

ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO LEADER
SIERRA SUROESTE
(2023 - 2027)

"NUEVAS OPORTUNIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO COMARCAL
Y UN DESARROLLO INTEGRADOR SOSTENIBLE INTELIGENTE"

MEMORIA DE INTEGRACIÓN DE GÉNERO

EDLP 2023 – 2027

SIERRA SUROESTE



MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA,
Y ALIMENTACIÓN

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural,
Población y Territorio

adersur
DESARROLLO RURAL SIERRA SUROESTE, EXTREMADURA





INTRODUCCIÓN

Envejecimiento, masculinización y éxodo rural femenino son situaciones sociodemográficas que tienen que ver con la falta de oportunidades que se encuentran las mujeres para desarrollarse personal y profesionalmente. La escasez de oportunidades laborales, la presión social asociada a los roles tradicionales y la sobrecarga laboral son, entre otros, los elementos que animan a las mujeres a emigrar hacia áreas urbanas. Una tendencia que las políticas públicas tienen el deber y la responsabilidad de revertir. Para este periodo ADERSUR apuesta por dar continuidad al trabajo que fomenta la igualdad de género, el cambio cultural de roles y la eliminación de estereotipos sexistas. Los avances en igualdad se han consolidado poco a poco en dos líneas: la cultura de trabajo y la participación de las mujeres en los procesos que afectan su territorio.

DESEQUILIBRIOS ESTRUCTURALES EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Aunque el conjunto del medio rural de Extremadura se encuentra en proceso de pérdida de habitantes, si bien en distinto grado, cada territorio presenta singularidades endógenas que explican, en concreto, el porqué de esa evolución. Sin embargo, hay factores que son transversales y que afectan a la casi totalidad de ámbitos de actuación de los 24 Grupos de Acción Local que operan en Extremadura. Uno de ellos es el desequilibrio que existe entre la población masculina y la femenina en el tramo de población en edad activa, cuyas raíces se explican al observar el marcado sesgo masculino que suele caracterizar los mercados laborales.

LA REALIDAD DEMOGRÁFICA

La Comarca de Sierra Suroeste no es una excepción. Al observar el conjunto de la población, esta se acerca a la paridad aritmética:

Total población			
	Hombre	Mujer	Total
Habitantes	14.994	15.269	30.263
Porcentaje sobre el total de la población	49,55%	50,45%	-

ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO LEADER

SIERRA SUROESTE

(2023 - 2027)

"NUEVAS OPORTUNIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO COMARCAL
Y UN DESARROLLO INTEGRADOR SOSTENIBLE INTELIGENTE"

Población en edad activa (16 – 64 años)

	Hombre	Mujer	Total
Habitantes	10.196	9.644	19.840
Porcentaje sobre el total de la población	51,39%	48,61%	-

Según los datos que se recogen en la tabla, la mujer en edades tempranas abandona la Comarca, ya sea para buscar oportunidades de empleo o para continuar su periodo de formación / especialización. Sin embargo, una vez finalizado su vida laboral, tiende a retornar a la Comarca buscando la calidad de vida y las redes de apoyo vecinal que caracterizan a un entorno rural. Este factor unido a la mayor esperanza de vida que alcanza la mujer posibilita que la Comarca exista un equilibrio entre ambas poblaciones:

El ratio de feminidad de Sierra Suroeste (96,24), a pesar de ser el cuarto más elevado de los ámbitos de actuación de los 24 grupos de acción local que operan en Extremadura, es inferior a las medias nacional (98,54) y regional (96,61), aunque con este último el diferencial es poco significativo. Para contextualizar este dato cabe señalar que, al observar al conjunto de la población, en Sierra Suroeste viven 271 mujeres más que hombres. Sin embargo, al establecer esta comparativa en la población menor o igual a 65 años, el número de hombres supera al de mujeres en 447 unidades.

