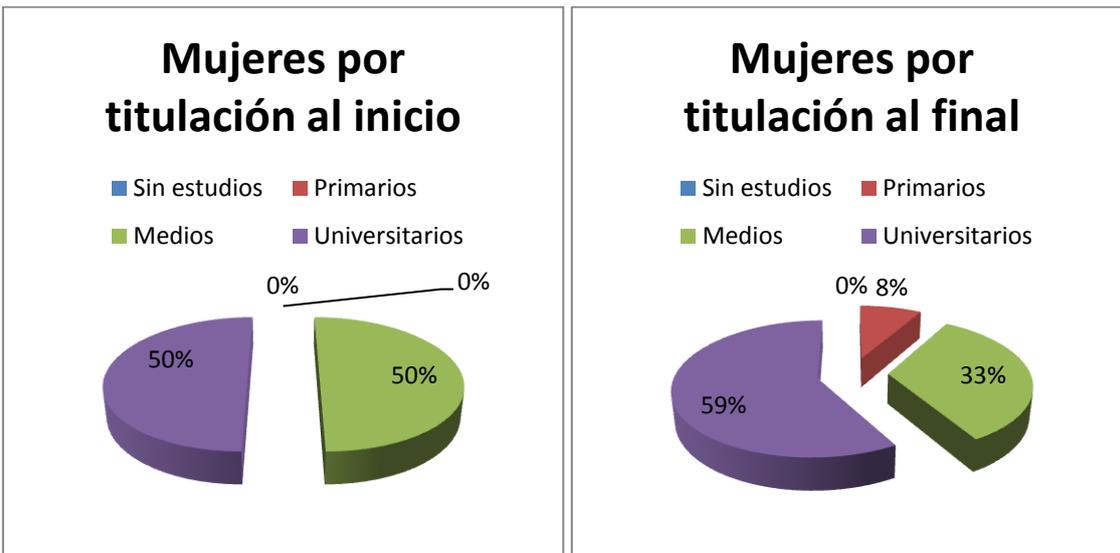
Las mujeres que pertenecen a la Junta Directiva ocupando el cargo de Presidenta cuya titulación es universitaria han aumentado tras finalizar el periodo.



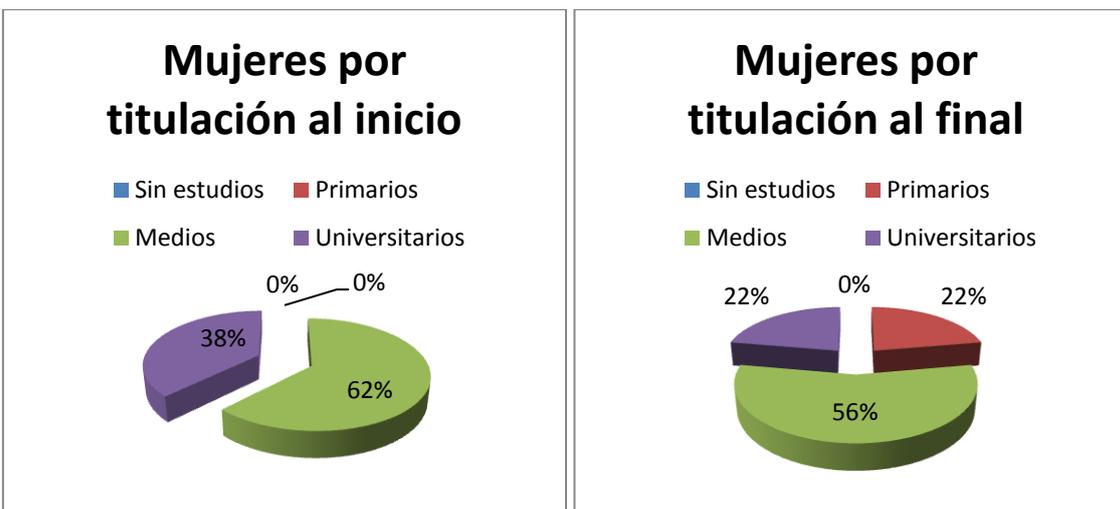
## MUJERES VICEPRESIDENTAS



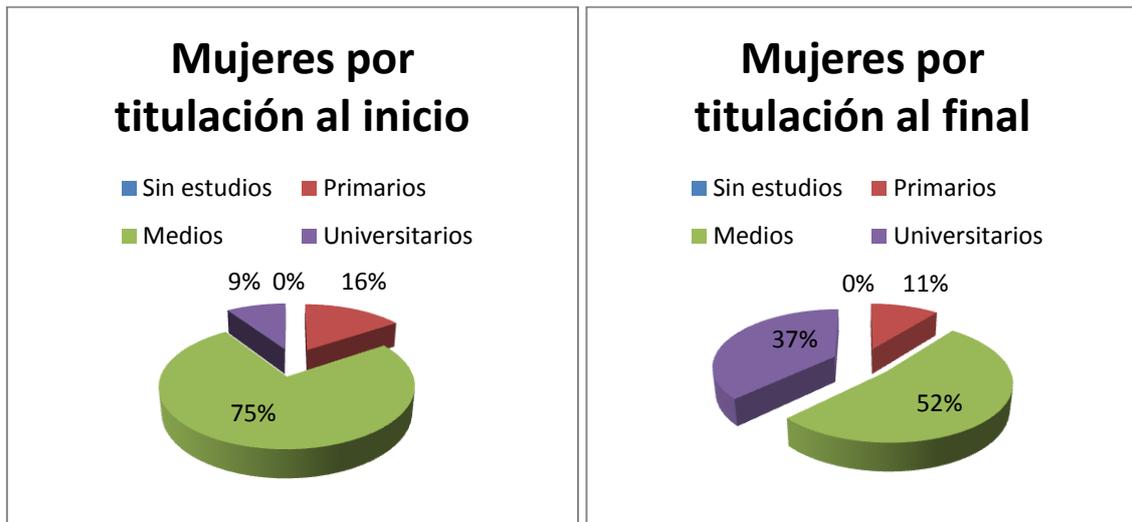
MUJERES SECRETARIAS



MUJERES TESORERAS



## MUJERES VOCALES

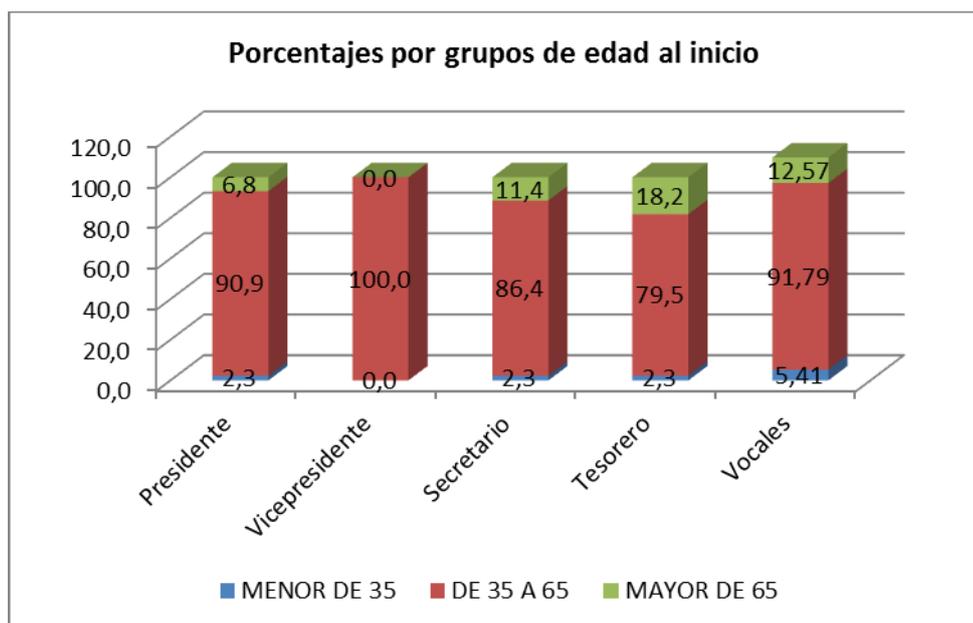


### 11.2.4.- NIVEL DE FORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DE JUNTAS DIRECTIVAS

Los tres tramos definidos para el análisis de la edad de la Junta Directiva de los GAL son:

- Menores de 35 años
- De 35 a 65 años
- Mayores de 65 años.

## AL INICIO DEL PERIODO

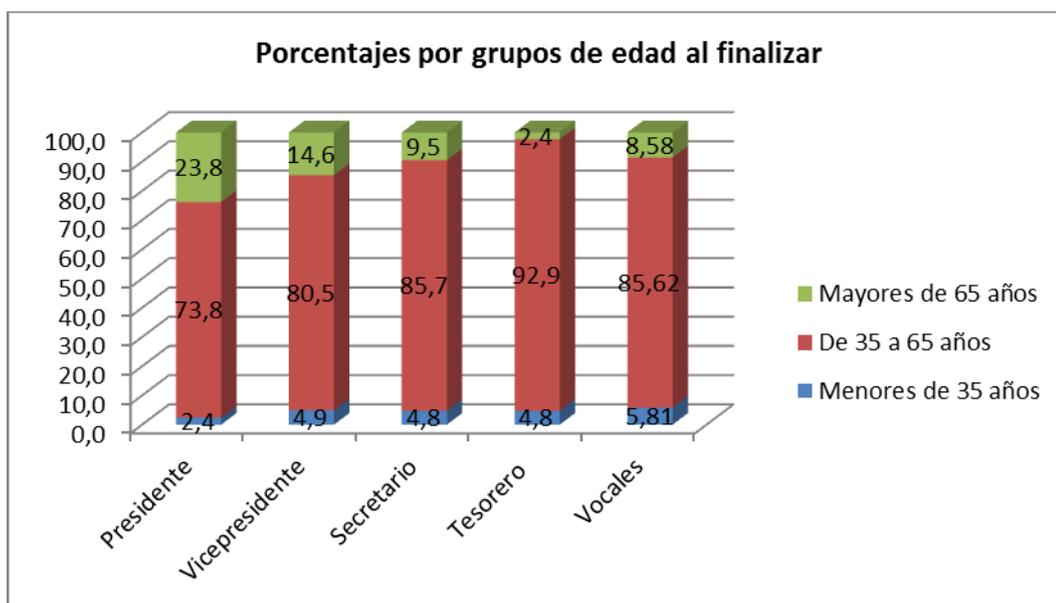


Sobre un total de 557 respuestas, observamos en el gráfico los porcentajes de edad.

La gran mayoría de los puestos están ocupados por personas comprendidas en el tramo de 35 a 65 años, no existiendo apenas trabajadores de menos de 35. En cambio, los trabajadores más mayores, tienen cierta representación destacando ligeramente más en los puestos menores del organigrama de la Junta directiva, secretario, tesorero y vocal.

<sup>5</sup> En los datos referidos a los vocales la suma total no es 100% sino una cifra aproximada. Se ha tomado como referencia un promedio de cada grupo de edad de todos los vocales de los cuales se cuenta con información ya que el número varía en función de lo establecido por los Estatutos de cada GDR.

## AL FINAL DEL PERIODO



En este caso, se han obtenido 524 respuestas que, trasladadas al gráfico, muestran como la distribución de los miembros de la Junta Directiva por grupos de edad se mantiene en la línea del inicio ya que es el grupo de 35 a 65 años quien domina estos puestos. No obstante, a continuación se analizan los ligeros cambios producidos.

- Se ha producido un aumento de las personas mayores de 65 años en los puestos de Presidencia, mientras el número de jóvenes se ha mantenido constante.
- Se han incluido miembros menores de 35 años en la Junta Directiva como vicepresidentes ya que antes no existían.
- El puesto de secretario mantiene, más o menos, sus porcentajes constantes.
- Ha aumentado la cantidad de personas mayores de 65 años que ocupan el puesto de Secretario, así como se han incluido un mayor número de jóvenes.

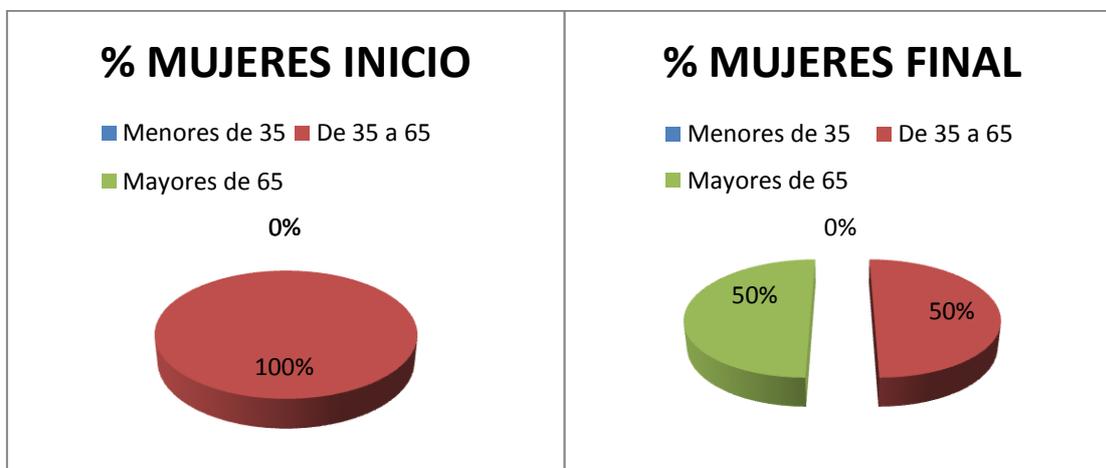
- Con respecto a los vocales, se ha reducido el número de personas mayores de 65 años pero no ha aumentado el número de menores de 35 años.

### DESAGREGACIÓN POR SEXO Y EDAD

Como se aprecia en los gráficos adjuntos, la mayor parte de las mujeres que forman parte de la Junta Directiva de los Grupos tienen entre 35 y 65 años.

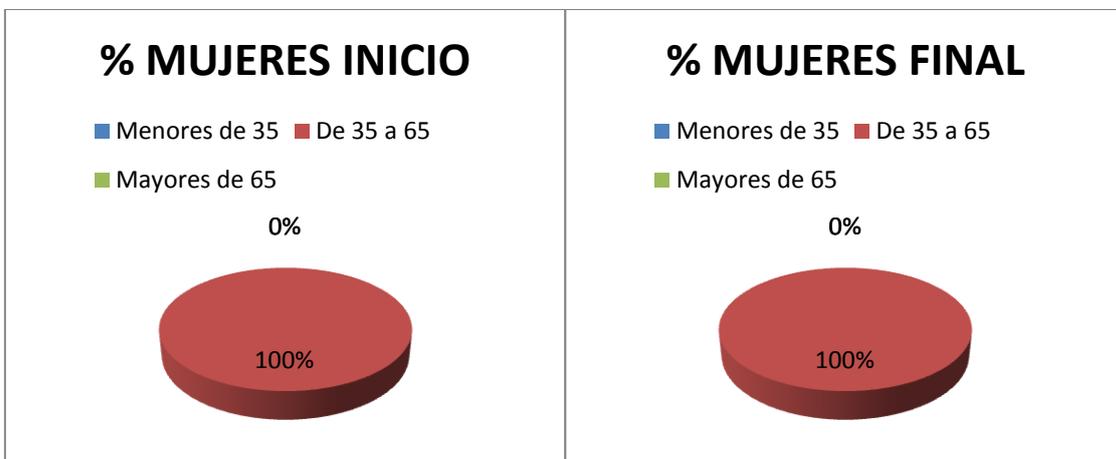
### MUJERES PRESIDENTAS

Al finalizar el periodo, la presencia de mujeres mayores de 65 años ha aumentado considerablemente en el puesto de Presidenta.



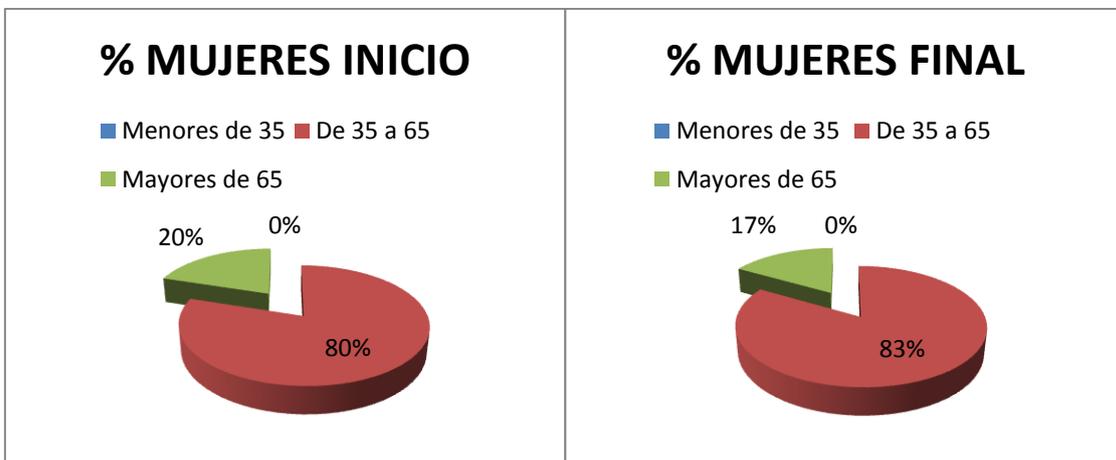
### MUJERES VICE PRESIDENTAS

En este caso la situación se mantiene idéntica tras acabar el periodo.



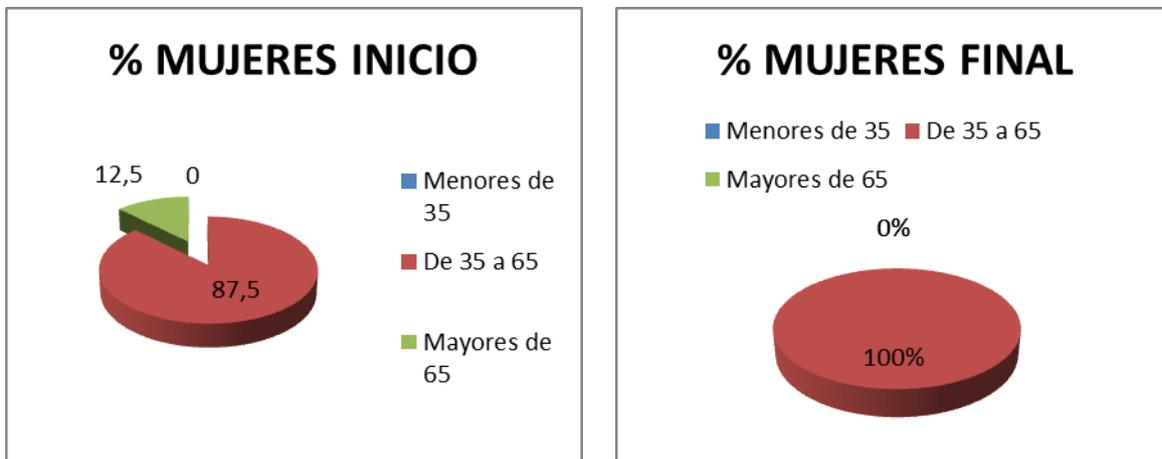
### MUJERES SECRETARIAS

LA situación se mantiene prácticamente idéntica a la inicial.



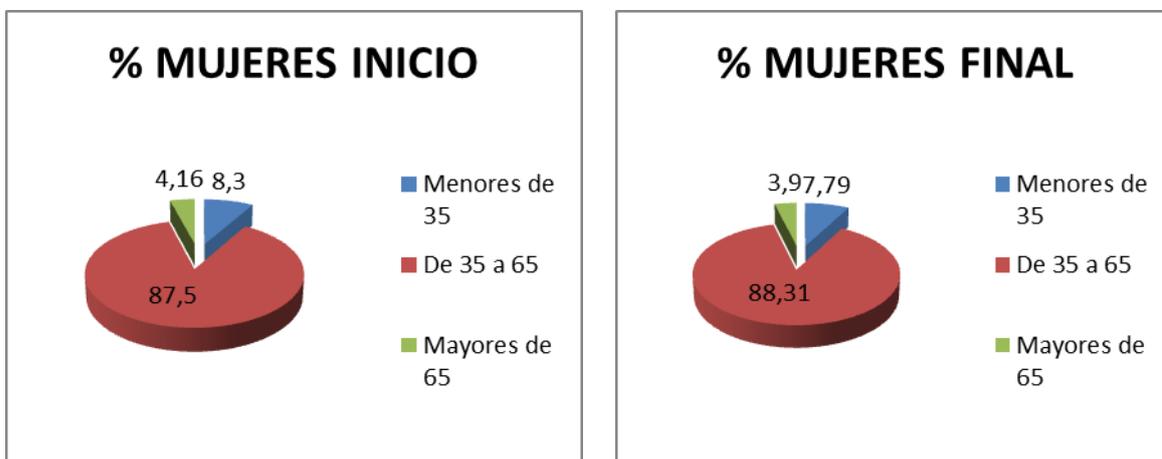
### MUJERES TESORERAS

Al acabar el periodo, las mujeres que ocupan el cargo de Tesorera tienen en su totalidad una edad comprendida entre los 35 y los 65 años.



### MUJERES VOCALES

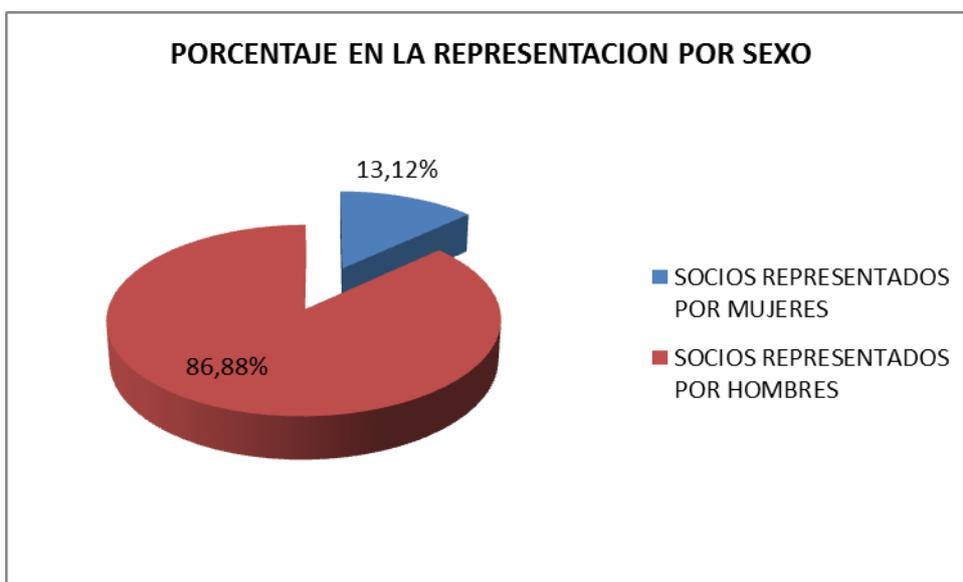
Para este caso se han utilizado los promedios de todos los vocales de los cuales se tenía información ya que el número de los mismos es variable según lo recogido por los Estatutos de cada Grupo. Así, la situación que reflejan los gráficos indica que sigue más o menos constante en comparación con el inicio del periodo.



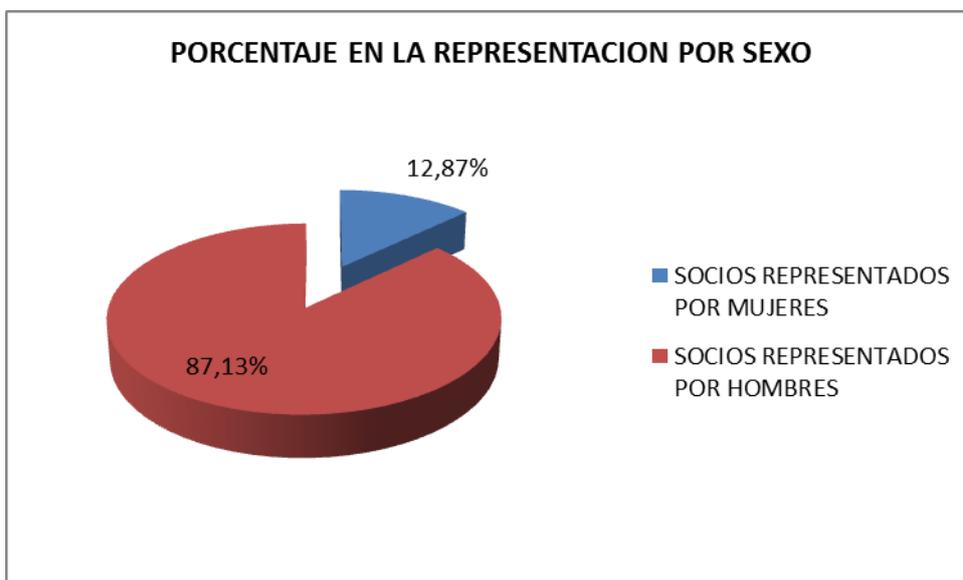
## 11.3.- DESAGREGACIÓN DE DATOS RESPECTO A LA ASAMBLEA DE SOCIOS

### 11.3.1.- REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN LAS ASAMBLEAS DE SOCIOS DE LOS GAL

#### INICIO DEL PERIODO



#### FINALIZACION DEL PERIODO



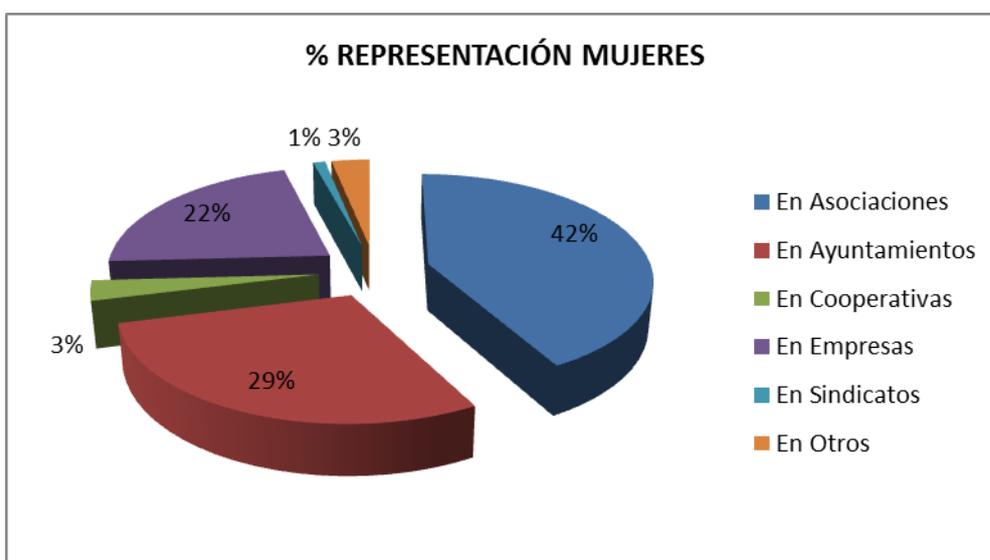
Como se representa en las gráficas, tanto al inicio, como a la finalización del periodo, las Asambleas de socios, están constituidas mayoritariamente por hombres

También esta representación minoritaria de las mujeres, desciende entre el inicio y el final del periodo del 13,12% al 12,87%.

