

EVALUACIÓN SOBRE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL “PROGRAMA DE DESARROLLO RURAL DE NAVARRA 2014-2020”



Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural
Europa invierte en las zonas rurales

Gobierno de Navarra
Departamento de Desarrollo Rural
y Medio Ambiente



Nafarroako Gobernua
Landa Garapeneko eta
Ingurumeneko Departamentua

Noviembre 2019

Este informe ha sido elaborado por Elizabeth Purroy Irurzun y Laura Sanz Olcoz, del equipo de ARETÉ ACTIVA S.L. y publicada por Gobierno de Navarra en Noviembre de 2019.



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. RESUMENES	6
2.1. RESUMEN	6
2.2. LABURPENA:	10
2.3. ABSTRACT:	14
3. ANTECEDENTES SIGNIFICATIVOS DE LA EVALUACIÓN	18
4. ENFOQUE METODOLÓGICO	20
5. ANÁLISIS DE LAS EXPECTATIVAS DE LAS MUJERES Y CONDICIONES DE PERMANENCIA EN ZONAS RURALES	27
5.1. POBLACIÓN	27
5.2. FAMILIA	33
5.3. MERCADO DE TRABAJO	38
5.4. MUJER Y SECTOR PRIMARIO	44
5.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	52
5.6. SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES	59
5.7. LAS MUJERES Y LAS TICS	68
5.8. PARTICIPACIÓN EN LA VIDA PÚBLICA	71
6. CONTRIBUCIONES DEL PDR AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA COMUNITARIA Y NAVARRA EN MATERIA DE IGUALDAD	75
6.1. LOS ASPECTOS DE GÉNERO EN LAS AYUDAS (análisis previos, objetivos explícitos, discriminación positiva)	80
6.2. GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PROGRAMA	97
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
8. BIBLIOGRAFÍA	114
9. ANEXOS	116



1. INTRODUCCIÓN

La Evaluación con Perspectiva de género del Programa de Desarrollo Rural de Navarra 2014-2020 (en adelante PDR 2014-2020) da cumplimiento a los objetivos del Reglamento 1303/2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los fondos de la Unión Europea y señala que los Estados miembros de la Comisión, deben velar por que se tenga en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en cada una de las fases de preparación y ejecución de los programas financiados con fondos estructurales de la Unión Europea.

La importancia de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno rural debe considerarse en el marco de la transversalidad o *mainstreaming* de género. Esto supone incorporar la perspectiva de género en todo el proceso de desarrollo del programa, en la evolución y seguimiento.

En este sentido, las recomendaciones derivadas de la evaluación ex-ante elaborada para el diseño del PDR, recogen la recomendación 3.2.34: “Recomendaciones para promover la igualdad y evitar la discriminación”. El objetivo de esta recomendación es valorar el alcance del objetivo de la igualdad e identificar las debilidades persistentes presentes en el medio rural en su conjunto y en el sector agrario en particular. Las medidas definidas para abordar dicha recomendación, incorporan, entre otras, la obligación de desagregar los indicadores de realización por sexo en los informes de seguimiento o la posibilidad de realizar estudios específicos para los colectivos desfavorecidos del medio rural, buscando evitar la discriminación y promover la igualdad. Además, prevé la formación en estos temas, dirigidas a los gestores de ayudas, el organismo pagador, etc....

El documento que aquí se presenta pretende identificar la contribución de las actuaciones del PDR 2014-2020 al cumplimiento de la política comunitaria y navarra en materia de igualdad, así como analizar las expectativas de las mujeres y sus condiciones de permanencia en las zonas rurales para, posteriormente, identificar soluciones y diseñar propuestas con el objetivo de favorecer la igualdad de oportunidades para el futuro PDR 2021-2027.

Se presenta en primera instancia un resumen con las principales conclusiones del estudio para pasar posteriormente al desarrollo de la evaluación.

En un primer momento se recogen los antecedentes más significativos de la evaluación, realizando un repaso por la bibliografía referida a la ruralidad femenina, por los diferentes programas a nivel nacional dirigidos a fomentar la igualdad en el entorno rural y por la normativa que regula la igualdad de oportunidades en el medio rural.



El apartado 4 detalla la metodología empleada en el proyecto, concretando las técnicas de recogida de información y especificando los perfiles de las personas que han participado en el proceso.

El análisis de la información se realiza en los apartados 5 y 6. En primer lugar (apartado 5), se profundiza en las expectativas de las mujeres para mantener su residencia en las zonas rurales y en segundo lugar (apartado 6) se analiza en qué medida ha contribuido el PDR 2014-2020 al cumplimiento de la política comunitaria y navarra en materia de igualdad. En este apartado, se realiza de forma continuada una comparativa con la Evaluación con Perspectiva de Género del PDR 2006

Por último se dedica un apartado a recopilar las principales conclusiones extraídas del estudio, sobre las que se fundamentan las acciones de mejora que se proponen.



2.RESUMENES

2.1. RESUMEN

La **población** navarra continúa concentrándose en las zonas urbanas y periurbanas provocando desequilibrios poblacionales en las zonas rurales. El 57,4% de las mujeres navarras (54,9% hombres) residen en la zona de Pamplona seguidas por el 13,4% en la comarca de Tudela (13,7% hombres). En el otro extremo, encontramos la zona pirenaica que apenas alberga al 2,1% de las mujeres navarras (2,5% hombres).

El medio rural aparece como un entorno que pierde población femenina y con dificultades para mantener su vecindario más joven. El envejecimiento de la población rural es un hecho que se manifiesta en mayor medida en las mujeres.

El 25,6% de los hogares en los municipios de menos de 2.000 habitantes son unipersonales. El 31,6% de estos hogares en Navarra lo forman mujeres mayores de 65 años frente al 13,1% formado por hombres. El incremento de este tipo de hogares (respecto a la evaluación realizada en 2006) pone sobre la mesa el fenómeno de la soledad no deseada.

En cuanto al **mercado de trabajo**, a menor tamaño del municipio, aumenta el porcentaje de mujeres consideradas como inactivas, esto no sucede en el caso de los hombres. Las mujeres siguen teniendo dificultades para incorporarse o mantenerse al mercado de trabajo. La principal razón continúa siendo la atención de hijos e hijas ante la falta de opciones reales de conciliación.

La presencia de mujeres afiliadas a la Seguridad Social se ha incrementado desde 2004, de tal manera que la brecha de género se ha reducido desde el 21,4% hasta el 8,8% en el total de personas afiliadas.

Se constata una drástica reducción de las afiliaciones durante los últimos quince años de las personas afiliadas al **Régimen Agrario**. En cuanto a mujeres, el descenso también ha sido notable puesto que en septiembre de 2019, el peso de las mujeres en este régimen es 6,3 puntos porcentuales menos que en 2004.

Según el Censo de Población y Viviendas elaborado en 2011, las mujeres trabajadoras en el sector agrario suponían el 2,1% del total de las mujeres trabajadoras en la Comunidad Foral.

A pesar de que Navarra cuenta con ganaderas y agricultoras que lideran explotaciones, las mujeres que quieren trabajar en el sector encuentran muchas dificultades, especialmente en ganadería.



En términos generales, el número de explotaciones agrarias de Navarra se ha reducido un 43,4% en quince años. No obstante, si atendemos al porcentaje de las explotaciones cuya titular es una mujer, estas se han incrementado un 2,4% mientras que las registradas a nombre de los hombres han mermado un 3,6%.

En cuanto a **conciliación**, se evidencia que, en esta década, el empuje liderado por la Administración en forma de normativa que la impulse está dando sus frutos, aunque se realizan menos intervenciones públicas en materia de igualdad en los municipios pequeños que en los grandes.

Las medidas que más se han puesto en marcha en las empresas son los Planes de Igualdad y la contratación de mujeres. El horario flexible (36%) y la jornada a tiempo parcial (32%) son las más frecuentes en cuanto a conciliación. La mitad de las mujeres encuestadas para este informe responden que no existe ninguna medida específica en su trabajo para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.

Conocer la percepción y valoración de los **servicios** por parte de quienes residen en dichos municipios, supone un primer paso para identificar las necesidades y poder diseñar actuaciones que supongan un beneficio en la calidad de vida de la población.

La ausencia de servicios se agudiza principalmente en aquellos municipios que cuentan con menos masa de población. Además, esto afecta especialmente a las mujeres, ya que el mayor déficit de servicios está en aquellos relacionados directa o indirectamente con el cuidado de personas mayores y de niños y niñas.

Es importante destacar la importancia de contar con servicios de atención a la infancia si lo que se busca es fijar población en los pueblos pequeños sin que eso suponga una limitación para la incorporación y mantenimiento del empleo de las mujeres.

Teniendo en cuenta que las mujeres son las principales usuarias del transporte público y que las posibilidades de utilizar el vehículo privado son menores que en el caso de los hombres, resulta imprescindible contar un transporte público mejorado con horarios más amplios y más líneas que conecten el territorio y faciliten la movilidad de las mujeres.

La **conexión a internet** es de peor calidad cuanto más pequeño es el municipio. Este hecho dificulta y pone freno al acceso a información institucional que, en muchas ocasiones utiliza esta vía como medio de difusión.

En cuanto a **participación en la vida pública**, las mujeres tienen una elevada presencia en las asociaciones, un 55,59%. Su implicación en estas supone, en muchas ocasiones, un proceso personal de empoderamiento y reconocimiento social que abre vías para involucrarse con algún partido político, dando de este modo, un paso adelante en cuanto a visibilidad social y exposición pública se refiere.



Las reflexiones derivadas de las jornadas de trabajo realizadas confirman la bibliografía consultada y al mismo tiempo constatan los resultados obtenidos a través del cuestionario. Los aspectos más relevantes que se pusieron de manifiesto en este marco por encima de las diferencias geográficas, son los siguientes:

Las opciones de encontrar un **empleo** en las zonas rurales para las mujeres son menores. Las condiciones laborales están más vinculadas a contratos temporales o con jornadas parciales y en sectores, en su mayoría, feminizados que presentan salarios bajos lo que dificulta su autonomía y hace que su salario se considere, en muchos casos un complemento familiar.

En esta línea y ante la falta de opciones de conciliación (que termina recayendo en las mujeres o en sus redes familiares y vecinales), el **emprendimiento** aparece como una opción para buscar la independencia económica y al mismo tiempo, conciliar. La cercanía de los servicios de asesoramiento aparece como un aspecto muy valorado, sin embargo, las mujeres siguen identificando trabas administrativas y dificultades para la financiación.

Respecto a la **conciliación**, la situación está cambiando hacia una mayor corresponsabilidad de los cuidados. No obstante, la presión social vinculada con el mantenimiento de los roles de género, los recursos escasos de conciliación y la poca implicación de las empresas, fomentan que los cuidados y la responsabilidad de conciliar siga recayendo en las mujeres. Es importante recordar en este punto la elevada presencia de población rural envejecida que demanda cuidados con horarios y necesidades diferentes de las presentadas por la infancia. En este sentido, las mujeres **migrantes** residentes en zonas rurales, cubren en muchos casos esta demanda quedando invisibilizadas, una vez más, a pesar de realizar una labor clave. Además la presencia de familias inmigrantes en municipios pequeños ha posibilitado, en muchos casos mantener servicios condicionados por ratios.

El ritmo de vida presente en los pueblos se muestra más relajado que en la ciudad y este hecho, junto a la elevada red de apoyo social aparecen como aspectos valorados muy positivamente destacando la **calidad de vida** en el entorno rural. Aun así la necesidad de dotar al entorno rural de recursos vinculados con la conciliación y la movilidad o la falta de estabilidad de profesionales de la salud o educación que doten de continuidad y aporten confianza al vecindario en áreas tan relevantes de la vida diaria, se ponen de manifiesto.

Del mismo modo se señala oportuno poner en valor la escuela rural en tanto que transmite valores vinculados al mundo rural y genera sentimiento de pertenencia y además, contar con una **oferta formativa superior** vinculada con las necesidades reales de contratación del territorio como una herramienta para fijar población en



empleos de calidad acordes a la titulación al tiempo que se trabaja con las empresas para fomentar la contratación de mujeres en puestos masculinizados.

En relación al papel de la mujer en el **sector primario** se identifican oportunidades laborales para las mujeres en la agricultura ecológica y se expone la necesidad de visibilizar a las mujeres trabajadoras de este sector como referentes para reconocer en la agricultura y ganadería una opción laboral. El cooperativismo se presenta como una posibilidad muy viable.

Por último, se destaca la labor de las Técnicas de **Igualdad** que promueven iniciativas clave para avanzar en el camino hacia la igualdad. En los últimos años se ha incrementado el número de técnicas abarcando así un número importante de población. Aun así, son necesarios más recursos en municipios pequeños y la incorporación de la igualdad real en las empresas.

Por otro lado, respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el Programa de Desarrollo Rural 2014-2020, tras el análisis elaborado y la comparativa realizada respecto a la Evaluación con Perspectiva de Género Navarra 2006 (PDR 2000-2006), se han identificado avances significativos en materia de igualdad. Estos avances, transitan desde la presencia en el Comité de Seguimiento del PDR del INAI/INABI, hasta la ejecución del presente estudio centrado en la mujer residente en el entorno rural, pasando por la recogida sistemática de los datos desagregados por sexo o la incorporación del lenguaje no sexista en las convocatorias de ayudas. No obstante, para la incorporación de la igualdad en los programas o en las políticas públicas, es necesario que el principio de igualdad esté presente de manera transversal desde el diseño, ejecución y evaluación de las mismas, aplicando de este modo la transversalidad de género.

En definitiva, aunque se identifican avances significativos, promovidos por un salto cualitativo producido en la normativa en materia de igualdad y cuyos efectos han comenzado a visibilizarse a nivel social, queda todavía mucho esfuerzo que realizar, sobre todo en el mundo rural donde el envejecimiento y éxodo de la población más joven, en especial la femenina, es evidente.



2.2. LABURPENA:

Nafarroako biztanleria hiri-eremuetan eta hiri-inguruetan kontzentratzen jarraitzen da, landa-eremuetan populazio-desorekak eraginez. Nafarroako emakumeen % 57,4a Iruñerrian bizi da (gizonak % 54,9a dira) eta % 13,4a Tuteran (gizonak % 13,7^a dira). Beste muturrean, Pirinioetako eremuan, emakume nafarren % 2,1a baino ez dago (% 2,5a gizonen kasuan).

10

Landa-inguruneak galdu egiten du emakumeen populazioa, eta zailtasunak ditu auzune gazteenari eusteko. Landa-eremuetako biztanleen zahartzeak eragin handiagoa du emakumeen artean.

2.000 biztanletik beherako udalerrietan, etxeen % 25,6a pertsona bakarrekoak dira. Nafarroako etxe horien % 31,6a 65 urtetik gorako emakumeek osatzen dute, eta % 13,1a, berriz, gizonek. Familia mota horren gorakadak (2006an egindako ebaluazioarekin alderatuta) nahi gabeko bakardadearen fenomenoak jartzen du mahai gainean.

Lan-merkatuari dagokionez, udalerrria zenbat eta txikiagoa izan, orduan eta handiagoa da ez-aktibotzat jotzen diren emakumeen ehunekoak, eta hori ez da gertatzen gizonen kasuan. Emakumeek zailtasunak izaten jarraitzen dute lan-merkatuan sartzeko edo lan-merkatuan jarraitzeko. Arrazoi nagusia seme-alaben arreta da oraindik ere, kontziliaziorako benetako aukerarik ez dagoelako.

Gizarte Segurantzaren afiliatutako emakumeen presentziak gora egin du 2004tik; hala, genero-aldea % 21,4tik % 8,8ra murriztu da afiliatutako pertsona guztien artean.

Nekazaritza Erregimeneko afiliatuen afiliazioak nabarmen murriztu dira azken hamabost urteetan. Emakumeei dagokionez, jaitsiera ere nabarmena izan da, 2019ko irailean erregimen horretan emakumeek zuten pisua 2004an baino 6,3 puntu txikiagoa baita.

2011n egindako Biztanleriaren eta Etxebizitzaren Erroldaren arabera, nekazaritza-sektorean lan egiten zuten emakumeak Foru Komunitatean lan egiten zuten emakume guztien % 2,1a ziren.

Nafarroak ustiategien buru diren abeltzain eta nekazariak dituen arren, sektorean lan egin nahi duten emakumeek zailtasun ugari aurkitzen dituzte, bereziki abeltzaintzan.

Orokorrean, Nafarroako nekazaritza ustiategien kopurua %43,4 murriztu da hamabost urtean. Hala ere, titularra emakumea duten ustiategien ehunekoari erreparatzen badiogu, % 2,4 handitu dira, eta gizonen izenean erregistratutakoak, berriz, % 3,6 murriztu.



Kontziliazioari dagokionez, agerian geratu da hamarkada honetan Administrazioak gidatutako bultzada, arau moduan, fruituak ematen ari dela, nahiz eta berdintasunaren arloko esku-hartze publiko gutxiago egin udalerrri txikietan handietan baino.

Enpresetan martxan gehien jarri diren neurriak Berdintasun Planak eta emakumeen kontratazioa dira. Ordu-tegi malgua (% 36) eta lanaldi partziala (% 32) dira ohikoenak kontziliazioari dagokionez. Txosten honetarako inkesta egin duten emakumeen erdiek erantzun dute ez dagoela gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatzeko neurri espezifikorik.

Udalerrri horietan bizi direnek zerbitzuei buruz duten pertzepzioa eta balorazioa ezagutzea lehen urratsa da beharrak identifikatzeko eta herritarren bizi-kalitatean abantailak ekarriko dituzten jarduerak diseinatu ahal izateko.

Zerbitzu eza areagotu egiten da, batez ere, biztanleria-masa txikiena duten udalerrietan. Gainera, horrek bereziki emakumeei eragiten die; izan ere, zerbitzuen defizit handiena adineko pertsonen eta haurren zaintzarekin zuzenean edo zeharka lotutako horietan dago.

Garrantzitsua da azpimarratzea oso garrantzitsua dela hurrei arreta emateko zerbitzuak izatea, baldin eta helburua herri txikietan biztanleria finkatzea bada, baina horrek ez du esan nahi emakumeen enpleguan sartzeko eta enpleguari eusteko mugarik dagoenik.

Kontuan hartuta emakumeak direla garraio publikoaren erabiltzaile nagusiak, eta ibilgailu pribatua erabiltzeko aukerak txikiagoak direla gizonen kasuan baino, ezinbestekoa da garraio publiko hobetua kontatzea, ordu-tegi zabalagoekin eta lurraldea lotuko duten eta emakumeen mugikortasuna erraztuko duten linea gehiagorekin.

Internetarako konexioa kalitate txarragokoa da udalerrria zenbat eta txikiagoa izan. Horrek zaildu eta eragotzi egiten du informazio instituzionalerako sarbidea, askotan bide hori erabiltzen baitu hedapen bide gisa.

Bizitza publikoan parte hartzeari dagokionez, emakumeek presentzia handia dute elkar-teetan, %55,59^a emakumeak izanez. Horietan inplikatzeko, askotan, ahal-duntze eta aintzatespen sozialeko prozesu pertsonal bat da, alderdi politikoren batekin inplikatzeko bideak irekitzen dituen, eta, horrela, aurrerapauso bat ematen da ikusgarritasun sozialari eta jendaurreko erakusketari dagokienez.

Egindako lan-jardunaldietatik eratorritako hausnarketek kontsultatutako bibliografia berresten dute, eta, aldi berean, galdetegiaren bidez lortutako emaitzak egiaztatzen dituzte. Esparru horretan, desberdintasun geografikoen gainetik, honako alderdi hauek nabarmendu ziren:



Landa-eremuetan enplegua aurkitzeko aukerak txikiagoak dira emakumeentzat. Lan-baldintzak lotuago daude aldi baterako kontratuekin edo lanaldi partzialekin eta, gehienetan, soldata baxuak dituzten sektore feminizatueta, eta horrek zaildu egiten du haien autonomia, eta haien soldata, kasu askotan, familia-osagarritzat hartzen da.

Ildo horretan, eta kontziliazioarako aukerarik ez dagoenez (azkenean, emakumeei edo haien familia- eta auzo-sareei dagokie), ekintzaitza independentzia ekonomikoa bilatzeko eta, aldi berean, kontziliatzeko aukera gisa agertzen da. Aholkularitza-zerbitzuen hurbiltasuna asko baloratzen da; hala ere, emakumeek oztupo administratiboak eta finantzaketarako zailtasunak identifikatzen jarraitzen dute.

Kontziliazioari dagokionez, egoera aldatzen ari da zinketen erantzunkidetasun handiagorantz. Hala ere, genero-rolai, kontziliazio-baliabide eskasei eta enpresen inplikazio eskasari lotutako gizarte-presioak zaintzak eta kontziliatzeko erantzukizuna emakumeek izaten jarraitzea sustatzen du. Alde horretatik, garrantzitsua da gogoraraztea landa-eremuko populazio zahartuaren presentzia handia, haurrek dituzten ordutegi eta behar desberdinak dituzten zaintzak eskatzen dituen. Alde horretatik, landa-eremuetan bizi diren emakume migratzaileek kasu askotan eskaera hori estaltzen dute, eta ikusezin geratzen dira, beste behin ere, funtsezko lana egin arren. Gainera, udalerrri txikietan familia etorkinak egoteak aukera eman du, kasu askotan, ratioek baldintzatutako zerbitzuak mantentzeko.

Herrietako bizi-erritmoa hirian baino lasaiagoa da, eta hori eta gizarte-laguntzako sare handia oso positibotzat jotzen dira landa-inguruneko bizi-kalitatea nabarmenduz. Hala ere, agerian geratzen da landa-ingurunea kontziliazioarekin eta mugikortasunarekin lotutako baliabideez hornitu behar dela, edo osasuneko edo hezkuntzako profesionalen egonkortasunik eza, eguneroko bizitzako hain eremu garrantzitsuetan jarraitutasuna eta konfiantza emateko herritarrei.

Era berean, adierazi da egokia dela landa-eskolari balioa ematea, landa-eremuari lotutako balioak transmititzen dituelako eta kide izatearen sentimendua sortzen duelako, eta, gainera, goi-mailako prestakuntza-eskaintza izatea, lurraldearen kontratazio-premia errealei lotuta, biztanleria titulazioarekin bat datozen kalitatezko enpleguetan finkatzeko tresna gisa, eta, aldi berean, enprekin lan egitea, emakumeak lanpostu maskulinizatueta kontratatzea sustatzeko.

Emakumeak lehen sektorean duen zereginari dagokionez, emakumeentzako lan-aukerak identifikatzen dira nekazaritza ekologikoan, eta sektore horretako emakume langileak nekazaritzan eta abeltzaintzan lan-aukera bat aitortzeko erreferente gisa ikusarazteko beharra azaltzen da. Kooperatibismoa oso aukera bideragarri gisa aurkezten da.

Azkenik, berdintasunerako bidean aurrera egiteko funtsezko ekimenak sustatzen dituzten berdintasun-teknikarien lana nabarmentzen da. Azken urteotan areagotu egin



da teknikarien kopurua, eta biztanleria-kopuru handiari erantzuten diote. Hala ere, udalerrri txikietan baliabide gehiago behar dira, eta enpresetan benetako berdintasuna txertatu behar da.

Bestalde, 2014-2020 Landa Garapenerako Programan genero-ikuspegia txertatzeari dagokionez, Nafarroako Genero Ikuspegiarekiko Ebaluazioari (LGP 2000-2006) buruz egindako azterketaren eta egindako konparazioaren ondoren, berdintasunaren arloko aurrerapen esanguratsuak identifikatu dira. Aurrerapen horiek INAI/INABIren LGPren Jarraipen Batzordean egotetik, landa-ingurunean bizi den emakumearengan zentratutako azterlan hau gauzatzera, sexuaren arabera bereizitako datuak sistematikoki jasotzera edo laguntza-deialdietan hizkera ez-sexista sartzera igarotzen dira. Hala ere, programetan edo politika publikoetan berdintasuna txertatzeko, beharrezkoa da berdintasun-printzipioa zeharka presente egotea horiek diseinatu, gauzatu eta ebaluatzean, genero-zeharkakotasuna aplikatuz.

Azken batean, berdintasunaren arloko araudian gertatutako jauzi kualitatibo batek bultzatutako aurrerapen esanguratsuak identifikatzen badira ere, eta horien ondorioak gizarte-mailan ikusarazten hasi badira ere, oraindik ahalegin handia dago egiteko, batez ere landa-eremuan, non biztanleria gaztearen zahartzea eta exodoa, bereziki emakumeena, agerikoa baita.



2.3. ABSTACT:

Navarra population continues to focus on urban and peri-urban areas causing imbalances populations in rural areas. 57.4% of the Navarra women (54.9% male) are living in the area of Pamplona followed by 13.4% in the region of Tudela (13.7% male). At the other end, we find the Pyrenean area that barley houses 2.1% of Navarre women (2.5%men).

14

Rural areas appear as an environment that loses female population and struggling to keep his younger neighborhood. The aging of the rural population is a fact manifested more in women.

The 25.6% of households in municipalities with less than 2,000 inhabitants are single. 31.6% of these households in Navarra are made up of women over 65 years compared to 13.1% made up of men. The increase in this type of household (with respect to the assessment made in 2006) puts the phenomenon of unwanted solitude.

As for the labor market, the smaller size of the municipality, the percentage of women considered inactive increases, this does not happen in the case of men. Women continue to have difficulty in entering or staying in the labor market. The main reason remains the care of children in the absence of real reconciliation choices.

The presence of women affiliated with the Social Security has increased since 2004, so that the gender gap has been reduced from 21.4% to 8.8% of total of affiliated persons.

A drastic reduction of affiliations is found over the past fifteen years people affiliated to the agricultural system. As for women, the decline has also been remarkable since September 2019, the weight of women in this regime is 6.3 percentage points less than in 2004.

According to the Census of Population and Housing produced in 2011, women workers in the agricultural sector accounted for 2.1% of the total of working women in Navarra.

Although Navarra has livestock farms and farmers who lead, women who want to work in the sector have many difficulties, especially in livestock.

Generally speaking, the number of farms in Navarra has been reduced by 43.4% in fifteen years. However, if we look at the percentage of farms whose owner is a woman, these have increased by 2.4% while registered in the name of men they have declined 3.6%.

As for conciliation, which, in this decade, the push led by the Administration in the form of legislation is evidence that the impulse is paying off, although made less public interventions equality in small towns than in large.

The measures that have been implemented in companies are equality plans and hiring women. Flextime (36%) and part-time work (32%) are the most common in terms of



reconciliation. Half of the women surveyed for this report say that there is no specific measure in their work to promote equality between men and women.

Knowing the perception and evaluation of services by those living in these municipalities, it is a first step to identify needs and to design actions involving a profit on the quality of life of the population.

The lack of services is mainly acute in those municipalities with less mass population. In addition, this particularly affects women, since the greatest deficit is in those services directly or indirectly related to the care of elderly and children.

It is important to emphasize the importance of services childcare if what is sought is set population in small towns without incurring a limitation for the incorporation and maintenance of employment of women.

Given that women are the main users of public transport and the possibilities of using private vehicles are lower than in the case of men, it is imperative to have improved with longer hours and more lines public transport that connect the territory and facilitate the mobility of women.

The internet connection is poorer quality the smaller is the municipality. This made it difficult and puts the brakes on access to institutional information, often use this route as a means of dissemination.

As for participation in public life, women have a strong presence in the associations been a 55.59%. In many cases, a personal process of empowerment and social recognition opens avenues to get involved with a political party, thus giving a step forward in terms of social visibility and public exposure applies.

Reflections from the working hours performed confirm the literature and the same time verify the results obtained through the questionnaire. The most relevant aspects highlighted in this context above geographical differences are:

The chances of finding employment in rural areas for women are lower. Working conditions are more linked to temporary or part-time contracts and sectors, mostly low-wage feminized presenting hindering their autonomy and the salary is considered, in many cases, as a complement.

In this line and in the absence of reconciliation choices, entrepreneurship appears as an option to seek economic independence and at the same time reconcile. The proximity of advisory services appears as a highly valued aspect, however, women continue to identify obstacles and difficulties in administrative funding.

Regarding reconciliation, the situation is changing towards greater responsibility of care. However, the social pressure associated with maintaining gender roles, conciliation scarce resources and little involvement of businesses, promote the care



and responsibility of reconciling continue to fall on women. It is important to remember at this point the high presence of aging rural population seeking care with schedules and different needs presented by children. In this regard, migrant women living in rural areas, in many cases cover this demand being invisible, once again, despite making a key task. In addition the presence of immigrant families in small towns has enabled.

The pace of life present in the villages is more relaxed than in the city and this fact, together with the high social support network, appear as valued aspects very positively highlighting the quality of life in the rural environment. Even so the need to provide the rural environment with resources linked to conciliation and mobility or lack of stability of health or education professionals who provide of continuity and provide confidence to the neighborhood in such important areas of daily life, they are revealed.

In the same way, it is appropriate to value the rural school as a transmission of values linked to the rural world and generates a sense of belonging and also, having a superior training offer linked to the real needs of contracting the territory as a tool to set population in quality employment commensurate with the degree of the time it works with companies to encourage the hiring of women in male jobs.

Regarding the role of women in the primary sector, job opportunities are identified for women in organic farming and the need is exposed to visible women workers in this sector as references to recognize in agriculture and livestock an employment option. Cooperatives is presented as a very viable possibility.

Finally, the work of the Equality techniques that promote key initiatives to advance on the path to equality is highlighted. In recent years it has increased the number of technicians and covering a large number of populations. Still, more resources are needed in small municipalities and the incorporation of real equality in business.

On the other hand, regarding mainstreaming gender in the Rural Development Program 2014-2020, drawn up after analysis and comparative evaluation conducted regarding the Gender Perspective in Navarra 2006 (2000-2006), they have been identified significant progress in equality. These advances, go from the presence in the Monitoring Committee of the PDR of the INAI/NABI to the execution of the present study focused on women living in rural areas, through the systematic collection of data disaggregated by sex or incorporation of the non-sexist language in aid calls. However, for mainstreaming equality into programs or public policy, it is necessary that the principle of equality is present transversely in the design, execution and evaluation of them.

In short, although significant advances are identified, promoted by a qualitative leap occurred in the legislation on equality and its effects have begun to be visible on a



social level, there is still a lot of effort to be made, especially in rural areas where the aging and exodus of the young population, especially the female, is evident.



3. ANTECEDENTES SIGNIFICATIVOS DE LA EVALUACIÓN

En materia de igualdad, cualquier avance se muestra como significativo y relevante en la incorporación de medidas que reduzcan la discriminación de género. La situación de la población en el medio rural refleja diferentes realidades para los hombres y las mujeres y pone en evidencia la importancia del papel de estas últimas para alcanzar un desarrollo rural sostenible.

18

Se entiende por Desarrollo Sostenible¹ la satisfacción de «las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades». Atendiendo a esta definición, preservar y mantener el entorno, así como unas condiciones de vida que favorezcan el crecimiento de las zonas rurales se vuelve prioritario y queda regulado en la **ley 45/2007 de 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural** que especifica en su objeto la necesidad de incorporar medidas que suponen condiciones básicas para garantizar la igualdad de toda la ciudadanía en el ejercicio de determinados derechos constitucionales. En el artículo 8 indica que las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. De igual manera, 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.

La particularidad de las mujeres en el medio rural demanda un análisis concreto sobre sus necesidades y expectativas revisando los diferentes factores que influyen en ellas e integrando al mismo tiempo las diferencias existentes entre las condiciones del medio rural y urbano. Entre las circunstancias que afectan a la mujer rural es interesante destacar los roles de género tan marcados en el contexto, la masculinización de la actividad agraria, las mayores dificultades para acceder a un empleo y a ciertos servicios (especialmente vinculados con las nuevas tecnologías), la reducida red de transporte público, la necesidad de recursos vinculados con el fomento de la corresponsabilidad y conciliación o la escasa representatividad de las mujeres en los puestos de responsabilidad. Todo ello, suponen dificultades añadidas para las mujeres que, lejos de reducir las desigualdades, contribuyen a reproducirlas y por ende a mantenerlas.

Encontramos en este sentido una corriente no planificada a nivel colectivo pero cuyos efectos se hacen notar a nivel Foral. Hablamos de la masculinización del medio rural, fruto del abandono de este medio por parte de las mujeres como consecuencia del cambio en las condiciones de acceso de estas a la actividad económica. El escenario que se presenta en las zonas rurales dibuja, de este modo, un espacio en el que la población se aglutina en las zonas más cercanas a núcleos urbanos de tal manera que se

¹ “Nuestro futuro común”, 1987. Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.



establecen movimientos pendulares regulando la movilidad entre el centro de trabajo y el residencial y al mismo tiempo, mostrando un desequilibrio territorial en cuanto a concentración de población se refiere.