	Sierra Suroeste	Extremadura	España
Ratio de feminidad	96,24	96,61	98,54

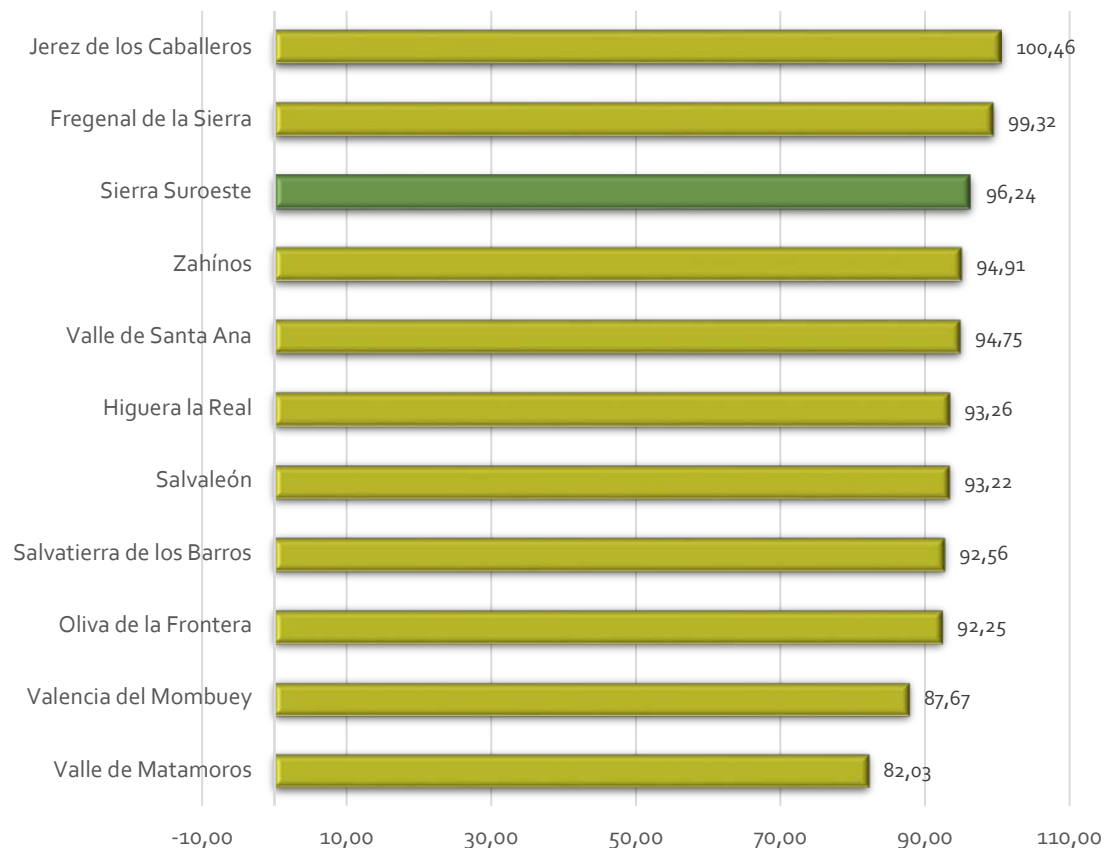
ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO LEADER

SIERRA SUROESTE

(2023 - 2027)

"NUEVAS OPORTUNIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO COMARCAL
Y UN DESARROLLO INTEGRADOR SOSTENIBLE INTELIGENTE"