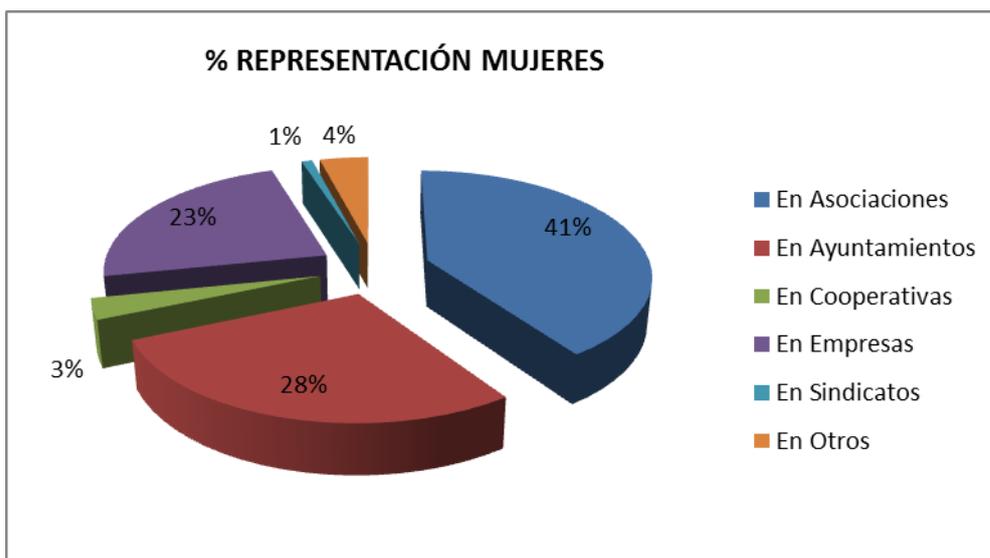
### 11.3.2.-CALIDAD EN LA REPRESENTACIÓN

En este apartado, pretendemos analizar, las entidades o empresas que son representadas por mujeres, en las Asambleas de socios de los GAL, comparando ésta, al inicio y a la finalización del periodo.

#### INICIO DEL PERIODO



## FINALIZACION DEL PERIODO



Tanto al inicio, como a la finalización del periodo, la mayor parte de las mujeres representan intereses de Asociaciones, con un 42% y 41%.

En segundo lugar, aparecen las mujeres que representan Ayuntamientos con un 29 y 28%

Y en tercer lugar, las representantes de empresas.

El resto, son pequeños porcentajes en cooperativas y sindicatos.

## 11.4.- PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES EN PLANTILLA/CONTRATADAS DE LOS GAL, SOBRE SU CALIDAD DE VIDA, POR RANGOS DE EDAD Y CATEGORÍA LABORAL.

Actualmente, ha quedado establecido que la propuesta teórica de la calidad de vida alberga, como un paraguas<sup>6</sup>, diferentes campos temáticos -la salud, el bienestar psicológico, el desarrollo económico, la vida social, las políticas públicas, la espiritualidad- comprendiendo dos dimensiones: la subjetiva y la objetiva. De esta manera, para estudiar y comprender la calidad de vida se requiere del aporte de diferentes conceptos, no todos abarcables desde la dimensión de este estudio.

Para la elaboración de este apartado, se han segregado las respuestas en función de la edad y del rango de las mujeres que ocupan cargos de gestión en los GAL.

Se han tenido en cuenta las respuestas de las mujeres en relación a:

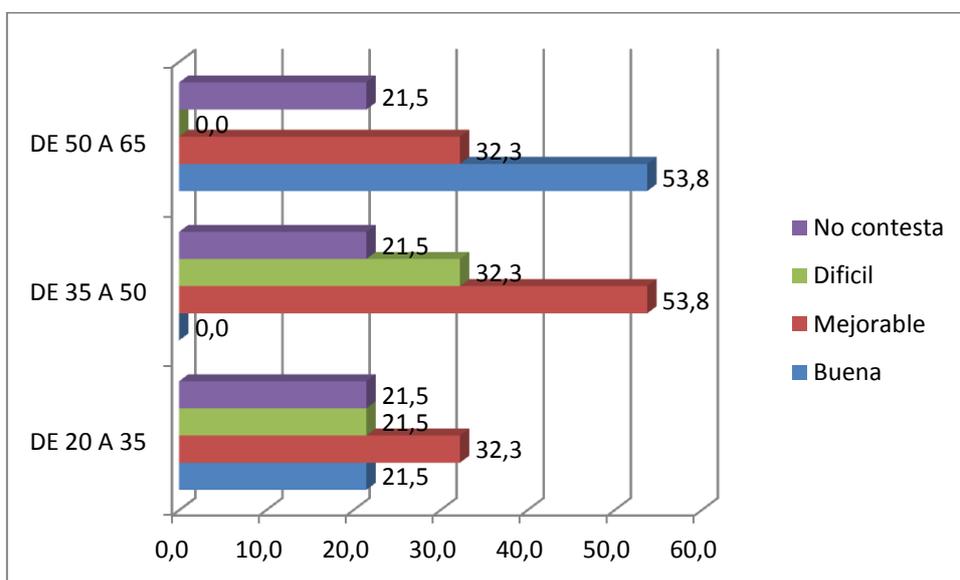
- Distribución de las tareas familiares de las mujeres con actividad laboral en los GAL.
- Principales dificultades que encuentran las mujeres que trabajan en el equipo técnico de los GAL para conciliar su vida laboral / familiar/ personal
- Acciones que podrían plantearse para mejorar la conciliación familiar en el marco de los equipos técnicos de los GAL

<sup>6</sup> Los estudios sobre calidad de vida y la perspectiva de la Psicología Positiva Graciela Tonon

De las que se ha extraído una media, para la valoración en cuatro posibilidades sobre la calidad de vida:

- Buena
- Difícil
- Mejorable
- No contesta

### GERENTES<sup>7</sup>



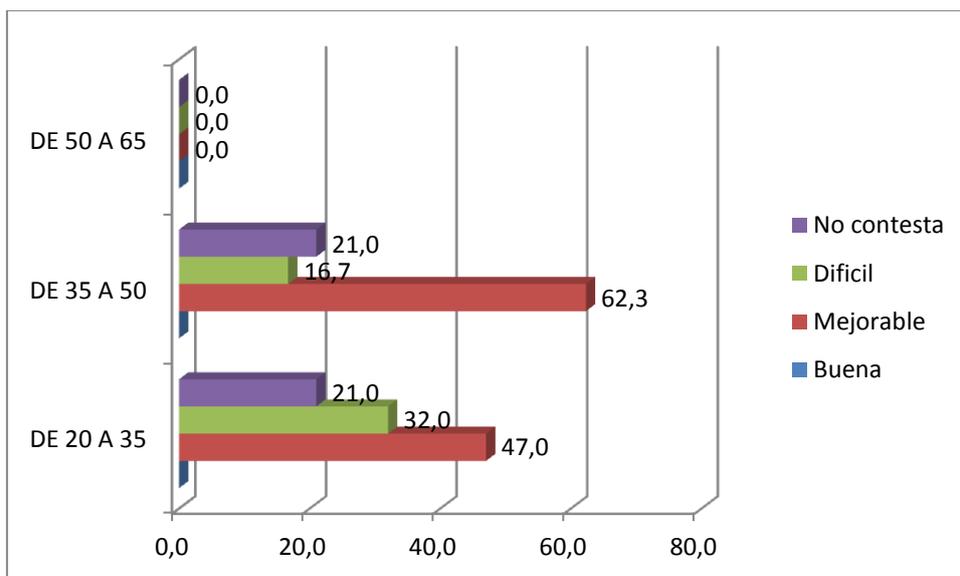
Apreciamos, en el caso de las mujeres gerentes, que la percepción sobre su calidad de vida, mejora al aumentar la edad: 53,8% de las que tienen entre 50 y 65 años, considera que es buena.

También un cuarto de las mujeres más jóvenes: 21,5% manifiestan que es buena.

El mayor volumen de mujeres gerentes, que consideran su calidad de vida difícil, coincide con las mujeres entre 35 y 50 años: 32,3%, siendo también este grupo, el que por mayoría: 53,8% considera su calidad de vida mejorable.

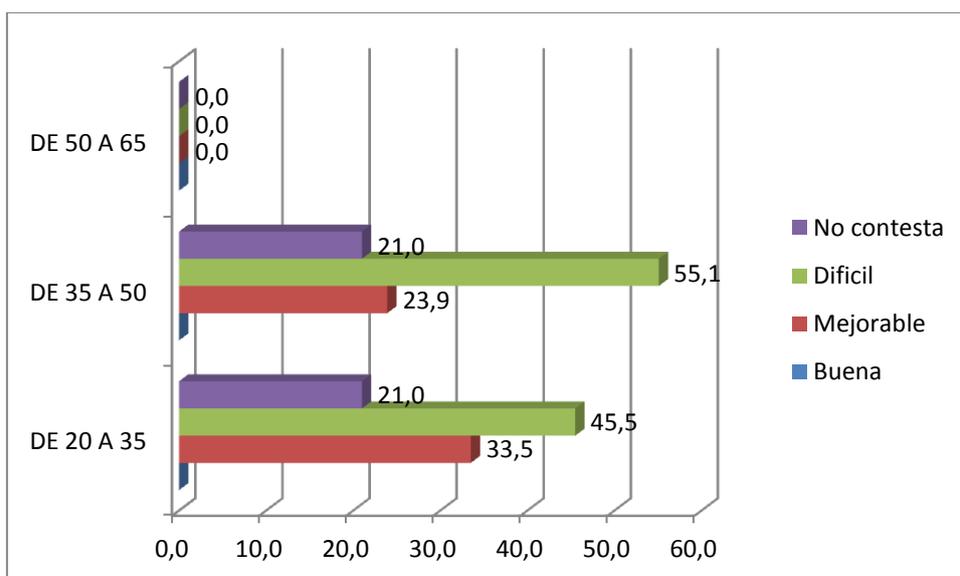
<sup>7</sup> En el caso de Castilla y León se han incluido en esta categoría a las mujeres Vice gerentes

## TÉCNICOS



Entre las mujeres técnicas, la percepción de su calidad de vida es mejorable, en un 62,3%, en el tramo de edad entre 35 y 50 años y en un 47%, en el tramo entre 20 y 35 años. En ningún tramo de edad se considera buena y es difícil para el 32% de las mujeres entre 20 y 35 años y para el 16,7% de las que cuentan entre 35 y 50 años.

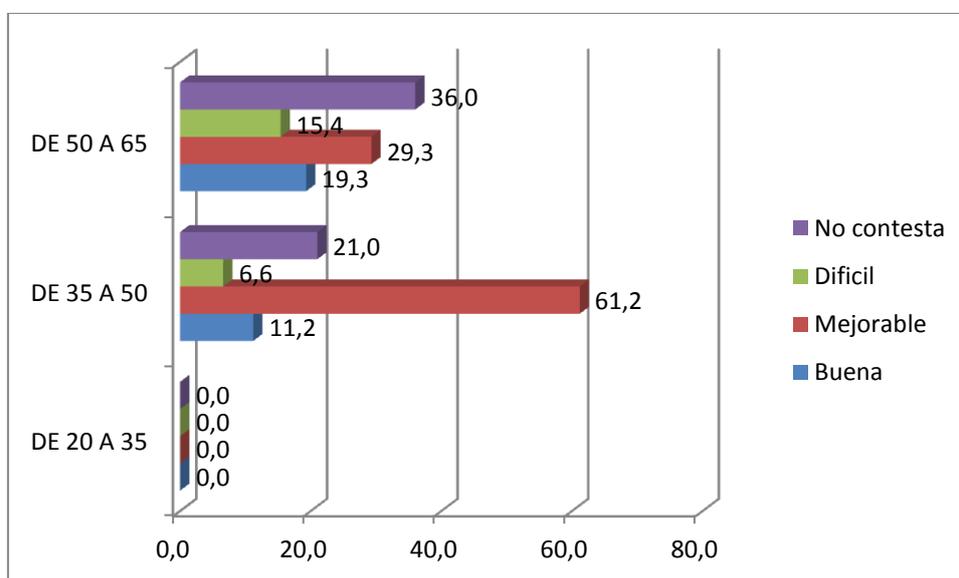
## ADMINISTRATIVOS



Tampoco las mujeres que ocupan puestos en la administración de los GAL, manifiesta dispone de una buena calidad de vida. Más de la mitad de las respuestas: 55,1%, en el tramo de 35 a 50 años, la considera difícil, y en un 23,9% mejorable.

Las mujeres más jóvenes, aquellas se que se encuentran en el tramo entre los 20 y 35 años, consideran su calidad de vida: difícil, en un 45,5% de los casos y mejorable, en el 33,5%

### RAF



Las mujeres que ocupan cargos de RAF, consideran buena su calidad de vida en un 11,2% de los casos, en el tramo de edad, entre 35 y 50 años y en un 19,3%, en el tramo entre 50 y 65 años.

Aunque las respuestas más numerosas son las que relacionan su calidad de vida con una situación difícil: 61,2%, en el tramo entre 35 y 50 años.

**En conclusión, la percepción general sobre la calidad de vida de las mujeres que ocupan cargos en la gestión de los GAL, es que su situación es mejorable.**

**La percepción aumenta en positivo en las edades de los tramos más altos y en los puestos de mayor responsabilidad.**

## **11.5.- FORMACIÓN PROPORCIONADA POR LOS GAL A LAS MUJERES DE SUS PLANTILLAS CONTRATADAS A LO LARGO DEL PERIODO 2007 – 2014**

Los GAL participantes en este proyecto no han proporcionado formación a sus trabajadores, sin que haya existido discriminación en función del sexo, la edad o la categoría profesional.

Esto no quiere decir que los trabajadores/as de los GAL no hayan recibido formación, en el curso del periodo, sin embargo no ha sido proporcionada por los Grupos de Acción Local, sino por entidades externas, bien a través de las redes regionales o estatal, bien a través de entidades privadas a las que han acudido los trabajadores de forma particular.

## 11.6.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS POR LOS GAL EN EL PERIODO 2007 – 2013

Para comenzar, del trabajo realizado se desprende que la conciliación no es un tema prioritario para el personal de los equipos de gestión de los GAL, ya que no se aborda de forma global, sino personalizada, esto quiere decir que, generalmente es cada trabajador, de forma individual, el que realiza acuerdos con el encargado de la función de personal, bien el gerente, bien la Junta Directiva.

Esta es una práctica habitual en las pequeñas empresas u organizaciones<sup>8</sup>, que cuenta con una plantilla de trabajadores pequeña (no más de 4 ó 5 personas).

En la práctica, estas entidades utilizan medidas de conciliación sin ser conscientes de ello, se turnan en el trabajo, permanecen todos los empleados en las horas de más flujo de trabajo, mientras que en las de menos flujo de trabajo solo hay uno o dos...etc. **Y este es el caso de los Grupos de Acción Local.**

En este contexto, los GAL actúan como la mayor parte de las pequeñas empresas, porque están sujetos, como éstas, a limitaciones de recursos económicos y humanos y carecen de estructuras formales desarrolladas y de personal especializado en la materia.

No obstante cuentan con una relación más informal y directa entre los órganos de decisión o encargado de la función de personal y los trabajadores y

---

<sup>8</sup>Igualdad y RSE. Guía para PYMES. Forética y Secretaría de Estado de Igualdad

trabajadoras, lo que favorece una motivación superior, un entorno de trabajo personal, cercano, en el que hay poca conflictividad y mayor productividad, lo que supone mayor facilidad para la gestión de la conciliación.

Entre las principales medidas de conciliación que pueden ser utilizadas por la pequeña empresa cabría resaltar las siguientes<sup>9</sup>:

1. Flexibilidad horaria
2. Flexibilidad en el espacio de trabajo
3. Permisos y Excedencias
4. Apoyos económicos.

**Ahora bien, en el caso que nos ocupa y como hemos anotado en otros apartados de este trabajo, la principal dificultad para la conciliación, en los equipos de gestión de los GAL, es la derivada de los horarios.**

Éstos son especialmente complicados, para los equipos de gestión ya que se enfrentan a:

- Desplazamientos desde su hogar al lugar de trabajo.
- Desplazamientos para atender las necesidades de sus respectivos puestos de trabajo, en particular en el caso de los gerentes y técnicos que realizan las visitas a promotores, atienden las relaciones entre el GAL y las distintas instituciones, se ocupan de los proyectos de cooperación, etc..
- Horarios extendidos, a causa de reuniones en horarios de tarde: juntas directivas, asambleas, etc...

---

<sup>9</sup> Buenas prácticas en la Pequeña Empresa. Proyecto Perla. Iniciativa EQUAL

Por lo que las principales acciones de conciliación que realizan los GAL, (como ya hemos apuntado, en ocasiones de forma “no consciente”, es decir sin que forme parte de un conjunto de medidas para promover la conciliación de la vida familiar, personal y laboral), son las que tienen que ver con la **flexibilidad horaria**, en sus diferentes posibilidades y variantes.

Estas acciones, obedecen a un abanico de posibilidades muy amplio, en el que destacamos, según la encuesta realizada, las siguientes:

- 1.- Jornada laboral a tiempo parcial.
- 2.- Jornada continua, coincidiendo con los horarios de los colegios.
- 3.- Reducción de jornada.
- 4.- Posibilidad de tener la jornada del viernes libre trabajando más horas otros días de la semana.
- 5.- Flexibilidad horaria, en la entrada, la salida, o las horas de la comida.
- 6.- Horarios laborales diferentes entre los miembros del equipo para satisfacer las necesidades de todos ellos, y del GAL.
- 7.- Rotación de horarios entre los miembros del equipo que permite largos horarios de apertura de las oficinas, en beneficio de los promotores y beneficiarios, pero que a la vez permite una gran flexibilidad horaria a los empleados.
- 8.- Posibilidad de que los miembros del equipo decidan sus propios horarios de trabajo poniéndose de acuerdo unos con otros.
- 9.- Flexibilidad en los permisos y vacaciones.

Una posibilidad muy distinta y muy poco común es la **flexibilidad en el espacio**: es decir la posibilidad de trabajar desde casa (tele-trabajo), que no se lleva a cabo como un instrumento de conciliación sino todo lo contrario.

La posibilidad de trabajar desde casa, según las consultas realizadas, se adopta en momentos de gran volumen o exceso de trabajo.

En cualquier caso estas prácticas, sólo son posibles en los casos en que el trabajo puede realizarse, a través de un puesto de trabajo móvil y este no suele corresponderse al que realizan los equipos de gestión.

Respecto a los **permisos y excedencias**, han sido habituales los primeros, en la forma de permisos de maternidad y paternidad, según marca la ley y también los de lactancia, que en algunos casos se acumulan, en días, a los permisos de maternidad.

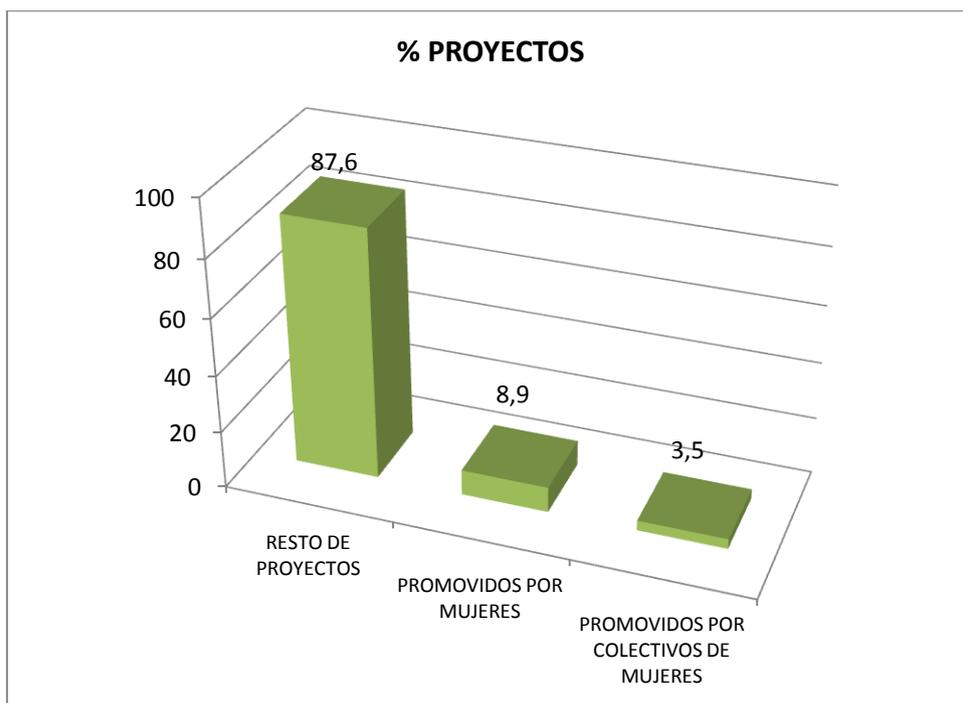
No se han contabilizado casos de excedencias, por cuidado de menores y familiares.

Para finalizar, tampoco se han registrado acciones de **Apoyo económico**, tales como:

- Apoyo económico para gastos de guardería.
- Ayudas económicas para los gastos de conciliación
- Cheques servicio

## 12. PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS PROYECTOS FINANCIADOS POR LOS GAL EN EL PERIODO 2007 – 2014. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EMPRESAS CREADAS A TRAVÉS DE LOS PROYECTOS APROBADOS POR LOS GAL

### 12.1.- PROYECTOS PROMOVIDOS POR MUJERES Y COLECTIVOS DE MUJERES



Si analizamos, a través de las respuestas recibidas, el porcentaje de proyectos promovidos por mujeres y colectivos de mujeres, en relación al total de proyectos, representan el 12,4%

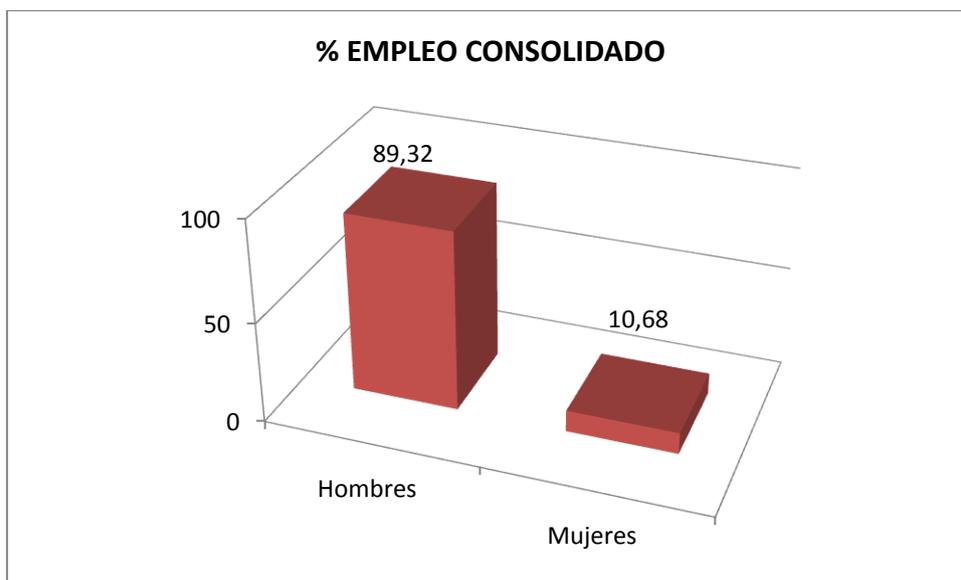
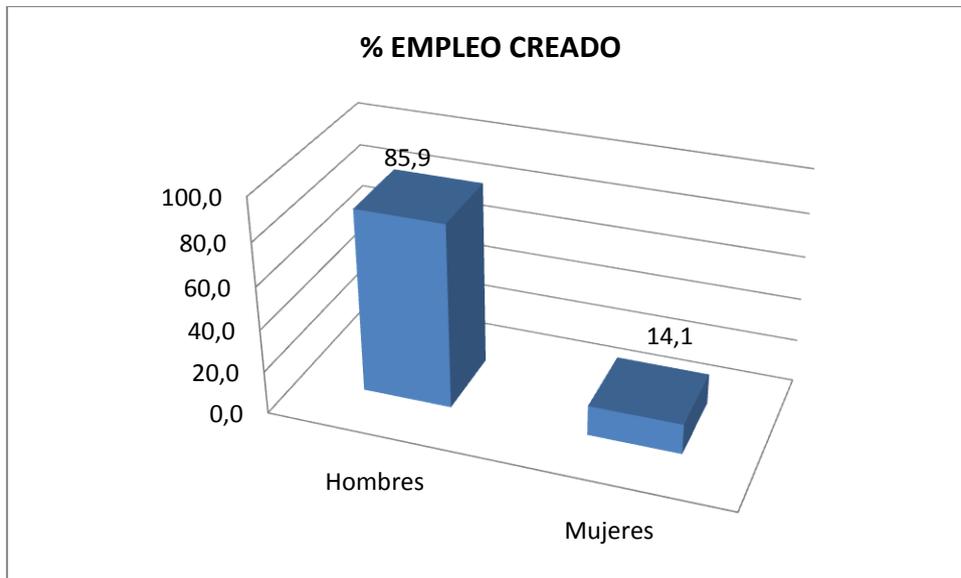
Sin embargo, en este punto y a pesar del interés de este análisis, es necesario puntualizar la dificultad de segregar los proyectos promovidos SÓLO POR MUJERES, de los que lo están por representantes de ambos sexos. Al igual que reviste dificultad separar, aquellos colectivos integrados SÓLO POR MUJERES, de los que lo están por ambos géneros.

**En este caso y en otros, el intento de separar las actividades promovidas por integrantes de uno u otro género, resulta poco realista, debido a las especiales condiciones de la mujer en el medio rural, que hacen que los resultados, no sean un fiel reflejo de la situación de las mujeres o colectivos de mujeres emprendedoras.**

## **12.2.- EMPLEO FEMENINO CREADO Y CONSOLIDADO A TRAVÉS DE LOS PROYECTOS LEADER 2007 – 2014.**

En este contexto, encontramos que sólo el 14,1% del empleo creado es femenino, sobre el 85,9% de empleo masculino.

Cifras que se repiten, e incluso descienden, al analizar el empleo consolidado, como se muestra en las siguientes gráficas.



Estos datos ponen de manifiesto la dificultad de incorporación de la mujer al mercado laboral del medio rural, como emprendedora y como asalariada y constatan las especiales condiciones de la mujer en relación a:

- El desequilibrio demográfico entre hombres y mujeres, que repercute de forma particular en la actividad económica femenina.
- El éxodo de los efectivos femeninos cualificados hacia las zonas urbanas.
- La existencia de estereotipos y roles de género y su influencia en las desigualdades de género en el empleo y el emprendimiento.
- En líneas generales, se acepta que las mujeres ejerzan el rol productivo, siempre y cuando no abandonen el rol doméstico/familiar. Las especiales características laborales a las que se enfrenta:
  - Baja tasa de empleo
  - Fuerte asalarización femenina
  - Masculinización del empresariado
  - Marcada terciarización.
  - Escasa participación de la mujer en el sector primario
  - Segregación, tanto vertical como horizontal.

## 12.3.- TIPOLOGÍA DE PROYECTOS PROMOVIDOS POR MUJERES

En principio hemos considerado de interés, y con los datos disponibles, realizar una aproximación general al panorama económico y al lugar que ocupan las mujeres rurales en cada uno de los sectores.

### **AGRICULTURA:**

La actividad agraria remunerada, no es hoy por hoy una opción ni mínimamente generalizable.

Las mujeres de la explotación familiar tienen una vinculación precaria al sector, bien por ser titulares de explotaciones muy pequeñas, difícilmente viables, bien por ser ayudas familiares con muy poca dedicación.

En 2013 las mujeres suponían el 32,68% (29% en 2007) de los titulares persona física.

- Esta participación era mayor en los tramos de mayor edad y de menor dimensión en superficie.
  - Está aumentando lentamente la participación de mujeres en los tramos de mayor dimensión

Otro modelo de participación femenina, que se produce principalmente en el sur del país es el trabajo asalariado, generalmente de carácter eventual, que aunque tiene gran importancia para las familias, es un complemento a las rentas, que no supone una ruptura con de la dependencia social y económica de las mujeres.

### **INDUSTRIA:**

La participación de las mujeres en la industria es también débil, fundamentalmente, por que éstas se concentran en municipios de tamaño intermedio (entre 2000 y 10000 habitantes), con muy pocas opciones en los verdaderamente rurales.

Aunque habría que hacer referencia al trabajo sumergido, que está extendido en algunas zonas (Galicia y Comunidad Valenciana), aunque en muchos casos se contempla como una extensión del trabajo familiar y se realiza a costa de un sobre esfuerzo femenino, que no rompe con la división sexual del trabajo, ni implica reconocimiento social.

## **SERVICIOS**

Ante esta situación de falta de oportunidades reales en los sectores primario y secundario, los servicios se plantean como la mayor y mejor alternativa.

El sector servicios se caracteriza por su heterogeneidad, particularmente desde el punto de vista de la cualificación.