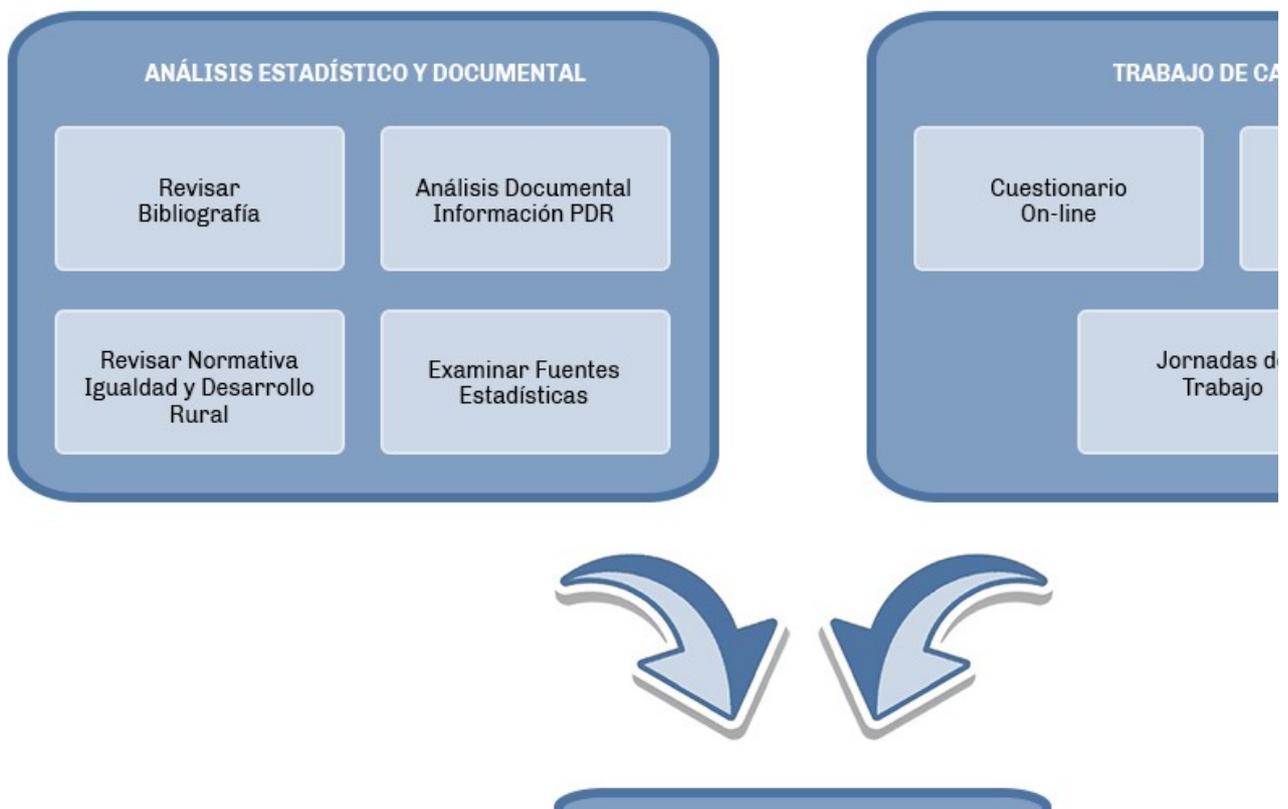
Por otro lado, mantener el campo activo, en tanto que generador de empleo y elemento clave para frenar o mitigar el cambio climático es imprescindible, por lo que se requieren estrategias que devuelvan población al medio rural susceptible de trabajarlo.

4. ENFOQUE METODOLÓGICO

La metodología empleada para la ejecución del estudio “Evaluación con Perspectiva de Género del Programa de Desarrollo Rural de Navarra 2014-2020” ha integrado el enfoque participativo en la medida que ha buscado e incentivado la contribución de los diferentes agentes que intervienen y contribuyen al desarrollo del entorno rural en Navarra.

20

El proceso seguido para la recopilación de la información necesaria para el estudio ha sido el siguiente



4.1. Análisis estadístico y documental

En un primer momento se ha realizado un ***análisis estadístico y documental*** de las fuentes secundarias con el objetivo de realizar una aproximación previa a la realidad de las mujeres rurales en Navarra y de este modo contrastar a través de la evaluación en qué medida se ha modificado la situación desde la implementación del PDR 2014-2020.



a) Revisión bibliográfica

Diversos son los estudios que analizan el papel de la mujer en el medio rural y su implicación en las tareas agrícolas. Realizar una aproximación a los procesos de cambio en la ruralidad femenina derivados de la transformación de los mercados de trabajo y el incremento de la autonomía de las mujeres, se presenta necesario como paso previo para comprender la realidad objeto de estudio. Los artículos Camarero y Sampedro (2008, 2019),² entre otros, han servido de guía para establecer las principales líneas de análisis así como para generar una visión de contexto que permitiera en los siguientes pasos aterrizar el enfoque.

21

Respecto a estudios realizados a nivel nacional se han revisado informes y diagnósticos sobre la igualdad de género en el medio rural, además de otros vinculados con el emprendimiento y las nuevas tecnologías. Desde el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino así como el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente o el Consejo Económico y Social de España se han realizado diversos estudios relacionados con la situación de la mujer en el entorno rural, entre los que mencionamos:

- Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural (2011)
- Medio Rural: trabajando en femenino (2013)
- El Medio Rural y su Vertebración Social y Territorial (2018)

b) Análisis documental de la información relativa al PDR 2014-2020.

La información aportada por el PDR 2014-2020 establece el contexto de medidas objeto de análisis para comprobar el grado de incorporación de la perspectiva de género en el programa.

En este sentido, las acciones derivadas de la medida M.19.2 que se dirigen al desarrollo local participativo adquieren un peso importante en la visibilización de las mujeres en el entorno rural.

En cualquier caso, la información analizada para realizar la valoración de las actuaciones del programa en materia de igualdad de oportunidades han sido las siguientes:

- Programa de Desarrollo Rural Navarra 2014-2020.
- PDR Navarra 2014-2020_ Informe para la ciudadanía. Año 2019.
- Bases para el seguimiento y la evaluación del PDR Navarra 2014-2020.
- Evaluación de la Perspectiva de Género Navarra 2006 (PDR 2000-2006)
- Estrategias de Desarrollo Local Participativo de los Grupos de Acción Local.

² Luis Camarero y Rosario Sampedro. (2008). Por qué se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 124, 73-105.



c) Revisión de la normativa en materia de Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Rural.

El marco legislativo en materia de Igualdad de Oportunidades y Desarrollo Rural delimita las estrategias políticas en esta línea, y el análisis de su aplicación ofrece una visión del compromiso político por hacer efectiva la normativa y transformar la igualdad formal en igualdad real. En este sentido, se ha realizado una revisión de las diferentes normativas que afectan a la igualdad de oportunidades en el entorno rural atendiendo a las directrices establecidas desde la Unión Europea pasando por las nacionales hasta llegar a las forales, relativas a aumentar la participación de la mujer rural como agente clave para el desarrollo económico, social y político del mismo. Entre la normativa revisada es necesario mencionar especialmente:

- A nivel internacional:
 - Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), adoptada por las Naciones Unidas en 1979
 - Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, aprobada en el marco de “La Cumbre Mundial sobre La Tierra” (1992)
 - Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales (1992)
 - Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- A nivel Europeo
 - Reglamento (CE) 1698/2005
 - Reglamento (CE) 1081/2006
 - Reglamento (CE) 1303/2013
- A nivel Nacional
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
 - Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias
 - Ley 45/2007 de 13 de diciembre para el desarrollo sostenible del medio rural
 - Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- A nivel Autonómico
 - Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres



De la misma forma se ha analizado el Plan para la Promoción de las mujeres del medio rural (2011-2014) y el Plan estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014).

d) Examen de fuentes estadísticas.

Combinar el análisis de la información estadística, con la revisión bibliográfica, permite definir el punto de partida de las mujeres de medio rural en Navarra en diferentes áreas: población; estructura por edad; territorio; densidad de población, estructura del empleo;...

El análisis se ha realizado sobre el total de la población Navarra en tanto que el ámbito de actuación del PDR 2014-2020 comprende la totalidad de los municipios.

Si bien es cierto, que, en la medida de lo posible, se ha realizado el análisis por Comarcas según la Zonificación 2000 y especificando los datos de Pamplona puesto que concentra el 30,7% de la población navarra y el 32,1% de las mujeres.

Las fuentes de información estadística consultadas han sido:

- Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto de Estadística Navarra.
- Tesorería General de la Seguridad Social.
- Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación del Gobierno de Navarra (Registro de explotaciones agrarias).

4.2. Trabajo de campo realizado

Los datos que existen sobre el tema aportan información de contexto de tal manera que facilita la comprensión del fenómeno. Sin embargo, es necesario recopilar información específica que genere un conocimiento detallado de la situación con el objetivo de incorporar las medidas adecuadas. Son las denominadas fuentes primarias obtenidas a partir **del trabajo de campo**. En este sentido se han realizado cuestionarios, entrevistas en profundidad, grupos de discusión y jornadas de trabajo enfocadas a conocer la realidad de las mujeres en las zonas rurales de Navarra.

a) Cuestionarios on-line

Los cuestionarios ofrecen la posibilidad de testear las opiniones y percepciones de un gran número de personas en poco tiempo y a su vez, nos ofrece información comparable/ contrastable con estadísticas oficiales, de tal manera que se pueden establecer comparativas entre la información obtenida con esta herramienta y los datos existentes sobre el tema.



Para la obtención de información sobre necesidades, problemas y expectativas de las mujeres del medio rural, se ha utilizado la herramienta del cuestionario entre mujeres residentes en municipios de menos de 50.000 habitantes de la Comunidad Foral de Navarra.

FICHA TÉCNICA	
Ámbito	Comunidad Foral de Navarra
Universo	185.260 mujeres de 16 y más años residentes en algún municipio de menos de 50.000 habitantes de la CFN.
Tamaño de la muestra	313 encuestas.
Nivel de confianza	95% para p=q=50
Error muestral	± 5,5%.
Período de realización	Entre 4 de julio y el 11 de agosto de 2019.

24

El proceso de encuestación se ha realizado vía on-line a través de la plataforma Survey Monkey. Para ello se han realizado:

- Dos campañas de difusión: 4 de julio y 29 de julio
- Difusión a través de Mail chip a una base de datos con 700 contactos (entre los que están los GAL, mancomunidades, ayuntamientos, concejos, miembros del comité, mujeres beneficiarias de ayudas...)
- Difusión a través de las redes sociales de ARETÉ-ACTIVA.
- Difusión a través de grupos de WhatsApp, Asociaciones de mujeres (envío del cuestionario a través del INAI)

El cuestionario ha permitido conocer la situación y necesidades de las mujeres en relación a los siguientes aspectos:

- Características del empleo femenino y análisis del mercado laboral según formas de trabajo. Principales dificultades para encontrar empleo.
- Indicadores económicos, estructura familiar, participación en la vida pública, conciliación, acceso y uso de nuevas tecnologías, etc.
- La mujer en el sector primario y su papel en la explotación agraria: afiliación a la seguridad social, ocupaciones principales, titulares de explotaciones, solicitantes de ayudas comunitarias, acceso a la información, participación en asociaciones.
- La mujer como emprendedora en zona rural.
- Incorporación de las mujeres del mundo rural a la sociedad de la información, recursos y obstáculos existentes.
- La participación de las mujeres de zona rural en el espacio público: mujeres en puestos de dirección y representación.



- Análisis de recursos para la igualdad en el ámbito rural: tipo, volumen económico e impacto real.
- Mujer y PDR: grado de conocimiento sobre el programa, percepción y opinión, acceso a los recursos y participación en el mismo.

Según el tamaño del municipio se han realizado las siguientes encuestas³:

Tamaño del municipio	Absoluto	Porcentaje	Acumulado
Menos de 1.000 habitantes	145	46,33%	46,33%
De 1.000 a 2.000 habitantes	34	10,86%	57,19%
De 2.000 a 5.000 habitantes	81	25,88%	83,07%
De 5.000 a 20.000 habitantes	41	13,10%	96,17%
De 20.000 a 50.000 habitantes	12	3,83%	100%
Más de 50.000 habitantes	0	0,00%	
Total	313	100%	

25

b) Entrevistas en profundidad

Conocer la experiencia vivida como mujer en las zonas rurales relatadas por las propias mujeres, es clave para poder comprender los procesos personales sentidos y al mismo tiempo advertir las estrategias personales y familiares que se desarrollan en este entorno. Dar voz a las mujeres rurales, visibilizar sus aportaciones y recoger sus necesidades se convierte en imprescindible si lo que se pretende es recoger sus necesidades y expectativas.

Por ello se han realizado entrevistas personales a 3 mujeres residentes en municipios menores de 2.500 habitantes, 4 entrevistas a técnicas de los Grupos de Acción Local y 1 entrevista a Jefaturas de Servicios del Departamento de Desarrollo Rural.

Nº de entrevistas	Interlocutora
3	Mujeres residentes en municipios menores de 2.500 habitantes
4	Técnicas de los Grupos de Acción Local
1	Jefatura de Servicios del Departamento de Desarrollo Rural.

Con estas entrevistas se ha obtenido una perspectiva específica de la incorporación del principio de igualdad en los Grupos de Acción Local y además se han detectado necesidades específicas de las mujeres rurales que posteriormente se han confirmado tras la realización de las jornadas.

³ El anexo III recoge el diseño del cuestionario.



c) Jornadas de trabajo

Con el objeto de profundizar en el conocimiento de la situación de la mujer en el mundo rural y contrastar los resultados obtenidos en el análisis documental y el estudio cuantitativo se han realizado 4 jornadas de trabajo en las áreas de influencia de los Grupos de Acción Local. Esta distribución geográfica ha permitido obtener resultados por áreas y profundizar en la percepción, necesidades y expectativas, así como la contribución del PDR a la igualdad en cada área específica, ya que las realidades de las 4 zonas geográficas difieren entre sí.

Para la planificación, difusión y ejecución de las jornadas se ha trabajado en colaboración con los Grupos de Acción Local. A continuación se detallan las fechas de realización de las jornadas y la participación en las mismas.

Jornada	Fecha de realización	Lugar de realización	Número de participantes
Consortio de la Zona Media	9- sept-2019	Olite	12
GAL EDER	11- sept-2019	Tudela	11
GAL TEDER	12- sept-2019	Estella	6
GAL CEDERNA-GARALUR	13- sept-2019	Ansoáin	15



5. ANÁLISIS DE LAS EXPECTATIVAS DE LAS MUJERES Y CONDICIONES DE PERMANENCIA EN ZONAS RURALES

5.1. POBLACIÓN

27

El fenómeno de la España vaciada representa a nivel nacional la realidad experimentada a nivel regional, en tanto que refleja una situación que viene produciéndose desde hace décadas y que en la actualidad se presenta como el reto prioritario a enfrentar en el medio rural.

Diversos informes⁴ reflejan esta situación de despoblación y evidencian la masculinización de este entorno que aumenta a medida que disminuye el tamaño de la localidad.

El envejecimiento de la población y como consecuencia, los elevados índices de dependencia senil en las zonas que presentan mayor despoblación, ponen sobre la mesa la necesidad de servicios y recursos que ofrezcan posibilidades de conciliación para la generación de las personas entre 40 y 65 años que actualmente constituyen el principal soporte para quienes requieren de cuidados y atención diaria. Esta tarea recae principalmente en las mujeres, quienes además de atender a sus descendientes se configuran como el apoyo principal de sus mayores. En el entorno rural, los roles y estereotipos de género se exponen de forma más evidente que en las ciudades y el papel de la mujer ligado a los cuidados y el mantenimiento de las relaciones establece el marco de actuación para las mujeres en un entorno, en el que la opinión pública adquiere un peso importante.

Asimismo, la presencia de mujeres inmigrantes en los municipios rurales, ha incrementado la tasa de natalidad en algunos pueblos conservando los ratios de población necesaria para el mantenimiento de ciertos servicios de atención directa al mismo tiempo que han cubierto la demanda surgida desde la población autóctona para atender a las personas mayores.

5.1.1. Estructura de la población

Según los datos facilitados por el Instituto de Estadística de Navarra, en Navarra residen 647.554 personas con una distribución por sexos muy equilibrada (50,51% mujeres y 49,49% hombres) que se concentra especialmente en los municipios que superan los 2.000 habitantes.

A comienzos del año 2000, el 17,44% de las mujeres empadronadas en Navarra residían en pueblos de menos de 2.000 habitantes y 18 años después ese porcentaje ha

⁴ Condiciones de vida y posición de las mujeres en el medio rural- Ministerio de Medio Ambiente y medio Rural y Marino.2009



descendido casi cinco puntos porcentuales recogiendo al 12,62% de la población femenina. Este descenso poblacional afecta de igual manera a los hombres, que han reducido su presencia en estos pueblos del 19,38% al 14,29%.

Relación de personas según sexo y tamaño del municipio. Años 2000 y 2018

		01/01/2000			01/01/2018		
		TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Municipios menores de 2.000 habitantes	Absoluto	100.055	52.291	47.764	85.682	45.806	41.278
	porcentaje	18,4%	19,4%	17,4%	13,2%	14,3%	12,6%
Municipios mayores de 2.000 habitantes	Absoluto	443.702	217.535	226.167	561.872	274.663	285.807
	Porcentaje	81,6%	80,6%	82,6%	86,8%	85,7%	87,4%
total Navarra	Absoluto	543.757	269.826	273.931	647.554	320.469	327.085
	Porcentaje	100%	49,6%	50,4%	100%	49,5%	50,5%

Fuente: Fuente: IEN, Padrón municipal de habitantes 2000 y 2018 (INE).

Centrando el análisis en las diferentes comarcas se advierte que, según en Padrón de 2018, el 57,4% de las mujeres navarras residen en la zona de Pamplona seguidas por la comarca de Tudela (13,4%). En el otro extremo, encontramos la zona pirenaica que apenas alberga al 2,1% de las mujeres navarras. Si estudiamos la distribución de la población según sexo por comarcas, observamos mayor presencia masculina en todas las comarcas a excepción de la zona de Pamplona y Tudela que corresponden con aquellos núcleos con poblaciones de mayor tamaño y que, según el Informe sobre la Despoblación en Navarra, elaborado por el Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local / Landa Garapena, Ingurumena eta Toki Administrazioa, han visto crecer su vecindario estas últimas décadas.

Distribución de la población por comarcas según sexo. 2018

	Población Total	mujeres	% mujeres sobre total	Hombres	% hombres sobre total
1 Noroeste	56.156	27.172	8,3%	28.984	9,0%
2 Pirineo	14.785	6.843	2,1%	7.942	2,5%
3 Pamplona	363.642	187.625	57,4%	176.017	54,9%
4 Tierra Estella	36.934	18.226	5,6%	18.708	5,8%
5 Navarra Media Oriental	31.346	15.398	4,7%	15.948	5,0%
6 Ribera	56.977	27.930	8,5%	29.047	9,1%
7 Tudela	87.714	43.891	13,4%	43.823	13,7%
Total	647.554	327.085	100,0%	320.469	100,0%

Fuente: Fuente: IEN, Padrón municipal de habitantes 1/1/2018 (INE).



Se evidencia por tanto la masculinización del entorno rural y el índice de masculinidad⁵ manifiesta este dato de forma concreta.

En el periodo analizado, el índice de masculinidad se ha incrementado en las comarcas de Pirineo y de la Ribera un 2,7 y un 2,2 respectivamente, mientras que en el resto de las comarcas ha descendido ligeramente. Destaca Tudela, que ha pasado de registrar un índice de 101,6 a un índice de 99,8. Esta comarca ha visto incrementada su población a nivel general, según en refleja el Informe sobre la Despoblación en Navarra 2000-2018⁶. Sin embargo, si centramos el análisis en los pueblos menores de 2.000 personas, la tendencia de la zona es similar a la del resto de Navarra. Mayor presencia de hombres que de mujeres.

Índice de masculinidad por comarcas. Años 2001 y 2018

	2001	2018	Municipios menores de 2.000
Noroeste	108,9	106,7	110,36%
Pirineo	113,4	116,1	122,50%
Pamplona	94,7	93,8	90,91%
Tierra Estella	103,7	102,6	111,42%
Navarra Media Oriental	104,6	103,6	110,18%
Ribera	101,8	104,0	106,63%
Tudela	101,6	99,8	103,47%
Total Navarra	99,1	98,0	110,97%

Fuente: Fuente: IEN, elaboración a partir de los datos del Padrón facilitados por el INE.

El medio rural aparece entonces, como un entorno que pierde población femenina y con dificultades para mantener su vecindario más joven.

En este sentido, el índice de reemplazo⁷ en el medio rural se sitúa en el 0,61, un dato que contrasta con el 1,04 que presentan los municipios mayores de 2.000 habitantes o con el valor medio de la Comunidad Foral que muestra un índice de 0,96. Destaca la zona del Pirineo navarro que se muestra como la comarca en la que mayor es la diferencia según el tamaño del municipio. En esta región, en los municipios con una población inferior a los 2.000 habitantes, por cada persona mayor de 65 años, hay 0,37 menores de 15 años. Sin embargo, en los municipios mayores de 2.000, por cada persona mayor de 65 años, hay 1,3 menores de 15 años.

Atendiendo al dato específico de las mujeres, observamos que es menor respecto al índice de reemplazo masculino en líneas generales. Sin embargo, en la zona de Ribera Baja encontramos los mayores contrastes. Si observamos los municipios menores de

⁵ El índice de masculinidad refleja el número de hombres por cada 100 mujeres

⁶ Elaborado por el Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local / Landa Garapena, Ingurumena eta Toki Administrazioa.

⁷ El índice de reemplazo considerado cómo la proporción de personas menores de 15 años respecto a la población mayor de 65.



2.000 habitantes, se presenta como el territorio que evidencia mayor distancia entre el índice de reemplazo masculino y el femenino (0,23 puntos de diferencia), mientras que los municipios de mayor población, revelan la menor distancia (0,24 puntos).

Ante estos datos se constata un desequilibrio poblacional en las zonas rurales que está derivando en una necesidad de adaptación de la oferta actual de los servicios a las necesidades reales y que no debe olvidar la importancia de diseñar políticas que generen entornos accesibles y funcionales con el objetivo de fijar población en el territorio. Las mujeres y la juventud, salen a la palestra como los grupos poblaciones que requieren más atención en tanto que aparecen como los grupos con menor peso en los entornos rurales.

Índice de reemplazo sexo por comarcas. Años 2001 y 2018

índice de reemplazo									
zona	menores de 2.000			mayores de 2.000			total		
	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total	hombres	mujeres	total
Media	0,57	0,50	0,53	1,07	0,80	0,92	0,87	0,68	0,77
Noroeste	0,82	0,75	0,78	1,03	0,76	0,88	0,92	0,76	0,83
Pamplona	1,15	1,01	1,08	1,40	0,96	1,15	1,40	0,97	1,15
Pirineo	0,39	0,35	0,37	1,48	1,18	1,31	0,59	0,53	0,56
Ribera alta	0,48	0,43	0,45	0,98	0,73	0,84	0,87	0,67	0,76
Ribera baja	0,76	0,53	0,63	1,06	0,82	0,92	1,04	0,80	0,91
Estella	0,60	0,44	0,52	0,95	0,68	0,80	0,74	0,54	0,63
Navarra	0,66	0,56	0,61	1,24	0,89	1,04	1,12	0,83	0,96

Fuente: Elaboración propia a partir de @INE 2019. Censos de Población y Viviendas 2011. Resultados definitivos.

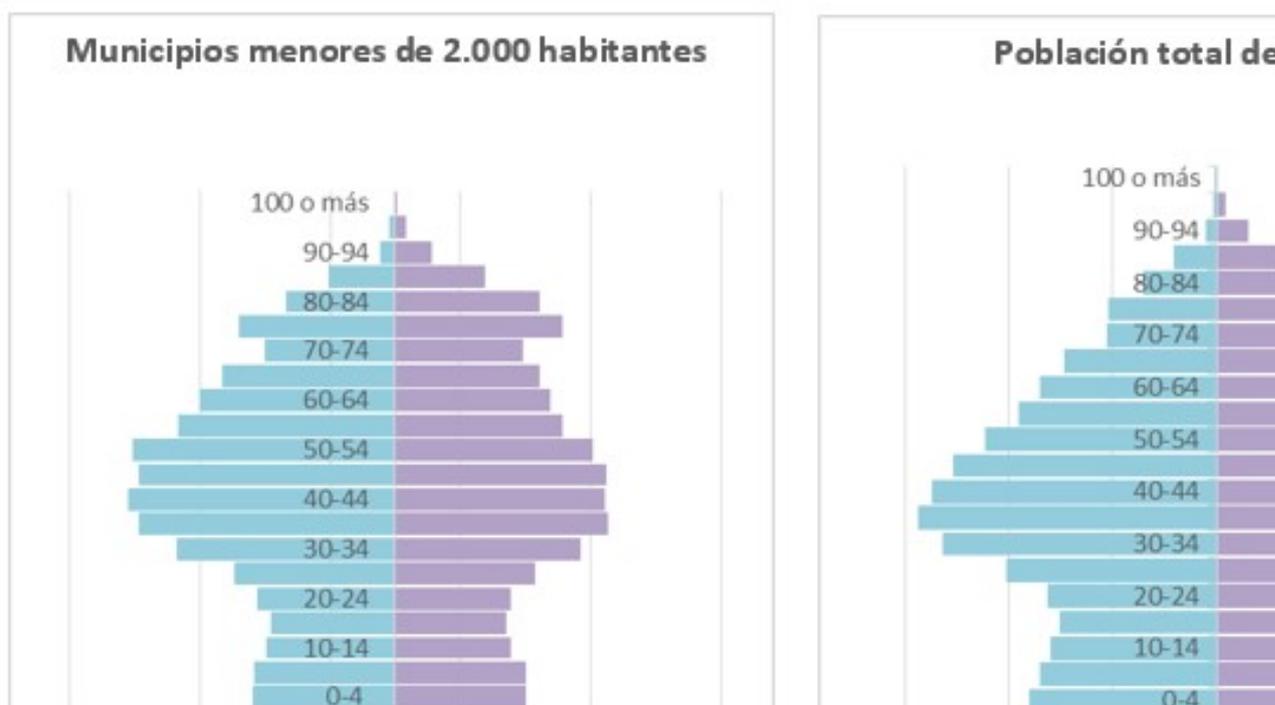
El envejecimiento de la población rural se presenta como otra de las características que presenta el entorno rural. Este fenómeno no es exclusivo de las zonas rurales, sino que responde a un cambio social que aúna el aumento de la esperanza de vida junto con la reducción de las tasas de natalidad debido fundamentalmente a la planificación familiar. Sin embargo, a este hecho hay que incorporar, en las zonas rurales, el abandono de los pueblos desde los años cincuenta lo que provocó un desequilibrio poblacional que arrastra sus consecuencias hasta la actualidad.

Índice de envejecimiento por comarcas. Años 2001 y 2018

ÍNDICE DE ENVEJECIMIENTO ⁸			
	2011	2014	2018
Noroeste	132,5	130,5	134,8
Pirineo	189,3	178,4	184,6
Pamplona	95,1	100,9	110,4
Tierra Estella	169,5	174,3	184,6
Navarra Media Oriental	153,5	163,6	175,2
Ribera	141,2	147,8	145,3
Tudela	120,7	124,6	123,6

Fuente: IEN 2018, con datos del Padrón facilitados por el INE.

Aun así, atendiendo a la pirámide de población, a pesar de que se observa un engrosamiento de la parte superior, es evidente que este envejecimiento tiene diferente peso según el sexo de tal manera que la población femenina supera con creces a la masculina a partir de los 75 años. Esta pirámide de población responde a una estructura poblacional regresiva caracterizada por una elevada esperanza de vida, que reúne población envejecida, y bajas tasas de natalidad.



Fuente: Censo de población y viviendas 2011 (INE 2019)

El peso de la población extranjera en Navarra se concentra especialmente en los municipios que superan los 2.000 habitantes. No obstante, su presencia en municipios pequeños es significativa en la Ribera Alta suponiendo el 10,4% de la población. En términos generales, las personas migrantes responden al perfil de personas jóvenes que

⁸ Se entiende por Índice de envejecimiento la población mayor de 64 años entre la población menor de 15 años.



al establecer su residencia, se incrementa la natalidad y contribuyen a la permanencia de la población en el entorno rural.

Si hacemos referencia a la invisibilidad de las mujeres rurales, se ha de tener especial atención hacia las mujeres migrantes. Estas son, en general mujeres que se asientan en territorios cuya cultura y forma de vida difiere de la que se desarrolla en el entorno rural y pese a la formación recibida en sus lugares de origen, el proceso para convalidar sus estudios supone numerosos trámites que en muchas ocasiones es imposible asumir. Además, las dificultades con el lenguaje y los prejuicios sociales terminan derivándolas en el sector servicios o en el primario, con contratos precarios si no es en el empleo sumergido.

Población extranjera por comarcas. Según sexo y tamaño del municipio.

población extranjera												
Comarca	Menos de 2.000				Más de 2.000				Total			
	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres	Mujeres	Total	%
Media	355	270	625	6,0%	1.665	1.275	2.940	13,4%	2.020	1.545	3.565	11,0%
Noroeste	825	800	1.625	6,0%	970	1.025	1.995	6,7%	1.795	1.825	3.620	6,0%
Pamplona	340	355	695	6,3%	19.930	20.200	40.130	11,9%	20.270	20.555	40.825	11,7%
Pirineo	200	170	370	3,6%	205	220	425	8,6%	405	390	795	5,2%
Ribera alta	490	485	975	10,4%	3.855	3.265	7.120	14,6%	4.345	3.750	8.095	13,9%
Ribera baja	70	100	170	4,4%	6.495	5.325	11.820	14,1%	6.565	5.425	11.990	13,7%
Estella	610	495	1.105	5,6%	1.075	955	2.030	11,4%	1.685	1.450	3.135	8,3%
Navarra	2.890	2.675	5.565	6,2%	34.195	32.265	66.460	12,2%	37.085	34.940	72.025	11,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de @INE 2019. Censos de Población y Viviendas 2011. Resultados definitivos.

El análisis de la Población de Navarra realizado hasta el momento, tiene como base una percepción inmóvil de la realidad, en tanto que se ha tomado como figuras de análisis la población residente o de derecho, dejando a un lado la población vinculada con los municipios rurales. Las vías de comunicación por carretera en Navarra son, en términos generales, de buena calidad, lo que favorece la accesibilidad a cualquier municipio y por ello, algunos pueblos aumentan su población en determinadas épocas del año.

Frente a este panorama, es necesario ofrecer unas condiciones de vida en el entorno rural que permitan vivir con calidad en estos entornos, dotándolos de recursos y al mismo tiempo, favoreciendo unas condiciones laborales dignas que aseguren la estabilidad de tal manera que vivir en un municipio rural no suponga una dificultad.

Las principales características de la población en Navarra se concretan en:

- *La población navarra se concentra en las zonas urbanas y periurbanas provocando desequilibrios poblacionales en las zonas rurales.*
- *El 57,4% de las mujeres navarras residen en la zona de Pamplona seguidas por la comarca de Tudela (13,4%). En el otro extremo, encontramos la zona pire-*

naica que apenas alberga al 2,1% de las mujeres navarras.

- *El medio rural aparece como un entorno que pierde población femenina y con dificultades para mantener su vecindario más joven.*
- *El envejecimiento de la población rural es un hecho que se manifiesta en mayor medida en las mujeres.*
- *Existen diferencias por zonas en cuanto al relevo generacional se refiere.*
- *La población extranjera en navarra representa el 11% del total.*

5.2. FAMILIA

La familia está concebida como la unidad social básica que modula el funcionamiento de la sociedad, por ello va modificando su configuración de la mano de los cambios sociológicos que se producen. Entre los cambios que se han producido en nuestro entorno se puede mencionar la reducción de la familia extensa, que ha sido sustituida por el predominio de la familia nuclear, que al mismo tiempo ha evolucionado dibujando nuevas modalidades de convivencia familiar. De la misma forma, con el reconocimiento de los derechos de las mujeres se ha logrado la consiguiente libertad para desarrollar su individualidad o tomar decisiones autónomas sobre la maternidad. Todo esto, junto con otros factores, conduce a la coexistencia de diversos tipos de familias que presentan grandes diferencias entre sí.

En el entorno rural, a pesar de que el modelo de familia tradicional se presenta como el más arraigado, los diferentes cambios y acontecimientos que se han producido en las últimas décadas también han propiciado la aparición de nuevas modalidades de familia que visibilizan las transformaciones sociales acontecidas.

Según datos del Censo De Población y Vivienda las diferencias entre la distribución de los hogares en poblaciones menores de 2.000 habitantes y los municipios que superan esta población, apenas son apreciables. En líneas generales, se puede afirmar que la distribución de los hogares evidencia el predominio del hogar formado por una familia sin otras personas en ambos casos.

Distribución por tipo de hogar según tamaño del municipio

	MENOS DE 2.000 HAB	MAS DE 2.000 HAB	TOTAL
Hogares unipersonales	25,9%	24,3%	24,5%
Hogares multipersonales que no forman familia	1,0%	1,5%	1,4%
Una familia sin otras personas	71,9%	72,6%	72,5%
Una familia con otras personas no emparentadas	1,0%	1,4%	1,3%
Hogar de dos o más familias	0,2%	0,2%	0,2%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%



Si bien es cierto, en los municipios de menor tamaño, el porcentaje de hogares unipersonales supera en 1,5 puntos a los municipios mayores de 2.000. En este sentido, es necesario señalar que el 31,6% de los hogares unipersonales en Navarra lo forman mujeres mayores de 65 años frente al 13,1% formado por hombres de la misma edad.

En la evaluación realizada en 2006, los datos relativos a hogares unipersonales rondaban el 23,5% en municipios menores de 2.000 habitantes y el 19,3% para las poblaciones superiores a 2.000. El incremento de este tipo de hogares pone sobre la mesa el fenómeno de la soledad no deseada que afecta a un elevado número de personas y que, pese al apoyo vecinal, más presente en los pueblos, repercute especialmente en las personas mayores.