Ratio de feminidad - 2021

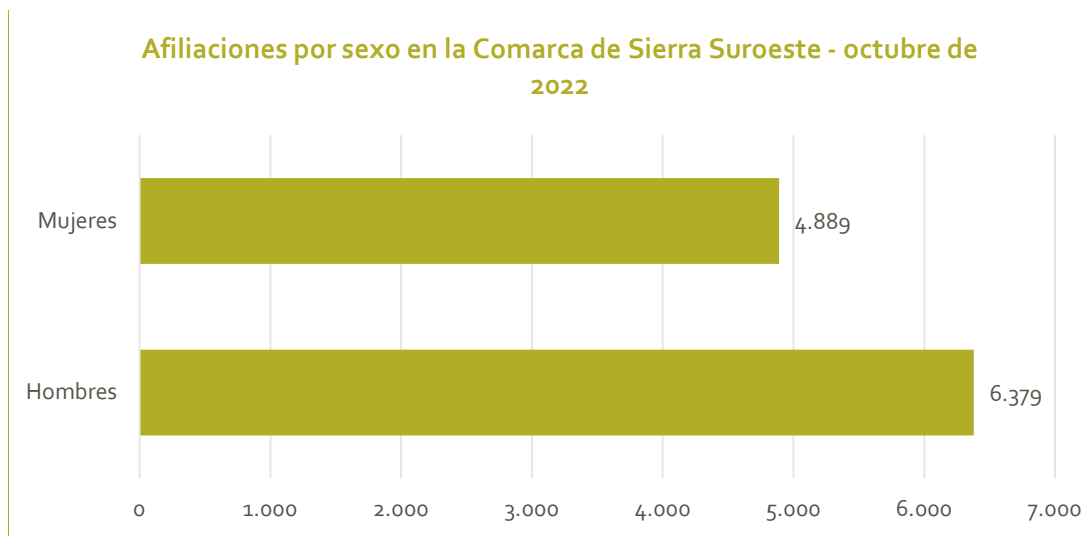


Los ratios de feminidad de Jerez de los Caballeros (100,46) y Fregenal de la Sierra (99,32), primera y tercera localidades más pobladas de Sierra Suroeste, están próximos a la paridad, siendo las únicas localidades que están por encima de las medias comarcal, regional y nacional. En cambio, Oliva de la Frontera (92,25), segunda localidad más poblada del territorio, presenta un dato claramente inferior a la media comarcal, es decir, no puede establecerse una relación directa entre este indicador y el tamaño de la población.

En la edad activa tiende a producirse un desequilibrio entre la población masculina y la femenina en detrimento de esta última, como consecuencia del marcado sesgo masculino que presenta el mercado laboral del territorio, especialmente en las localidades de menor tamaño circunstancia que motiva a la mujer en edad activa, en mayor medida que al hombre, a buscar otros espacios donde desarrollar una trayectoria profesional acorde a sus capacidades.

EL SESGO MASCULINO DEL MERCADO LABORAL

En octubre de 2022 la Seguridad Social tiene registrados 6.379 hombres afiliados, frente a 4.889 mujeres, una diferencia de 1.490 afiliaciones que, en términos porcentuales, suponen que los hombres acumulen el 56,61 % de las afiliaciones, frente al 43,39 % que suman las mujeres.



Desde la perspectiva de género, el empleo en la Comarca de Sierra Suroeste presenta un marcado sesgo masculino que deriva en un mercado laboral caracterizado por un acentuado desequilibrio.

LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DEL GRUPO DE ACCIÓN LOCAL

Esta realidad descrita a través de los datos objetivos de estructura de la población y del mercado laboral, dibuja un escenario que está lejos de la igualdad, y señala, sin necesidad de entrar a valorar elementos de carácter cualitativo referidos al acceso a servicios esenciales de manera paritaria y en igualdad de condiciones, no solo en relación con el hombre que habita en el mismo entorno rural, sino también en comparación con las facilidades que recibe la ciudadanía urbana.

En este contexto, la Asociación para el Desarrollo Rural Jerez-Sierra Suroeste (ADERSUR) mantiene activas acciones concretas enfocadas a avanzar en el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre hombre y mujeres. Entre otras iniciativas, destacan:



A continuación, se especifican acciones, reglamentos y/o procedimientos que hacen referencia a políticas de género e igualdad que aplican internamente la entidad ADERSUR, pero también en sus procesos de funcionamiento y gestión de la actividad.

- A nivel de estructura de la entidad y su organigrama de los órganos de decisión, la entidad aplica lo indicado en el Régimen Interno, en el cual se marca que la composición de sus órganos de decisión (Comisión Ejecutiva y Consejo General), no tengan una distribución de género superior a la diferencia del 60% - 40%, garantizando la presencia de mujeres y hombres de forma no discriminada.