En el medio rural los servicios cualificados son aquellos destinados a cubrir las necesidades de la población residente, en materias de salud, educación, administración local, etc..., sin embargo y de forma paradójica estos servicios, que podrían representar una alternativa para las jóvenes con formación superior, se caracterizan por una alta feminización, pero están ocupados por mujeres no residentes en los pueblos en los que realizan su trabajo.

Otras actividades terciarias, como el comercio y la hostelería, que requieren menor cualificación, constituyen uno de los refugios naturales de la mano de obra femenina.

También la atención a la población, sobre todo ancianos está generando nuevos yacimientos de empleo, aunque se hace preciso eliminar las

limitaciones sociales que pesan sobre estos trabajos y que se conviertan en trabajos legales y correctamente remunerados.

Sin embargo, la estrella de los servicios en el medio rural, la constituye el turismo, que es la actividad con mayores expectativas y que encaja perfectamente con una parte muy importante del colectivo de mujeres rurales, aunque no es una actividad exenta de problemas:

- Pocas mujeres jóvenes disponen del patrimonio suficiente para poner en marcha una de estas iniciativas y depende del padre o marido para comenzar, lo que hace que en muchas ocasiones no figure como titular.
- Es además una actividad muy marcada por la estacionalidad, de la que es complicado vivir en exclusiva, con lo cual, de nuevo, vuelve a ser considerada como un complemento a las rentas familiares.
- Por último y sobre todo en el modelo de casas rurales, no rompe con los “espacios femeninos” y se entremezcla con las labores familiares, lo que le resta valor social.

**En conclusión<sup>10</sup>: parece que las nuevas generaciones de mujeres rurales no aceptan los modelos tradicionales de inserción en el medio, a través del matrimonio un de un trabajo familiar complicado, con el desarrollo de actividades de ayuda familiar en la explotación agraria y la empresa familiar.**

**Su respuesta, como señala R. Sampedro<sup>11</sup>, ha sido, con la complicidad de sus madres, la adquisición de una formación que la habilite para otras opciones o**

<sup>10</sup> Retos y oportunidades de las mujeres jóvenes en el medio rural: Milagros Alario Trigueros. Universidad de Valladolid.

<sup>11</sup> R. Sampedro: Mujeres jóvenes en el Medio Rural. Revista de Estudios de Juventud nº 48, año 2000

**la búsqueda de las mismas mediante el trabajo o el matrimonio en el medio urbano.**

**Las opciones laborales ofrecidas en los espacios rurales son insuficientes o no cubren las expectativas de las mujeres.**

**El problema por tanto, no es sólo el trabajo, sino el trabajo adecuado a la formación, por un lado, y por otro, el problema está en la falta de servicios que garanticen el nivel de vida equivalente al de la sociedad urbana, que demandan por las mujeres jóvenes.**

En este contexto, los GAL han promovido la diversificación de la economía en sus ámbitos de actuación y la participación de la mujer en el empleo y el emprendimiento.

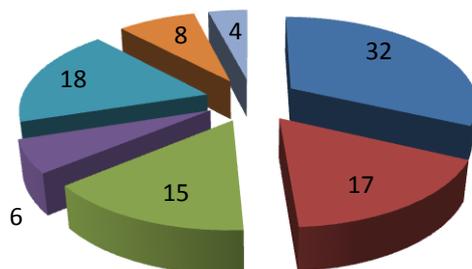
Este, se ha dirigido principalmente hacia las actividades de diversificación que abren nuevas oportunidades, muchas de las cuales suponen la rentabilización de “saberes” que siempre han estado en la memoria de las mujeres.

Las iniciativas promovidas por mujeres financiadas por los GAL, se distribuyen en las siguientes tipologías:

- Turismo rural, donde la mujer ha sido pionera en la implantación de casas y hoteles rurales como alternativa al turismo tradicional.
- Transformación artesanal de productos agroalimentarios, actividades económicas relacionadas con el valor añadido de los productos agrarios, fundamentalmente en la transformación y comercialización de los mismos.

- Calidad alimentaria, destacando la agricultura ecológica como la opción más desarrollada, donde con frecuencia desempeña la categoría de titular.
- Recuperación de oficios tradicionales, tales como los relacionados con la gastronomía propia del lugar.
- Servicio a las personas y de proximidad
- Otras actividades

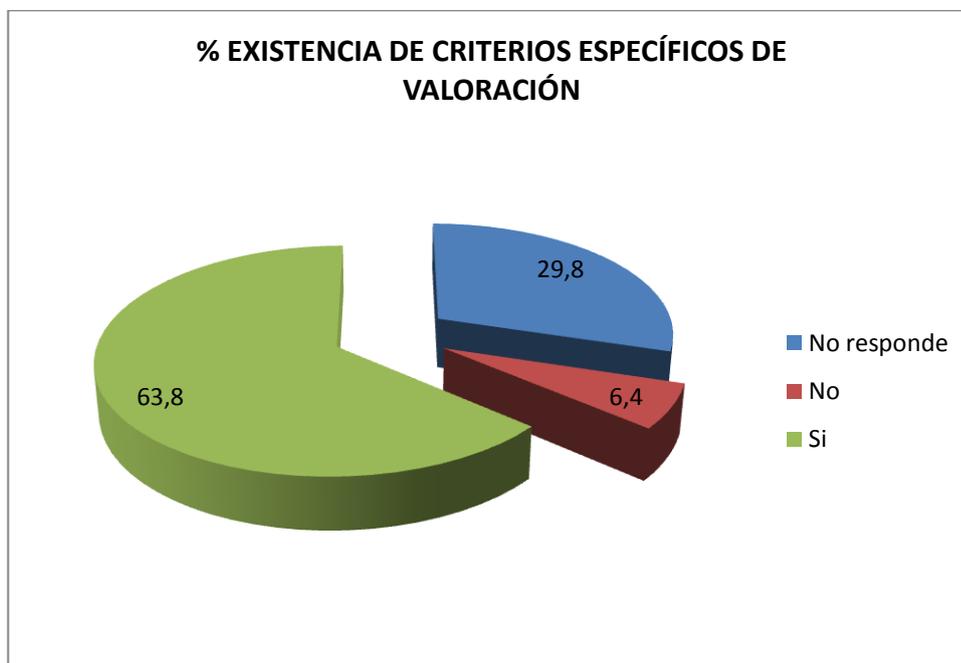
### % TIPOLOGÍA DE PROYECTOS PROMOVIDOS POR MUJERES



- Turismo rural
- Transformación de productos agrarios
- Comercialización agrolimentaria
- Recuperación de oficios tradicionales
- Servicios a las personas
- Servicios de proximidad
- Otras actividades

## 13. EXISTENCIA DE CRITERIOS ESPECÍFICOS DE IGUALDAD EN LA VALORACIÓN DE LOS PROYECTOS FINANCIADOS POR LEADER (2007 – 2014)

En este apartado, se pretende valorar y cuantificar la existencia de acciones positivas para el acceso a las mujeres al empleo, en consonancia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, que señala éstas como las medidas para el establecimiento de una serie de ventajas para las mujeres con el objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sin que ello implique un trato perjudicial para el hombre por razón de sexo.



A pesar de que casi el 30% de las respuestas, no permiten establecer conclusiones, la mayoría son afirmativas, en el sentido de la existencia de

criterios de valoración específicos para los proyectos promovidos por mujeres o para las mujeres promotoras de proyectos.

El gráfico siguiente ilustra el tipo de criterios o de acciones positivas que se establecen.

- La mayor parte de las respuestas: 42,3% hacen alusión a criterios de baremación superiores para los proyectos promovidos por mujeres, sin identificar cuáles son éstos.
- Sin embargo, un 34.6% de las respuestas afirman valorar positivamente a las promotoras y un 15,4% a los puestos de trabajo para mujeres.
- Con pequeños porcentajes, del 3,8% se representan los GAL, que premian la existencia de planes de igualdad y que valoran de igual forma los proyectos promovidos por mujeres y por jóvenes.



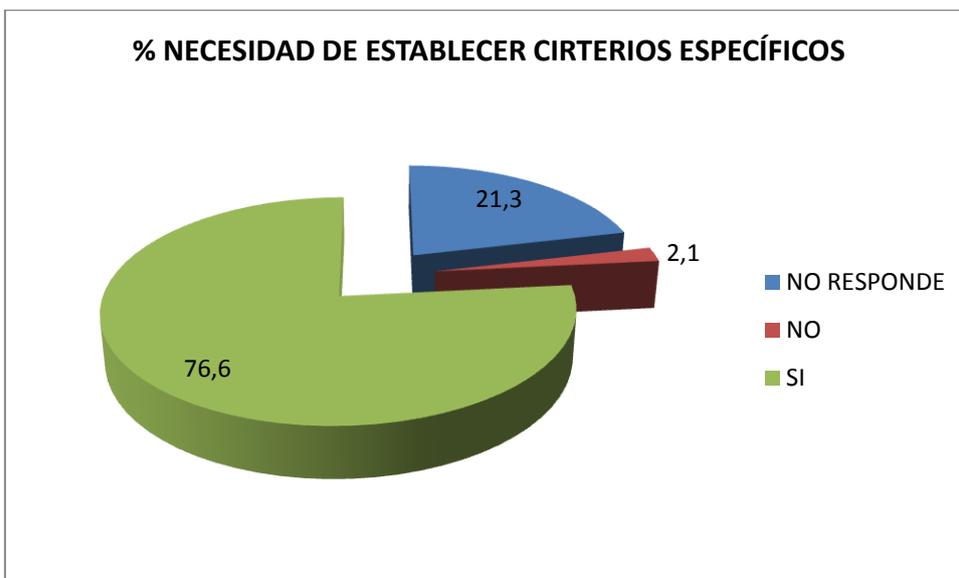
## 14. PROPUESTAS DE LOS GAL PARA INCENTIVAR LA PROMOCIÓN DE PROYECTOS DE MUJERES EN EL PERIODO 2014 – 2020

Al objeto de fortalecer, en el próximo periodo de programación, el principio de igualdad de oportunidades y de asegurar una suficiente presencia de mujeres, en particular en puestos de representación y en escenarios de repercusión social, se ha analizado la opinión de los GAL respecto a:

- La necesidad, de cara al próximo proyecto, de establecer algún tipo de criterio específico para los proyectos de mujeres.
- La necesidad, de cara al próximo proyecto, de establecer algún tipo de criterio específico para los proyectos que generen empleo femenino
- Las acciones de carácter global que se podrían aplicar desde los GAL para el próximo periodo con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Las acciones de carácter global que se podrían aplicar desde los GAL para el próximo periodo con el objetivo de fomentar la Igualdad.

### 14.1.- NECESIDAD DE ESTABLECER CRITERIOS ESPECÍFICOS

#### 14.1.1.- CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA LOS PROYECTOS DE MUJERES



Descontando el 21,3% de los GAL, que no responden a esta cuestión, la respuesta es afirmativa en un 76,6%, sobre el 2,1% que considera que no es necesario el establecimiento de criterios específicos para los proyectos de mujeres.

Sobre la tipología de estos criterios a poner en marcha para el nuevo periodo el 58,1% de las respuestas, refieren la necesidad de establecer medidas de “discriminación positiva”. Es decir, consideran la necesidad de ofrecer un trato diferente y mejor para las mujeres.



Por otro lado, un 12,9% hacen hincapié en que estos criterios favorezcan a la mujer en apoyo a la fijación de la población, y un 8,7\$% en la necesidad de mejorar el apoyo a las mujeres emprendedoras.

El resto de las respuestas, con un 3,2% de las respuestas, en todos los casos, aluden a diversas necesidades y condiciones de las mujeres rurales:

- Necesidad de desarrollar infraestructuras de servicios (guarderías, servicios en relación a la dependencia)
- Fomento espíritu empresarial
- Enfoque de género
- Valorar la compatibilización familiar y laboral
- Ampliar ámbitos y áreas de actuación de los GAL, para favorecer la incorporación de la mujer al mercado de trabajo

- Mejorar el apoyo a las mujeres emprendedoras

E incluso en algunas respuestas se propone la:

- Obligatoriedad de contratar mujeres, en los proyectos financiados por los GAL

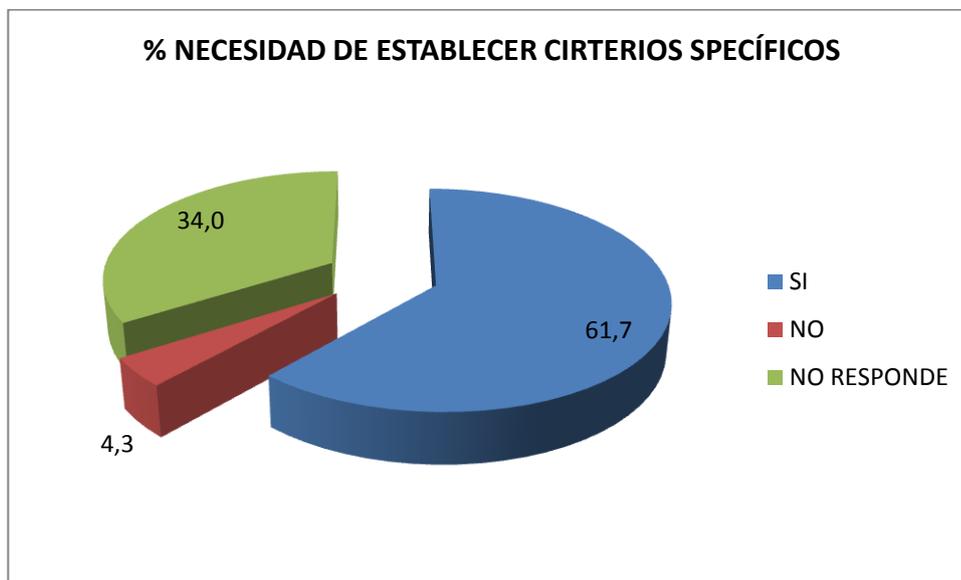
Por tanto, las respuestas son muy diversas, pero a pesar de esta circunstancia, **se puede concluir la necesidad de establecer criterios específicos para incentivar la participación de la mujer en los proyectos, tanto productivos, como no productivos, si por estos, puede entenderse e, en algunos casos, aquellos que tienen que ver con las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar.**

**Aunque las medidas efectivas, que se pueden implementar desde los GAL, sean muy diferentes, como lo son las diversas comarcas o situaciones a las que se enfrentan las mujeres en los ámbitos de actuación de los GAL**

En todo caso, y de implementarse cualquiera de estos criterios sería necesario tomar en consideración algunas medidas, para no recaer en prácticas que pueden ser comprendidas como “inconstitucionales”.

- 1) que la preferencia de la mujer no puede ser automática e incondicional
- 2) que se les exija a las mujeres que acrediten las mismas condiciones que a los hombres
- 3) que las subvenciones o ayudas se concedan bajo criterios apreciación objetiva.
- 4)

### 14.1.2.- CRITERIOS ESPECÍFICOS PARA LOS PROYECTOS QUE GENEREN EMPLEO FEMENINO.



Aunque el 34% de las encuestas no responden a esta pregunta, el 61% considera necesario establecer criterios específicos de apoyo a los proyectos que promuevan empleo femenino, frente al 4,3% que no lo cree necesario.

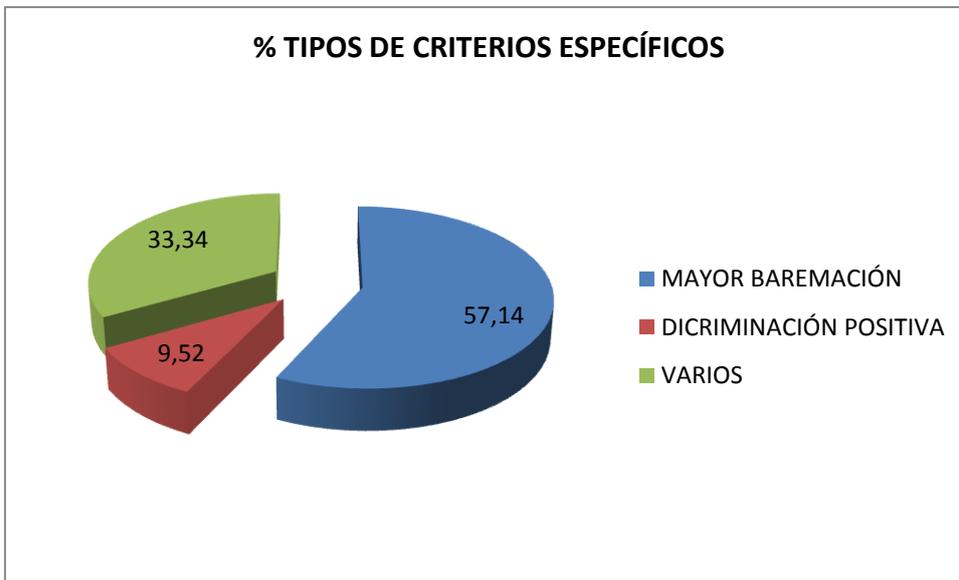
En relación a éstas últimas, la explicación se reparte entre:

- un 50% que manifiesta la necesidad de igualdad en el trato con el empleo masculino y
- un 50% que promueve la inclusión en unos mismos criterios específicos a las mujeres y a los jóvenes

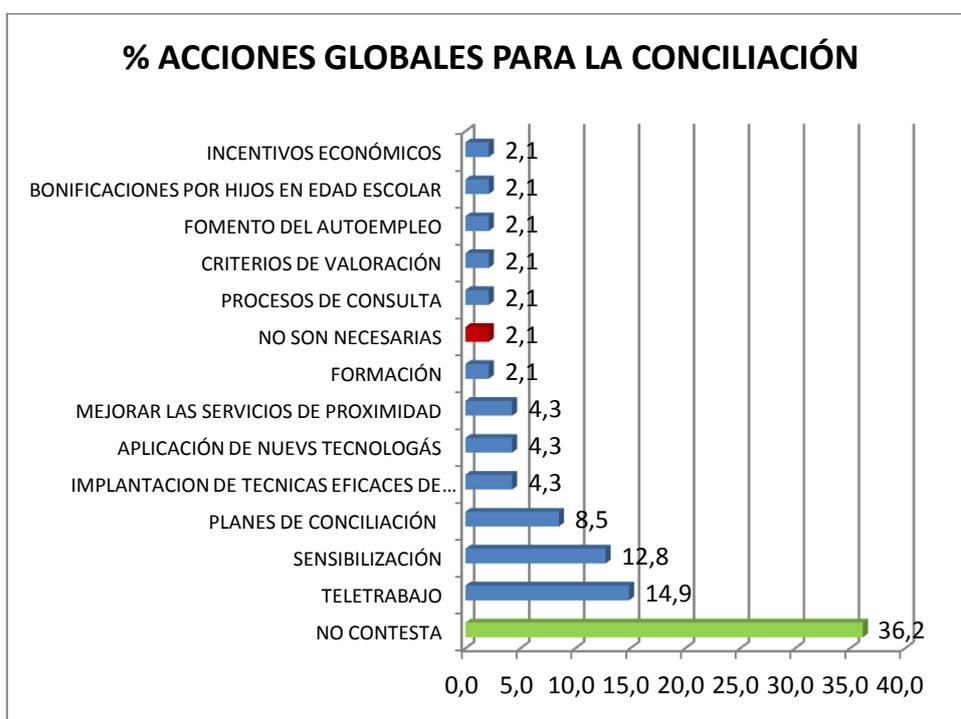
Las respuestas afirmativas más numerosas: 57,14% proponen una mayor baremación para estos proyectos y el 9,52%, responde que serían necesarias acciones de discriminación positiva, sin especificar.

El resto de las respuestas, que hemos anotado como varios, se reparten en igualdad en los siguientes temas:

- Cumplimiento del principio horizontal de igualdad de oportunidades.
- Prioridad estratégica
- Diferenciación de expedientes
- Tanto a mujeres como a jóvenes
- Obligatoriedad a través del PIG
- Más ayudas para cargos de responsabilidad
- Facilidad en los pagos



## 14.2.- ACCIONES DE CARÁCTER GLOBAL QUE SE PUEDEN APLICAR DESDE LOS GAL PARA EL PRÓXIMO PERIODO CON EL OBJETIVO DE MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



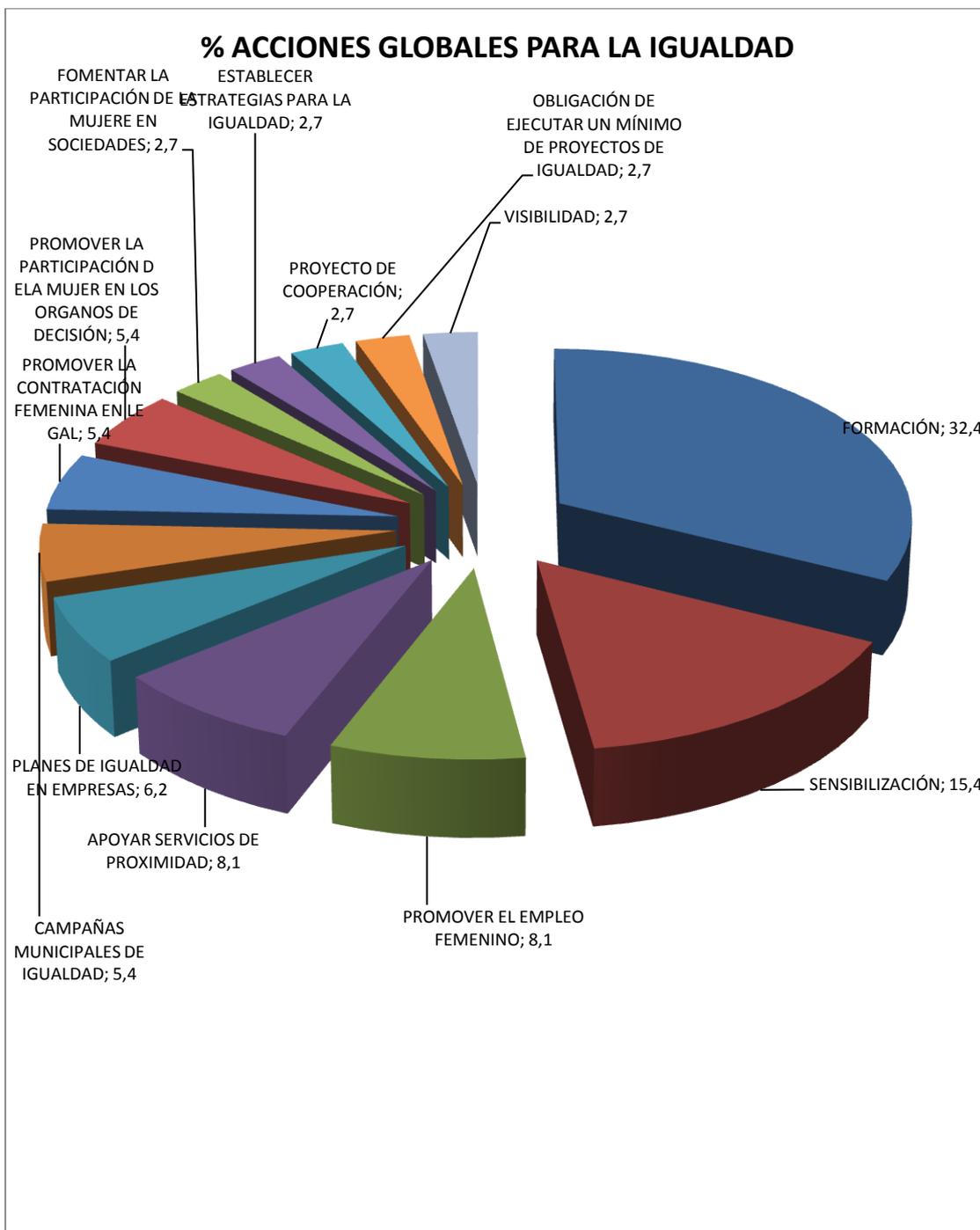
El 64% de los GAL responden a esta pregunta, aunque un 2,1% considera que no son necesarias.

- Sin embargo, la mayor parte de las respuestas: 14.9%, hacen referencia a la puesta en marcha o favorecimiento del teletrabajo, como solución a implementar para dar solución o mejorara la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Esta es una solución interesante e innovadora, ya que en la práctica el teletrabajo está muy poco extendido en el medio rural, aunque en todos los estudios se perciben diferencias

notables en el acceso en el medio rural a las TIC, lo que dificulta la puesta en marcha de actividades de teletrabajo.

- En segundo lugar: 12,8% destacan las propuestas de “sensibilización para la conciliación”
- En tercer lugar: 8,5 se anota el desarrollo de planes de conciliación
- En cuarto lugar: 4,2%:
  - La implantación de técnicas eficaces de conciliación
  - La aplicación de nuevas tecnologías y
  - La mejora de los servicios de proximidad.
- Y por último: 2,1%:
  - Formación
  - Favorecer los procesos de consulta
  - Implementar mejores criterios de valoración
  - Fomento del autoempleo femenino
  - Bonificaciones por hijos en edad escolar
  - Incentivos económicos para mujeres trabajadoras

## 14.3.- ACCIONES DE CARÁCTER GLOBAL QUE SE PUEDEN APLICAR DESDE LOS GAL PARA EL PRÓXIMO PERIODO CON EL OBJETIVO DE FOMENTAR LA IGUALDAD



En relación a las acciones globales para promover la igualdad:

- En primer lugar la formación, con el 32,4 %de las respuestas
- En segundo, la sensibilización, 13,4%
- En tercer lugar: 8,1%
  - Promover el empleo femenino
  - Apoyar servicios de proximidad
- En cuarto lugar: 6,2% el favorecimiento de los planes de igualdad en empresas
- En quinto lugar: 5,4%
  - Campañas municipales de igualdad
  - Promover la contratación femenina en los GAL
  - Promover la participación de la mujer en los órganos de decisión
- Y en el sexto:2,7%
  - Fomentar la participación de la mujeres en sociedades
  - Establecer estrategias para la igualdad
  - Proyecto de cooperación
  - Obligación de ejecutar un mínimo de proyectos de igualdad
  - Visibilidad

## 15. CONCLUSIONES

Antes de presentar las conclusiones de este trabajo, nos parece necesario destacar algunas cuestiones relevantes, que pueden ayudar a mejorar la comprensión de los datos analizados:

- 1) Una gran parte de los GAL participantes obvian las cuestiones relacionadas con la conciliación y la igualdad, apareciendo sin respuesta, las cuestiones en relación a estos temas.

Esto puede indicar la falta de transparencia o la negación de los temas en relación a las especiales condiciones de las mujeres, tanto en lo que se refiere a los equipos de gestión y decisión de éstos, como en general, en relación a la situación global de la mujer en el medio rural.

Sin embargo y a pesar de esta circunstancia, se puede concluir la necesidad de establecer criterios específicos para incentivar la participación de la mujer, aunque las medidas efectivas, que se pueden implementar desde los GAL, en función de la opinión de los mismos, sean tan diversas como lo son las comarcas o situaciones a las que se enfrentan las mujeres en los ámbitos de actuación de los GAL.

- 2) Por otro lado, se ha observado, que en muchos casos, el intento de separar las actividades promovidas por integrantes de uno u otro género, resulta poco realista, debido a las especiales condiciones de la mujer en el medio rural, que hacen que los resultados, no sean un fiel reflejo de la situación de las mujeres o colectivos de mujeres.

Un ejemplo concreto de esta situación es el Asociacionismo: como es sabido, al aumentar la ruralidad de los municipios, desciende el número de Asociaciones Especializadas y aumenta el número de Asociaciones

Generales, entre las que destacan las culturales y las de la Tercera edad (mayores o pensionistas). El papel de la mujer queda difuminado en estos colectivos, a pesar de su importancia, ya que no se las contabiliza como Colectivos de Mujeres, cuando en la práctica, suelen estar promovidas y dirigidas por mujeres.

3) También, la necesidad de contabilizar, nos hace olvidar, en ocasiones el desequilibrio de partida que presenta la situación demográfica del medio rural, en el que la masculinización, la escasa natalidad y el envejecimiento de la población repercuten negativamente en la objetividad, a la hora de analizar los diferentes aspectos desde un punto de vista cuantitativo.

Es decir, y de una forma muy simple, existen menos mujeres representantes, menos mujeres empresarias, menos mujeres en los colectivos de desarrollo, porque hay menos mujeres que hombres, su edad media es más elevada y por tanto la situación de partida, es, en general, desequilibrada.