34

En el marco de las jornadas de trabajo realizadas se puso de manifiesto este hecho, especialmente en las zonas rurales con núcleos muy pequeños dónde no hay comercios a los que poder acudir diariamente y mantener así un mínimo contacto social. Si combinamos este hecho con calzadas empedradas que dificultan los desplazamientos de las personas con movilidad reducida junto con unas condiciones climáticas complicadas (temporada de hielos y nieve), encontramos situaciones que favorecen el aislamiento dejando a ciertos perfiles de personas varios días incomunicadas.

En este sentido, diversos estudios⁹ muestran como este fenómeno afecta en mayor medida a los hombres que viven este sentimiento con mayor intensidad. Entre los argumentos retados se hace referencia a cuestiones de género vinculadas con el escaso apoyo emocional y que perciben los hombres de sus familiares o vecindario en comparación con el recibido por las mujeres, además de la dificultad reconocida por ellos para vivir de manera independiente en sus casa.

No debe olvidarse que en los municipios pequeños, la migración hacia zonas urbanas la realizan especialmente las mujeres, de tal forma, que las personas encargadas tradicionalmente de atender a las personas mayores ya no están en los municipios, quedando así un vacío en cuanto al cuidado y a velar por atender se refiere.

Por otra parte, el porcentaje de núcleos familiares relativo a las parejas sin hijos se ha incrementado en la última década. En época de crisis, la planificación familiar se acentúa. Entre otros motivos, se tiene en cuenta la dificultad para compaginar las demandas laborales con las necesidades de conciliación y el riesgo implícito de perder el trabajo o las complicaciones para encontrarlo que supone para la mujer.

Los núcleos compuestos por una madre o un padre con hijos han aumentado también, sin embargo, la brecha entre las familias monomarentales (madre con hijos) y

⁹ López Doblas, J. y M. P. Díaz Conde. 2018. "El sentimiento de soledad en la vejez". *Revista Internacional de Sociología* 76(1): e085.

monoparentales (padre con hijos) sigue estable, con valores que oscilan entre el 7,3% en municipios menores de 2.000 habitantes y el 8,7% para los que superan esa población. Las dificultades que encuentran las familias formadas por un solo progenitor y sus descendientes para atender las necesidades familiares se incrementan en los entornos rurales donde los servicios de conciliación son escasos y se requieren ratios, en ocasiones desorbitados, para cubrir las demandas de la población. Los núcleos formados por parejas con hijos, por el contrario han disminuido.

35

Distribución de los núcleos familiares según tamaño del municipio

	CENSO 2001			CENSO 2011		
	menos de 2000	más de 2000	TOTAL	menos de 2000	más de 2000	TOTAL
Pareja sin hijos	24,9%	20,8%	24,8%	33,1%	32,2%	32,3%
Pareja con hijos	58,3%	60,8%	60,4%	51,4%	52,4%	52,3%
Padre con hijos	4,8%	2,9%	3,2%	4,1%	3,4%	3,5%
Madre con hijos	12,1%	11,6%	11,7%	11,3%	12,1%	12,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de @INE 2019. Censos de Población y Viviendas 2001 y 2011. Resultados definitivos.

Los datos obtenidos en la encuesta realizada muestran que el 69,55 % de las mujeres manifiestan vivir en pareja, ya sea con o sin matrimonio y el 93,28% de estas señalan que su pareja es un hombre.

Distribución de las mujeres según estado civil

Estado civil	%	Absoluto
Soltera	20,5%	64
Casada	50,6%	158
Separada/Divorciada	7,1%	22
En pareja	18,9%	59
Viuda	2,6%	8
NS/NC	0,3%	1
Total	100%	312
Perdidos		1

Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

En cuanto al tamaño medio de los hogares, se obtiene una media de 3,2 personas por hogar.

SITUACIÓN FAMILIAR DE LA MUJER

La permanencia de la mujer en el mercado laboral, el aumento en el nivel educativo, o el incremento de la autonomía e independencia económica trae consigo un cambio paulatino en el desempeño de los roles tradicionales que vinculan a la mujer como cuidadora principal y sostén de la familia y al hombre como el proveedor del sustento.

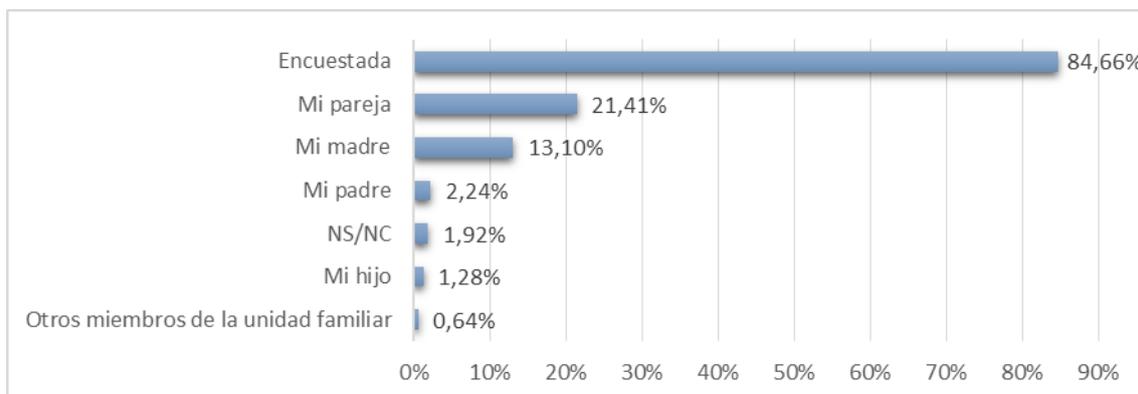
Sin embargo en la encuesta realizada en el marco de este estudio a mujeres residentes en el entorno rural en Navarra, se observa que, a pesar de que el 55,6% de las mujeres encuestadas, cuentan con estudios superiores (universitarios, postgrado o master o doctorado) o que el 77% de afirman estar trabajando en el momento de realización de cuestionario, tan sólo un 12,46% reconocen que los ingresos familiares provienen a partes iguales frente al 41,21% que señalan a su pareja como el principal proveedor o el 33,23% que se posiciona como la persona que mayores ingresos aporta.

Centrando el análisis en las mujeres que conviven en pareja, un 56,2% menciona a su pareja como la persona que aporta mayores ingresos a la unidad familiar, en un 22,6% es la encuestada quien aporta mayor cantidad y en un 15,2% de las respuestas, se indica que ambos miembros contribuyen a partes iguales.

Estos datos se asocian por un lado, a la situación laboral que tienen en el momento del estudio y por otro a la brecha salarial existente entre las retribuciones percibidas por los hombres y las mujeres a nivel general.

En la misma línea, si atendemos al reparto de las responsabilidades familiares obtenemos que un 84,7% de la muestra afirma ser quien se encarga en mayor medida de las tareas domésticas y de cuidados.

Persona responsable de las tareas y de cuidados



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Realizando la comparativa con los datos en la evaluación realizada en 2006, se observa que, aunque ha descendido 2,3 puntos porcentuales, la persona encuestada sigue siendo, con mucha diferencia, la persona que se encarga en mayor medida de las tareas del hogar. No obstante, el segundo puesto lo ocupa la pareja cuya presencia ha aumentado 20 puntos respecto a las respuestas aportadas por las mujeres del entorno rural en 2006. Este cambio en el reparto de las tareas domésticas, evidencia el cambio social que se está produciendo en esta línea. Aún y todo, el peso de las madres, ha aumentado un 3,5%.

Principal persona responsable de las tareas domésticas en la unidad familiar

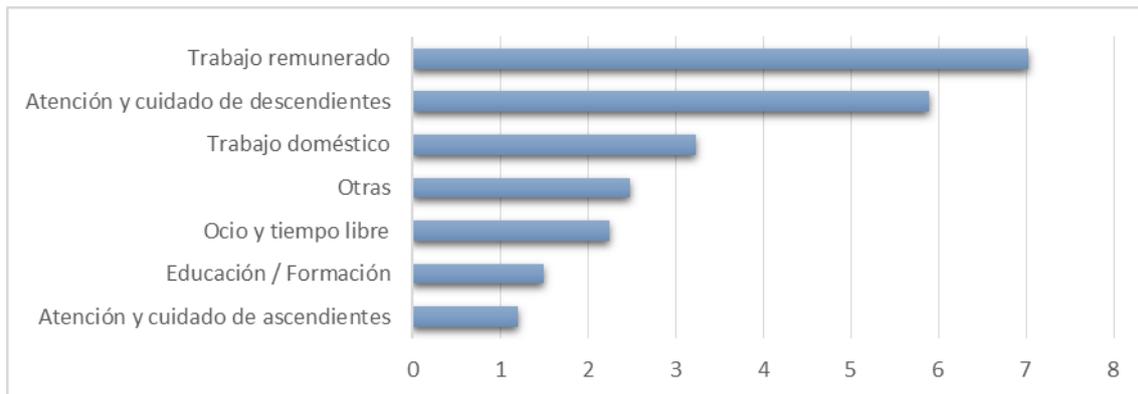
	2.006	2.019
La encuestada	87,0%	84,7%
Su madre	9,6%	13,1%
Su marido/pareja	1,4%	21,4%
Sus hijos	1,0%	1,3%
Otros miembros de la unidad familiar	1,0%	2,9%
NS/NC	-	1,9%
Total	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la evaluación 2006 y del Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Esta realidad determina y condiciona la distribución del tiempo que hacen las mujeres a lo largo del día, de esta manera y según los resultados de las encuestadas, en un día laborable, de media, dedican más horas al trabajo doméstico y de cuidados que al remunerado:

(Para el siguiente gráfico se han tenido en cuenta únicamente las respuestas de las trabajadoras asalariadas en ese momento, es decir, sin contar amas de casa, paradas o pensionistas)

Horas dedicadas a las actividades en día laborable



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

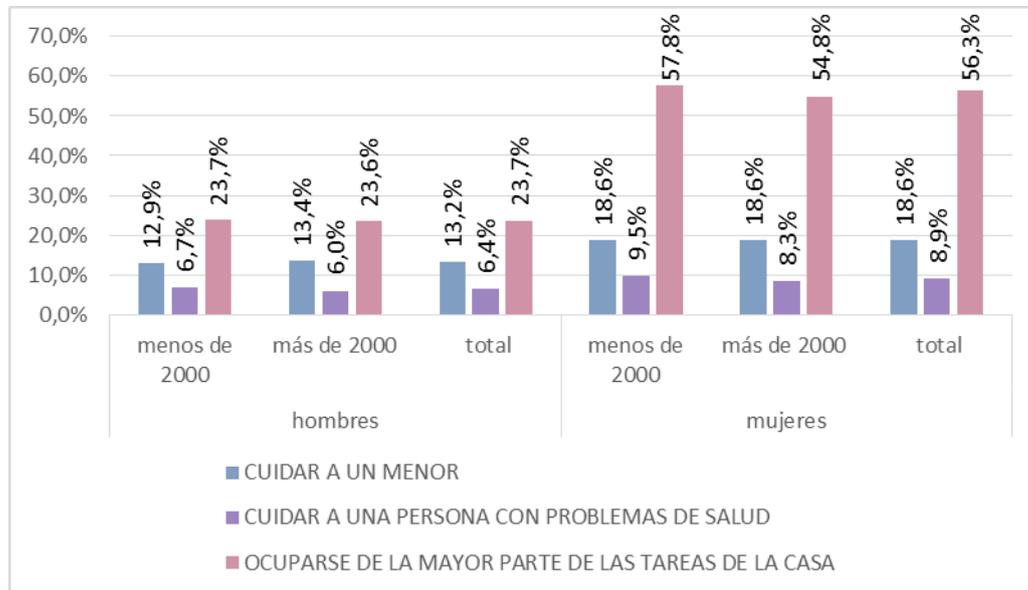
La externalización de los cuidados y de las tareas domésticas aumenta si los dos miembros de la pareja se encuentran trabajando, sin embargo, en el medio rural la situación es diferente.

En el 17% de los casos analizados se cuenta con ayuda externa para realizar este tipo de tareas y en el 26,4% de las familias que cuentan con este apoyo, hay alguna persona con discapacidad.

Según el Censo de Población y viviendas 2011, en Navarra las personas que se ocupan de la mayor parte de las tareas de la casa y de los cuidados son mujeres. La implicación de los hombres en el cuidado a menores se incrementa medio punto en los municipios cuya población supera los 2.000 habitantes mientras que en caso de las mujeres no

varía. Respecto, al cuidado de personas con problemas de salud, en los municipios más pequeños tanto hombres como mujeres se involucran más en esta tarea que en los grandes. Aún y todo, las mujeres están más presentes esta tarea.

Porcentaje de personas que realiza los cuidados básicos según sexo y tamaño del municipio



Fuente: Elaboración propia a partir de @INE 2019. Censos de Población y Viviendas 2011. Resultados definitivos.

A modo de conclusión se puede afirmar:

- El 25,6% de los hogares en los municipios de menos de 2.000 habitantes son unipersonales.
- El 31,6% de los hogares unipersonales en Navarra lo forman mujeres mayores de 65 años frente al 13,1% formado por hombres de la misma edad.
- El incremento de este tipo de hogares (respecto a la evaluación realizada en 2006) pone sobre la mesa el fenómeno de la soledad no deseada.
- Los núcleos compuestos por una madre o un padre con hijos han también aumentado.
- Las mujeres siguen siendo quienes se ocupan mayoritariamente de las tareas de la casa y del cuidado de personas dependientes.

5.3. MERCADO DE TRABAJO

SITUACIÓN LABORAL

El análisis tradicional que se realiza de la estructura laboral no muestra perspectiva de género en tanto que considera el trabajo doméstico no remunerado como inactividad laboral en lugar de actividad económica. Con todo, las tareas realizadas en los hogares,



desempeñadas en su mayoría por mujeres, mantienen y, en muchos casos, favorecen las características básicas para que la otra parte (los hombres) puedan participar en el entorno productivo. El denominado “impuesto reproductivo” por Ingrid Palmer, hace referencia a este hecho, en tanto que las mujeres realizan un trabajo gratuito en el entorno familiar que es imprescindible para la reproducción diaria de sus miembros y de la propia sociedad (Cobo, R. 2008).

La siguiente tabla evidencia como, a menor medida del tamaño del municipio aumenta el porcentaje de mujeres consideradas como inactivas mientras que en caso de los hombres no ocurre el mismo fenómeno. Este hecho deriva de que en el entorno rural, la estructura familiar es más extensa lo que en la mayoría de las ocasiones supone una sobrecarga de cuidado para las mujeres debido a la falta de recursos que faciliten las conciliación, además de la presión social patente para atender en el propio domicilio a las personas mayores, que como se ha señalado anteriormente, tienen un peso poblacional importante. Por lo tanto, acuñar el término “inactiva” a estas mujeres que dedican la mayor parte de su tiempo a actividades que aseguran la sostenibilidad de la vida, refleja el escaso valor social atribuido a estas funciones, que sin embargo, son determinantes para el bienestar social. Asimismo si se traslada su impacto a cifras económicas, el trabajo del hogar representa el 55% del PIB a nivel nacional.

Porcentaje de personas activas e inactivas según sexo y tamaño del municipio de residencia

	<i>menos de 2000</i>		<i>más de 2000</i>		<i>total</i>		
	<i>% hombres</i>	<i>% mujeres</i>	<i>% hombres</i>	<i>% mujeres</i>	<i>% hombres</i>	<i>% mujeres</i>	<i>% total</i>
<i>Activas</i>	55,23%	45,98%	57,33%	51,28%	57,01%	50,56%	53,78%
<i>Inactivas</i>	44,77%	54,02%	42,67%	48,72%	42,99%	49,44%	46,22%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Censo de Población y Viviendas 2011

Teniendo en cuenta esta apreciación se realiza el análisis de la situación laboral de las mujeres en Navarra.

En Navarra, según el II Trimestre de 2019 de la EPA, se evidencian las brechas de género¹⁰ presentes en las diferentes tasas. Los datos ofrecidos evidencian las dificultades de las mujeres para incorporarse o mantenerse en el mercado de trabajo. A pesar de que la tasa de actividad femenina es cinco puntos menor que la masculina, las trabas se constatan en las diferencias que se observan en la tasa de empleo en tanto que para las mujeres no alcanza el 50%, mientras que en el caso de los hombres supera el 60%. No ocurre lo mismo en cuanto al realizar el análisis de la tasa de paro, dónde las mujeres presentan una tasa 1,7% superior a la masculina.

¹⁰ Se entiende por brecha de género la distancia entre el dato femenino y el masculino (puede hacer referencia a una tasa, un índice, porcentaje, etc...)

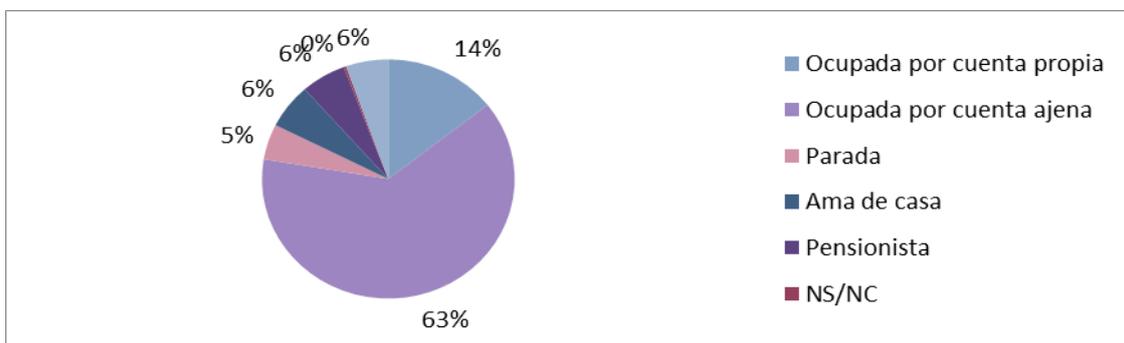
Tasas de actividad, empleo y paro según sexo.

	Total	Mujeres	Hombres	Brecha Género
Tasa de Actividad	59,28%	54,3%	59,3%	-5%
Tasa de Empleo	54,79%	49,7%	60,6%	-10,9%
Tasa de Paro	7,58%	8,5%	6,8%	1,7%

Fuente: INE- II TRIM 2019 EPA

La encuesta realizada a mujeres residentes en el entorno rural refleja que casi el 75% de la muestra se encuentra trabajando en el momento de realizar el cuestionario. Frente a un 25% que no realiza ninguna actividad remunerada. La distribución es la siguiente:

¿Cuál es tu situación laboral actual?



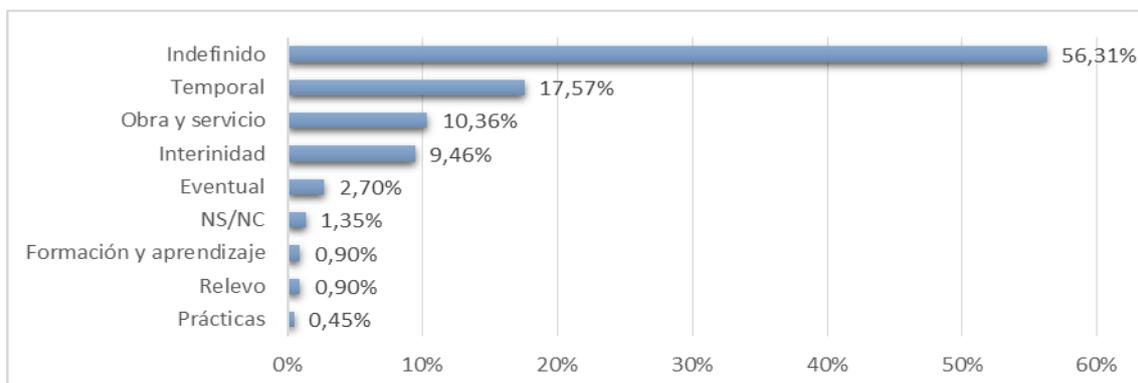
Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Sin embargo, si atendemos al tipo de jornada, el 64% de las encuestadas cuenta con jornada completa mientras que alrededor del 35% afirman tener jornada parcial, media o con reducción.

Predomina el contrato indefinido (56,3%), seguido del temporal (17,6%) como se puede observar en el gráfico de más abajo.

Además, un 14% desempeña varios empleos retribuidos (pluriempleada), donde las actividades relacionadas con el sector de servicios es el empleo secundario más común.

¿Puede indicar qué tipo de contrato tenía?



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019



OCUPACIÓN

Navarra tiene una tasa de empleo femenina superior a la media nacional. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (II Trim 2019) publicada por el INE, la tasa de empleo femenina en Navarra se sitúa en el 49,68% superando en 4,75% a la media estatal (44,95%). Estos datos se han incrementado más de un 5% durante el periodo de estudio que nos ocupa, sin embargo, a pesar de que el crecimiento de la tasa de empleo masculina ha seguido un ritmo más lento y la distancia entre ellas se ha reducido mínimamente (0,71%), no se equilibran.

41

Tasa de empleo nacional y autonómica según sexo.

	Ambos sexos			Hombres			Mujeres		
	II TRIM 2019	I TRIM 2014	Varia- ción periodo	II TRIM 2019	I TRIM 2014	Varia- ción periodo	II TRIM 2019	I TRIM 2014	Varia- ción periodo
Total Nacional	50,51	44,05	6,46	56,38	48,86	7,52	44,95	39,47	5,48
Navarra	54,79	50,05	4,74	60,06	55,66	4,4	49,68	44,57	5,11

Fuente: INE- I TRIM. 2014 EPA- II TRIM 2019 EPA

La brecha entre ellas sigue siendo superior al 10% y si observamos la distribución porcentual de las personas ocupadas por sector económico según el sexo, se advierten diferencias importantes entre los sexos a nivel nacional y autonómico. Así, mientras a nivel nacional el peso de las mujeres en la agricultura ha descendido 0,5 puntos porcentuales, en Navarra este descenso ha sido del 1,3% lo que supone que las mujeres dedicadas a la agricultura se han reducido casi a la mitad.

Además la presencia de unas y otros en los diferentes sectores revela importantes diferencias. Entre ellas, el elevado peso de las mujeres en el sector servicios (82,9%) suponiendo casi un 35% más que en el caso de los hombres (48,1%) mientras que en el sector industrial las situación se invierte representando el peso de ellos más del doble que en el caso de las mujeres (35,1% frente al 14,4%).

Distribución porcentual de ocupados por sexo y sector económico

Periodo	NAVARRA		NACIONAL		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Agricultura	II TRIM 2019	6,6%	1,4%	5,8%	2,1%
	I TRIM 2014	7,5%	2,7%	6,6%	2,6%
Industria	II TRIM 2019	35,1%	14,4%	18,9%	8,1%
	I TRIM 2014	34,9%	14,8%	18,9%	7,2%
Construcción	II TRIM 2019	10,1%	1,3%	10,8%	1,35
	I TRIM 2014	7,8%	1,3%	9,4%	1,0%
Servicios	II TRIM 2019	48,1%	82,9%	64,6%	88,5%
	I TRIM 2014	49,8%	81,2%	65,1%	89,1%
TOTAL	II TRIM 2019	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	I TRIM 2014	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: INE- EPA II TRIM2019



En cuanto a las mujeres encuestadas, el sector servicios es el sector que más peso tiene en la ocupación de las mujeres del medio rural. En concreto el 76% de las encuestadas ha respondido que trabaja dentro de este sector en puestos considerados tradicionalmente femeninos vinculados a la sanidad, educación, hostelería, servicios sociales, turismo, etc., seguida de lejos por la industria agroalimentaria (6,7%) y por la agricultura y ganadería (3,8%).

El hecho de desarrollar la actividad laboral en el sector servicios, en su mayoría, no es casual. Responde en gran medida a la segregación horizontal instalada en el mercado de trabajo que por un lado vincula a las mujeres con tareas asociadas al desempeño de su rol de cuidadora y proveedora de servicios y, por otro, ofrece peores condiciones laborales (salarios más bajos, mayor temporalidad, horarios más amplios de trabajo, mayor carga emocional, peores convenios...). Este hecho ubica a las mujeres en una situación de inferioridad económica provocando una dependencia que limita sus opciones de elección y que en el entorno de pareja termina considerando el empleo de la mujer como un apoyo a la economía familiar.

PRINCIPALES DIFICULTADES PARA OBTENER UN EMPLEO

Según los datos ofrecidos por las encuestadas, continúa existiendo un freno ligado directamente al género que obstaculiza la incorporación de la mujer al trabajo remunerado. Entre las diferentes razones que dificultan la obtención de un empleo, la principal continúa siendo la atención de hijos e hijas ante la falta de opciones reales de conciliación, seguida de otras cuestiones como la edad, la exigencia de experiencia laboral o la escasez de ofertas de empleo. Pese a ello, un porcentaje alto de encuestadas (41,21%) afirma no haber encontrado dificultades.

No he encontrado dificultades	41,21%
Tengo que atender a mis hijos e hijas porque apenas hay opciones de conciliación	16,61%
La edad	14,70%
Se exige experiencia laboral de la que no dispongo	13,10%
No existen ofertas de empleo	11,18%
La movilidad	8,63%
La discriminación de género	4,47%
No me he planteado buscar trabajo	3,51%
No dispongo de la cualificación adecuada	3,51%
No dispongo de tiempo ya que tengo que cuidar a familiares mayores	2,24%

Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Por otro lado, si desagregamos los datos según la **situación laboral** y tomamos las respuestas de las mujeres **amas de casa y paradas**, se agudizan mucho más las dificultades para encontrar empleo y disminuye el porcentaje (hasta el 23,09%) de aquellas que no han tenido dificultades. Principalmente, destaca el aumento de la



razón relacionada con la atención a los hijos e hijas en más de diez puntos, seguido de la exigencia de experiencia laboral y de la edad.

Tengo que atender a mis hijos e hijas porque apenas hay opciones de conciliación	26,92%
No he encontrado dificultades	23,09%
La edad	21,15%
Se exige experiencia laboral de la que no dispongo	21,15%
No existen ofertas de empleo	13,46%
No dispongo de la cualificación adecuada	7,69%
La discriminación de género	5,77%
La movilidad	5,77%
No me he planteado buscar trabajo	5,77%
No dispongo de tiempo ya que tengo que cuidar a familiares mayores	3,85%

Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

43

Respecto al análisis realizado en 2.006 sobre las mujeres encuestadas, ha perdido peso la opción “Tengo que atender a mis hijos e hijas porque apenas hay opciones de conciliación” ya que actualmente un 27% de las encuestadas aluden a esta causa, mientras que en 2006 era el 34% de las mujeres paradas y amas de casa encuestadas quienes achacaban a esta tarea las dificultades para encontrar un empleo. No obstante, la opción “No existen ofertas de empleo” apenas ha variado en este periodo (15% en 2006 frente al 13,5% en 2019).

Esta afirmación se ve refrendada, para todas las zonas de los Grupos de Acción Local, durante las jornadas de trabajo y al mismo tiempo se refuerza la importancia de la movilidad en el entorno rural como herramienta para mantener el arraigo en tanto que las posibilidades de desplazamiento favorecen el mantenimiento de la población en los pueblos al tiempo que desarrollan su actividad laboral en entornos urbanos.

Por último, al desagregar los resultados según **edad**, nos encontramos con realidades diversas. Para las mujeres entre 55 y 64 años los principales obstáculos son el cuidado de familiares mayores y la edad, en cambio, para aquellas más jóvenes, son el cuidado de descendientes y la falta de experiencia laboral en comparación con la exigida.

En este sentido, *“las mujeres rurales adaptan su participación laboral a sus responsabilidades doméstico-reproductivas, dada la pervivencia en el medio rural de unos roles de género muy tradicionales”* (Sampedro 2003: 4). Por ello, contar con políticas que faciliten la incorporación y permanencia de las mujeres a un empleo de calidad que permita flexibilizar los horarios persiguiendo una conciliación efectiva resulta necesario. En la misma línea, se debería visibilizar el compromiso de las empresas por la igualdad fomentando el uso de las medidas de conciliación por los hombres.



A modo de conclusión se puede afirmar:

- A menor medida tamaño del municipio aumenta el porcentaje de mujeres consideradas como inactivas mientras que en caso de los hombres no ocurre el mismo fenómeno
- Las mujeres siguen teniendo dificultades de las para incorporarse o mantenerse en el mercado de trabajo.
- Entre las diferentes razones que dificultan la obtención de un empleo, la principal continúa siendo la atención de hijos e hijas ante la falta de opciones reales de conciliación.
- La presencia de unas y otros en los diferentes sectores revela importantes diferencias.
- A nivel nacional el peso de las mujeres en la agricultura ha descendido en 15 años 0,5 puntos porcentuales, en Navarra este descenso ha sido del 1,3% lo que supone que las mujeres dedicadas a la agricultura se han reducido casi a la mitad.

5.4. MUJER Y SECTOR PRIMARIO

SEGURIDAD SOCIAL

Los datos aportados a último día de mes por la Tesorería General de la Seguridad Social registran 130.689 mujeres afiliadas en septiembre de 2019 que representan el 45,6% del total de personas afiliadas a la Seguridad Social (286.704 personas).

Personas afiliadas a la Seguridad Social por género y régimen a último días de mes

Régimen	Sb total	Septiembre 2019			Octubre 2004		
		Mujer	Hombre	total	Mujer	Hombre	total
		Sg Régimen			Sg Régimen		
Agrario	0,7%	16,3%	83,7%	5.713	22,6%	77,4%	10.527
Autónomos	12,5%	34,7%	65,3%	47.001	32,4%	67,6%	42.734
General	81,6%	47,0%	53,0%	226.894	40,9%	59,1%	201.526
Hogar	5,3%	96,9%	3,1%	7.096	98,7%	2,2%	2.525
TOTAL	100,0%	45,6%	54,4%	286.704	39,3%	60,7%	257.312

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la TGSS y datos obtenidos del informe de Evaluación PDR 2006

En términos generales se observa que la presencia de mujeres afiliadas a la Seguridad Social se ha incrementado desde 2004, de tal manera que la brecha de género se ha reducido desde el 21,4% hasta el 8,8% en el total de personas afiliadas.

Respecto a las personas afiliadas al Régimen Agrario, se constata una drástica reducción de las afiliaciones durante los últimos quince años. Así en 2004 eran 10.527 las personas registradas en este régimen mientras que en la actualidad ha descendido



hasta casi la mitad (5.713). En cuanto a las mujeres afiliadas en el régimen agrario el descenso también ha sido notable puesto que en septiembre de 2019, el peso de las mujeres en este régimen es 6,3 puntos porcentuales menos que en 2004.

Este dato hay que leerlo, por una parte, teniendo en cuenta que el proceso de mecanización de las tareas agrarias arrastra consigo una merma en el número de personas dedicadas al campo, y por otra parte, siendo consciente de la invisibilidad y precariedad de muchas mujeres que realizan tareas agrícolas ocultas bien como “ayuda familiar” o, en otras ocasiones, dentro de la economía sumergida privándolas de sus derechos laborales.

Bien es cierto, que Navarra cuenta con ganaderas y agricultoras que lideran explotaciones y al mismo tiempo generan nuevas opciones de empleo sostenibles vinculadas con la ecología, recuperando saberes tradicionales.

Reconocer y hacer visible el trabajo de tantas mujeres que no aparecen en las estadísticas, así como **visibilizar a las mujeres que están al frente de explotaciones**, supone sacar a la luz y poner en valor su propia existencia en tanto que a la invisibilidad asignada por el hecho de ser mujer se añade el hecho de vivir en un pueblo y trabajar en el campo. Condiciones, ambas dos, determinantes para la sostenibilidad de la vida.

Según los datos de las encuestadas el 97,4% se encuentran afiliadas a la seguridad social, la gran mayoría en el régimen general. Aquellas mujeres afiliadas al régimen especial agrario solo constituyen el 3,5% y, el 15,8% en el especial de trabajadoras autónomas.

SECTOR PRIMARIO

En Navarra, según el Censo de Población y Viviendas elaborado en 2011, las mujeres trabajadoras en el sector agrario suponían el 2,1% del total de las mujeres trabajadoras en la Comunidad Foral. Sin embargo, poniendo el foco en los municipios menores de 2000 habitantes representaban casi el 5% de las mismas (4,9%) y se contabilizaban siete hombres dedicados a la agricultura o ganadería por cada dos mujeres. Este dato, pese a reflejar un desequilibrio entre hombres y mujeres, muestra también una tendencia a rebajar esta distancia, puesto que los datos del Censo de Población y viviendas de 2001 arrojaban un ratio de dos mujeres por cada diez hombres dedicadas a estas tareas en municipios pequeños.



Distribución de la población según sexo, sector de actividad y tamaño del municipio.

	menos de 2000			más de 2000			total		
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
Agricultura, ganadería y pesca	12,4%	4,9%	9,3%	4,3%	1,7%	3,0%	5,5%	2,1%	3,9%
Industria	32,3%	17,5%	26,1%	30,8%	15,1%	23,3%	31,0%	15,4%	23,7%
Construcción	16,9%	3,1%	11,0%	15,9%	2,9%	9,7%	16,1%	2,9%	9,9%
Servicios	38,4%	74,5%	53,6%	49,0%	80,4%	63,9%	47,4%	79,6%	62,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	26.410	19.270	45.680	150.465	136.135	286.600	176.875	155.405	332.280
	57,8%	42,8%	100%	52,5%	47,5%	100%	53,2%	46,8%	100%

Fuente: Censo de Población y Viviendas 2011- INE

En la línea del análisis realizado, respecto a los datos de afiliación, merece la pena destacar que tanto en el sector agrario como en el sector servicios las condiciones laborales establecen escenarios favorables para la entrada de las mujeres puesto que ofrecen contratos temporales que en muchas ocasiones supone, como se ha comentado previamente, un apoyo a la economía familiar, sin dejar de atender las tareas asociadas con los cuidados por un tiempo prolongado.