A este respecto cabe mencionar que, en el caso concreto de ADERSUR, en la Junta Directiva la representación femenina **supera** a la masculina.

- Convocatorias LEADER, gestión y funcionamiento. Las convocatorias LEADER incorporan en la elaboración de sus convocatorias, publicaciones y resoluciones la aplicación de la perspectiva de igualdad de género entre hombres y mujeres, además de aplicar un lenguaje no sexista, tal y como se marca en las resoluciones correspondientes de la Administración Pública.

En sus convocatorias, ADERSUR, hace referencia en el apartado de “Criterios de valoración y baremación de los expedientes” a la “Incidencia en la creación y mantenimiento de empleo, igualdad de género e inclusión”, donde se pondera positivamente el hecho de pertenecer a los siguientes colectivos: discapacitado/a, hombre menor o igual de 25 años, hombre mayor o igual de 45 años, y también para el caso general de mujeres empleadas, pudiendo obtener una valoración máxima en este criterio de 3 puntos.

En concreto, los criterios relativos la mujer dictan:

- o Al menos el 40% del empleo creado o mantenido es femenino – 1 punto.
- o Composición societaria: la empresa/entidad promotora integra a mujeres en los órganos de administración o dirección, al menos, en un 40% o el proyecto es promovido por entidad u organización que acredite el equilibrio de mujeres y hombres en sus órganos de administración o dirección, de manera que ninguno de los sexos represente menos del 40% ni más del 60% - 1 punto.

- o La operación responde a un proyecto de emprendimiento femenino, tanto si se trata de nuevo emprendimiento, como del desarrollo de una actividad empresarial en funcionamiento al frente de la cual se encuentra una mujer – 1 punto.
- o El/la solicitante proyecta la acción subvencionable en un municipio con déficit en cualquiera de los segmentos de empleo femenino, joven o de parados de 50 o más años – 1 punto

Especificando en concreto en el caso de la mujer:

- Municipio con baja tasa de empleo de mujeres, aplicable a municipios que registren valores porcentuales superiores a la media de desempleo femenino comarcal

LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDLP 2023 – 2027 DE SIERRA SUROESTE

El escenario descrito con anterioridad implica la necesidad de promover medidas que concretas que permitan corregir los desequilibrios existentes ya que:

- En sí misma, la desigualdad supone una disfunción del territorio afectado por ella, ya que no muestra la capacidad de generar los dinamismos que posibiliten garantizar la igualdad de derechos, oportunidades y acceso a los servicios a la ciudadanía que la habita, estableciendo una discriminación, en este caso por cuestiones de género. Por lo tanto, el desarrollo sostenible, saludable y equilibrado de Sierra Suroeste, ha de pasar necesariamente por garantizar la corrección de esta evidente debilidad.
- Desde la perspectiva poblacional, el marcado déficit de mujeres en la edad activa supone reducir la capacidad del territorio de incrementar el índice de natalidad, es decir, impide imaginar un futuro de recuperación demográfica apoyado sobre un crecimiento vegetativo cuyas proyecciones, en el contexto actual, son muy negativas como consecuencia del incremento del índice de envejecimiento, que este factor contribuye a acelerar.
- Desde la perspectiva de las dinámicas productivas, el desequilibrio en el mercado laboral, en la práctica, se traduce en la incapacidad del territorio de retener el talento femenino, es



decir, supone una renuncia a utilizar una parte esencial del capital humano autóctono para dinamizar procesos de crecimiento económico y social.

A partir de estas premisas, esta EDLP incorpora la perspectiva de género desde una doble perspectiva:

- Líneas de actuación concretas incluidas en el Plan de Acción.
- Un Objetivo Transversal que supone un compromiso para garantizar que todas las acciones que se desarrollen en el marco de esta estrategia van a observar de manera rigurosa la perspectiva de género.