De igual forma, las mujeres están menos representadas en las actividades económicas y se genera menos empleo femenino, porque el mercado laboral del medio rural, no facilita su incorporación al empleo y porque existe una segregación femenina, tanto vertical (ocupan puestos menos cualificados), como horizontal (empleos terciarios).

Tampoco se refleja, en la contabilización, la diferencia en la forma de vida entre hombres y mujeres y en esencial, en el medio rural, donde la desigual distribución del tiempo que dedican a la vida familiar, también marca la presencia y la visibilidad femenina.

Por último, es un hecho que las mujeres, sobre todo las más jóvenes, están abandonando las zonas rurales de España, con la consiguiente pérdida recursos humanos.

4) Para finalizar estas consideraciones de partida y a la vista de algunas de las propuestas de los GAL, no deberíamos olvidar que, en ningún caso y menos en aras de la defensa de la igualdad de género, se debe recaer en prácticas que consideramos poco adecuadas, como:

- a) Dar preferencia a la mujer de forma automática e incondicional
- b) Exigir a las mujeres condiciones distintas que a los hombre.
- c) Olvidar los criterios apreciación objetiva, en la toma de decisiones.

## 15.1.- SITUACIÓN DE PARTIDA:

Para iniciar este apartado, es necesario establecer el marco, en el que se inscriben las conclusiones a las que se ha llegado a través de los GAL participantes en este trabajo.

### SITUACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Hay que tener en cuenta, que la situación sociodemográfica en el medio rural está desequilibrada<sup>12</sup>. La masculinización, la escasa natalidad y el envejecimiento de la población repercuten negativamente en la actividad económica general y en la que desarrollan las mujeres, en particular.

### MERCADO LABORAL

<sup>12</sup> Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural MAGRAMA

También es necesario tener en cuenta las especiales características del mercado laboral, en el medio rural, que podríamos resumir en:

- Baja tasa de empleo general y especialmente femenino
- Fuerte asalarización femenina
- Masculinización del empresariado
- Marcada terciarización.
- Segregación, tanto vertical como horizontal. Vertical: las mujeres se concentran por lo general en las posiciones inferiores de la jerarquía laboral, y ocupan puestos de personal no cualificado y personal administrativo. Horizontal, aunque en ambos sexos el sector servicios ocupa a la mayor parte de la población, en este sector se concentran en mayor medida las mujeres (78,5%) que los hombres (41%). Así mismo, las mujeres tienden a ocuparse en empleos tradicionalmente femeninos y los hombres en empleo tradicionalmente masculinos.
- Incremento de la desigualdad con la acentuación de la ruralización.

## **FORMA DE VIDA**

Las mujeres dedican más tiempo a actividades que tienen que ver con el trabajo doméstico y de cuidado, mientras que los hombres dedican más tiempo a las actividades extra domésticas. El incremento del tiempo que las mujeres invierten en tareas de cuidado y trabajo doméstico, los hombres lo invierten en ocio y tiempo libre. Esta distribución desigual de los tiempos de hombres y mujeres origina absentismo doméstico en el caso de los hombres y mayor dificultad para incorporarse al mercado laboral en el caso de las mujeres.

Por último, la presencia de estereotipos y roles de género y su influencia en las desigualdades de género muestran que el sistema patriarcal sigue muy presente en la población rural.

En líneas generales, se acepta que las mujeres ejerzan el rol productivo, siempre y cuando no abandonen el rol doméstico/familiar.

### **ÉXODO FEMENINO**<sup>13</sup>

Las mujeres, sobre todo las más jóvenes, están abandonando las zonas rurales de España, con la consiguiente pérdida recursos humanos altamente preparados. Mujeres que acceden a la formación con el fin de tener un futuro mejor que el de sus progenitoras y que, sin embargo, una vez finalizados sus estudios, vuelven a su lugar de origen y se encuentran con grandes dificultades a la hora de incorporarse al mercado laboral y tener una salida profesional dentro o fuera del sector agrario y ganadero y pesquero.

Un importante número de mujeres jóvenes están decididas a buscar su futuro en los pueblos que las vieron nacer y criarse pero, ante la falta de oportunidades, tienen que marcharse a otros núcleos urbanos mayores, lo que provoca la pérdida paulatina de población en unas zonas rurales que, en algunos casos, ya presentan proporciones de 130 hombres por cada 100 mujeres<sup>14</sup>. Ello dificulta el mantenimiento de los actuales índices de población, por la escasa creación de nuevos núcleos familiares en tales municipios.

## **15.2.- REPRESENTACIÓN**

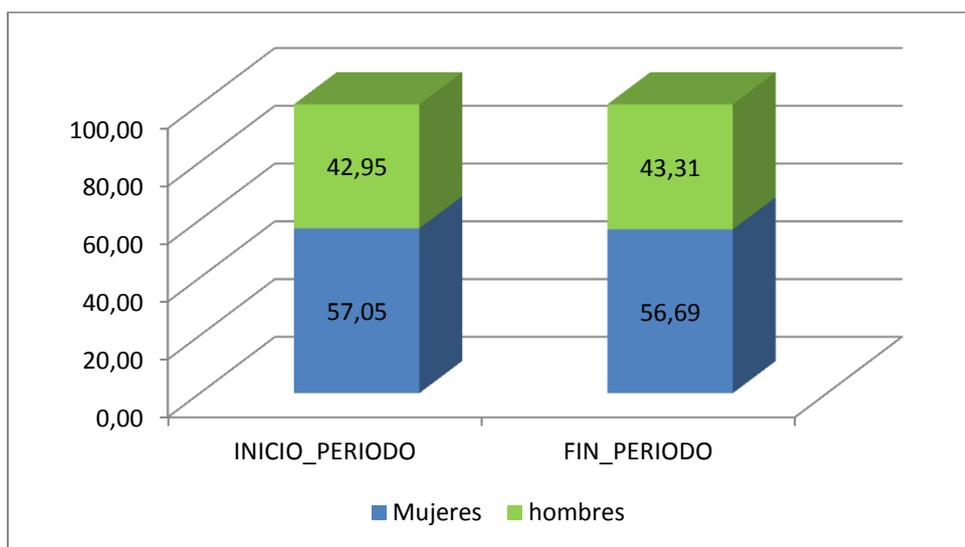
La disposición adicional primera de LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, manifiesta que existe una “representación suficientemente significativa” cuando las personas de cada sexo no superan

<sup>13</sup> PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL (2015-2018) Ministerio de Sanidad Servicios sociales e igualdad

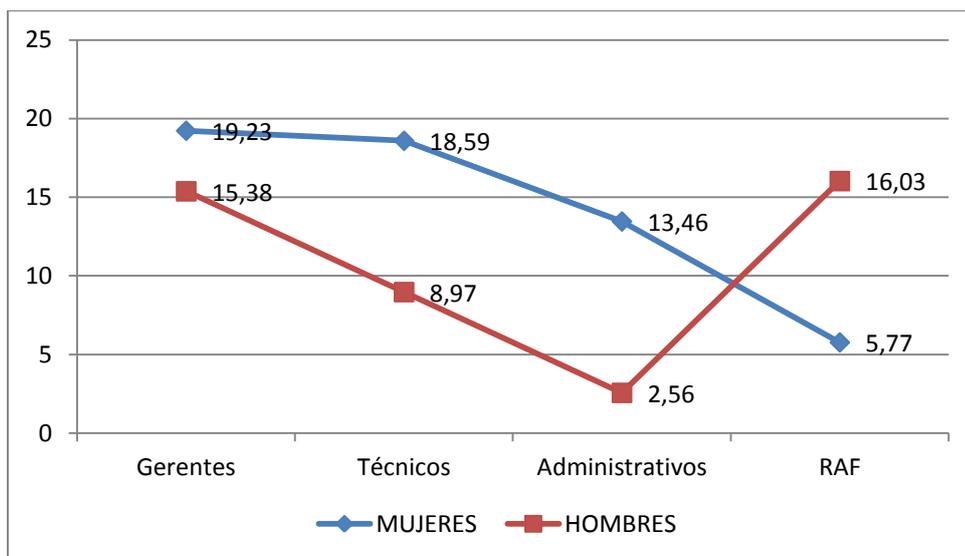
<sup>14</sup> Fuente: Censo de Población y Vivienda 2011 (INE)

el sesenta por ciento ni son menos del cuarenta por ciento, lo que se denomina **paridad**.

### 15.2.1.- EQUIPOS DE GESTIÓN



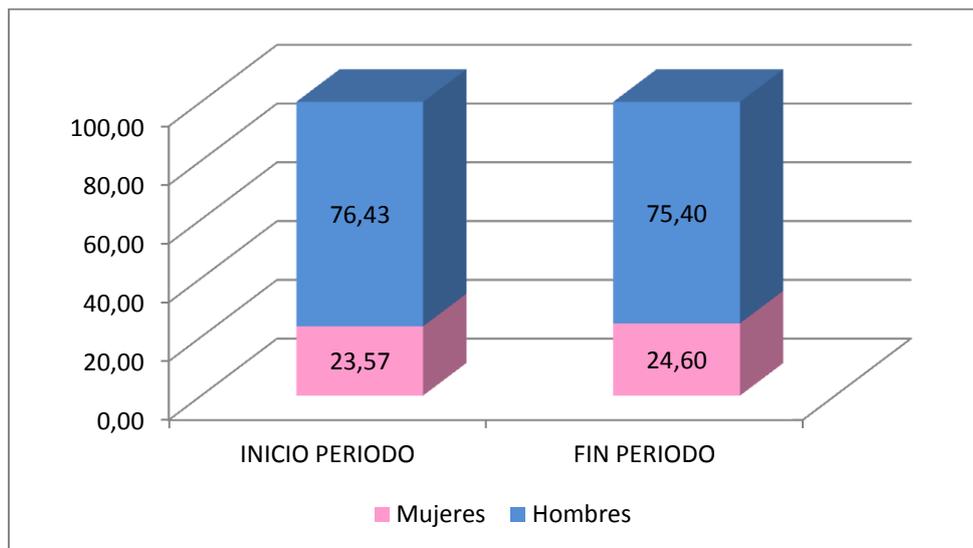
Por tanto, y atendiendo a esta definición **podemos afirmar que existe paridad en los equipos de gestión entre hombres y mujeres, aunque por cargos, existen algunas diferencias.**



Como se observa en el gráfico, y en resumen, los hombres desplazan a las mujeres en los puestos de Responsable Administrativo y Financiero y las mujeres son mayoría en los puestos de administración.

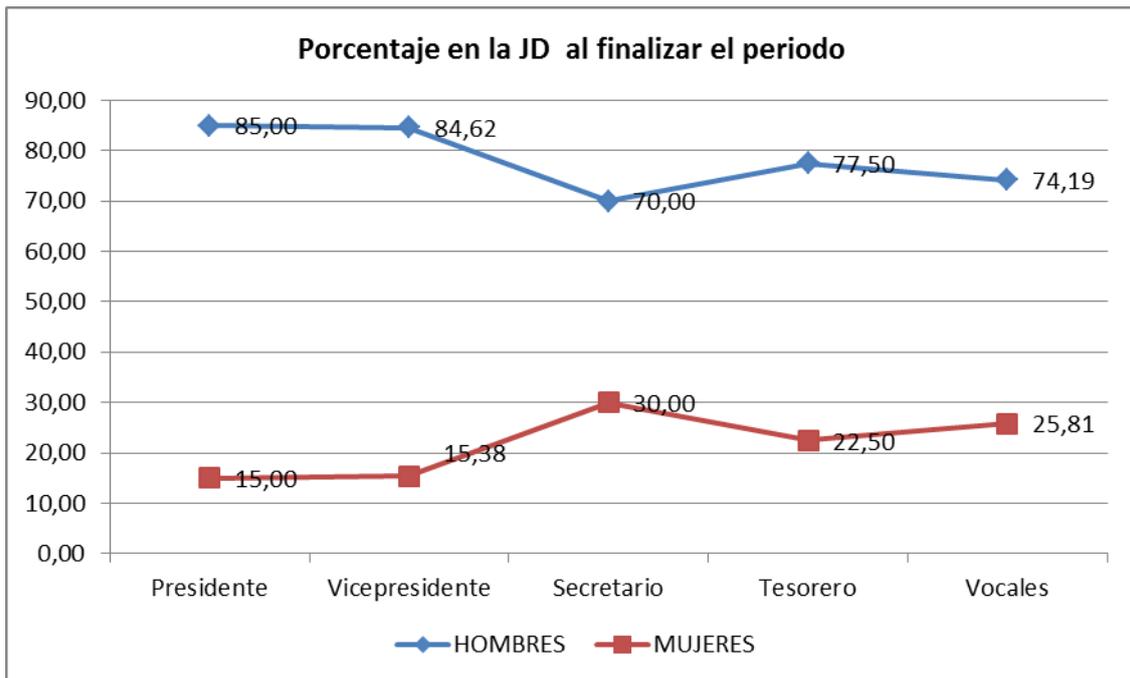
## 15.2.2.- ÓRGANOS DE DECISIÓN

### 15.2.2.1.- JUNTA DIRECTIVA:

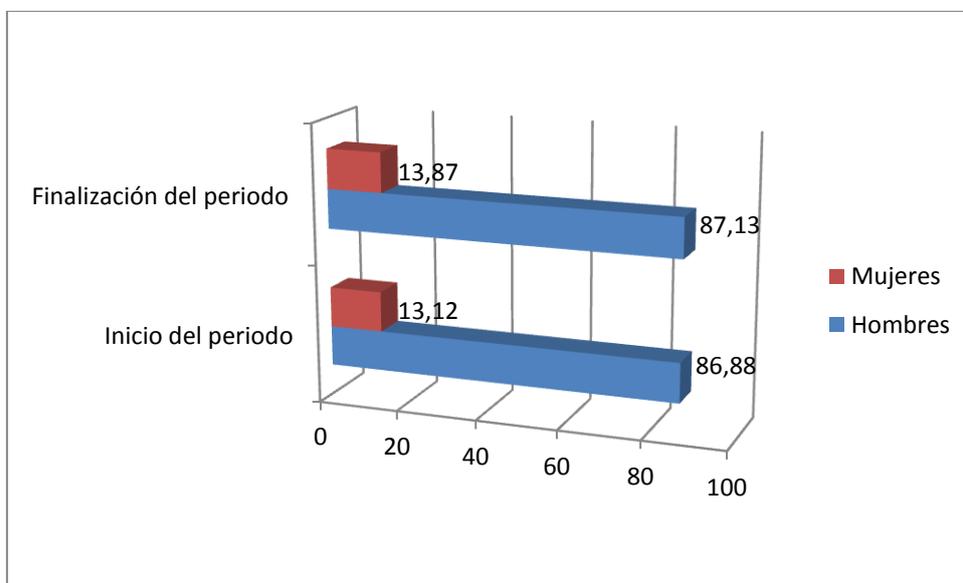


En el caso de los miembros de la Junta Directiva **no existe paridad**, ya que son ocupados mayoritariamente por hombres, con el 76,43% al inicio y el 75,40% al final del periodo. No obstante, hay que señalar que el número de mujeres ha aumentado ligeramente durante los 5 años de duración del periodo en un 1,03%.

Además, son los hombres quienes, tanto al inicio como al final del periodo, ocupan los puestos de mayor relevancia y el porcentaje de presencia de las mujeres disminuye paralelamente a la disminución de la responsabilidad en el cargo que ostentan.

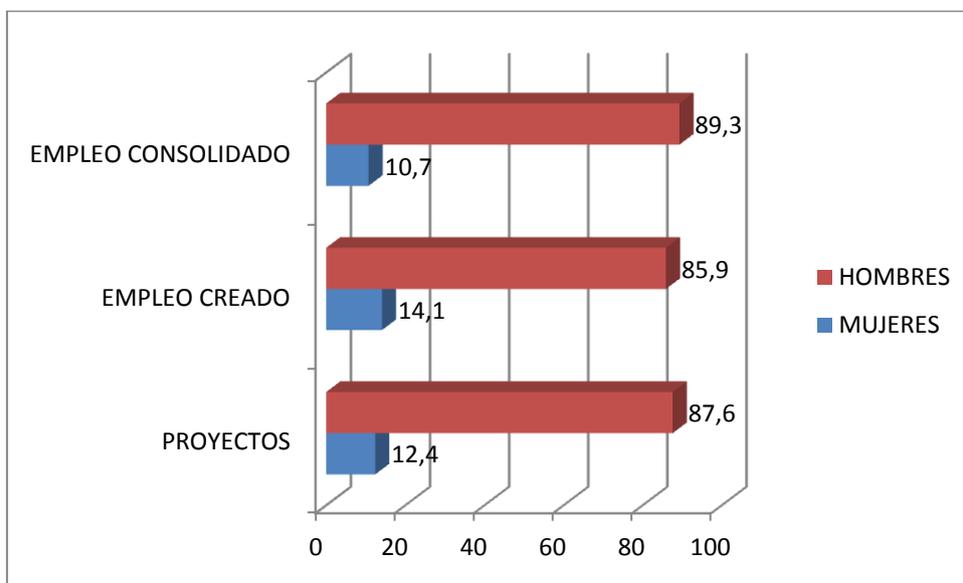


### 15.2.2.2.- ASAMBLEA



La gráfica explica, por si misma, la situación de género en las Asambleas de Socios, en las que las mujeres representan un 13,12 y un 13,87%, con una diferencia, por tanto, del 0,75%.

### 15.2.3.-PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS PROYECTOS FINANCIADOS POR LOS GAL



Frente a los objetivos de impulsar el emprendimiento y la generación y consolidación de empleo femenino, por la que apuestan los Grupos de Acción Local, la realidad se ajusta más a la segregación horizontal y vertical.

- La segregación horizontal se refiere a la concentración de hombres en el mercado de trabajo.
- La segregación vertical se refiere a la sobrerrepresentación de los hombres en los puestos más prestigiosos y mejor pagados e implica la concentración de mujeres en categorías profesionales de nivel más bajo, con posibilidades de promoción limitadas y con escaso acceso a la formación.

Ante esta **posición de desigualdad entre hombres y mujeres** parece clara la existencia de factores, de carácter estructural, sobre los que se hace

complicado obtener datos, pero que tienen que ser tenidos en cuenta, para y extraer conclusiones prácticas:

- **Responsabilidades de cuidado de personas dependientes.** Cerca de la mitad de las mujeres inactivas de entre 25 y 54 años, lo son por causas relacionadas con sus responsabilidades familiares. El estatus familiar también incide de manera negativa en los salarios que perciben las mujeres.
- **Los estereotipos de los roles sociales.** La presión de las cargas domésticas actúa como elemento “disuasorio” de la ocupación para muchas mujeres y también como presión para orientarse hacia tipologías de trabajo que, a pesar de ser mucho más precarias – generalmente la economía sumergida ofrece más condiciones para conciliar
- **El trabajo de la mujer considerado como apoyo de la economía doméstica:** La tradicional concepción patriarcal que otorga a las mujeres la responsabilidad de las labores domésticas y de cuidado de las personas dependientes, tiene como contrapartida aceptarlas en el mercado de trabajo como “salarios de apoyo” de la economía doméstica. Eso favorece la precariedad contractual y salarial y facilita que sean las primeras en soportar el impacto de las crisis económicas con su salida del mercado laboral.
- **Descualificación de los sectores ocupacionales** ocupados mayoritariamente por mujeres: En general, se puede afirmar que el trabajo de las mujeres es poco valorado con relación al masculino. Y eso comporta una descualificación de aquellos sectores en los que las mujeres se incorporan de forma mayoritaria. Es significativa la presencia de las mujeres en los servicios de atención a las personas, un sector

altamente precario y directamente vinculado al rol social de la mujer: el cuidado de los otros. Por otro lado, en la medida que un sector aumenta la presencia de mujeres, los salarios bajan tanto para hombres como para mujeres.

- **Contratación precaria:** las mujeres acumulan los mayores índices de contratación temporal involuntaria y a tiempo parcial, siendo las posibilidades de transición de ocupaciones precarias a situaciones de desocupación son entre cinco y diez veces más elevadas que las correspondientes a las ocupaciones de calidad.
- **Persistencia de índice de desempleo elevado:** la tasa de paro femenina, es mucho más alta, alrededor del 50% mayor que la de los hombres, especialmente en el desempleo de larga duración.

Existe, por tanto una **brecha de género** de importantes efectos derivados, todos ellos correlacionados:

- a) Mayor emigración femenina del medio rural, lo que descompensa la composición demográfica de zonas rurales y agrava aún más el problema de despoblamiento rural que estas zonas sufren.
- b) Esta mayor emigración femenina y la masculinización aludida, repercute en un agravamiento paralelo del proceso de envejecimiento de las zonas rurales.
- c) El desempleo femenino es especialmente grave porque afecta al sector de población rural más activo.
- d) Las mujeres empresarias que comienzan y desarrollan una empresa en las áreas rurales hacen frente a muchos obstáculos entre ellos la baja densidad de población y la lejanía, el mal acceso a los mercados, capital,

mano de obra e infraestructura limitados, además de algunas actitudes negativas hacia el emprendimiento y el espíritu empresarial.

- e) El grado de exclusión que las mujeres paradas tienen que soportar es mayor que en el caso de los hombres: se da en un ambiente más tradicional y excluyente (el medio rural), donde las oportunidades son menores (composición económica más volcada al sector agro-ganadero y agro-alimentario), presentando dificultades de conciliación

#### **15.2.4- RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES:**

Frente a la situación descrita, existen una serie de medidas, que podrían ponerse en marcha desde los GAL, para contribuir al empoderamiento de las mujeres rurales, es decir para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, así como aumentar su participación en la vida económica.

##### **15.2.4.1.- CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN**

- Desarrollar un inventario de mujeres con potencial
- Crear un Programa de desarrollo de Potenciales (programa de formación y desarrollo I) para mujeres.
- Sensibilizar a las mujeres sobre la necesidad de participar e invitarlas explícitamente a presentarse a las vacantes en los órganos de decisión.
- Garantizar la presencia de mujeres con el perfil adecuado en todos los órganos de decisión

- Establecer objetivos concretos de promoción de mujeres en los órganos de decisión
- Eliminar prejuicios de tipo directo o indirecto que dificulten el acceso a las mujeres a los órganos de decisión.
- Identificar los “obstáculos” que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad

#### 15.2.4.2.-CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES RURALES EN LA VIDA ECONÓMICA

Frente a la situación de exclusión que representa la situación de la mujer rural ligada al empleo, o más exactamente, a la posibilidad de acceder y mantenerse dentro del mercado de trabajo es necesario mejorar sus condiciones de empleabilidad, lo que requiere el **desarrollo de competencias profesionales**.

Hablar de competencia, es algo prácticamente obligatorio para la mayoría de los actores relacionados con el mercado laboral y la empresa y además está en sintonía con la necesidad de afrontar el reto de una sociedad basada en el conocimiento y la información, en el que las mujeres deben estar involucradas.

Los GAL deberían poner en marcha o participar en **acciones integradas de orientación, formación e inserción laboral**, dirigidas a:

- Alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;
- Generar empleo de calidad y autoempleo;
- Incrementar la formación de las mujeres en habilidades transversales (igualdad, competencias idiomáticas y TICs);
- Re direccionamiento de las mujeres paradas hacia nuevos yacimientos de empleo.

- Desplazar las actividades realizadas en el sector de la economía informal (atención a personas dependientes, ayuda a domicilio, y cuidados de menores de tres años etc.) hacia la economía formal,

## 15.3.- CONCILIACIÓN

Para comenzar este apartado es necesario hacer dos puntualizaciones generales:

1. **La conciliación no es un tema femenino:** encontrar el equilibrio entre las esferas de la vida no es un problema exclusivo de las mujeres, quienes lejos de conciliar sus tiempos acumulan tareas. Se trata de un conflicto cuya resolución es la **corresponsabilidad**, en un sentido “holístico y multidimensional”.

En definitiva, hacer referencia a la conciliación pasa, necesariamente, por asumir la corresponsabilidad como filosofía y norma de vida, por la implicación de todos los agentes sociales (empresas, sindicatos, Estado, sociedad civil, hombres y mujeres como individuos, etc.). en la construcción de una estructura social más acorde con el reparto equilibrado de responsabilidades profesionales y familiares, pero, también, dejando espacio para atender las necesidades y demandas que emanan de la propia persona y que permiten su pleno desarrollo individual.

2. **La conciliación no es un tema dual:** una noción dual de la conciliación (trabajo y familia) olvida las necesidades de desarrollo personal. Por ello, es necesario evitar la visión única del ámbito familiar como un nicho de responsabilidades y obligaciones que han de compatibilizarse con el

trabajo, para dar paso a tener en cuenta, también, el equilibrio de estos dos aspectos con otros que están relacionados con la vida propia (ocio, educación, participación ciudadana, etc.).

En este marco, sin embargo, hay que tener en cuenta que **la conciliación** tiene connotaciones específicas en el medio rural. Esto es así, porque las condiciones de trabajo productivo y familiar, la organización empresarial, la localización de los servicios, las relaciones sociales, las distancias y los transportes, siguen marcando un entorno bastante diferente al de las ciudades.

El contexto espacio - temporal en el que se desenvuelve la vida en las zonas rurales viene caracterizado por las algunas circunstancias, que pasamos a resumir, matizadas por las condiciones específicas de cada territorio (especialmente en lo que se refiere al tamaño de los núcleos de población y la distancia entre los mismos):

- Desde el punto de vista de organización económica, las formas de trabajo dominantes corresponden a autoempleo, pequeñas empresas y empresas familiares. En general, esta estructura empresarial facilita una gran flexibilidad de los horarios de trabajo y una organización personal de los mismos, según las necesidades individuales y familiares.
- Tradicionalmente, el lugar de trabajo y el de vivienda solían estar muy próximos entre sí, lo que reduce los tiempos empleados en los desplazamientos entre ambos lugares funcionales. El caso extremo de proximidad lo constituye el trabajo a domicilio (y el teletrabajo como una versión más moderna del mismo, pero que está muy poco extendido), que en definitiva es “elegido” por muchas mujeres como una opción para compatibilizarlo con el trabajo familiar. Sin embargo, las nuevas

dinámicas propician que, cada vez más, las posibilidades de trabajo en el medio rural aparezcan en lugares muy distintos del de residencia.

- En los servicios se puede hablar de una estructura espacial dual: mientras que los más básicos están en el entorno inmediato de la vivienda (colegios, comercio elemental), los de especialización media y alta están muy concentrados, lo que obliga a la población a recorrer elevadas distancias para su utilización (enseñanzas medias, formación profesional, servicios sanitarios, culturales, ocio, comercio especializado, etc). No hay que olvidar que las mujeres utilizan todos estos servicios con mayor frecuencia que los hombres, al tener asignadas las funciones de cuidadoras del grupo familiar. En todo caso, la disponibilidad de servicios de proximidad y de atención a personas dependientes es muy escasa.
- Un aspecto muy importante es la consistencia de las redes sociales: la proximidad de la familia y del propio entorno vecinal facilita la ayuda mutua entre mujeres, especialmente entre madres e hijas, para el cuidado de los niños y de los ancianos.
- En cuanto a relaciones de género, los hombres parecen ser más reacios a asumir la corresponsabilidad en el trabajo familiar y cuidado de otras personas.
- La total insuficiencia de los transportes públicos determina que sólo aquellas personas que disponen de automóvil tengan un nivel satisfactorio de movilidad para acceder a esos lugares distantes.
- La posición económica de la familia es un factor clave a la hora de adoptar unas u otras medidas de conciliación.

Por lo tanto, la conciliación se revela como un **fenómeno multidimensional**, caracterizado por:

- El amplio número de agentes implicados (familias, personas trabajadoras, empleadores/as, sector público, proveedores/as de servicios, etc.).
- La diversidad de materias que concurren en el equilibrio de los espacios de vida (trabajo, ocio, vida familiar, cuidado de personas dependientes, etc.) y, por último,
- el escenario de la conciliación se presenta como un complejo sistema de relaciones e intereses dominado por distintas iniciativas públicas puestas en marcha desde diferentes niveles territoriales de decisión.

### 15.3.1.- RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA DE LA CONCILIACIÓN Y EL FOMENTO DE LA IGUALDAD

En este contexto, los GAL pueden intervenir, mediante acciones concretas, en aras de lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y personal de los habitantes del medio rural.