Respecto a las opciones reales de ser contratadas en el sector primario, hay que dejar constancia de las **dificultades que encuentran muchas mujeres para trabajar en el sector, especialmente en ganadería.**

En la actualidad sigue estando presente la idea de que es necesario disponer fuerza física (atribuida directamente al hombre y negada para la mujer) en el trabajo con animales. Bajo esta premisa, se repiten situaciones que excluyen de estos trabajos a las mujeres preparadas en la educación formal en favor de hombres que no presentan cualificación acreditable vinculada con el empleo. De este modo, se veta una opción de empleo en el entorno rural para las mujeres en un nicho laboral que actualmente demanda personal para cubrir las bajas por jubilación que se están dando en el sector.

Además de las trabas encontradas para acceder al empleo, hay que dejar constancia de la tarea personal diaria que realizan las mujeres del sector. Por un lado, se les exige la obligación de demostrar continuamente su valía para el puesto y por otro lado, trabajar en un entorno tan masculinizado y en el que apenas se conocen referentes femeninos que no respondan a un estereotipo muy marcado, les empuja a reivindicar su espacio continuamente en un contexto favorable para la aparición de inseguridades.

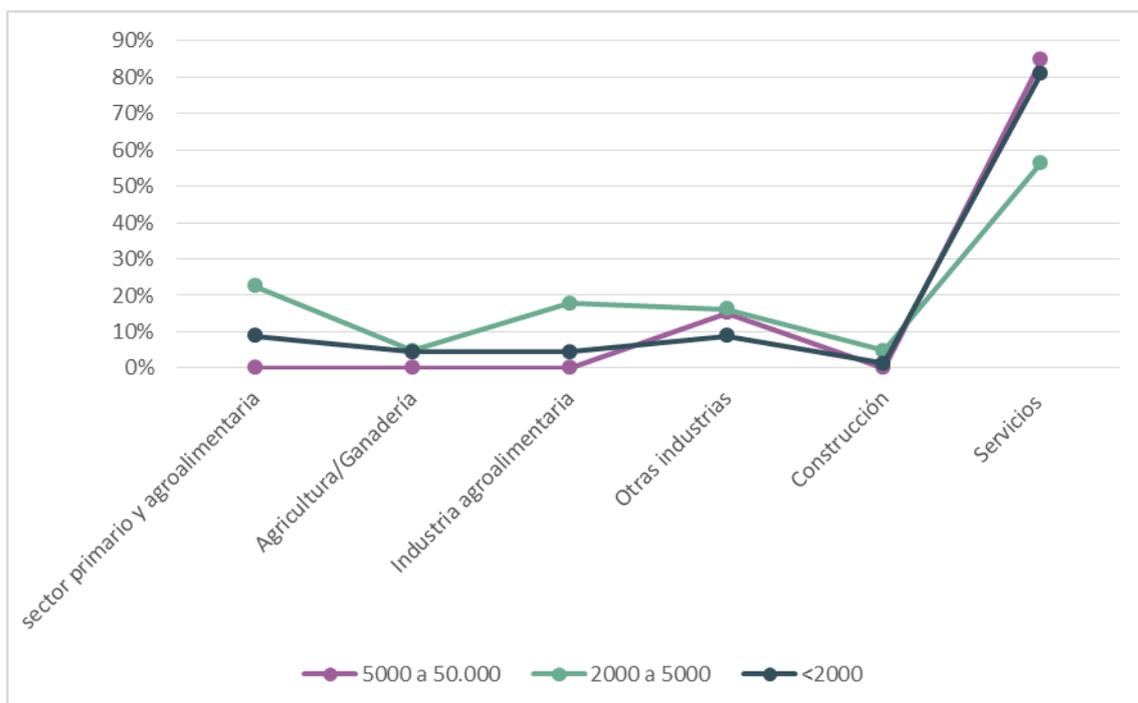
Por lo anterior, es necesario **visibilizar a referentes femeninos trabajadoras del sector que respondan a diferentes perfiles y muestren las oportunidades laborales que se presentan en la agricultura y ganadería.** Del mismo modo, dar a conocer las trayectorias personales de estas mujeres ayudaría a reconocer en el imaginario social

colectivo otros procesos de cambio que puedan incentivar la vuelta a tareas agrícolas y ganaderas.

Centrando en análisis en el total de mujeres encuestadas que trabajan dentro del sector primario e industria agroalimentaria (10,5%), encontramos que más de la mitad (52%) son trabajadoras y técnicas cualificadas en la industria agroalimentaria y en menor medida, agricultoras trabajando en explotación propia (16%) o trabajadoras agrarias (8%).

Sin embargo, la variable “tamaño del municipio de residencia” de las encuestadas revela cambios notables en los resultados en cuanto al sector de ocupación. De esta manera, aunque el sector servicios sigue siendo el que más ocupa a las mujeres del mundo rural, mientras en los municipios de 2.000 a 5.000 habitantes un 22,68 % de las mujeres encuestadas trabajan en el sector primario e industria agroalimentaria, ninguna mujer residente en municipios de 5.000 a 50.000 habitantes ha respondido hacerlo. Además, en los municipios de 2.000 a 5.000 habitantes el 56,5% dice trabajar en el sector servicios, y en municipios de 5.000 a 50.000 habitantes asciende hasta el 85% de ellas.

Sector de ocupación y tamaño del municipio



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

La formación condiciona las opciones para obtener un empleo. En este sentido, las mujeres del entorno rural que han finalizado estudios universitarios superan en un 6,2% a los hombres, sin embargo, ellos están más presentes en la formación profesional. Esta situación sucede igualmente en los municipios mayores de 2.000



habitantes y en el resto de Navarra. Sin embargo, es cierto que en los municipios más pequeños el porcentaje de personas sin estudios o con la formación básica (EGB/ESO) es superior al resto de la comunidad, independientemente del género.

Esta situación vincula con el hecho de que en el entorno rural las opciones de empleo están más limitadas en ciertos sectores en los que las mujeres tienen dificultades para entrar. Entre las propuestas surgidas en las jornadas de trabajo, surgió la iniciativa de enlazar los grados de formación profesional con las necesidades de empleo de la zona y generar sinergias entre los centros y las empresas, de tal manera que se pueda cubrir la demanda de empleo con personal formado en la zona. De esta manera, se establece una relación directa entre “formación – empleo - lugar de residencia” que favorece el mantenimiento de la población en los entornos rurales en lugar de colaborar, de manera indirecta e inconsciente con el abandono de los pueblos y desarraigo hacia ellos.

Distribución de la población según sexo, nivel de formación alcanzado y tamaño del municipio.

	menos de 2000			más de 2000			total		
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
sin estudios	25,4%	25,9%	25,7%	18,1%	20,9%	19,5%	19,2%	21,7%	20,4%
egb/eso	34,0%	31,0%	32,5%	29,3%	25,9%	27,6%	30,0%	26,6%	28,3%
bachiller	9,9%	11,0%	10,4%	13,3%	13,2%	13,2%	12,7%	12,9%	12,8%
fp	19,5%	14,4%	17,1%	20,1%	14,8%	17,4%	20,0%	14,7%	17,4%
universidad	10,4%	16,6%	13,4%	17,0%	23,0%	20,0%	16,0%	22,1%	19,0%
master/postgrado	0,4%	0,6%	0,5%	1,2%	1,5%	1,4%	1,1%	1,4%	1,2%
doctorado	0,4%	0,4%	0,4%	1,0%	0,7%	0,8%	0,9%	0,7%	0,8%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Censo de Población y Viviendas 2011- INE

CONOCIMIENTO SOBRE AYUDAS AGRARIAS Y PARTICIPACIÓN

Del porcentaje de mujeres encuestadas que trabajan en agricultura, ganadería o industria agroalimentaria tan solo la mitad conoce las ayudas para explotaciones agrarias. Entre ellas, un 53,85% ha participado en las convocatorias de ayudas, y de estas, el 83 % ha sido beneficiaria. De las encuestadas que no han participado en la convocatoria (46,15%), alegan como principal motivo que no cumplía los requisitos. En este sentido, es interesante destacar que entre los requisitos solicitados se requiere estar registrada como Agricultor a título principal en muchas de las ayudas, por lo tanto, como veremos a continuación, esta condición limita las posibilidades de las mujeres para optar estas ayudas, en tanto que son pocas quienes constan registradas.



PROPIEDAD DE LA EXPLOTACIÓN

Los datos del *Registro de Explotaciones del Departamento de Agricultura, Ganadería y Alimentación del Gobierno de Navarra de 2018*¹¹, arrojan un total de 3.902 mujeres que poseen explotaciones registradas, lo que representa el 25,7% del total de explotaciones según el titular.

Número de explotaciones registradas según el titular

49

Comarcas	Datos 2018				Datos 2003			
	mujeres	hombres	otros	Total	mujeres	hombres	otros	Total
Nord-Occidental	26,7%	65,9%	7,4%	2.642	33,3%	60,1%	6,6%	2.495
Pirineos	19,3%	68,3%	12,3%	957	19,9%	69,9%	10,2%	1.131
Pamplona	30,3%	61,1%	8,6%	1.351	28,8%	64,5%	6,6%	1.709
Tierra Estella	29,0%	63,4%	7,6%	2.995	27,2%	64,5%	8,3%	5.523
Navarra Media	25,3%	64,7%	10,0%	1.767	23,3%	69,6%	7,1%	3.922
Ribera Alta	23,1%	65,8%	11,1%	2.630	19,3%	72,5%	8,2%	5.642
Ribera Baja	24,0%	65,9%	10,1%	2.818	19,8%	72,5%	7,7%	5.280
Sin comarcalizar	10,0%	55,0%	35,0%	20	13,7%	72,1%	14,2%	1.134
Navarra	25,7%	65,0%	9,3%	15.180	23,3%	68,6%	8,0%	26.836

Fuente: Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local. 2018 y 2003 - Registro de Explotaciones Agrarias de Navarra.

En términos generales, el número de explotaciones agrarias de Navarra se ha reducido un 43,4% en quince años, pasando de 26.836 explotaciones registradas en 2003 a las 15.180 inscritas en 2018. No obstante, si atendemos al porcentaje de las explotaciones cuya titular es una mujer, estas se han incrementado un 2,4% mientras que las registradas a nombre de los hombres han mermado un 3,6%. Es llamativo el hecho de que en la Comarca Nord-Occidental (dónde se constata un aumento en el número de explotaciones), han bajado las explotaciones a nombre de mujeres al tiempo que se han incrementado las registradas a cuenta de los hombres, mientras que en el resto de comarcas se ha mantenido la tendencia de ascenso.

Si recogemos los datos del número de explotaciones prioritarias registradas, según el titular, las mujeres lideran la titularidad en el 10,4% de las explotaciones frente al 69,5% liderado por hombres. Volvemos a encontrar en la Comarca Nord-Occidental el caso más llamativo, puesto que las mujeres son titulares en el 20,1% de las explotaciones registradas, duplicando de este modo la media de la Comunidad y reduciendo la brecha hasta el 25,4% frente al 65,6% registrado en Pirineos.

¹¹Datos extraídos de la siguiente fuente online: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/04689C7B-31CB-4469-84ED-3AE443728ED6/439331/Registroidexplotacionesagrarias2018.pdf>



Número de explotaciones prioritarias registradas, según el titular-datos 2018

Datos 2018				
Comarcas	mujeres	hombres	otros	Total
Nord-Occidental	20,1%	45,5%	34,3%	303
Pirineos	6,0%	71,6%	22,3%	215
Pamplona	8,2%	79,4%	12,4%	97
Tierra Estella	10,3%	73,0%	16,7%	330
Navarra Media	10,2%	72,6%	17,2%	314
Ribera Alta	8,7%	73,7%	17,7%	600
Ribera Baja	9,1%	72,4%	18,5%	427
Sin comarcalizar	0,0%	75,0%	25,0%	8
Navarra	10,4%	69,5%	20,1%	2.294

50

Fuente: Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local. 2018 y 2003 - Registro de Explotaciones Agrarias de Navarra

Atendiendo a la edad, y teniendo en cuenta que existe una línea de ayudas para jóvenes agricultores, observamos que si bien el porcentaje de hombres menores de 40 años ha descendido 2,7 puntos, el peso proporcional de las mujeres de este grupo de edad se ha incrementado 2,1 puntos respecto a los datos de 2003.

Número de explotaciones prioritarias registradas, según edad del titular-datos 2019 y 2003

Sexo	Edad Titular	%	
		2019	2003
Hombre	<40 años	19%	21,7%
	40-54 años	48,2%	38,8%
	≥55 años	32,8%	39,5%
	Total	100%	100%
Hombres sobre el total		69,5%	75,1%
Mujer	<40 años	17,2%	15,1%
	40-54 años	46,0%	41,0%
	≥55 años	36,8%	43,9%
	Total	100%	100%
Mujeres sobre el total		10,4%	16,4%
Total personas físicas		80,0 %	91,4%
Personas Jurídicas		20,0%	8,6%
Total		100%	5.388

Fuente: Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local. 2018 - Registro de Explotaciones Agrarias de Navarra

Por otro lado, atendiendo a las explotaciones cuyo titular es A Título Principal (ATP), se observa un claro desequilibrio en cuanto al número de mujeres y hombres que constan bajo esta figura. Si bien es cierto, que la condición para constar como ATP concreta que los ingresos agrarios deben de ser superiores al 50% de sus ingresos totales y que, además, ser superiores al 15% de la Renta de Referencia.



Número de explotaciones cuyo titular es ATP, según sexo del titular 2018

Datos 2018				
Comarcas	mujeres	hombres	Total	Total
Nord-Occidental	36,8%	63,2%	304	100%
Pirineos	11,2%	88,8%	223	100%
Pamplona	8,6%	91,4%	128	100%
Tierra Estella	15,4%	84,6%	383	100%
Navarra Media	15,2%	84,8%	309	100%
Ribera Alta	13,2%	86,8%	661	100%
Ribera Baja	10,8%	89,2%	453	100%
Sin comarcalizar	0,0%	100,0%	6	100%
Total Navarra	390	2.077	2.467	-
Total	15,8%	84,2%	100%	-

Fuente: Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local. 2018 - Registro de Explotaciones Agrarias de Navarra

51

Centrando el análisis en los resultados de los cuestionarios, tan solo el 4,79% de las encuestadas poseen explotación propia. La actividad principal de estas explotaciones son la agricultura (53,33%), ganadería (33,33%) y autoconsumo (6,67%).

En relación al tipo de producción en explotaciones agrícolas nos encontramos un 44,4% de grandes cultivos (cereal, girasol, arroz, etc.), el 22,2% de frutales de regadío, y el 11,1% de hortalizas, de olivares y de preparados biodinámicos respectivamente.

En las explotaciones ganaderas la distribución es la siguiente:

Tipo de ganado	Distribución porcentual
Aves de corral	42.86%
Ovino de leche	35.71%
Equino	28.57%
NS/NC	28.57%
Vacuno de leche	21.43%
Vacuno de carne	21.43%
Caprino	21.43%
Porcino	21.43%
Ovino de carne	21.43%

Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Como se ve en la tabla, en el sector ovino de leche y de aves de corral se concentra la mayor parte de las explotaciones.



A modo de conclusión se puede afirmar:

- La presencia de mujeres afiliadas a la Seguridad Social se ha incrementado desde 2004, de tal manera que la brecha de género se ha reducido desde el 21,4% hasta el 8,8% en el total de personas afiliadas.
- Se constata una drástica reducción de las afiliaciones durante los últimos quince años de las personas afiliadas al Régimen Agrario.
- En cuanto a las mujeres afiliadas en el régimen agrario el descenso también ha sido notable puesto que en septiembre de 2019, el peso de las mujeres en este régimen es 6,3 puntos porcentuales menos que en 2004.
- Navarra cuenta con ganaderas y agricultoras que lideran explotaciones
- Según el Censo de Población y Viviendas elaborado en 2011, las mujeres trabajadoras en el sector agrario suponían el 2,1% del total de las mujeres trabajadoras en la Comunidad Foral
- Las mujeres que quieren trabajar en el sector encuentran muchas dificultades, especialmente en ganadería.
- En términos generales, el número de explotaciones agrarias de Navarra se ha reducido un 43,4% en quince años. No obstante, si atendemos al porcentaje de las explotaciones cuya titular es una mujer, estas se han incrementado un 2,4% mientras que las registradas a nombre de los hombres han mermado un 3,6%.

5.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

CONCILIACIÓN Y REPARTO DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Contar con una vida conciliada en el ámbito personal, laboral, familiar y de ocio, está condicionado, entre otros factores por el lugar de residencia y los servicios y recursos que existen en el territorio, además de la posición económica de la familia que permite utilizar unas estrategias u otras.

En el entorno rural como veremos en el siguiente apartado, los servicios disponibles para cubrir la demanda de cuidados a personas dependientes son escasos. Esto sumado a la presencia tan arraigada de los roles de género que marcan las relaciones sociales, se traduce en un tributo extra de trabajo para las mujeres que son quienes finalmente, acaban realizando estas tareas. En este sentido, las mujeres del entorno rural, con el objetivo de mantenerse o incorporarse al mercado de trabajo, elaboran estrategias de cuidados basadas en sus redes naturales (familia, amistades, vecindario) de tal manera, que por una parte facilita su permanencia en el trabajo y por otra mantiene y reproduce la división sexual del trabajo ubicando al hombre como principal proveedor económico y a la mujer como responsable de las tareas de cuidados.

El Real Decreto-Ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

ocupación, establece que, en el plazo de tres años, las empresas con una plantilla superior a las cincuenta personas deberán tener aprobado un Plan de Igualdad. Aún con todo, el tejido empresarial de las zonas rurales cuenta con un elevado número de empresas de menos de cincuenta personas, por lo que **además de poner en marcha Planes de Igualdad en las empresas que corresponda, es necesario realizar campañas a nivel social para sensibilizar a la sociedad sobre los beneficios de la corresponsabilidad y asumir diferentes roles compartiendo responsabilidades.** De otra manera, las mujeres continuarán realizando doble jornadas (productiva y reproductiva) o saliendo del mercado laboral (con la falta de autonomía e independencia que conlleva, entre otras cosas) para continuar realizando su papel de ama de casa - madre - cuidadora.

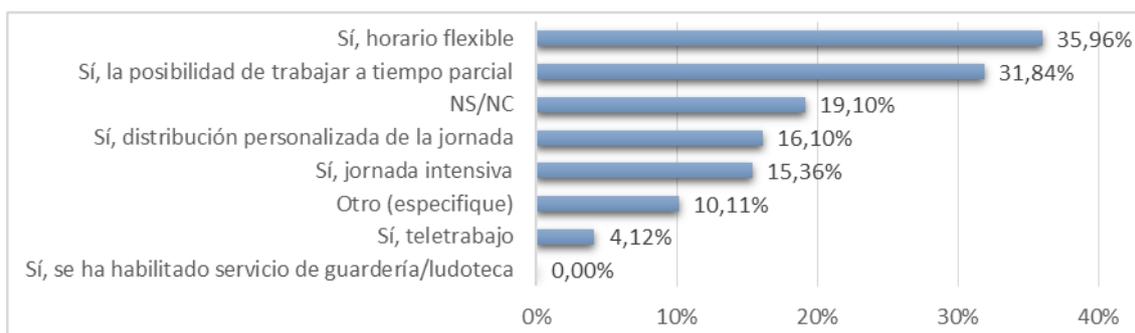
53

En este sentido, los datos obtenidos con la encuesta realizada a mujeres del entorno rural, revelan esta situación. Son ellas quienes se ocupan y llevan el peso principal de las tareas domésticas y reproductivas. Según los datos del cuestionario, en el 84,66% de los casos es la encuestada quien se ocupa de estas tareas.

En cuanto a las medidas existentes en el trabajo para favorecer la conciliación, se evidencia que, en esta década, el empuje liderado por la Administración en forma de normativa que impulse la conciliación está dando sus frutos.

Las medidas de conciliación más presentes en las empresas son el horario flexible (36%) y la jornada a tiempo parcial (32%). Además respecto a los datos obtenidos en la evaluación realizada en 2006 en la que el 51,2%, de las mujeres encuestadas que se encontraban trabajando en ese momento, reconocieron que en su empresa no existía ninguna medida específica, las medidas de conciliación vigentes en las empresas presentan mayor variedad y sobre todo, se adaptan a las necesidades.

Medidas de conciliación

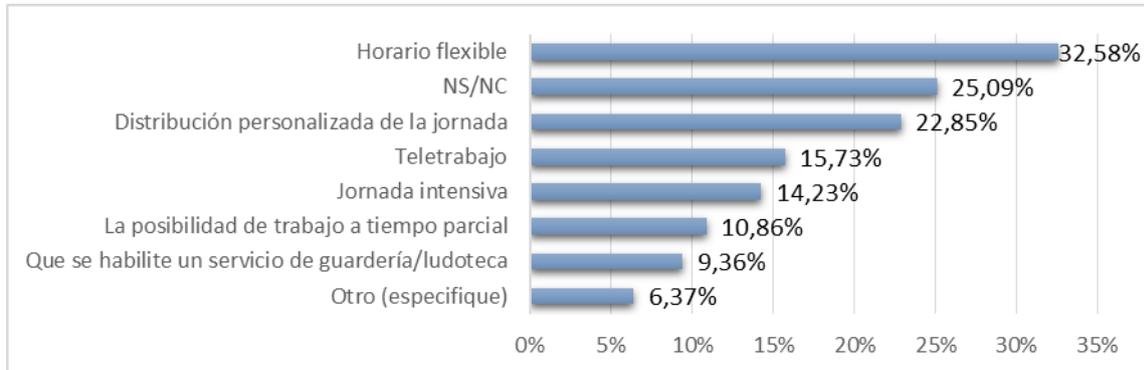


Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Aún con todo, las mujeres encuestadas reconocen que agradecerían mayor flexibilidad de horarios (32,6%) y la posibilidad de distribuir la jornada laboral según sus necesidades (22,9%). Destaca como tercera opción la posibilidad de teletrabajar (un 15,7% de las mujeres reconoce que le vendría bien). Para poder cubrir esta demanda, entre otros aspectos, es necesario disponer de una buena calidad de internet. Además,

en la opción de respuesta “otro” donde se les indica especificar la respuesta, aparecen medidas como: transporte escolar, ayuda domiciliaria retribuida por la administración, un adecuado dimensionamiento de las plantillas para reducir picos de trabajo o permiso sin retribución los meses de verano.

Medidas necesarias de conciliación



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

La percepción sobre el nivel de incorporación de la perspectiva de género en las empresas está condicionada por la capacidad personal para identificar las desigualdades que afectan negativamente a las mujeres en su vida en general y en el mercado laboral en particular. Ante la pregunta que invita a valorar si existe igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, la gran mayoría de las encuestadas responde que sí (71,9%).

Por otro lado, en cuanto a la existencia de medidas, el 50,9% responden que no existe ninguna medida específica en su trabajo para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, el 31,4% no sabe si se han adoptado tales medidas y del 17,7% que responden que sí, se recogen las siguientes:

Si, se ha elaborado un Plan de Igualdad de Oportunidades	32,4%
Sí, se ha incrementado la contratación de mujeres	27,6%
Sí, se ha fomentado la promoción de mujeres a puestos medios y directivos	23,8%
Sí, se han realizado cursos para la incorporación de mujeres a puestos directivos	16,2%

Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Se observa como la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas es la medida que se ha implementado en la mayoría de los casos además del incremento en la contratación de mujeres.

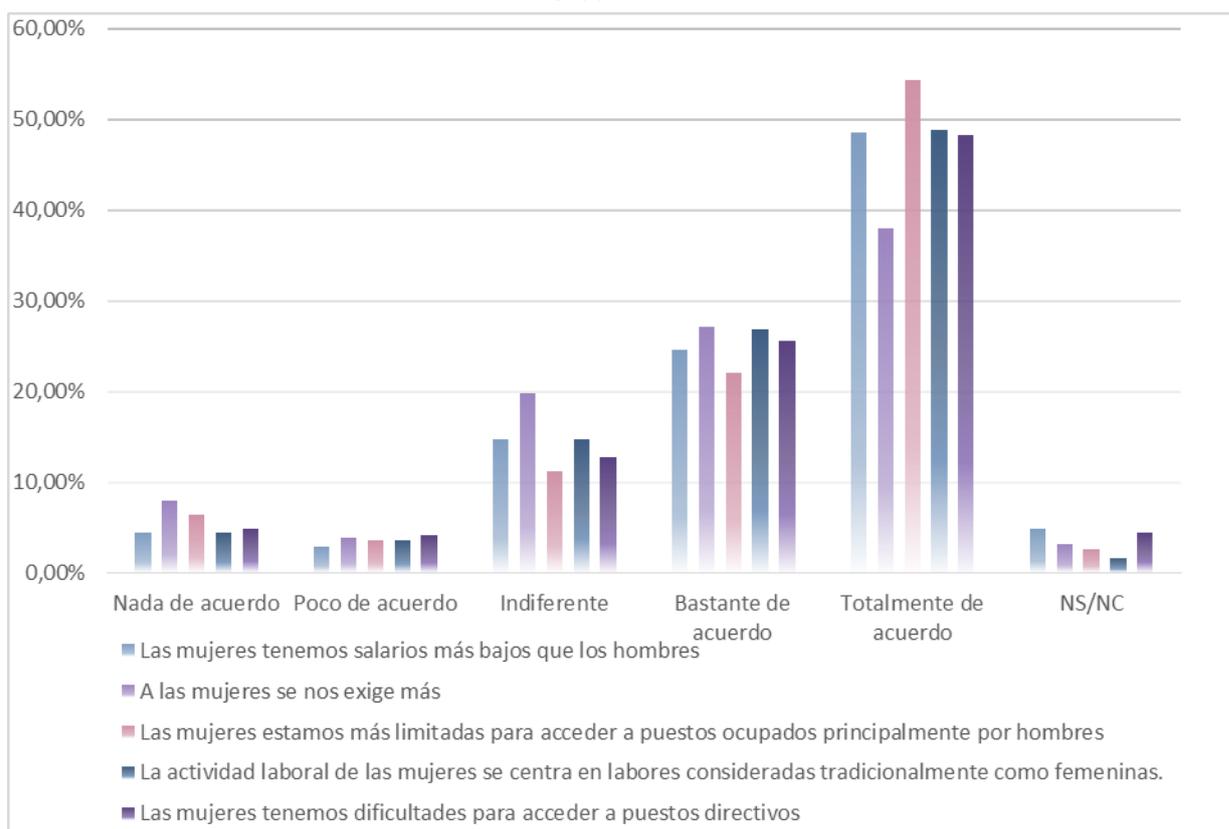
VALORACIÓN DE LA DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL

En cuanto al análisis del mercado laboral, en general, y las medidas llevadas a cabo para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, en particular, el 40,8% de las encuestadas dicen que no ha habido un incremento de las mismas en el último periodo, el 35,2% en cambio dicen que sí, y el 10,5% cree que ya somos iguales.

Siguiendo con el mercado laboral, las encuestadas han valorado su nivel de acuerdo o desacuerdo respecto a afirmaciones tales como:

- “a las mujeres se nos exige más”
- “las mujeres tenemos dificultades para acceder a puestos directivos”
- “las mujeres tenemos salarios más bajos que los hombres”
- “la actividad laboral de las mujeres se centra en labores tradicionalmente como femeninas”
- “las mujeres estamos más limitadas para acceder a puestos ocupados principalmente por hombres”

Valore las siguientes afirmaciones según su grado de acuerdo con ellas



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Quizás, como se ha señalado anteriormente, la mayoría de las mujeres encuestadas manifiesta que existe igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo (71,9%), no obstante, si afinamos un poco en las condiciones (acceso, desempeño, oportunidades



de promoción y retribuciones) entre el 65,2% y el 75,6% de las encuestadas se manifiestan bastante o totalmente de acuerdo con las afirmaciones señaladas que hacen referencia a las oportunidades laborales. De este modo, a pesar de que de forma directa no se reconocen las desigualdades, a través de un análisis más específico, se hace patente esa desigualdad en las posibilidades laborales analizadas previamente.

INTERVENCIÓN PÚBLICA PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La mitad de las mujeres encuestadas desconocen si en su municipio se están llevando a cabo actuaciones en materia de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Por otro lado, entre quienes responden tener conocimiento de estas intervenciones, afirman que las que más se ponen en marcha son: el asesoramiento a mujeres para su inserción laboral o la constitución de su propia empresa y medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (escuelas infantiles, ludotecas, servicio de comedor, centros de día, planes de igualdad en empresas...).

ACTUACIONES	Municipios de menos de 5.000 habitantes		Municipios entre 5.000 y 50.000 habitantes	
	SÍ	NO	SÍ	NO
Asesoramiento a mujeres para su inserción laboral o la constitución de su propia empresa.	20,08%	28,57%	35,85%	7,55%
Acciones formativas para mujeres en sectores en los que se encuentran escasamente representadas.	10,04%	35,14%	24,53%	15,09%
Programas de formación y capacitación de mujeres en nuevos yacimientos de empleo (medio ambiente, tecnologías de la información, etc.).	12,74%	34,36%	24,53%	11,32%
Ayudas para mujeres que han permanecido alejadas del mercado de trabajo por periodos largos de tiempo.	8,11%	37,45%	16,98%	13,21%
Planes de igualdad para las empresas.	9,27%	36,29%	25,00%	15,38%
Medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (escuelas infantiles, ludotecas, servicio de comedor, centros de día, planes de igualdad en empresas...)	25,48%	30,12%	45,28%	7,55%

Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Como se ve en la tabla presentada, en los municipios más pequeños, son menos las intervenciones públicas en esta materia con respecto a los municipios más grandes. Además, según se ha mencionado previamente, las medidas más ejecutadas con independencia del tamaño de municipio son: el asesoramiento a mujeres para su



inserción laboral o la constitución de su propia empresa y las medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Por el contrario, las medidas menos implementadas en los municipios de menos de 5.000 habitantes son: las ayudas para mujeres que han permanecido alejadas del mercado de trabajo por periodos largos de tiempo y los planes de igualdad para las empresas y, en los municipios entre 5.000 y 50.000 habitantes, las acciones formativas para mujeres en sectores en los que se encuentran escasamente representadas y de nuevo los planes de igualdad para las empresas.

En el caso de esta última medida, tal como se ha comentado, el 1 de Marzo se publicó el Real Decreto 6/2019 según el cual exige a las empresas de 50 o más personas de plantilla elaborar y aplicar un plan de igualdad dentro de unos plazos de tiempo estipulados según el tamaño de la empresa, por tanto es cuestión de meses que pase a ser una de las medidas más implementadas.

En el momento de valorar la importancia de estas medidas, en tanto que contribuyen a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, las mujeres encuestadas identifican como “*muy importante y bastante importante*” aquellas que diseñan actuaciones que favorezcan la conciliación y las ayudas para mujeres que han permanecido alejadas del mercado laboral por periodos largos de tiempo. La importancia que se otorga a estas medidas pone el foco en las dificultades innegables experimentadas por las mujeres en general y por las residentes en el entorno rural en particular.

ACTUACIONES	% de muy importante y bastante importante
Medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral	91,40%
Ayudas para mujeres que han permanecido alejadas del mercado de trabajo por periodos largos de tiempo.	87,20%
Programas de formación y capacitación de mujeres en nuevos yacimientos de empleo (medio ambiente, tecnologías de la información, etc.).	85,00%
Planes de igualdad para las empresas.	83,00%
Asesoramiento a mujeres para su inserción laboral o la constitución de su propia empresa.	82,70%
Acciones formativas para mujeres en sectores en los que se encuentran escasamente representadas.	81,80%

Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

En Navarra el INAI/INABI, ofrece a las entidades locales un compromiso para trabajar por la consecución de ciertos objetivos vinculados con facilitar a su población la conciliación de su vida familiar, profesional y personal. Son los Pactos Locales por la Conciliación.



Entre las personas encuestadas, tan solo el 9,6% de ellas tiene conocimiento de la existencia de un Pacto por la conciliación en su municipio, la mayoría de ellas (46,5%) lo desconoce y el 43,5% restante responde que su municipio no cuenta con tal pacto.

La valoración de estos Pactos de conciliación en el caso del 9,6% que ha respondido conocer su existencia es positiva. El 60% ha respondido que está bien y muy bien, un 16,7% regular y mal y el 23,3% restante dice que no lo puede valorar, posiblemente por desconocimiento del contenido y aplicación del pacto.

La comparativa con las medidas de acción positiva implementadas durante el periodo de estudio analizado en la Evaluación del PDR 2006, evidencia los avances en esta materia. Sin embargo, sigue existiendo una necesidad de conciliación real y evidente en el entorno rural que sitúa a las mujeres como las personas responsables de gestionarla y que deriva en menos oportunidades laborales.

No podemos olvidar en este apartado las necesidades de las familias extranjeras, que tras haber formado una familia en un país diferente se encuentran con dificultades de conciliación añadidas a las vividas por las nativas. Hablamos de familias con una red natural reducida, en las que los roles de género están más marcados (atribuyendo casi en exclusiva a la madre los cuidados) y en muchas ocasiones con bajos ingresos que permitan contratar ciertos servicios. Así, tanto para las familias migrantes, como para las autóctonas, es necesario contar con facilidades de conciliación que aseguren la incorporación y mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo.

