el futuro se escribe en femenino

Estudio de diagnóstico de situación y factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de decisión y gestión de los Grupos de Acción Local (GAL) asociados a la Red Española de Desarrollo Rural (REDR), en el periodo 2007-2014.

Financiado:

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE · FEADER

RRN Red Rural Nacional

Realizado:

ReDR Red Española de Desarrollo Rural

EL FUTURO SE ESCRIBE EN FEMENINO

Estudio de diagnóstico de situación y factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de decisión y gestión de los Grupos de Acción Local (GAL) asociados a la Red Española de Desarrollo Rural (REDR), en el periodo 2007-2014.

Financiado:

GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE · FEADER

RRN Red Rural Nacional

Realizado:

ReDR Red Española de Desarrollo Rural

índice

I. PRESENTACIONES

- Aurelio García Bermúdez 9
- Lourdes Arruebo de Lope 10
- Introducción. La situación de la mujer rural y su evolución 13

II. CAPÍTULO 1

- Políticas Públicas 15
- Participación política. La mujer rural y el acceso a los órganos de decisión 18
- Evolución de la trayectoria y promoción profesional de la mujer en los órganos de decisión 21

III. CAPÍTULO 2

- Participación en la gestión 37
- La mujer rural y el acceso a los órganos de gestión 39
- Evolución de la trayectoria y promoción profesional 41

IV. CAPÍTULO 3

- Sector empresarial 61
- Presencia y participación de las mujeres en empresas creadas por fondos FEADER 64
- Evolución económica de las empresas dirigidas por mujeres 67

V. CONCLUSIONES 79

VI. BIBLIOGRAFÍA 82

introducción

La Red Española de Desarrollo Rural quiere agradecer a todos los Grupos de Desarrollo Rural que han colaborado con nosotros, así como a los técnicos, gerentes y presidentas que, con su ayuda, han hecho posible la elaboración de esta publicación. También queremos agradecer a las mujeres rurales y emprendedoras que con su aportación desinteresada nos han dado una imagen más fiel de lo que supone ser mujer en el medio rural. Por último, damos las gracias a las instituciones, asociaciones y organizaciones que trabajan en defensa de la igualdad de la mujer por su tarea diaria -tan invisible como imprescindible- para que las condiciones de la mujer sean equiparadas a las de los hombres en todos los territorios.

El estudio está fundamentado en el cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, y en la aportación de actuaciones del Departamento para la consecución del Objetivo 7 comprendido en el eje 6 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), "Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero" del Instituto de la Mujer.

Para dar respuesta a estas preguntas el MAGRAMA decidió realizar una investigación/estudio de la situación de igualdad de género en los órganos de gobernanza y gestión de los grupos de acción local (GAL) asociados a la REDR, en el periodo 2007-2013.

METODOLOGÍA

Los resultados se han obtenido a partir de la recopilación de datos entre una población estadística de 168 Grupos de Acción Local, asociados a la Red Española de Desarrollo Rural. La muestra final de la que se han obtenido los resultados cualitativos y cuantitativos presentados en este Estudio asciende a 113 participantes (81 respuestas en el 'Diágnóstico de situación y factores que inciden en el acceso de las mujeres a los órganos de decisión y gestión de los GAL' + 32 respuestas en la 'Medición de las acciones de emprendedurismo y gestión de empresas dirigidas por el sector femenino').

El servicio se efectuará a través de la realización de un estudio, el cual se llevará a cabo en varias fases cuyos contenidos son:

1. Medir, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, la presencia de las mujeres en los órganos de gestión y decisión de los GAL.

a) Elaborar el instrumento de medida (cuestionario).

a) Difusión del cuestionario a los GAL, a través de las vías propias de las Redes de Desarrollo Rural.

b) Realización del cuestionario y recopilación de datos, durante el periodo 2007-2013.

2. Evaluación de resultados sobre el desarrollo de:

a) Tipos de actividades desarrolladas y puestos de trabajo desempeñados por las mujeres en los GAL.

b) Puestos de trabajo desempeñados por mujeres en órganos de gestión y dirección de los GAL.

3. Desagregación de datos respecto a los datos referidos a puestos de gestión y de dirección de los GAL a lo largo del periodo 2007-2013.

4. Medir la evolución de la trayectoria y promoción profesional del personal de decisión y gestión de los GAL.

a) Elaborar el cuestionario como instrumento de medida y análisis posterior.

b) Difusión del cuestionario a los GAL, a través de las vías propias de las Redes de Desarrollo Rural.

c) Realización del cuestionario y recopilación de datos, durante el periodo 2007-2013.

5. Análisis de los resultados anteriores obtenidos del periodo 2007-2013 y desagregados , respecto a :

a) Tipos de actividades laborales desarrolladas por las mujeres en los GAL encuestados, por categorías laborales.

b) Niveles de formación y cualificación de las mujeres por rangos de edad.

c) La posición de las mujeres en la jerarquía laboral de los GAL, desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo. Evolución a lo largo del periodo 2007-2013.

d) La posición de las mujeres en los órganos de gestión y decisión de los GAL. Vías de acceso y evolución a lo largo del periodo 2007-2013. Principales barreras de las mujeres para el acceso a los órganos de gestión y dirección de los GAL.

6. Análisis de los resultados obtenidos respecto de las mujeres en órganos de gestión y decisión en el periodo 2007-2013, y su relación con:

a) Distribución de las tareas familiares de las mujeres con actividades laborales en los GAL.

b) Distribución de las tareas familiares de las mujeres con actividades laborales de gestión y decisión en los GAL.

c) Medidas de conciliación de la vida familiar , laboral y personal implantadas por los GAL durante el periodo 2007-2013 (flexibilidad horaria, horarios de reuniones , viajes ,etc).

d) Percepción de las mujeres en plantilla/contratadas de los GAL, sobre su calidad de vida, por rangos de edad y categoría laboral.

e) Formación proporcionada por los GAL a las mujeres de sus plantillas/contratadas, tanto por categorías laborales como para las mujeres con cargos de gestión y/o dirección a lo largo del periodo 2007-2013. Nº de mujeres/año, nº de cursos o jornadas de formación y tipo de formación adquirida.

f) Existencia de programas internos/externos de igualdad llevados a cabo por los GAL en el periodo de referencia.

g) Otras medidas internas/externas de promoción de las mujeres llevados a cabo por los GAL en el periodo de referencia.

7. Elaboración de informe final de resultados, análisis y conclusiones globales del periodo 2007-2013, así como propuestas para el periodo 2014-2020.

8. Medir, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, la presencia y participación de las mujeres en las empresas creadas a través de proyectos aprobados por los GAL con financiación FEADER, durante el periodo de referencia.

a) Elaborar el cuestionario como instrumento de medida y análisis posterior.

b) Difusión del cuestionario a los GAL, a través de las vías propias de las Redes de Desarrollo Rural.

c) Realización del cuestionario y recopilación de datos, durante el periodo 2007-2013.

d) Creación de una base de datos de mujeres promotoras de proyectos empresariales cofinanciados por FEADER, con parámetros tales como: edad de la mujer promotora, nivel de formación, tamaño empresa, forma jurídica, tipo de órgano de administración, localización geográfica por comunidades autónomas, sector actividad, tipología del proyecto, nivel de riesgo crediticio, nº trabajadores etc.

9. Medir, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, el mantenimiento y evolución de las empresas creadas por mujeres a través de proyectos aprobados por los GAL con financiación FEADER, durante el periodo de referencia.

a) Elaborar el cuestionario como instrumento de medida y análisis posterior.

b) Difusión del cuestionario a los GAL, a través de las vías propias de REDER.

c) Realización del cuestionario y recopilación de datos, durante el periodo 2007-2013.

d) Creación de una base de datos de empresas, a partir de los datos recogidos, con parámetros tales como:

- Puestos de trabajo al inicio de la actividad, (desagregados).
- Puestos de trabajo perdidos desde el inicio (desagregados).
- Puestos de trabajo creados (desagregados) y su evolución.
- Evolución de la empresa:
  - I) Aumento cuantitativo de la producción
  - II) Aumento cualitativo del ámbito de actuaciones de la empresa: diversificación de las actividades (diversificación de producción , diversificación del comercio).
  - III) Mejoras de la infraestructura de la empresa/explotación.
  - IV) Cambio de figura jurídica : asociacionismo, cotitularidad.
  - V) Cambio localización de la empresa/explotación por ampliación del negocio.
- Nº de horas dedicadas a la empresa desde el inicio de la misma.

10. Elaboración de informe de resultados, análisis y conclusiones en el periodo 2007-2013, así como las propuestas de los GAL para incentivar la promoción de proyectos de mujeres en el periodo 2014-2020.

EL FUTURO SE ESCRIBE EN FEMENINO

Jaime Sabines (México 1926-1999)
Te quiero a las 10 de la mañana

Te quiero a las diez de la mañana, y a las once, y a
las doce del día. Te quiero con toda mi alma y con todo mi cuerpo,
a veces, en las tardes de lluvia. Pero a las dos de la tarde, o a las
tres, cuando me pongo a pensar en nosotros dos, y tú piensas en la comida o en el trabajo diario, o en las
diversiones que no tienes,
me pongo a odiarte sordamente, con la mitad del odio que guardo
para mí.

Luego vuelvo a quererte, cuando nos acostamos y siento que
estás hecha para mí, que de algún modo me lo dicen tu rodilla
y tu vientre, que mis, manos me convencen de ello, y que no
hay otro lugar en donde yo me venga, a donde yo vaya, mejor
que tu cuerpo. Tú vienes toda entera a mi encuentro,
y los dos desaparecemos un instante, nos metemos en la boca de Dios,
hasta que yo digo que tengo hambre o sueño.

Todos los días te quiero y te odio irremediablemente. Y hay
días también, hay horas, en que no te conozco, en que me
eres ajena como la mujer de otro. Me preocupan los hombres,
me preocupo yo, me distraen mis penas. Es probable que no
piense en ti durante mucho tiempo. Ya ves. ¿Quién podría
quererte menos que yo, amor mío?

AURELIO GARCÍA BERMÚDEZ,
PRESIDENTE DE LA RED ESPAÑOLA DE DESARROLLO RURAL (REDR)

presentaciones

La lucha por la igualdad real y efectiva de las mujeres en nuestra sociedad es una tarea tan importante que no podemos lograrla solos, debe ser una tarea de todos. Gobierno, instituciones, empresas… pueden legislar o apoyar leyes fundamentadas en la igualdad de género, pero éstas no tendrán sentido si el conjunto de la sociedad no abraza estos principios como propios y justos. En el medio rural, que REDR conoce bien por su trabajo sobre el terreno durante más de dos décadas, diferentes factores (sociedades más patriarcales, tradición, aislamiento, menor nivel socioeconómico…), se hace necesaria, si cabe, una mayor sensibilización en cualquier aspecto relacionado con la igualdad de género.

Por parte de la Comisión Europea fue crucial la adopción en 1996 de la comunicación sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. En consecuencia, la igualdad de oportunidades se ha convertido en una acción transversal que debe ser aplicada por todos los programas y acciones comunitarias con acciones cuyo objetivo será combatir las desigualdades entre los sexos en la vida económica, política, civil y social, así como conciliar la vida profesional y familiar dándole especial importancia al reparto de responsabilidades.

El concepto de transversalidad consiste en tener en cuenta las diferencias de género en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias. Este enfoque global y transversal requiere más esfuerzo y atención en temáticas como el empleo y mercado de trabajo, educación y formación y derecho de las personas, entre otros.

A pesar de los avances indudables de la última década, las mujeres siguen estando poco representadas en los órganos de decisión a nivel municipal, provincial, regional y nacional, aunque más de la mitad de los licenciados de nuestras universidades son mujeres, obtienen mejores expedientes académicos y representan cerca de la mitad del mercado laboral de alta cualificación, su ascenso a los órganos de toma de decisiones se les torna difícil.

No es únicamente un tema de equidad social; sin duda, implica una pérdida de talento que en estos momentos cruciales de la economía del país y de la escasa credibilidad en la esfera política, no nos podemos permitir.

Diversos estudios confirman que la diversidad de los equipos dirigentes configuran una posición más enriquecedora en la toma de decisiones. Cada vez más, las empresas y la administración pública impulsan medidas para promocionar el avance de la mujer en los puestos de alta gestión y administración.

Desde REDR consideramos que es mucho mejor actuar por convencimiento que por imposición, y por ello en cada uno de los Programas de Desarrollo Rural y en las Estrategias de Desarrollo Local de nuestros Grupos de Acción Local se incluye una medida transversal sobre “género”.

REDR está comprometida desde hace mucho tiempo en esta apuesta por la diversidad de género y consideramos que a día de hoy es necesario alzar el vuelo y comenzar a hablar de corresponsabilidad: en todas las áreas: política, fiscal, familiar, laboral y social. *Eliminar la brecha de género implica una corresponsabilidad para todos los integrantes de la sociedad.*

Y esa concienciación debe comenzar en las edades muy tempranas, debe ser parte de la educación emocional y social que les tenemos que infundir a nuestros hijos. Pero para ello la familia tiene que partir con unas bases y valores que nos hagan medirnos por nuestras valías y habilidades, no por el sexo.

El objetivo del estudio es entender mejor y enfocar cuáles son las barreras que evidentemente existen, y los mecanismos para superarlas, y concluir con algunas ideas que permitan acelerar el proceso.

Con este informe hemos examinado la situación actual y las tendencias. Por una parte, nos hemos fijado en los datos objetivos y cuantitativos, por otra parte hemos dedicado nuestro esfuerzo a conocer las percepciones, barreras y avances en la carrera profesional tanto a nivel político como de gestión de las mujeres en las zonas rurales.

LOURDES ARRUEBO DE LOPE

EL FUTURO DEL MEDIO RURAL NECESITA A LAS MUJERES

Lourdes Arruebo de Lope, Presidenta de la Red Aragonesa de Desarrollo Rural (RADR).

Para mí, como mujer rural que soy –y montañesa, para más señas– resulta especialmente gratificante e interesante la realización e este estudio. Las mujeres fuimos durante mucho tiempo como la cara oculta de la luna. Una porción imprescindible para la buena marcha del universo, pero invisible.

Conforme nuestra sociedad avanzó, nosotras avanzamos. En algún tema, incluso me atrevería a decir que hemos ido por delante.

Las mujeres hemos cambiado, y mucho. Nuestro rol ya no es el que era. Ni nuestra actitud, ni nuestras exigencias, ni nuestras expectativas. Hemos conseguido luz propia. La reflejamos y la compartimos. Y eso me llena de satisfacción. Es enriquecedor para todos.

Sin embargo, no estamos en el mejor momento. Determinados posicionamientos, de personas relevantes y con capacidad de decisión, parecen encaminadas a recluirnos de nuevo en la sombra, a recordarnos que el mundo rural es la parte más débil de la cadena y que nosotras somos el último eslabón.

Y, cuando nuestro mundo se resiente, pagamos el precio que pagan todos, pero siempre con un plus de más. Es lo que pasa cuando viajas en el furgón de cola y el tren retrocede: en el retroceso, entonces sí que vas en cabeza.

Pero aceptar esa regresión es complicado cuando has avanzado tanto como hemos avanzado.

Y nuestro avance ha sido compartido. Ha ido de la mano de la transformación del mundo rural en su conjunto. Y ahí los programas de desarrollo rural han tenido mucho que ver.

En el año 91, por primera vez en España, se concurre a una convocatoria dotada con fondos europeos para desarrollo rural. Para gestionar los programa se crean asociaciones sin ánimo de lucro, constituidas por representantes territoriales. Son las primeras juntas LEADER.

Vistos los buenos resultados, la experiencia se extiende y otros territorios irán optando a los programas LEADER. El objetivo que se persigue es dinamizar y diversificar la economía rural, a través de la financiación de proyectos innovadores y novedosos. Y la fórmula para conseguirlo es que sean las personas del territorio quienes diseñen su estrategia de desarrollo conjunto y quienes seleccionen los proyectos a subvencionar. Ese método participativo, que hace protagonistas de su futuro a los habitantes de un territorio, es lo que ha acabado llamándose método LEADER.

[1] Presidenta de la Red Aragonesa.

A lo largo de todos estos años, la participación en las Juntas gestoras de los programas de desarrollo rural han ido abriéndose a la ciudadanía. De unas primeras Juntas fundamentalmente institucionales, se ha pasado a unas Juntas y unas Asambleas con participación mayoritaria de organizaciones sociales, económicas y culturales, con representación y arraigo en el territorio. Son lo que dentro de esta programación europea se denomina GAL: Grupos de Acción Local. Ellos son los que elaboran y gestionan los programas de desarrollo local para su territorio.

A nivel global las mujeres, somos el 50% de la población, pero en nuestros territorios rurales esa estadística se rompe. Hablamos muy a menudo del envejecimiento de la población rural, pero otro rasgo muy marcado es la masculinización.

Y ése es un dato determinante. La mujer es clave como soporte social y como impulsora de actividades económicas. Es clave para la supervivencia del medio rural.

Por eso este estudio es importante para todos y está dirigida a todos: hombres y mujeres. Se trata de hacer visibles a las mujeres rurales, de hacer comprensible su realidad, con sus fortalezas y sus debilidades, para poder apuntar a un futuro que haga posible –o, incluso, si somos más ambiciosos, atractiva– su permanencia en nuestros pueblos. Va en ello el futuro de todos, de la sociedad rural en su conjunto, de los territorios rurales.

A tenor de nuestra experiencia, desde la Red Aragonesa de Desarrollo Rural queremos dejar constancia de que, dentro de su universo, la mujer rural tiene una mayor capacidad de adaptación, más iniciativa. Es más emprendedora, más receptiva a los incentivos, más abierta, con mayor ambición de aprendizaje. Impulsa y protagoniza la renovación de las economías familiares a través de la puesta en marcha de servicios, turismo o generando recursos a través de la transformación agroalimentaría. Reinventa la forma de gestionar y rentabilizar el patrimonio, en provecho propio y del conjunto: eso es el turismo rural, por ejemplo. Las mujeres son mayoritarias en los cursos de formación y las primeras estrechando la brecha digital.

Frente a todas esas fortalezas, una debilidad: el número. Si a la baja densidad demográfica en las zonas rurales sumamos la masculinización, nos encontramos con una población femenina doblemente mermada. Traducido a la realidad: soledad y poco peso social y político. Y eso es preciso combatirlo.

Si las mujeres abandonaron los pueblos, fue por no sentirse cómodas en ellos. Por carecer de expectativas personales de futuro. Esa tendencia fue corrigiéndose a través de las mejoras de infraestructuras y servicios públicos en nuestros pueblos, y de la puesta en marcha de programas de desarrollo rural que incentivaron una reactivación económica en la que sí cabían las mujeres.

Con todos esos mimbres, con más tiempo liberado, con un entorno social, económico y político más favorable, con un espíritu asociativo creciente, parecía que estábamos en el buen camino. Que la espiral se había roto. Pero, no.

La crisis ha castigado a todos, pero principalmente al medio rural. Aquí no se suben las ratios: se suprimen servicios. Y el recorte de servicios –sean educativos, sociales o de salud– recae doblemente sobre la mujer.

Ésa es la amenaza que se cierne sobre nosotras. Los recortes o la inaplicación de determinadas normas, llámese Ley de Dependencia o Titularidad Compartida, castigan nuestro tiempo y cercenan nuestras expectativas. Pero hemos hecho frente a dificultades mayores y ya no es tiempo de retroceder. No, cuando ahora sabemos que las cosas pueden ser de otra manera.

El futuro del medio rural necesita a las mujeres, y las mujeres necesitamos unos mínimos para continuar en ese medio. Labor de todos es lograrlo.

Sin olvidar una cuestión: el medio rural en Aragón es la regla, no la excepción. Si los territorios rurales se desertizan, perderemos todos. Todo Aragón y todo el país. Y eso no es interesante para nadie.

Por eso, como Presidenta de la Red Aragonesa de Desarrollo Rural quiero hacer un llamamiento a instituciones y organismos para que se impliquen en políticas activas que impulsen el medio rural.

He hablado del pasado y del presente pero quiero hablar también del futuro. Invitar a todos a apostar por él, desde nuestros pueblos. El trabajo pone en valor la esperanza. Sin él no se hacen realidad los sueños, no se aprovechan las oportunidades y no se crea futuro.

Nosotras, mantenedoras, creadoras y creativas, impulsoras de la vida y de los cambios en nuestros pueblos lo sabemos mejor que nadie.

presentaciones

"Si las mujeres abandonaron los campos, fue por no sentirse cómodas en ellos. Por carecer de expectativas personales de futuro. Con el tiempo, esa tendencia fue corrigiéndose a través de las mejoras de infraestructuras y servicios públicos en nuestros pueblos, y de la puesta en marcha de programas de desarrollo rural que incentivaron una reactivación económica en la que sí cabían las mujeres"

Lourdes Arruebo, presidenta de RADR

EL FUTURO SE ESCRIBE EN FEMENINO

"Hombre, ¿eres capaz de ser justo? Es una mujer quien te hace la pregunta; no le quitarás, por lo menos, este derecho. Dime ¿quién te ha dado el soberano poder de oprimir mi sexo?

¿Tu fuerza? ¿Tu talento? Observa al creador en su sabiduría; recorre la naturaleza en toda su grandeza, a la que pareces querer aproximarte, y dame, si te atreves, el ejemplo de este poder tiránico."

Olympe de Gouges, de nacimiento Marie Gouze, vino al mundo en Montauban en 1748, hija de una familia de carniceros. Se casó a los dieciséis años. En 1790 se trasladó a París, donde se dedicó a escribir numerosas obras de teatro. Fue una monárquica moderada hasta la huida a Varennes, para convertirse luego en republicana. Murió en la guillotina el 3 de noviembre de 1793.

De este modo, Olympe de Gouges realiza dos importantes observaciones: que las mujeres tienen derechos naturales, inalienables y sagrados; y que sin embargo éstos han sido ignorados y despreciados, anulando así su condición de sujetos de derechos.

No existe pues, ejemplo de "este poder tiránico" en la naturaleza. Porque ese poder tiránico sólo existe en la cultura. La contraposición naturaleza-cultura bien podría ser el hilo conductor del argumento que se ha utilizado para explicar el origen de la discriminación de las mujeres.

LA SITUACIÓN DE LA MUJER RURAL Y SU EVOLUCIÓN

Desde que Olympe de Gouges presentara en el siglo XVIII a la Asamblea Nacional su Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía, y Mary Wollstonecraft diera a conocer su Vindicación de los Derechos de la Mujer hasta nuestros días, los primeros del siglo XXI, las mujeres no han cesado de luchar por conseguir el reconocimiento de sus derechos.

A partir de la evolución de esta lucha podemos concluir:

Primero: que el movimiento feminista ha sido el motor principal de las conquistas por y para las mujeres. La lucha por la consecución de los derechos civiles y políticos de las mujeres ha tenido como protagonista a las propias mujeres organizadas en los diversos colectivos. El derecho al voto fue su primer objetivo fundamental, y ahora lo es el derecho a la representación en términos de paridad 49, un derecho político todavía pendiente por el que las mujeres siguen luchando.

Segunda: que el asociacionismo de las mujeres ha sido, y sigue siendo, la vía fundamental e imprescindible para las conquistas pasadas y para las que todavía tenemos pendientes. En este sentido los Consejos de la Mujer y el Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social , como organismos que canalizan las relaciones entre el Estado y las asociaciones, son dos propuestas concretas de solución para los retos pendientes.

Tercera: que el Estado debe asumir que las mujeres constituyen la mitad de la sociedad y actuar en consecuencia. Una democracia sin la participación equitativa de las mujeres no es una auténtica democracia. La democracia paritaria es un mecanismo oportuno para alcanzar la igualdad real. La igualdad política y el reconocimiento pleno de los derechos políticos de las mujeres llevaría consigo el incremento de las mujeres como representantes del pueblo, y así de los poderes públicos, trabajando desde los mismos para dar cumplimiento al mandato constitucional del art. 9.2, para conseguir de este modo la remoción de los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva. Un estado democrático del siglo XXI ya no puede conformarse con la igualdad de punto de partida; es necesario lograr la igualdad de resultado.

Los movimientos feministas del siglo XIX se concentraron en conseguir el sufragio para las mujeres. El camino hacia el voto no fue fácil y estuvo lleno de escollos. En 1848 se reunió en New York la primera convención sobre los derechos de la mujer, pero no fue hasta 1920 cuando se consiguió el derecho al voto en Estados Unidos. La lucha en Europa fue dirigida por las mujeres inglesas, que crearon una organización propia dentro del partido socialista. En ocasiones la lucha de las mujeres no estuvo exenta de enfrentamientos violentos con la Policía y la obtención del voto femenino fue posible tras una lucha de un siglo. Las leyes electorales que consagraron el derecho de sufragio femenino en general en Nueva Zelanda y Australia (1893), Imperio Ruso (1906), Noruega (1913), Dinamarca (1915), Alemania (1918), Estados Unidos (1920), Suecia (1921), Gran Bretaña(1928), España (1931), Francia e Italia (1945).