La Perspectiva de género en el proceso participativo desarrollado para la elaboración de la EDLP 2023 - 2027

Con el fin de incorporar la visión y las reivindicaciones de la mujer de Sierra Suroeste al Plan de Acción de EDLP 2023 – 2027, el 2 de febrero tuvo lugar en la Casa de Cultura de Valle de Santa Ana, la mesa tematizada “Enfoque de Género de la Estrategia”. A este taller de participación acudieron un total, de 22 personas asistentes representativas del tejido asociativo de la Comarca, representantes municipales, empresarios, equipo técnico de ADERSUR y otras personas interesadas. Las principales ideas que se expusieron fueron las siguientes:

Educación e información:

La educación en valores de género desde la base es una prioridad que prevendría por ejemplo los problemas de violencia en las futuras generaciones. Al igual que alentarían la concienciación social y el compromiso ante esta problemática, de ahí que saliera a la luz en varias de las intervenciones.

También se destacó la necesidad de habilitar y facilitar canales de acceso a la información por parte de las mujeres.



Conciliación Laboral y Familiar:

Hacen falta medidas y recursos eficaces para facilitar la accesibilidad de las mujeres al empleo y asegurar la diversidad de salidas profesionales. Hay que garantizar la conciliación laboral y la cualificación especializada.

Ante esta problemática surgieron propuestas como las siguientes:

- Creación de Guarderías
- Creación de Centros de día
- Centros de ocio juveniles

Reorientación de las asociaciones de mujeres:

Las asociaciones de mujeres, que en el pasado supusieron un importante instrumento de integración de la mujer a la sociedad, se encuentran en este momento en un punto en el que no aportan todo lo que debieran al mundo de la mujer actual, siendo casi inexistente el relevo generacional.

Se propuso la reorientación de estas asociaciones integrando nuevos intereses más acordes con la actualidad y captando así sangre joven que las revitalice.

Brecha digital:

Un aspecto interesante fue la brecha digital existente y en este sentido se apuntó al desarrollo de actividades encaminadas en este sentido y la utilización de las nuevas tecnologías para compensar las deficiencias en cuanto a comunicación.

Para finalizar se apeló a la cooperación y la coordinación interpersonal, interempresarial y asociativa como motor de desarrollo ya que se expuso como un obstáculo un excesivo individualismo.

Estas aportaciones descritas han sido recogidas en el desarrollo del Plan de Acción, no necesariamente en acciones específicamente destinadas a promover la igualdad en la Comarca. Por ejemplo, la creación de guarderías, centros de día o centros de ocio infantil se recogen en las líneas relacionadas con la mejora de infraestructuras y equipamientos públicos.

ESTRATEGIA DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO LEADER **SIERRA SUROESTE** (2023 - 2027)

"NUEVAS OPORTUNIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO COMARCAL
Y UN DESARROLLO INTEGRADOR SOSTENIBLE INTELIGENTE"

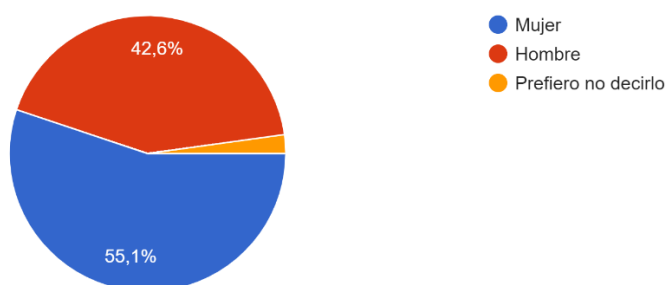
Al margen de la mesa de mujer, la participación de la mujer en el proceso participativo se resume en los siguientes números:

- Asistentes a mesas de participación: 69.
- Mujeres entrevistadas: 7.
- Cuestionarios virtuales respondidos por mujeres: 75 de 136.

En el siguiente gráfico generado por la aplicación utilizada para realizar el sondeo virtual se expone la proporción de respuesta mujer/hombre.

¿CUÁL ES SU GÉNERO?