A modo de conclusión se puede afirmar:

- *Se evidencia que, en esta década, el empuje liderado por la Administración en forma de normativa que impulse la conciliación está dando sus frutos.*
- *Las medidas de conciliación más presentes en las empresas son el horario flexible (36%) y la jornada a tiempo parcial (32%).*
- *Entre las medidas más demandadas están, mayor flexibilidad de horarios (32,6%), la posibilidad de distribuir la jornada laboral según sus necesidades (22,9%) y destaca como tercera opción la posibilidad de teletrabajar (un 15,7% de las mujeres reconoce que le vendría bien)*
- *La mitad de las encuestadas responden que no existe ninguna medida específica en su trabajo para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres.*
- *La elaboración de Planes de Igualdad en las empresas es la medida que se ha implementado en la mayoría de los casos, además del incremento en la contratación de mujeres*
- *Se realizan menos intervenciones públicas en materia de igualdad en los municipios pequeños que en los grandes.*



5.6. SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

La Ley 45/2007 para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural, señala la educación, la cultura y la sanidad, entre las medidas relativas al acceso de la población rural a unos servicios públicos básicos de calidad.

En este sentido dotar al entorno rural de servicios e infraestructuras que permitan cubrir sus necesidades básicas con calidad es un aspecto trascendental para fomentar el Desarrollo Sostenible y la cohesión territorial.

La reducción de los servicios de proximidad en los entornos rurales al tiempo que descendía el tamaño poblacional y por ende los ratios para ofrecerlos, se presenta ahora como una opción de empleo en los territorios menos poblados.

59

SERVICIOS SOCIALES, SANITARIOS Y ASISTENCIALES

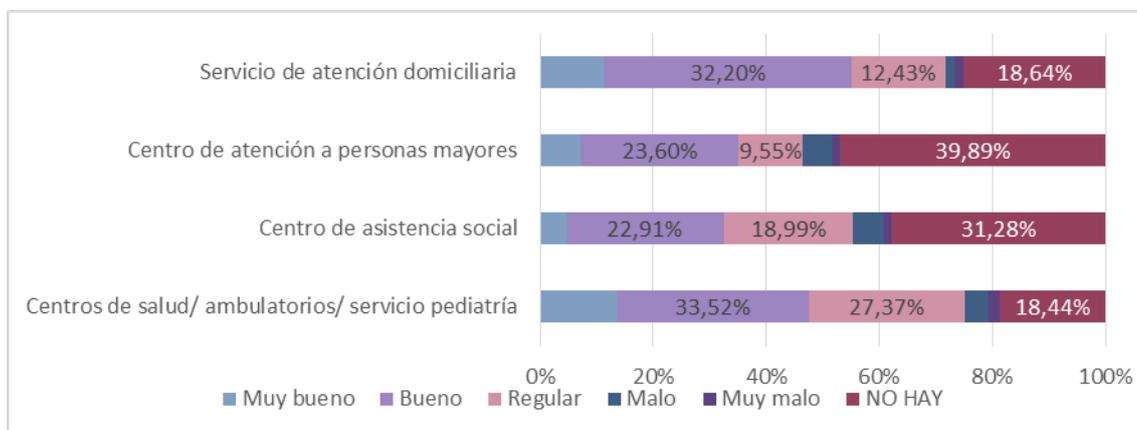
Las dotaciones de servicios sociales y asistenciales en zonas rurales juegan un papel muy importante a la hora de fijar población en tanto que combaten la despoblación que viene sucediendo en las últimas décadas en forma de éxodo hacia zonas urbanas en busca de estos recursos.

La ausencia de servicios se agudiza principalmente en aquellos municipios que cuentan con menos masa de población. Además, esto afecta especialmente a las mujeres, ya que el mayor déficit de servicios está en aquellos relacionados directa o indirectamente con el cuidado de personas mayores y de niños y niñas, como centros de personas mayores, escuelas infantiles o el transporte público, por tanto, son ellas quienes por una cuestión de roles de género tradicionales asumen este trabajo de cuidados cubriendo el vacío que dejan las instituciones públicas.

El análisis de los diferentes servicios sociales y asistenciales se ha llevado a cabo desagregando los datos según el tamaño de municipio a través de la valoración de las encuestadas en relación a las siguientes dotaciones:

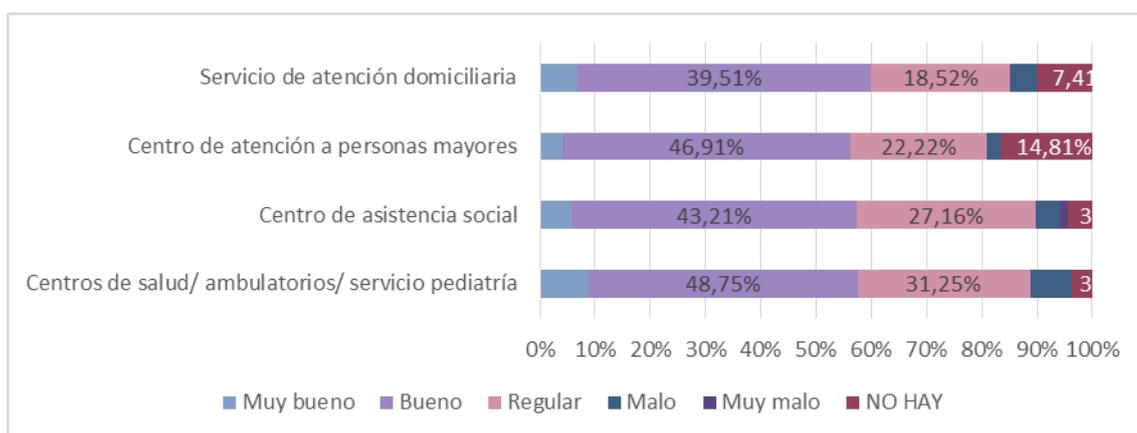
- Servicio de atención domiciliaria
- Centro de atención a personas mayores
- Centro de asistencia social
- Centros de salud/ ambulatorio /servicio de pediatría

Valoración de servicios sanitarios y asistenciales en municipios de menos de 2.000 habitantes



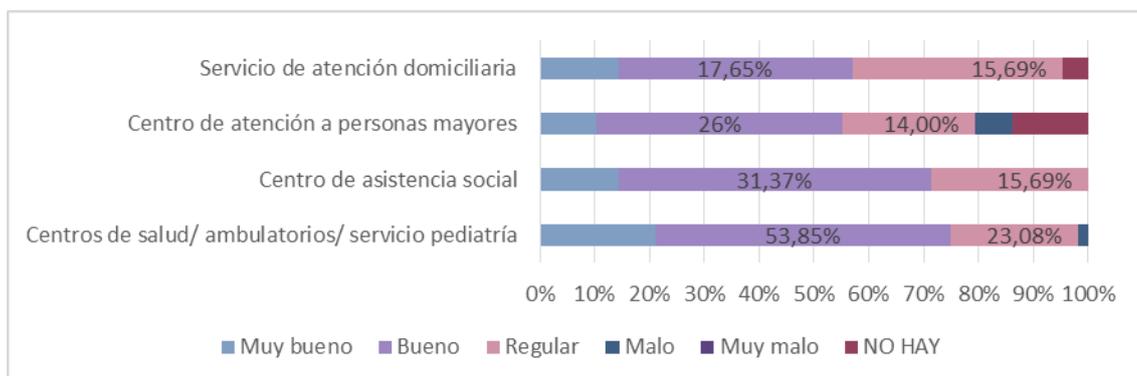
Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Valoración de servicios sanitarios y asistenciales en municipios de 2.000 a 5.000 habitantes



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Valoración de servicios sanitarios y asistenciales en municipios de 5.000 a 50.000 habitantes



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

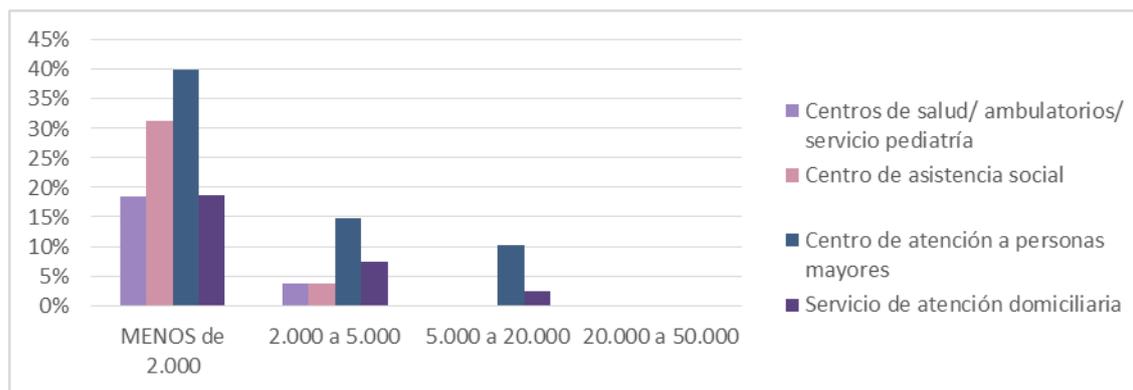
Según muestran los anteriores gráficos, se observa una correspondencia clara entre tamaño del municipio y servicios disponibles, de tal manera que a menor tamaño menos opciones, al tiempo que mejora la valoración del servicio según aumenta el tamaño del municipio.

Es importante destacar la ausencia principalmente de centros de atención a personas mayores, dado que las zonas rurales son lugares que viven un proceso de envejecimiento progresivo y en el que, como se ha señalado, la atención de las personas mayores recae mayoritariamente en las mujeres.

El siguiente gráfico evidencia la falta de servicios según el tamaño del municipio.

Porcentaje de municipios que NO cuentan con servicios sanitarios y asistenciales según el tamaño de la población

61



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

La falta de servicios sanitarios y asistenciales básicos en los municipios menores de 2.000 habitantes supone una merma en la calidad de vida de sus residentes. Esta situación establece una dependencia del transporte en los entornos rurales que subordina las relaciones y en muchas ocasiones condiciona la decisión de mantenerse en el municipio e incluso de establecer la residencia.

Con todo, conocer la percepción y valoración de los servicios por parte de quienes residen en dichos municipios, supone un primer paso para identificar las necesidades y poder diseñar actuaciones que supongan un beneficio en la calidad de vida de la población.

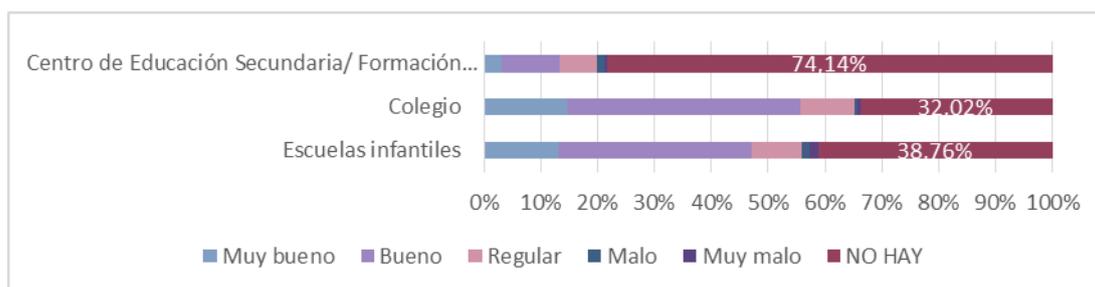
SERVICIOS EDUCATIVOS

El acceso a una educación gratuita y de calidad está garantizado en toda la comunidad. Sin embargo, la baja densidad de población, la dispersión o el aislamiento condicionan la cercanía a los centros educativos en todos los niveles.

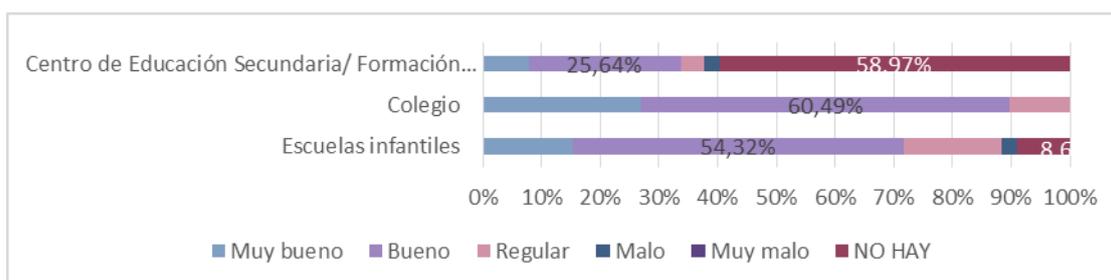
Los servicios educativos valorados son las escuelas infantiles, colegios y centros de educación secundaria y FP.

Las principales carencias en materia de recursos educativos se encuentran en los centros de Educación secundaria y FP y escuelas infantiles. Aunque el servicio de colegios en general está cubierto, los y las estudiantes deben desplazarse a otros municipios e incluso a zonas urbanas para completar la formación académica. Por otro lado, como ocurre con los servicios sanitarios y asistenciales, las valoraciones de los servicios educativos que existen son muy buenas.

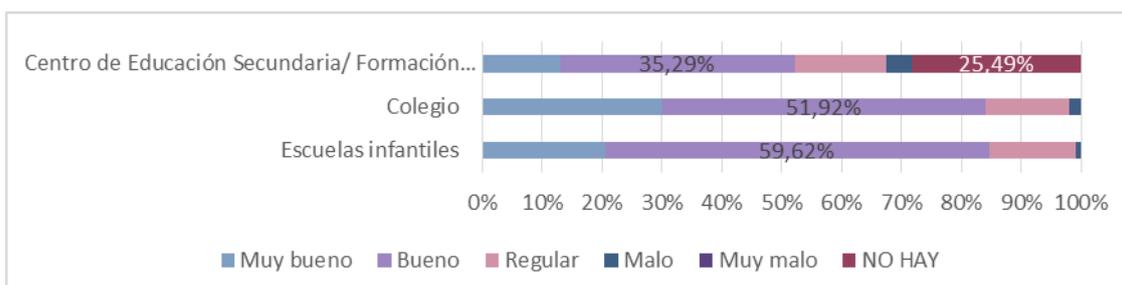
Valoración de servicios educativos en municipios de menos de 2.000 habitantes



Valoración de servicios educativos en municipios de 2.000 a 5.000 habitantes



Valoración de servicios educativos en municipios de 5.000 a 50.000 habitantes



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Tras estas valoraciones que reflejan, de nuevo, una falta de servicios educativos en los municipios pequeños, es importante destacar la importancia de contar con servicios de atención a la infancia si lo que se busca es fijar población en los pueblos pequeños sin que eso suponga una limitación para la incorporación y mantenimiento del empleo de las mujeres. Es necesario tener en cuenta, en este contexto, el recurso tan extendido e interiorizado de las redes de apoyo informal. Estas redes ofrecen ventajas para las familias, focalizadas en la flexibilidad o la confianza, pero al tiempo atribuyen nuevamente a las mujeres esta responsabilidad dando respuesta a lo que se espera de ellas en un contexto en el que los roles tradicionales de género están más presentes que en el entorno urbano. Romper con estos estereotipos y hacer uso de estos servicios supone para las mujeres del entorno rural sentirse cuestionadas y tener que justificar sus decisiones. Por ello, conocer las necesidades reales de las familias rurales y ofrecer servicios adaptados a ellas, aparece como una acción clave para fijar población en un entorno de calidad.



Entre los aspectos mencionados en las jornadas relacionados con la educación, se recordó el poco valor social de la escuela rural, cuando ciertamente, en este contexto de cercanía y en el que se ligan las relaciones con las personas, las condiciones para trabajar la igualdad son más favorables que en entornos urbanos, además de que permite una transferencia de saberes entre distintas generaciones. En esta situación las posibilidades de integración para las personas migrantes se incrementan, al mismo tiempo que se toman como referentes otros modelos que transmiten relaciones más igualitarias.

Así mismo, la cercanía del centro educativo facilita la conciliación, además de que favorece una relación más cercana y vinculada con el territorio que ayuda a generar, mantener y valorar el hecho de vivir en un pueblo.

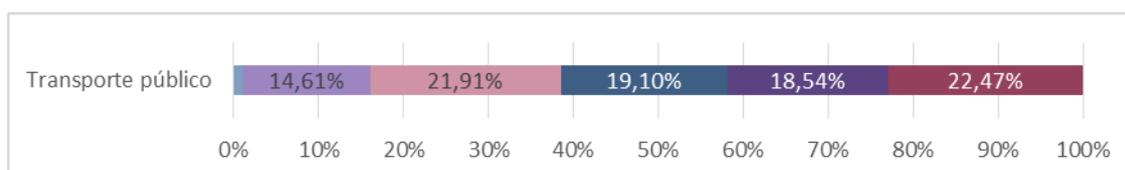
Por otro lado, la concentración de centros de educación secundaria en cabeceras de comarca o en municipios que aglutinan el alumnado proveniente de otros lugares se reconoce como una necesidad de rentabilizar recursos, pero al mismo tiempo se identifica que la salida prematura de menores (con 12 años) a otros municipios favorece el desapego y rompe la conexión con el territorio desde la preadolescencia generando dinámicas de relaciones que favorecen la salida del municipio.

Tal y como se ha señalado anteriormente, entre las propuestas planteadas se identificó la necesidad de vincular la formación profesional con las demandas de profesionales en el territorio. De esta forma se da respuesta a las empresas de la zona, se fomenta la inserción laboral y se favorece el mantenimiento de la población en los entornos rurales. Ante esta salida en busca de formación, se establecen dos dinámicas que difieren según el sexo. Los chicos vuelven, en mayor medida que las chicas, en tanto su formación tiene salida en su entorno, mientras que en el caso de las chicas, es más complicado que regresen.

TRANSPORTE PÚBLICO

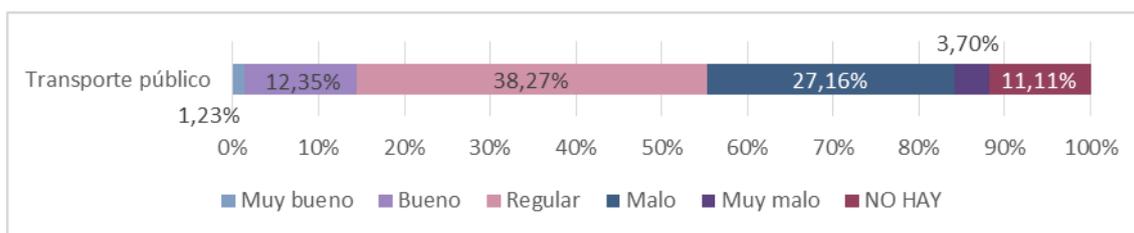
En la actualidad la accesibilidad a ciertos servicios, recursos o incluso al mismo empleo, están supeditadas a las opciones movilidad. Por ello contar con una buena red de transporte público que conecte el territorio y con horarios que se ajusten a las necesidades reales condiciona la calidad de vida en el entorno rural.

Valoración de servicios de transporte público en municipios de menos de 2.000 habitantes



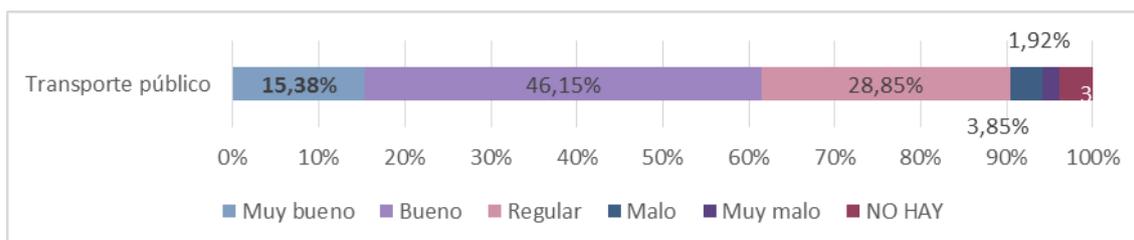


Valoración de servicios de transporte público en municipios de 2.000 a 5.000 habitantes



64

Valoración de servicios de transporte público en municipios de 5.000 a 50.000 habitantes



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Las mujeres utilizan el transporte público en mayor medida que los hombres y tras la encuesta realizada a las mujeres del entorno rural se observa que existe un déficit importante en los municipios de menos de 5.000 habitantes. Además, la calidad del servicio que existe es valorada como negativa, ya que entre el 59% y el 69% de las encuestadas opina que este servicio es “regular”, “malo” y “muy malo” en los municipios de menos de 5.000 habitantes.

En este sentido, la valoración negativa responde en líneas generales a la escasa frecuencia de paso del transporte público, que además transitan por rutas que no conectan con los servicios básicos o con los centros de trabajo. Además, se establece comunicación con las cabeceras de comarca o con la capital, pero la conexión con otros municipios de la zona es inexistente o muy limitada.

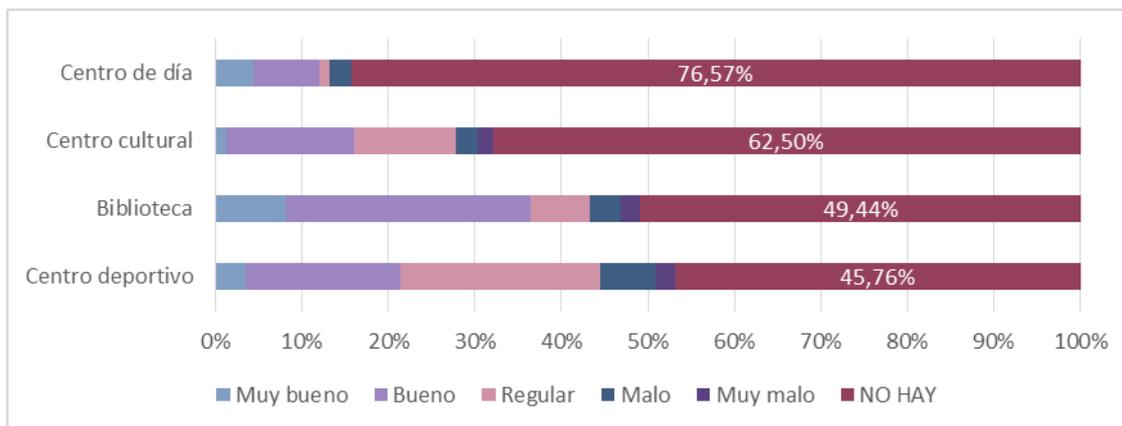
Teniendo en cuenta que las mujeres son las principales usuarias del transporte público y que las posibilidades de utilizar el vehículo privado son menores que en el caso de los hombres, resulta imprescindible contar un transporte público mejorado con horarios más amplios y más líneas que conecten el territorio y faciliten la movilidad de las mujeres. El Plan director de movilidad sostenible 2018-2030 trabaja en esta línea, sin embargo, surgen nuevos modelos de movilidad entre el vecindario orientados al uso compartido del vehículo privado, puesto que ofrece mayor flexibilidad que el transporte público y se adapta mejor a las circunstancias personales.

No podemos olvidar que son las mujeres quienes se ocupan especialmente del cuidado de las personas dependientes y que en los municipios pequeños faltan recursos para el cuidado y atención de estas personas. Por lo tanto, son ellas quienes elaboran estrategias de movilidad vinculadas con estas necesidades familiares.

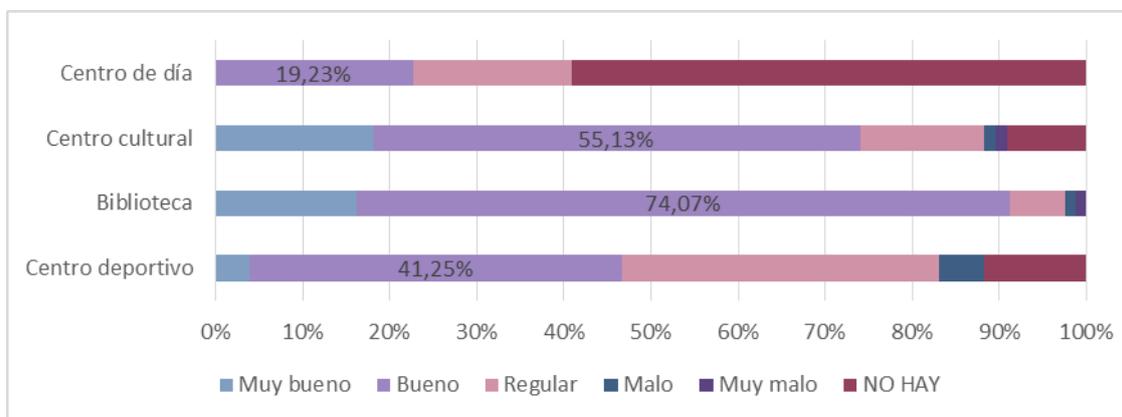
SERVICIOS DEPORTIVOS Y CULTURALES

Las actividades de ocio en el tiempo libre aportan pistas sobre la calidad de vida y nos ofrecen información respecto al nivel de bienestar y desarrollo de una sociedad. (Rebollo, 2003). En este bloque se analizan los siguientes servicios: centros de día, los centros culturales, las bibliotecas y los centros deportivos.

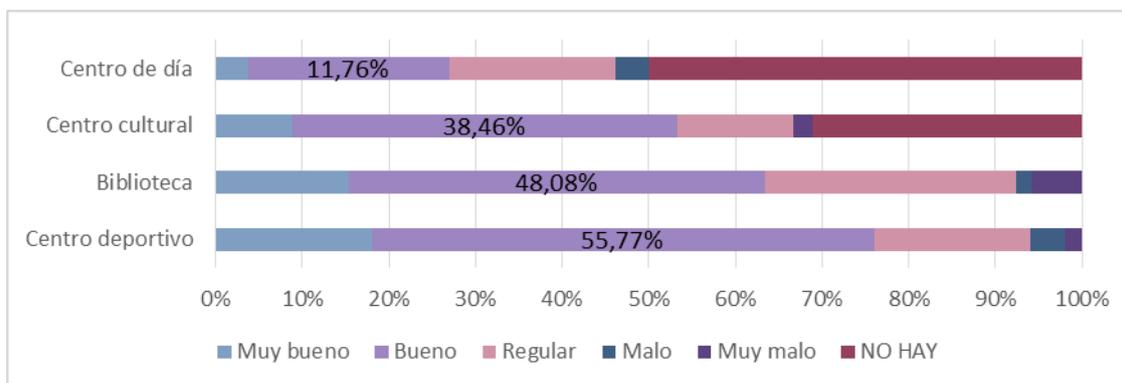
Valoración de los servicios de cultura y deporte en municipios de menos de 2.000 habitantes



Valoración de los servicios de cultura y deporte en municipios de 2.000 a 5.000 habitantes



Valoración de los servicios de cultura y deporte en municipios de 5.000 a 50.000 habitantes



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019



El bloque de servicios de cultura y deporte es el más reducido y disminuye significativamente en municipios más pequeños. Aunque no son recursos tan prioritarios para la vida de la población o se pueden suplir de otras maneras, siguen siendo muy importantes para el desarrollo de la sociedad. Entre ellos, los centros de día y los culturales son los más minoritarios. Por otro lado, los servicios existentes son valorados de manera positiva.

Teniendo en cuenta que a nivel de recursos humanos, económicos, etc., es difícil que haya una oferta total de servicios en los municipios más pequeños, se analiza a continuación las respuestas de las encuestadas que residen en municipios con una población menor a 5.000 habitantes sobre el grado de accesibilidad a estos servicios en los municipios cercanos, en el caso de que hayan respondido que no existe alguno de los servicios mencionados.

VALORACIÓN DE LOS SERVICIOS EN LOS MUNICIPIOS CERCANOS

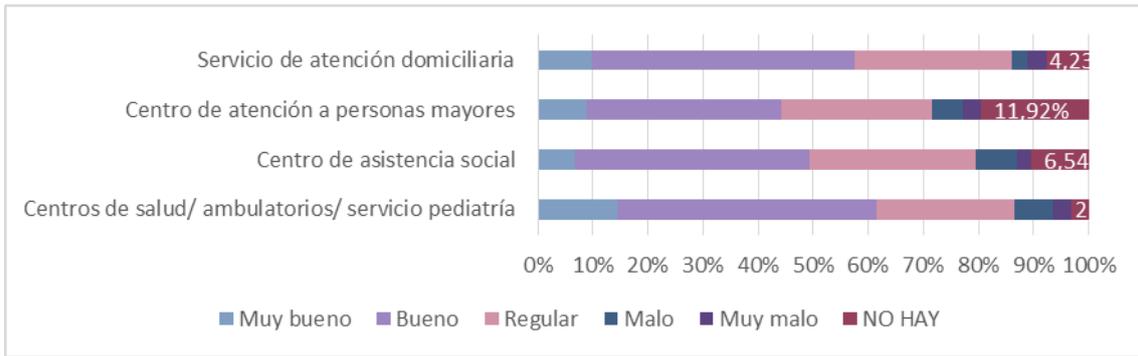
El análisis realizado evidencia mayor oferta de servicios a medida que aumenta el tamaño del municipio, de tal manera que los municipios con menor población pierden servicios al tiempo que habitantes. En los siguientes gráficos se analiza la valoración que realizan las mujeres sobre los servicios en los municipios cercanos.

Los gráficos señalan que la necesidad de los diversos servicios es cubierta en gran medida por la oferta existente en los municipios cercanos. Sin embargo, las peores valoraciones y los mayores porcentajes de déficit siguen estando en los servicios relacionados con necesidades de primer orden de la población del medio rural: transporte, centros para personas mayores, escuelas infantiles y centros de educación secundaria y FP, además de la oferta cultural y deportiva como se mencionaba anteriormente.

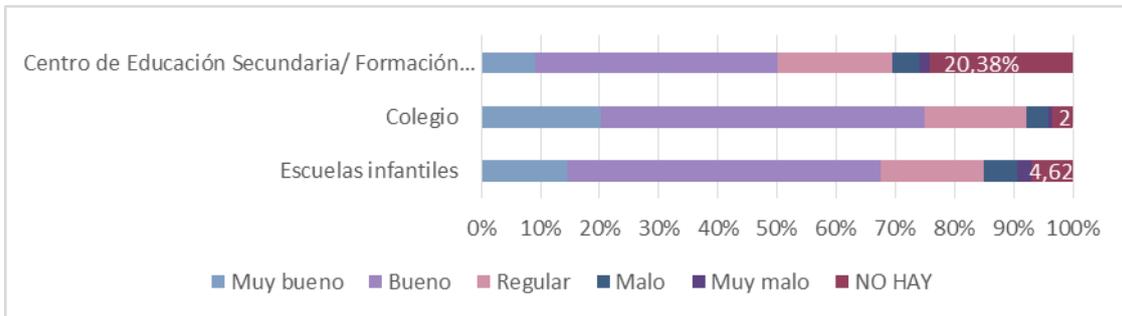
En relación a todo ello, los servicios que las encuestadas consideran prioritarios en sus municipios de residencia por orden son: el transporte público, los centros de salud, ambulatorios y servicios de pediatría, los centros de atención a personas mayores y escuelas infantiles en los municipios de menos de 5.000 habitantes, colegios y centros de educación secundaria y FP en los municipios de entre 5.000 y 50.000 habitantes y centros culturales sin distinción de tamaño de municipio.



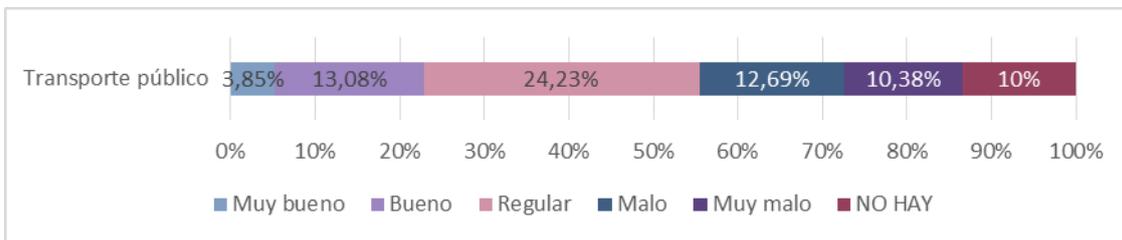
Valoración de servicios sanitarios y asistenciales de municipios cercanos



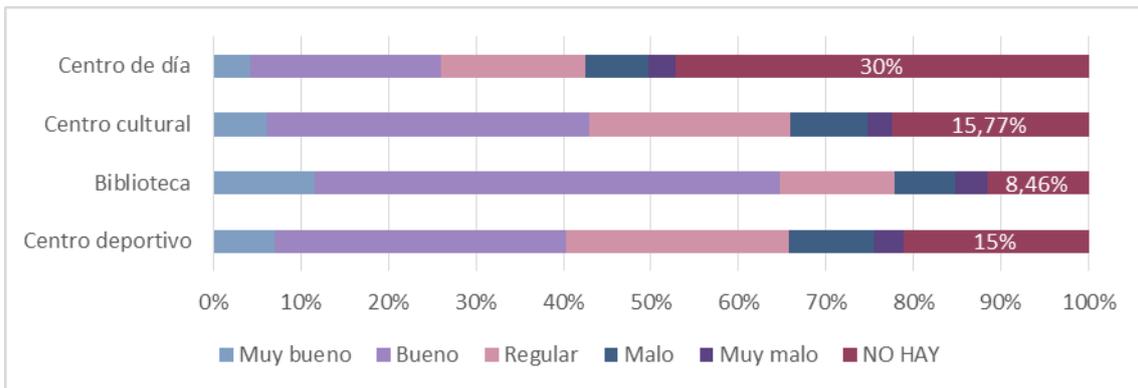
Valoración de servicios educativos de municipios cercanos



Valoración del servicio de transporte en los municipios cercanos



Valoración de servicios culturales y deportivos de municipios cercanos



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019



A modo de conclusión se puede afirmar:

- *Conocer la percepción y valoración de los servicios por parte de quienes residen en dichos municipios, supone un primer paso para identificar las necesidades y poder diseñar actuaciones que supongan un beneficio en la calidad de vida de la población.*
- *La ausencia de servicios se agudiza principalmente en aquellos municipios que cuentan con menos masa de población. Además, esto afecta especialmente a las mujeres, ya que el mayor déficit de servicios está en aquellos relacionados directa o indirectamente con el cuidado de personas mayores y de niños y niñas.*
- *Es importante destacar la importancia de contar con servicios de atención a la infancia si lo que se busca es fijar población en los pueblos pequeños sin que eso suponga una limitación para la incorporación y mantenimiento del empleo de las mujeres*
- *Teniendo en cuenta que las mujeres son las principales usuarias del transporte público y que las posibilidades de utilizar el vehículo privado son menores que en el caso de los hombres, resulta imprescindible contar un transporte público mejorado con horarios más amplios y más líneas que conecten el territorio y faciliten la movilidad de las mujeres.*

5.7. LAS MUJERES Y LAS TICS

La sociedad de la información en la que vivimos ha incorporado nuevos modelos de relaciones al tiempo que ha abierto un abanico de posibilidades para la educación y el empleo. Paralelamente, esta inmersión digital ha revelado como un factor de exclusión social, la no presencia en las redes o la falta de habilidades para manejarse en entornos virtuales. Entre los factores de exclusión tienen un peso importante la edad y el género, pero también la ubicación geográfica. En este apartado, se analiza el uso que realizan las mujeres del entorno rural de las nuevas tecnologías.