LA TRANSICIÓN POLÍTICA Y EL ESTADO CONSTITUCIONAL

El feminismo de los años sesenta y de los años setenta se caracterizó por la convicción de que sólo cambios estructurales fundamentales podrían solucionar el problema de la marginación de la mujer, a diferencia del primer feminismo que centraba sus esfuerzos en la lucha por la igualdad de derechos por medio de reformas legislativas. Los años setenta fueron cruciales para la creación de estas organizaciones, y concretamente lo fue el año 1975, declarado por Naciones Unidas Año Internacional de la Mujer. En España, el impulso propiciado por esta iniciativa llevó a la realización de las I Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer, celebradas en Madrid los días 6, 7 y 8 de diciembre de 1975.

Tras la celebración de las primeras elecciones democráticas en España, el 15 de junio de 1977, las feministas se movilizaron en torno a los partidos políticos (fundamentalmente los de izquierdas) y éstos, a su vez, lo hicieron para atraer el voto de las mujeres. Los programas electorales incluían el epígrafe "mujer", aunque en realidad no se trataba como una cuestión importante sino como algo secundario. No obstante veinticinco mujeres fueron elegidas diputadas, y a pesar de la escasa representación, fue un comienzo importante que dejó sentadas las bases para que las nuevas reivindicaciones fueran recogidas en la legislación.

La creación de organismos autónomos de defensa de los derechos de las mujeres fue el paso siguiente y necesario para hacer efectivo el mandato constitucional del art. 9.2, que completaba de forma imprescindible en un Estado social y democrático de Derecho el contenido del art. 14 CE.

La creación de organismos autónomos de defensa de los derechos de las mujeres fue el paso siguiente y necesario para hacer efectivo el mando constitucional del art. 9.2, que completaba de forma imprescindible en un estado social y democrático el estado de derecho del art. 14 CE.

capítulo 1

¿Estás a favor de fomentar ratios mínimos de mujeres en los puestos de representación?

No me cabe duda, de que las mujeres son más sabias que los hombres, y sobre todo más prudentes a la hora de tomar decisiones y determinaciones. Somos más acertadas pero menos valoradas. Sólo comentar, que si a muchas mujeres se les diera la oportunidad, incluso de equivocarse, resolverían mucho mejor muchos de los problemas que afectan al medio rural. Apuesto por las mujeres, y con fuerza.

Serafina Suárez,
Presidenta de AIDER Gran Canaria.

POLÍTICAS PÚBLICAS

Para analizar la situación real de la mujer en el medio rural, es necesario comenzar con una mirada a las políticas públicas que han impulsado durante los últimos años la igualdad entre hombres y mujeres, y comprobar el papel que éstas han tenido en cuanto al avance en materia de género. Especialmente en el medio rural, donde las diferencias socioeconómicas y culturales se acrecientan respecto al medio urbano, las políticas rurales han tenido un papel fundamental para lograr una mayor igualdad aunque, como veremos, no han sido suficientes. El papel del Estado y las Administraciones es vital de cara a la construcción de sociedades igualitarias: es imposible lograr una sociedad donde la igualdad de género no sea un problema sin el papel activo del Estado y de todos los estamentos de la democracia representativa. Las políticas públicas son un instrumento imprescindible para fomentar una mayor igualdad entre hombres y mujeres, especialmente en ambientes con un mayor desequilibrio como el medio rural y, en última instancia, pero no por ello menos importante, son una muestra de la voluntad política de los gobiernos para mostrar a sus ciudadanos que se está trabajando en la dirección de la igualdad. Un país que no legisle activamente a favor de una igualdad de género real, mientras las desigualdades se siguen palpando, nunca podrá decir que pertenece a una sociedad igualitaria.

Después de analizar el papel que desempeña la mujer en diferentes órganos de gestión y representación en el medio rural, además de su papel como dinamizadora empresarial, se ponen de manifiesto las diferentes velocidades legislativas y públicas en cuanto al avance de la igualdad de género en los diferentes territorios rurales de España. El Estado ha de estar capacitado para la elaboración y ejecución de políticas públicas, articuladas y efectivas, que trabajen para reducir estas brechas de género, si quiere que la igualdad de género sea una realidad.

Sin el refuerzo de estas políticas públicas, será imposible lograr la desaparición de las brechas de género.

El primer eslabón de la cadena de la igualdad ha de construirse desde la esfera pública, desde el marco normativo impulsado por el Estado, por lo que el primer paso para una igualdad de género totalmente instalada en una sociedad es la creación de un conjunto de políticas públicas que articulen este discurso y lo lleven a la práctica.

Hace más de 20 años, la plataforma de acción de la ONU de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, señaló en su declaración de objetivos que el principio de igualdad entre hombres y mujeres supone que hombres y mujeres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional. La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. El hecho de que haya una proporción menor de mujeres entre los encargados de adoptar decisiones económicas y políticas a los ámbitos local, nacional, regional e internacional obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas que deben superarse mediante la adopción de medidas positivas.

Las políticas de género y de igualdad no pueden conseguir por sí mismas logros que la sociedad tiene que conquistar en su conjunto, pero son el hilo conductor de estos avances, la hoja de ruta para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad, especialmente en los lugares donde más desigualdades por cuestión de género encontramos, como el medio rural.

¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de representación?

Algo que, a mi parecer, pesa bastante a la hora de desarrollar nuestro trabajo en las instituciones, es la dificultad a la hora de conciliar vida familiar, laboral e institucional. También creo que debemos seguir siendo nosotras mismas, ya que me he encontrado con mujeres que han querido imitar las formas masculinas a la hora de dirigir equipos de personas o instituciones… y la figura de "supermujer" no es real.

Cristina Arconada,
Presidenta GAL Zona Media de Navarra

¿Por qué crees que es necesaria una mayor representación de mujeres en el medio rural?

Es una cuestión de equilibrio, justicia y equidad, somos tantas como ellos y tenemos y debemos comprometernos en el futuro de nuestros territorios con los mismos derechos pero con los mismos compromisos.

Manuela Borrachero Carrasco.
Presidenta GAL Adersur.
Alcaldesa del Valle de Matamoros (Badajoz).

capítulo 1

POLITICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN ESPAÑA

Desde 1978, año en que se firmó la Constitución Española, nuestro país ha elaborado diferente legislación para impulsar la igualdad de género. Tras el gran hito que supuso la ratificación de la Carta Magna para los derechos de la mujer, no sería hasta el año 2007 cuando se elaborara una gran Ley de Igualdad. Recogemos aquí los hitos más importantes en materia de legislación en los últimos años.

- Constitución Española de 1978

En su artículo 14 establece que la población española es igual ante la ley, "sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". El artículo 9.2 señala que es a los poderes públicos a quienes corresponde promover y garantizar la igualdad.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de la personas trabajadoras.

Adapta la legislación española a las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria.

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Establece la necesidad de valorar el impacto de género en cada una de las decisiones políticas y actuaciones públicas.

- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo.

Da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros a favor de la igualdad de género, y reconoce que la igualdad real entre mujeres y hombres aún no ha sido alcanzada.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Más concretamente, en su artículo 30, relativo al desarrollo rural, establece una serie de medidas para promover la incorporación plena de las mujeres en la sociedad rural, haciendo referencia al principio de igualdad en el desarrollo rural.

- Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo sostenible del medio rural.

Tiene como finalidad mejorar la situación socioeconómica de las poblaciones de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad, a través de acciones y medidas multisectoriales. La ley concede una atención preferente a las mujeres y la juventud, de quienes depende en gran medida el futuro del medio rural. Su artículo 8 responde al principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, señalando que todas las medidas establecidas para alcanzar un desarrollo rural sostenible deberán "respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo."

- Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

La Ley sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias entró en vigor a comienzos de 2012. Los objetivos de la Ley son muy variados, pero todos se centran en evitar la situación de desigualdad de las mujeres en el medio rural. Entre los objetivos destacan: profesionalizar la actividad agraria de las mujeres; mejorar la participación femenina en las organizaciones agrarias; visibilizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agraria; fomentar la igualdad y mejorar la calidad de vida en el medio rural; o ayudar al asentamiento de la población rural. La Titularidad Compartida supone, entre otras cuestiones, la administración, representación y responsabilidad sobre la explotación compartida entre los dos miembros de la TC; la consideración de ambos titulares como beneficiarios directos de las ayudas y subvenciones de las que sea objeto la explotación; o la cotización en la Seguridad Social por parte de ambos miembros.

EL FUTURO SE ESCRIBE EN FEMENINO

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Sí, se nota más porque nos conocemos también más, sin embargo, esto no quiere decir que las diferencias sean mayores en medio rural que en las ciudades, la discriminación entre hombres y mujeres no tiene nada que ver con el medio físico.

Francisca Espinosa,
Presidenta GAL Sierra del Segura

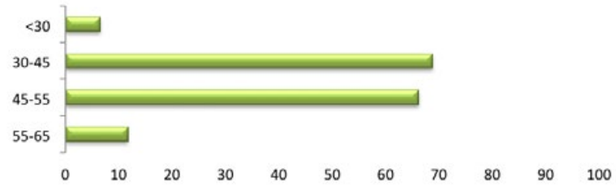
PARTICIPACIÓN POLÍTICA. LA MUJER RURAL Y EL ACCESO A LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN

Más de un siglo después de haberse iniciado la lucha de las sufragistas por la superación de la desigualdad política femenina, todavía hoy se siguen observando diferencias en las oportunidades de acceso de la mujer a los puestos de poder político, a pesar de que a partir de mediados de los años ochenta se introduce el sistema de cuotas en España, de la mano del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), para conseguir el aumento de la representación femenina y de la paridad. En este trabajo partimos de la hipótesis de que el sistema de cuotas ha favorecido el acceso de las mujeres a las listas de los partidos pese a que siguen teniendo dificultades para incorporarse a cargos legislativos. De este modo, con el objetivo de saber cuál es la presencia de la mujer en ámbitos de toma de decisión en los Grupos de Acción Local en este capítulo se analiza empíricamente el papel de la mujer en los órganos de decisión de los GAL en España. Del mismo modo, y desde la perspectiva cualitativa consideramos la opinión de mujeres políticas, a través de entrevistas, que confirmaron nuestra hipótesis de partida.

1.1. Representación de la mujer en la Junta Directiva del GAL

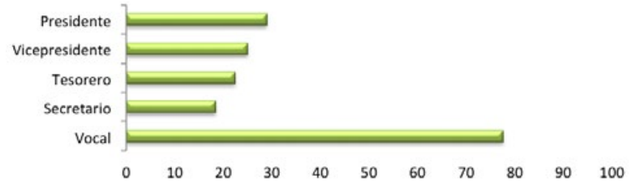
Fuente: REDR

1.2. Franja de edad de las mujeres en los órganos de decisión de los GAL



Fuente: REDR

1.3. Posición de la mujer en la Junta Directiva GAL

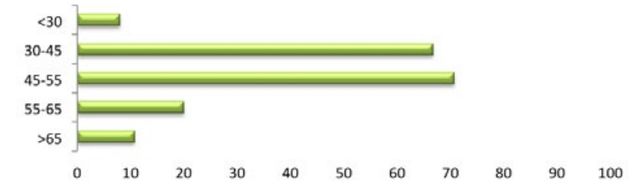


Fuente: REDR

1.4. Porcentaje de representación de la mujer en las Asambleas

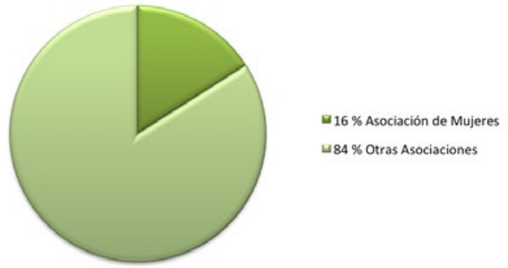
Fuente: REDR

1.5. Franja de edad de las mujeres que asisten a las Asambleas



Fuente: REDR

1.6. Número de Asociaciones de Mujeres que constituyen las Asambleas de los GAL



Fuente: REDR

Podríamos decir -atendiendo a los resultados de estos gráficos- que en nuestro país se ha registrado un cambio lento pero sustantivo en la incorporación de la mujer a todos los espacios sociales y de discusión pública. En base a los resultados estadísticos de nuestras muestras, podemos observar que siguen existiendo limitaciones para la mujer que afectan a su intervención en la vida pública, reducida en ocasiones a temas y a aspectos relativos a la protección familiar y al bienestar social, dando lugar al llamado "techo de cristal" o a la discriminación en los procesos de reclutamiento político.

Estos gráficos reflejan el acceso a los órganos de poder de la mujer en las zonas rurales; la baja proporción de mujeres entre las personas encargadas de tomar decisiones obedece a la existencia de barreras tanto estructurales –acceso algo más limitado a vías tradicionales de poder como los órganos de decisión de partidos políticos, organizaciones patronales, sindicatos- como ideológicas, que deben superarse mediante la adopción de medidas positivas orientadas a eliminar la persistente *infrarrepresentación* de las mujeres en la vida política.

capítulo 1

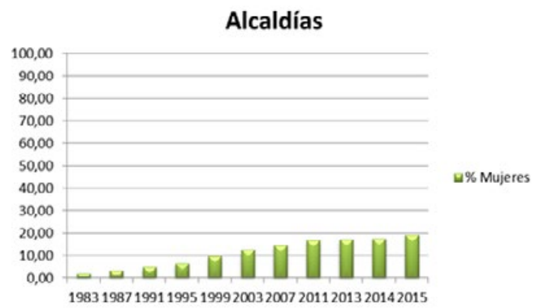
EVOLUCIÓN DE LA TRAYECTORIA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN

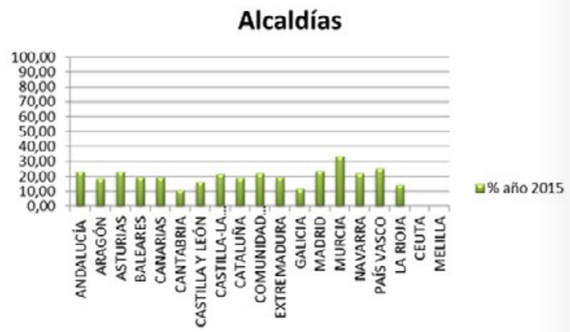
Si hacemos un balance general de los datos posteriores, lo primero que hay que señalar es que desde las primeras legislaturas, donde la presencia de la mujer era fundamentalmente simbólica, los puestos medios en los que aparecen las mujeres van incrementándose a lo largo de los años.

El porcentaje de mujeres aumenta a partir de la V legislatura (1993/1996) debido a los acuerdos por parte de los partidos progresistas de asumir la democracia paritaria. Por otro lado, los puestos medios en los que aparecen las mujeres reducen de forma significativa las posibilidades de que éstas salgan elegidas efectivamente como representantes políticas, como así demuestran los gráficos.

La importancia relativa de las mujeres en los últimos años como representantes de las administraciones locales ha ido aumentando desde el inicial al 2% en 1983 hasta los valores actuales, que superan ligeramente el 19%. También en concejalías ha habido un aumento del 16% al 35%. Si bien el número de mujeres supone un 13% en Diputaciones, se queda en un 0% en algunas Diputaciones Forales. Los datos nos hablan de un aumento constante y generalizado de la presencia de mujeres en los diferentes ámbitos de representación política, con algunas mínimas excepciones. Desde la década de 1980 hasta nuestros días, podemos afirmar que en España hay más alcaldesas y más presencia de mujeres en alcaldías; más concejalas, concejalías con más mujeres y más concejalas por partido político; y mayor presencia femenina en las Diputaciones.

Alcaldías según Comunidad Autónoma





Fuente: Instituto de la Mujer

Concejalías según Comunidad Autónoma

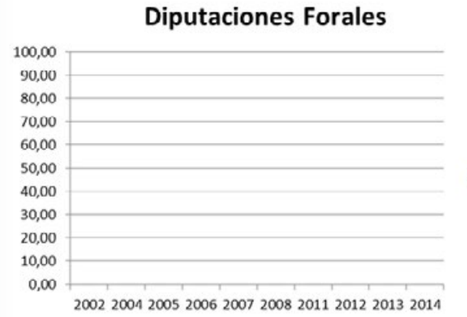
Fuente: Instituto de la Mujer

Concejalas según Partidos Políticos

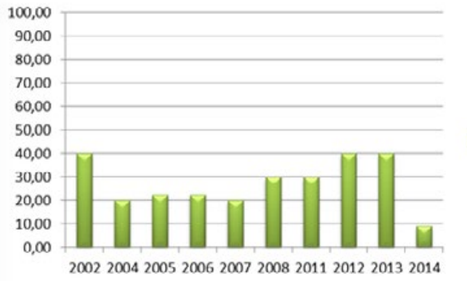
Fuente: Instituto de la Mujer

Presidentas de diputaciones

Fuente: Instituto de la Mujer



Fuente: Instituto de la Mujer



Fuente: Instituto de la Mujer

CRONOLOGÍA DEL PAPEL DE LA MUJER EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN ESPAÑA (1975-2015)

1975. María Luisa Jordana, primera mujer que accedió a una subdirección general dentro de la Administración.

1977. Solo el 6% (21) de los 350 diputados del Congreso constituyente eran mujeres y solo el 2% (4) de los 207 senadores.

1978. Josefina Triguero, primera jueza de la historia de España. Hoy son 2.781 (el 52% de la carrera judicial).

1979. Tras las elecciones, la presencia de mujeres en el Congreso baja al 5% (18 de 350).

1981. Soledad Becerril, en Cultura, primera ministra de un Gobierno de la democracia.

1982. El número de diputadas sigue bajando, 17 (4,8%), el porcentaje más bajo de la democracia.

1983. Tras las segundas elecciones municipales solo el 2% de los Ayuntamientos tienen alcaldesa.

1986. El número de diputadas sube al 6,5% (23 de 350).

1988. Tras seis años de Gobiernos exclusivamente masculinos, Felipe González nombra sus primeras ministras: Rosa Conde (portavoz) y Matilde Fernandez (Asuntos Sociales). Rosario Diego (CDS), primera presidenta de una Diputación, la de Salamanca.

1989. Tras las elecciones, el número de diputadas sube al 13% (46).

1993. María Antonia Martínez (PSOE), en Murcia, primera presidenta de una Comunidad Autónoma. Solo habrá otras seis en España hasta 2015.

- El número de diputadas sube al 16% (57).

1996. El número de diputadas sube al 22% (77).

1999. Esperanza Aguirre, primera presidenta del Senado.

2000. El número de diputadas sube al 28% (99) y una mujer preside por primera la Cámara, Luisa Fernanda Rudi.

2004. Josefina Gómez Mendoza, primera mujer en el Consejo de Estado. Ahora, siete de sus 30 miembros son mujeres.

- El número de diputadas supera el tercio del Congreso y alcanzará su número más alto: 36% (126).

2008. El número de diputadas baja tras las elecciones a 125.

2011. El número de diputadas vuelve a bajar. Son 124 (35%). Mismo porcentaje en el Senado.

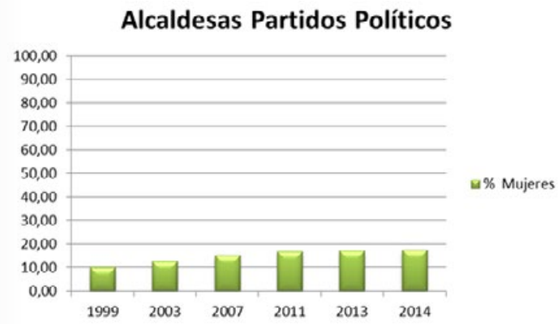
2015. En 2007 se aprobó la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (de aquí se puede sacar mucho también). Sugería a las grandes empresas incrementar la presencia femenina en los consejos hasta un 40% en 2015. La cifra, en las compañías cotizadas, solo alcanza el 13,5%.

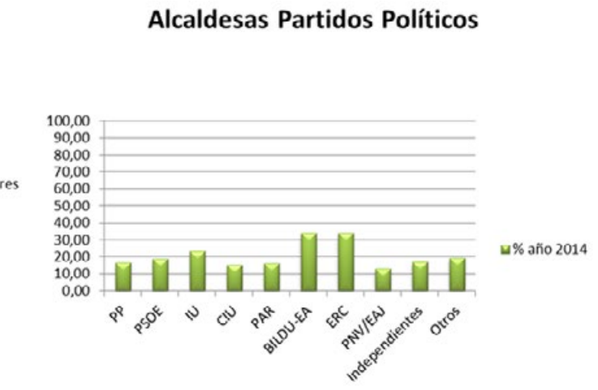
PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS EJECUTIVOS DE LOS PRINCIPALES PARTIDOS POLÍTICOS

La participación de las mujeres en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos ha evolucionado muy lentamente, con un incremento apenas sustancial. Podríamos señalar de nuevo que los partidos progresistas han iniciado un cambio más importante que refleja el incremento de mujeres, sin embargo, como la elaboración de las candidaturas depende en exclusividad de los partidos políticos, es su discrecionalidad la que contribuirá al impulso o mantenimiento de la situación actual de poca representatividad social. Observando detenidamente estos datos se confirma que el paso de candidato a diputado es restrictivo para los efectivos femeninos y es expansivo para los masculinos.

De acuerdo con el sistema de cuotas, se puede observar que éste ha favorecido el acceso a las mujeres a las listas de los partidos, pero esto no quiere decir que hayan desaparecido las dificultades de las mujeres para incorporarse a cargos representativos. De lo expuesto se puede destacar que los partidos de izquierdas tienen mayor presencia de mujeres en los órganos ejecutivos debido a su vinculación con los movimientos feministas.

Fuente: Instituto de la Mujer





Fuente: Instituto de la Mujer

EL FUTURO SE ESCRIBE EN FEMENINO

El 84% de las provincias tiene más hombres que mujeres como cabezas de lista. Sólo ocho de las 52 demarcaciones (50 provincias y dos ciudades autónomas) presentan más candidatas como número uno: Asturias, Córdoba, Jaén, Badajoz, Pontevedra, Guadalajara, Toledo y Ciudad Real. En cinco circunscripciones, incluso, no hay ninguna mujer en la primera fila: Baleares, Tarragona, Soria, Ávila y Madrid, lista en la que se presentan tradicionalmente los candidatos a la presidencia del Gobierno.

RADIOGRAFÍA DE GÉNERO EN LAS ELECCIONES GENERALES 2015

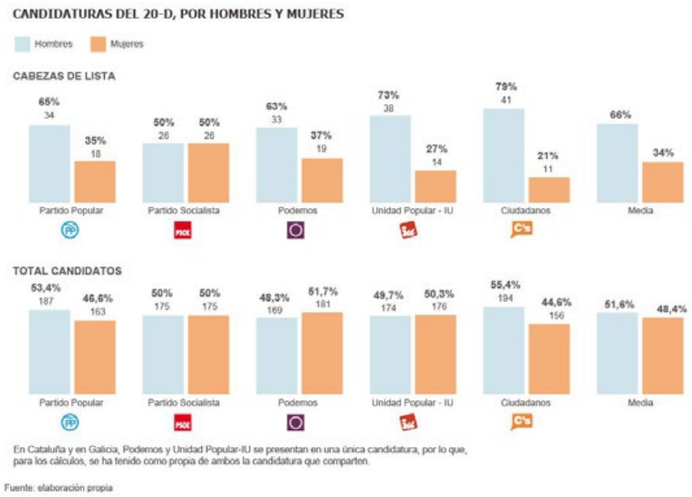
En 2007 se aprobó la ley que impone el mantenimiento de un mínimo del 40% de los puestos para cada sexo, en tramos de cinco diputados. Pese a que los partidos se han comprometido a mantener este patrón, y de hecho cumplen con este porcentaje, las últimas listas publicadas el 16 de noviembre de 2014 en el Boletín Oficial del Estado se han elaborado de un modo en el que parece poco probable que las mujeres ocupen escaño en el Congreso de los Diputados. Afortunadamente, esta tendencia no se da en todos los partidos.

La población española está compuesta por un 49,1% de hombres y un 50,9% mujeres. En la última legistatura (2011-2015), ellas ocuparon tan sólo un 36% del Congreso de los Diputados, frente a los dos tercios de asientos ocupados por hombres. Como se ha comentado, la ley obligar a presentar candidaturas paritarias, pero no se tiene en cuenta el orden que los candidatos ocupan: los partidos colocan a hombres en los puestos de salida (en los que sus partidos han previsto la obtención de escaños), lo que reduce las posibilidades de las mujeres por estar situadas en las últimas posiciones.

Desigualdad: una brecha que hay que reducir.

Se ha escrito mucho sobre la brecha de la desigualdad en la esfera política española. Pablo Simón, politólogo, afirma que esta brecha se va a hacer más grande si las previsiones de las encuestas se cumplen, debido a la irrupción de los partidos emergentes en la Cámara alta, muy fragmentada. Las nuevas formaciones, con listas lideradas en mayor proporción por hombres que por mujeres, aspiran a ganar terreno a los partidos tradicionales en las circunscripciones pequeñas y medianas. Este escenario que se desarrollará tras las elecciones del 20 de diciembre de 2015, llevará a la configuración, según Simón, de uno de los Congresos "más masculinizados de la democracia, pese a la ley de paridad".

Ya han sido dos las Elecciones Generales celebradas desde la entrada en vigor de la ley de igualdad, y la triste realidad es que la representación política femenina no ha aumentado en España sino que, por el contrario, se mantiene en unos números similares a 2004 (hace más de 10 años). Pese a que éstos serán los comicios más abiertos desde la Transición española, hay algo inamovible: la menor presencia de mujeres en el Congreso seguirá siendo una realidad.