Para comenzar, cabe plantear cuales son las principales razones, por las que no se puede alcanzar un adecuado equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

En la elaboración de este trabajo, se han detectado las siguientes:

- A. La escasez y/o ineficiente gestión de los usos del tiempo, tanto a nivel personal como también contextual.

- B. La conciliación precisa de todo tipo de recursos económicos, humanos y de infraestructuras que muchas veces son limitados o inaccesibles.
- C. La falta de sensibilización de la sociedad para concebir la conciliación como un derecho de las personas a poder armonizar los distintos aspectos de la vida: trabajo, ocio, familia, participación ciudadana, cultura, etc

Así, las áreas de intervención de los GAL en materia de conciliación (sus estrategias, programas y actuaciones) se podrían articular entorno a estos factores:

#### **A. ESCASEZ Y/O INEFICIENTE GESTIÓN DE LOS USOS DEL TIEMPO**

En primer lugar, no se observan, a nivel general cambios significativos, en el rol tradicional de las mujeres en el hogar, lo que conlleva que éstas:

- Aumenten, en relación a los hombres, el tiempo dedicado al trabajo (al acumular productivo y familiar)
- Constaten dificultades de acceso a otras actividades (asociativas, sociales, culturales,...) por su carencia de tiempo; una de las peores consecuencias es la mínima disponibilidad para dedicar parte de ese tiempo a la formación y al ocio.
- Prefieran aquellas ocupaciones retribuidas cuyo ritmo horario facilite la compatibilización con el trabajo en el hogar, lo que está reforzando la integración laboral de las mujeres en condiciones de precariedad o

inestabilidad (horarios a tiempo parcial, trabajos estacionales, empresas familiares, autoempleo, etc.)

En consecuencia hay que avanzar en la búsqueda de soluciones para que su incorporación al mercado de trabajo no suponga una recarga de obligaciones y de tiempos de trabajo para las mujeres.

El modelo europeo de conciliación de vida laboral y familiar implica tanto a hombres como a mujeres, y ha de aplicarse para ambos en las esferas del trabajo productivo y de la vida familiar.

En general se considera necesario tender hacia una renegociación de los tiempos y de las responsabilidades familiares que incluye:

- Implicación progresiva de los hombres en el trabajo familiar
- Cambios horarios alternativos que permitan compaginar trabajo, familia, servicios, ocio y descanso;

Por otro lado es necesaria la búsqueda de soluciones en el ámbito laboral:

- Renegociación de los horarios y tiempos de trabajo, tendiendo hacia una mayor flexibilidad, de manera que el/la trabajador/a pueda organizarse según las necesidades propias y familiares.

## **B. NECESIDAD DE RECURSOS ECONÓMICOS Y HUMANOS Y DE INFRAESTRUCTURAS**

Como hemos apuntado, la conciliación precisa de todo tipo de recursos económicos, humanos y de infraestructuras que muchas veces son limitados o inaccesibles y esta situación se agrava al aumentar los índices de ruralidad de

los municipios, por lo que en amplias zonas, la conciliación, basada en servicios públicos es imposible

Otra cuestión relevante es la disponibilidad económica de los hogares, ya que son únicamente los de posición económica más acomodada, los que pueden recurrir a la contratación de servicios de apoyo, es decir, a la externalización de tareas domésticas (que son realizadas, también y principalmente por otras mujeres, lo que supone un desplazamiento hacia otras mujeres, de estas tareas) y del cuidado de personas mayores. Esto conlleva una menor asimetría de género en el reparto de tareas y por tanto, una menor incidencia de problemas derivados de la sobrecarga de trabajo para las mujeres, que en casos extremos puede derivar en el abandono de su puesto de trabajo.

Otra práctica de conciliación, en el hogar y muy extendida son los apoyos familiares: los abuelos (principalmente abuelas maternas), lo que constituye una transferencia generacional de la estructura tradicional del rol femenino.

En este contexto, los GAL pueden realizar una importante labor, particularmente de **sensibilización** para:

- La flexibilización en los horarios de los servicios, de manera que su utilización sea compatible con los horarios laborales, con especial referencia a los horarios escolares.
- Aproximación espacial de los lugares de vivienda, trabajo y servicios, ya que una reducción de los tiempos empleados en los desplazamientos ha de redundar en una mayor disponibilidad de tiempos personales.

**Pero sobretodo es necesario promover respuestas adaptadas para el refuerzo y mejora de aquellos servicios de apoyo a la conciliación, la objeto de atenuar las responsabilidades familiares y tareas domésticas (guarderías, colegios con**

servicios de conciliación, servicios de ocio y tiempo libre de menores, residencias para mayores, etc.).

También son importantes otros servicios, como los de fomento del ocio y tiempo libre (instalaciones deportivas, actividades culturales).

### **C. LA SENSIBILIZACIÓN DE LA SOCIEDAD: FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD**

Este punto hace referencia a la falta de sensibilización de la sociedad rural para concebir la conciliación como un derecho de las personas a poder armonizar los distintos aspectos de la vida: trabajo, ocio, familia, participación ciudadana, cultura, etc..

Es en relación a la corresponsabilidad, en el que los GAL, pueden llevar a cabo acciones precisas para el fomento de

- La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo: por medio de la concienciación sobre la necesidad de que exista igualdad de condiciones en el acceso al empleo, la eliminación de barreras discriminatorias, la reducción de las brechas salariales o la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.
- La corresponsabilidad dentro del hogar: sensibilizando para el equitativo reparto de las tareas y funciones familiares entre los miembros de la familia, y más concretamente entre hombres y mujeres.
- La sensibilización en las empresas: impulsando un modelo de corresponsabilidad en el que las empresas asuman su parte de responsabilidad con respecto a su personal y en el ámbito de la

responsabilidad social. Porque la conciliación, además de redundar en el bienestar de sus beneficiarias y beneficiarios inmediatos y lejos de deteriorar la productividad de las personas trabajadoras, contribuye a incrementar el crecimiento y los beneficios empresariales y, por ende, permitir el desarrollo de un modelo económico más sostenible.

- Sensibilización sobre otras administraciones de distintos ámbitos territoriales y funcionales: los GAL pueden ejercer un potencial impacto de sensibilización sobre otras administraciones de distintos ámbitos territoriales y funcionales, puesto que, dada su privilegiada posición de cercanía frente a la ciudadanía y una delimitación de competencias sobre territorios concretos con necesidades específicas, se revelan como una fuente de buenas prácticas e innovación para otras entidades.

## 16. ANÁLISIS DE LOS PROYECTOS PROMOVIDOS POR MUJERES EN LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL. BASE DE DATOS DE EMPRESAS DE MUJERES

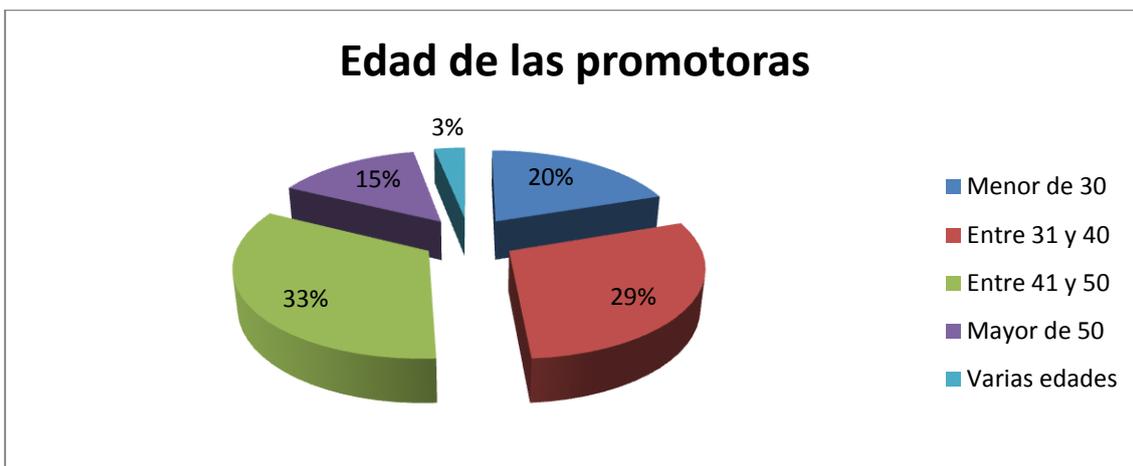
### Introducción

A través del siguiente análisis se pretende obtener información acerca del proceso de creación de empresas por parte de mujeres en el medio rural. Gracias a la información aportada por los Grupos de Acción Local/Rural ha sido posible construir el siguiente estudio que profundiza en los aspectos socio-económicos y jurídicos que rodean la puesta en marcha de la iniciativa.

### Estudio de las características de la mujer promotora

En aras de construir este estudio, ha sido necesario tener en cuenta diferentes variables recogidas en la base de datos, dos de ellas afectan directamente a la persona que promueve el proyecto y el resto informan sobre la localización del proyecto.

De esta forma, y teniendo en cuenta la base de datos adjunta en el Anexo 1, podemos obtener los siguientes gráficos:



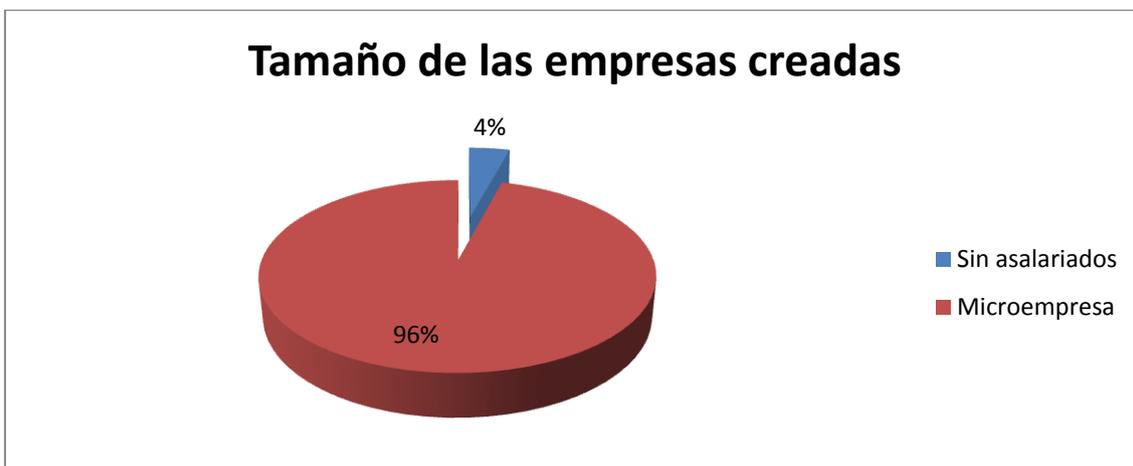
En el gráfico superior se aprecia como las mujeres situadas en la franja de edad que va desde los 41 hasta los 50 años son aquellas que en mayor número han iniciado un proyecto seguidas muy de cerca por aquellas cuya edad está comprendida entre los 31 y los 40 años. Entre ambos grupos suman un 62% del total, por lo tanto, se puede afirmar que durante estas dos décadas de la vida de una mujer, ésta encuentra, en mayor medida, los condicionantes necesarios para iniciar un nuevo proyecto. Éstos pueden ser de naturaleza muy variada como por ejemplo una estabilidad emocional y familiar que le permita dedicar el tiempo necesario a esta empresa, no obstante, dichos factores no constituyen el objeto del presente estudio. Al margen destacar, que el espíritu emprendedor, tal y como refleja el gráfico, se encuentra, en mayor medida, a unas más tempranas ya que es superior el número de mujeres promotoras menores de 30 años que mayores de 50.



Por otro lado, en el gráfico superior, se encuentra la información necesaria para poder realizar la siguiente afirmación. Las mujeres con mayor nivel de formación son aquellas que más número de proyectos han iniciado a través de los Grupos de Acción Local/Rural, a medida que el nivel de estudios aumenta, aumenta progresivamente el número de iniciativas planteadas. Es posible afirmar de la misma manera, que aquellas cuya formación es superior encuentran las capacidades técnicas más fácilmente para llevar a cabo el desarrollo de un proyecto, no obstante, el grupo de mujeres cuyo nivel de estudios es primario constituye un 21% y por lo tanto, no es en absoluto desdeñable este porcentaje.

### Estudio de las características del proyecto

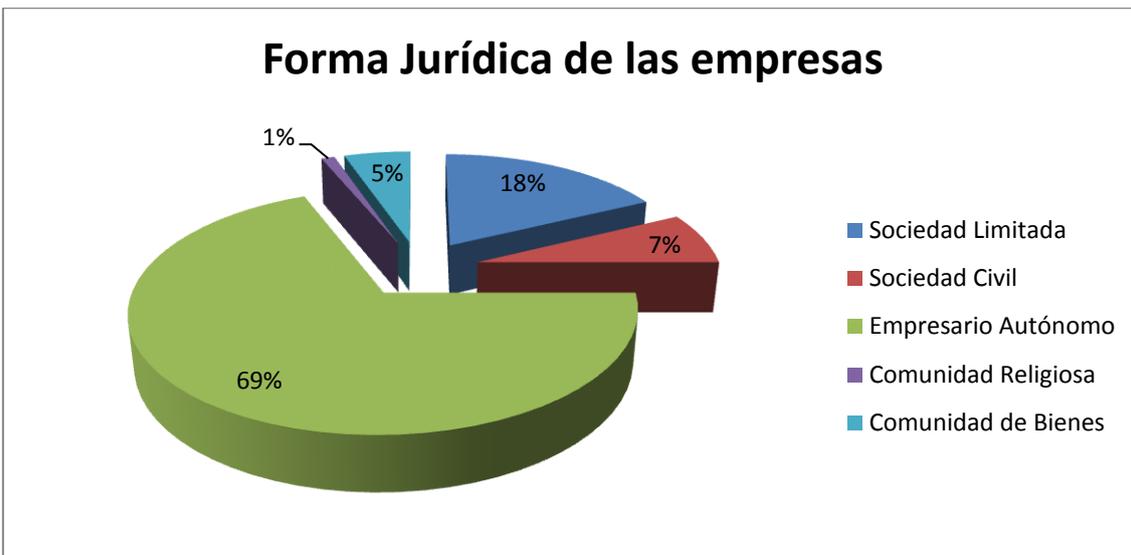
En esta parte del análisis, el estudio se centra en las peculiaridades propias del proyecto como son el tamaño de la empresa creada, la forma jurídica utilizada para su constitución, el sector en donde se enmarca la empresa y el número de trabajadores. Para desarrollar de forma más visual estas variables, se han realizado los siguientes gráficos en base a los datos recogidos en el Anexo 2.



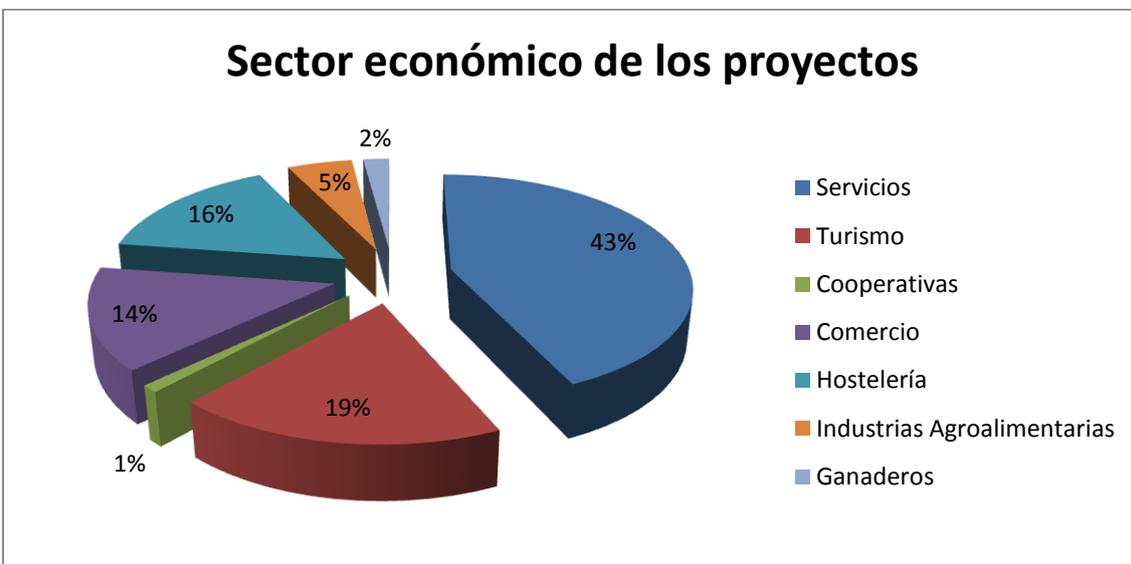
Siguiendo con la clasificación ofrecida por la Dirección General de Industria dependiente del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, las empresas se distribuyen de la siguiente manera en función del tamaño de las mismas:

- Sin asalariados
- Microempresas: de 1 a 9 trabajadores
- Pequeñas: de 10 a 49 trabajadores
- Medianas: de 50 a 249 trabajadores
- Grandes: 250 o más trabajadores

En este caso, la práctica totalidad de las empresas creadas por mujeres se enmarcan dentro de la categoría de microempresa, quedando aquellas sin asalariados con un carácter residual. Hay que destacar que este análisis realizado en el momento de creación de la empresa es levemente útil ya que en rara ocasión una empresa comienza su actividad con la contratación de un número elevado de trabajadores. No obstante, es importante que el 96% de las empresas que se dispone registro hayan contratado personal.



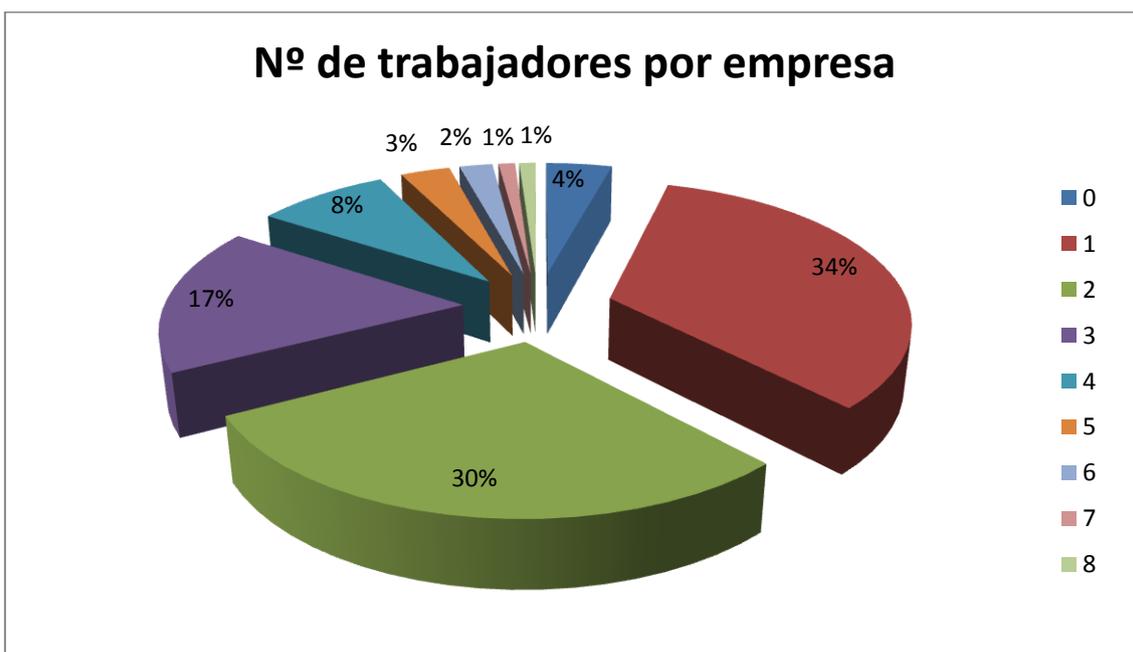
En cuanto a la forma jurídica utilizada por las promotoras para poner en marcha sus proyectos, la opción principal ha sido la de empresario autónomo seguido de las sociedades limitadas. Se puede deducir de este gráfico que casi el 70% de las mujeres que se animan a iniciar un proyecto empresarial lo hacen de manera individual, mientras que el resto lo hace de forma colectiva utilizando para ello otros socios.



A continuación se ofrece información acerca del sector en el cual se enmarcan los proyectos puestos en marcha. Si tenemos en cuenta los tres sectores principales de una economía, la situación quedaría de la siguiente manera:

- Sector Primario: .....3%
  - o Cooperativas 1%
  - o Ganaderos 2%
- Sector Industrial: .....5%
- Sector Servicios: .....92%
  - o Servicios 43%
  - o Turismo 19%
  - o Comercio 14%
  - o Hostelería 16%

Prácticamente la totalidad de los proyectos creados por las promotoras se enmarca dentro del sector terciario, por ello, y aras de aportar una mayor información se han realizado las distintas subcategorías anteriormente citadas. Los servicios y el turismo son aquellos que representan un volumen mayor, por ello y dada su importancia, en la tabla contenida por el Anexo 2 se ofrece una información más detallada sobre si se trata de servicios de proximidad o servicios de atención a las personas.



Por último, y complementando al gráfico acerca del tamaño de las empresas creadas explicado con anterioridad, se aportan estos datos. Como se aprecia, más de un tercio de las empresas solo tiene en plantilla a un único trabajador y otro tercio de las empresas cuenta con dos trabajadores. Se observa como los porcentajes disminuyen cuanto más aumenta el número de personas contratadas, por tanto, se puede afirmar que las mujeres promotoras, principalmente, crean empresas de tamaño muy reducido al inicio.

### **Estudio de la evolución del proyecto al final del periodo**

Esta parte del análisis resulta mucho menos informativa que las anteriores, a pesar de que se han tenido en cuenta aspectos como los registros de cambios cualitativos y cuantitativos en la evolución de la producción y el ámbito de actuación de la empresa respectivamente, así como los posibles cambios de figura jurídica utilizada o de localización, las mejoras efectuadas en infraestructura y el número de horas dedicadas a la empresa, no hay sido posible recoger los datos suficientes como para realizar un análisis de forma adecuada. No obstante, en el Anexo 3 se recoge la base de datos disponible.

### **Conclusiones**

Una vez revisadas todas las variables estamos habilitados para construir unas conclusiones.

Principalmente son mujeres cuya edad se sitúa entre los 31 y los 50 años quienes inician la creación de proyectos empresariales con la ayuda de los Grupos. Se trata de mujeres con titulación universitaria o estudios medios en su mayoría que deciden, mayoritariamente de manera individual bajo la forma jurídica de empresa autónoma, poner en marcha iniciativas que gestionen servicios. Dentro de dichos servicios, destacan el turismo y en menor medida la

hostelería, y son atendidos en la mayoría de los casos por 1 o 2 personas por lo tanto estamos hablando de la creación de microempresas.

## BASE DE DATOS DE EMPRESAS DE MUJERES

### ANEXO 1

GAL	Municipio	Provincia	Comunidad Autónoma	Edad promotora	Formación promotora
AGALSA - Sierra de la Demanda	Arlanzón	Burgos	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
AGALSA - Sierra de la Demanda	Pradoluengo	Burgos	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
Asociación Montañas del Teleno	Luyego y Truchas	León	Castilla y León	Entre 41 y 50	Primarios
Asociación Montañas del Teleno	Lucillo	León	Castilla y León	Mayor de 50	Universitarios
Asociación Montañas del Teleno	Luyego	León	Castilla y León	Varias	Varios
ADRECAG	Robliza de Cojos	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
ADRECAG	Guijuelo	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
ADRECAG	Alba de Tormes	Salamanca	Castilla y León	Varias	Varios
ADRECAG	Narros de Matalayegua	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	
ADRECAG	Guijuelo	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Medios
TORGUVI	Toro	Zamora	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
TORGUVI	La Bóveda de Toro	Zamora	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
TORGUVI	Villalarbo	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Medios
TORGUVI	Santa Clara de Avedillo	Zamora	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
TORGUVI	Villalarbo	Zamora	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
TORGUVI	Toro	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Medios
TORGUVI	Toro	Zamora	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
TORGUVI	Villanueva de Campean	Zamora	Castilla y León	Mayor de 50	Universitarios
ADEZOS	Aldeadavila	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
ADEZOS	Lumbrales	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Primarios
ADEZOS	Vitigudino	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Primarios

**Estudio de Situación de Igualdad de Género en los Grupos de Acción Local:**  
Red Estatal de Desarrollo Rural - REDER

ADRI Cerrato Palentino	Valdecañas de Cerrato	Palencia	Castilla y León	Menor de 30	Universitarios
ADRI Cerrato Palentino	Venta de Baños	Palencia	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
ADRI Cerrato Palentino	Torquemada	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
ADRI Cerrato Palentino	Torquemada	Palencia	Castilla y León	Menor de 30	Medios
ADRI Cerrato Palentino	Venta de Baños	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
ADRI Valladolid Norte	Bolaños de Campos	Valladolid	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
POEDA	Santa María del Páramo	León	Castilla y León	Menor de 30	Universitarios
POEDA	Carrizo de la Ribera	León	Castilla y León	Varias	Varios
POEDA	Laguna Dalga	León	Castilla y León	Entre 31 y 40	
POEDA	La Antigua	León	Castilla y León	Entre 41 y 50	
POEDA	Santa María del Páramo	León	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
POEDA	Valencia de Don Juan	León	Castilla y León	Entre 31 y 40	
POEDA	Soto de la Vega	León	Castilla y León	Entre 31 y 40	
POEDA	Villamañán	León	Castilla y León	Entre 41 y 50	
ARACOVE	Villaconejos	Madrid	Comunidad de Madrid	Entre 41 y 50	Universitarios
ARACOVE	Villaconejos	Madrid	Comunidad de Madrid	Entre 41 y 50	Medios
ARACOVE	Fuentiduea de Tajo	Madrid	Comunidad de Madrid	Menor de 30	Primarios
ARACOVE	Estremera	Madrid	Comunidad de Madrid	Menor de 30	Universitarios
ARACOVE	Valdilecha	Madrid	Comunidad de Madrid	Menor de 30	Medios
ARACOVE	Chinchon	Madrid	Comunidad de Madrid	Entre 31 y 40	Universitarios
ARACOVE	Tielmes	Madrid	Comunidad de Madrid	Menor de 30	Primarios
ARACOVE	Villarejo de Salvanés	Madrid	Comunidad de Madrid	Entre 41 y 50	Universitarios
Nordeste de Salamanca	Peñaranda	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
Nordeste de Salamanca	Villoria	Salamanca	Castilla y León	Menor de 30	Universitarios
Nordeste de Salamanca	Calvarrasa ded Arriba	Salamanca	Castilla y León	Mayor de 50	Medios

**Estudio de Situación de Igualdad de Género en los Grupos de Acción Local:**  
Red Estatal de Desarrollo Rural - REDER

Nordeste de Salamanca	Peñaranda	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
Nordeste de Salamanca	Palacios del arzobispo	Salamanca	Castilla y León	Menor de 30	Universitarios
Nordeste de Salamanca	San Cristobal de la Cuesta	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Medios
Nordeste de Salamanca	Alderrubia	Salamanca	Castilla y León	Mayor de 50	Medios
Nordeste de Salamanca	Peñaranda	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
Asociación Carballiño-O Ribeiro	San Cristovo de Cea	Ourense	Galicia	Entre 41 y 50	Universitarios
Asociación Carballiño-O Ribeiro	O Irixo	Ourense	Galicia	Entre 31 y 40	Universitarios
Asociación Carballiño-O Ribeiro	O Irixo	Ourense	Galicia	Entre 31 y 40	Medios
Asociación Carballiño-O Ribeiro	O Carballiño	Ourense	Galicia	Entre 41 y 50	Universitarios
O Vieiro Leboeiro	Bande	Ourense	Galicia	Menor de 30	Universitarios
Asociación RURALTER-LEADER Zona 7	Ador	Valencia	Comunidad Valenciana	Entre 31 y 40	Medios
Asociación RURALTER-LEADER Zona 7	Ador	Valencia	Comunidad Valenciana		Universitarios
Asociación RURALTER-LEADER Zona 7	L'Alqueria De la Comtesa	Valencia	Comunidad Valenciana	Entre 41 y 50	Medios
Asociación RURALTER-LEADER Zona 7	Salem	Valencia	Comunidad Valenciana	Entre 31 y 40	Medios
ADERISA	Villadepera	Zamora	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADERISA	Bermillo de Sayago	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Medios
ADERISA	Bermillo de Sayago	Zamora	Castilla y León	Entre 31 y 40	Medios
Araduey-Campos	Villoldo	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
Araduey-Campos	Frómista	Palencia	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
Araduey-Campos	Ampudia	Palencia	Castilla y León	Mayor de 50	Universitarios
Araduey-Campos	Carrión de los Condes	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
Araduey-Campos	San Cebrián de Campos	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Primarios
Araduey-Campos	Carrión de los Condes	Palencia	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
Araduey-Campos	Villada	Palencia	Castilla y León	Menor de 30	Medios
Araduey-Campos	Frómista	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
MACOVALL 2000	Uña de Quintana	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Medios
MACOVALL 2000	San Pedro de Ceque	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Medios
Asociación Costa da Morte	Mazaricos	A coruña	Galicia	Menor de 30	Medios