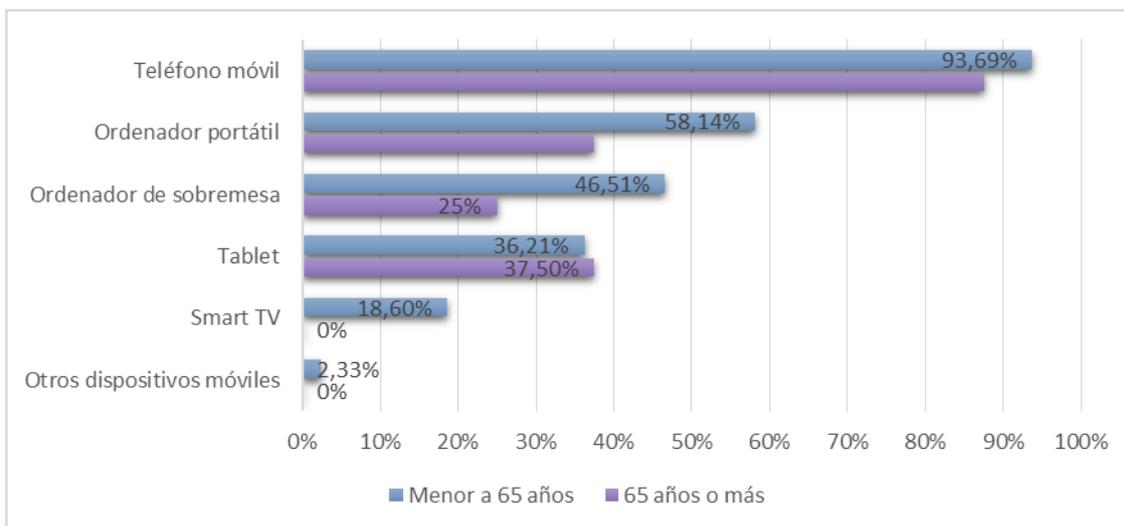
Cerca del 100% de las encuestadas dicen haber utilizado internet en los últimos tres meses. Por otra parte, si nos referimos únicamente a las mujeres de 65 años o más, desciende en 10 puntos, aunque siguen siendo mayoría aquellas que lo han utilizado (88,89%).

En relación a la frecuencia con la que se conectan, alrededor del 100% lo hacen todos los días, salvo las mujeres dentro del grupo de edad de 65 años o más que se dividen entre las que se conectan también todos los días y el resto que, únicamente, lo hace de vez en cuando.

Los dispositivos que más han utilizado en los tres últimos meses como se puede observar en el siguiente gráfico, son el teléfono móvil y el portátil. Además, si

comparamos resultados por los rangos de edad mencionados anteriormente, encontramos alguna diferencia significativa:

Dispositivos a los que se ha conectado en los últimos tres meses.



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Por otra parte, en referencia a los usos principales que les dan a estos dispositivos según rangos de edad obtenemos la siguiente tabla:

	Menos de 34 años	Entre 35 y 54 años	Entre 55 y 64 años	65 años o más
Buscar información o documentación	86,49%	91,53%	89,37%	87,50%
Realizar gestiones bancarias	68,92%	82,54%	75,75%	25%
Realizar gestiones con organismos de la Administración	40,54%	43,92%	43,19%	25%
Comprar o vender algún producto o servicio	50%	52,38%	48,50%	12,50%
Ver programación, leer o descargar libros, periódicos, revistas...	41,89%	43,92%	42,52%	25%
Enviar y recibir mensajes de correo	81,08%	79,37%	79,07%	37,50%
Participar en foros, chats, sistemas de mensajería instantánea (WhatsApp, Messenger...)	68,92%	53,97%	56,15%	62,50%
Participar en redes sociales (Facebook, LinkedIn, Instagram...)	74,32%	54,50%	57,48%	25%
Realizar algún curso / formación on-line	27,03%	38,10%	33,55%	12,50%
Utilizar algún espacio de almacenamiento (nube)	39,19%	33,33%	32,56%	25%
Hacer videoconferencias	8,11%	10,58%	9,63%	25%
Mantener mi propio blog o página web	5,41%	7,41%	6,64%	0%
Jugar	9,46%	14,81%	13,95%	12,50%
Otro (cuestiones laborales)	2,70%	2,65%	2,66%	0%

Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

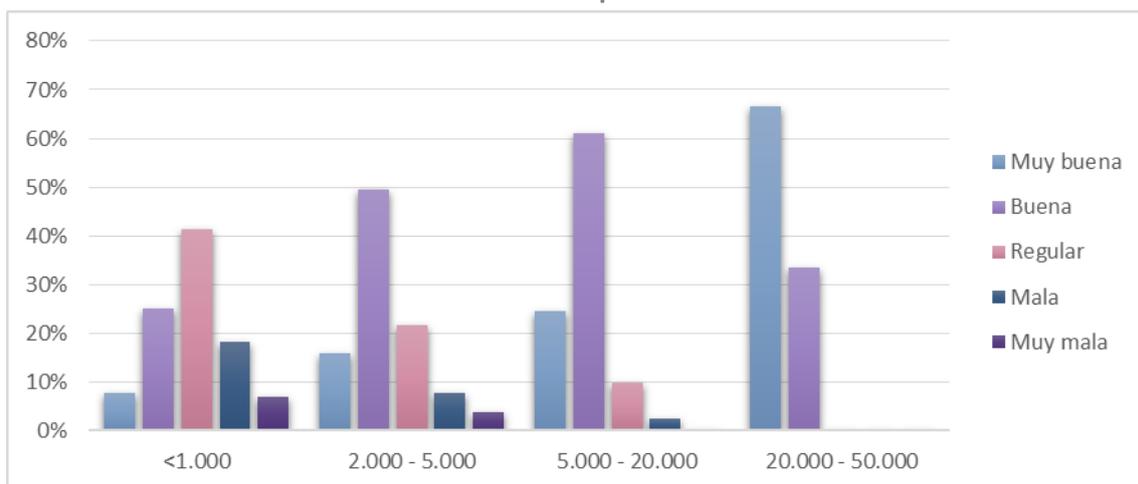
Las diferencias más significativas se encuentran si separamos entre los grupos de mujeres de 65 o más años y las de menos de 65. Para las primeras, los principales usos

son la búsqueda de información o documentación y participación en chats de mensajería instantánea. Para el segundo grupo, los usos más frecuentes son también la búsqueda de información o documentación y participación en chats de mensajería instantánea y además, la realización de gestiones bancarias, la compra y venta de productos o servicios del correo, y las redes sociales, estas últimas, especialmente entre el grupo de menores de 34 años.

En cuanto a la formación digital, el 45,05% cree que la formación de las mujeres que residen en ámbitos rurales es menor que aquellas que lo hacen en ámbitos urbanos frente al 42,17% que opinan que tienen la misma formación digital.

Por último, la calidad de la conexión a internet en general se ha calificado como buena, a pesar de que, como se puede observar en el siguiente gráfico, la calidad difiere según el tamaño del municipio. De esta manera, la conexión es de peor calidad cuanto más pequeño es el municipio. Este hecho dificulta y pone freno al acceso a información institucional que, en muchas ocasiones utiliza esta vía como medio de difusión. Además, teniendo en cuenta los nuevos modelos de comunicación y la necesidad de una buena conexión a internet para el funcionamiento de las empresas, disponer de una buena cobertura es clave para el asentamiento de nuevas empresas o para favorecer la implantación de negocios en entornos rurales, en tanto que permite publicitar y dar a conocer los servicios del negocio. Del mismo modo favorece el trabajo a distancia como una medida de conciliación y se identifica como aspecto positivo en el entorno rural en tanto que el nivel de conexión social y dependencia del mismo es tan elevado que carecer de la posibilidad de conexión se identifica con una anomalía.

Calidad de la conexión a internet según el tamaño de municipio



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2.019



Las jornadas de trabajo confirmaron estos datos y pusieron en evidencia la necesidad de garantizar el acceso, en igualdad de condiciones, a la fibra óptica en cualquier municipio de la geografía navarra.

A modo de conclusión se puede afirmar:

-Las diferencias más significativas se encuentran si separamos entre los grupos de mujeres de 65 o más años y las de menos de 65. Para las primeras, los principales usos son la búsqueda de información o documentación y participación en chats de mensajería instantánea. Para el segundo grupo, los usos más frecuentes son también la búsqueda de información o documentación y participación en chats de mensajería instantánea y además, la realización de gestiones bancarias, la compra y venta de productos o servicios el correo, y las redes sociales, estas últimas, especialmente entre el grupo de menores de 34 años.

-De esta manera, la conexión es de peor calidad cuanto más pequeño es el municipio. Este hecho dificulta y pone freno al acceso a información institucional que, en muchas ocasiones utiliza esta vía como medio de difusión.

5.8. PARTICIPACIÓN EN LA VIDA PÚBLICA

PARTICIPACIÓN EN LA VIDA PÚBLICA

La participación ciudadana se presenta ligada a la democracia y a las herramientas que desde la administración se ponen en funcionamiento para favorecer la transparencia de los procesos, vinculadas al mismo tiempo con el concepto de “rendición de cuentas”. Las mujeres, en tanto que ciudadanas de pleno derecho, agentes de cambio e interlocutoras políticas válidas deben de participar en la vida pública en igualdad de trato, de oportunidades y de condiciones, así como acceder a puestos de decisión, si queremos hablar de gobernanza, transparencia, participación, igualdad y democracia real.

Sin embargo, tal y como se recoge en la Estrategia para la Participación Social y Política de las Mujeres en las Políticas Públicas de Navarra, las mujeres encuentran muchos obstáculos para hacer efectiva tal participación. Entre ellas, la tradicional división de los espacios públicos y privados que genera espacios muy masculinizados en los que se aprecia dos tipos de segregación. Por un lado, la segregación horizontal, que focaliza los centros de interés en lugares diferentes para hombres y para mujeres. Y por otro lado una segregación vertical evidenciando una presencia desigual de unas y otros desfavorable para las mujeres. Estas diferencias no son exclusivas de cada una de ellas,

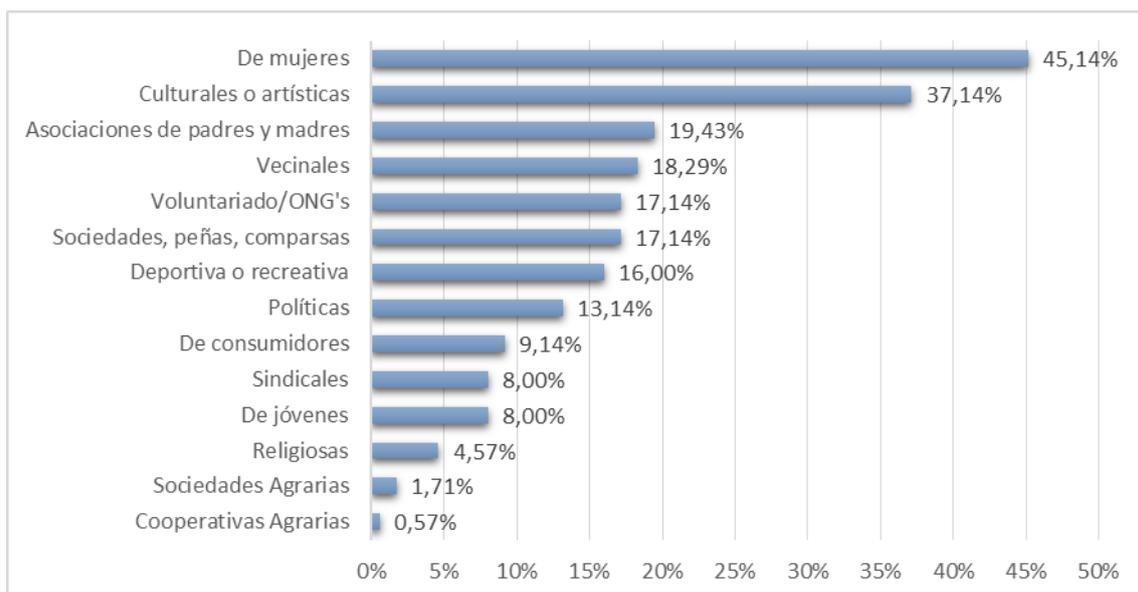
o de un colectivo concreto, sino que responden a un hecho estructural, derivado de la discriminación y del sistema patriarcal.

Según la Encuesta a la población navarra sobre la participación ciudadana, realizado para el Servicio de Atención y Participación Ciudadana del Gobierno de Navarra en Diciembre de 2017, el 76% de las mujeres entrevistadas se muestran interesadas o muy interesadas en los asuntos públicos y un 63% revelan mucho o bastante interés en participar en cuestiones que afecten a la ciudadanía, aunque el 38% de las mujeres considera que las opiniones de la ciudadanía no son tenidas en cuenta por su Ayuntamiento. Estos porcentajes apenas difieren del análisis realizado sobre los hombres.

72

Respecto a los datos obtenidos en el cuestionario a mujeres del entorno rural, en lo que se refiere a asociacionismo, el 55,59% de las encuestadas dice pertenecer o colaborar con alguna asociación. El tipo de asociación al que pertenecen es variado, pero destacan: las asociaciones de mujeres (45,14%), las culturales y artísticas (37,14%) o las asociaciones de padres y madres (19,43%).

Tipo de asociación en la que colabora



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

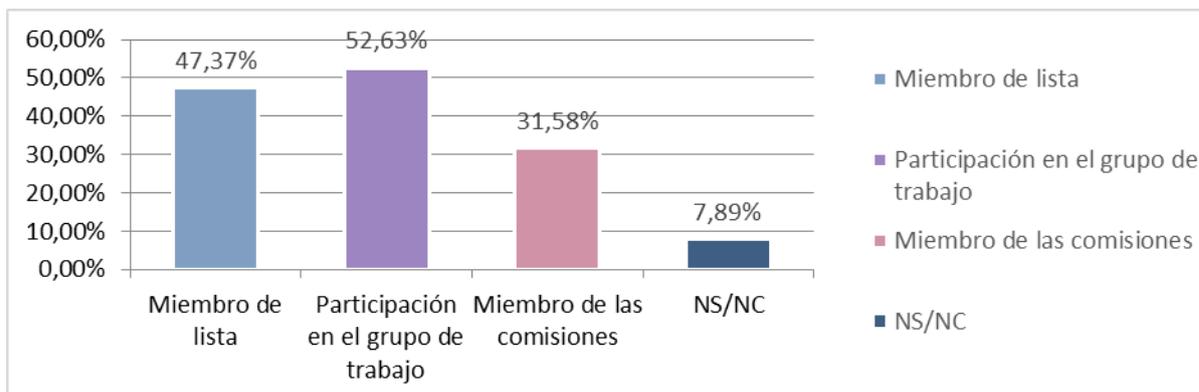
La participación de las mujeres en asociaciones del tipo sociedades agrarias, cooperativas agrarias o sindicales sigue siendo de las más bajas. En cambio, se centra en aquellas que están relacionadas con la solidaridad y el voluntariado.

El papel que desempeñan estas mujeres en las diversas asociaciones es principalmente el de socia que colabora activamente (45,71%) y en menor medida el de directiva o presidenta (14,86%).

En referencia a la participación en partidos políticos, la mayoría de las mujeres encuestadas dice no hacerlo (77,71%). De las que sí participan, principalmente lo hacen dentro del grupo de trabajo, otro porcentaje significativo en listas y en menor medida pertenecen a las comisiones.

Nivel de implicación en el partido político

73



Fuente: Cuestionario a mujeres del mundo rural 2019

Por último, el 59,1% de las mujeres encuestadas considera que las mujeres no se encuentran suficientemente representadas en las asociaciones y en las instituciones públicas.

La participación de las mujeres en las asociaciones y en la vida pública, depende en parte del tamaño del municipio. Así, en los municipios pequeños la implicación de mujeres y hombres en la dinamización de los espacios y el cuidado y mantenimiento del entorno suele ser similar. Si bien es cierto, que ellas suelen promover actividades dirigidas a toda la población o con un público más heterogéneo que las actividades propuestas por ellos.

Así mismo, las mujeres tienen una elevada presencia en las asociaciones. Su implicación en estas supone, en muchas ocasiones, un proceso personal de empoderamiento y reconocimiento social que abre vías para involucrarse con algún partido político, dando de este modo, un paso adelante en cuanto a visibilidad social y exposición pública se refiere. Aun así, siguen asumiendo concejalías vinculadas con el propio rol, como educación, servicios sociales y ahora igualdad.

A modo de conclusión se puede afirmar:

- El 55,59% de las encuestadas dice pertenecer o colaborar con alguna asociación. El tipo de asociación al que pertenecen es variado, pero destacan: las asociaciones de mujeres (45,14%), las culturales y artísticas (37,14%) o las asociaciones de padres y



madres (19,43%).

- El papel que desempeñan estas mujeres en las diversas asociaciones es principalmente el de socia que colabora activamente (45,71%) y en menor medida el de directiva o presidenta (14,86%).

- En referencia a la participación en partidos políticos, la mayoría de las mujeres encuestadas dice no hacerlo (77,71%). De las que sí participan, principalmente lo hacen dentro del grupo de trabajo, otro porcentaje significativo en listas y en menor medida pertenecen a las comisiones.

- Así mismo, las mujeres tienen una elevada presencia en las asociaciones. Su implicación en estas supone, en muchas ocasiones, un proceso personal de empoderamiento y reconocimiento social que abre vías para involucrarse con algún partido político, dando de este modo, un paso adelante en cuanto a visibilidad social y exposición pública se refiere.



6. CONTRIBUCIONES DEL PDR AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA COMUNITARIA Y NAVARRA EN MATERIA DE IGUALDAD

En este apartado se busca identificar y evaluar en qué medida el PDR 2014-2020 integra la normativa referente a la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por ello, comenzaremos recordando la regulación más relevante desde la normativa a nivel internacional para finalizar en la normativa autonómica....

75

A **nivel internacional**, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), adoptada por las Naciones Unidas en 1979 y ratificada en España el 16 de diciembre de 1983, reconoce en el artículo 14 el papel determinante que desempeñan las mujeres en el entorno rural. Exige también a los estados miembros que incorporen las medidas necesarias para garantizar, en condiciones de igualdad, la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo rural a todos los niveles y mejorar las condiciones de acceso a los sistemas de seguridad social, financiación, servicios sanitarios, educación y empleo.

- La Resolución 41/128 de Naciones Unidas referida al Derecho al Desarrollo (1986) señala que la igualdad de oportunidades en el desarrollo “es una prerrogativa tanto de las naciones como de los individuos que componen las naciones”.
- La declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, aprobada en el marco de “La Cumbre Mundial sobre La Tierra” (1992) incorpora el término desarrollo sostenible y reconoce el papel clave de las mujeres en el desarrollo y ordenación del medio ambiente, justificando su actuación como imprescindible.
- La Declaración de Ginebra sobre las Mujeres Rurales (1992) contempla, entre sus objetivos principales, la formulación de políticas dirigidas a mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, es decir, mejorar su salud, educación, acceso al mercado laboral, y reducir su carga de trabajo doméstico.
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, compromete a los Estados miembros a introducir en sus políticas dos principios fundamentales para alcanzar la igualdad de género:
 - La estrategia del mainstreaming (traducida al español como transversalidad de género) supone incluir la dimensión de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas.
 - El empoderamiento de las mujeres supone la promoción en el acceso de las mujeres a la toma de decisiones a todas las escalas, fortaleciendo su autonomía e incrementando sus oportunidades.



La plataforma aborda la situación de las mujeres rurales en las 12 esferas de especial interés en las que se desglosa.

En **Europa**, fue el Tratado de Ámsterdam, que entró en vigor en 1999, el que estableció legalmente en sus artículos 2 y 3 la necesidad de que la igualdad entre hombres y mujeres (y la eliminación de las desigualdades por razón de sexo) se integrara como objetivo a alcanzar en todos los planes estratégicos y políticas sociales de la Unión Europea y de sus países miembros.

76

Atendiendo al entorno rural europeo, la **Política Agrícola Común (PAC)** nació en 1962 con los objetivos de abastecer a los ciudadanos de la UE de alimentos a precios asequibles y que garantizaran un nivel de vida equitativo a los agricultores. Los objetivos principales se han mantenido estables con el paso del tiempo, sin embargo, se han incorporado algunos cambios con el objetivo de dar respuesta a las nuevas realidades. Con la Agenda 2000 se avanzó en algunos aspectos y se implantó la política de desarrollo rural como segundo pilar de la PAC.

En este sentido, el Reglamento (CE) 1698/2005 que hace referencia a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), considera que “en el contexto de su acción en favor del desarrollo rural, la Comunidad pretende eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación, de conformidad con el Tratado.” Además, en el artículo 8 instaura la necesidad de velar por evitar la discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en cada una de las fases del programa.

En el Reglamento (CE) 1081/2006 se recoge entre los objetivos el fomento de la igualdad de género y la igualdad de oportunidades y entre las acciones para las que se prevé financiación se mencionan las dirigidas al acceso al empleo, la progresión en la carrera profesional, la conciliación, etc.

El Reglamento 1303/2013, instaura disposiciones comunes relativas a los fondos de la Unión Europea, los Estados miembros de la Comisión, deben atender que se tenga en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en cada una de las fases de preparación y ejecución de los programas financiados con fondos estructurales de la Unión Europea.

Para el periodo 2014-2020, de acuerdo con la estrategia Europa 2020 y los objetivos generales de la PAC, los objetivos estratégicos a largo plazo para la política de desarrollo rural se han centrado en:

- Fomentar la competitividad de la agricultura.
- Garantizar la gestión sostenible de los recursos naturales y la acción por el clima.



- Lograr un desarrollo territorial equilibrado de las economías y comunidades rurales incluyendo la creación y conservación del empleo.

En este contexto, en **España** coexisten 18 Programas de Desarrollo Rural (PDR):

- Un Programa Nacional de Desarrollo Rural.
- 17 Programas de Desarrollo Rural autonómicos.

77

Cada Comunidad Autónoma ha elaborado un Programa de Desarrollo Rural en el que, además de las medidas horizontales y los elementos comunes establecidos en el Marco Nacional de Desarrollo Rural, se incluyen medidas específicas para dar respuesta a las diferentes situaciones regionales.

La Constitución Española establece, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo. Además, en el artículo 9.2 aparece la obligación que tienen los poderes públicos de legislar para que se promuevan las condiciones necesarias para alcanzar esa igualdad.

En este sentido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres presenta como novedad la prevención de las conductas discriminatorias y la incorporación, de manera transversal de la igualdad de oportunidades a las Políticas públicas en su conjunto, desde las estatales hasta las locales pasando por las autonómicas. En su artículo 30 concreta las líneas de actuación para el desarrollo rural centrándose en el fomento de la titularidad compartida, de la formación que favorezca la incorporación laboral, en la promoción de nuevas actividades laborales, el desarrollo de una red de servicios sociales que permitan atender a personas dependientes y el acceso a las tecnologías de la formación y comunicación.

La Ley 45/2007 de 13 de diciembre para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural pretende la mejora de la situación socioeconómica de la población del medio rural y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad. Dedicó especial atención a las mujeres y a la juventud como agentes clave para mantener y fijar población en el entorno rural.

Siguiendo esta línea, y referente al ámbito de la participación femenina en las organizaciones agrarias, la Ley 35/2011, del 4 de octubre, sobre Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias, establece como su objeto promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria, así como regular los derechos económicos.

Durante la ejecución de los Programas de Desarrollo Rural Autonómicos, se aprueba el Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural (2015-2018) que surge como



consecuencia de la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Este último, responde al compromiso del Gobierno de España con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y establece entre sus objetivos el de “promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero”. Sitúa, de este modo, a las mujeres que viven en entornos rurales como sujetos de acción prioritarios puesto que asumen mayor riesgo de vulnerabilidad y se compromete a promover el apropiado desarrollo de sus condiciones socioeconómicas

78

Entre la normativa aprobada para facilitar la igualdad de trato, destaca el Real Decreto-ley 6/2019, de Medidas Urgentes para Garantizar la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación. En ella se extiende la obligación de redacción de Planes de igualdad hasta las empresas que cuenten en plantilla con 50 o más personas.

Ya en **Navarra**, la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de Igualdad entre Mujeres y Hombres, aprobada recientemente, se presenta como novedosa en tanto que busca situar la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas, impulsando el empoderamiento y la participación de las mujeres para conseguir una ciudadanía activa, teniendo siempre presente la relación directa entre vida humana y territorio sostenible para el desarrollo de la vida en general. Por ello, es indispensable trabajar las diferencias existentes entre los entornos rurales y urbanos y del mismo modo, reconocer el poder transformador de la política local. El artículo 28 hace referencia explícita al *Empoderamiento de las mujeres del mundo rural*. Dada la repercusión del mismo para el presente estudio se transcribe la totalidad del artículo.

Artículo 28: Empoderamiento de las mujeres del mundo rural.

1. El Gobierno de Navarra integrará la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. La Administración foral de Navarra debe velar por garantizar la toma de decisiones de las mujeres como medida para luchar contra la despoblación, su escasa presencia en el desarrollo rural y empobrecimiento en este ámbito y, en concreto, debe:

a) Potenciar el desarrollo de actividades que generen empleo y favorezcan la incorporación de las mujeres del mundo rural en el ámbito laboral y contribuyan a evitar su despoblamiento.

b) Facilitar el acceso a la formación de las mujeres del mundo rural.



- c) Contribuir a eliminar la brecha digital de género y territorial con mecanismos que faciliten e impulsen el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del mundo rural.*
- d) Velar por la consecución de la plena participación social de las mujeres del mundo rural, así como por su plena participación en los órganos de dirección de empresas y asociaciones.*
- e) Incentivar la cotitularidad de mujeres y hombres en las explotaciones agrarias.*
- f) Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de decisión de las organizaciones agrarias.*
- g) Promover acciones de sensibilización que permitan visibilizar la labor de las mujeres en el ámbito rural.*
- h) Establecer las medidas necesarias para trabajar las desigualdades en el ámbito rural.*
- i) Impulsar las aportaciones de las mujeres en el ámbito del cambio climático.*

3. Además las políticas agrícolas, ganaderas, agroalimentarias o forestales en Navarra, deben:

- a) Fomentar la transmisión de los saberes tradicionales de las mujeres en estos ámbitos, reconocer y hacer visible su contribución al mantenimiento de las explotaciones familiares.*
- b) Promover redes de proximidad y de servicios sociales para atender a niños, ancianos y personas dependientes, como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres en el mundo rural.*
- c) Potenciar las iniciativas empresariales de emprendedoras y las actuaciones de desarrollo agrario o ganadero promovidas por mujeres.*
- d) Facilitar la incorporación de mujeres jóvenes a los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario o forestal.*

En este marco, analizaremos la incorporación de la igualdad en las actuaciones del Programa de Desarrollo Rural 2014-2020, teniendo en cuenta que la incorporación paulatina de algunas de estas normas no ha permitido integrar modificaciones en el programa.



6.1. LOS ASPECTOS DE GÉNERO EN LAS AYUDAS (análisis previos, objetivos explícitos, discriminación positiva)

Tras detallar la normativa que regula la integración del principio de igualdad de oportunidades en las políticas de desarrollo rural, se analiza en este apartado en qué medida se ha incorporado la perspectiva de género en las diferentes fases del Programa de Desarrollo Rural de Navarra 2014-2020.

80

Para ello, se analizará en qué medida se ha incorporado en:

- Análisis previos
- Objetivos
- Discriminación positiva
- Indicadores

6.1.1. Análisis previos

En primer lugar es importante identificar el marco de actuación a nivel autonómico en cuanto a la elaboración del Programa de Desarrollo Rural. En este sentido, tal y como se ha detallado en el análisis de la normativa, la elaboración del PDR de Navarra debe dar cumplimiento a la normativa Europea además de garantizar los elementos comunes que se establecen desde el Marco Nacional de Desarrollo Rural. Atendiendo a esta realidad, se observa que en muchas ocasiones las traducciones no incorporan la perspectiva de género y al mismo tiempo que en el Programa Nacional de Desarrollo Rural tampoco se incorpora.

Para el diseño del PDR de Navarra 2014-2020 se realizó una evaluación ex-ante con el doble objetivo de garantizar la calidad del programa y de llevar a cabo una actividad que sea de máxima utilidad para la Autoridad de gestión y que le facilite el desarrollo de los trabajos. Para ello, la evaluación se realizó en tres etapas en las que, a pesar de proceder de forma minuciosa y en coordinación con el equipo programador del PDR; y de aparecer entre uno de los aspectos considerados en el análisis de la situación (*C. La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género, evitando cualquier discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual* – pg. 87) **no se integró la perspectiva de género en el análisis del diagnóstico** o las necesidades, y tan solo se realizó en algunos casos un análisis de los datos desagregado por sexo. De esta forma, las diferencias y las desigualdades experimentadas por mujeres y hombres en el entorno rural no se ve reflejada en esta primera parte de la elaboración del PDR y por ende, las posteriores recomendaciones dirigidas a la consecución de la igualdad carecen de una base sólida que las fundamente.



El análisis DAFO elaborado en esta fase, no incorpora la perspectiva de género. Entre las 116 aspectos identificados como Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades solamente uno hace referencia explícita a la situación de las mujeres en el entorno rural: D29: *la participación femenina en el mercado laboral es menor que la masculina*. Diversos estudios han identificado que las condiciones de las mujeres en el entorno rural son diferentes a las vividas por los hombres, por lo tanto, el hecho de que el DAFO no recoja estas particularidades y asuma que la situación es igual para unas y para otros, evidencia la falta de perspectiva de género en una fase que sentará las bases para el diseño del Programa.

81

Respecto a las necesidades detectadas (23), se puede afirmar que **no se ha identificado ninguna necesidad específica para las mujeres**, sin embargo, sí que se ha reconocido una necesidad exclusiva para la gente joven (N22: *rejuvenecimiento del sector agroalimentario mediante incorporación de jóvenes agricultores*)

Por otro lado, el lenguaje además de ser un medio para comunicar, tiene el poder de representar la realidad social y al mismo tiempo, de suponer un elemento importante para la consecución de la igualdad de género. Citando a la lingüista Eulalia Lledó: *“El lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de la mujer”*. Por ello, es necesario visibilizar a las mujeres en la redacción de las políticas públicas, en tanto que las visibiliza y genera un espacio del que forman parte.

Tras el análisis realizado sobre el lenguaje empleado en el documento del PDR 2014-2020, se observa una redacción con **lenguaje no inclusivo**. En el informe de Impacto de Género adjuntado como Anexo I, se profundiza en este aspecto.

Ante los datos analizados, y pensando en la elaboración del futuro PDR, se presenta **necesario realizar el diagnóstico con perspectiva de género, incluyendo en los procesos a las mujeres con el objetivo de evidenciar cuáles son las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades para ellas en el entorno rural**. Además, sería recomendable **redactar el documento con lenguaje inclusivo** que, además de incorporar la perspectiva de género, permita visibilizar a las mujeres agricultoras y ganaderas así como su trabajo.

ASPECTOS ANALIZADOS

Criterios analizados	Ev.2006	Ev.2019
Existencia de un diagnóstico diferencial de la situación de mujeres y hombres en el medio rural	No	No
Existencia de análisis de situación en los ámbitos de actuación de las medidas que hayan considerado la diferente problemática a la que deben hacer frente mujeres y hombres	No	No
Lenguaje inclusivo y no sexista	No analizada	No



Tras el diagnóstico realizado, para la elaboración del PDR 2014-2020, el Equipo Evaluador incorporó una recomendación en la línea de la igualdad de oportunidades (*Recomendación 3.2.34. Recomendaciones para promover la igualdad y evitar la discriminación*) y propone abordar dicha recomendación por tres vías:

- Incorporando al INAFI (en la actualidad INAI/INABI) como miembro del Comité de Seguimiento, en tanto que es la entidad experta en temas de igualdad.
- Realizar los informes de seguimiento desagregados por sexo (si las medidas lo permiten) con el objetivo de identificar las debilidades y poder actuar en consecuencia.
- La posibilidad de realizar estudios específicos para colectivos desfavorecidos del medio rural o formación relacionada con estos temas para los gestores de ayudas, organismo pagador.