Sólo el 34% de las candidaturas presentadas en las 52 circunscripciones electorales por las grandes formaciones (PP, PSOE, Ciudadanos, Podemos y Unidad Popular-IU) está encabezado por mujeres.

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

MANUELA BORRACHERO CARRASCO,
PRESIDENTA DEL GAL ADERSUR,
ALCALDESA DEL VALLE DE MATAMOROS (BADAJOZ)

FRANCISCA ESPINOSA,
PRESIDENTA GAL SIERRA DE SEGURA

SERAFINA SUÁREZ,
PRESIDENTA AIDER GRAN CANARIA

CRISTINA ARCONADA,
ZONA MEDIA NAVARRA

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

MANUELA BORRACHERO CARRASCO,
PRESIDENTA DEL GAL ADERSUR,
ALCALDESA DEL VALLE DE MATAMOROS (BADAJOZ)

¿Cómo accediste a este puesto?

Durante dos mandatos consecutivos he formado parte del órgano de decisión con distintos cargos y resulté designada a la dirección del Grupo a propuesta del sector de los ayuntamientos de la comarca para representarles en el órgano de dirección del Consejo Ejecutivo de ADERSUR. Una vez en el Consejo recibí el apoyo unánime del resto de miembros para presidir el Grupo.

¿Qué razones te llevaron a desempeñar ese puesto?

El municipio del que soy alcaldesa desde hace cinco legislaturas consecutivas, cuenta con apenas 400 habitantes, el menor del territorio de actuación del Grupo de Desarrollo, y por tanto conoce bien las necesidades de los municipios rurales, y el hecho de ser mujer y contar con el apoyo de mis compañeros peso a la hora de proponerme para el cargo. He contado en la fase anterior de mi mandato con otras tres mujeres en los cargos de vicepresidenta, tesorera y secretaria.

¿Crees que te ha costado más llegar a donde estás de lo que le hubiera costado a un hombre en tus mismas circunstancias?

No la verdad es que existió consenso desde el principio.

¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de representación?

No me he tenido que enfrentar a ninguna dificultad especial que no comparta con otros compañeros presidentes de otros grupos.

¿Qué opinas sobre la discriminación positiva en puestos de representación dentro de los GAL y las Redes Territoriales?

Necesarias y positivas.

¿Estás a favor de fomentar ratios mínimos de mujeres en los puestos de representación?

Es complejo pero es un aspiración del Grupo que presido.

¿Que podría aportar al medio rural este mayor ratio de mujeres?

Mayor garantía de solvencia de las decisiones a adoptar que tienen mayor fundamento y solvencia al representar la visión de todas las perspectivas. Las mujeres han tenido escasa capacidad de tomar decisiones en el medio rural y dar esa oportunidad en temas tan trascendentes como el devenir de los territorios es dignificar el papel de las mujeres. Esto también retroalimenta el deseo de mejorar las capacidades entre las propias mujeres y en compartir con agentes diversos sus puntos de vista.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Sí, pero hay todavía queda mucho recorrido. Sin embargo las mujeres rurales están cada vez más preparadas, son más autónomas en sus decisiones, e intervienen más activamente en la vida social de los pueblos. En este sentido, las asociaciones de mujeres están realizando un importante papel.

Desde tu puesto de responsabilidad, ¿Has observado alguna vez alguna actitud discriminatoria por la diferencia de género?

No.

¿Crees que existe una verdadera igualdad de género en los Grupos de Acción Local y Redes Territoriales? ¿Por qué?

La mayor parte de las direcciones está en manos de hombres, en ADERSUR es diferente, todos los cargos de dirección han estado, en esta fase, en manos de mujeres, también el equipo técnico está compuesto mayoritariamente por mujeres. Esta diferencia hace muy alentador el trabajo, existe un buen clima de trabajo y de entendimiento. En la reciente renovación de la directiva del grupo, la vicepresidenta y secretaria también son mujeres.

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

Sí, local y participo activamente en las actividades que se organizan y promueven.

¿Por qué es necesario que estas organizaciones y asociaciones de defensa de la igualdad de género tengan cada vez más peso en el medio rural?

Para generar mas organización que se debe traducir en más oportunidades para todos y revalorizar la voz de las mujeres.

Desde el Grupo de Acción Local, ¿habéis promovido alguna vez iniciativas por la igualdad de género? ¿Cuales? ¿Han tenido efecto?

No de manera específica, aunque sí aplicamos medidas de discriminación positiva para proyectos del emprendimiento femenino o la contratación de mujeres en la selección de proyectos.

¿Que medidas crees que se necesitan para lograr avances significativos a nivel de igualdad?

Formación para mujeres y hombres y trabajar la inclusión en los procesos de participación ciudadana a todos los niveles de la vida social de las comunidades rurales.

¿Cómo afrontas la conciliación entre vida profesional, personal y familiar de una mujer que vive en el medio rural y además y además forma parte de órganos de decisión de un GAL?

No tengo problemas, resuelvo bien mis obligaciones de mi cargo con mis responsabilidades como madre de familia y alcaldesa de mi pueblo.

¿Animarías a otras mujeres dentro de los GAL a que ocuparan puestos directivos? ¿Por qué?

Por supuesto, para mí ha resultado muy enriquecedor y me ha dado la oportunidad de proyectar mi vida personal y como cargo público, tanto a la comarca, como a otros contextos en la Comunidad Autónoma.

Envía un mensaje a los responsables políticos y de Redes de Desarrollo Rural en una sola frase.

Respeto por las capacidades y las necesidades de las mujeres rurales y apostar por medidas de conciliación social y de la vida familiar y los servicios de apoyo a la familia en el medio rural.

Resume en pocas palabras lo que es para tí ser mujer en un puesto de decisión de un GAL.

Compartir experiencias y expectativas que, de otra manera, resultaría muy complicado y afianzar relaciones sociales y de genero necesarias para generar proyectos.

¿Crees que tu ejemplo es inspirador para otras mujeres que quieran llegar a puestos de gestión de un GAL? ¿Alguna mujer rural te ha felicitado por llegar a ese puesto y, de alguna forma, al representar al resto de mujeres de tu municipio o comarca?

Sí, yo no me considero diferente del resto de compañeros presidentes y si me han felicitado y animado a que continúe con esta labor la prueba esta en mi reciente reelección al frente de la presidencia para los próximos 4 años.

Resume en pocas palabras porqué crees que es necesaria una mayor representación de mujeres en el medio rural (si crees que no es necesaria, explica también porqué).

Es una cuestión de equilibrio, justicia y equidad, somos tantas como ellos y tenemos y debemos comprometernos en el futuro de nuestros territorios con los mismos derechos pero con los mismos compromisos.

FRANCISCA ESPINOSA,
PRESIDENTA GAL SIERRA DE SEGURA

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

¿Cómo accediste a este puesto?

Fue a través de una asamblea general del GDR Sierra de Segura propuesta por la Junta directiva de ese momento.

¿Qué razones te llevaron a desempeñar este puesto?

Creía que era necesario que mi municipio al cual representaba accediera por primera vez a un puesto de tal relevancia y creía necesario que las mujeres estuviéramos también presentes por primera vez en la presidencia del GDR.

Crees que te ha costado más llegar a donde estás de lo que le hubiera costado a un hombre en tus mismas circunstancias?

Sí, sin duda en la carrera por el poder en los puestos de decisión una está siempre sola. Al final tienes que insistir y demostrar tu valía más que cualquier hombre.

¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de representación?

La mayor dificultad es poder conciliar la vida familiar con el trabajo, pues, todavía nosotras mismas tenemos el peso del hogar sobre nuestros hombros.

¿Qué opinas sobre la discriminación positiva en puestos de representación dentro de los GAL y las Redes Territoriales? ¿Estás a favor de fomentar ratios mínimos de mujeres en los puestos de representación? ¿Qué podría aportar al medio rural este mayor ratio de mujeres?

La discriminación positiva siempre es favorable solo tenemos que mirar hacia atrás y ver que a raíz de esta discriminación las mujeres hemos conseguido cotas de representación que hubieran sido imposibles de no haber sido por esta discriminación.

Las mujeres podríamos aportar otra visión de la sociedad fijada más en las necesidades sociales y comunitarias.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Sí, se nota más porque nos conocemos también más, sin embargo, esto no quiere decir que las diferencias sean mayores en medio rural que en las ciudades, la discriminación entre hombres y mujeres no tiene nada que ver con el medio físico.

Desde tu puesto de responsabilidad, ¿has observado alguna vez alguna actitud discriminatoria por la diferencia de género?

No, en los grupos de GAL se tiene bien cuidado en la no discriminación por sexo, es más, hay siempre una discriminación positiva en cualquier proyecto nos presentan.

¿Crees que existe una verdadera igualdad de género en los Grupos de Acción Local y Redes Territoriales? ¿Por qué?

No, porque en los órganos de representación como por ejemplo Junta Directiva o Consejo Territorial hay muy pocas mujeres representadas y esto es debido a que estos órganos son un reflejo de las distintas asociaciones empresariales, sindicales, culturales, etc. En las que hay poca representación de la mujer. En definitiva los grupos de acción local son una representación de la sociedad.

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

Sí, Asociación Cultural de Mujeres BEN-HATAE.

¿Por qué es necesario que estas organizaciones y asociaciones de defensa de la igualdad de género tengan cada vez más peso en el medio rural?

Porque nuestra sociedad sigue siendo machista y debemos seguir luchando por el empoderamiento de la mujer.

Desde el Grupo de Acción Local, ¿habéis promovido alguna vez iniciativas por la igualdad de género? ¿Cuáles? ¿Han tenido efecto?

Sí, de hecho tenemos una técnica de género trabajando en el GAL promoviendo actividades a favor de la mujer como el concurso anual de fotografía y relato corto para mujeres de la comarca o una exposición itinerante de mujeres que han destacado a lo largo de la historia en diversos ámbitos empresariales, culturales, educativos, políticos, etc. de la comarca.

Estas actividades siempre tienen efecto sobre nuestra población.

¿Qué medidas crees que se necesitan para lograr avances significativos a nivel de igualdad?

Igualdad de salarios entre hombre y mujer, fomentar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, educar desde la igualdad.

¿Cómo afrontas la conciliación entre vida profesional, personal y familiar de una mujer que vive en el medio rural y además forma parte de órganos de decisión de un GAL?

Con dificultad, las mujeres todavía creemos que es nuestra responsabilidad el funcionamiento del hogar, tenemos que cambiar de mentalidad y educar también a nuestros hijos en esa igualdad porque siempre la mujer trabaja fuera de la casa y dentro más que el hombre.

¿Animarías a otras mujeres dentro de los GAL a que ocuparan puestos directivos? ¿Por qué?

Sí, porque cuando una mujer ocupa un puesto directivo se convierte en ejemplo para otras y eso hace que las demás se animen a participar. Mi experiencia como alcaldesa y como presidenta del GAL Sierra de Segura así me lo demuestra.

Envía un mensaje a los responsables políticos y de Redes de Desarrollo Rural en una sola frase.

Las mujeres somos la otra mitad de la sociedad.

Resume en pocas palabras lo que es para ti ser mujer en un puesto de decisión de un GAL.

Para mí ha sido romper esquemas pues, soy de las poca mujeres que ha accedido a este puesto es algo de lo que me siento muy orgullosa.

¿Crees que tu ejemplo es inspirador para otras mujeres que quieran llegar a puestos de gestión de un GAL? ¿Alguna mujer rural te ha felicitado por llegar a ese puesto y, de alguna forma, representar al resto de mujeres de tu municipio o comarca?

Sí, como he dicho antes que una mujer este en un puesto de decisión es inspirador para otras, en cuanto a las felicitaciones han sido escasas creo que por desconocimiento de la importancia que supone para nosotras romper estos techos de cristal.

Resume en pocas palabras porqué crees que es necesaria una mayor representación de mujeres en el medio rural (si crees que no es necesaria, explica también por qué).

Porque es obvio que somos parte de la sociedad e ilógico que no estemos representadas al menos en el cincuenta por ciento.

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

SERAFINA SUÁREZ,
PRESIDENTA AIDER GRAN CANARIA

¿Cómo accediste a este puesto?

Por elección.

¿Qué razones te llevaron a desempeñar este puesto?

Interés, apoyo y en la colaboración con el trabajo que desempeña AIDER Gran Canaria.

¿Crees que te ha costado más llegar a donde estás de lo que le hubiera costado a un hombre en tus mismas circunstancias?

En este punto hay que hacer una reflexión. Efectivamente, me ha costado mucho más, pero sin la colaboración de AIDER G. C. no hubiese sido posible. Es decir, ocupo el cargo como resultado de los trabajos de integración y reconocimiento de la mujer en el medio rural. Compromiso realizado durante estos últimos años por esta asociación sin ánimo de lucro, llamada, AIDER Gran Canaria.

¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de representación?

Escasez de formación, poca confianza en ellas, y en ellas mismas. No hay una igualdad de oportunidades demostrable.

¿Qué opinas sobre la discriminación positiva en puestos de representación dentro de los GAL y las Redes Territoriales? ¿Estás a favor de fomentar ratios mínimos de mujeres en los puestos de representación? ¿Qué podría aportar al medio rural este mayor ratio de mujeres?

No me cabe duda, de que las mujeres son más sabias que los hombres, y sobre todo más prudentes a la hora de tomar decisiones y determinaciones. Somos más acertadas, pero menos valoradas. Solo comentar, que si a muchas mujeres se les diera la oportunidad, incluso de equivocarse, resolverían mucho mejor muchos de los problemas que afectan al medio rural. Apuesto por las mujeres, y con fuerza.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Por supuesto, y lo vivo cada día. hay diferencia.

Desde tu puesto de responsabilidad, ¿has observado alguna vez alguna actitud discriminatoria por la diferencia de género?

Sinceramente en ese sentido no, me siento respetada.

¿Crees que existe una verdadera igualdad de género en los Grupos de Acción Local y Redes Territoriales? ¿Por qué?

No, las estructuras patriarcales se reproducen en los GAL…

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

No.

¿Por qué es necesario que estas organizaciones y asociaciones de defensa de la igualdad de género tengan cada vez más peso en el medio rural?

Porque alzan la voz, se las empieza a escuchar, y es necesario hacer notar, darles a conocer sus derechos. Alguien tiene que gritar por ellas. Hay muchas mujeres muy tímidas y temedoras de los que le pueda pasar y eso hay que ir poco a poco eliminándolo.

Desde el Grupo de Acción Local, ¿habéis promovido alguna vez iniciativas por la igualdad de género? ¿Cuáles? ¿Han tenido efecto?

AIDER Gran Canaria ha mostrado desde sus inicios un claro compromiso con la Igualdad y ha desarrollado multitud de iniciativas que han trabajado por incorporar el principio de igualdad en el medio rural…

http://aidergc.com/proyectos.php?t=proyecto8&n=8

¿Qué medidas crees que se necesitan para lograr avances significativos a nivel de igualdad?

Se necesita trabajar la transversalidad, el empoderamiento, la ciudadanía y la mejora de los derechos económicos de las mujeres.

¿Cómo afrontas la conciliación entre vida profesional, personal y familiar de una mujer que vive en el medio rural y además forma parte de órganos de decisión de un GAL?

La verdad, que a veces me pregunto cómo lo hago. Es cierto, que le quito horas a la noche y al tiempo de ocio para poder cumplir los objetivos del día. En ese punto, los hombres son más inteligentes, renuncian menos a su tiempo libre, para muchos sus socios son sagrados.

¿Animarías a otras mujeres dentro de los GAL a que ocuparan puestos directivos? ¿Por qué?

Sí. Porque tenemos que conseguir la equidad y estoy convencida de que sus aportaciones son tan validas como la de los hombres. Creo que las mujeres somos muy reflexiva.

Envía un mensaje a los responsables políticos y de Redes de Desarrollo Rural en una sola frase.

USTEDES SON CONOCEDORES DE LA EJEMPLARIDAD DE LA MUJER, PORQUE NO TERMINAN DE RECONOCERLO. ¿CONSIDERA USTED A SU MADRE, UNA MUJER VÁLIDA Y CAPACITADA?

Resume en pocas palabras lo que es para ti ser mujer en un puesto de decisión de un GAL…

Realmente si lo creo, muchas me han felicitado y me pregunta cómo puedo con tanto.

Resume en pocas palabras porqué crees que es necesaria una mayor representación de mujeres en el medio rural (si crees que no es necesaria, explica también por qué).

Las mujeres debemos de empujarnos unas a otras, y en este caso las comparaciones no deben de ser odiosas, sino, todo lo contrario. Tenemos que aprender unas de las otras, para reconocer que podemos bregar y avanzar en el medio rural. Quizás aún falte algo de coraje en muchas de ellas. Imprescindible para avanzar en igualdad.

¿Crees que tu ejemplo es inspirador para otras mujeres que quieran llegar a puestos de gestión de un GAL? ¿Alguna mujer rural te ha felicitado por llegar a ese puesto y, de alguna forma, representar al resto de mujeres de tu municipio o comarca?

CRISTINA ARCONADA,
ZONA MEDIA NAVARRA

¿Cómo accediste a este puesto?

Era la representante del Ayuntamiento de Tafalla en el GAL y me presenté a la presidencia, por lo tanto el acceso fue mediante votación de la Asamblea del GAL.

¿Qué razones te llevaron a desempeñar este puesto?

Me parecía muy interesante lo que conocía sobre el trabajo de los GAL en el territorio, la labor sobre el desarrollo comarcal y su trabajo desde una mirada participada e igualitaria, y quería saber más y aportar mi granito de arena a ese trabajo tan interesante y que tanto aporta a las personas que viven en el territorio.

¿Crees que te ha costado más llegar a donde estás de lo que le hubiera costado a un hombre en tus mismas circunstancias?

Sinceramente creo que no. De hecho en la ejecutiva que se conformó tras mi elección, estábamos varias mujeres políticas.

¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de representación?

Algo que, a mi parecer, pesa bastante a la hora de desarrollar nuestro trabajo en las instituciones, es la dificultad a la hora de conciliar vida familiar, laboral e institucional. También creo que debemos seguir siendo nosotras mismas, ya que me he encontrado con mujeres que han querido imitar las formas masculinas a la hora de dirigir equipos de personas o instituciones… y la figura de "supermujer" no es real.

¿Qué opinas sobre la discriminación positiva en puestos de representación dentro de los GAL y las Redes Territoriales? ¿Estás a favor de fomentar ratios mínimos de mujeres en los puestos de representación? ¿Qué podría aportar al medio rural este mayor ratio de mujeres?

No estoy segura de que estableciendo obligatoriamente ratios mínimos de mujeres en puestos de representación se fomentase de forma real y efectiva la participación de las mujeres; ya que se necesita una implicación que, por causas del entorno, no podrían ofrecer.

Por otro lado, sí creo que las mujeres podrían aportar mucho al desarrollo del medio rural, ya que somos nosotras, las mujeres, las que salimos peor paradas en cuestiones como el acceso a los estudios, al trabajo, al ocio y, en muchos casos, al transporte que nos permita la movilidad necesaria para acceder a todo lo anterior. Somos las que, en mayor medida, soportamos las cargas familiares, cuidado de personas mayores, paro, dificultades de movilidad e incluso para relacionarnos fuera de nuestro entorno.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

*M*ucho más, puesto que el medio rural es más hostil con las mujeres debido, en muchas ocasiones, a la presión de vivir en pequeñas localidades donde todo el mundo se conoce y donde todavía la población es muy conservadora.

Desde tu puesto de responsabilidad, ¿has observado alguna vez alguna actitud discriminatoria por la diferencia de género?

En mi caso no me he sentido discriminada en ese sentido.

¿Crees que existe una verdadera igualdad de género en los Grupos de Acción Local y Redes Territoriales? ¿Por qué?

Creo que sí. En lo que yo conozco, no se distingue entre hombres y mujeres por su sexo sino por sus capacidades, así que podría decirse que esa barrera está superada.

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

No como tales, aunque dentro del partido político en el que milito, la mirada de género se contempla de forma transversal y sí que presto mi colaboración a asociaciones de mujeres y a la compañera que preside la comisión de igualdad en mi ayuntamiento.

¿Por qué es necesario que estas organizaciones y asociaciones de defensa de la igualdad de género tengan cada vez más peso en el medio rural?

Porque, como en todos los ámbitos, se avanza más si estamos unidas. Además es una forma de que las mujeres nos relacionemos entre nosotras y compartamos experiencias, errores y problemas comunes.

Desde el Grupo de Acción Local, ¿habéis promovido alguna vez iniciativas por la igualdad de género? ¿Cuáles? ¿Han tenido efecto?

Sí que lo hacemos de manera habitual, ya que trabajamos con agentes de igualdad de las entidades locales que forman parte del GAL, así como con el Instituto Navarro para la Familia e Igualdad; y además, uno de los pilares de nuestro programa de desarrollo comarcal es la mirada igualitaria, que procuramos plasmar en todos nuestros proyectos e iniciativas. Trabajamos con varias asociaciones de mujeres y con los colegios de la comarca. Se han promovido proyectos de cooperación con los GAL de otros territorios, tanto dentro como fuera de Navarra y proyectos para prevención de la violencia contra las mujeres.

¿Qué medidas crees que se necesitan para lograr avances significativos a nivel de igualdad?

Todavía queda un largo camino por recorrer en esta materia. Creemos que las nuevas generaciones están más concienciadas con el tema y que eso nos ayudará a las personas que ya venimos luchamos, pero no es así. Se necesita una gran labor de educación, tanto para los y las jóvenes como para las personas más mayores; y eso pasa por acciones y programas en los colegios, en los centros de trabajo y, en general, en todos los ámbitos.

¿Cómo afrontas la conciliación entre vida profesional, personal y familiar de una mujer que vive en el medio rural y además forma parte de órganos de decisión de un GAL?

A veces es complicado, pero la familia procura facilitarme las cosas; eso sí, a veces no nos vemos en todo el día ya que trabajo en otra localidad y no podemos compatibilizar horarios.

¿Animarías a otras mujeres dentro de los GAL a que ocuparan puestos directivos? ¿Por qué?

Les animaría sin dudarlo porque me parece enriquecedor y porque se pueden aportar muchas más cosas de las que a veces pensamos; y tomar parte activa en el desarrollo de tu propio territorio te hace quererlo todavía más.

Envía un mensaje a los responsables políticos y de Redes de Desarrollo Rural en una sola frase.

Seguid trabajando como hasta ahora porque el entorno rural es el que sostiene todo lo demás.

Resume en pocas palabras lo que es para ti ser mujer en un puesto de decisión de un GAL.

Yo no pienso en si soy mujer o no, lo que pienso es que estoy haciendo el trabajo que quiero hacer y que estoy participando en algo muy bonito; creo que estoy aportando un poquito al desarrollo de mi comarca.

¿Crees que tu ejemplo es inspirador para otras mujeres que quieran llegar a puestos de gestión de un GAL? ¿Alguna mujer rural te ha felicitado por llegar a ese puesto y, de alguna forma, representar al resto de mujeres de tu municipio o comarca?

Puede ser… a todas nos da seguridad tener una figura anterior en quien reflejarnos.

Alguna vez sí que me han felicitado y han alabado el trabajo del GAL para con las mujeres de nuestro territorio.

Resume en pocas palabras porqué crees que es necesaria una mayor representación de mujeres en el medio rural (si crees que no es necesaria, explica también por qué).

Porque en el medio rural las mujeres somos, generalmente, el soporte de la familia a varios niveles (cuidados familiares, organización doméstica, transporte de los hijos e hijas menores, etc…), las organizadoras de actividades en nuestras localidades; mientras los hombres salen a trabajar, en muchos casos fuera de la localidad. Creo que las mujeres representamos muy bien lo que se define como "rural" y vemos cuáles pueden ser los puntos débiles de nuestro entorno. Podemos aportar, y de hecho lo hacemos, muchísimo al desarrollo rural.

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

capítulo 2

En las universidades de nuestro país las mujeres suponen un 54,3% del alumnado y un 57,6% de los titulados. A partir de ahí su presencia se va difuminando progresivamente según se asciende en el escalafón. Si los datos de formación son parejos, ¿por qué las mujeres no ocupan el mismo número de puestos de representación que los hombres?

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN.

El papel de la mujer en los órganos de representación ha sido objeto de numerosos estudios recientes dentro de los más amplios dedicados a la igualdad de género, llevados a cabo por parte de diferentes instituciones nacionales e internacionales desde hace varias décadas. Todos los informes recogen que, pese a visualizarse un ligero avance en el papel jerárquico de las mujeres a diferentes niveles –política, administración, gestión–, todas las organizaciones consultadas coinciden en que la mujer tiene poca representación en los puestos ejecutivos y directivos en nuestro país; una brecha menor que en otros países con menores tasas de desarrollo pero mucho mayor que otros Estados Miembros de la UE. Este dato contrasta con los datos demográficos y académicos, que muestran un número superior de mujeres respecto a hombres en las universidades españolas.

