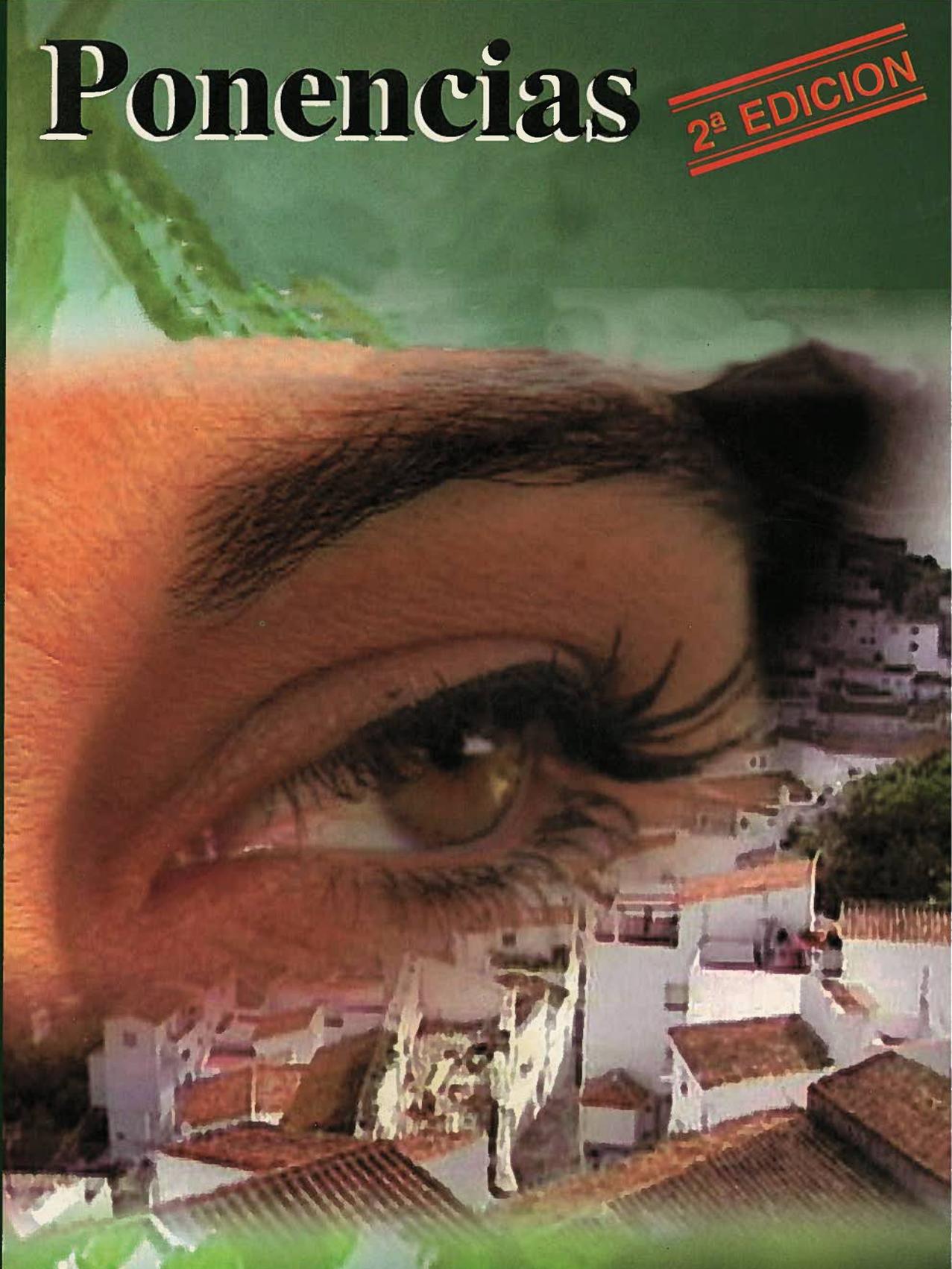


Ponencias

2ª EDICION



LA MUJER: Clave del Desarrollo Rural

LA MUJER:
Clave del Desarrollo Rural

LA MUJER: Clave del Desarrollo Rural. Ponencias.

Organiza: JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Agricultura y Pesca

Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía, S.A. (D-a-p).

Colaboran: Instituto Andaluz de la Mujer

Federación Andaluza de Municipios y Provincias

FORCEM

UNICAJA

Maquetación, Diseño e Impresión: Gráficas Chamorro. C/ Berreras, 15. Baeza (Jaén). Telf.: 953 74 04 26.

© Edita: JUNTA DE ANDALUCÍA . Consejería de Agricultura y Pesca

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO RURAL Y ACTUACIONES ESTRUCTURALES

Publica: DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN AGRARIA.

Servicio de Publicaciones y Divulgación

Autor/es: Varios

Depósito Legal: J-587-1999

I.S.B.N.: 84-89802-70-X

P.V.P.: 1.400 pts.