136 respuestas





Perspectiva de género en acciones concretas del Plan de Acción

Como se ha indicado, la igualdad de oportunidades efectiva es un factor fundamental para el desarrollo sostenible de Sierra Suroeste, en base a ello, el Plan de Acción, además de incorporar las aportaciones realizadas por las personas asistentes a la mesa, incluye en las líneas de actuación enfocadas a alcanzar resultados tangibles relacionados con este objetivo, entre ellas:

- **Subplano Estratégico 1.4 Línea de Actuación 1.4.2** Acciones para la mejora de la empleabilidad de mujeres y jóvenes.
- **Subplano Estratégico 1.5 Línea de Actuación 1.5.3** Promoción y apoyo a los procesos de emprendimiento impulsados por mujeres y jóvenes
- **Subplano Estratégico 2.4 Línea de Actuación 2.4.1** Impulso de iniciativas para la integración de colectivos en riesgo de exclusión.
- **Subplano Estratégico 2.4 Línea de Actuación 2.4.2** Acciones para la motivación e incorporación activa de la mujer y la población joven a los procesos locales.

En concreto, en el Plan de Acción, se recogen las siguientes actuaciones concretas:

- Apoyo a la creación o modernización de PYMES de los sectores turístico, industrial, industrial alimentario, artesanal y de servicios a las empresas, facilitando el acceso de las mujeres y la juventud.
- Apoyo a la creación y mejora de los servicios de proximidad y a la población (atención a la primera infancia, guarderías, ludotecas, bibliotecas, centros socioculturales, centro de mayores y de actividad para dependientes).
- Desarrollar acciones de formación en participación y en desarrollo rural (población en general, jóvenes y mujeres, líderes locales, empresarios, movimiento asociativo).
- Impulso de procesos de revisión y generación de estructuras relacionadas con el modelo de asociacionismo femenino comarcal.
- Prestar apoyo financiero a la innovación y los proyectos del talento joven de la comarca y los proyectos de emprendimiento femenino.
- Impulso de una red colaborativa de mujeres empresarias de la comarca.
- Invertir en innovación en el ámbito de la atención social y los servicios para la conciliación.
- Apoyo a la mejora de la ocupabilidad y visibilidad de las mujeres y jóvenes de la comarca.
- Apoyo a las inversiones en servicios de atención a las mujeres y a la población en riesgo social en los ámbitos sanitarios, socioeducativos y desarrollo personal.



La perspectiva de género en los Objetivos Transversales de la Estrategia.

A pesar de haberse incorporado líneas y medidas de actuación concreta en la Estrategia, se ha considerado que este ha de ser un aspecto integrado en todas las actuaciones del Plan de Acción, motivo por el que, más allá de las acciones concretas y necesarias, se incorpora como uno de los objetivos horizontales de la EDLP.

El derecho a la no discriminación se establece para garantizar la igualdad entre individuos cualquiera que sea su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, orientación sexual, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias o estado civil. Esta estrategia de desarrollo local participativo establece como uno de sus objetivos transversales la igualdad de oportunidades, basada en dos principios fundamentales: la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

La igualdad de oportunidades ha de aplicarse en todos los ámbitos sociales, siendo de especial importancia su aplicación en el sector profesional, la educación y el acceso a los bienes y servicios sociales, así como a la asistencia sanitaria.

La Comarca de Sierra Suroeste, durante el periodo de vigencia de la Estrategia, el principio de transversalidad a la totalidad de acciones incorporadas en el Plan de Acción, más allá de actuar sobre las medidas específicas descritas en el epígrafe anterior, con el fin de alcanzar una integración efectiva del principio de igualdad:

La cuantificación de la consecución de este objetivo transversal se llevará a cabo a través de los siguientes indicadores:

INDICADORES	UNIDAD
Número de empleos creados/mantenidos – mujeres	(Nº)
Número de empleos creados mujeres jóvenes	(Nº)
Número de mujeres que concluyen acciones de formación	(Nº)
Porcentaje de población femenina beneficiada de las acciones apoyadas	(%)