Por tanto, pese a estar hablando de estados desarrollados de la Unión Europea, en los que la desigualdad se intenta erradicar con mayores medios y estructuras sociales que en otros países, los informes oficiales hablan de una desigualdad real y tangible en los puestos directivos. El Foro Global de la OCDE sobre la Gobernanza Pública celebrado en 2014 en París destacó en sus resoluciones la necesidad de implementar y renovar nuevas posturas y nuevas acciones, consensuadas, alrededor del liderazgo de las mujeres en la vida pública, con el objetivo de fomentar el valor de la diversidad para el crecimiento inclusivo. Los tres retos marcados por ese Foro fueron reducir las distancias entre mujer y vida pública, enfatizar la voz de las mujeres en la participación electoral y aumentar la inclusión de las políticas de género en los programas gubernamentales. Teniendo en cuenta que el objetivo final de estas consideraciones es “aumentar la igualdad de facto de las mujeres en todos los escenarios”, el mismo informe destaca como pasos previos para esta situación el acceso de la mujer a los puestos de poder, la consecución de un equilibrio de género en el liderazgo, la reflexión sobre las profesiones judicial y legislativa de las mujeres, el ataque a los estereotipos de género y el reforzamiento de las instituciones públicas en materia de gobernanza para la igualdad entre mujeres y hombres.

La discriminación no solo tiene forma de «techo de cristal»: las mujeres directivas cobran un 10% menos que los hombres que ocupan los mismos cargos. Así lo confirma la consultora Randstad, que ha elaborado un informe sobre las diferencias salariales por sexos en España durante el año 2013. Los resultados del estudio son claros: el salario medio de una mujer directiva fue de unos 33.851 euros, frente a los 37.793 euros de los hombres.

En el caso de la Unión Europea, tan solo el 12 % de los puestos de responsabilidad de las empresas están ocupados por mujeres. A finales del año 2012, la Comisión Europea aprobaba la propuesta de ley para asegurar que en 2020, los consejos de administración tengan un mínimo de un 40% de representación femenina. Un ejemplo de que estas medidas surgen efecto es Noruega. En el país nórdico, donde las mujeres ya ocupan por ley el 40% de los consejos de administraciones, ellas han pasado de representar el 22% en 2004, al 42% en 2009.

Cuando el número de mujeres que hay en un comité de dirección del IBEX 35 deje de ser noticia, se habrá conseguido una verdadera igualdad de género a nivel de representación.

Las informaciones más recientes que abordan los conceptos de inclusión y de liderazgo femenino inciden en la idea de que la llamada paridad no debe estar fundamentada en que las mujeres posean una forma de actuar y unas capacidades políticas y directivas diferentes o mejores que los hombres, sino en diferentes argumentos objetivos que apoyan la tesis de que una mayor representación de la mujer en órganos de decisión es necesaria para un desarrollo justo de las sociedades. La primera razón objetiva que sustenta esta paridad es la de que las mujeres constituyen la mitad de la población mundial y, como ya se ha mencionado, los niveles de formación académica son iguales o, en la mayoría de los casos, superiores respecto a los masculinos, por lo que ya podemos apreciar un primer nivel de desigualdad latente. Que haya mujeres líderes a nivel político y de representación contribuye a generar nuevos roles y prototipos de mujeres, distintos de las tradicionales, lo que resulta muy útil para erradicar prejuicios discriminatorios contra las mujeres. Estas mujeres refuerzan el concepto de la mujer ciudadana frente a la mujer víctima, sometida, vulnerable y dependiente económicamente.

Por otro lado, está demostrado que la presencia de una masa crítica de mujeres en los gobiernos, asociaciones e instituciones locales es un estímulo para atraer a más mujeres, pues esos lugares de trabajo van despertando y adaptando su sensibilidad al género, con nuevos horarios y facilidades que hacen esos espacios más accesibles a las mujeres, pero también a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la conciliación entre vida laboral y familiar. Junto al incremento de estas mujeres en órganos de representación, resulta imperativo que tanto mujeres como hombres desarrollen formas de liderazgo transformadores, que no reproduzcan fórmulas de liderazgos tradicionales masculinos, sino nuevos modelos, que logren equilibrar los roles masculinos y femeninos y que hagan conciliar las responsabilidades de hombres y mujeres en todas las dimensiones de sus vidas.

Las instituciones tienen que seguir legislando de forma activa a favor de la inclusión de mujeres en los órganos políticos y de representación; las asociaciones y agrupaciones, seguir impulsando acciones y trabajando a favor de la visibilidad de la mujer; y el conjunto de la sociedad, comenzar a interiorizar la conciliación laboral y social, y la naturalización de la presencia femenina en órganos de representación no como parte de una política o una estrategia transversal de igualdad de género, sino como una realidad integrada en la sociedad.

ESCASEZ DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

La patente escasez de mujeres que ocupan altos cargos o puestos de responsabilidad a nivel empresarial es una lacra que afecta a la gran mayoría de países del mundo. Como en términos de acceso a la educación y a la cultura, estos datos se agravan en los países menos desarrollados. En la UE, el resultado es que los consejos de administración de las empresas están claramente copados por el sexo masculino: el 85% de los miembros no ejecutivos son hombres, al igual que un 91,1% de los presidentes de empresas europeas, mientras que las mujeres constituyen el 15% y el 8,9%, respectivamente. Pese a la adopción de diversas medidas legislativas como la impulsada por la CE, a la existencia un encendido debate público y la presión de diferentes instituciones e iniciativas a nivel nacional y europeo, la situación no ha cambiado mucho a lo largo de los años. En una década, el incremento medio del número de mujeres en consejos de administración de empresas que se ha registrado no llega a los 0,6 puntos al año, una cifra alarmante.

En el mercado laboral existe una clara tendencia de segregación horizontal, la mayoría de las mujeres desarrollan mayoritariamente estudios considerados como femeninos, y relacionados con sus roles de género, como por ejemplo Magisterio, Hostelería, Administrativo, Peluquería y Estética, etc.. En el ámbito universitario, existe una clara preferencia de las mujeres por los estudios de las ciencias de las salud (69,4% de los estudiantes son mujeres), frente a una mayor preferencia de los hombres por las ingenierías y arquitectura (74,2% de los estudiantes son hombres).9 En cuanto a la situación laboral de las mujeres rurales, según el Censo de Población y Vivienda 2011, la tasa de actividad femenina en el medio rural es de 42,8%, 7,4 puntos por debajo de la tasa de actividad femenina nacional (50,2%).

¿Y EN ESPAÑA?

En nuestro país, solo el 5% de los puestos de máxima responsabilidad de las grandes corporaciones están ocupados por mujeres. Este poco halagüeño dato está unido, según los expertos, al llamado «techo de cristal», barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente cualificadas que les impiden alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios -independientemente de sus logros y méritos-, y que a su vez impide a éstas escalar hasta los puestos de alta dirección de las compañías en España. Por ejemplo, más de la mitad de los titulados universitarios son mujeres, y éstas también ocupan el 45% del mercado laboral pero, cuando nos fijamos en la alta dirección, es llamativo que tan solo un 10% de las mujeres en España ocupen puestos de este tipo.

En España, el mínimo avance en una configuración más femenina de los consejos de administración ha estado impulsado por la ya mencionada Ley de Igualdad en 2007. Y si bien la incorporación de mujeres en los consejos de administración previa a esta medida se había ido produciendo de forma paulatina, a partir del año de la aplicación de la Ley de Igualdad la entrada de mujeres fue mucho más rápida, hasta llegar a 73 consejeras en 2012, el 15% del total de consejeros (17% en 2014). Una cifra que está lejos de la paridad que Europa sitúa en un 40%, pero supone un avance muy significativo frente al 2,6% del 2004.

Según el índice elaborado por PwC, «Women in Work Index», España se sitúa en 2012 en la posición 23 en relación con los países de la OCDE, un ejercicio que empeoró los ratios respecto al año anterior debido al incremento de la brecha salarial y al desempleo femenino. Para entender las deficiencias en cuanto a la presencia de la mujer en puestos directivos en España, hay que recordar que están preparadas y que hace tiempo que se incorporan al mercado laboral con normalidad, que en relación con la educación superior, también hace tiempo que el porcentaje de mujeres universitarias es muy alto, superando ampliamente el 50% y que la tasa de ocupación femenina es del 45%, 50% en el caso de primer empleo.

LA MUJER RURAL Y EL ACCESO A LOS ÓRGANOS DE GESTIÓN.

Las cifras ponen de manifiesto la falta de visibilidad de la actividad de las mujeres del medio rural. La Encuesta de Población Activa (EPA) detecta año tras año este fenómeno, en concreto en el segundo trimestre de 2015 cuantifica la ocupación en el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, en un 24,8 % de mujeres, frente a un 75,2 % de hombres.

Las condiciones específicas del propio medio rural, tales como la masculinización de la actividad agraria y pesquera, las mayores dificultades para acceder a un empleo, a los diferentes servicios, en particular los relacionados con las nuevas tecnologías, o la escasa representatividad de las mujeres rurales en puestos de responsabilidad y toma de decisiones, hacen que las mujeres rurales tengan dificultades añadidas precisamente por vivir en el medio rural, dentro del cual se incluyen también las zonas tradicionalmente vinculadas a la pesca y la acuicultura.

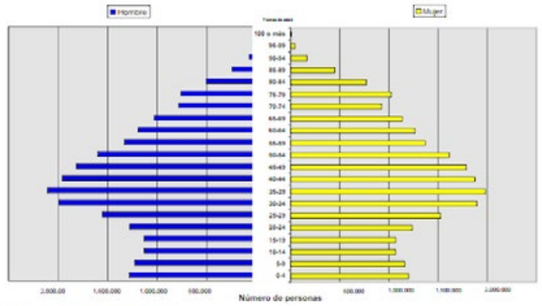
Todo ello se traduce en una amenaza para la vida en los pequeños municipios debido a la falta de oportunidades de las mujeres y de acceso en igualdad de condiciones a un empleo, a la propiedad de las tierras o a puestos de toma de decisiones. Y en definitiva dibuja un paisaje en el que la vida en nuestros pueblos desaparece, las mujeres jóvenes abandonan su medio en busca de mejores oportunidades para ellas, sus hijos e hijas, y el progresivo envejecimiento del medio rural es una realidad que no desaparece, sino que aumenta con el paso de los años.

Las mujeres que viven en el medio rural son clave en el desarrollo sostenible de nuestros pueblos y de nuestra sociedad en su conjunto. Para garantizar dicha sostenibilidad es preciso afrontar las desigualdades que todavía sufren las mujeres en el medio rural aún en mayor medida, en muchos casos, que las mujeres urbanas.

Este plan pretende hacer visibles a las mujeres del medio rural y promover las condiciones para cerrar esas brechas a través de las medidas de apoyo necesarias para que la mujer rural no se vea obligada a abandonar su medio.

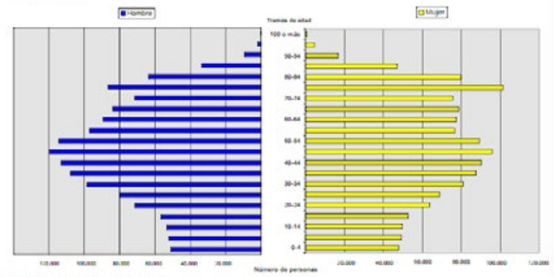
Existe una gran diferencia entre el nivel cultural de las mujeres rurales jóvenes y mayores. Según datos del Censo de Población y Vivienda de 2011, sólo el 2,3% de las mujeres rurales menores de 45 años tienen un nivel de estudios inferior a los estudios primarios, mientras que este porcentaje asciende al 8,2% en el caso de las mujeres con edades comprendidas entre los 45 y los 64 años de edad se eleva considerablemente (43,8%) en el caso de las mujeres de 65 ó más años.

Gráfico 1. Pirámide de población nacional.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población 2011

Gráfico 2. Pirámide de población rural.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Censo de Población 2011

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El éxodo poblacional que ha afectado a la mayoría de las zonas rurales desde mediados del siglo pasado ha tenido una gran incidencia en la población femenina. Según los datos del padrón del año 2014, el índice de masculinidad de los municipios del medio rural es del 107,9 mientras que el índice de masculinidad nacional es del 96,6. Además, en los últimos años, este índice tiende a aumentar en el medio rural. Este proceso, conocido como "masculinización de la sociedad rural", es más acentuado en los grupos de edad adulta, sobre todo en las clases productivas y reproductivas, lo que explica en parte los bajos índices de natalidad de los municipios rurales, y el envejecimiento progresivo de la población rural. Si se compara la pirámide de población nacional (Gráfico 1), con la pirámide de población del medio rural (Gráfico 2), se observa que la pirámide rural se estrangula en las edades próximas a los 60 años.

Las mujeres jóvenes de los pueblos, concienciadas de la importancia de la educación para su desarrollo personal, optan en muchos casos por cursar estudios secundarios y superiores. Debido a que los centros educativos que los imparten suelen localizarse en zonas urbanas o periurbanas, deben establecer su residencia fuera de los núcleos rurales, produciéndose así una importante pérdida de recursos humanos. Por otro lado, y al igual que ocurre en el mercado laboral, en el que todavía hoy existe una clara tendencia de segregación horizontal, la mayoría de las mujeres desarrollan mayoritariamente estudios considerados como femeninos, y relacionados con sus roles de género, como por ejemplo Magisterio, Hostelería, Administrativo, Peluquería y Estética, etc.. Este es un aspecto que muchos expertos consideran problemático por la posibilidad de que haga que se mantengan y pervivan los roles tradicionales de género, sin posibilidades de evolución. En cuanto a la situación laboral de las mujeres rurales, según el Censo de Población y Vivienda 2011, la tasa de actividad femenina en el medio rural es de 42,8%, 7,4 puntos por debajo de la tasa de actividad femenina nacional (50,2%).

capítulo 2

Esther Rubio. ADR la Rioja Suroriental.

¿Qué dirías a una mujer que se plantea llegar a trabajar como gerente de un Grupo?

Que no le dé miedo la responsabilidad y el hablar de tú a tú con sus órganos de decisión (al 90% hombres) y sobre todo que no deje de trabajar y ocupar estos cargos por el hecho de tener niños. Se puede compatibilizar perfectamente la casa, con la familiar y con el trabajo. Y sobre todo que la pareja, en caso la tenga, sepa desde el principio qué es lo que la mujer opina, eso es prioritario.

EVOLUCIÓN DE LA TRAYECTORIA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los datos que observaremos a continuación fueron recogidos entre las profesionales que trabajan en los Grupos de Acción Local. Es paradójico que, en los resultados que arrojan las encuestas, la tendencia sea totalmente inversa a los sectores que habíamos estudiado con anterioridad: en el caso de los GAL, la proporción de mujeres entre los trabajadores es muy alta, el 72%, lo que representa más de dos terceras partes de los profesionales de los Grupos de Acción Local de España. Por tanto, se puede afirmar que los equipos técnicos de los Grupos de Acción Local están gestionados mayoritariamente por mujeres.

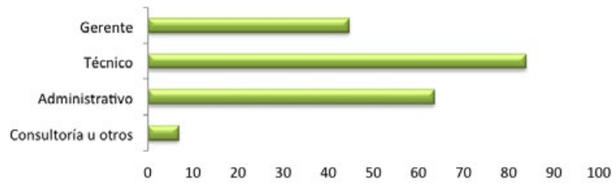
Uno de los posibles motivos de esta variación tan sensible de la tendencia que veníamos apreciando (esto es, una enorme desigualdad patente en cuanto al número de mujeres y hombres en diferentes estamentos) podría ser la aplicación del principio de igualdad durante los procesos de contratación (públicos) de los Grupos de Acción Local. Se da por consabido que en las Convocatorias Públicas de empleo se ejerce el principio de igualdad, lo que se aplicaría también en el caso de los GAL y lo que explicaría por qué la tendencia mencionada se revierte frente al resto de sectores analizados. Como vemos en los gráficos, el 90 % de las entrevistadas ha accedido a su puesto de trabajo por esta vía, por lo que sería una explicación válida del fenómeno. Otro posible factor sería la innovación, el espíritu de cooperación, de asociacionismo, que aportan los Grupos de Desarrollo y las Redes Territoriales y que, en su aplicación práctica de la metodología LEADER, han hecho posible que una situación de desigualdad se revierta.

Sin embargo, como veremos más adelante, pese a que las mujeres que trabajan en los GAL son mayoría respecto a los hombres, no ocurre lo mismo si analizamos los órganos de decisión de dichas entidades: en este caso, por los motivos que se exponen, la presencia femenina es tan desigual como en otros sectores analizados.

2.1. Número de mujeres entre los trabajadores técnicos del GAL

Fuente REDR

2.2. Cargo que ocupan estas mujeres en el organigrama



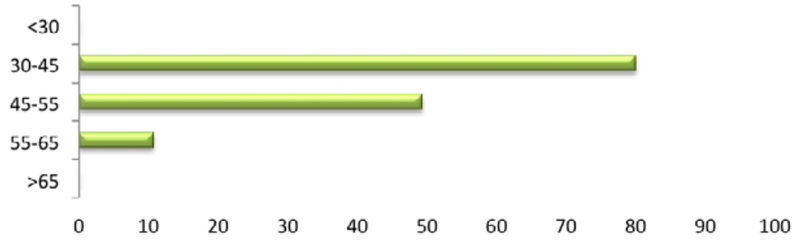
Fuente REDR

Carmen Fernández del Río. Gerente GAL Saja-Nansa. Cantabria.

¿Qué opinas sobre la discriminación positiva en puestos de gestión dentro del GAL y las Redes Territoriales? ¿Estás a favor de fomentar ratios mínimos de mujeres en los puestos de gestión?

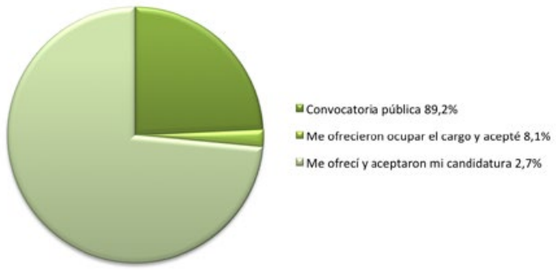
Sí, soy plenamente consciente que es un tema delicado y que da mucho juego. Pero si no introducimos la perspectiva de género en todos y cada uno de los ámbitos de este mundo, el resultado es un sistema que perpectua el patriarcado, y a los hechos me remito. El mundo en general no permite el acceso a las mujeres a determinados ámbitos porque las reglas del jugo las escriben los hombres, si no se corrige esa desviación el resultado seguirá siendo el mismo y el cambio demasiado lento. Yo no creo que tengamos que esperar a mujeres que sean heroínas, sino que podamos acceder a lo que legítimamente nos pertenece. Este mundo no puede permitirse no tener en cuenta a la mitad de la población.

2.3. Franja de edad del equipo técnico del GAL



Fuente REDR

2.4. Vía de acceso a los cargos de gestión por sexo



Fuente REDR

2.4.1. Análisis apropiado de los niveles de formación y cualificación de las mujeres por rangos de edad.

Franja de edad/Formación			
Gerente	**Licenciado**	**Diplomado**	**Otros**
<30 años	98%	2%	0%
30-45 años	92%	8%	0%
45-55 años	71%	26%	3%
55-65 años	50%	30%	20%

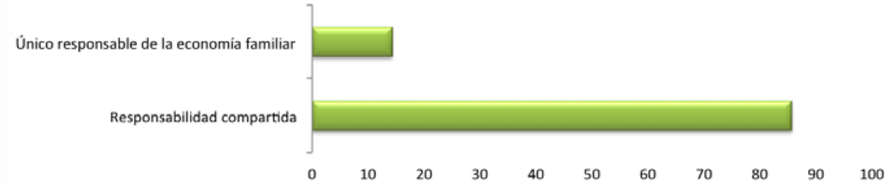
Franja de edad/Formación			
Técnico	**Licenciado**	**Diplomado**	**Otros**
<30 años	81%	15%	4%
30-45 años	69%	25%	6%
45-55 años	61%	21%	18%
55-65 años	19%	51%	20%

Administrativo	**Licenciado**	**Diplomado**	**FP**	**Otros**
<30 años	20%	20%	50%	10%
30-45 años	8%	32%	55%	5%
45-55 años	0%	20%	65%	15%
55-65 años	0%	0%	0%	100%

Fuente REDR

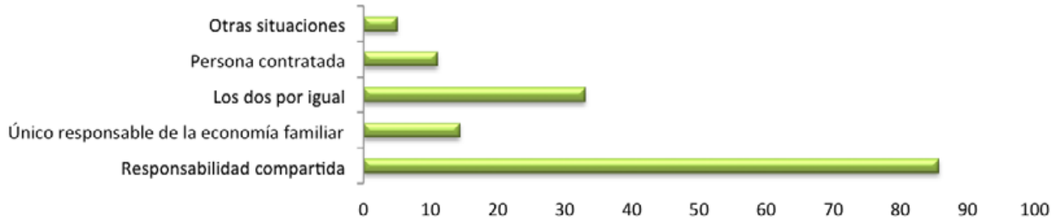
2.5. Posición en la estructura familiar de las personas en situación activa y respecto a la persona de referencia por sexo del equipo técnico del GAL

2.5.1. Mujer [Único responsable de la economía familiar y responsabilidad compartida]



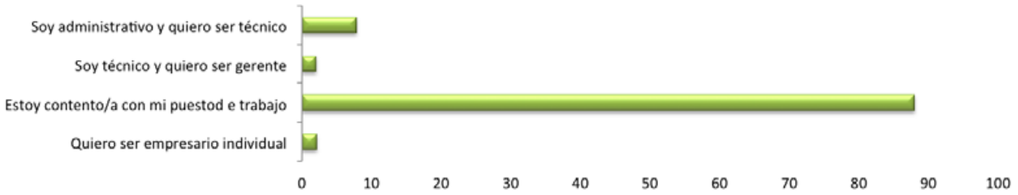
Fuente REDR

2.5.2. Distribución de las tareas familiares según el sexo y el tipo de actividad Recursos de apoyo para dedicar tiempo al trabajo y al desarrollo profesional



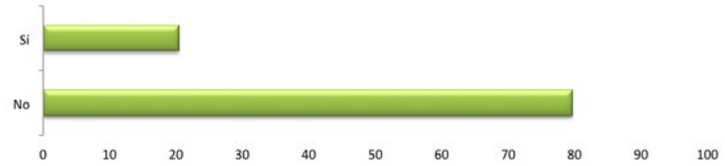
Fuente REDR

2.5.3. Mujer [Aspiraciones profesionales (categorías que se desean ocupar) según el sexo]



Fuente REDR

2.5.4. Interés por ocupar cargos en los órganos de decisión según el sexo



Fuente REDR

2.5.5. Percepción de las mujeres en plantilla/contratadas de los GAL, sobre su calidad de vida, por rangos de edad y categoría laboral:

Gerente	**Calidad de vida**			
	Excelente	Buena	Regular	Mala
<30 años				
30-45 años				
45-55 años				
55-65 años				

Técnico	**Calidad de vida**			
	Excelente	Buena	Regular	Mala
<30 años				
30-45 años				
45-55 años				
55-65 años				

Administrativo	**Calidad de vida**			
	Excelente	Buena	Regular	Mala
<30 años				
30-45 años				
45-55 años				
55-65 años				

Fuente REDR

capítulo 2

María José Rodríguez Ramos. Gerente GAL Alfanevada.

Mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de gestión.

Principalmente el demostrar día a día la capacidad y la profesionalidad, que no sé muy bien por qué, a los hombres se les presupone. Es muy difícil ejercer como profesional y además conciliarlo con la vida familiar como madre. En la mayoría de las ocasiones, en mi caso los órganos de gobierno, son representados por hombres, cuyos tiempos y responsabilidades son diferentes, de manera que muchas reuniones se realizan por la tarde o tarde noche, sin pensar en dicha conciliación, se solicita de nosotras que tengamos la misma disponibilidad. Es algo que compruebo con compañeros hombres, a los cuales, parece ser, no ven problema en este tipo de cosas. Aunque no es generalizado, porque cada vez más hombres se hacen corresponsables, en ciertas "bandas de edad" esa educación no se ha recibido de manera que no es concebible para ellos.

2.5.6. Formación proporcionada por los GAL a las mujeres de sus plantillas/contratadas, tanto por categorías laborales como para las mujeres con cargos de gestión y/o dirección a lo largo del periodo 2007-2013. Nº de mujeres/año, nº de cursos o jornadas de formación y tipo de formación adquirida.

Asistencia a Eventos Formativos sobre Plan de Igualdad para Equipos Técnicos y Directivos GAL

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Presidentas	1	1	1	2	2	5	4
Gerentes	3	4	4	5	4	5	5
Tecnicos	0	0	2	3	3	3	3
Administrativos	0	0	0	0	0	0	0

Categoria: Jornadas	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Presidentas	1	1	1	2	2	5	4
Gerentes	3	4	4	5	4	5	5
Tecnicos	0	0	0	1	1	0	0
Administrativos	0	0	0	0	0	0	0

Categoria: Cursos	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Presidentas	0	0	0	0	0	0	0
Gerentes	0	0	0	0	0	0	0
Tecnicos	0	0	2	2	2	3	3
Administrativos	0	0	0	0	0	0	0

Fuente REDR

EL FUTURO SE ESCRIBE EN FEMENINO

María del Mar Martín Martín, GAL CODINSE, Segovia.
Mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de gestión.

Yo creo que las mismas que un hombre, con la diferencia que a veces puede ser importante, de que se te valora de otra manera, o se te mira de otra manera, incluso a veces no se te ve, te vuelves invisible a los ojos de "algunos" hombres, pero sobre todo eso se pasa y hay que hacerse valer.