El Presidente de la Junta de Andalucía

A finales del mes de octubre del pasado año 1997, se celebró en la localidad malagueña de Campanillas un importante e interesante Seminario, organizado y promovido por la Consejería de Agricultura y Pesca.

El tema de estudio, en torno al cual se produjeron debates e intervenciones de especialistas, colectivos y personas directamente implicadas, fue La Mujer: clave del desarrollo rural. Hoy recogemos en esta publicación las ponencias y conclusiones de aquellos días.

Creo que conviene, ante todo, resaltar la activa participación de la mujer en las distintas mesas redondas y en la elaboración de las propuestas finales, demostrando así su compromiso con la transformación del mundo rural andaluz.

Las mujeres que viven en este medio, tanto por el número como por la cantidad de funciones que realizan, son quienes pueden impulsar los cambios necesarios y, en consecuencia, deben hacer valer sus puntos de vista a la hora de diseñar el futuro de la Andalucía rural.

A las puertas del siglo XXI no puede mantenerse ya la visión que tradicionalmente se ha tenido de este ámbito, como espacio marginal o atrasado, apto sólo para el desarrollo de las actividades agrarias.

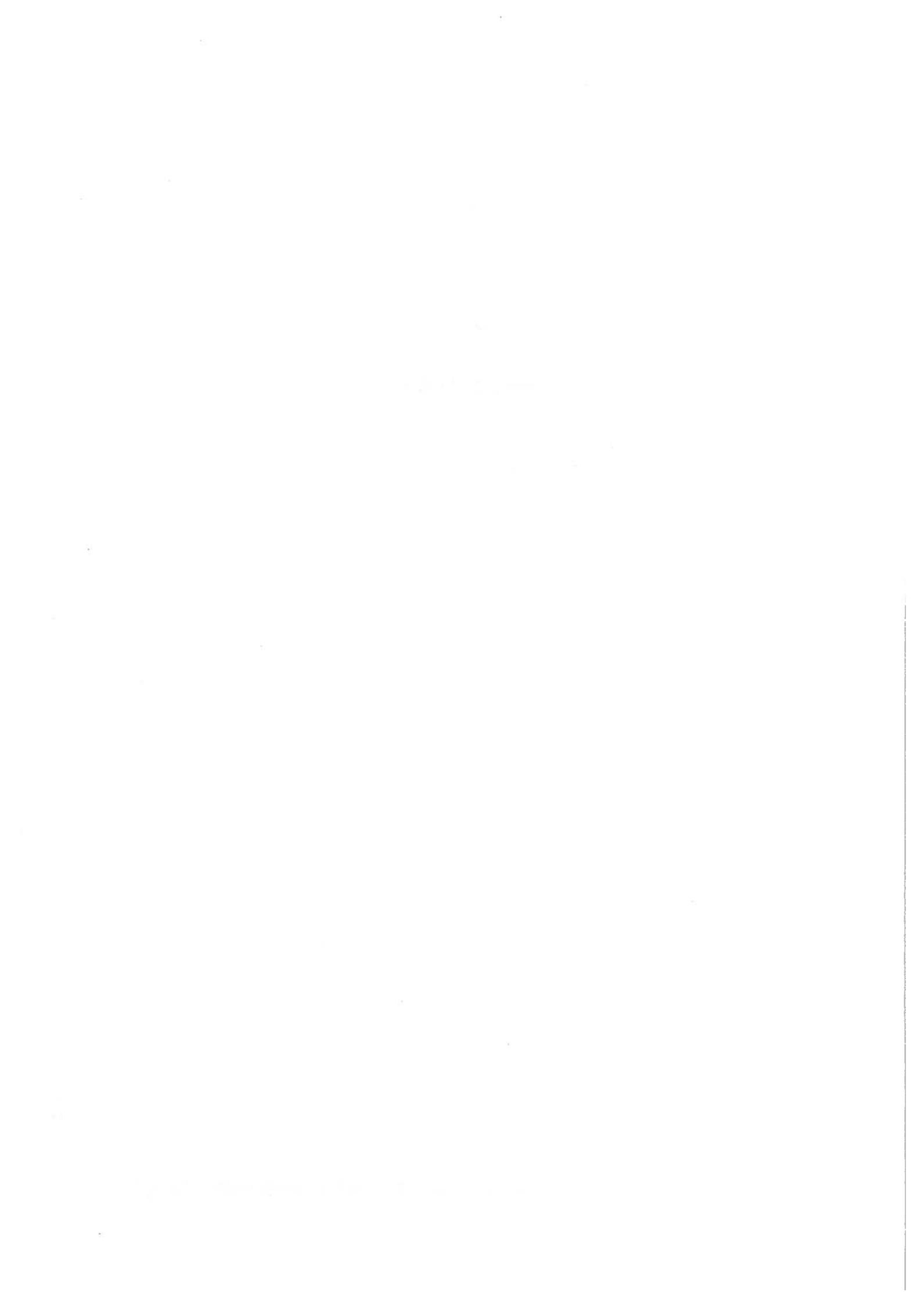
Son muchas y muy diversas las nuevas posibilidades que empiezan a surgir en un medio que es fuente de recursos ecológicos o paisajísticos y que ofrece grandes oportunidades a proyectos e iniciativas de carácter turístico y cultural.