**Estudio de Situación de Igualdad de Género en los Grupos de Acción Local:**  
Red Estatal de Desarrollo Rural - REDER

Asociación Costa da Morte	Mazaricos	A coruña	Galicia	Entre 41 y 50	Primarios
Asociación Costa da Morte	Zas	A coruña	Galicia	Entre 31 y 40	Universitarios
Asociación Costa da Morte	Mazaricos	A coruña	Galicia	Mayor de 50	Universitarios
Asociación Costa da Morte	Dumbría	A coruña	Galicia	Entre 31 y 40	Universitarios
Asociación Costa da Morte	Vimianzo	A coruña	Galicia	Entre 41 y 50	Medios
ADRISS	La Alberca	Salamanca	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADRISS	Mogarraz	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Primarios
ADRISS	San Esteban de la Sierra	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
ADRISS	La Alberca	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
ADRISS	Linares de Riofrío	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Medios
ADRISS	Villanueva del Conde	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
ADRISS	Linares de Riofrío	Salamanca	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADRISS	El Tejado	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
UTM23	Sobrado dos Monxes	A coruña	Galicia	Menor de 30	
UTM23	Arzúa	A coruña	Galicia	Entre 41 y 50	
UTM23	Curtis	A coruña	Galicia	Entre 31 y 40	
UTM23	Arzúa	A coruña	Galicia	Entre 31 y 40	Universitarios
ADATA	Rábano de Aliste	Zamora	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADATA	Figueruela de Arriba	Zamora	Castilla y León	Entre 41 y 50	Primarios
ADATA	Mahíde	Zamora	Castilla y León	Entre 31 y 40	Primarios
ADATA	Trabazos	Zamora	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADATA	Trabazos	Zamora	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADATA	San Vitero	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Universitarios

ANEXO 2

Tamaño empresa	Forma jurídica	Sector	Tipología del proyecto	Nº trabajadores	Puestos de trabajo de mujeres creados en el GAL	Puestos de trabajo de mujeres consolidados en el GAL
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios (sociales)	Servicio a las personas	2	19	11
Microempresa	Sociedad Civil	Hostelería	Turismo rural	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1	15	11
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		
Microempresa		Cooperativa	Comercialización agroalimentaria	5		
Sin asalariados	Empresaria Autónoma	Comercio (textil)	Oficios tradicionales	0	10	6
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (delicatessen)	Comercialización agroalimentaria	2		
Microempresa	Comunidad Religiosa	Turismo (museo)	Otras actividades	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo (rural)	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Servicio a las personas	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (veterinario)	Otras actividades	1	67	3
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (funerarios)	Servicio a las personas	2		
		Servicios (peluquería/estética)	Servicio a las personas	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo (actividades)	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (venta al por menor)	Comercialización agroalimentaria	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (venta al por menor)	Comercialización agroalimentaria	1		

**Estudio de Situación de Igualdad de Género en los Grupos de Acción Local:**  
Red Estatal de Desarrollo Rural - REDER

Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (jurídicos)	Servicio a las personas	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Turismo	Turismo rural	5		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio	Oficios tradicionales	1	33	22
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios	Transformación agroalimentaria	4		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	2		
Sin asalariados	Empresaria Autónoma	Comercio (fotografía)	Servicio a las personas	0		
Microempresa	Sociedad Limitada	Hostelería	Otras actividades	3	16	19
Sin asalariados	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Comercialización agroalimentaria	0		
Sin asalariados	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	0		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (carnicería)	Comercialización agroalimentaria	8	43	
Microempresa	Sociedad Civil	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Comunidad de Bienes	Servicios	Comercialización agroalimentaria	2		
Microempresa	Comunidad de Bienes	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	1	29	11
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios	Servicio de proximidad	6		
Microempresa	Sociedad Limitada	Industria agroalimentaria	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Sociedad Limitada	Industria agroalimentaria	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Industria agroalimentaria	Transformación agroalimentaria	4		
Microempresa	Sociedad Limitada	Comercio	Comercialización agroalimentaria	2	24	
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (transporte)	Servicio a las personas	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios	Oficios tradicionales	1		
Microempresa	Comunidad de Bienes	Comercio	Oficios tradicionales	6		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Transformación agroalimentaria	3		

**Estudio de Situación de Igualdad de Género en los Grupos de Acción Local:**  
Red Estatal de Desarrollo Rural - REDER

Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Transformación agroalimentaria	4		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	2		
Microempresa	Sociedad Limitada	Turismo	Turismo rural	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Transformación agroalimentaria	2	35	7
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios	Comercialización agroalimentaria	2		
Microempresa	Sociedad Civil	Servicios	Servicio de proximidad	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Comercialización agroalimentaria	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Sociedad Civil	Servicios (atención 3ª edad)	Servicio a las personas	4	11	54
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (venta al por mayor)	Comercialización agroalimentaria	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (autoescuela)	Servicio a las personas	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (librería/papelería)	Comercialización agroalimentaria			
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural			
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo (rural)	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (ferretería)	Otras actividades	2	35	9
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Servicio a las personas	3		
Microempresa	Sociedad Limitada	Hostelería	Turismo rural	7		
Microempresa	Comunidad de Bienes	Hostelería	Turismo rural	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	5		
Microempresa	Sociedad Limitada	Turismo	Turismo rural	4	41	26
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Comercialización agroalimentaria	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	1		

**Estudio de Situación de Igualdad de Género en los Grupos de Acción Local:**  
Red Estatal de Desarrollo Rural - REDER

Microempresa	Empresaria Autónoma	Industria agroalimentaria	Transformación agroalimentaria	4		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	1	7	0
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios (taller mecánico)	Servicio a las personas	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (clínica fisioterapia)	Servicio a las personas	1	39	
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (deportes)	Servicio a las personas	2		
Microempresa	Comunidad de Bienes	Hostelería	Turismo rural	4		
Microempresa	Sociedad Limitada	Comercio (bodega de vino)	Oficios tradicionales	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (comunicación / periodismo)	Servicio a las personas	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Servicio a las personas	2	35	19
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Servicio a las personas	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (venta al por menor online)	Comercialización agroalimentaria	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Hostelería	Turismo rural	4		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	2		
Microempresa	Sociedad Civil	Industria agroalimentaria (quesería)	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (artes gráficas)	Servicio a las personas	1	6	11
Microempresa	Sociedad Civil	Ganadero (lácteo)	Transformación agroalimentaria	3		
Microempresa	Sociedad Civil	Ganadero (lácteo)	Transformación agroalimentaria	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio	Oficios tradicionales	1	10	0

**Estudio de Situación de Igualdad de Género en los Grupos de Acción Local:**  
Red Estatal de Desarrollo Rural - REDER

Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (alimentación)	Comercialización agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		







No existe aumento registrado	No existe aumento registrado	No existen mejoras registradas	No hay cambio	No hay cambio	Jornada estándar
No existe aumento registrado	No existe aumento registrado	No existen mejoras registradas	No hay cambio	No hay cambio	Jornada estándar
No existe aumento registrado	No existe aumento registrado	No existen mejoras registradas	No hay cambio	No hay cambio	Jornada estándar
No existe aumento registrado	No existe aumento registrado	No existen mejoras registradas	No hay cambio	No hay cambio	Jornada estándar
No existe aumento registrado	No existe aumento registrado	No existen mejoras registradas	No hay cambio	No hay cambio	Jornada estándar

## 17. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para la realización del presente estudio se ha utilizado como referencia los documentos reflejados en el apartado de Bibliografía, además del documento "Grupos de Acción Local. LEADER 2007-2013 editado por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino para la obtención de datos y por tanto de las conclusiones de los apartados 6,7 y 8.- Análisis a nivel nacional, por CCAA y Grupos socios de REDER de la representatividad de la mujer en Asambleas y Juntas Directivas de los GAL.

La metodología seguida en la elaboración de este estudio ha sido la siguiente.-

- Elaboración de un cuestionario teniendo en cuenta el Pliego de condiciones establecido para el Estudio
- Adaptación del cuestionario en una encuesta en soporte digital para proceder a su envío y puede ser completada de forma telemática.
- Envío de la encuesta a través de un link a los GAL socios de REDER (104)
- Seguimiento telefónico del envío.-
  - Comprobar su recepción por parte de los GAL, resolución de dudas planteadas para completar los datos solicitados
- Seguimiento telefónico de la recepción de encuestas cumplimentadas

Se recibieron 55 encuestas de las que se rechazan 8 por no tener un nº válido de respuestas a las cuestiones planteadas.

Se consideraron 47 encuestas para proceder a su estudio y análisis de los datos reflejados. En este punto hay que tener en cuenta que de estas 47 consideradas aptas no todas tenían el 100% de las respuestas pero se valoró que para la obtención de conclusiones al menos, eran necesarios ese número de encuestados.

Una vez estudiados y analizados los datos se procedió a la redacción de las conclusiones

Respecto al apartado 16 del estudio: base de datos de empresas, conviene señalar que sólo cumplimentaron la información correspondiente 20 GAL (con un total de 97 empresas). En este sentido, numerosos GAL manifestaron que no se disponía de datos relativos:

- al proceso de generación y evolución a lo largo del programa de puestos de trabajo.
- al aumento de la producción, ni a la diversificación de la producción.
- a las mejoras de infraestructuras, ni al número de horas dedicadas a la empresa.
- el nivel de riesgo crediticio.

Por otra parte, numerosos GAL nos han manifestado que dichos datos se han solicitado a las promotoras y que en la mayoría de los casos no han facilitado dicha información alegando que la difusión de los mismos podría incumplir la Ley de Protección de Datos.

## 18. BIBLIOGRAFÍA

- LAS 10 PRIORIDADES DE LA COMISIÓN JUNCKER. Comisión Europea (2015)
- ESTRATEGIA EUROPEA 2020. Comisión Europea.
- REGLAMENTO (UE) 1303/2013 del parlamento Europeo y del Consejo del 13 de Diciembre. Artículo 7. Promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y no

Discriminación.

- PRIORIDADES POLÍTICAS 2012-2015. (2013). Comité de las Regiones de la Unión Europea
- ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL A FAVOR DE LA MUJER COFINANCIADAS POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO. Informe Especial nº 17, 2009
- PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL (2015-2018) Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- “ESTRATEGIAS PARA LA INCLUSIÓN: ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS CLAVE PARA LA EMPLEABILIDAD EN LOS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN”. Fina Rubio Serrano. 2005.
- EL IMPACTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS. Universidad Autónoma de Barcelona, Estudio del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DESDE ENTIDADES LOCALES. Instituto de la Mujer.
- DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL. MAGRAMA.
- CONDICIONES DE VIDA Y POSICIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES EN EL MEDIO RURAL. MARM 2009
- LEY 45/2007, DE 13 DE DICIEMBRE, PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

- ESTUDIO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Barcelona. CGJP/Centre d'Estudis i Jurídics. 2011
- LEY 35/2011, DE 4 DE OCTUBRE, SOBRE TITULARIDAD COMPARTIDA DE LAS EXPLOTACIONES AGRARIAS.
- “RETOS Y OPORTUNIDADES DE LAS MUJERES JÓVENES EN EL MEDIO RURAL”. Milagros Alario Trigueros. Universidad de Valladolid.
- MUJERES Y DESARROLLO RURAL: LA CONCILIACIÓN DE TIEMPOS DE VIDA Y DE TRABAJO. Ana Sabaté Martínez. Departamento de Geografía Humana. Universidad Complutense de Madrid. Año 2003.
- MUJERES JÓVENES EN EL MEDIO RURAL. R. Sampedro .Revista de Estudios de Juventud nº 48, año 2000.
- LOS PLANES DE IGUALDAD EN TIEMPOS DE CRISIS. PROBLEMAS DE APLICACIÓN Y CARENCIAS CONCEPTUALES. Encarna Bodelón y Noelia Igareda. Ed. Dykinson (2013).
- “LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN: POLÍTICAS LABORALES VERSUS POLÍTICAS DE TIEMPO”, Papers: revista de sociología, Nº 83, 2007.
- “¿CONCILIACIÓN? NO GRACIAS. HACIA UNA NUEVA ORGANIZACIÓN SOCIAL”. Cristina Carrasco (2003) Colección Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos. Barcelona: Icaria.
- TERCER INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA REALIDAD SOCIOLABORAL ESPAÑOLA. CES 2011
- “LA LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. LAS ACCIONES POSITIVAS PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES”. María Elósegui (directora) (2008): Políticas de género. Madrid: Consejo General del Poder Judicial. Centro de Documentación Judicial, DL.
- LA MUJER EN LA ECONOMÍA SUMERGIDA. C.C.O.O. Secretaría de la Mujer (1997).
- PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO RURAL. Comisión Europea. Dirección General de Agricultura (2000) Oficina de publicaciones oficiales de las Comisiones Europeas, Luxemburgo.
- “GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE EN EL DESARROLLO RURAL.” Ana Sabaté Martínez, Ana (2003).

Ponencia publicada en: XIV Jornadas de investigación interdisciplinarias: Mujeres, medio ambiente y desarrollo rural, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, 2002

- CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA 2011 (INE)
- NORMATIVA 2007-2013: Marco estratégico nacional de referencia de España 2007-2013, Programa nacional de Reformas, Marco Nacional, Ley 3/2007 de 22 de marzo, Ley de Igualdad de género y medidas de apoyo a jóvenes para acceso a TICs. PDR nacional, Marco nacional
- NORMATIVA 2014-2020: El Plan estratégico de igualdad de Oportunidades 2014-2020 (PEIO), Marco Nacional, Acuerdo de Asociación, Plan de acción para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad de la información 2014-2020, situación de España en el índice europeo de igualdad de género.

## 19. ANEXOS

# ENCUESTA RECOPIACIÓN DE DATOS

# Igualdad de Género 2007-2013

Estudio de la igualdad de género en los órganos de gobernanza y gestión de los GAL asociados a la Red Estatal de Desarrollo Rural (REDER) durante el periodo 2007 - 2013

\*Required



RED  
ESTATAL DE  
DESARROLLO  
RURAL



Unión Europea  
Fondo Europeo Agrícola  
de Desarrollo Rural



Denominación del Grupo de Acción Local \*

Your answer

---

Provincia \*

Your answer

---

NEXT



6% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. Report Abuse - Terms of Service - Additional Terms

Google Forms





# Igualdad de Género 2007-2013

## Equipo Técnico

### Al inicio del periodo

#### Género

	Hombre	Mujer
Gerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tecnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tecnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Edad

	De 20 a 35 años	De 35 a 50 años	de 50 a 65 años
Gerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Administrativo/a

## Titulación

	Estudios Medios	Estudios Universitarios
Gerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Conciliación - Pareja

	Con pareja	Sin pareja
Gerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Conciliación - Número de Hijos

	0	1	2	3	Más de 3
Gerente	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Conciliación - Edad de los Hijos

	Sin hijos	Menores 14	Mayores 21	Mayores y Menores
Gerente	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Funciones que realiza el Gerente

Your answer

---

### Funciones que realiza el Vicegerente

Your answer

---

Funciones que realiza el Técnico/a 1

Your answer

---

Funciones que realiza el Técnico/a 2

Your answer

---

Funciones que realiza el Administrativo/a

Your answer

---

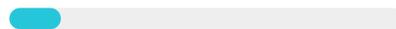
Funciones que realiza el personal de RAF

Your answer

---

BACK

NEXT



13% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



# Igualdad de Género 2007-2013

## Equipo Técnico

### A la finalización del periodo

#### Género

	Hombre	Mujer
Gerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tecnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tecnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Edad

	De 20 a 35 años	De 35 a 50 años	de 50 a 65 años
Gerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Titulación

	Estudios Medios	Estudios Universitarios
Gerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Conciliación - Pareja

	Con Pareja	Sin pareja
Gerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Conciliación - Número de Hijos

	0	1	2	3	Más de 3
Gerente	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Conciliación - Edad de los Hijos

	Sin hijos	Menores 14	Mayores 21	Mayores y Menores
Gerente	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicegerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Técnico/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativo/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RAF	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Funciones que realiza el Gerente

Your answer

---

## Funciones que realiza el Vicegerente

Your answer

---

Funciones que realiza el Técnico/a 1

Your answer

---

Funciones que realiza el Técnico/a 2

Your answer

---

Funciones que realiza el Administrativo/a

Your answer

---

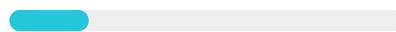
Funciones que realiza el personal de RAF

Your answer

---

**BACK**

**NEXT**



20% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



# Igualdad de Género 2007-2013

## Equipo Técnico

### Evaluación del periodo

Incremento o Disminución de la plantilla de 2007 a 2014

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Hombres	<input type="radio"/>						
Mujeres	<input type="radio"/>						

Puestos que desempeñaban los hombres

Your answer

---

Puestos que desempeñaban las mujeres

Your answer

---

¿Cómo es la distribución de las tareas familiares de las mujeres que trabajan en los equipos técnicos de los GAL?

Your answer

---

¿Cuáles son las principales dificultades que se encuentran las mujeres que trabajan en el equipo técnico de los GAL



para conciliar su vida laboral / familiar/ personal?

Your answer

---

¿Qué acciones podrían plantearse para mejorar dicha conciliación familiar en el marco de los equipos técnicos de los GAL?

Your answer

---

¿El GAL dispone de algún programa de igualdad? si/no. Si es que sí explíquese.

- Si
- No

Si la respuesta anterior es afirmativa, explíquese.

Your answer

---

BACK

NEXT



26% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



# Igualdad de Género 2007-2013

## Junta Directiva

### Al inicio del periodo

Género

	Hombre	Mujer
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Edad

	Menor de 35	De 35 a 65	Mayor de 65
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Situación laboral

	Trabajador	Desempleado
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Titulación

	Primarios	Medios	Universitarios	Sin estudios
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Conciliación - Pareja

	Con pareja	Sin pareja
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Conciliación - Número de Hijos

	0	1	2	3	Más de 3
Presidente/a	<input type="radio"/>				
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>				
Secretario/a	<input type="radio"/>				
Tesorero/a	<input type="radio"/>				
Vocal 1	<input type="radio"/>				
Vocal 2	<input type="radio"/>				
Vocal 3	<input type="radio"/>				
Vocal 4	<input type="radio"/>				
Vocal 5	<input type="radio"/>				
Vocal 6	<input type="radio"/>				

Vocal 7	<input type="radio"/>				
Vocal 8	<input type="radio"/>				
Vocal 9	<input type="radio"/>				
Vocal 10	<input type="radio"/>				

## Conciliación - Edad de los Hijos

	Sin hijos	Menores 14	Mayores 21	Mayores y Menores
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vocal 10



**BACK**

**NEXT**



33% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



# Igualdad de Género 2007-2013

## Junta Directiva

### Al finalizar del periodo

Género

	Hombre	Mujer
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Edad

	Menor de 35	De 35 a 65	Mayor de 65
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Titulación

	Primarios	Medios	Universitarios	Sin estudios
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Conciliación - Pareja

	Con pareja	Sin pareja
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Conciliación - Número de Hijos

	0	1	2	3	Más de 3
Presidente/a	<input type="radio"/>				
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>				
Secretario/a	<input type="radio"/>				
Tesorero/a	<input type="radio"/>				
Vocal 1	<input type="radio"/>				
Vocal 2	<input type="radio"/>				

Vocal 3	<input type="radio"/>				
Vocal 4	<input type="radio"/>				
Vocal 5	<input type="radio"/>				
Vocal 6	<input type="radio"/>				
Vocal 7	<input type="radio"/>				
Vocal 8	<input type="radio"/>				
Vocal 9	<input type="radio"/>				
Vocal 10	<input type="radio"/>				

## Conciliación - Edad de los Hijos

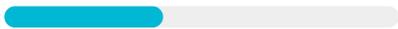
Sin hijos Menores 14 Mayores 21 Mayores y Menores

Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**BACK**

**NEXT**



40% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



# Igualdad de Género 2007-2013

## Junta Directiva

### Al finalizar del periodo

Género

	Hombre	Mujer
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Edad

	Menor de 35	De 35 a 65	Mayor de 65
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Titulación

	Primarios	Medios	Universitarios	Sin estudios
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Conciliación - Pareja

	Con pareja	Sin pareja
Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Conciliación - Número de Hijos

	0	1	2	3	Más de 3
Presidente/a	<input type="radio"/>				
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>				
Secretario/a	<input type="radio"/>				
Tesorero/a	<input type="radio"/>				
Vocal 1	<input type="radio"/>				
Vocal 2	<input type="radio"/>				

Vocal 3	<input type="radio"/>				
Vocal 4	<input type="radio"/>				
Vocal 5	<input type="radio"/>				
Vocal 6	<input type="radio"/>				
Vocal 7	<input type="radio"/>				
Vocal 8	<input type="radio"/>				
Vocal 9	<input type="radio"/>				
Vocal 10	<input type="radio"/>				

## Conciliación - Edad de los Hijos

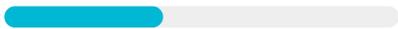
Sin hijos Menores 14 Mayores 21 Mayores y Menores

Presidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vicepresidente/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Secretario/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesorero/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vocal 7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vocal 10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**BACK**

**NEXT**



40% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



# Igualdad de Género 2007-2013

Junta Directiva

## Evaluación del periodo

Incremento o disminución de miembros de la JD de 2007 a 2014

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
Hombres	<input type="radio"/>						
Mujeres	<input type="radio"/>						

Cargos que desempeñaban los hombres

Your answer

---

Puestos que desempeñaban las mujeres

Your answer

---

BACK

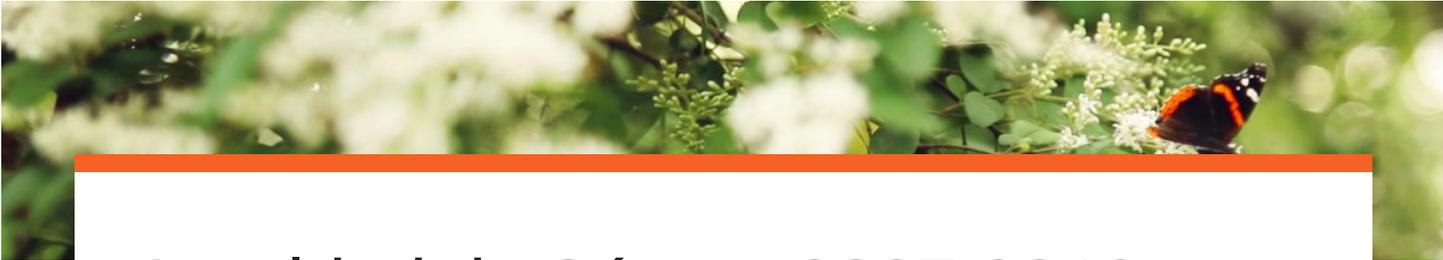
NEXT



46% complete

Never submit passwords through Google Forms.





# Igualdad de Género 2007-2013

## Respecto a la Asamblea

### Al inicio del periodo. Número de socios representados por mujeres

En Asociaciones

Your answer

---

En Ayuntamientos

Your answer

---

En Cooperativas

Your answer

---

En Empresas

Your answer

---

En Sindicatos

Your answer

---

En Otros (especificar)

Your answer

---



¿Cuántas Asociaciones pertenecen a la Asociación que representen exclusivamente a mujeres?

Your answer

---

Número de mujeres socias de la Asociación

Your answer

---

BACK

NEXT

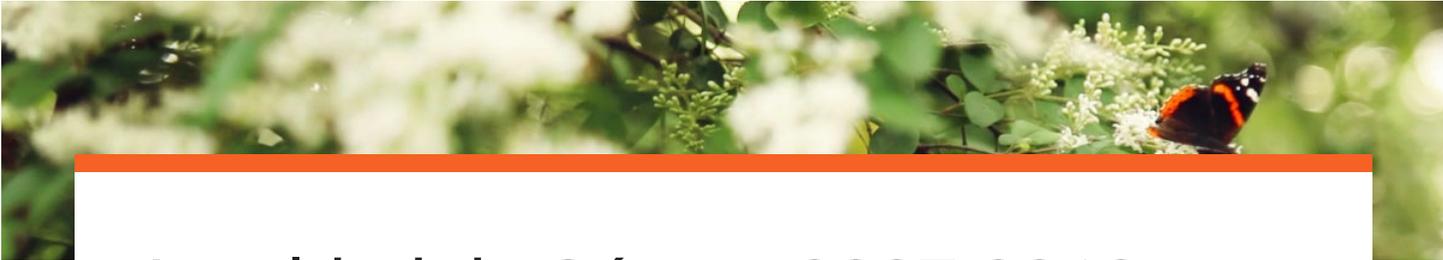


53% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



# Igualdad de Género 2007-2013

## Respecto a la Asamblea

### Al finalizar el periodo. Número de socios representados por mujeres

#### En Asociaciones

Your answer

---

#### En Ayuntamientos

Your answer

---

#### En Cooperativas

Your answer

---

#### En Empresas

Your answer

---

#### En Sindicatos

Your answer

---

#### En Otros (especificar)

Your answer

---

¿Cuántas Asociaciones pertenecen a la Asociación que representen exclusivamente a mujeres?

Your answer

---

Número de mujeres socias de la Asociación

Your answer

---

BACK

NEXT



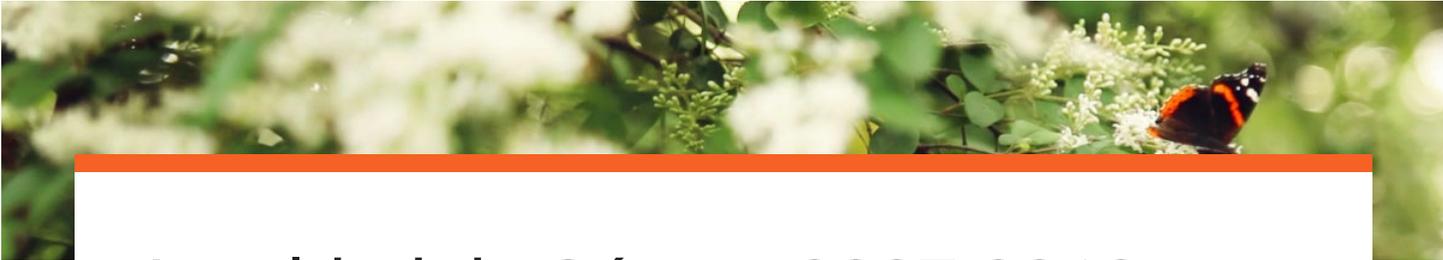
60% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms





# Igualdad de Género 2007-2013

## Respecto a la Asamblea

**Al inicio del periodo. Número de socios representados por jóvenes menores de 35 años.**

En Asociaciones

Your answer

---

En Ayuntamientos

Your answer

---

En Cooperativas

Your answer

---

En Empresas

Your answer

---

En Sindicatos

Your answer

---

En Otros (especificar)

Your answer

---



¿Cuántas Asociaciones pertenecen a la Asociación que representen exclusivamente a jóvenes menores de 35 años?