82

Durante el periodo de ejecución del PDR de Navarra 2014-2020, se han incorporado estas recomendaciones.

6.1.2. Objetivos

La siguiente tabla muestra las prioridades y ámbitos de interés (focus áreas) que vienen establecidos según los reglamentos europeos y que vertebran el Programa de Desarrollo Rural de Navarra 2014-2020.



PRIORIDAD	Ámbito de Interés
<p>1 Fomentar la transferencia de conocimientos e innovación en los sectores agrario y forestal y en las zonas rurales</p>	<p>1a. Fomentar la innovación, la cooperación y el desarrollo de la base de conocimientos en las zonas rurales</p> <p>1b. Reforzar los lazos entre la agricultura, la producción de alimentos y la silvicultura, por una parte, y la investigación y la innovación, por otra, para, entre otros fines, conseguir una mejor gestión y mejores resultados medioambientales</p> <p>1c. Fomentar el aprendizaje permanente y la formación profesional en el sector agrario y sector forestal</p>
<p>2 Mejorar la viabilidad de las explotaciones agrarias y la competitividad de todos los tipos de agricultura en todas las regiones, y promover las tecnologías agrícolas innovadoras y la gestión forestal sostenible</p>	<p>2a. Mejorar los resultados económicos de todas las explotaciones y facilitar la reestructuración y modernización de las mismas, en particular con objeto de incrementar su participación y orientación hacia el mercado, así como la diversificación agrícola</p> <p>2b. Facilitar la entrada en el sector agrario de agricultores adecuadamente formados, y en particular el relevo generacional</p>
<p>3 Fomentar la organización de la cadena alimentaria, incluyendo la transformación y comercialización de los productos agrarios, el bienestar animal y la gestión de riesgos en el sector agrario</p>	<p>3a. Mejorar la competitividad de los productores primarios integrándolos mejor en la cadena agroalimentaria a través de regímenes de calidad, añadir valor a los productos agrícolas, promoción en mercados locales y en circuitos de distribución cortos, agrupaciones y organizaciones de productores y organizaciones interprofesionales</p>
<p>4 Restaurar, preservar y mejorar los ecosistemas relacionados con la agricultura y la silvicultura</p>	<p>4a. Restaurar, preservar y mejorar la biodiversidad (incluido en las zonas Natura 2000 y en las zonas con limitaciones naturales u otras limitaciones específicas), los sistemas agrarios con alto valor natural, así como el estado de los paisajes europeos</p> <p>4b. Mejora de la gestión del agua, incluyendo la gestión de los fertilizantes y de los plaguicidas</p> <p>4c. Prevenir la erosión de los suelos y mejorar la gestión de los mismos</p>
<p>5 Promover la eficiencia de los recursos y fomentar el paso a una economía baja en carbono y capaz de adaptarse al cambio climático en los sectores agrario, alimentario y forestal</p>	<p>5a. Lograr un uso más eficiente del agua en la agricultura</p> <p>5b. Lograr un uso más eficiente de la energía en la agricultura y en la transformación de alimentos</p> <p>5c. Facilitar el suministro y el uso de fuentes renovables de energía, subproductos, desechos y residuos y demás materia prima no alimentaria para impulsar el desarrollo de la bioeconomía</p> <p>5d. Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y de amoníaco procedentes de la agricultura</p> <p>5e. Fomentar la conservación y captura de carbono en los sectores agrícola y forestal</p>
<p>6 Fomentar la inclusión social, la reducción de la pobreza y el desarrollo económico en las zonas rurales</p>	<p>6a. Facilitar la diversificación, la creación y el desarrollo de pequeñas empresas y la creación de empleo</p> <p>6b. Promover el desarrollo local en las zonas rurales</p> <p>6c. Mejorar la accesibilidad a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) así como el uso y la calidad de ellas en las zonas rurales</p>



Entre las prioridades establecidas desde los Reglamentos Europeos como los cimientos sobre los que se diseñaron las medidas de actuación para el PDR, o las Focus Áreas, **no se menciona ningún concepto relacionado con la Igualdad de oportunidades** o con la lucha por evitar la discriminación que viven las mujeres en el entorno rural o con las dificultades experimentadas para mantener empleos de calidad o las dificultades de conciliación....

Del mismo modo, los objetivos transversales, **marcados desde Europa**, hacen referencia al Medio ambiente, la Mitigación del cambio climático y a Innovación y emprendimiento. Sin embargo, a pesar de que la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene carácter transversal y desde la Conferencia de Beijing (1995) hasta la actualidad, en las diferentes normativas se especifica que debe incorporarse en la elaboración, ejecución y evaluación de los programas y proyectos financiados con fondos públicos, **los objetivos transversales no contemplan la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito rural.**

No se menciona de forma explícita, pero tampoco se nombra entre las áreas de actuación definidas para la intervención:

Áreas de actuación	Necesidades a las que responde
Generación de actividad económica y empleo	48,35%
Mantenimiento del medio ambiente y clima	27,93%
Calidad de vida en el medio rural	10,6%
Transferencia del conocimiento e innovación	13,66%

Por otro lado, para la medida **M.19- Apoyo para el desarrollo local LEADER (DLP)** se establecen como retos prioritarios la creación de empleo, la utilización eficiente de los recursos y la mejora de los servicios públicos y la calidad de vida teniendo en cuenta los objetivos transversales. No obstante, en este caso, se establece entre los objetivos generales del Desarrollo Local Participativo ***“Fomentar el desarrollo y la integración de la perspectiva de género en los proyectos, la participación de los organismos responsables y la formación del personal que participe en la gestión y control de los proyectos. Se aplicarán los principios de igualdad y no discriminación de tal forma que toda persona, física o jurídica con capacidad legal podrá ser beneficiaria de proyectos financiados por esta medida”***

La siguiente tabla recoge las necesidades vinculadas directamente con la consecución de la igualdad detectadas en el marco de la elaboración de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP) en cada Grupo de Acción Local (GAL). Identifican también si aparece entre los objetivos de estas EDLP alguno que se refiera de forma específica a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.



	ZONA MEDIA	EDER	TEDER	CEDERNA
Necesidades	N4-N5-N6	N12	N7- N37	N8-N37
Objetivos prioritarios de la EDLP	SI: OE2	SI (reto 2)	SI: OE6	NO

ZONA MEDIA

N4: Continuar y avanzar en el trabajo realizado en nuestra comarca a favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

N5 Apoyar y consolidar experiencias a favor de la conciliación corresponsable en la comarca.

N6: Generar y mantener empleo en la Zona Media y especialmente entre la población joven y las mujeres.

Objetivo estratégico 2: Impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en la Zona Media.

EDER

N12. Igualdad de oportunidades entre las personas.

Reto Territorial 2. “Mejorar la calidad de vida de los ciudadanos de Navarra, favoreciendo la cohesión y la integración social, avanzando en la inclusión social de personas y grupos más desfavorecidos y la igualdad de oportunidades, a través de una mejora de los servicios, la accesibilidad y uso eficiente de los recursos naturales, que permita un mantenimiento de la población y una ocupación equilibrada del territorio”.

TEDER

N7.- Involucrar y formar para el empleo en el sector agrario, ganadero agroalimentario a la población femenina y población joven del territorio.

N37.- Facilitar el acceso al ocio saludable y al empleo a las personas jóvenes del territorio y de las mujeres.

Objetivo 6.- Facilitar el acceso a servicios básicos, a la igualdad, al desarrollo integral de la persona, al ocio y cultura de la población de Tierra Estella.

CEDERNA

N8.- Fomentar el desarrollo y la integración de la perspectiva de género en los proyectos.

N37.- Apoyar la creación de empleo femenino y de otros colectivos desfavorecidos (jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración etc.) estable y de calidad.

Objetivos: Ninguno.

Se observa pues, que en todos los grupos aparece alguna de las necesidades identificadas vinculadas con las mujeres. A pesar de que la situación de la mujer en el entorno rural debiera poner sobre las mesa un número mayor de necesidades sobre las que poder intervenir, esta aparición es un primer paso para comenzar a trabajar en esta área.



Es preciso destacar en este apartado el compromiso explícito del Grupo de Acción Local de la Zona Media por la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Los objetivos específicos que arrancan del **Objetivo estratégico 2: Impulso de la igualdad entre mujeres y hombres en la Zona Media** se concretan de tal manera que responden a las exigencias marcadas por la normativa señalada y, al mismo tiempo, se encuentran alineados con el “Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las áreas de igualdad” propuesto desde el Instituto Navarro para la Igualdad con el objetivo de incorporar la igualdad de género en las Entidades Locales de Navarra. La dilatada experiencia de este grupo en la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se hace efectiva a través de un objetivo estratégico que deriva en medidas y actuaciones específicas. Del mismo modo, este compromiso, ha permeado en la zona en tanto que se reconoce como una apuesta de la entidad valorada.

86

Los grupos de acción local EDER y TEDER mencionan entre sus objetivos o retos. En el caso de EDER, la igualdad de oportunidades, sin embargo, no se dedica una línea específica para ello, además de que el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres queda difuminada entre otras acciones.

Por otro lado, la incorporación de la perspectiva de género entre los gestores y gestoras de las ayudas, así como entre el personal de los grupos de acción local, es clave en el momento de asesorar a las personas o de realizar la difusión de las convocatorias. En este sentido, el grupo de acción local de la Zona Media, es el único que cuenta con técnica de Igualdad. Además es clave, formar al personal del Departamento de Desarrollo Rural en temas de género e igualdad de oportunidades en el marco del Itinerario Formativo para la Aplicación de la Igualdad de Género en las Políticas Públicas, en tanto que este supone una herramienta para incorporar este enfoque de manera transversal en las políticas públicas.

En la siguiente tabla se establece la comparativa entre el análisis realizado en la evaluación 2006 y la realizada que nos ocupa actualmente. Como se puede comprobar, el Programa de Desarrollo Rural 2014-2020, a pesar de las recomendaciones, no incorpora objetivos explícitos relacionados con la igualdad de oportunidades. No obstante, las Estrategias de Desarrollo Local Participativo elaboradas por los Grupos de Acción Local y entre cuyos objetivos se encuentran la integración de la perspectiva de género en la elaboración de todos los proyectos, sí que han incorporado objetivos explícitos relacionados con la igualdad de oportunidades. Aun así, hay que señalar que existen diferencias en la incorporación entre los diferentes GAL. Del mismo modo se observa que contar en el equipo con Técnica de Igualdad promueve la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la planificación y ejecución del programa.



Criterios analizados	Ev.2006	Ev.2019
Existencia de objetivos explícitos relacionados con la aplicación de la igualdad de oportunidades	No	No
Existencia de objetivos explícitos relacionados con la consecución de la igualdad de oportunidades en las EDLP	-	Si
Conocimiento de los procedimientos a emplear para aplicar el principio de igualdad de oportunidades en la planificación del Programa	No	No

6.1.3. Discriminación positiva

En este apartado se analiza si los criterios de valoración establecidos en las siguientes ayudas favorecen la participación de las mujeres en el Programa. Se han seleccionado las siguientes medidas por ser las que presentan mayor porcentaje de participación femenina.

El análisis realizado ha tenido en cuenta el grado de incorporación de la perspectiva de género en tres aspectos:

1. Lenguaje no sexista.
2. Criterios de admisibilidad
3. Criterios de valoración

Para la medida M.19.02 se ha analizado:

4. Existencia de objetivos específicos o líneas de actuación relacionadas con la Igualdad de oportunidades
5. Criterios de valoración

A modo de resumen se ha aglutinado la información en la siguiente tabla. Con el objetivo de facilitar la lectura se han incorporado los siguientes símbolos:

- ✘- No incorpora la perspectiva de género
- ±- Incorpora la perspectiva de género en parte
- ✓- Incorpora la perspectiva de género



MEDIDA	Nº	AYUDA	2015			2016			2017			2018			2019		
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
M.04.01	1	Ayudas a inversiones en explotaciones agrarias distintas a regadío en la zona de actuación de Canal de Navarra.	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓
	2	Ayudas a inversiones en equipamiento de riego en la zona del Canal de Navarra.	-	-	-	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓
M.06.1	4	Ayudas a la instalación de jóvenes agricultores.	✓	±	±	✓	±	±	✓	±	±	✓	±	±	✓	±	±
M.06.02	5	Ayudas a la creación de empresas para actividades no agrarias en zonas rurales	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓
M.06.04	6	Ayudas a inversiones en la creación y el desarrollo de actividades no agrarias.	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-



MEDIDA	Nº	AYUDA	2015			2016			2017			2018			2019		
			-	4	5	-	4	5	-	4	5	-	4	5	-	4	5
M.19.02	8	Selección de Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP), LEADER PDR 2.014-2.020	-			-			-			-			-		
	9	ZONA MEDIA Implementación EDLP y Bases reguladoras	-			-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓
		TEDER Implementación EDLP y Bases reguladoras	-			-	±	✓	-	±	✓	-	±	✓	-	±	✓
		EDER Implementación EDLP y Bases reguladoras	-			-	±	✓	-	±	✓	-	±	✓	-	±	✓
		CEDERNA Implementación EDLP y Bases reguladoras	-			-	✗	✓	-	✗	✓	-	✗	✓	-	✗	✓



La tabla anterior aglutina el análisis según medidas y año de la medida.

A continuación se realizan algunas matizaciones que ayudan a comprender el nivel de integración de la perspectiva de género en el PDR¹².

M.04.01	
1. - Ayudas a inversiones en explotaciones agrarias y 3.- Ayudas a inversiones en explotaciones agrarias distintas a regadío en la zona de actuación de Canal de Navarra.	
1	Esta ayuda tiene presente en lenguaje no sexista, haciendo en la mayoría de la convocatoria referencia a personas beneficiarias.
2	Entre los criterios de admisibilidad: - <i>Ser titular de una explotación agraria inscrita en el Registro de Explotaciones Agrarias de Navarra</i> - <i>Estar catalogadas como agricultor activo conforme a la definición recogida en el capítulo I del Título II del Real Decreto 1075/2014, de 19 de diciembre</i>
3	- Se puntúa con 10 puntos sobre 200: <i>g) En el caso de expedientes de ayuda cuyas beneficiarias sean mujeres o personas jurídicas en las que al menos el 30% de los órganos de gobierno recaiga en mujeres: 10 puntos</i> - Concurrencia competitiva: <i>2) En caso de empate en la puntuación entre expedientes, tendrá prioridad el expediente con mayor puntuación en los apartados a), b), c), d), e) o f) y sucesivo</i>
VALORACION	Apenas supone el 5% de la puntuación máxima a obtener según los criterios de valoración. No obstante, a pesar de que esta puntuación no es alta, debe comprobarse si esta acción es verdaderamente efectiva y cumple con la pretensión. En caso de empate, este criterio no se prioriza y ocupa el séptimo lugar. Sin modificación en las diferentes convocatorias.
2.- Ayudas a inversiones en equipamiento de riego en la zona del Canal de Navarra.	
1	Esta ayuda tiene presente en lenguaje no sexista, haciendo en la mayoría de la convocatoria referencia a personas beneficiarias.
2	Entre los criterios de admisibilidad aparece: ser titular de una explotación agraria inscrita en el Registro de Explotaciones Agrarias de Navarra.
3	- Se puntúa con 10 puntos sobre 200: <i>e) En el caso de expedientes de ayuda cuyas beneficiarias sean mujeres o personas jurídicas en las que al menos el 30% de los órganos de gobierno recaiga en mujeres: 10 puntos.</i> - Concurrencia competitiva: <i>2) En caso de empate en la puntuación entre expedientes, tendrá prioridad el expediente con mayor puntuación en los apartados a), b), c), d), e) o f) y sucesivo.</i>

¹² Es necesario desarrollar este análisis en un estudio en profundidad que evalúe las diferencias entre los expedientes aprobados y los presentados con el objetivo de identificar los criterios de valoración que marcan la diferencia.



VALORACION	<p>Apenas supone el 5% de la puntuación máxima a obtener según los criterios de valoración. No obstante, como en la anterior ayuda, a pesar de que esta puntuación no es alta, debe comprobarse si esta acción es verdaderamente efectiva y cumple con la pretensión.</p> <p>En caso de empate, este criterio no se prioriza y ocupa el quinto lugar.</p> <p>Sin modificación en las diferentes convocatorias.</p>
M.06.1	
4.- Ayudas a la instalación de jóvenes agricultores.	
1	Es la ayuda que más presente tiene en lenguaje no sexista, haciendo en la mayoría de la convocatoria referencia agricultoras y agricultores o personas beneficiarias.
2	<p>Entre los criterios de admisibilidad se establece la necesidad de</p> <p style="padding-left: 20px;">d) Contar con la capacitación y competencia profesionales</p> <p>A pesar de que la formación en la rama de agricultura y ganadería tiene más presencia masculina, se establece un plazo de tiempo para realizar la formación.</p>
3	<p>-Se puntúa sobre 200 puntos:</p> <p>Convocatoria 2015</p> <p>g) Género: en el caso de que la persona solicitante de la ayuda sea mujer: 5 puntos (convocatoria 2.015).</p> <p>Convocatoria 2016-2017-2018-2019</p> <p>h) Género: en el caso de que la persona solicitante de la ayuda sea mujer: 10 puntos</p> <p>Concurrencia competitiva:</p> <p>2) En caso de empate en la puntuación entre expedientes, tendrá prioridad el expediente con mayor puntuación en los apartados a), b), c), d), e) o f) y sucesivo</p>



VALORACION	<p>Apenas supone el 2,5% de la puntuación máxima a obtener según los criterios de valoración en la convocatoria 2015 ocupando el séptimo lugar en los criterios a priorizar en caso de empate.</p> <p>Para las sucesivas convocatorias, se incrementa al 5% pero en caso de empate se retrasa a la octava posición, priorizando criterios que favorecen a los hombres.</p> <p><i>a) Capacitación profesional: si la solicitante acredita, que en el momento de la solicitud, cuenta con la capacitación y competencia profesionales adecuadas conforme a la letra d) del número 1 de la base 4: 10 puntos.</i></p> <p><i>b) Formación profesional reglada específica: si la solicitante acredita que en el momento de la solicitud cuenta con un nivel de formación profesional reglada equivalente a un ciclo de grado medio o superior de la rama agrícola, ganadera o forestal, en función del tipo de explotación prevista: 5 puntos.</i></p> <p>Se puede concluir que a pesar de que la puntuación ha aumentado, su peso proporcional es bajo y se priorizan criterios que favorece la incorporación de jóvenes agricultores.</p> <p>No obstante, debe comprobarse si esta acción es verdaderamente efectiva y cumple con la pretensión esperada.</p>
-------------------	--

M.06.02	
5.- Ayudas a la creación de empresas para actividades no agrarias en zonas rurales	
1	Esta ayuda tiene presente en lenguaje no sexista, haciendo en la mayoría de la convocatoria referencia agricultoras y agricultores o personas beneficiarias.
2	Entre los criterios de admisibilidad no se percibe ninguno que vaya en detrimento de las opciones de solicitud para las mujeres.
3	<p>Se puntúa sobre 70 puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujer: 5 puntos <p>Concurrencia competitiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>En caso de empate prevalece la solicitud con mayor puntuación en aspectos medioambientales. De persistir el empate prevalecerá la solicitud con mayor puntuación en condición de la persona solicitante.</i>



VALORACION	<p>Ser mujer supone un 7,1% del total de puntos que se pueden obtener en la convocatoria. Es el porcentaje más alto de los analizados hasta ahora.</p> <p>Aun así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre las características sociodemográficas del municipio no se puntúa la actividad a crear en función del índice de masculinización o de rejuvenecimiento. - No se valora el impacto de género del negocio o si el tipo de actividad favorece la conciliación laboral y familiar. <p>Se puede concluir que esta medida favorece la participación de las mujeres en el PDR, y al mismo tiempo, esta medida tiene la oportunidad de incorporar la perspectiva de género en la priorización de actividades.</p> <p>Sin modificación en las diferentes convocatorias.</p>
M.06.04	
6.- Ayudas a inversiones en la creación y el desarrollo de actividades no agrarias.	
1	Esta ayuda tiene presente en lenguaje no sexista, haciendo en la mayoría de la convocatoria referencia agricultoras y agricultores o personas beneficiarias.
2	Entre los criterios de admisibilidad no se percibe ninguno que vaya en detrimento de las opciones de solicitud para las mujeres.
3	<p>Se puntúa sobre 70 puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujer o presencia de mujeres en al menos el 50% del capital social y el 50% de los órganos de gobierno de la persona jurídica: 5 puntos <p>Concurrencia competitiva: <i>En caso de empate prevalece la solicitud con mayor puntuación en aspectos medioambientales. De persistir el empate prevalecerá la solicitud con mayor puntuación en condición de la persona solicitante.</i></p>
VALORACION	<p>Ser mujer supone un 7,1% del total de puntos que se pueden obtener en la convocatoria.</p> <p>Aun así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre las características sociodemográficas del municipio no se puntúa la actividad a crear en función del índice de masculinización o de rejuvenecimiento. - No se valora el impacto de género del negocio o si el tipo de actividad favorece la conciliación laboral y familiar. <p>Se puede concluir que esta medida favorece la participación de las mujeres en el PDR, y al mismo tiempo, esta medida tiene la oportunidad de incorporar la perspectiva de género en la priorización de actividades.</p> <p>Sin modificación en las diferentes convocatorias.</p>



M.19.02

9.- ZONA MEDIA

4	<p>LÍNEA ESTATÉGICA: <i>OE2: Impulso de la Igualdad entre mujeres y hombres:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Contribución al empoderamiento personal de las mujeres del medio rural y sensibilización para la prevención de la violencia contra las mujeres.</i> - <i>Mantener y generar nuevos recursos y servicios que faciliten la conciliación corresponsable.</i>
5	<p>Para proyectos productivos se puntúa sobre 100 y para no productivos sobre 80:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación y mantenimiento de empleo: 20 puntos <ul style="list-style-type: none"> - Creación de empleo directo: <p><i>Adicionalmente se valorará si el empleo generado es femenino, joven menor o igual a 40 años o pertenece a colectivo desfavorecido (entre las personas consideradas como colectivo desfavorecido, se tiene en cuenta a mujeres víctimas de violencia de género) con un máximo de 20 puntos.</i></p> <p>Convocatoria 2019: Se puntúa 2 mujer y colectivos desfavorecido (antes era 1)</p> - Mantenimiento de empleo directo: <p><i>Adicionalmente se valorará si el empleo generado es femenino, joven menor o igual a 40 años o pertenece a colectivo desfavorecido (entre ellos, mujeres víctimas de violencia de género) con un máximo de 20 puntos.</i></p> <p>Convocatoria 2019: Se puntúa 2 mujer y colectivos desfavorecidos (antes era 1)</p> - Condición de la entidad beneficiaria: 20 puntos <ul style="list-style-type: none"> - % de mujeres respecto del total: hasta 5 puntos - Impacto medio-ambiental y socio-cultural: 20 puntos <p>Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres : 1 punto con método SMART</p>



VALORACION	<p>La convocatoria incluye la Perspectiva de Género desde su planificación especificando una línea de ayuda específica alineada con su Objetivo estratégico OE2: <i>Impulso de la Igualdad entre mujeres y hombres.</i></p> <p>Para los proyectos no productivos, ser mujer o incorporar la perspectiva de género en el proyecto, puede suponer hasta el 7,5% de la puntuación total.</p> <p>En el caso de los productivos puede suponer más del 10% ya que se otorga puntuación extra ante el criterio, “Creación y mantenimiento del empleo por cada mujer que se emplee”, y además se tiene en cuenta a las mujeres víctimas violencia de género, puntuando su incorporación al mercado de trabajo, favoreciendo así su capacidad económica.</p> <p>Incluyendo la valoración de impacto de género a través del método SMART, se contribuye a reducir las desigualdades de género en el territorio.</p> <p>Al valorarse en primer lugar el criterio, “creación y mantenimiento del empleo ante concurrencia competitiva”, se priorizan también los proyectos que fomenten el empleo femenino.</p> <p>A lo largo del periodo analizado se ha incrementado la puntuación.</p>
EDER	
4	5.1.- Contribución a la integración social
5	<p>Para proyectos productivos se puntúa sobre 100 y para no productivos sobre 78:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación y mantenimiento de empleo: 20 puntos - Creación de empleo directo: <ul style="list-style-type: none"> <i>Si para el puesto de trabajo creado se contrata a una mujer: 2 puntos</i> Convocatoria 2019: Se puntúa 2 mujer (antes era 1) - Mantenimiento de empleo directo: <ul style="list-style-type: none"> <i>Por cada puesto de trabajo mantenido incluyendo el de la persona beneficiaria si es mujer: 2 puntos.</i> Convocatoria 2019: Se puntúa 2 mujer (antes o no se puntuaba o se asignaba 1 punto) - Condición de la entidad beneficiaria: 20 puntos - % de mujeres respecto del total: hasta 6 puntos



VALORACION	<p>A pesar de que no existe una línea específica, el porcentaje de puntos que incorporan en su cálculo “ser mujer” es importante.</p> <p>Para los proyectos no productivos, ser mujer o incorporar la perspectiva de género en el proyecto, puede suponer hasta el 7,7% de la puntuación total. En el caso de los productivos puede suponer más del 10% ya que se otorga puntuación extra ante el criterio, “Creación y mantenimiento del empleo por cada mujer que se emplee”.</p> <p>Al valorarse en primer lugar el criterio, “creación y mantenimiento del empleo ante concurrencia competitiva”, se priorizan también los proyectos que fomenten el empleo femenino.</p> <p>A lo largo del periodo analizado se ha incrementado la puntuación.</p>
TEDER	
4	Objetivo 6.- Facilitar el acceso a servicios básicos, a la igualdad, al desarrollo integral de la persona, al ocio y cultura de la población de Tierra Estella.
5	<p>Para proyectos productivos se puntúa sobre 100 y para no productivos sobre 78:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación y mantenimiento de empleo: 20 puntos - Creación de empleo directo: <ul style="list-style-type: none"> <i>Si la persona contratada por cuenta ajena es mujer: 1 punto adicional</i> - Mantenimiento de empleo directo: <ul style="list-style-type: none"> <i>Si la persona contratada por cuenta ajena es mujer: 1 punto adicional</i> - Condición de la entidad beneficiaria: 20 puntos - % de mujeres respecto del total: hasta 8 puntos
VALORACION	<p>A pesar de que no existe una línea específica, el porcentaje de puntos que incorporan en su cálculo “ser mujer” es importante.</p> <p>Para los proyectos no productivos, ser mujer o incorporar la perspectiva de género en el proyecto, puede suponer hasta el 7,7% de la puntuación total. En el caso de los productivos puede suponer más del 10% ya que se tiene en cuenta si el puesto de trabajo es ocupado por una mujer y además, en este caso, ante el criterio “Condición de la entidad beneficiaria”, se pueden acumular hasta 8 puntos en función de la proporción de mujeres que participen en los órganos de dirección.</p> <p>Al valorarse en primer lugar el criterio, “creación y mantenimiento del empleo ante concurrencia competitiva”, se priorizan también los proyectos que fomenten el empleo femenino.</p> <p>La puntuación se ha mantenido estable en el tiempo.</p>



CEDERNA	
4	"línea de actuación": 1.2.5 Apoyo a actuaciones de servicios de conciliación, integración de colectivos desfavorecidos y en riesgo de exclusión social y actuaciones de integración de perspectivas de Género y de promoción del empleo."
5	Para proyectos productivos se puntúa sobre 100 y para no productivos sobre 78: - Condición de la entidad beneficiaria: 20 puntos % de mujeres respecto del total: hasta 5 puntos
VALORACION	A pesar de que cuenta con una línea de actuación orientada a la integración de la perspectiva de género apenas se refleja en la puntuación otorgada. Para los proyectos no productivos, en función de la proporción de mujeres que participen en los órganos de dirección de la Entidad Beneficiaria, se puede acumular 6,4% de la puntuación posible. Para los productivos, el 5%. En el caso de concurrencia competitiva, el criterio "condición de la entidad beneficiaria" queda en cuarto lugar, por lo que, además, no se prioriza la puntuación.

6.2. GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PROGRAMA

Del conjunto de medidas contempladas en el Programa de Desarrollo Rural 2014-2020 se ha analizado la participación de las mujeres en las siguientes medidas:

Medida y Submedida	% de mujeres sobre el total	% de mujeres sobre las personas físicas
M01 Acciones de transferencia de conocimiento e información		
M01.01 Ayuda a la formación y adquisición de capacidades	24,0%	24,0%
M02 Servicios de asesoramiento, gestión y sustitución destinados a las explotaciones agrícolas		
M02.01 Ayuda al uso de servicios de asesoramiento explotaciones agrarias y silvícolas	5,2%	7,8%
M04 Inversiones en activos físicos		
M04.01 Inversiones en explotaciones agrícolas	14,7%	18,4%
M04.02 Inversiones en la transformación, comercialización y/o desarrollo de productos agrarios		
M06 Desarrollo de explotaciones agrarias y ganaderas		
M06.01 Ayuda a la instalación de jóvenes agricultores	25,0%	25,0%
M06.02 Ayuda a la creación de empresas para actividades no agrarias en zonas rurales	66,7%	66,7%
M06.04 Inversiones en la creación y el desarrollo de actividades no agrarias	40,0%	57,1%
M08 Inversiones de desarrollo en zonas forestales y mejora de la viabilidad de los bosques		



M08.05	Ayuda para inversiones para incrementar la capacidad de adaptación y el valor medioambiental de los ecosistemas forestales	44,0%	
M08.06	Inversiones en tecnologías forestales y transformación, movilidad y comercialización de productos forestales	0,0%	
M10	Agroambiente y clima		
M10.01.01	Ayuda a la producción agroambiental de patata de siembra	24,5%	24,5%
M10.01.02	Ayuda para la conservación y fomento de razas locales en peligro de abandono	16,0%	16,0%
M10.01.03	Ayuda para la preservación de agrosistemas mediterráneos sostenibles	26,6%	26,6%
M10.01.04	Ayuda a los sistemas ganaderos sostenibles mediante el pastoreo y la extensificación	31,2%	31,2%
M10.01.05	Pastoreo sostenible de ovino en agrosistemas cerealistas de alto valor natural	7,7%	7,7%
M10.01.07	Ayuda para la mejora de hábitats esteparios	28,4%	28,4%
M11	Agricultura ecológica		
M11.01	Conversión a los métodos y prácticas de la agricultura ecológica	11,7%	15,2%
M11.02	Mantenimiento de los métodos y prácticas de la agricultura ecológica	15,8%	19,3%
M13	Pagos a zonas con limitaciones naturales u otras limitaciones específicas		
M13.01	Pago compensatorio en zonas de montaña	16,2%	20,2%
M13.02	Pago compensatorio por otras zonas con importantes limitaciones naturales	11,2%	13,3%
M19			
M19.02	Implementación de operaciones conforme a la estrategia de desarrollo local participativo		

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural de Navarra.

Tras el análisis realizado sobre la participación de las mujeres en el PDR 2014-2020 se concluye que la intervención de estas en el Programa no ha sido muy significativa puesto que ha supuesto el 8,2% de quienes se han beneficiado del programa y el 11,5% de las personas físicas beneficiarias del programa. Asimismo, al realizar la comparativa con la evaluación realizada en 2006 los datos reflejan que la participación de éstas se ha reducido un 9,7% si atendemos al total de beneficiarios del programa (17,9% en 2006) y un 7,4% si hablamos de las personas físicas (18,9%)

No obstante, durante el periodo de estudio actual se observan porcentajes de participación más elevados que en la anterior evaluación, de tal manera que el máximo de representación femenina se constata en la Medida “M06.02- Ayuda a la creación de empresas para actividades no agrarias en zonas rurales” suponiendo el 66,7% de las personas beneficiarias frente al el 22,3% registrado en el periodo 2000-2003 para la “Medida d: zonas desfavorecidas y zonas con limitaciones medioambientales”.