2.5.7.Medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal implantadas por los GAL durante el periodo 2007-2013 (flexibilidad horaria, horarios de reuniones , viajes ,etc):

Número de medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal implantadas por los GAL durante el periodo 2007-2013: 0 medidas

Fuente REDR

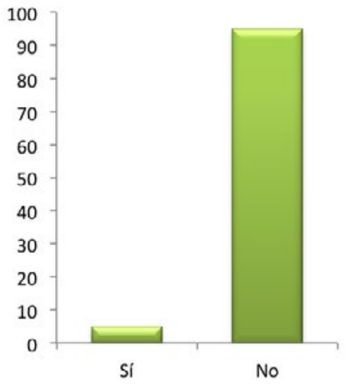
Como hemos analizado anteriormente, la desigual tendencia de ocupación femenina se revierte en el caso de los Grupos de Acción Local, que cuentan entre sus trabajadores con más mujeres que hombres. Sin embargo, no ocurre lo mismo dentro de los papeles que ocupan dentro de ese mismo GAL, donde las estadísticas de mujeres que ocupan cargos de decisión son sustancialmente menores que en el resto de tareas. Entre los motivos que explican este contraste, la escasa participación de las mujeres en los órganos de decisión respecto al resto de puestos de trabajo dentro del mismo ente, se podría mencionar el bajo interés de las participantes de las encuestas consultadas en adquirir tales responsabilidades.

En los datos que arroja el estudio es patente el alto grado de satisfacción de las consultadas con sus actuales puestos de trabajo, pudiéndose añadir que en las zonas rurales, en concreto en los cuadros técnicos de los grupos de acción local en España, las aspiraciones profesionales de los equipos técnicos en los grupos de acción local están altamente integradas.

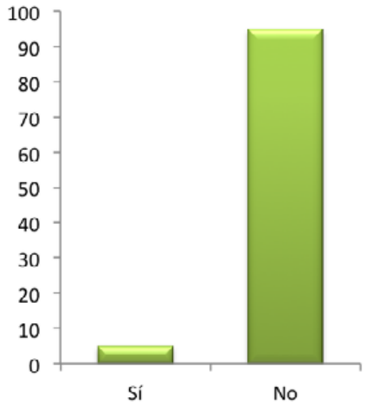
Por añadidura se extracta que la mujer en este escenario asume la responsabilidad económica compartida como así la distribución de las tareas familiares, por ello y para concluir podríamos asumir que el paradigma de las zonas rurales, en concreto de los grupos de acción local ha cambiado y que es un ejemplo a seguir para todas las demás instituciones, asociaciones, administraciones públicas y entes privados que operan en los territorios rurales.

2.6 Formación proporcionada por los GAL a las mujeres de contratadas

2.6.1 Asistencia a cursos proporcionados por GAL sobre política de igualdad en el ámbito de trabajo

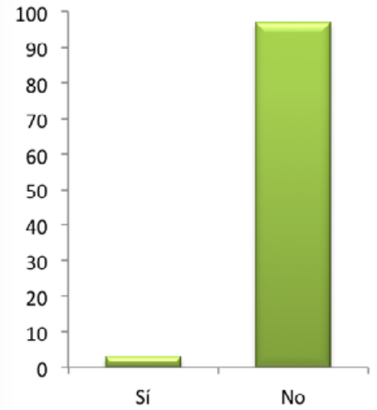


2.6.2 Asistencia a otros cursos

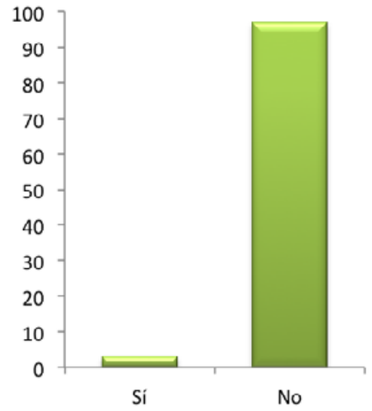


2.7 Existencia de programas internos/externos de igualdad

2.7.1 Programas de igualdad en el GAL de Igualdad

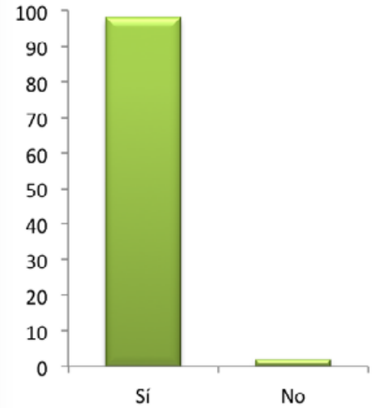


2.7.2 ¿Consideras necesarios los programas entre el equipo técnico del GAL?

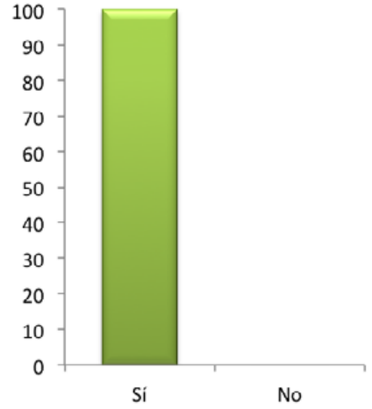


2.8. Programas y medidas de apoyo a la promoción de las mujeres

2.8.1.Programas y medidas de apoyo a la promoción de las mujeres en el Periodo de Programación 2007-2013 a través de FEADER



2.8.2.Programas y medidas de apoyo a la promoción de las mujeres en las Estrategias de Desarrollo 2014-2020



En cuanto a la formación específica para las mujeres dentro de los Grupos de Acción Local, los datos analizados son bastante contundentes. Ya hemos visto cómo, en el caso de los GAL, la tendencia de la presencia femenina da un vuelco frente al resto de sectores (2/3 partes de los empleados de GAL son mujeres). Por lo tanto, ¿es realmente necesario formar y convencer a los empleados de algo que ya experimentan a diario, una igualdad real en sus puestos de trabajo? Parece que los Grupos de Desarrollo perciben como innecesaria estar formación específica, por lo que apenas se pueden contabilizar cursos proporcionados a trabajadoras de GALs sobre políticas de igualdad dentro del ámbito de trabajo.

Ocurre lo mismo con formación de esta tipología proporcionada por otros GAL. De sus respuestas podemos extraer que ni se organizan cursos para las trabajadoras del propio GAL, ni se asiste a cursos elaborados por otros GAL (porque tampoco se organizan). Los datos son muy claros: al estar tan interiorizada esta igualdad dentro de las estructuras de los Grupos de Desarrollo, éstos consideran prescindible esta formación. El análisis arroja unos resultados parecidos cuando analizamos la existencia de programas internos de Igualdad dentro de los GAL: los Grupos no los consideran necesarios por los motivos antes mencionados. Es más, ante la pregunta explícita "¿Consideras necesarios los programas de Igualdad entre el equipo técnico del GAL?" Prácticamente el 100% de los consultados se muestra en contra.

En el espectro contrario estarían los programas y medidas de apoyo a la promoción de las mujeres en el Periodo de Programación 2007-2013 a través de FEADER. En este caso los datos son totalmente contrarios: la práctica totalidad de los Grupos de Acción Local han impulsado programas y medidas a favor de la igualdad de género y de la promoción de las mujeres en el período anterior (2007-2013), y han incluido este tipo de medidas en sus Estrategias de Desarrollo Local Participativo 2014-2020, que se verán reflejadas en el Programa de Desarrollo Rural (PDR).

Tabla 1: Grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación: "Contar con mujeres en los órganos de gestión se ha convertido en un valor añadido para la consecución de resultados"

	Hombres	Mujeres
Totalmente de acuerdo / de acuerdo	54%	83%
Totalmente en desacuerdo / en desacuerdo	46%	17%

Tabla 2: Grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación: "Para superar la crisis económica actual, es necesario que en el sector empresarial y de gestión se configuren equipos de trabajo mixtos (hombres y mujeres) que permitan una toma de decisiones de mayor calidad"

	Hombres	Mujeres
Totalmente de acuerdo / de acuerdo	58%	78%
Totalmente en desacuerdo / en desacuerdo	42%	22%

Tabla 3 : Grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación: "Una mujer lo tiene más difícil que un hombre para acceder a un puesto de dirección"

	Hombres	Mujeres
Más que a los hombres	20%	75%
Igual que a los hombres	76%	24%
Menos que a los hombres	4%	1%

Tabla 4 : En relación al acceso a puestos de relevancia, crees que a las mujeres se les exige en cuanto a méritos y capacidades...

	Hombres	Mujeres
Más que a los hombres	20%	75%
Igual que a los hombres	76%	24%
Menos que a los hombres	4%	1%

Tabla 5: ¿Crees que la mujer suele enfrentarse a barreras específicas en su carrera hacia la dirección?

	Hombres	Mujeres	Global
Dificultad para conciliar / horarios excesivos / poca flexibilidad	76%	68%	70%
Las responsabilidad familiares	72%	60%	63%
La cultura de empresa masculinizada	50%	61%	59%
La necesidad de viajar constantemente	27%	27%	27%
Falta de ambición profesional	24%	28%	27%
Bajo apoyo por parte de los superiores / dirección	23%	25%	25%
Red de contactos limitada	5%	16%	13%
Baja visibilidad interna	4%	16%	13%
Falta de conocimientos y/o habilidades	2%	1%	1%

Tabla 6: Grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación: "A la hora de promocionar a una mujer hay mayores condicionantes que cuando se promociona a un hombre"

	Hombres	Mujeres
Totalmente de acuerdo / de acuerdo	45%	83%
Totalmente en desacuerdo / en desacuerdo	55%	17%

Tabla 7: Grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación: "Creo que es compatible la conciliación con un puesto de gerencia"

	Hombres	Mujeres
Totalmente de acuerdo / de acuerdo	52%	80%
Totalmente en desacuerdo / en desacuerdo	48%	20%

Tabla 8: "¿Crees que hay características en el estilo de dirigir personas atribuibles al género?"

	Hombres	Mujeres
NO	41%	30%
SÍ	59%	70%

Tabla 9: Características del estilo de dirección atribuibles a las mujeres

	Hombres	Mujeres	Global
Intuición	25%	21%	23%
Empatía	17%	21%	20%
Capacidad de escucha	18%	18%	18%
Capacidad para trabajar en equipo	13%	17%	15%
Habilidades de comunicación	11%	16%	14%
Asunción de riesgos controlada	16%	12%	14%

Tabla 10: Grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación: "Los miembros de un equipo liderado por una mujer tiende más a colaborar que a competir"

	Hombres	Mujeres
Totalmente de acuerdo / de acuerdo	31%	74%
Totalmente en desacuerdo / en desacuerdo	69%	26%

También propusimos a los participantes en las encuestas (mujeres y hombres del medio rural) que aportaran su propia visión del papel de la mujer en los ámbitos de gestión, no necesariamente dentro de la realidad rural. Para ello, planteamos algunas cuestiones relacionadas con el género de forma subjetiva. Entre otras cosas, esto nos ha servido para darnos cuenta de que la percepción de la igualdad de género sí depende del género del entrevistado.

Llama la atención que, en la mayoría de los casos, se cumple este patrón: la mujer considera que existe una desigualdad de género patente, mientras que el hombre no lo percibe del mismo modo. Por ejemplo, mientras que una amplia mayoría de mujeres (83%) consideran que contar con mayor presencia femenina en los órganos de gestión se ha convertido en un valor añadido para la consecución de mejores resultados en la empresa, el porcentaje de hombres que piensa de la misma forma supone un poco más de la mitad de los encuestados (54%). La mitad de los hombres del estudio piensan, por tanto, que la inclusión de mujeres en órganos de gestión no supondría una mayor facilidad para conseguir los resultados marcados. Las respuestas son muy parecidas si hacemos nuestra consulta sobre si en el sector empresarial y de gestión se conseguiría tomar mejores decisiones si los equipos de trabajo fueran mixtos: un 78% de mujeres responde afirmativamente frente al 58% de los hombres que así lo hacen.

Esta misma tendencia se repite en las respuestas siguientes. Un 90% de las mujeres piensan que, por su género, lo tienen más difícil que los hombres para acceder a puestos de dirección, frente al 63% de hombres que piensan lo mismo. En cuanto al aumento del grado de exigencia por una cuestión de género, llama la atención que un 76% de hombres (la gran mayoría) piense que a ellas se les exige igual a ellos mientras que, por el contrario, las mujeres entrevistadas afirman en su gran mayoría (un 75%), que precisamente por ser mujeres se les exige más que a los hombres. Es decir, volvemos al concepto inicial de agravar la sensación negativa a través de nuestra percepción subjetiva.

Hemos hablado en páginas anteriores de la profunda influencia que tiene el concepto de conciliación en cuanto a la desigualdad de género y cómo éste repercute, de forma objetiva y subjetiva, en la percepción que tienen de sí mismas las mujeres y la que tienen los hombres de ellas. Lamentablemente, el axioma se repite: es más fácil empatizar y comprender al sector o grupo social al que perteneces que al contrario. Mientras que las mujeres, consultadas sobre si la conciliación es compatible con un puesto de gerencia respondieron afirmativamente de forma mayoritaria (80%), entre los hombres volvemos a respuestas muy divididas (prácticamente la mitad piensan que sí es posible esa conciliación frente a la otra mitad, que cree que es muy difícil compaginar ambas cosas).

entrevistas

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

MARÍA JOSÉ RODRÍGUEZ RAMOS
GERENTE GAL ALFANEVADA, GRANADA

MARÍA DEL MAR MARTÍN MARTÍN,
GAL CODINSE, SEGOVIA

ESTHER RUBIO JIMÉNEZ,
GERENTE GAL ADR LA RIOJA SURORIENTAL. LA RIOJA

CARMEN CRISTINA FERNÁNDEZ DEL RÍO,
GERENTE GAL SAJA-NANSA, CANTABRIA

MARÍA JOSÉ RODRÍGUEZ RAMOS

GERENTE GAL ALFANEVADA, GRANADA

¿Cómo accediste a este puesto?

Accedí mediante mi candidatura a la plaza de gerente que se ofertó de manera pública en diferentes medios (prensa…). Después de varias fases como valoración de CV y entrevista personal fui seleccionada.

¿Qué razones te llevaron a desempeñar este puesto?

Por mi formación y la relación de este trabajo con el que desempeñaba en ese momento (Agente de Empleo y Desarrollo Local), creí que era una buena oportunidad. Había tenido relación con el Grupo de Desarrollo que operaba en el territorio en el que yo trabajaba y me parecía que era un puesto en el que poder desarrollar mis capacidades. Además el contrato de trabajo del trabajo de AEDL finalizaba en los meses posteriores y pensé que era buena idea comenzar a buscar alternativas.

¿Crees que te ha costado más llegar a donde estás de lo que le hubiera costado a un hombre en tus mismas circunstancias?

Sí. No ya llegar a conseguir el puesto de trabajo sino el mantener relaciones profesionales en el tiempo con determinados miembros de los órganos de gobierno (presidencia, junta directiva) cuyo trato no es el mismo que si el puesto lo ejerciese un hombre. Para mí ha sido un gran esfuerzo demostrar mi disponibilidad, mi profesionalidad (aunque era joven cuando lo conseguí, 29 años), etc.

¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de gestión?

Como he comentado más arriba, el demostrar día a día la capacidad y la profesionalidad, que no se muy bien por qué, a los hombres se les presupone. Es muy difícil ejercer como profesional y además conciliarlo con la vida familiar como madre. En la mayoría de las ocasiones, en mi caso los órganos de gobierno, son representados por hombres, cuyos tiempos y responsabilidades son diferentes, de manera que muchas reuniones se realizan por la tarde o tarde noche, sin pensar en dicha conciliación, se solicita de nosotras que tengamos total disponibilidad. Es algo que compruebo con compañeros hombres, a los cuales, parece ser, no ven problema en este tipo de cosas. Aunque no es generalizado, porque cada vez más hombres se hacen corresponsables, en ciertas "bandas de edad" esa educación no se ha recibido de manera que no es concebible para ellos. Por otro lado, los organismos públicos con los que trabajamos en muchas ocasiones (ya se va notando el cambio) también programan eventos y reuniones en días y horas imposibles para una conciliación.

¿Qué opinas sobre la discriminación positiva en puestos de gestión dentro de los GAL y las Redes Territoriales?

Es una pregunta complicada, y que necesitaría por sí sola muchísimo tiempo. Como norma general, yo creo en la capacidad de las personas, independientemente de su sexo. Pero es cierto que a lo largo del tiempo las mujeres han estado subrepresentadas no solo en los GAL sino en cualquier órgano de responsabilidad de organismos públicos y privados. Aunque es cierto que en el GDR en el que yo trabajo, antes de ser gerente había un gerente hombre y dos técnicos hombres, al incorporarme como gerente se incorporaron a mi equipo un técnico y un administrativo hombres y una técnica mujer, de manera que estábamos representados al 50%. Con el tiempo el ratio ha sido una gerente mujer, tres técnicas mujeres y un administrativo hombre. Aunque esto no ha sido fruto de una discriminación positiva pensada y aplicada, sino porque en igualdad de oportunidades para el acceso al puesto, las mujeres han demostrado más capacidad y formación.

¿Estás a favor de fomentar ratios mínimos de mujeres en los puestos de gestión?

Sí sobre todo para visualizar a las mujeres, para que se convierta como algo habitual y romper de una vez "el techo de cristal" con el que nos encontramos.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Pienso que sí, desgraciadamente, aunque también pienso que la diferencia en las ciudades aún es muy grande, más de lo que me gustaría.

Desde tu puesto de responsabilidad, ¿has observado alguna vez alguna actitud discriminatoria por la diferencia de género?

Sí, en muchas ocasiones tanto responsables locales como de órganos de gobierno de la Asociación, como he comentado más arriba, en el momento de decidir el horario de reuniones, o incluso en el trato diario, en ocasiones he sentido tratos que rozaban "la falta de respeto" por mi condición de mujer, con comentarios machistas y discriminatorios.

¿Te has sentido alguna vez discriminada por otros gerentes?

No. Nunca. Afortunadamente los programas y estrategias con los que trabajamos hacen que el colectivo de gerentes seamos todos/as sensibles a estos temas.

¿Crees que existe una verdadera igualdad de género en los Grupos de Acción Local y Redes Territoriales? ¿Por qué?

No. En los órganos de gobierno y representación sobre todo las mujeres no estamos visualizadas (presidencias, secretarías… de redes y GAL por ejemplo) y creo que sería un paso importante para la normalización.

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

No. Día a día en mi trabajo intento aplicar mis principios en todas las facetas del mismo.

¿Por qué es necesario que estas organizaciones y asociaciones de defensa de la igualdad de género tengan cada vez más peso en el medio rural?

Para conseguir precisamente todo lo que estamos hablando, no todas las mujeres tienen la capacidad ni mi posición para hacerlo en su entorno, por lo que son muy importantes.

Desde el Grupo de Acción Local, ¿habéis promovido alguna vez iniciativas por la igualdad de género? ¿Cuáles?

Sí en muchas ocasiones.

Proyectos de sensibilización de igualdad de oportunidades, de corresponsabilidad familiar, de utilización de lenguaje no sexista, de emprendimiento, etc.

¿Han tenido efecto?

A diferentes niveles dependiendo del proyecto, como ejemplo, la utilización del lenguaje no sexista no tuvo mucho éxito, sin embargo las acciones de corresponsabilidad familiar han tenido efectos más positivos sobre todo entre personas más jóvenes.

¿Qué medidas crees que se necesitan para lograr avances significativos a nivel de igualdad en el medio rural?

Pues sobre todo que las personas responsables de los programas (Ministerio, Consejerías, Aytos…) se lo crean. Es decir, que las medidas no sean una "excusa política" porque queda bien, sino que se apoyen mediante recursos económicos suficientes programas de educación y sensibilización en todas las áreas ya que la desigualdad es algo tan interiorizado que no basta con hacer un proyecto de 18 meses por ejemplo, el trabajo debe ser continuo. En definitiva, una verdadera horizontalidad y transversalidad de la igualdad en todas las políticas.

¿Cómo afrontas la conciliación entre vida profesional, personal y familiar de una mujer que vive en el medio rural y además forma parte de órganos de gestión de un GAL?

Creo que a lo largo de la entrevista ha quedado claro. En mi caso, además de mujer soy madre soltera, de manera que lo afronto como puedo, en la mayoría de los casos gastando dinero para que cuiden de mi hijo en horarios en los que no puedo estar en casa aunque mi jornada laboral haya sido completa a lo largo del día (reuniones, viajes….), no suelo recurrir a redes familiares a menudo porque no tienen mucha disponibilidad. En ocasiones he sugerido realizar reuniones en horarios más adecuados (en el horario escolar, por la mañana…) pero no han sido aceptadas.

¿Animarías a otras mujeres dentro de los GAL a que ocuparan puestos de gerencia? ¿Por qué?

Sí. Creo que independientemente de los problemas, un puesto de responsabilidad que permite desarrollar muchas facetas profesionales. Además, las mujeres solemos trabajar "de otra manera" conectamos a muchos más niveles con emprendedores/as con asociaciones, con las personas en definitiva, y podemos aportar mucho a este trabajo.

¿Qué dirías a una mujer que se plantea llegar a trabajar como gerente de un Grupo?

La animaría si es lo que quiere y si está comprometida con el territorio, que es un componente muy importante en este trabajo. E intentaría aconsejarla para que no comenta los errores que yo he cometido aunque naturalmente, cada uno o una tenemos que cometer los nuestros.

Define en pocas palabras lo que es para ti formar parte de un órgano de gestión en el medio rural, puesto ocupado predominantemente por hombres.

Pues aunque peque de falta de humildad, para mí ha sido un logro importante llegar a este puesto, por ser mujer y porque llegué a ser gerente bastante joven, creo yo, sobre todo porque también provengo de un entorno rural y una educación no basada en la igualdad, y trabajar en algo en lo que creo me hace sentir que estoy logrando desarrollarme como persona a nivel profesional.

¿Crees que tu ejemplo es inspirador para otras mujeres que quieran llegar a puestos de gestión de un GAL?

No creo ser ejemplo para nadie, porque hay muchas mujeres como yo que trabajan día a día haciendo incluso más esfuerzos pero si puede servir a alguien, me sentiría halagada. ¿Alguna mujer rural te ha felicitado por llegar a ese puesto y, de alguna forma, representar al resto de mujeres de tu municipio o comarca? La verdad es que sí, una vez una mujer, que había prácticas en nuestro GDR me dijo algo así como que "yo había triunfado en la vida". No lo entendí en ese momento muy bien pero creo que lo que quería decirme era felicitarme. Y en otra ocasión, otra mujer con la que coincidí por motivos de trabajo, me dijo que yo había estado dando una charla en un curso de desarrollo de la que ella era alumna y que mi trayectoria le gustó y quiso continuar formándose, al final consiguió trabajar en desarrollo, y me estaba agradecida. Esa anécdota a mí me llenó de orgullo, sinceramente.

Resume en pocas palabras porqué crees que es necesaria una mayor representación de mujeres en el medio rural (si crees que no es necesaria, explica también por qué).

Es totalmente necesaria por varias razones, para visualizar a las mujeres en el medio rural, para empoderarlas, para "aprovechar" las capacidades de las mujeres en nuestra forma de trabajar, de entender las relaciones, de gestionar, etc. Como me dijo una vez una mujer que pertenecía a una tribu indígena del departamento de Antioquia en Colombia, "no queremos ser hombres, no queremos sustituir a los hombres, tan solo queremos nuestro 50%, no más…". Creo que es la frase que mejor define la igualdad, y la hice mía desde ese momento.

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

MARÍA DEL MAR MARTÍN MARTÍN,
GAL CODINSE, SEGOVIA

¿Cómo accediste a este puesto?

En mi caso, yo forma parte de una de las asociaciones fundadoras de la entidad. Acababa de terminar mis estudios, y me ofrecieron la posibilidad de iniciar un trabajo previo. Un estudio de la Comarca para posteriormente elaborar una estrategia de desarrollo. CODINSE estaba iniciando su andadura y no tenía otra actividad.

¿Qué razones te llevaron a desempeñar este puesto?

En primer lugar era una oportunidad laborar, y en segundo lugar suponía trabajar en mi comarca con mi gente, no tenía ninguna razón para rechazarlo y si muchas para aceptarlo. En principio se trataba de un trabajo temporal para hacer el estudio de la comarca, y después elaborar una estrategia de desarrollo local. Según se consiguieran o no resultados podría tener continuidad, o no. Era una apuesta clara por mi futuro y aposte por ella, con un contrato de trabajo de media jornada y una dedicación de jornada completa.

¿Crees que te ha costado más llegar a donde estás de lo que le hubiera costado a un hombre en tus mismas circunstancias?

Sin lugar a dudas, inicialmente yo era personal técnico, no existía la figura de la gerencia, pero si una Junta directiva muy implicada y activa que marcaba el día a día de la actividad a desarrollar.

Cuando se aprobó el programa LEADER II (El primero al que accedió mi entidad, lo primero que se planteo fue la contratación de un gerente y todas las personas que se barajaron tenían rostro masculino. Ante las dificultades y negativa de estos, se decidió apostar y confiar en mí que en definitiva había elaborado el programa y ya conocía un poco su funcionamiento.

La verdad es que me costó tomar la decisión, y asumir ese papel, pero no me dejaron otra salida. También tengo que decir, que una vez asumido el cargo, tuve muchos apoyos por parte de la Directiva de entonces, y la he seguido manteniendo con la directiva actual y todas las que han ido pasando.

¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de gestión?

Yo creo que las mismas que un hombre, con la diferencia que a veces puede ser importante, de que se te valora de otra manera, o se te mira de otra manera, incluso a veces no se te ve, te vuelves invisible a los ojos de "algunos" hombres, pero todo eso se pasa y hay que hacerse valer.

¿Qué opinas sobre la discriminación positiva en puestos de gestión dentro de los GAL y las Redes Territoriales? ¿Estás a favor de fomentar ratios mínimos de mujeres en los puestos de gestión?

Yo creo que desgraciadamente todavía hay que hacer esa discriminación positiva, con unos ratios mínimos, y forzar que las mujeres participen más activamente en puestos de responsabilidad, sabemos hacerlo, podemos hacerlo, y quizás también añadamos otra visión de las cosas a la gestión, que es muy importante. Por esto apuesto por esta discriminación positiva, que las mujeres debemos de aprovechar, y eliminar complejos.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Yo creo que no, al menos en el medio rural en el que yo me muevo, no es muy diferente de lo que pasa en otros lugares o en la ciudad.

Desde tu puesto de responsabilidad, ¿has observado alguna vez alguna actitud discriminatoria por la diferencia de género? ¿Te has sentido alguna vez discriminada por otros gerentes?

En general, tengo que decir que tengo muy buenos compañeros de viaje, es decir, que no me he sentido discriminada por la mayoría de mis compañeros gerentes de otros grupos. Pero si he visto casos de discriminación o de menosprecio por el hecho de ser mujer. A veces de repente te vuelves invisible y no existes. O solo existes para aquello que interesa…

¿Crees que existe una verdadera igualdad de género en los Grupos de Acción Local y Redes Territoriales? ¿Por qué?

No, los grupos y las redes somos un reflejo de lo que pasa a nuestro alrededor, y no, no hemos superado todas las barreras. Si vemos el conjunto de grupos y entidades ya somos bastantes mujeres en cargos de gerentes, menos como presidentes, y si viéramos la composición de las juntas directivas de las redes, nos daríamos cuenta que están ocupadas mayoritariamente por hombres. En Jornadas y otros actos, no se cuida que en las mesas de exposición haya equidad entre hombres y mujeres…

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

No, no he querido participar en ninguna de ellas, aunque si colaboro con una asociación de mujeres de forma habitual.

¿Por qué es necesario que estas organizaciones y asociaciones de defensa de la igualdad de género tengan cada vez más peso en el medio rural?

Lo ideal es que no tuvieran que tener peso y que todas las estructuras organizativas en el medio rural, fueran equilibradas. Pero desgraciadamente queda mucho camino por andar y las asociaciones de mujeres deben de cubrir este papel y defender el lugar que por derecho nos corresponde a las mujeres. Además creo que la aportación de la visión de las mujeres es muy importante, y cambia las perspectivas de las cosas.

Desde el Grupo de Acción Local, ¿habéis promovido alguna vez iniciativas por la igualdad de género? ¿Cuáles? ¿Han tenido efecto?

Si. En primer lugar elaboramos un documento para la conciliación de la vida familiar y laboral para todas las personas trabajadoras de la entidad, que ha facilitado mucho la incorporación de las mujeres como trabajadoras en esta entidad.

Se han modificado los estatutos con lenguaje no sexista, para que todos y todas nos sintamos incluidos. Se promueve la participación activa de las mujeres en las Juntas directivas y otros órganos de decisión, aunque esto último con menos éxito.

Se organizan actividades específicas para destacar y promover el papel de la mujer en el medio rural y en general en la sociedad…

Se han desarrollado programas específicos para mujeres.

¿Cómo afrontas la conciliación entre vida profesional, personal y familiar de una mujer que vive en el medio rural y además forma parte de órganos de gestión de un GAL?

Con mucha paciencia.

He tenido la suerte de tener apoyos familiares importantes así como servicios de guardería y otros.

Trato de flexibilizar mi horario laboral de manera que me permita compatibilizar con las necesidades de mi familia. En fin, viviendo el día a día y solucionando los problemas en el momento.

¿Animarías a otras mujeres dentro de los GAL a que ocuparan puestos de gerencia? ¿Por qué?

Sí. Porque creo que somos capaces de hacerlo y hacerlo bien.

¿Qué dirías a una mujer que se plantea llegar a trabajar como gerente de un Grupo?

Creo que lo mismo que le diría a cualquier persona. Que con ilusión, ganas y compromiso, todo se puede hacer.

Define en pocas palabras lo que es para ti formar parte de un órgano de gestión en el medio rural, puesto ocupado predominantemente por hombres.

Es un reto. Pero después de 22 años ya es algo normalizado.

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

ESTHER RUBIO JIMÉNEZ,
GERENTE GAL ADR LA RIOJA SURORIENTAL. LA RIOJA

¿Cómo accediste a este puesto?

Inicialmente fui contratada en Fundación Caja Rioja como técnico del temático "Culturas del Vino" dentro de Leader II que en esos momentos gestionaba CEIP.

Después tras entrevista personal fui contratada como gerente Leader Plus y Leader 2007-2013.

¿Qué razones te llevaron a desempeñar este puesto?

Mi trayectoria profesional ha venido siempre vinculada con gestión de proyectos europeos.

Son trabajos muy bonitos y gratificantes.

¿Crees que te ha costado más llegar a donde estás de lo que le hubiera costado a un hombre en tus mismas circunstancias?

Sí. Y creo que el puesto lo tengo por mis ganas de trabajar y por mi empatía.

¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de gestión?

La mayoría de los órganos de decisión está formado casi al 100% por hombres y todavía tienen ese resquicio machista en sus conversaciones.

¿Qué opinas sobre la discriminación positiva en puestos de gestión dentro de los GAL y las Redes Territoriales? ¿Estás a favor de fomentar ratios mínimos de mujeres en los puestos de gestión?

Estoy a favor de tratarnos por igual, no de destinar un mínimo de puestos de gestión a mujeres.

Igualdad de trabajo implica igualdad de responsabilidades y de salario.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Según los puestos que desempeñen sí se nota por la connotación machista de las personas sin nivel educativo. Pero no por la diferencia de vivir en una ciudad o en un pueblo.

Desde tu puesto de responsabilidad, ¿has observado alguna vez alguna actitud discriminatoria por la diferencia de género? ¿Te has sentido alguna vez discriminada por otros gerentes?

En los organismos de decisión cada vez menos porque vas demostrando tu forma de trabajar y de hacer, pero aún se nota la actitud discriminatoria.

Por otros gerentes no me he visto discriminada, dado que ocupamos los mismos puestos.

¿Crees que existe una verdadera igualdad de género en los Grupos de Acción Local y Redes Territoriales? ¿Por qué?

Entre los gal y las redes territoriales si existe igualdad, porque tenemos muy establecido el trabajo de abajo a arriba y todos trabajamos en las mismas líneas.

Entre el personal del mismo gal creo que aún se ve la diferencia entre mujeres y hombres. Puestos de gerencia mujeres aún hay alguno, pero ¿puestos de presidentes mujeres?

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

Si. Asociación de mujeres de Fademur (mujeres en el medio rural de La Rioja). Asociación de mujeres del pueblo donde resido.

¿Por qué es necesario que estas organizaciones y asociaciones de defensa de la igualdad de género tengan cada vez más peso en el medio rural?

Para que se nos vea.

Indicar que hay gran diferencia entre asociación de mujeres en el medio rural (se crean para desarrollar actividades sociales y lucrativas en los pueblos) y las regionales que tal vez tienen también la orientación política.

Desde el Grupo de Acción Local, ¿habéis promovido alguna vez iniciativas por la igualdad de género? ¿Cuáles? ¿Han tenido efecto?

Si. Programas Aurora en colaboración con el Instituto de la Mujer.Sí han tenido éxito, no por la formación en sí sino porque se les dio una orientación de seguimiento y acercamiento personalizado a la realidad de cada mujer, en la mayoría de los casos sin elevado nivel educativo y por lo tanto con escasas relaciones sociales y afectivas.

¿Qué medidas crees que se necesitan para lograr avances significativos a nivel de igualdad en el medio rural?

Formación y acompañamiento afectivo. Necesidad de creación de vínculos afectivos para que la formación sea la excusa para lograr que la mujer salga del círculo casa- niños- trabajo.

"Abrir mentes".

¿Cómo afrontas la conciliación entre vida profesional, personal y familiar de una mujer que vive en el medio rural y además forma parte de órganos de gestión de un GAL?

Sabiendo qué es prioritario e invirtiendo en que te ayuden en la casa y con los niños (tengo una persona que me limpia la casa).

Teniendo una salida de la rutina (estudio inglés en la escuela oficial de idiomas y soy profesora de manualidades).

¿Animarías a otras mujeres dentro de los GAL a que ocuparan puestos de gerencia? ¿Por qué?

Por supuesto que sí.

Nos tenemos que hacer valer y el empoderamiento en las mujeres es la clave.

No solo animaría a las mujeres a ocupar cargos de gerencia, sino a trabajar, relacionarse, salir de casa, arreglarse… y dejar las camas sin hacer si es necesario, como hago yo¡¡¡

¿Qué dirías a una mujer que se plantea llegar a trabajar como gerente de un Grupo?

Que no le dé miedo la responsabilidad y el hablar de tú a tú con sus órganos de decisión (al 90% hombres) y sobre todo que no deje de trabajar y ocupar estos cargos por el hecho de tener niños. Se puede compatibilizar perfectamente la casa, con la familia y con el trabajo.

Y sobre todo que la pareja, en caso la tenga, sepa desde el principio qué es lo que la mujer opina que es prioritario.

Define en pocas palabras lo que es para ti formar parte de un órgano de gestión en el medio rural, puesto ocupado predominantemente por hombres.

Ser uno más en las mesas de trabajo y ser escuchado como uno más.

¿Crees que tu ejemplo es inspirador para otras mujeres que quieran llegar a puestos de gestión de un GAL? ¿Alguna mujer rural te ha felicitado por llegar a ese puesto y, de alguna forma, representar al resto de mujeres de tu municipio o comarca?

Si es un ejemplo. Y además el hecho de vivir en un pueblo pequeño (120 habitantes) todavía demuestra más que crees en el medio rural.

Si me han felicitado. Hace menos de un mes la directora de una entidad bancaria.

Resume en pocas palabras porqué crees que es necesaria una mayor representación de mujeres en el medio rural (si crees que no es necesaria, explica también por qué).

No creo que es necesario el hecho de ser hombre o mujer. Está en creernos que la vida en el medio rural nos aporta y mucho y que medio rural no significa dependencia.

Eso sí hay que tener la mente muy abierta y empatizar con la población para ir al medio rural, y por supuesto tener un medio de vida.

La vida en el medio rural se logra si tienes un puesto de trabajo ¡¡¡ Si no es así, es mucho más cómodo vivir en pueblos más grandes o ciudades.

CARMEN CRISTINA FERNÁNDEZ DEL RÍO,
GERENTE GAL SAJA-NANSA, CANTABRIA

¿Cómo accediste a este puesto?

En respuesta a la oferta que se realizó desde el grupo. Estaba vacante la plaza de gerente dejada el anterior gerente que había iniciado la andadura con el LEADER I y casi hasta el final del LEADER II.

¿Qué razones te llevaron a desempeñar este puesto?

Una idea romántica y un tanto distorsionada del mundo de la gestión y del Leader, creía que podía cambiar el mundo.

¿Crees que te ha costado más llegar a donde estás de lo que le hubiera costado a un hombre en tus mismas circunstancias?

En el año 2000, cuando accedo a la plaza de gerente, en Cantabria no había ninguna mujer gerente y recuerdo que en mi primera reunión en la Consejería de Ganadería, un compañero me dijo "se acabó el monocultivo masculino", no supe reaccionar. Creo que mi sexo no condicionó ni para bien ni para mal mi acceso al puesto de gerente, o al menos nunca lo percibí, pero sin embargo sí necesité mucho tiempo y esfuerzo "en ganarme" el derecho a opinar sin tener que justificarme, al menos ante mi misma.

¿Cuáles son las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres en puestos de gestión?

El mundo en general se rige por reglas escritas por hombres . El mundo de la gestión y de la toma de decisiones es un reflejo de ello y eso en un contexto rural donde la vida pública es un ámbito dominado por los hombres, hace que no seas uno más sino el objeto de todas la miradas y de todos los juicios de valor. Ser tú misma y mantenerte firma en un ambiente que se ha mantenido impermeable a los cambios no deja de ser complejo.

¿Qué opinas sobre la discriminación positiva en puestos de gestión dentro de los GAL y las Redes Territoriales? ¿Estás a favor de fomentar ratios mínimos de mujeres en los puestos de gestión?

Si, soy plenamente consciente que es un tema delicado y que da mucho juego. Pero sino introducimos la perspectiva de género en todas y cada uno de los ámbitos de este mundo el resultado es un sistema que perpetua el patriarcado, y a los hechos me remito. El mundo en general no permite el acceso a las mujeres a determinados ámbitos porque las reglas del juego las escriben los hombres, sino se corrige esa desviación el resultado seguirá siendo el mismo y el cambio demasiado lento. Yo no creo que tengamos que esperar a mujeres que sean heroínas, sino que podamos acceder a lo que legítimamente nos pertenece. Este mundo no puede permitirse no tener en cuenta a la mitad de la población.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Si. El medio rural es impermeable a los cambios, y especialmente a que las mujeres ocupen espacios más allá de los que de tradicionalmente ha ocupado, y ello es porque en un mundo rural muy envejecido el que la mujer siga haciendo lo que siempre ha hecho es lo que se "entiende" que permitirá sobrevivir alargando la agonía.

Desde tu puesto de responsabilidad, ¿has observado alguna vez alguna actitud discriminatoria por la diferencia de género? ¿Te has sentido alguna vez discriminada por otros gerentes?

No, entre gerentes nunca… pero entre los paisanos algún que otro "mira bonita…"

¿Crees que existe una verdadera igualdad de género en los Grupos de Acción Local y Redes Territoriales? ¿Por qué?

Creo que se puede decir que sí, es posible que haya en campos en los que nos quede recorrido… pero en las redes y en los grupos en los que se aplica con rigor la metodología LEADER, no puede haber sitio a la discriminación.

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

No.

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

¿Por qué es necesario que estas organizaciones y asociaciones de defensa de la igualdad de género tengan cada vez más peso en el medio rural?

Porque el trabajo que realizan con las mujeres en crear espacios para expresarse, para formarse y donde compartir con tus iguales es clave para avanzar en el camino de la igualdad.

Desde el Grupo de Acción Local, ¿habéis promovido alguna vez iniciativas por la igualdad de género? ¿Cuáles? ¿Han tenido efecto?

Si, y siempre en un municipio donde "el Alcalde" era mujer. Pero lo cierto es que se han sido hechos aislados que no nos permiten evaluar y sacar conclusiones.

Desde los Servicios de la Consejería no entienden aquellos proyectos que no pueden medir en alguna "unidad", ya sea metros o kilos.

¿Qué medidas crees que se necesitan para lograr avances significativos a nivel de igualdad en el medio rural?

No tengo la respuesta, y posiblemente no haya una única medida pero desde luego han de pasar por la formación y la animación.

¿Cómo afrontas la conciliación entre vida profesional, personal y familiar de una mujer que vive en el medio rural y además forma parte de órganos de gestión de un GAL?

No existe conciliación entre la vida laboral y familiar, y en el medio rural esto es un chiste. En el medio rural no existen servicios que en el medio urbano tienen la consideración de básicos, ya hablar de servicios de madrugadores, de formación más allá de las formación reglada es una ilusión… en el medio rural en el que yo vivo lo que funciona es pedir favores a las vecinas.

¿Animarías a otras mujeres dentro de los GAL a que ocuparan puestos de gerencia? ¿Por qué?

Sin ninguna duda… ¿Y por qué no? Es que somos capaces incluso a veces somos mejores.

¿Qué dirías a una mujer que se plantea llegar a trabajar como gerente de un Grupo?

Que el motor del cambio está en las mujeres, y que el medio rural está esperándolas… por eso el campo está permanentemente en crisis.

Define en pocas palabras lo que es para ti formar parte de un órgano de gestión en el medio rural, puesto ocupado predominantemente por hombres.

Gestionar un grupo de acción local es una enorme responsabilidad, y creo que todos somos conscientes del papel que todos representamos…. Tanto ellos como nosotras.

¿Crees que tu ejemplo es inspirador para otras mujeres que quieran llegar a puestos de gestión de un GAL? ¿Alguna mujer rural te ha felicitado por llegar a ese puesto y, de alguna forma, representar al resto de mujeres de tu municipio o comarca?

No creo ser ejemplo de nada, y cuando alguien insinúa que represento a alguien siempre respondo de la misma manera "lo que necesitamos es ser legión".

Resume en pocas palabras porqué crees que es necesaria una mayor representación de mujeres en el medio rural (si crees que no es necesaria, explica también por qué).

Porque el mundo no se puede permitir no contar con la participación de la mitad de la población… aunque en el campo va a ser que no somos la mitad.

MATARRANIA
Cosmética ecológica / Aragón
Evelyn Celma

A pesar de la legislación y los esfuerzos de entidades y asociaciones, ¿crees que la igualdad de género es total en las empresas rurales?

¿Lo es en el entorno urbano? ¿Qué es la igualdad de género en el trabajo? Yo no abogo por la igualdad de género, que seamos iguales hombres y mujeres en el trabajo, sino que a la mujer se la valore por tal y como es y que se le permita además, desarrollar otros roles biológicos (ser madre) o adquiridos (cuidado de las personas mayores) sin que eso le genere discriminación en el entorno laboral. Igualdad es que la mujer pueda seguir con su trabajo después de dos años de excedencia para la crianza de sus hijos.

¿Conoces los Grupos de Acción Local y el enfoque LEADER? ¿Cómo ha sido la relación de tu empresa con los Grupos de Acción Local y las Redes?

Excelente, me han dado apoyo en todo momento, además de la red que se ha establecido y las buenas amistades que se ha forjado gracias a sus acciones, con ellos y con otros emprendedores.

www.matarrania.com

SECTOR EMPRESARIAL

Como ya hemos visto al analizar sectores como el de la gestión o la representación, la presencia de la mujer en estos campos en comparación con los hombres es desigual. En el caso de las empresas la situación es muy similar, aunque veremos que las causas no son las mismas.

Los recientes resultados del proyecto GEM en España arrojan algunos datos sobre el grado de emprendimiento femenino en nuestro país. La distribución de la población emprendedora por género refleja que emprender en España es una actividad en la que la participación masculina predomina sobre la femenina. En 2014, al igual que ha ocurrido en otros años, casi seis de cada diez emprendedores en fase inicial eran de género masculino (58,5% de la Tasa de Emprendimiento Temprano). Entre los empresarios consolidados se puede observar también un peso relativamente mayoritario por parte de los hombres (57,4% del total). Asimismo, la participación de los hombres fue más común que la de las mujeres entre las personas que abandonaron una actividad empresarial en el último año (57,4% del total). Pese a todo ello, en el caso de los emprendedores potenciales la participación parece haber sido más equitativa entre ambos géneros, ya que el 50,2% de este colectivo en 2014 eran hombres y 49,8% eran mujeres.

El hecho de que la proporción de emprendedores en fase inicial de género masculino sea mayor que la de género femenino se debe a la distinta propensión a emprender que tienen ambos géneros en la población adulta en general. El índice TEA por género constata que la población adulta de hombres es con diferencia más propensa a emprender que la de mujeres. En 2014, el 6,35% de la población adulta masculina estaba involucrada en actividades emprendedoras en fase inicial, mientras que en el caso de la población adulta femenina estaba involucrada el 4,57% del total. Esta diferencia entre hombres y mujeres ha existido a lo largo del tiempo. En concreto, durante el período 2005-2014, la Tasa de Emprendimiento Temprano ha variado entre el 5,4 y el 9,7%, mientras que el TEA femenino ha variado entre el e 2,9 y el 6,0%.

En el caso del medio rural, la situación no es muy distinta. El "Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural" (MARM, 2011) señalaba una tasa de empresariado para las mujeres rurales del 24,5% frente al 41,7% de los varones, con una brecha de género de 17,2 puntos, datos parecidos a los del resto de España. El mismo informe también hace un balance de la tipología de empresas creadas por mujeres en el medio rural. En la gran mayoría de los casos, las empresas están relacionadas con actividades que las mujeres han realizado de forma tradicional en el ámbito doméstico, como el cuidado y atención de la infancia y de personas mayores o en situación de dependencia, la comercialización de productos artesanos o el turismo rural. Este escenario, sin embargo, no es el ideal, porque esta situación favorece, sin lugar a dudas, la encorsetación y la inmovilidad de los roles de género en el medio rural. Tal y como sucede en los sectores laborales ya estudiados, como el trabajo por cuenta ajena, se hace más complicado para una mujer compatibilizar el rol reproductivo con el productivo, y esto limita sus posibilidades para la gestión y la creación de empresas. Además, la ya mencionada desigualdad de género latente

L'ANJUB CERVEZA ARTESANA. Agroalimentación / Cataluña. Susanna Carim-Correcher

¿Cómo surge la idea de tu empresa?

La idea surge después de varios años (desde 2005) elaborando cerveza como hobby en casa.

¿Tu condición de mujer te ha permitido acceder a fondos y subvenciones que de otra forma hubiera sido imposible conseguir?

Si, en concreto pude acceder a la convocatoria 2010 de los "Premis Empren en Femení" que otorgaba la Diputació de Tarragona, en el que obtuve el primer premio.

www.lanjub.com

en las sociedades y la barrera invisible o "techo de cristal" reproducen así la subordinación económica de las mujeres frente a los hombres, en este caso en el sector empresarial.

Pese a todo ello, hay algunos datos que invitan al optimismo:

• El 46,5% de los proyectos empresariales de personas físicas en Leader+ fueron de mujeres, lo que supone un avance significativo frente a Leader I y II (< 30%).

• El 80% de los proyectos se encuadran en las medidas de PYMES y servicios, valorización del patrimonio y turismo.

• El 43% del empleo de la iniciativa Leader+ fue femenino y supuso el 52% en los nuevos empleos creados. En Leader II, el 36% de los empleos fueron ocupados por mujeres.

• Debido a que una gran parte de Programas de Desarrollo Rural de varias CCAA todavía no están concluidos y existen proyectos abiertos, aún no es posible conocer con exactitud los datos sobre el peso del empleo femenino o de las mujeres emprendedoras en este último período LEADER 2007-2013. No obstante, si analizamos los casos de Andalucía y Aragón, dos comunidades de referencia, hay motivos que invitan al optimismo.

• En el caso de la comunidad andaluza, la más poblada, la segunda con mayor extensión (tras CyL) y la que cuenta con mayor número de Grupos de Acción Local (52), los primeros datos del pasado período respecto a ocupación y emprendimiento femenino son mucho mejores que en años anteriores, lo que ratifica esta tendencia al alza y anima a seguir apostando porque las mujeres emprendan en el medio rural. En el último período LEADER, correspondiente a 2007-2013, los GDR andaluces financiaron más de 6.000 empleos femeninos (en torno al 40% del total), 2.000 proyectos con enfoque de género y una inversión de 180M€. El principal motivo de este avance en cuanto a igualdad de género se debe a la apuesta institucional por el sector de las mujeres rurales. No en vano, el 30% del presupuesto del programa LiderA (2007-2013) se ha destinado a estrategias con perspectiva de género para facilitar al acceso al empleo a la población femenina, mientras que, desde el año 2009, la inversión pública en este programa ha ascendido a 239 millones de euros, que han generado una inversión privada de 361 millones de euros, de los que unos 180 millones han sido para financiar las más de 2.000 iniciativas con enfoque de género.

• Si nos fijamos en Aragón, otra de las Comunidades de las que sí tenemos datos fiables, y también una de las que mejores niveles de ejecución de LEADER ha desarrollado a lo largo de los años, los datos son muy halagüeños si los comparamos con los anteriores períodos. De los 1.300 empleos directos en las comarcas aragonesas generados en el período 2007-2013, 700 corresponden a mujeres (54%, más de la mitad), a los que habría que sumar el empleo indirecto que no se contabiliza. Entre las iniciativas de igualdad de género llevadas a cabo en el territorio aragonés en este período destaca el Programa 'Concilia', proyecto de cooperación interterritorial nacido con el objetivo de promover la participación activa y la inserción sociolaboral de la mujer del medio rural en el mercado de trabajo, en el que participan varios GAL de Aragón. Concilia ha llevado a cabo innumerables Jornadas, cursos de formación, encuentros con Grupos de Acción Local de otras CCAA, etc. Con el objetivo de visibilizar la realidad de la mujer rural y los obstáculos a los que se enfrenta día a día. Aunque el proyecto tendrá continuidad en el próximo período, la primera fase de la iniciativa produjo un Manifiesto con 34 reivindicaciones articuladas en cuatro grandes temas: comunicación; servicios sociales, sanidad y educación; empleo y asociacionismo.

• Como hemos visto en dos Comunidades Autónomas de referencia, la tendencia de ocupación laboral y emprendimiento femenino se mantiene e incluso crece. En ambas CCAA, prácticamente la mitad de los puestos de trabajo creados corresponden a mujeres, la mitad o más de las empresas han sido puestas en marcha por emprendedoras, y en ambos casos se ha destinado presupuesto específico para llevar a cabo medidas, proyectos e iniciativas relacionadas con el género.