Your answer

---

Número de jóvenes menores de 35 años de la Asociación

Your answer

---

BACK

NEXT

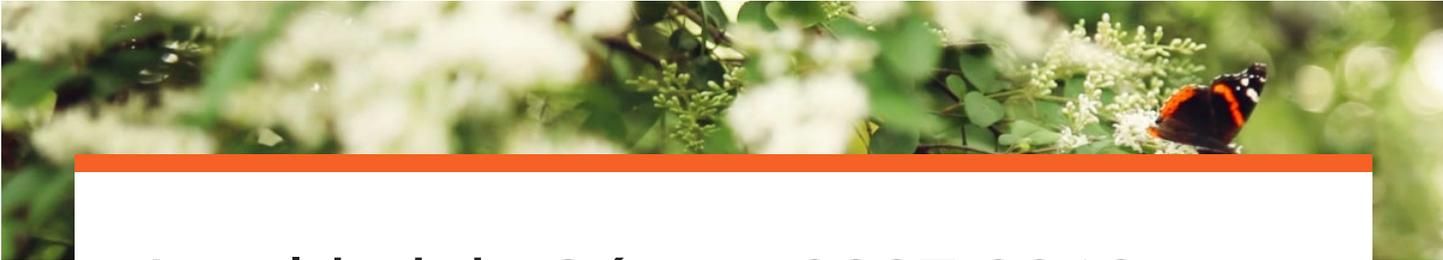


66% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



# Igualdad de Género 2007-2013

## Respecto a la Asamblea

**Al finalizar el periodo. Número de socios representados por jóvenes menores de 35 años**

**En Asociaciones**

Your answer

---

**En Ayuntamientos**

Your answer

---

**En Cooperativas**

Your answer

---

**En Empresas**

Your answer

---

**En Sindicatos**

Your answer

---

**En Otros (especificar)**

Your answer

---



¿Cuántas Asociaciones pertenecen a la Asociación que representen exclusivamente a jóvenes menores de 35 años?

Your answer

---

Número de jóvenes menores de 35 años de la Asociación

Your answer

---

BACK

NEXT

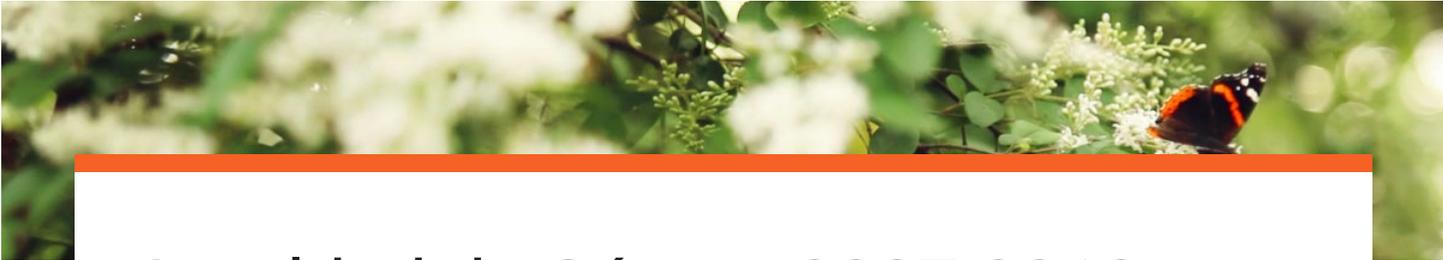


73% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



# Igualdad de Género 2007-2013

## Respecto a la Asamblea

### Evaluación del periodo: incremento o disminución de mujeres socios de 2007 a 2014

#### Ayuntamiento

Your answer

---

#### Asociación

Your answer

---

#### Empresa

Your answer

---

#### Sindicato

Your answer

---

#### Cooperativa

Your answer

---

#### Otros (especificar)

Your answer

---



**BACK**

**NEXT**

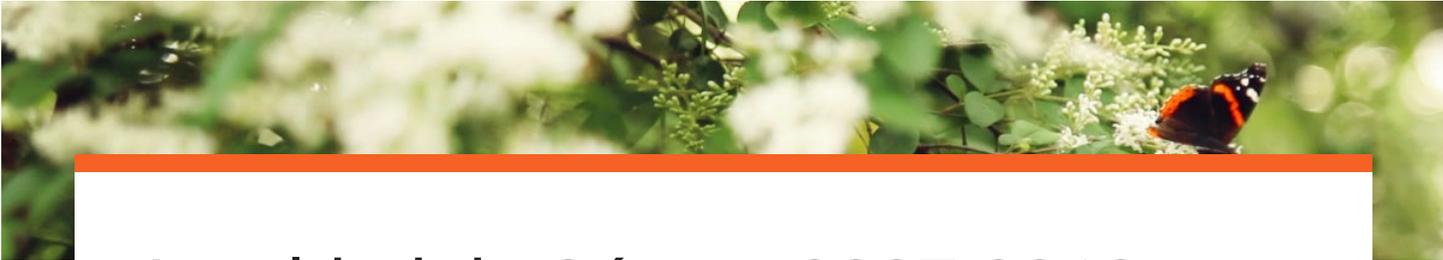


80% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



# Igualdad de Género 2007-2013

## Resultados del programa

### Proyectos ejecutados

Número total de proyectos

Your answer

---

Inversión total

Your answer

---

Total de puestos de trabajo creados

Your answer

---

Puestos de trabajo de mujeres creados

Your answer

---

Total de puestos de trabajo consolidados

Your answer

---

Puestos de trabajo de mujeres consolidados

Your answer

---

Proyectos promovidos por una mujer

## Proyectos promovidos por una mujer

Número total de proyectos

Your answer

---

Inversión total

Your answer

---

Puestos de trabajo creados

Your answer

---

Puestos de trabajo consolidados

Your answer

---

## Proyectos promovidos por colectivos de mujeres

Número total de proyectos

Your answer

---

Inversión total

Your answer

---

Puestos de trabajo creados

Your answer

---

Puestos de trabajo consolidados

Your answer

---

¿Ha existido algún criterio específico de igualdad para la valoración de los proyectos financiados por Leader?

Your answer

---

BACK

NEXT



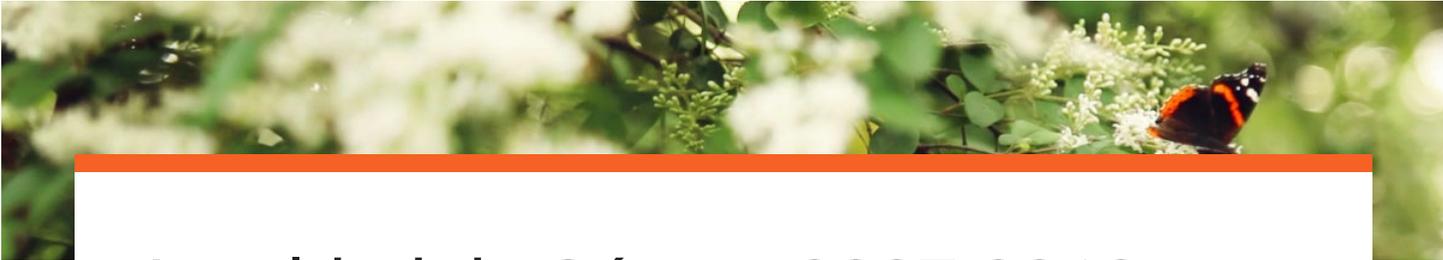
86% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms





# Igualdad de Género 2007-2013

## Proyectos empresariales promovidos por mujeres

### Proyecto 1

Edad de la promotora

Your answer

---

Formación de la promotora

Your answer

---

Tamaño de la empresa

Your answer

---

Fórmula jurídica

Your answer

---

Sector de actividad

Your answer

---

Número de trabajadores

Your answer

---

Municipio

Your answer

---

## Proyecto 2

Edad de la promotora

Your answer

---

Formación de la promotora

Your answer

---

Tamaño de la empresa

Your answer

---

Fórmula jurídica

Your answer

---

Sector de actividad

Your answer

---

Número de trabajadores

Your answer

---

Municipio

Your answer

---

## Proyecto 3

Edad de la promotora

Your answer

---

Formación de la promotora

Your answer

---

Tamaño de la empresa

Your answer

---

Fórmula jurídica

Your answer

---

Sector de actividad

Your answer

---

Número de trabajadores

Your answer

---

Municipio

Your answer

---

## Proyecto 4

Edad de la promotora

Your answer

---

Formación de la promotora

Your answer

---

Tamaño de la empresa

Your answer

---

Fórmula jurídica

Your answer

---

Sector de actividad

Your answer

---

Número de trabajadores

Your answer

---

Municipio

Your answer

---

## Proyecto 5

Edad de la promotora

Your answer

---

Formación de la promotora

Your answer

---

Tamaño de la empresa

Your answer

---

Fórmula jurídica

Your answer

---

Sector de actividad

Your answer

---

Número de trabajadores

Your answer

---

Municipio

Your answer

---

## Proyecto 6

Edad de la promotora

Your answer

---

Formación de la promotora

Your answer

---

Tamaño de la empresa

Your answer

---

Fórmula jurídica

Your answer

---

Sector de actividad

Your answer

---

**Número de trabajadores**

Your answer

---

**Municipio**

Your answer

---

## Proyecto 7

**Edad de la promotora**

Your answer

---

**Formación de la promotora**

Your answer

---

**Tamaño de la empresa**

Your answer

---

**Fórmula jurídica**

Your answer

---

**Sector de actividad**

Your answer

---

**Número de trabajadores**

Your answer

---

Municipio

Your answer

---

## Proyecto 8

Edad de la promotora

Your answer

---

Formación de la promotora

Your answer

---

Tamaño de la empresa

Your answer

---

Fórmula jurídica

Your answer

---

Sector de actividad

Your answer

---

Número de trabajadores

Your answer

---

Municipio

Your answer

---

BACK

NEXT

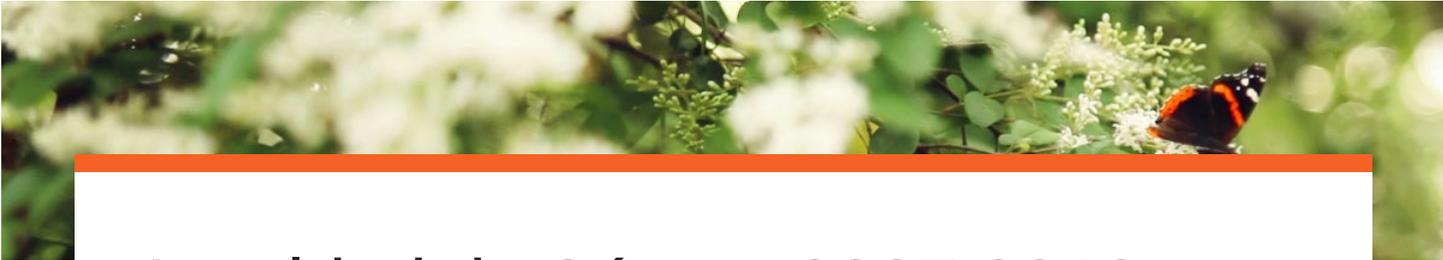
93% complete

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms





# Igualdad de Género 2007-2013

## Respecto al próximo periodo

¿Considera que de cara al próximo proyecto se debe establecer algún tipo de criterio específico para los proyectos de mujeres? Definir.

Your answer

---

¿Considera que de cara al nuevo proyecto se debe establecer algún tipo de criterio específico para aquellos proyectos que generen empleo femenino? Definir

Your answer

---

¿Qué acciones de carácter global considera que se pueden aplicar desde los GAL para el próximo periodo con el objetivo de mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

Your answer

---

¿Qué acciones de carácter global considera que se pueden aplicar desde los GAL para el próximo periodo con el objetivo de fomentar la Igualdad?

Your answer

---

BACK

SUBMIT

100%: You made it.

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)

Google Forms



## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS POR LOS GAL EN EL PERIODO 2007 – 2013

Para comenzar, del trabajo realizado se desprende que la conciliación no es un tema prioritario para el personal de los equipos de gestión de los GAL, ya que no se aborda de forma global, sino personalizada, esto quiere decir que, generalmente es cada trabajador, de forma individual, el que realiza acuerdos con el encargado de la función de personal, bien el gerente, bien la Junta Directiva.

Esta es una práctica habitual en las pequeñas empresas u organizaciones<sup>1</sup>, que cuenta con una plantilla de trabajadores pequeña (no más de 4 ó 5 personas).

En la práctica, estas entidades utilizan medidas de conciliación sin ser conscientes de ello, se turnan en el trabajo, permanecen todos los empleados en las horas de más flujo de trabajo, mientras que en las de menor flujo de trabajo solo hay uno o dos...etc. **Y este es el caso de los Grupos de Acción Local.**

En este contexto, los GAL actúan como la mayor parte de las pequeñas empresas, porque están sujetos, como éstas, a limitaciones de recursos económicos y humanos y carecen de estructuras formales desarrolladas y de personal especializado en la materia.

No obstante cuentan con una relación más informal y directa entre los órganos de decisión o encargado de la función de personal y los trabajadores y trabajadoras, lo que favorece una motivación superior, un entorno de trabajo personal, cercano, en el que hay poca conflictividad y mayor productividad, lo que supone mayor facilidad para la gestión de la conciliación.

Entre las principales medidas de conciliación que pueden ser utilizadas por la pequeña empresa cabría resaltar las siguientes<sup>2</sup>:

1. Flexibilidad horaria
2. Flexibilidad en el espacio de trabajo
3. Permisos y Excedencias
4. Apoyos económicos.

**Ahora bien, en el caso que nos ocupa y como hemos anotado en otros apartados de este trabajo, la principal dificultad para la conciliación, en los equipos de gestión de los GAL, es la derivada de los horarios.**

Éstos son especialmente complicados, para los equipos de gestión ya que se enfrentan a:

- Desplazamientos desde su hogar al lugar de trabajo.
- Desplazamientos para atender las necesidades de sus respectivos puestos de trabajo, en particular en el caso de los gerentes y técnicos que realizan las visitas a promotores, atienden las relaciones entre el GAL y las distintas instituciones, se ocupan de los proyectos de cooperación, etc..
- Horarios extendidos, a causa de reuniones en horarios de tarde: juntas directivas, asambleas, etc...

Por lo que las principales acciones de conciliación que realizan los GAL, (como ya hemos apuntado, en ocasiones de forma “no consciente”, es decir sin que forme parte de un conjunto de medidas para promover la conciliación de la vida familiar, personal y laboral), son las que tienen que ver con la **flexibilidad horaria**, en sus diferentes posibilidades y variantes.

---

<sup>1</sup>Igualdad y RSE. Guía para PYMES. Forética y Secretaría de Estado de Igualdad

<sup>2</sup>Buenas prácticas en la Pequeña Empresa. Proyecto Perla. Iniciativa EQUAL

Estas acciones, obedecen a un abanico de posibilidades muy amplio, en el que destacamos, según la encuesta realizada, las siguientes:

- 1.- Jornada laboral a tiempo parcial.
- 2.- Jornada continua, coincidiendo con los horarios de los colegios.
- 3.- Reducción de jornada.
- 4.- Posibilidad de tener la jornada del viernes libre trabajando más horas otros días de la semana.
- 5.- Flexibilidad horaria, en la entrada, la salida, o las horas de la comida.
- 6.- Horarios laborales diferentes entre los miembros del equipo para satisfacer las necesidades de todos ellos, y del GAL.
- 7.- Rotación de horarios entre los miembros del equipo que permite largos horarios de apertura de las oficinas, en beneficio de los promotores y beneficiarios, pero que a la vez permite una gran flexibilidad horaria a los empleados.
- 8.- Posibilidad de que los miembros del equipo decidan sus propios horarios de trabajo poniéndose de acuerdo unos con otros.
- 9.- Flexibilidad en los permisos y vacaciones.

Una posibilidad muy distinta y muy poco común es la **flexibilidad en el espacio**: es decir la posibilidad de trabajar desde casa (tele-trabajo), que no se lleva a cabo como un instrumento de conciliación sino todo lo contrario.

La posibilidad de trabajar desde casa, según las consultas realizadas, se adopta en momentos de gran volumen o exceso de trabajo.

En cualquier caso estas prácticas, sólo son posibles en los casos en que el trabajo puede realizarse, a través de un puesto de trabajo móvil y este no suele corresponderse al que realizan los equipos de gestión.

Respecto a los **permisos y excedencias**, han sido habituales los primeros, en la forma de permisos de maternidad y paternidad, según marca la ley y también los de lactancia, que en algunos casos se acumulan, en días, a los permisos de maternidad.

No se han contabilizado casos de excedencias, por cuidado de menores y familiares.

Para finalizar, tampoco se han registrado acciones de **Apoyo económico**, tales como:

- Apoyo económico para gastos de guardería.
- Ayudas económicas para los gastos de conciliación
- Cheques servicio

## PERCEPCIÓN DE LAS MUJERES EN PLANTILLA/CONTRATADAS DE LOS GAL, SOBRE SU CALIDAD DE VIDA, POR RANGOS DE EDAD Y CATEGORÍA LABORAL.

Actualmente, ha quedado establecido que la propuesta teórica de la calidad de vida alberga, como un paraguas<sup>3</sup>, diferentes campos temáticos -la salud, el bienestar psicológico, el desarrollo económico, la vida social, las políticas públicas, la espiritualidad- comprendiendo dos dimensiones: la subjetiva y la objetiva. De esta manera, para estudiar y comprender la calidad de vida se requiere del aporte de diferentes conceptos, no todos abarcables desde la dimensión de este estudio.

Para la elaboración de este apartado, se han segregado las respuestas en función de la edad y del rango de las mujeres que ocupan cargos de gestión en los GAL.

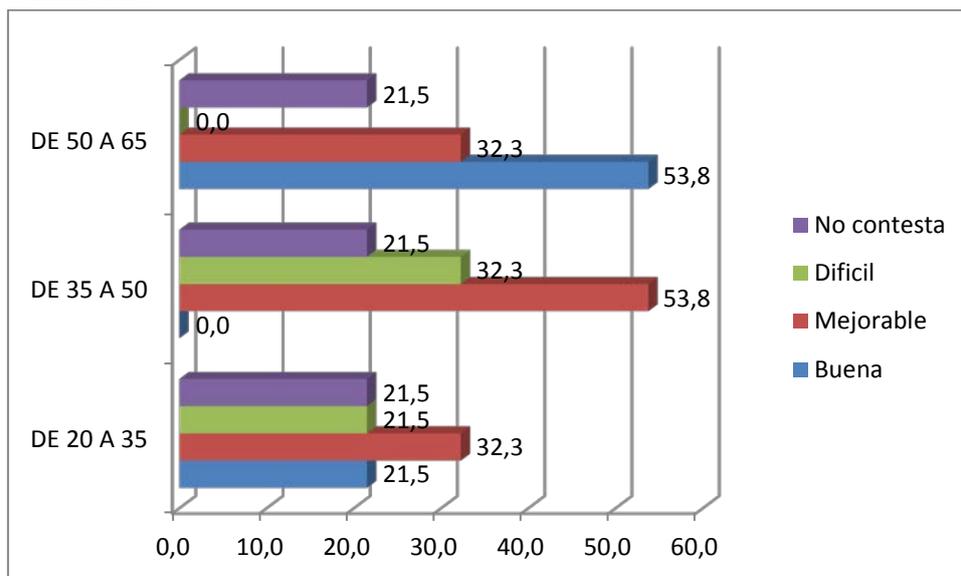
Se han tenido en cuenta las respuestas de las mujeres en relación a:

- Distribución de las tareas familiares de las mujeres con actividad laboral en los GAL.
- Principales dificultades que encuentran las mujeres que trabajan en el equipo técnico de los GAL para conciliar su vida laboral / familiar/ personal
- Acciones que podrían plantearse para mejorar la conciliación familiar en el marco de los equipos técnicos de los GAL

De las que se ha extraído una media, para la valoración en cuatro posibilidades sobre la calidad de vida:

- Buena
- Difícil
- Mejorable
- No contesta

### GERENTES<sup>4</sup>



<sup>3</sup> Los estudios sobre calidad de vida y la perspectiva de la Psicología Positiva Graciela Tonon

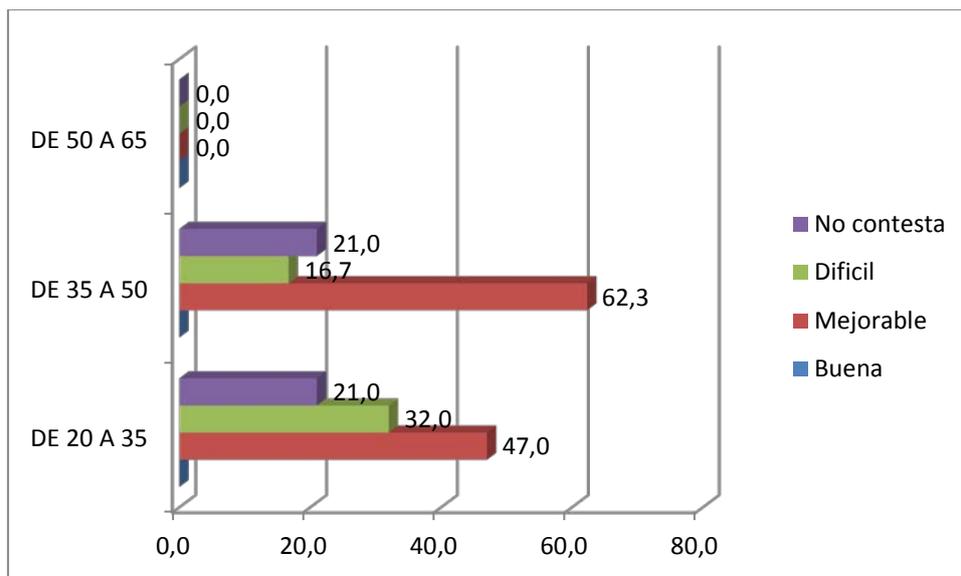
<sup>4</sup> En el caso de Castilla y León se han incluido en esta categoría a las mujeres Vice gerentes

Apreciamos, en el caso de las mujeres gerentes, que la percepción sobre su calidad de vida, mejora al aumentar la edad: 53,8% de las que tienen entre 50 y 65 años, considera que es buena.

También un cuarto de las mujeres más jóvenes: 21,5% manifiestan que es buena.

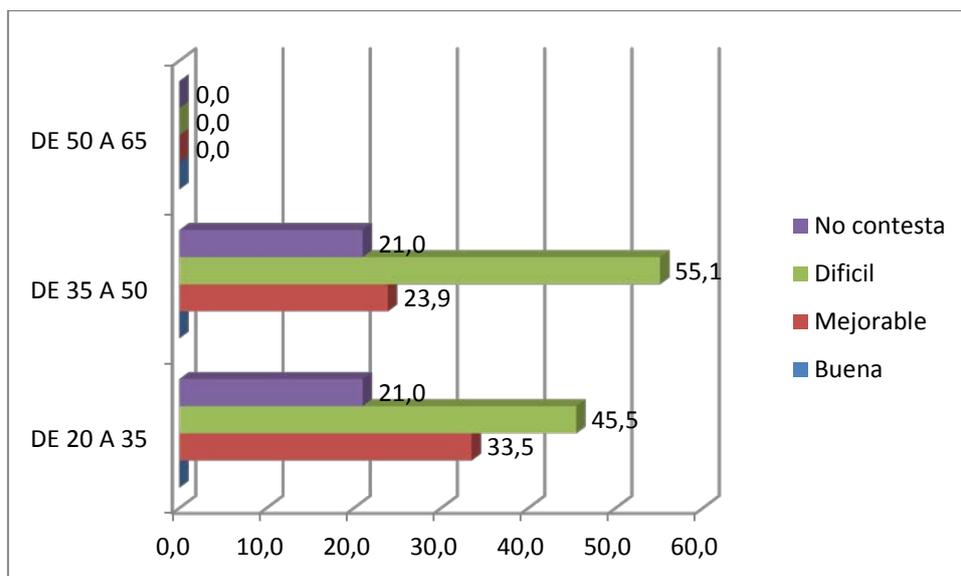
El mayor volumen de mujeres gerentes, que consideran su calidad de vida difícil, coincide con las mujeres entre 35 y 50 años: 32,3%, siendo también este grupo, el que por mayoría: 53,8% considera su calidad de vida mejorable.

### TÉCNICOS



Entre las mujeres técnicas, la percepción de su calidad de vida es mejorable, en un 62,3%, en el tramo de edad entre 35 y 50 años y en un 47%, en el tramo entre 20 y 35 años. En ningún tramo de edad se considera buena y es difícil para el 32% de las mujeres entre 20 y 35 años y para el 16,7% de las que cuentan entre 35 y 50 años.

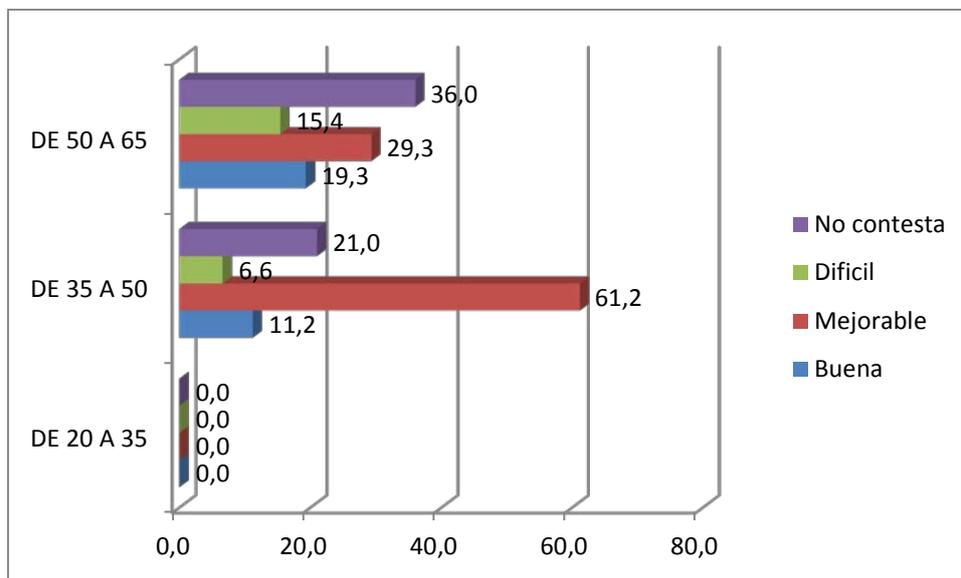
### ADMINISTRATIVOS



Tampoco las mujeres que ocupan puestos en la administración de los GAL, manifiesta dispone de una buena calidad de vida. Más de la mitad de las respuestas: 55,1%, en el tramo de 35 a 50 años, la considera difícil, y en un 23,9% mejorable.

Las mujeres más jóvenes, aquellas se que se encuentran en el tramo entre los 20 y 35 años, consideran su calidad de vida: difícil, en un 45,5% de los casos y mejorable, en el 33,5%

#### **RAF**



Las mujeres que ocupan cargos de RAF, consideran buena su calidad de vida en un 11,2% de los casos, en el tramo de edad, entre 35 y 50 años y en un 19,3%, en el tramo entre 50 y 65 años.

Aunque las respuestas más numerosas son las que relacionan su calidad de vida con una situación difícil: 61,2%, en el tramo entre 35 y 50 años.

**En conclusión, la percepción general sobre la calidad de vida de las mujeres que ocupan cargos en la gestión de los GAL, es que su situación es mejorable.**

**La percepción aumenta en positivo en las edades de los tramos más altos y en los puestos de mayor responsabilidad.**

#### ***FORMACIÓN PROPORCIONADA POR LOS GAL A LAS MUJERES DE SUS PLANTILLAS /CONTRATADAS A LO LARGO DEL PERIODO 2007 - 2014***

Los GAL participantes en este proyecto no han proporcionado formación a sus trabajadores, sin que haya existido discriminación en función del sexo, la edad o la categoría profesional.

Esto no quiere decir que los trabajadores/as de los GAL no hayan recibido formación, en el curso del periodo, sin embargo no ha sido proporcionada por los Grupos de Acción Local, sino

por entidades externas, bien a través de las redes regionales o estatal, bien a través de entidades privadas a las que han acudido los trabajadores de forma particular.