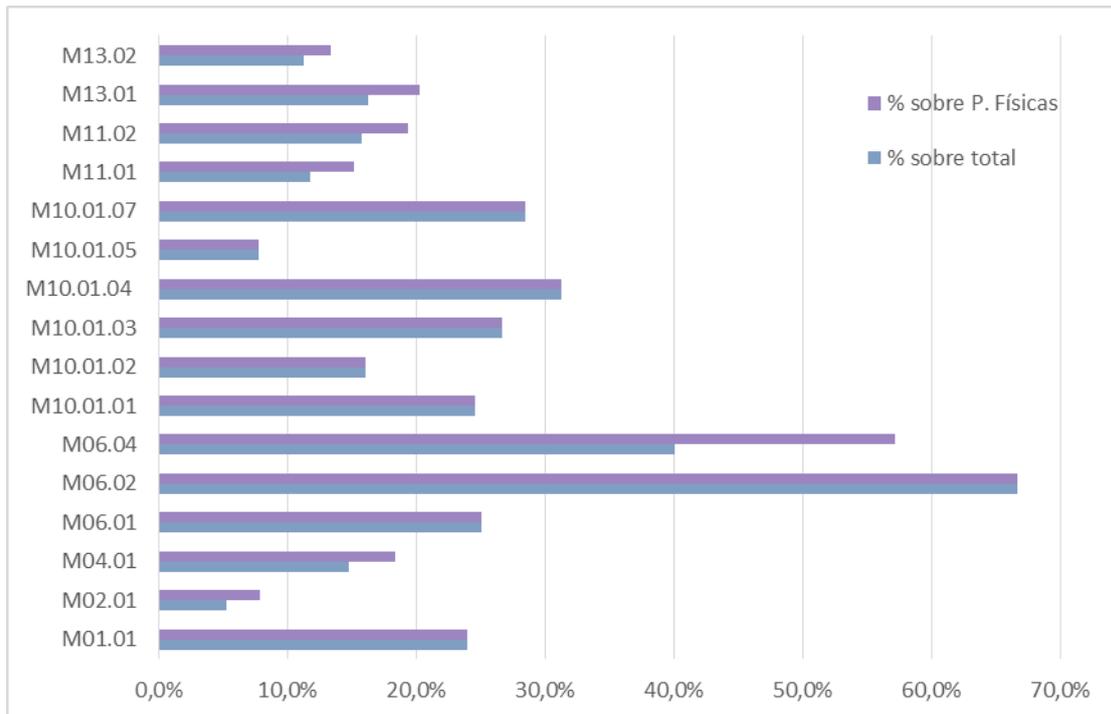
Las medidas desarrolladas para dar cumplimiento a la “M.06- Desarrollo de explotaciones agrarias y ganaderas” presentan la mayor concentración de mujeres en el Programa, especialmente la Submedida “M.06.02- Ayuda a la creación de empresas



para actividades no agrarias en zonas rurales” en la que el 66,7% de las personas que han solicitado ayuda son mujeres. Además la Submedida “M.06.04- Inversiones en la creación y el desarrollo de actividades no agrarias” registra que el 57,1% de las personas físicas beneficiarias son mujeres.

En el siguiente gráfico se observa la participación de las mujeres en las diferentes medias del programa.

Participación de las mujeres en el programa



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Departamento de Desarrollo Rural de Navarra.

A continuación se realiza un análisis de la participación de las mujeres en las diferentes líneas de ayuda incluidas en le PDR durante el periodo 2015-2018. En este análisis se han considerado las líneas de ayuda cuyos beneficiarios son personas físicas.

A) M01.01 - Ayuda a la formación y adquisición de capacidades

La participación de las mujeres en esta ayuda ha sido notable. Casi una cuarta parte de las personas que han recibido formación durante el periodo 2016-2017 son mujeres. El objetivo de esta ayuda es favorecer la formación en materias concretas ya se lleva a cabo en cuatro áreas: La iniciación en actividades agrarias, el perfeccionamiento en actividades agrarias, agroambiente y agroalimentaria. Estos datos reflejan un proceso continuo de formación de las mujeres desde su incorporación en las actividades agrarias.



En este sentido, sería interesante sistematizar la recogida de información de tal manera que se pudiera identificar la distribución de mujeres y hombres en las cuatro áreas.

Participación en las ayudas a la formación y adquisición de capacidades durante el periodo 2016-2017.

	MUJERES	HOMBRES
Total	24%	76%
Edad media	46	47
Titular de explotación	17,20%	42,90%

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

B) M02.01 - Ayuda al uso de servicios de asesoramiento a explotaciones agrarias y silvícolas

Las personas destinatarias del asesoramiento son los *agricultores, jóvenes agricultores, otros gestores de las tierras, titulares forestales y PYMES con actividad en zonas rurales para mejorar los resultados económicos y medioambientales, así como el respeto para con el medio ambiente y la capacidad de adaptación de sus explotaciones, empresas o inversiones.*

Esta línea, de partida se dirige en mayor medida a los hombres en tanto que, según el Registro de Explotaciones agrarias de Navarra 2018, el 71,6% de las personas físicas titulares de explotación son hombres y el 28,4% mujeres, de tal manera que las personas beneficiarias, son en su mayoría hombres.

Más allá de las causas que provocan este hecho, es indudable que por cada hora dedicada al asesoramiento de las mujeres, se destinan 10,5 horas a los hombres, a pesar de que de media, se empleen trece minutos más para ellas.

Participación en las ayudas al servicio de asesoramiento explotaciones agrarias y silvícolas durante el periodo 2015-2018.

	PERSONAS	PORCENTAJES sb TOTAL	PORCENTAJE sb PF	HORAS	H/PERSONA
Mujeres	4.488	5,2%	7,8%	5.065,4	1,13
Hombres	52.970	61,2%	92,2%	53.086,4	1,01
PJ	29.048	33,6%	-		
PF (H+M)	57.458	66,4%	100%		
Total	86.506	100%			

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural



C) M04.01 - Inversiones en explotaciones agrícolas

La participación de las mujeres en esta ayuda ha sido superior a la registrada en el periodo 2000-2003, en la que se computaron un 8,2% de mujeres como beneficiarias de esta ayuda, frente al 14,7% anotado en el periodo de estudio actual (2014-2018).

Sin embargo, si atendemos a la cuantía de FEADER pagado por persona, observamos que la cantidad media destinada varía en función del sexo siendo 757,4 € menor para las mujeres, lo que supone un 6,3% más de subvención para cada hombre de media.

Esta ayuda ha experimentado por una parte una evolución positiva en cuanto a la participación de las mujeres en ella, sin embargo, respecto a la parte económica, los hombres resultan beneficiados con cuantías de subvención superiores.

Participación en las ayudas a inversiones en explotaciones agrícolas durante el periodo 2016-2018.

4.01	Absoluto	% sb total	FEADER PAGADO	FEADER PAGADO POR PERSONA
Mujeres	78	14,7%	265.971,36 €	12.089,6€
Hombres	347	65,5%	1.027.758,96€	12.847,0€
PJ	105	19,8%	-	-
Total	530	100%		

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

D) M06.01 - Ayuda a la instalación de jóvenes agricultores

La instalación de jóvenes agricultores como titulares de explotaciones agrarias contribuye de forma esencial al relevo generacional necesario para el sector, así como a la fijación de población en las zonas rurales que, con carácter general, se encuentran en situación de despoblamiento. La medida de incorporación de jóvenes agricultores contribuye a la consecución de los siguientes objetivos:

- *Rejuvenecimiento de la población activa agraria fomentando el relevo generacional que contribuya a la mejora de la competitividad y dinamización del sector.*
- *Fomento del empleo en el sector agrario y en la actividad de la explotación.*
- *Contribución al mantenimiento de la población en el medio rural.*
- *Contribución a evitar el abandono de las explotaciones mejorando su dimensión y al mantenimiento de la actividad de la explotación, complementándola, en su caso, con otras actividades realizadas en medio rural.*
- *Mejora de la competitividad de las explotaciones mediante la adaptación de sus producciones al mercado, el incremento de la rentabilidad de su producción e impulso de la innovación y utilización de nuevas tecnologías.*



- *Mejora del capital humano en las explotaciones, mejor capacitado profesional y empresarialmente.*

Siguiendo en la línea de anteriores Programas de Desarrollo Rural, esta medida tiene buena acogida por parte de las mujeres. Una de cada cuatro personas que ha resultado concesionaria de la ayuda es mujer. Al comparar los datos con la evaluación realizada en 2006, a pesar de que en números absolutos la cifra de mujeres participantes en esta ayuda es inferior, en términos relativos se refleja un incremento de las mujeres beneficiarias.

Es interesante destacar en este punto, la diferencia de edad media entre los hombres y las mujeres. Así, mientras ellos se instalan como agricultores con una media de 28 años, en el caso de ellas esta edad sube hasta los 33.

Resulta necesario poner en valor la repercusión de esta ayuda en el entorno rural, en tanto que es ineludible la falta de relevo generacional en el sector agrícola. Por ello, fomentarla y vincularla con la M06.02 y la M06.04 es clave para fijar población en el entorno rural generando actividad económica al tiempo que se mantienen las explotaciones.

Participación en las ayudas a instalación de jóvenes agricultores durante el periodo 2016-2018.

6.01	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA
Mujeres	55	25%	33,18
Hombres	165	75%	27,75
Total	220	100%	30,47

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

E) M06.02 - Ayuda a la creación de empresas para actividades no agrarias en zonas rurales

Esta línea de ayuda concentra el mayor porcentaje de población femenina beneficiaria de la subvención. El 66,7% de las subvenciones se ha concedido a mujeres. En este sentido, esta ayuda vincula la actividad agraria con la generación de nuevas actividades económicas (Pymes no agrícolas) a través de la diversificación hacia actividades no agrícolas en tanto que es necesario ser *agricultor profesional de Navarra o familiar*. Este tipo de ayudas enlazan la condición de trabajar como agricultor principal con la generación de empleo sin necesidad de que el empleo se dirija al sector agrícola o ganadero, de tal manera que esta ayuda es muy positiva para fomentar el autoempleo con un proyecto de cualquier tipo, fomentando la diversificación.

Es interesante destacar la edad media de las personas que inician la actividad. Oscila entre los 33 años de los hombres y los 36 de la mujer. Edades en la que se puede decir que se encuentran en un periodo de estabilidad. En el caso de las



mujeres, y tal y como se ha comentado en apartados anteriores el autoempleo supone en muchos casos una vía para la conciliación familiar y laboral. Si a las dificultades del entorno para la conciliación, se le suman jornadas extensas de trabajo por parte de la pareja, el autoempleo se muestra como una opción atractiva para mantenerse activa laboralmente y al mismo tiempo con posibilidades de flexibilidad laboral si la situación lo requiere.

Es evidente la aceptación de esta medida por parte de las mujeres y se recomienda mantenerla en el futuro PDR.

103

Participación en las ayudas a creación de empresas para actividades no agrarias en zonas rurales durante el periodo 2016-2018.

6.02	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA
Mujeres	10	66,7%	36
Hombres	5	33,3%	33
Total	15	100%	34,5

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

F) M06.04- Inversiones en la creación y el desarrollo de actividades no agrarias

En la línea de la ayuda analizada en el epígrafe anterior, esta ayuda, presenta una participación elevada de mujeres en tanto que fomenta el autoempleo. Por ello, se propone al igual que la M06.02, mantener estas ayudas en el futuro PDR y al mismo tiempo vincularlas con la M06.01 y poner en valor sus efectos.

Participación en las ayudas a Inversiones en la creación y el desarrollo de actividades no agrarias durante el periodo 2016-2018.

6.04	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA
Mujeres	4	40%	31
Hombres	3	30%	47
PJ	3	30%	
Total	10	100%	39

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

G) M08.05 - Ayuda para inversiones para incrementar la capacidad de adaptación y el valor medioambiental de los ecosistemas forestales

La participación de las mujeres en esta ayuda también es destacable. Un 44% de las personas físicas que han sido concesionarias de la ayuda son mujeres frente a un 56% de hombres. Sin embargo, atendiendo la cuantía de Inversión auxiliar comprometida es un 8,8 % superior la destinada para las solicitudes realizadas por las mujeres lo que se concreta en 21.811,7€ más destinados para ellas. En cuanto al gasto público comprometido se sigue la misma línea con una reserva económica superior para las solicitudes realizadas por las mujeres.



Participación en las ayudas a Inversiones para incrementar la capacidad de adaptación y el valor medioambiental de los ecosistemas forestales durante el periodo 2015-2018.

8.05	Absoluto	%	EDAD MEDIA	Inv. Aux compr	MEDIA/ PERSONA	GP compr	MEDIA/PE RSO
Mujeres	22	44%	65	268.543,0	12.206,5	196.751,0	8.943,2
Hombres	28	56%	54	246.731,3	8.811,8	176.252,7	6.294,7
Total PJ	50	100%	59	515.274,3	10.305,5	373.003,7	7.460,0

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

H) M08.06- Inversiones en tecnologías forestales y transformación, movilización y comercialización de productos forestales

En contraposición con la ayuda anterior, en este caso, la gran mayoría de las concesiones se han otorgado a personas jurídicas, y al mismo tiempo solamente un hombre ha sido concesionario de la ayuda.

Participación en las ayudas a Inversiones en tecnologías forestales y transformación, movilización y comercialización de productos forestales durante el periodo 2015-2018.

8.06	PERSONAS	FEADER PAGADO	FEADER PAGADO MEDIA
Mujeres	0		0,00 €
Hombres	1	13.400€	13.400 €
PJ	25	312.356,1€	59.270,6 €
Total	26	325.756€	6.700 €

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

I) M10 Agroambiente y clima

En el siguiente epígrafe se analizan seis de las ayudas que dan respuesta a las prioridades P.4 (*Restablecer, conservar y mejorar los ecosistemas relacionados con la agricultura y la silvicultura*) y P.5 (Promover la eficiencia de los recursos y apoyar la transición a una economía baja en carbono y resistente al cambio climático en los sectores agrícola, alimentario y silvícola) y que al mismo tiempo contribuyen a la consecución de los objetivos transversales sobre Medio Ambiente y Mitigación del Cambio Climático.

En este sentido, cabe destacar la elevada participación de las mujeres en esta medida. Si bien es cierto que para las ayudas "M10.01.05 - Pastoreo sostenible de ovino en agrosistemas cerealistas de alto valor natural" y "M10.01.03 Ayuda para la conservación y fomento de razas locales en peligro de abandono" la participación de las mujeres representa el 7,6% y el 16% respectivamente, en el resto de ayudas supera el 24% llegando a alcanzar el 31,3% de las personas físicas concesionarias de las ayudas.



El compromiso de las mujeres por el cuidado del medio ambiente y por mantener una actividad agrícola y ganadera respetuosa con el entorno se ve reflejada en la participación de estas en la medida que nos ocupa.

Atendiendo a la cantidad económica del FEADER pagado en las diferentes ayudas reparamos que, en proporción, no se corresponde a la cuantía ingresada al total de las mujeres con su peso proporcional en cuanto a participación se refiere. De esta manera, a excepción de la ayuda "M10.01.05 - Pastoreo sostenible de ovino en agrosistemas cerealistas de alto valor natural" en la que las mujeres representan el 7,7% de las beneficiarias, se ha destinado un 9,9% de gasto de FEADER para el resto de ayudas, por lo que encontramos un desfase en esta correlación que oscila desde el 2,8% (28,4% de participación frente al 25,6% del FEADER pagado) en la medida "M10.01.07 - Ayuda para la mejora de hábitats esteparios" hasta el 11,2% (31,3% de participación y 20,1% del FEADER pagado) en la medida "M10.01.04 - Ayuda a los sistemas ganaderos sostenibles mediante el pastoreo y la extensificación".

Participación en las ayudas a Inversiones en tecnologías forestales y transformación, movilización y comercialización de productos forestales durante el periodo 2015-2018.

A M10.01.01 Ayuda a la producción agroambiental de patata de siembra					
	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA	FEADER PAGADO	FEADER PAGADO MEDIA
Mujeres	12	24,5%	53,2	12.145,1 €- 18%	1.686,8 €
Hombres	37	75,5%	47,5	71.748,1 €	1.939,1 €
Total PF	49	100%	50,4	83.893 €	1.813 €
Total	59	100%		109.427,4€	1.854,7€

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

M10.01.02 Ayuda para la conservación y fomento de razas locales en peligro de abandono					
	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA	FEADER PAGADO	FEADER PAGADO MEDIA
Mujeres	109	16 %	52,2	94.937,1 €-13%	871 €
Hombres	572	84 %	51,1	618.661,4 €	1.100,8 €
Total PF	681	100 %	51,6	713.598 €	985,9 €
Total	756	100 %		870.959,8 €	1.152,1 €

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural



M10.01.03 Ayuda para la preservación de agrosistemas mediterráneos sostenibles					
	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA	FEADER PAGADO	FEADER PAGADO MEDIA
Mujeres	1.290	26,60%	70,29	176.272,9€-23%	136,65 €
Hombres	3.559	73,40%	65,29	539.797,1 €	151,57 €
Total PF	4.849	100,00%	67,79	716.070 €	144,11 €
Total	5.050	100%		765.355,6 €	151,6 €

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

M10.01.04 - Ayuda a los sistemas ganaderos sostenibles mediante el pastoreo y la extensificación					
	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA	FEADER PAGADO	FEADER PAGADO MEDIA
Mujeres	1.058	31,25%	58,25	372.840€-20,1%	352,40 €
Hombres	2.328	68,75%	54,99	1.482.669,5 €	636,89 €
Total PF	3.386	100,00%	56,62	1.855.509 €	494,65 €
Total	3.774	100,00%		2.462.530,8 €	652,5 €

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

M10.01.05 - Pastoreo sostenible de ovino en agrosistemas cerealistas de alto valor natural					
	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA	FEADER PAGADO	FEADER PAGADO MEDIA
Mujeres	1	7,69%	43,00	1.000,02€-9,9%	1.000,02 €
Hombres	12	92,31%	48,00	9.110,63 €	1.265,37 €
Total PF	13	100,00%	45,50	10.111 €	1.132,70 €
Total	21	100,00%		19.191,7€	913,9 €

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

M10.01.07 - Ayuda para la mejora de hábitats esteparios					
	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA	FEADER PAGADO	FEADER PAGADO MEDIA
Mujeres	27	28,42%	59,00	69.579,77€-25,6%	2.577,03 €
Hombres	68	71,58%	52,00	201.885,82 €	2.968,91€
Total PF	95	100,00%	55,50	271.466 €	2.772,97 €
Total	105	100,00%		320.041,50 €	3.048,0 €

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

J) M11.01 - Conversión a los métodos y prácticas de la agricultura ecológica

La participación de las mujeres en esta ayuda es baja ya que apenas representan el 15,2% de las beneficiarias de esta ayuda. Si bien es cierto, que la cantidad media de ayuda pagada a cada mujer es superior a la desembolsada para los hombres.



Participación en las ayudas a conversión a los métodos y prácticas de la agricultura ecológica durante el periodo 2016-2018.

	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA	FEADER PAGADO	FEADER PAGADO MEDIA
Mujeres	56	15,2%	54,08	63.800,75 €	1.139,29 €
Hombres	313	84,8%	49,32	334.759,95 €	1.069,52 €
Total PF	369	100%		398.560,7 €	1.080,1%
Total	479	100 %	51,70	398.561 €	1.104,41 €

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

107

K) M11.02 - Mantenimiento de los métodos y prácticas de la agricultura ecológica

En este caso, la participación de las mujeres comienza a despuntar y roza el 20% de las personas beneficiarias de las primas.

Participación en las ayudas a mantenimiento de los métodos y prácticas de la agricultura

	PERSONAS	PORCENTAJE	EDAD MEDIA	FEADER PAGADO	FEADER PAGADO MEDIA
Mujeres	152	19,74	59,59	202.483,88 €	1.332,13 €
Hombres	634	80,6%	54,36	1.150.881,60€	1.815,27 €
Total PF	786	100 %		1.353.365,5€	1.721,8 €
Total	964	100%	56,98	3.390.074 €	3.516,7 €

ecológica durante el periodo 2016-2018.

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

L) M13.01 - Pago compensatorio en zonas de montaña

La participación de las mujeres en esta ayuda ha sido menor que en el periodo analizado con la evaluación de 2006. En ese momento, se registró una participación del 22,3% y actualmente este dato ha descendido al 16,24%.

Sin embargo, si atendemos al porcentaje de mujeres que realizan explotación de alta montaña, este supera en un 17% al porcentaje de hombres que realizan explotación de alta montaña.



Participación en las ayudas a pago compensatorio en zonas de montaña durante el periodo 2015-2017.

	personas	%	edad media	FEADER pagado	FEADER pagado media	realizan explotación de alta montaña	%
Mujeres	609	16,24%	52,61	602.975	990,10	389	64%
Hombres	2399	63,96%	49,98	2.646.371	1.103,11	1.125	47%
PJ	743	19,81%	-	4.718.559	1.257,94		
Total	3751	100,00%	51,30	7.967.904	1.046,61	1.514	

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

108

M) M13.02 - Pago compensatorio por otras zonas con importantes limitaciones naturales

En esta ayuda la participación de las mujeres es escasa, puesto que representan el 11,2% del total de beneficiarias de la ayuda. Atendiendo a la cantidad de fondos Feader pagado, también observamos que la media de pago recibido por las mujeres supone un 27% de la media pagada.

Participación en las ayudas a pago compensatorio por otras zonas con importantes limitaciones naturales durante el periodo 2015-2017.

	personas	%	edad media	FEADER pagado	FEADER pagado media	REALIZAN NATURA 2000	%
Mujeres	320	11,22%	51,95	135.296,03	422,8	156	49%
Hombres	2084	73,07%	49,79	1.125.355,7	540,3	1.164	56%
PJ	446	15,71%		389.307,07	869	302	68%
Total	2852	100,00%		1.650.538,7	578,7	1.622	

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural

N) M19.02- Implementación de operaciones conforme a la estrategia de desarrollo local participativo

En este apartado se registran los proyectos productivos y no productivos concedidos en 2017 y 2018.

Se observa una clara prevalencia de los proyectos no productivos sobre los productivos y respecto a estos últimos el 6% han sido presentados por mujeres.

Es importante reconocer en este apartado la importancia de valorar dentro de los criterios de valoración en ambos tipos de proyectos, la incorporación de la perspectiva de género. Es decir, conocer cuál sería el impacto de estos proyectos en el mantenimiento y reproducción de las desigualdades de género. Por ello, solicitar o valorar desde los propios grupos de acción local el



Impacto de género de estos proyectos es clave para poder caminar en la línea de la reducción de las desigualdades.

	No productivos	Productivos	total	mujeres	% mujeres sb productivos
ZONA MEDIA	14	9	23	-	
EDER	43	11	54	1	9%
TEDER	33	18	51	4	22%
CEDERNA GARALUR	64	24	88	8	33 %
TOTAL	154	62	216	13	6%

Fuente: Informes de seguimiento del PDR 2014-2020. Departamento de Desarrollo Rural



7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este apartado, se presentan a modo de conclusiones-recomendaciones las reflexiones y aportaciones surgidas tras la realización de la evaluación.

Tras el análisis elaborado y la comparativa realizada respecto a la Evaluación con Perspectiva de Género Navarra 2006 (PDR 2000-2006), se han identificado avances significativos en materia de igualdad. Estos avances, transitan desde la presencia en el Comité de Seguimiento del PDR del INAI/INABI, como entidad experta en cuestiones de igualdad, hasta la ejecución del presente estudio centrado en la mujer residente en el entorno rural, pasando por la recogida sistemática de los datos desagregados por sexo o la incorporación del lenguaje no sexista en las convocatorias de ayudas. Estos cambios han venido de la mano del salto cualitativo producido en la normativa en materia de igualdad (desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) cuyos efectos, al mismo tiempo, han comenzado a visibilizarse a nivel social reflejando una transformación en el comportamiento social.

No obstante, para la incorporación de la igualdad en los programas o en las políticas públicas, es necesario que el principio de igualdad esté presente de manera transversal desde el diseño, ejecución y evaluación de las mismas, aplicando de este modo la transversalidad de género. En esta línea se proponen entonces acciones horizontales.

Es necesario recordar en este punto la importancia de materializar, desde organismos superiores, el cumplimiento de la normativa vinculada con la igualdad. En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género en el futuro Programa de Desarrollo Rural de Navarra, está condicionada tanto por Reglamentos Europeos que establecen el marco de actuación de los Fondos Europeos, como por el Programa Nacional de Desarrollo Rural.

Del mismo modo, una buena cobertura de servicios y recursos específicos que aseguren la calidad de vida en el entorno rural y respondan a las necesidades específicas de las mujeres es clave para mantener y fijar población. En esta línea para evitar el despoblamiento de las zonas rurales, **es fundamental contar con un marco global a nivel de Gobierno de Navarra que genere canales de coordinación y colaboración con otros departamentos y en especial con el Departamento de Cohesión Territorial.**

Por otro lado, se plantean acciones específicas que pretenden mejorar de manera concreta la participación de las mujeres en el programa.

A continuación se detallan las recomendaciones:

- 1) Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del futuro Programa de Desarrollo Rural pasa por atender las necesidades y demandas reales de la



población femenina residentes en el entorno rural, así como escuchar las reivindicaciones de las mujeres trabajadoras del sector primario. En este sentido, si lo que se busca es reducir las desigualdades de género y favorecer una igualdad real entre hombres y mujeres, tal y como establece la diferente normativa analizada, **es necesario incorporar la perspectiva de género desde la elaboración del diagnóstico y detección de necesidades**. Sólo de este modo se asegurará que las medidas diseñadas integren la perspectiva de género previniendo acciones que puedan considerarse discriminatorias y conteniendo medidas de acción positiva.

111

- 2) Para ello, además de incorporar la perspectiva de género en la fase inicial de la elaboración, se recomienda **contar con las mujeres para la elaboración del futuro Programa de Desarrollo Rural**.
- 3) Dado el escenario de desigualdad planteado en entorno rural donde se combinan y acumulan diferentes circunstancias que mantienen, y al mismo tiempo reproducen, situaciones de discriminación hacia las mujeres, se propone valorar **la opción de generar instrumentos, aplicar herramientas, o implantar una medida específica o submedida dirigidas a reducir esta desigualdad**. Más, teniendo en cuenta la “huida ilustrada”¹³ de las mujeres desde el medio rural hacia el urbano.
- 4) Durante la planificación, ejecución y evaluación del PDR es necesario contar con personal técnico que tenga incorporada la perspectiva de género y, que más allá de registrar la información desagregada por sexo, incorpore esta mirada en todo el proceso. Por tanto, la **formación para el personal encargado de gestionar el programa así como contar entre la plantilla de los grupos de acción local con técnicas o técnicos de igualdad**, es clave para garantizar un acompañamiento adecuado que permita identificar nuevas demandas o necesidades con perspectiva de género.
- 5) Tras el análisis realizado sobre el documento del Programa de Desarrollo Rural 2014-2020 y las ayudas señaladas previamente, se ha evidenciado la falta de perspectiva de género en el lenguaje del documento. Se propone por tanto, **fomentar y favorecer el uso del lenguaje no sexista que visibilice a las mujeres y ponga en valor el trabajo de estas en las tareas agrícolas y ganaderas**. De este modo, elaborar las convocatorias de ayudas en lenguaje no sexista favorece la participación de las mujeres.
- 6) En este sentido, la difusión que se realiza sobre las diferentes convocatorias de ayudas no tiene en cuenta las diferentes realidades de hombres y mujeres, por lo que el conocimiento de unos y otras es diferente. Además, teniendo en

¹³ (Camarero et al., 2009)



cuenta que esta difusión se realiza en gran medida a través de la página web, que la brecha digital es una realidad y que la cobertura de internet no es de la misma calidad en los diferentes municipios, es importante **reflexionar sobre las vías de difusión y las personas destinatarias de las ayudas** para evitar discriminaciones indirectas y fomentar la solicitud por parte de las mujeres. A modo de ejemplo se plantea la opción generar una red con las Asociaciones de mujeres y con la Red de Técnicas de Igualdad de tal manera que se configuren como el nexo de unión y de difusión del PDR.

112

- 7) La falta de referentes visibilizados de mujeres dedicadas a la agricultura o a la ganadería, supone en muchas ocasiones un freno para la contratación de mujeres en tareas muy masculinizadas. Por ello, en la medida de lo posible, **realizar acciones de divulgación que permitan identificar estos trabajos con mujeres reales y cercanas puede generar nuevos modelos** que inviten a apostar por esta forma de vida.
- 8) Impulsar la conciliación es clave en cualquier ámbito, sin embargo en los entornos rurales se hace imprescindible para favorecer la incorporación y mantenimiento de las mujeres al mercado laboral. El tejido empresarial está compuesto en su mayoría por empresas de menos de cincuenta personas en plantilla, por lo tanto, no están obligadas por normativa a elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades. En este sentido, valorar la posibilidad de **incorporar (en forma de puntuación graduada) entre los criterios de selección de las ayudas dirigidas a personas jurídicas, el disponer de un Plan de Igualdad vigente y en aplicación**, colaborará en la reducción de las desigualdades en el ámbito laboral, al tiempo que acompañará en la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación.
- 9) Las condiciones de admisibilidad y los criterios de valoración de las ayudas tienen margen para incorporar de manera integral la perspectiva de género. Por ello, se propone **revisar los criterios de valoración, teniendo en cuenta el peso proporcional de la puntuación otorgada por ser mujer y las prioridades establecidas** en el caso de empate en concurrencia competitiva. Tal y como se ha señalado en el análisis de los criterios de valoración de las medidas, es necesario realizar un estudio más amplio con el objetivo de analizar las características de los expedientes admitidos y excluidos de las ayudas.
- 10) En el caso de los proyectos no productivos, presentados dentro del marco de las Estrategias de Desarrollo Local Participativo, se propone que los grupos de acción local valoren solicitar el correspondiente **Informe de Impacto de Género**, al igual que se solicita el informe de Impacto Ambiental. De esta forma, se consigue ver hasta qué punto el proyecto presentado contribuye a alcanzar el objetivo de igualdad de género y permite proponer modificaciones.



Fondo europeo de desarrollo rural
Europa invierte en las zonas rurales

Nafarroako Gobernua
Landa Garapeneko, Ingurumeneko
eta Toki Administrazioako Departamentua



Gobierno de Navarra
Departamento de Desarrollo Rural,
Medio Ambiente y Administración Local



8. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar- Idañez, M.J et al. (2008). *“Conciliación de la vida familiar y laboral en el medio rural. Un estudio regional desde la perspectiva de género”* en I Congreso Internacional sobre Género, Trabajo y Economía informal, Castilla La Mancha.

Camarero, L. (2019): *Despoblación y ruralidad transnacional : crisis y arraigo rural en Castilla y León* *Economía Agraria y Recursos Naturales*, 19, pp 59–82.

Camarero, L. y Sampedro, R (2008): *“¿Por qué se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural.”* *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº124, pp.73-105.

Camarero, L y Sampedro, R. (2007). *“Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente de desarrollo.”* *Revista Internacional de Investigaciones Sociológicas.*, LXV, 48, septiembre-octubre, 121-146.

Camarero, L. et al. (2006): *“El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España”* Madrid: Instituto de la Mujer.

Camarero, L. et al. (2005): *“Emprendedoras rurales: de trabajadoras invisibles a sujetos pendientes”*, Valencia: UNED-Centro Francisco Tomás y valiente.

Camarero, L. y Oliva, J. (2005): *“Los paisajes sociales de la ruralidad tardomoderna”* en Atlas de la España Rural, Madrid, MaPa, pp. 426-435.

CEDERNA GALARUR (2016): *Estrategia de Desarrollo Local Participativa de la Montaña de Navarra 2014-2020.*

CES (2018): *“El Medio Rural y su Vertebración Social y Territorial”*.

Díaz, C. (1997), *Estrategias familiares y juventud rural*, Madrid, Ministerio de Agricultura, Serie Estudios nº 134.

Díaz, C. (2005), *“Aproximaciones al arraigo y al desarraigo femenino en el medio rural: mujeres jóvenes en busca de una nueva identidad rural”*, *Papers*, 75, pp. 63-84

EDER (2016): *Estrategia de Desarrollo Local Participativa del Consorcio EDER 2014-2020.*

Fernández, J.C. (2010): *“Condiciones para la igualdad: el perfil de las mujeres rurales en la provincia de Valladolid”*. RUCT 11/2010.Universidad de Valladolid, PP45-59.

Gallego, R. S. (2006). *“Cómo ser moderna y de pueblo a la vez: los discursos del arraigo y del desarraigo en las jóvenes rurales.”* *Revista de Estudios de Juventud*, nº 83. 179–194.



GOBIERNO DE NAVARRA (2019). Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra 2019.

GOBIERNO DE NAVARRA (2019). Informe sobre la Despoblación en Navarra. Departamento de Desarrollo Rural, Medio Ambiente y Administración Local- Landa Garapena, Ingurumena eta Toki Administrazioa.

López, J. y Díaz, M.P. (2018). "El sentimiento de soledad en la vejez." Revista Internacional de Sociología, nº 76 (1): e085. <https://doi.org/10.3989/ris.2018.76.1.16.164>

115

Martín, A. y Rivera, J. (2018) "*Feminización, cuidados y generación soporte: Cambios en la estrategias de las atenciones a mayores dependientes del medio rural*". Prisma Social, nº 21, 220-242.

MARM (2009): "*Buenas Prácticas en Desarrollo Rural e Igualdad*". Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.

MARM (2009): Plan Estratégico de Igualdad de Género en el Medio Rural de Extremadura (2017-2020) Junta de Extremadura.

MARM (2010): "*Condiciones de Vida y Posición Social de las Mujeres en el Medio Rural*." Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.

MARM (2011): "*Diagnóstico de la igualdad de Género en el Medio Rural*." Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.

MARM (2013): "*Medio Rural: trabajando en femenino*." Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2014): Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural (2015-2018).

Sanz, E. y Martínez, I. (2018): "*Estrategias sociales y movilidad en la montaña navarra*." *En Movilidades, trayectorias vitales y sostenibilidad rural* (163-178). Navarra: UPNa.

TEDER (2016): Estrategia de Desarrollo Local Participativa de Tierra Estella 2014-2020.

ZONA MEDIA (2016): Estrategia de Desarrollo Local Participativa de la Zona Media de Navarra 2014-2020.



9. ANEXOS

- I. Informe de Previsión del Impacto de género en el Programa de Desarrollo Rural 2014-2020.
- II. Informe de buenas prácticas detectadas
- III. Estructura de los cuestionarios
- IV. Guiones de Entrevistas
- V. Material de las Jornadas de trabajo.
- VI. Listado de Agentes económicos y sociales implicados en el proceso