Fuera del ámbito rural, el panorama del emprendimiento femenino también ha sufrido un gran cambio en las dos últimas décadas.

Según el estudio "Las Mujeres Emprendedoras en España" (Amway, 2014), las españolas están por debajo en cuanto a la actitud a emprender (64%), tanto de la media europea (72%) como de la mundial (74%), al igual que ocurre en lo que respecta a imaginarse creando su propio negocio (29%), al ser la media del continente de un 32% y la mundial del 37%. No obstante, los datos aportados en este estudio, correspondientes a 2014, muestran un aumento en el interés por emprender, ya que en ambos apartados, la actitud positiva a emprender y el interés por crear un negocio, aumentan un 4 y 3%, respectivamente, respecto a 2013. Por Comunidades Autónomas, son las madrileñas las que muestran una actitud más positiva hacia el emprendimiento (73%), seguidas de las catalanas (72%) y las valencianas (68%). El 64% de las españolas confiaba en el autoempleo en 2014, un 4% más que el año anterior. El dato se encuentra por debajo de la media femenina europea (72%) y mundial (74%), pero muestra ya un empate técnico con los varones españoles (el 65% en su caso).

Entre los motivos para lanzarse a emprender, las españolas destacan, en primer lugar, el hecho de ser sus propias jefas y trabajar de forma independiente (42%), aspecto que cobra más importancia en las encuestadas más jóvenes (51%). El sentimiento de autorrealización (29%) y la posibilidad de volver al mercado laboral y huir del desempleo (26%) completan los tres motivos principales de cara a comenzar un negocio propio de las mujeres españolas.

Al igual que el sector masculino (64%), la mayoría de mujeres españolas creen que se puede aprender a ser emprendedor (55%), en línea con la media global y europea (63%). Además, la investigación revela que el 52% de las españolas considera insatisfactoria la educación actual en escuelas, universidades y otras vías disponibles para aprender a emprender. No obstante, en términos de educación empresarial, el estudio muestra significativas carencias en la formación emprendedora de las españolas, pues sólo el 9% ha recibido formación.

INNOVACIONES DISRAS
Salud / Extremadura
Mª Francisca Gamero

¿Has encontrado más dificultades a la hora de poner en marcha tu negocio por el hecho de ser mujer?

En muchas ocasiones ha resultado más difícil conseguir la confianza personal y en el proyecto al ser mujer, teniendo que demostrar que no era un capricho, o una idea loca de una madre, sino que era un proyecto viable, con nicho de mercado y cubría una necesidad demanda por mucha población, nacional e internacional, como a fecha de hoy estamos demostrando, con trabajo duro y una buena estrategia empresarial.

¿Animarías a las mujeres que están pensando montar una empresa en el medio rural a que se animan y lo hagan posible?

Las personas tenemos mucho que aportar a nuestra sociedad, ya seamos mujeres u hombres, tenemos la responsabilidad de generar un entorno social con valores y recursos y poner al servicio comunitario nuestras habilidades y capacidades. Animo a cualquier persona que evalúe con conciencia y midiendo la viabilidad y los riesgos con sensatez a desarrollarse en aquello que le ilusiona, motiva y estimula positivamente. La gestión de una empresa conlleva sacrificios y mucho desgaste emocional y familiar, pero merece la pena si se va a vivir con pasión y coherencia.

www.otostick.com/

PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EMPRESAS CREADAS CON FONDOS FEADER.

A continuación, analizaremos el papel de la mujer empresaria en el mundo rural, a través de las cuestiones lanzadas a nuestros participantes. En primer lugar, llama la atención que en más de 1/3 de los Grupos de Acción Local entrevistados (37,5%) se hayan creado entre 0 y 10 empresas durante el período que va de 2007 hasta 2013; el 62,5% restante dice que en su GAL se han creado, en el mismo período, de 10 a 30 empresas gestionadas por mujeres. Por tanto, en más de la mitad de los GAL se ha creado una media de 15 empresas gestionadas por mujeres desde 2007 a 2013, un dato nada despreciable teniendo en cuenta las estadísticas ya analizadas fuera del ámbito rural.

En cuanto al tamaño y personal de estas empresas, la tendencia es muy clara: la gran mayoría de estas empresas gestionadas por mujeres en el medio rural posee de 0 a 5 empleados (el 96,9%), mientras que el 3,1% restante emplea a 5-10 personas. Es decir, el 100% de las emprendedoras rurales apoyadas por los Grupos de Acción Local están gestionando una Pequeña o Mediana Empresa (PYME) o, más concretamente, una microempresa (hasta 10 empleados).

Aunque sus empresas no tengan un gran volumen, al menos las empresarias rurales tratan de dar la vuelta a la situación de desigualdad que hemos analizado en páginas anteriores. De sus respuestas, se extrae que una gran mayoría de los puestos de trabajo que han creado están ocupados por mujeres (70%), frente al 30% de hombres.

Hospedería Los Parajes
Turismo rural / País Vasco
Chari García

Define en pocas palabras lo que es para ti ser mujer empresaria en el medio rural.

Sacrificio, responsabilidad y mucha satisfacción, al llevar el nombre de mi pueblo, Laguardia, lejos.

¿Estás a favor de medidas como la discriminación positiva? ¿Qué beneficios o perjuicios aportaría?

No estoy a favor, ya que como, la misma palabra indica, ninguna discriminación puede ser positiva, si existiera la igualdad real, no tendríamos que acudir a este tipo de medidas.

Envía un mensaje dirigido a las personas más influyentes en políticas de género en una sola frase.

¡¡¡¡¡Existimos todos los días!!!!!

www.hospederiadelosparajes.com

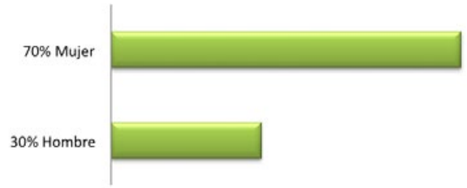
3.1 Número de empresas creadas por mujeres en el período 2007-2013 en los GAL

En 37,5% de los GAL encuestados se habían creado entre 0-10 empresas gestionadas por mujeres
En 62,5% de los GAL encuestado se habían creado entre 10-30 empresas gestionadas por mujeres

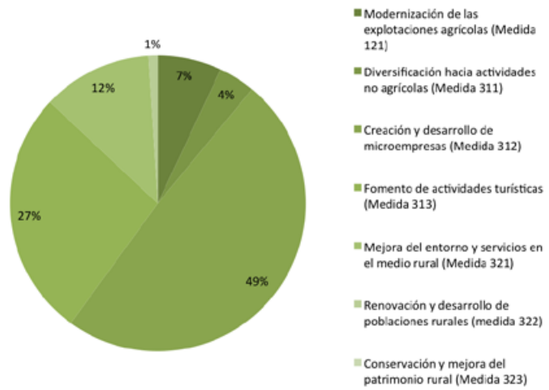
3.2 Tamaño de las empresas creadas por mujeres (personal contratado)

	Mujeres
0-5 personal contratado	96,9%
5-10 personal contratado	3,1%

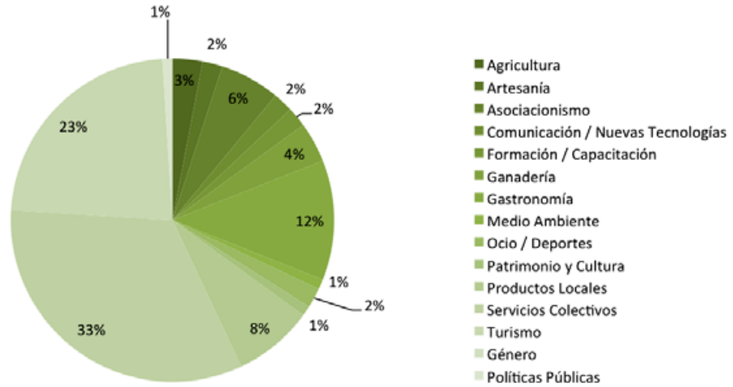
3.3 Medición por porcentaje de puestos de trabajo creados en empresas femeninas según sexo



3.4 Medición por porcentaje de empresas por Medidas LEADER creadas por mujeres



3.5 Temáticas / Categorías de Empresas



ALPACAS DE LA TIERRUCA
GANADERÍA / CANTABRIA
Pilar Fortes

Envía un mensaje dirigido a personas más influyentes en políticas de género en una sola frase.

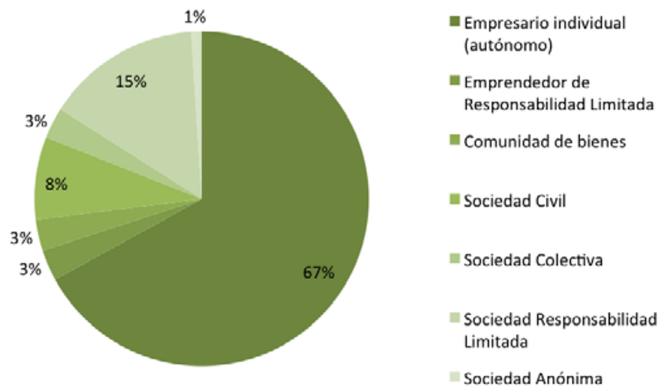
Invertir en educación, de verdad, en los primeros años educativos, es apostar para que generaciones venideras no tengan que hablar de políticas de género.

¿Qué le dirías a una joven empresaria que se está planteando montar una empresa en el medio rural?

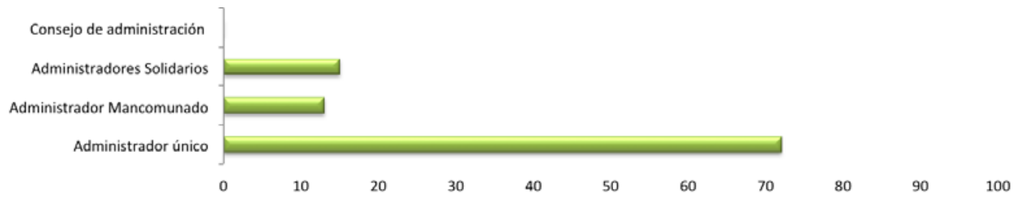
El medio rural es un espacio de muchas oportunidades al que hay que dedicarle esfuerzo, trabajo e imaginación. Pero si te gusta vivir en consonancia con la naturaleza, cualquier cosa va a estar compensada. Siempre vas a contar con el apoyo de otras mujeres del medio rural, dado que comprenden mejor cualquier problemática. La administración es la administración, vas a encontrar días de sol y días grises, igual que en el campo, pero al final luchando y educando, se podrá ir cambiando a la administración pública, para comprender la problemática de la gente del campo.

www.alpacascantabria.es

3.6 Forma jurídica de empresas creadas por mujeres



3.7 Tipo de órgano de administración de empresas creadas por mujeres



EVOLUCIÓN ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS DIRIGIDAS POR MUJERES

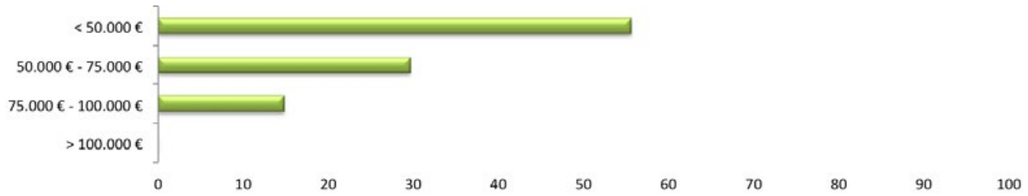
Si ya hemos hablado del perfil de la emprendedora rural, ahora analizaremos un poco más a fondo sus empresas. En primer lugar, más de dos terceras partes de las compañías estudiadas (67%), están compuestas por un empresario individual (autónomo); en el espectro contrario, tan solo el 1% de éstas son sociedades anónimas lo que tiene bastante lógica teniendo en cuenta las características propias del medio rural (bajos índices demográficos y de natalidad, envejecimiento de la población, peores conexiones que en el entorno urbano...). No es de extrañar que el 72% de estas pequeñas empresas cuenten con un Administrador único.

Entre las empresarias encuestadas existe cierta homogeneidad en cuanto al volumen de sus negocios. Pese a que predominan las empresas que facturan menos de 50.000€ al año (suponen el 55%), el 45% restante tienen facturaciones que van de los 50 a los 100 mil euros al año (un 30% las de 50-70k/año y un 15% de 75-100k/año).

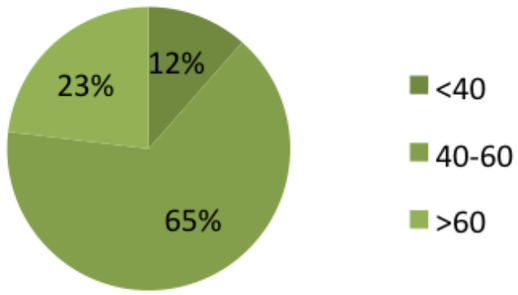
El aumento de la producción también ha sido un parámetro que hemos consultado con los participantes del estudio, ya que indica a la perfección si el rumbo de las empresas rurales gestionadas por mujeres es el correcto. El 65% de las empresas analizadas afirman haber experimentado un aumento de la producción entre el 40-60 por ciento, lo que es un dato más que halagüeño para cualquier compañía. Por su parte, un 23% reconocen haber tenido un aumento de más del 60%, mientras que tan solo un pequeño porcentaje (12%) de las empresas ha crecido menos de un 40%. Si estos datos fueran extrapolados al ámbito urbano, cualquier especialista estaría hablando de unos números bastante positivos, incluso difíciles de ver en un período de crisis como el que hemos atravesado.

Por último, queríamos conocer el alcance del negocio de estas empresas y las áreas geográficas en las que operan. Primero, llama la atención que más de la mitad de estas empresas (62%) actúen dentro de su territorio comarcal, lo que limita su crecimiento ahora y seguirá haciéndolo en el futuro (menos volumen de negocio, menos contrataciones). Llaman la atención dos datos. Por una parte, que el área de actuación regional (19%) sea mayor que el local (11%), teniendo en cuenta que más de la mitad de sus negocios tienen un área de actuación comarcal (62%).

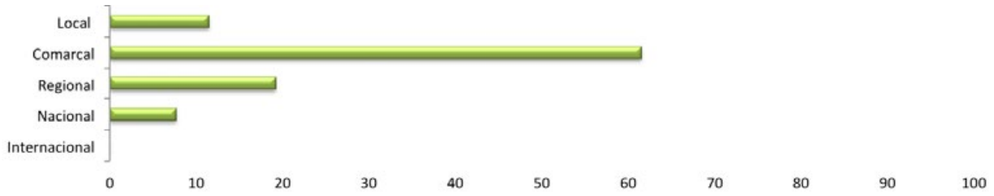
3.8 Medición del éxito y permanencia de las empresas creadas por mujeres con financiación FEADER. Balance Económico / Facturación



3.9 Aumento de la producción de las empresas femeninas financiadas por FEADER



3.10 Aumento del ámbito de actuación de las empresas femeninas financiadas por FEADER



entrevistas

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

EVELYN CELMA,
MATARRANIA COSMÉTICA ECOLÓGICA, ARAGÓN

PILAR FORTES,
ALPACAS DE LA TIERRUCA, CANTABRIA

Mª FRANCISCA GAMERO,
INNOVACIONES DISRAS, EXTREMADURA

SUSANNA CARIM-CORRECHER,
L'ANJUB CERVEZA ARTESANA, CATALUÑA

CHARI GARCÍA,
HOSPEDERÍA LOS PARAJES (PAÍS VASCO)

EVELYN CELMA,
MATARRANIA COSMÉTICA ECOLÓGICA, ARAGÓN

¿Cómo surge la idea de tu empresa?

De la voluntad de crear un proyecto de autoempleo, y de la existencia de excelentes recursos en la zona del Matarraña: buen aceite de oliva virgen extra DO, una bien conservada comunidad de plantas silvestres mediterráneas y una extensa cultura y sabiduría popular en el uso de esas plantas para el cuidado de la salud. Vi la oportunidad de ofrecer cosmética natural de calidad.

¿Has encontrado más dificultades a la hora de poner en marcha tu negocio por el hecho de ser mujer?

No.

Por el contrario, ¿tu condición de mujer te ha permitido acceder a fondos y subvenciones que de otra forma hubiera sido imposible conseguir?

Sí, es cierto, hay subvenciones destinadas exclusivamente a mujeres emprendedoras.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

No exactamente, pero los roles están más asumidos por las propias mujeres.

¿Animarías a las mujeres que están pensando montar una empresa en el medio rural a que se animan y lo hagan posible?

Claro, es la llave para su realización profesional y para decirle al mundo lo bien que hacen eso que saben.

¿Cómo crees que se podría convencer a mujeres que, como tú, quieren emprender en el medio rural?

Empoderándolas, dándoles fuerza y valorando mucho lo mucho y lo bien que saben hacer muchas cosas.

¿Qué limitaciones y necesidades empresariales detectas en tu día a día en el medio rural?

Buen acceso a internet , formación de calidad y una bolsa de trabajo con profesionales.

¿En tu día a día, has notado la discriminación por parte de algún trabajador, proveedor, banco, administraciones, etc.?

No.

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

A alguna plataforma, sí.

¿Qué es lo que más te gusta de ser empresaria rural?

Pues uno de los aspectos que más valoro es eso, sí, que sea rural, que no hay problemas para aparcar, que el entorno de trabajo es estupendo, no hay ruidos, puedo ir a buscar a los niños al cole… que la calidad de vida en sí, que hay en los pueblos, se traslada también a tu espacio de trabajo.

A pesar de la legislación y los esfuerzos de entidades y asociaciones, ¿crees que la igualdad de género es total en las empresas rurales?

¿Lo es en el entorno urbano? ¿Qué es la igualdad de género en el trabajo? Yo no abogo por la igualdad de género, que seamos iguales hombres y mujeres en el trabajo, sino que a la mujer se la valore por tal y como es y que se le permita además, desarrollar otros roles biológicos (ser madre) o adquiridos (cuidado de las personas mayores) sin que eso le genere discriminación en el entorno laboral. Igualdad es que la mujer pueda seguir con su trabajo después de dos años de excedencia para la crianza de sus hijos.

¿Estás a favor de medidas como la discriminación positiva? ¿Qué beneficios o perjuicios aportaría?

No, los hombres también tienen que ser valorados en su identidad. Y ya es hora que se les reconozcan a ellos también sus necesidades. Porqué está socialmente mal visto que la mujer aporte, por ejemplo, la mayor parte del salario? ¿Porqué un hombre no puede decidir trabajar media jornada?…

¿Conoces los Grupos de Acción Local y el enfoque LEADER? ¿Cómo ha sido la relación de tu empresa con los Grupos de Acción Local y las Redes?

Excelente, me han dado apoyo en todo momento, además de la red que se ha establecido y las buenas amistades que se na forjado gracias a sus acciones, con ellos y con otros emprendedores.

¿Cómo se podría mejorar esta relación entre tejido empresarial y Grupos de Acción Local? ¿Echas en falta más apoyo por su parte?

De hecho, no están muy vinculados el tejido empresarial (las empresas ya constituidas) con los GAL. Yo pensaba que apoyaban sólo las nuevas iniciativas.

Envía un mensaje dirigido a las personas más influyentes en políticas de género en una sola frase.

El objetivo debe ser el hacer mujeres más competentes y más felices.

¿Qué le dirías a una joven empresaria que se está planteando montar una empresa en el medio rural?

Adelante! Pregunta, pide y asóciate, No pares.

Define en pocas palabras lo que es para ti ser mujer empresaria en el medio rural.

Autonomía, satisfacción, oportunidad de aprender, lo mismo diría una empresaria en el entorno urbano, ¿no?

PILAR FORTES,
ALPACAS DE LA TIERRUCA, CANTABRIA

¿Cómo surge la idea de tu empresa?

Mi ganadería surge a raíz de la crisis económica y ya que vivimos en el pueblo empecé junto a mi marido a buscar opciones de negocio para poder vivir en el campo y del campo.

¿Has encontrado más dificultades a la hora de poner en marcha tu negocio por el hecho de ser mujer?

Tema de tratos en cuanto a terrenos para arrendar para mi ganadería SI he tenido dificultades. Incluso cuando decidí comprar terreno. Los hombres del campo no negocian con mujeres, ni las estrechan la mano para llegar a algún acuerdo.

Con la administración al principio si, pero no por el hecho de ser mujer sino por el tipo de ganadería que tengo. En la administración llevan años acostumbrados a tratar con la mujer y están acostumbrados a que sea la mujer la que vaya a sacar una guía para llevar a los animales a los mercados, etc., siempre te miran con rareza pero al final se cede y te ayudan.

Por el contrario, ¿tu condición de mujer te ha permitido acceder a fondos y subvenciones que de otra forma hubiera sido imposible conseguir?

Hasta la fecha no he pedido ninguna ayuda, ni subvención, toda mi inversión ha sido de ahorros y de ayuda familiar. Sé que existen ayudas pero yo quería hacerlo sola y ahora que mi proyecto está rodando, funcionando y ganando si quiero solicitar ayuda para seguir creciendo y generar puestos de trabajo. El nuevo proyecto requiere mucha inversión y los pasos tienen que ser firmes.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Si.

¿Animarías a las mujeres que están pensando montar una empresa en el medio rural a que se animan y lo hagan posible?

Sí. Al vivir en el campo y tener ganadería, compagino mi vida familiar con mi empresa.

¿Cómo crees que se podría convencer a mujeres que, como tú, quieren emprender en el medio rural?

No poniendo tantas trabas en tema de papeleos a la hora de comenzar. Por ejemplo; si yo quiero poner una huerta y quiero hacerlo legal para poder comercializar el producto (cuando lo tenga), lo primero que me dicen "tienes que ser AUTONOMA", si no eres autónoma no tienes derecho a ninguna ayuda… facilita este trámite sobre todo porque cuando comienzas una huerta o una plantación de cualquier tipo no tienes ingresos en el primer año y a veces en el segundo año, sin embargo te hacen ser autónomo y pagar impuestos, digo huerta, como puedo decir gallinas o cualquier otra cosa… ayudar no es que te den dinero, es que te dejen empezar a trabajar, no nos obliguéis a pagar impuesto desde el "minuto cero", cuando yo no voy a generar dinero en el primer año.

¿Qué limitaciones y necesidades empresariales detectas en tu día a día en el medio rural?

Los ayuntamientos deberían facilitarnos el trabajo. En las ciudades existen guarderías y centros para los niños cuando estés trabajando, en el campo tienes al niño en el cochecito y vigilado por ti, mientras clavas la azada y das de comer a los animales, ¿qué pasa?, ¿la mujer del campo NO TRABAJA?. Las guarderías se cierran por falta de niños y las que tienen niños buscan a los abuelos. (La pregunta 6 puede valer aquí también.) Y nada que decir de los ancianos, normalmente las mujeres del campo solemos tener padres a los que atender.

La maquinaria. Dado la limitación de la mujer en esfuerzos físicos pido ayudas para maquinaria agrícola, con máquinas nuestro esfuerzo es menor y podríamos abarcar más, pero todo es carísimo y se debería de tener maquinaria compartida entre mujeres.

¿En tu día a día, has notado la discriminación por parte de algún trabajador, proveedor, banco, administraciones, etc.?

El hombre de campo no trata con mujeres, no tienes más que ir al ferial de ganado a vender un animal, los tratantes son hombres, si quieres hablar de terrenos tendrás que pedir ayuda a tu marido o a tu hermano, el hombre de campo no trata con mujeres. Esto no cambia pasen los años que pasen, por más que lo intentemos.

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

Pertenecí en su día. Fui la presidenta de mujeres maltratadas en Alcalá de Henares (Madrid), hasta que vine al campo, aquí hay mucho trabajo y con mi nuevo proyecto tengo poco tiempo para seguir ayudando, pero apoyo y estoy en contactos con asociaciones de mujeres. Por ejemplo el día 28 tengo una mesa redonda en Casar de Periedo sobre mujeres emprendedoras en el medio rural con la asociación FADEMUR, he colaborado con otras asociaciones, mujeres artesanas Cántabras, etc… Siempre que me piden ayuda allí estoy.

¿Qué es lo que más te gusta de ser empresaria rural?

Mi autonomía.

A pesar de la legislación y los esfuerzos de entidades y asociaciones, ¿crees que la igualdad de género es total en las empresas rurales?

No.

¿Estás a favor de medidas como la discriminación positiva? ¿Qué beneficios o perjuicios aportaría?

No. En cuanto a educación debe ser mixta. Yo he tenido niños y niñas de 7 años en mis talleres textiles y los niños se quedaban mirando a las niñas y se negaban a coger los hilos, yo preguntaba y ellos me contestaban en pleno siglo 21 que eso es trabajo de niñas.

¿Conoces los Grupos de Acción Local y el enfoque LEADER? ¿Cómo ha sido la relación de tu empresa con los Grupos de Acción Local y las Redes?

Parece que ahora está funcionando. Hace años andaba muy parado. De unos meses para acá parece que por lo menos nos escuchan y nos piden opiniones, espero que no acaben en algún cajón "desastre".

¿Cómo se podría mejorar esta relación entre tejido empresarial y Grupos de Acción Local? ¿Echas en falta más apoyo por su parte?