# ANÁLISIS DE LOS PROYECTOS PROMOVIDOS POR MUJERES EN LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL

## 1. Introducción

A través del siguiente análisis se pretende obtener información acerca del proceso de creación de empresas por parte de mujeres en el medio rural. Gracias a la información aportada por los Grupos de Acción Local/Rural ha sido posible construir el siguiente estudio que profundiza en los aspectos socio-económicos y jurídicos que rodean la puesta en marcha de la iniciativa.

## 2. Estudio de las características de la promotora

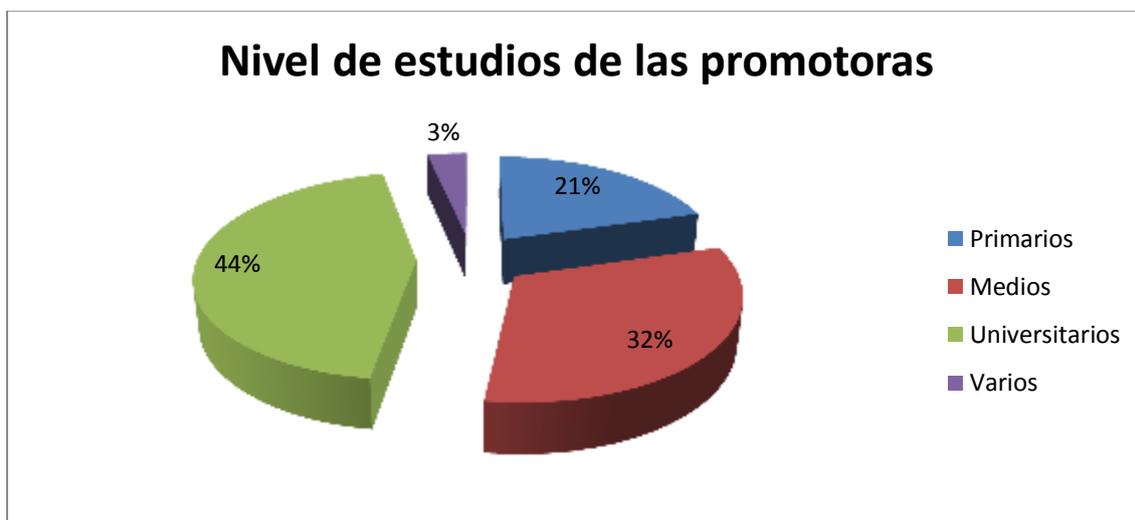
En aras de construir este estudio, ha sido necesario tener en cuenta diferentes variables recogidas en la base de datos, dos de ellas afectan directamente a la persona que promueve el proyecto y el resto informan sobre la localización del proyecto.

De esta forma, y teniendo en cuenta la base de datos adjunta en el Anexo 1, podemos obtener los siguientes gráficos:



En el gráfico superior se aprecia como las mujeres situadas en la franja de edad que va desde los 41 hasta los 50 años son aquellas que en mayor número han iniciado un proyecto seguidas muy de cerca por aquellas cuya edad está comprendida entre los 31 y los 40 años. Entre ambos grupos suman un 62% del total, por lo tanto, se puede afirmar que durante estas dos décadas de la vida de una mujer, ésta encuentra, en mayor medida, los condicionantes necesarios para iniciar un nuevo proyecto. Éstos

pueden ser de naturaleza muy variada como por ejemplo una estabilidad emocional y familiar que le permita dedicar el tiempo necesario a esta empresa, no obstante, dichos factores no constituyen el objeto del presente estudio. Al margen destacar, que el espíritu emprendedor, tal y como refleja el gráfico, se encuentra, en mayor medida, a unas más tempranas ya que es superior el número de mujeres promotoras menores de 30 años que mayores de 50.

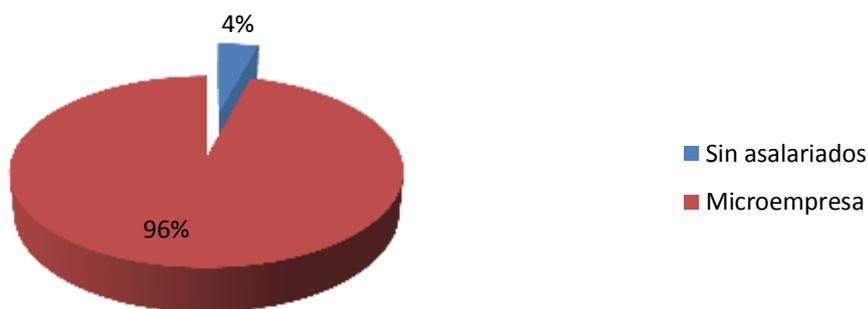


Por otro lado, en el gráfico superior, se encuentra la información necesaria para poder realizar la siguiente afirmación. Las mujeres con mayor nivel de formación son aquellas que más número de proyectos han iniciado a través de los Grupos de Acción Local/Rural, a medida que el nivel de estudios aumenta, aumenta progresivamente el número de iniciativas planteadas. Es posible afirmar de la misma manera, que aquellas cuya formación es superior encuentran las capacidades técnicas más fácilmente para llevar a cabo el desarrollo de un proyecto, no obstante, el grupo de mujeres cuyo nivel de estudios es primario constituye un 21% y por lo tanto, no es en absoluto desdeñable este porcentaje.

### 3. Estudio de las características del proyecto

En esta parte del análisis, el estudio se centra en las peculiaridades propias del proyecto como son el tamaño de la empresa creada, la forma jurídica utilizada para su constitución, el sector en donde se enmarca la empresa y el número de trabajadores. Para desarrollar de forma más visual estas variables, se han realizado los siguientes gráficos en base a los datos recogidos en el Anexo 2.

## Tamaño de las empresas creadas

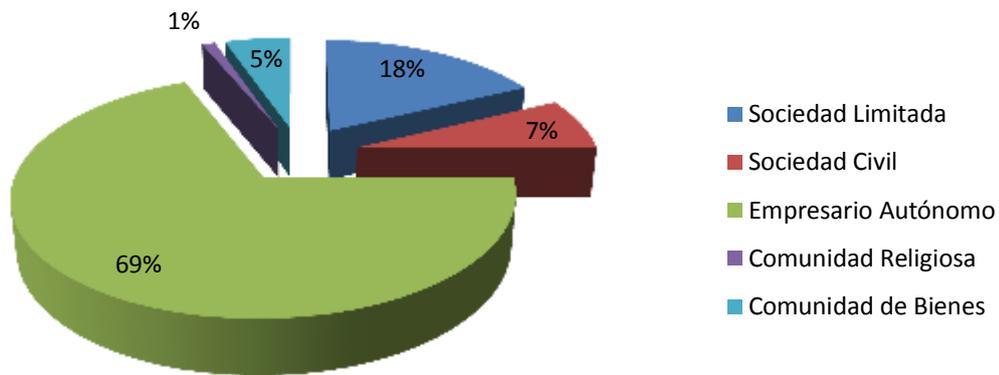


Siguiendo con la clasificación ofrecida por la Dirección General de Industria dependiente del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, las empresas se distribuyen de la siguiente manera en función del tamaño de las mismas:

- Sin asalariados
- Microempresas: de 1 a 9 trabajadores
- Pequeñas: de 10 a 49 trabajadores
- Medianas: de 50 a 249 trabajadores
- Grandes: 250 o más trabajadores

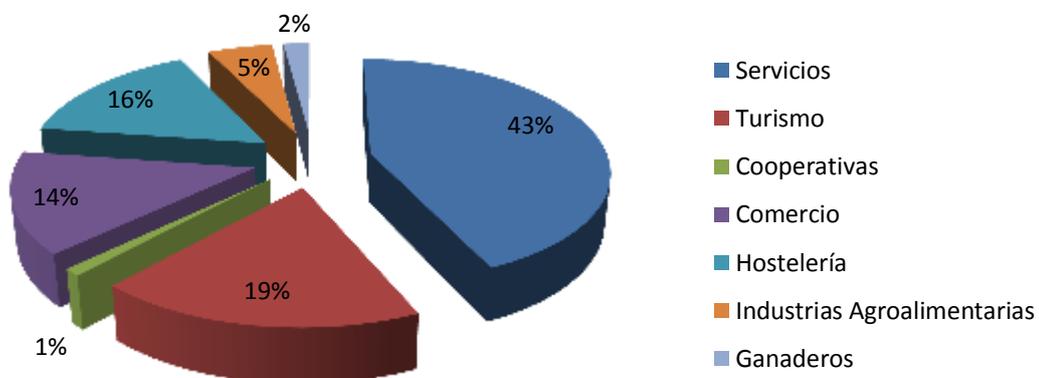
En este caso, la práctica totalidad de las empresas creadas por mujeres se enmarcan dentro de la categoría de microempresa, quedando aquellas sin asalariados con un carácter residual. Hay que destacar que este análisis realizado en el momento de creación de la empresa es levemente útil ya que en rara ocasión una empresa comienza su actividad con la contratación de un número elevado de trabajadores. No obstante, es importante que el 96% de las empresas que se dispone registro hayan contratado personal.

## Forma Jurídica de las empresas



En cuanto a la forma jurídica utilizada por las promotoras para poner en marcha sus proyectos, la opción principal ha sido la de empresario autónomo seguido de las sociedades limitadas. Se puede deducir de este gráfico que casi el 70% de las mujeres que se animan a iniciar un proyecto empresarial lo hacen de manera individual, mientras que el resto lo hace de forma colectiva utilizando para ello otros socios.

## Sector económico de los proyectos

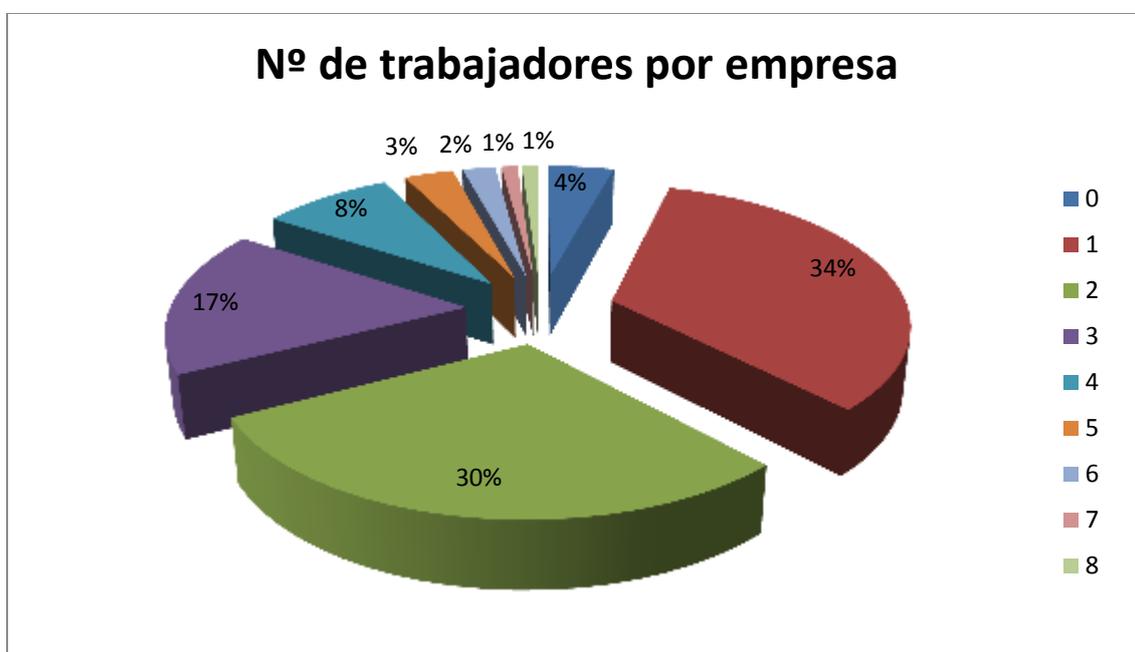


A continuación se ofrece información acerca del sector en el cual se enmarcan los proyectos puestos en marcha. Si tenemos en cuenta los tres sectores principales de una economía, la situación quedaría de la siguiente manera:

- Sector Primario: .....3%
  - o Cooperativas 1%
  - o Ganaderos 2%
- Sector Industrial: .....5%

- Sector Servicios: .....92%
  - o Servicios 43%
  - o Turismo 19%
  - o Comercio 14%
  - o Hostelería 16%

Prácticamente la totalidad de los proyectos creados por las promotoras se enmarca dentro del sector terciario, por ello, y aras de aportar una mayor información se han realizado las distintas subcategorías anteriormente citadas. Los servicios y el turismo son aquellos que representan un volumen mayor, por ello y dada su importancia, en la tabla contenida por el Anexo 2 se ofrece una información más detallada sobre si se trata de servicios de proximidad o servicios de atención a las personas.



Por último, y complementando al gráfico acerca del tamaño de las empresas creadas explicado con anterioridad, se aportan estos datos. Como se aprecia, más de un tercio de las empresas solo tiene en plantilla a un único trabajador y otro tercio de las empresas cuenta con dos trabajadores. Se observa como los porcentajes disminuyen cuanto más aumenta el número de personas contratadas, por tanto, se puede afirmar que las mujeres promotoras, principalmente, crean empresas de tamaño muy reducido al inicio.

#### 4. Estudio de la evolución del proyecto al final del periodo

Esta parte del análisis resulta mucho menos informativa que las anteriores, a pesar de que se han tenido en cuenta aspectos como los registros de cambios cualitativos y cuantitativos en la evolución de la producción y el ámbito de actuación de la empresa

respectivamente, así como los posibles cambios de figura jurídica utilizada o de localización, las mejoras efectuadas en infraestructura y el número de horas dedicadas a la empresa, no hay sido posible recoger los datos suficientes como para realizar un análisis de forma adecuada. No obstante, en el Anexo 3 se recoge la base de datos disponible.

## 5. Conclusiones

Una vez revisadas todas las variables estamos habilitados para construir unas conclusiones.

Principalmente son mujeres cuya edad se sitúa entre los 31 y los 50 años quienes inician la creación de proyectos empresariales con la ayuda de los Grupos. Se trata de mujeres con titulación universitaria o estudios medios en su mayoría que deciden, mayoritariamente de manera individual bajo la forma jurídica de empresaria autónoma, poner en marcha iniciativas que gestionen servicios. Dentro de dichos servicios, destacan el turismo y en menor medida la hostelería, y son atendidos en la mayoría de los casos por 1 o 2 personas por lo tanto estamos hablando de la creación de microempresas.

ANEXO 1

<b>GAL</b>	<b>Municipio</b>	<b>Provincia</b>	<b>Comunidad Autónoma</b>	<b>Edad promotora</b>	<b>Formación promotora</b>
AGALSA - Sierra de la Demanda	Arlanzón	Burgos	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
AGALSA - Sierra de la Demanda	Pradoluengo	Burgos	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
Asociación Montañas del Teleno	Luyego y Truchas	León	Castilla y León	Entre 41 y 50	Primarios
Asociación Montañas del Teleno	Lucillo	León	Castilla y León	Mayor de 50	Universitarios
Asociación Montañas del Teleno	Luyego	León	Castilla y León	Varias	Varios
ADRECAG	Robliza de Cojos	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
ADRECAG	Guijuelo	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
ADRECAG	Alba de Tormes	Salamanca	Castilla y León	Varias	Varios
ADRECAG	Narros de Matalayegua	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	
ADRECAG	Guijuelo	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Medios
TORGUVI	Toro	Zamora	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
TORGUVI	La Bóveda de Toro	Zamora	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
TORGUVI	Villalarbo	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Medios
TORGUVI	Santa Clara de Avedillo	Zamora	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
TORGUVI	Villalarbo	Zamora	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
TORGUVI	Toro	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Medios
TORGUVI	Toro	Zamora	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
TORGUVI	Villanueva de Campean	Zamora	Castilla y León	Mayor de 50	Universitarios
ADEZOS	Aldeadavila	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
ADEZOS	Lumbrales	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Primarios
ADEZOS	Vitigudino	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Primarios
ADRI Cerrato Palentino	Valdecañas de Cerrato	Palencia	Castilla y León	Menor de 30	Universitarios
ADRI Cerrato Palentino	Venta de Baños	Palencia	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
ADRI Cerrato Palentino	Torquemada	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
ADRI Cerrato Palentino	Torquemada	Palencia	Castilla y León	Menor de 30	Medios
ADRI Cerrato Palentino	Venta de Baños	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios

ADRI Valladolid Norte	Bolaños de Campos	Valladolid	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
POEDA	Santa María del Páramo	León	Castilla y León	Menor de 30	Universitarios
POEDA	Carrizo de la Ribera	León	Castilla y León	Varias	Varios
POEDA	Laguna Dalga	León	Castilla y León	Entre 31 y 40	
POEDA	La Antigua	León	Castilla y León	Entre 41 y 50	
POEDA	Santa María del Páramo	León	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
POEDA	Valencia de Don Juan	León	Castilla y León	Entre 31 y 40	
POEDA	Soto de la Vega	León	Castilla y León	Entre 31 y 40	
POEDA	Villamañán	León	Castilla y León	Entre 41 y 50	
ARACOVE	Villaconejos	Madrid	Comunidad de Madrid	Entre 41 y 50	Universitarios
ARACOVE	Villaconejos	Madrid	Comunidad de Madrid	Entre 41 y 50	Medios
ARACOVE	Fuentiduea de Tajo	Madrid	Comunidad de Madrid	Menor de 30	Primarios
ARACOVE	Estremera	Madrid	Comunidad de Madrid	Menor de 30	Universitarios
ARACOVE	Valdilecha	Madrid	Comunidad de Madrid	Menor de 30	Medios
ARACOVE	Chinchon	Madrid	Comunidad de Madrid	Entre 31 y 40	Universitarios
ARACOVE	Tielmes	Madrid	Comunidad de Madrid	Menor de 30	Primarios
ARACOVE	Villarejo de Salvanés	Madrid	Comunidad de Madrid	Entre 41 y 50	Universitarios
Nordeste de Salamanca	Peñaranda	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
Nordeste de Salamanca	Villoria	Salamanca	Castilla y León	Menor de 30	Universitarios
Nordeste de Salamanca	Calvarrasa ded Arriba	Salamanca	Castilla y León	Mayor de 50	Medios
Nordeste de Salamanca	Peñaranda	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
Nordeste de Salamanca	Palacios del arzobispo	Salamanca	Castilla y León	Menor de 30	Universitarios
Nordeste de Salamanca	San Cristobal de la Cuesta	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Medios
Nordeste de Salamanca	Alderrubia	Salamanca	Castilla y León	Mayor de 50	Medios
Nordeste de Salamanca	Peñaranda	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios

Asociación Carballiño-O Ribeiro	San Cristovo de Cea	Ourense	Galicia	Entre 41 y 50	Universitarios
Asociación Carballiño-O Ribeiro	O Irixo	Ourense	Galicia	Entre 31 y 40	Universitarios
Asociación Carballiño-O Ribeiro	O Irixo	Ourense	Galicia	Entre 31 y 40	Medios
Asociación Carballiño-O Ribeiro	O Carballiño	Ourense	Galicia	Entre 41 y 50	Universitarios
O Vieiro Leboeiro	Bande	Ourense	Galicia	Menor de 30	Universitarios
Asociación RURALTER-LEADER Zona 7	Ador	Valencia	Comunidad Valenciana	Entre 31 y 40	Medios
Asociación RURALTER-LEADER Zona 7	Ador	Valencia	Comunidad Valenciana		Universitarios
Asociación RURALTER-LEADER Zona 7	L'Alqueria De la Comtesa	Valencia	Comunidad Valenciana	Entre 41 y 50	Medios
Asociación RURALTER-LEADER Zona 7	Salem	Valencia	Comunidad Valenciana	Entre 31 y 40	Medios
ADERISA	Villadepera	Zamora	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADERISA	Bermillo de Sayago	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Medios
ADERISA	Bermillo de Sayago	Zamora	Castilla y León	Entre 31 y 40	Medios
Araduey-Campos	Villoldo	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
Araduey-Campos	Frómista	Palencia	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
Araduey-Campos	Ampudia	Palencia	Castilla y León	Mayor de 50	Universitarios
Araduey-Campos	Carrión de los Condes	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
Araduey-Campos	San Cebrián de Campos	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Primarios
Araduey-Campos	Carrión de los Condes	Palencia	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
Araduey-Campos	Villada	Palencia	Castilla y León	Menor de 30	Medios
Araduey-Campos	Frómista	Palencia	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
MACOVALL 2000	Uña de Quintana	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Medios
MACOVALL 2000	San Pedro de Ceque	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Medios
Asociación Costa da Morte	Mazaricos	A coruña	Galicia	Menor de 30	Medios
Asociación Costa da Morte	Mazaricos	A coruña	Galicia	Entre 41 y 50	Primarios
Asociación Costa da Morte	Zas	A coruña	Galicia	Entre 31 y 40	Universitarios
Asociación Costa da Morte	Mazaricos	A coruña	Galicia	Mayor de 50	Universitarios
Asociación Costa da Morte	Dumbria	A coruña	Galicia	Entre 31 y 40	Universitarios
Asociación Costa da Morte	Vimianzo	A coruña	Galicia	Entre 41 y 50	Medios
ADRISS	La Alberca	Salamanca	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios

ADRISS	Mogarraz	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Primarios
ADRISS	San Esteban de la Sierra	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
ADRISS	La Alberca	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Medios
ADRISS	Linares de Riofrío	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Medios
ADRISS	Villanueva del Conde	Salamanca	Castilla y León	Entre 31 y 40	Universitarios
ADRISS	Linares de Riofrío	Salamanca	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADRISS	El Tejado	Salamanca	Castilla y León	Entre 41 y 50	Universitarios
UTM23	Sobrado dos Monxes	A coruña	Galicia	Menor de 30	
UTM23	Arzúa	A coruña	Galicia	Entre 41 y 50	
UTM23	Curtis	A coruña	Galicia	Entre 31 y 40	
UTM23	Arzúa	A coruña	Galicia	Entre 31 y 40	Universitarios
ADATA	Rábano de Aliste	Zamora	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADATA	Figueruela de Arriba	Zamora	Castilla y León	Entre 41 y 50	Primarios
ADATA	Mahíde	Zamora	Castilla y León	Entre 31 y 40	Primarios
ADATA	Trabazos	Zamora	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADATA	Trabazos	Zamora	Castilla y León	Mayor de 50	Primarios
ADATA	San Vitero	Zamora	Castilla y León	Menor de 30	Universitarios

## ANEXO 2

Tamaño empresa	Forma jurídica	Sector	Tipología del proyecto	Nº trabajadores	Puestos de trabajo de mujeres creados en el GAL	Puestos de trabajo de mujeres consolidados en el GAL
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios (sociales)	Servicio a las personas	2	19	11
Microempresa	Sociedad Civil	Hostelería	Turismo rural	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1	15	11
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		
Microempresa		Cooperativa	Comercialización agroalimentaria	5		
Sin asalariados	Empresaria Autónoma	Comercio (textil)	Oficios tradicionales	0	10	6
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (delicatessen)	Comercialización agroalimentaria	2		
Microempresa	Comunidad Religiosa	Turismo (museo)	Otras actividades	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo (rural)	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Servicio a las personas	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (veterinario)	Otras actividades	1	67	3
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (funerarios)	Servicio a las personas	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Servicio a las personas	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo (actividades)	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (venta al por menor)	Comercialización agroalimentaria	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (venta al por menor)	Comercialización agroalimentaria	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (jurídicos)	Servicio a las personas	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Turismo	Turismo rural	5		

Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio	Oficios tradicionales	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios	Transformación agroalimentaria	4		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	2		
Sin asalariados	Empresaria Autónoma	Comercio (fotografía)	Servicio a las personas	0		
Microempresa	Sociedad Limitada	Hostelería	Otras actividades	3	16	19
Sin asalariados	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Comercialización agroalimentaria	0		
Sin asalariados	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	0		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (carnicería)	Comercialización agroalimentaria	8	43	
Microempresa	Sociedad Civil	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Comunidad de Bienes	Servicios	Comercialización agroalimentaria	2		
Microempresa	Comunidad de Bienes	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	1	29	11
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios	Servicio de proximidad	6		
Microempresa	Sociedad Limitada	Industria agroalimentaria	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Sociedad Limitada	Industria agroalimentaria	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Industria agroalimentaria	Transformación agroalimentaria	4		
Microempresa	Sociedad Limitada	Comercio	Comercialización agroalimentaria	2	24	
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (transporte)	Servicio a las personas	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios	Oficios tradicionales	1		
Microempresa	Comunidad de Bienes	Comercio	Oficios tradicionales	6		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Transformación agroalimentaria	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Transformación agroalimentaria	4		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	2	35	7
Microempresa	Sociedad Limitada	Turismo	Turismo rural	2		

Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios	Comercialización agroalimentaria	2		
Microempresa	Sociedad Civil	Servicios	Servicio de proximidad	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Comercialización agroalimentaria	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Sociedad Civil	Servicios (atención 3ª edad)	Servicio a las personas	4	11	54
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (venta al por mayor)	Comercialización agroalimentaria	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (autoescuela)	Servicio a las personas	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (librería/papelería)	Comercialización agroalimentaria			
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural			
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo (rural)	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (ferretería)	Otras actividades	2	35	9
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Servicio a las personas	3		
Microempresa	Sociedad Limitada	Hostelería	Turismo rural	7		
Microempresa	Comunidad de Bienes	Hostelería	Turismo rural	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	5		
Microempresa	Sociedad Limitada	Turismo	Turismo rural	4		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	3	41	26
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Comercialización agroalimentaria	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios	Servicio de proximidad	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Industria agroalimentaria	Transformación agroalimentaria	4		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	1	7	0

Microempresa	Sociedad Limitada	Servicios (taller mecánico)	Servicio a las personas	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (clínica fisioterapia)	Servicio a las personas	1	39	
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (deportes)	Servicio a las personas	2		
Microempresa	Comunidad de Bienes	Hostelería	Turismo rural	4		
Microempresa	Sociedad Limitada	Comercio (bodega de vino)	Oficios tradicionales	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (comunicación / periodismo)	Servicio a las personas	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Servicio a las personas	2	35	19
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (peluquería/estética)	Servicio a las personas	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio (venta al por menor online)	Comercialización agroalimentaria	1		
Microempresa	Sociedad Limitada	Hostelería	Turismo rural	4		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	2		
Microempresa	Sociedad Civil	Industria agroalimentaria (quesería)	Transformación agroalimentaria	2		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Servicios (artes gráficas)	Servicio a las personas	1	6	11
Microempresa	Sociedad Civil	Ganadero (lácteo)	Transformación agroalimentaria	3		
Microempresa	Sociedad Civil	Ganadero (lácteo)	Transformación agroalimentaria	3		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio	Oficios tradicionales	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	2	10	0
Microempresa	Empresaria Autónoma	Comercio	Comercialización agroalimentaria	2		

		(alimentación)				
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Hostelería	Turismo rural	1		
Microempresa	Empresaria Autónoma	Turismo	Turismo rural	1		

ANEXO 3

Aumento cuantitativo de la producción	Aumento cualitativo del ámbito de actuación	Mejoras de la infraestructura	Cambio de figura jurídica	Cambio de localización	Nº horas dedicadas a la empresa
No existe aumento registrado No existe aumento registrado	No existe aumento registrado No existe aumento registrado	No existen mejoras registradas No existen mejoras registradas	No hay cambio No hay cambio	No hay cambio No hay cambio	Jornada estándar Jornada estándar
No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado	No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado	No existen mejoras registradas No existen mejoras registradas No existen mejoras registradas	No hay cambio No hay cambio No hay cambio	No hay cambio No hay cambio No hay cambio	Jornada estándar Jornada estándar Jornada estándar
No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado	No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado	No existen mejoras registradas No existen mejoras registradas No existen mejoras registradas No existen mejoras registradas No existen mejoras registradas	No hay cambio No hay cambio No hay cambio No hay cambio No hay cambio	No hay cambio No hay cambio No hay cambio No hay cambio No hay cambio	Jornada estándar Jornada estándar Jornada estándar Jornada estándar Jornada estándar
No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado	No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado No existe aumento registrado	No existen mejoras registradas No existen mejoras registradas No existen mejoras registradas No existen mejoras registradas	No hay cambio No hay cambio No hay cambio No hay cambio	No hay cambio No hay cambio No hay cambio No hay cambio	Jornada estándar Jornada estándar Jornada estándar Jornada estándar