Llevo como empresaria en el medio rural desde el año 2012 (soy un proyecto muy joven). Ahora parece que algo se está haciendo. Con Cántabras Artesanas durante meses funcionó bien y de repente todo se paro y desapareció. ¿?

Por propia experiencia, todo se mueve mientras haya dinero, luego nos quedamos 4 continuando y al final muere, por que la administración deja de apoyar, ayudar y de promover.

Envía un mensaje dirigido a las personas más influyentes en políticas de género en una sola frase.

"Invertir en educación, de verdad, en los primeros años educativos, es apostar para que generaciones venideras no tengan que hablar de políticas de género".

¿Qué le dirías a una joven empresaria que se está planteando montar una empresa en el medio rural?

El medio rural es un espacio de muchas oportunidades al que hay que dedicarle esfuerzo, trabajo y imaginación. Pero que si te gusta vivir en consonancia con la naturaleza, cualquier cosa va a estar compensada. Siempre va a contar con el apoyo de otras mujeres del medio rural, puesto que van a comprender mejor cualquier problemática. La administración, es la administración, se va a encontrar días de sol y días grises, igual que en el campo, pero al final luchando y educando, se podrá ir cambiando la administración, para comprender la problemática de la gente del campo.

Define en pocas palabras lo que es para ti ser mujer empresaria en el medio rural.

Trabajo, mucho trabajo no solo en el campo, sino familiar…RECOMPENSAS… TODAS.

Mª FRANCISCA GAMERO,
INNOVACIONES DISRAS, EXTREMADURA

¿Cómo surge la idea de tu empresa?

La idea nace a raíz de nacer mi hija con las orejas despegadas, sensibilizada por el estrés que padecen los niños a la integración del ámbito escolar, y no habiendo en el mercado de un producto accesible a tan temprana edad que de forma natural corrigiera la separación excesiva de las orejas, y dada mi trayectoria empresarial, me plantee diseñar un producto que ayudara a mucha más personas a sentirse a gusto consigo mismas y evitar o paliar el desarrollo de un complejo en los menores.

¿Has encontrado más dificultades a la hora de poner en marcha tu negocio por el hecho de ser mujer?

En muchas ocasiones ha resultado más difícil conseguir la confianza personal y en el proyecto al ser mujer, teniendo que demostrar que no era un capricho, o una idea loca de una madre, sino que era un proyecto viable, con nicho de mercado y cubría una necesidad demandada por mucha población, nacional e internacional, como a fecha de hoy estamos demostrando, con trabajo duro y una buena estrategia empresarial.

Por el contrario, ¿tu condición de mujer te ha permitido acceder a fondos y subvenciones que de otra forma hubiera sido imposible conseguir?

Hay que reconocer que la obtención del Premio al mejor proyecto empresarial Mujer emprendedora en el Medio Rural fue una aportación significativa en el momento en que lo recibimos, tanto por el reconocimiento como por la inyección de capital que en ese momento ayudó a cubrir una parte de las inversiones en I+D que desarrollamos.

Pero en general no aprecio que ser mujer suponga un trato discriminatorio positivo ni con las administraciones públicas, ni entidades bancarias, ni otros agentes que confluyen en el marco de una empresa.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Siempre he vivido en el medio rural por lo que no puedo aportar una experiencia comparativa, sin embargo sí puedo decir que el medio rural están muy marcados los roles por sexo y el ser mujer empresaria no es el más habitual, sobre todo si te haces y no has nacido en el seno de una familia acaudalada y con fuerte respaldo o apellido familiar en este contexto.

¿Animarías a las mujeres que están pensando montar una empresa en el medio rural a que se animan y lo hagan posible?

Las personas tenemos mucho que aportar a nuestra sociedad, ya seamos mujeres u hombres, tenemos la responsabilidad de generar un entorno social con valores y recursos y poner al servicio comunitario nuestras habilidades y capacidades. Animo a cualquier persona que evalúe con conciencia y midiendo la viabilidad y los riesgos con sensatez a desarrollarse en aquello que le ilusiona, motiva y estimula positivamente. La gestión de una empresa conlleva sacrificios y mucho desgaste emocional y familiar, pero merece la pena si se va a vivir con pasión y coherencia.

¿Cómo crees que se podría convencer a mujeres que, como tú, quieren emprender en el medio rural?

La motivación al emprendimiento debe nacer de la propia persona, forzar ó animar desmesuradamente a una persona puede ser contraproducente para su vida. El camino del emprendimiento no es nada fácil, no es un crucero, y el emprendedor debe medir bien sus capacidades, recursos, potencialidad, oportunidad…. Para concluir con éxito, aunque el proyecto no alcance los objetivos previstos; el buen emprendedor aprende de las experiencias positivas y negativas.

¿Qué limitaciones y necesidades empresariales detectas en tu día a día en el medio rural?

Nuestro modelo de empresa es competitiva desde el medio rural, ya que nuestro público objetivo y nuestros usuarios no se concentran en un ámbito geográfico próximo, sino que trabajamos hacia multitud de países (hacia el exterior) y con los sistemas de comunicación y transportes de que disponemos en la actualidad, las distancias ya no son un punto crítico para nuestro modelo de negocio.

¿En tu día a día, has notado la discriminación por parte de algún trabajador, proveedor, banco, administraciones, etc.?

En ocasiones he tenido que defender con mayor vehemencia el trabajo desarrollado, los logros obtenidos y pasar por alto clichés vinculados al sexo femenino. Cuando ya hay una trayectoria que avala el saber hacer, también te ganas el respeto del resto de personas con las que tienes que trabajar.

Ser mujer me ayuda a entender la capacidad y calidad del trabajo realizado por mujeres y la conciliación de la vida familiar y laboral, poniéndolo en práctica en la política de contrataciones y salarios en mi empresa sin discriminación negativa.

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

No he visto necesario pertenecer a una asociación de mujeres exclusivamente, aunque sí estoy asociada a asociaciones empresariales vinculadas con mi sector profesional.

¿Qué es lo que más te gusta de ser empresaria rural?

En el ámbito rural aprendemos a relacionarnos con cercanía entre las personas, a cuidarnos, a estimarnos y apoyarnos. Esta esencia impregna la vida de la empresa: se trabaja, se cumplen objetivos, se asumen las responsabilidades inherentes a los puestos de trabajo… pero con un clima de apoyo, respeto y consideración entre todos los trabajadores, y mi relación con ellos, no siendo esto una amenaza para mi autoridad como viene siendo valorado por algunas formas de pensamiento empresarial.

A pesar de la legislación y los esfuerzos de entidades y asociaciones, ¿crees que la igualdad de género es total en las empresas rurales?

Creo que en la práctica habitual no.

¿Estás a favor de medidas como la discriminación positiva? ¿Qué beneficios o perjuicios aportaría?

Estoy a favor de la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral, entendida tanto para los hombres como para las mujeres.

¿Conoces los Grupos de Acción Local y el enfoque LEADER? ¿Cómo ha sido la relación de tu empresa con los Grupos de Acción Local y las Redes?

Hemos tenido relación con el Grupo de acción local de nuestra comarca siendo muy satisfactoria.

¿Cómo se podría mejorar esta relación entre tejido empresarial y Grupos de Acción Local? ¿Echas en falta más apoyo por su parte?

Es difícil decir cómo mejorar algo que puede funcionar muy bien para unas empresas pero para otras sea más dificultoso por multitud de motivos. Los entornos rurales se agrupan con muchas microempresas, para las que gestionar documentación, trámites administrativos, subvenciones les es complicado por falta de formación o de tiempo, ya que son a la vez gerentes y trabajadores activos en su empresa y dedican la mayor parte de su tiempo a ello. Hay que entender esta realidad para realizar acciones concretas y que aporten valor a personas que de por sí ya están sobreocupadas. El apoyo en la gestión documental e información clara y concisa es lo que en mi opinión más se necesita.

Envía un mensaje dirigido a las personas más influyentes en políticas de género en una sola frase.

"Si sumamos, crecemos"

¿Qué le dirías a una joven empresaria que se está planteando montar una empresa en el medio rural?

El fracaso empieza por no intentar algo, las experiencias bien gestionadas aportan conocimiento y madurez.

Define en pocas palabras lo que es para ti ser mujer empresaria en el medio rural.

Un granito de arena para levantar un país en crisis, persiguiendo una visión y un propósito.

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

SUSANNA CARIM-CORRECHER,
L'ANJUB CERVEZA ARTESANA, CATALUÑA

¿Cómo surge la idea de tu empresa?

La idea surge después de varios años (desde 2005) elaborando cerveza como hobby en casa.

¿Has encontrado más dificultades a la hora de poner en marcha tu negocio por el hecho de ser mujer?

No, en ningún caso el hecho de ser mujer ha sido un hándicap a la hora de iniciar el negocio.

Por el contrario, ¿tu condición de mujer te ha permitido acceder a fondos y subvenciones que de otra forma hubiera sido imposible conseguir?

Si, en concreto pude acceder a la convocatoria 2010 de los "Premis Empren en Femení" que otorgaba la Diputació de Tarragona, en el que obtuve el primer premio.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Es posible que se note más, por el hecho de que las tareas del campo se asocian más a labores ejecutadas por hombres.

¿Animarías a las mujeres que están pensando montar una empresa en el medio rural a que se animan y lo hagan posible?

Claro que las animaría, si tienen claro su objetivo y están convencidas de llevarlo a cabo el hecho de estar en un medio rural no es un impedimento.

¿Cómo crees que se podría convencer a mujeres que, como tú, quieren emprender en el medio rural?

En mi caso, me "autoconvencí" de que el tema de la conciliación familiar sería mucho más fácil, ya que podría distribuir mi horario de una forma más cómoda.

¿Qué limitaciones y necesidades empresariales detectas en tu día a día en el medio rural?

La necesidad de servicios realizados por empresas externas y el hecho de que la gran mayoría están situadas fuera de nuestra zona.

¿En tu día a día, has notado la discriminación por parte de algún trabajador, proveedor, banco, administraciones, etc.?

No, nunca y ni en ningún caso.

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

No, no pertenezco a ninguna.

¿Qué es lo que más te gusta de ser empresaria rural?

Nunca me lo había planteado así, porque siempre he vivído en el medio rural (aunque tengo una parte urbanita), pero tal vez el ritmo de vida, en general es más pausado y menos stressante que en el medio urbano.

A pesar de la legislación y los esfuerzos de entidades y asociaciones, ¿crees que la igualdad de género es total en las empresas rurales?

Creo que la igualdad de género no es total, pero tampoco lo es en empresas fuera del sector rural.

¿Estás a favor de medidas como la discriminación positiva? ¿Qué beneficios o perjuicios aportaría?

Estoy a favor de ellas para poder equilibrar las situaciones de desventaja en igualdad de condiciones.

¿Conoces los Grupos de Acción Local y el enfoque LEADER? ¿Cómo ha sido la relación de tu empresa con los Grupos de Acción Local y las Redes?

Si los conozco, ya que desde el principio he estado en contacto con ellos.

MUJER EN LOS ÓRGANOS DE DECISIÓN GAL

CHARI GARCÍA,
HOSPEDERÍA LOS PARAJES (PAÍS VASCO)

¿Cómo surge la idea de tu empresa?

Es un sueño que tuve desde bien temprana edad.

¿Has encontrado más dificultades a la hora de poner en marcha tu negocio por el hecho de ser mujer?

He encontrado dificultades, pero no creo, que sea por el hecho de ser mujer.

Por el contrario, ¿tu condición de mujer te ha permitido acceder a fondos y subvenciones que de otra forma hubiera sido imposible conseguir?

No, me remito a la respuesta anterior.

¿Crees que en el medio rural se notan más las diferencias de género que en las ciudades?

Si, la diferencia son abismales.

¿Animarías a las mujeres que están pensando montar una empresa en el medio rural a que se animan y lo hagan posible?

Por supuesto, hay que luchar por lo que una quiere y se propone.

¿Cómo crees que se podría convencer a mujeres que, como tú, quieren emprender en el medio rural?

Animándolas a que luchen, ya que encontrarán diferentes dificultades, pero a su vez, infinitas recompensas.

¿Qué limitaciones y necesidades empresariales detectas en tu día a día en el medio rural?

Puede haber algún que otro caso puntual, pero a la larga, no limitan mi actividad.

¿En tu día a día, has notado la discriminación por parte de algún trabajador, proveedor, banco, administraciones, etc.?

Algún que otro desencuentro con vecinos e instituciones, ya que en ocasiones, prometen colaborar y finalmente no lo hacen.

¿Perteneces a alguna Asociación que defienda los derechos de las mujeres?

No.

¿Qué es lo que más te gusta de ser empresaria rural?

La satisfacción de ver el trabajo bien hecho dentro de un medio tan pequeño como es el rural.

A pesar de la legislación y los esfuerzos de entidades y asociaciones, ¿crees que la igualdad de género es total en las empresas rurales?

No lo creo así, ya que tras infinidad de luchas, seguimos viviendo en una sociedad con arcaicas idea machistas.

¿Estás a favor de medidas como la discriminación positiva? ¿Qué beneficios o perjuicios aportaría?

No estoy a favor, ya que como, la misma palabra indica, ninguna discriminación puede ser positiva, si existiera la igualdad real, no tendríamos que acudir a este tipo de medidas.

¿Conoces los Grupos de Acción Local y el enfoque LEADER? ¿Cómo ha sido la relación de tu empresa con los Grupos de Acción Local y las Redes?

Si los conozco, de hecho, me han apoyado mucho, como Mendinet y el programa Gauzatu Turismo, a diferencia de otros, que no me han ayudado en nada. Así que en resumen, la relación es satisfactoria.

¿Cómo se podría mejorar esta relación entre tejido empresarial y Grupos de Acción Local? ¿Echas en falta más apoyo por su parte?

Tal vez apoyo más constante, con un mayor seguimiento.

Envía un mensaje dirigido a las personas más influyentes en políticas de género en una sola frase.

*E*xistimos todos los días.

¿Qué le dirías a una joven empresaria que se está planteando montar una empresa en el medio rural?

Que no se quede solo en un planteamiento, y que se ponga manos a la obra.

Define en pocas palabras lo que es para ti ser mujer empresaria en el medio rural.

Sacrificio, responsabilidad y mucha satisfacción, al llevar el nombre de mi pueblo, Laguardia , lejos.

conclusión

conclusiones globales del periodo 2007-2013, así como propuestas para el periodo 2014-2020

- Una mayor presión al sector primario para la incorporación de la perspectiva de género, con un impulso al empoderamiento de las mujeres rurales, una de las iniciativas propuestas además como medida de fijación de población en el medio rural.
- Dedicar un porcentaje concreto –un mínimo obligatorio en todas las CCAA- de las medidas contempladas en los Programas de Desarrollo Rural a actuaciones con perspectiva de género para facilitar el acceso al empleo a la población femenina.
- Aplicar una fiscalidad especial para las empresas creadas y gestionadas por mujeres en el medio rural, que se adapte a las necesidades de éstas atendiendo a la realidad de cada mujer: impuestos según tramos de renta, número de hijos, personas dependientes a su cargo…
- Aplicar medidas concretas de discriminación positiva para asegurar unos ratios mínimos de mujeres en los puestos de gestión y representación de los Grupos de Acción Local, Redes Territoriales y Administración Local y Regional.
- Fomentar escuelas infantiles, guarderías, comedores escolares y ludotecas, como medio para garantizar la conciliación familiar, personal y profesional, adaptándolas al territorio rural y a su población reducida, como por ejemplo servicios móviles o casas canguro, etc.
- Apoyo psicológico y formación para recuperar el Empoderamiento de la mujer y potenciar su participación socio-política.
- Fomentar ayudas directas para mujeres emprendedoras en el medio rural.
- Campañas de publicidad y comunicación que impulsen la igualdad salarial y medidas legales para erradicar las diferencias por sexo.
- Apoyo a las mujeres en edades avanzadas para la búsqueda de empleo o la reinserción laboral, teniendo en cuenta las condiciones personales.
- Concienciación de las empresas y administraciones públicas sobre la necesidad de la Conciliación laboral y personal de las familias rurales, añadiendo mayor flexibilidad en los horarios laborales.
- Dotar a las entidades locales, como comarcas y municipios, de más competencias que sirvan para aplicar de forma directa medidas en beneficio de las mujeres rurales.
- Fomentar el Asociacionismo y la creación de redes entre las Asociaciones y grupos de mujeres de diferentes municipios y provincias, así como apoyar la creación y mantenimiento de las Asociaciones de mujeres como inversión en el mantenimiento de un tejido social en nuestros municipios.

Las propuestas de los GAL para incentivar la promoción de proyectos de mujeres en el periodo 2014-2020.

- El medio rural necesita reconocer, integrar, y fomentar la participación de las mujeres a través de la perspectiva de género como agente potenciador de las políticas públicas del medio rural.
- Sensibilizar a la población de la necesidad de la conciliación y corresponsabilidad familiar.
- Trabajar a diario para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en los territorios rurales de toda Europa, legislando e implementando medidas que busquen una mayor igualdad de oportunidades, para lograr que las mujeres que trabajan y viven en el medio rural no tengan que sufrir la doble discriminación, por su condición de mujer y, además, habitar en el medio rural.
- Proporcionar talleres y herramientas formativas gratuitas de igualdad de género a los agentes sociales, políticos, asociaciones, población civil.
- Fomentar una mayor visibilidad de las mujeres rurales, rompiendo los estereotipos de labores asociadas a cada género.
- Mantenimiento de las escuelas rurales y guarderías, adaptándose el ratio mínimo de niños/as según las características de cada territorio.
- Llevar a cabo proyectos de concienciación de género sobre la población local de forma continuada.
- Fomentar la cultura emprendedora desde edades tempranas para favorecer el autoempleo.

focalicemos el tiro

La marcha progresiva de las mujeres de los territorios rurales de España, especialmente las más jóvenes, supone un grave problema para la sostenibilidad del medio rural. Desde un punto de vista económico, toda la literatura consultada coincide en que las mujeres son imprescindibles para conseguir un verdadero desarrollo rural sostenible y para evitar la lacra de la despoblación, quizá el mayor problema al que se enfrentan nuestros pueblos. La presencia de las mujeres en el medio rural tiene un efecto cohesionador, y es el principal factor para luchar contra el gran envejecimiento de la población rural y la fuerte masculinización, dos causas directas de la despoblación, según todos los expertos. Los valores intangibles que aportan las mujeres en el medio rural van acompañados de su fuerte peso a nivel de diversificación económica, como ya hemos apuntado anteriormente en las páginas de esta publicación. Este tipo de estudios sirven para empoderar, valorizar y dar una consideración justa al papel de las mujeres en el medio rural, imprescindible para el futuro de éste, pero solo son el comienzo de una verdadera conciencia de igualdad de género incondicional.

Desde el punto de vista económico, ya hemos analizado el papel fundamental que cumplen las mujeres como dinamizadoras de los territorios rurales, a través de los Grupos de Acción Local y las Redes Territoriales, y por propia iniciativa. Entre los datos más relevantes, destaca que la inmensa mayoría de las empresarias rurales (79%, prácticamente 8 de cada 10), son autónomas que apuestan por desarrollar ideas de negocio que proporcionan servicios o bienes inexistentes en sus territorios, lo que tira por tierra todas las consideraciones sobre dependencia de la mujer emprendedora en el medio rural. Desde que comenzó LEADER hace más de 20 años, las emprendedoras rurales han contribuido a la diversificación de la economía del medio rural a través de iniciativas que han ayudado a la correcta consecución de las tradicionales labores agrarias, complementando éstas con otras actividades relacionadas, como la transformación y comercialización de productos locales, el turismo rural basado en las experiencias, etc.

Las mujeres rurales innovan, y contagian esa innovación al medio rural. Ya hemos visto como el papel de las mujeres rurales empresarias crece cada vez más dentro de las economías rurales. En España, más de la mitad de los emprendedores rurales (el 54%) son mujeres, un dato llamativo si tenemos en cuentan que en el entorno urbano sucede lo contrario: el 70% de los emprendedores son hombres.

¿Qué podemos hacer para seguir poniendo en valor, dignificando y reconociendo el papel de las mujeres como agentes de cambio y de regeneración imprescindibles en el medio rural? En primer lugar, favoreciendo su ascenso a puestos de responsabilidad y facilitando su presencia en órganos de tomas de decisiones (en el anterior capítulo hemos detectado este desequilibrio). Es cierto que la mujer rural siempre va a tener que hacer frente a algunos obstáculos ya mencionados, como la conciliación laboral, pero esto no puede ser excusa para seguir negando su presencia a la hora de tomar decisiones. Los datos de las pasadas elecciones municipales revelan que las mujeres querrían poder tener un mayor peso y una mayor participación en el ámbito de la política local en poblaciones con menos habitantes. Las pasadas elecciones municipales revelan que en los pequeños municipios españoles la proporción de mujeres en puestos de relevancia política, como alcaldías y concejalías, va en aumento.

Por tanto, pese a algunos avances y mejoras en la situación de la mujer rural, este progreso es, a todas luces, insuficiente. Las mujeres del medio rural necesitan una legislación que las favorezca, que las visibilice, que las haga partícipes del desarrollo que ellas mismas lideran sobre el territorio, pero que no es patente en despachos y foros. Las mujeres rurales han de ocupar puestos de responsabilidad en órganos de gestión y de toma de decisiones; deben estar representadas de forma equilibrada en las mesas sectoriales, en las Juntas Directivas de los Grupos de Acción Local y Redes Territoriales, en los Comités de Seguimiento del Marco Nacional y de los Programas de Desarrollo Rural, así como en todas las instituciones vinculadas a la Red Rural Nacional; deben impulsar Grupos de Trabajo específicos, organizarse, sindicarse, hacerse oír; deben utilizar a su favor las nuevas tecnologías para ayudar a reducir esta brecha, así como formarse constantemente para tener así siempre herramientas para defenderse contra estas desigualdades estructurales e inherentes a las sociedades tradicionales e históricamente patriarcales. Conseguirlo es tarea de todos.

El aumento progresivo de la participación de la mujer en puestos de toma de decisión ha influido y está influyendo positivamente en la dirección del cambio cultural y social en curso, de tal forma que la existencia de voces femeninas en el seno de los partidos políticos y en el sistema representativo tiende a romper con la diferencia acerca del papel de las mujeres en la vida pública (DIZ&LOIS).

Del presente informe se desprende que todavía hay mucho trabajo que hacer y las propuestas son amplias y diversas para todos los agentes implicados en hacer que la participación generalizada de la mujer, tanto en dirección como en gestión, sea una realidad en nuestro país.

Entre todos se puede conseguir un avance que será bueno para las mujeres, pero también para el sector empresarial, para la administración y para la sociedad.

bibliografía

- *"Plan para la promoción de mujeres del medio rural (2015-2018)".*
  Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- *"La participación en política de la mujer: Un estudio de caso"*.
  Revista de Sociología e Política V.19. FEV. 2011
- *"Los derechos políticos de las mujeres: evolución y retos pendientes"*.
  Ana Marrades Puig (Universidad de Valencia)
- *"Declaración de la sociedad civil a los Estados Miembros de la FAO sobre la función vital de la mujer en la agricultura y el desarrollo rural". FAO.*
- *"Mi empresa. Los niños no frenan la carrera de la mujer, son los maridos*".
  Artículo sección Economía EL PAÍS. 10/11/2015.
- *"Situación de la mujer en el medio rural de la región de Murcia"*.
  Instituto de la Mujer.
- *"La mujer directiva en España, Women as Leaders"*.
  Pricewaterhousecoopers.
- *"Igualdad en política: Un estudio sobre mujeres y hombres en los Parlamentos"*.
  Reportes y Documentos nº54. Unión Interparlamentaria.
- *"Candidaturas del 20D, por hombres y mujeres"*.
  El PAÍS. 24/11/2015.
- "*Políticas públicas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres".*
  (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).
- *"Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres".*
  (ONU. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) División de Asuntos de Género).
- *"Políticas Públicas de género: Hacia un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos*".
  (Seminario Internacional Políticas Públicas De Género. Instituto Nacional de Las Mujeres (INAMU) del Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay / Institut Catalá de les Dones (Generalitat de Catalunya), UNIFEM y PNUD).
- *Entre Noche y Día no hay Pared. Mujeres en el Medio Rural.*
  Red Aragonesa de desarrollo Rural.
- *Condiciones de Vida y Posición de la Mujer en el Medio Rural.*
  MAGRAMA.
- *"Las Políticas Europeas y la Mujer: de la ignorancia al objetivo prioritario"*.
  María Díaz Manzano. Centre Tecnològic Forestal de Catalunya.
- *"Igualdad de género en la evaluación PISA".*
  Montserrat Gomendio Kindelan, Secretaria de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- *"Propuesta de Resolución del PE sobre estrategia UE para igualdad entre mujeres y hombres después de 2015".*
  Parlamento Europeo Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género.
- *"La mujer rural en los procesos de desarrollo de los pueblos".*
  Benjamín García Sanz. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- *"Observatorio de la imagen de las mujeres".*
  Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- *"Informes anuales ONU Mujeres"* 2011-2015.
- *Constitución Española.*
- *Boletín Oficial del Estado.*
- *Proyecto CONCILIA.*

Realizado:

ReDR
Red Española de Desarrollo Rural

Red Española de Desarrollo Rural
C/ Duque de Medinaceli, 12 1º izda. 28014 Madrid
Tel.: 911 289 748 Email: redr@redr.es

Financiado:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE
FEADER

RRN
Red Rural Nacional