En esta renovación, el papel de la mujer rural puede y debe ser predominante, mucho más activo y participativo, a poco que los agentes económicos, sociales e institucionales, nos lo proponamos en colaboración con las propias mujeres y sus asociaciones representativas.

Hay que seguir, por tanto, insistiendo en la formación y elevación de la capacitación profesional de la mujer pero, como se afirma en una de las conclusiones, por medio de "programas más flexibles y contenidos actuales que responden a las demandas de nuevas profesiones".

Espero que esta publicación nos sirva a todos para estimular y apoyar el progreso del mundo rural y, sobre todo, para animar a las mujeres, como actores y protagonistas de su desarrollo.

MANUEL CHAVES GONZÁLEZ



Índice

	<i>Págs.</i>
INAUGURACIÓN DEL SEMINARIO	
Consejería de Agricultura y Pesca	9
Instituto Andaluz de la Mujer	13
Federación Andaluza de Municipios y Provincias	15
PONENCIAS	
Importancia de la integración de la mujer en los procesos de desarrollo cultural	19
Voluntad de trabajo de las mujeres y desarrollo rural	38
Voluntad y desarrollo	38
Contexto socioeconómico	39
La voluntad de trabajo. Estrategias laborales	40
La orientación laboral. Valores	42
Plan de acción de la FAO para la mujer en el desarrollo	45
Programa para la mujer en el desarrollo de la oficina regional para Europa (REU)	47
Análisis Socioeconómico y de Género (ASEG)	48
Mujeres y desarrollo rural: experiencias puestas en marcha en otros países europeos.	
Consideraciones generales y claves de su éxito	50
Introducción	50
Consideraciones generales	50
Casos prácticos	51
Elementos/Claves de su éxito	57
Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional	58
Breve introducción	58
La Mujer en el desarrollo rural	60
Introducción	60
Marco mundial	60
Marco comunitario	60
Marco nacional y regional	61
Participación de la Consejería de Agricultura y Pesca en el Grupo de Trabajo de la mujer y la familia rural en el desarrollo rural	62
La cooperación, la asociación y las redes como herramienta fundamental de trabajo para promover la integración de la mujer en el desarrollo rural	65
El papel de la mujer rural dentro de la formación continua	70
MESA REDONDA	
Políticas de integración de la mujer en el desarrollo rural en el ámbito regional	79
Consejería de Agricultura y Pesca. Actuaciones para la mujer en un mundo rural andaluz camino del siglo XXI	79
Introducción	79
La situación de la mujer agricultora en la UE	80
La mujer en el desarrollo andaluz	84
Anexo: Relación de programas y acciones comunitarias que favorecen la igualdad de oportunidades de la mujer	86
Consejería de Trabajo e Industria. D. G. Promoción Profesional y Empleo	92
Fondo-Formación	94

Fondo formación en las jornadas	94
Actividad actual de fondo	95
Qué hacer en el futuro	95
En definitiva	97
FORCEM	99
FAECTA	100
FAECA	102
Instituto Andaluz de la Mujer	103
Debate	105
ACCIONES INNOVADORAS	
Acciones innovadoras llevadas a cabo por mujeres en proyectos de Desarrollo Rural. Casos de Estudio práctico	109
La mujer Sanjuaneña: participación en UNAG... Desarrollo y cambio	109
Equipo de promoción de la mujer-Miajadas	113
Desarrollo educativo de la mujer rural	113
La mujer mariscadora: Donde la diferencia sí es desigualdad	116
TALLERES	
Metodología de trabajo	125
Taller I: "Mujer y desarrollo rural"	126
Taller II: "Formas de participación de la mujer en los procesos de desarrollo rural"	133
APORTACIONES	
Diez principios en favor de las mujeres rurales	139
CLAUSURA DEL SEMINARIO	
Discurso de Clausura	143
RELACION DE ASISTENTES	
Organismos	149
Consejería de Agricultura y Pesca	149
Consejería de Trabajo e Industria	151
Instituto Andaluz de la Mujer	151
Diputaciones	152
Mancomunidades	153
Ayuntamientos	153
Organizaciones profesionales y sindicales	155
Otros	155
Centros de Desarrollo Rural	157
Empresas	160
Asociaciones	163
Asistentes a título personal	165
Ponentes	167

Inauguración del seminario

“La mujer: clave del desarrollo rural”

Excmo. Sr. D. Paulino Plata Cánovas. Consejero de Agricultura y Pesca.

Es una gran satisfacción para mí encontrarme ante Vds. para **inaugurar este Seminario** “La Mujer: clave del desarrollo rural” que se inscribe en el esfuerzo que la Consejería de Agricultura de la Junta de Andalucía viene realizando para impulsar el papel de la mujer en el campo y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito rural.

Nuestro empeño en esta tarea parte del convencimiento de que cuanto labor se realice encaminada a fomentar una mayor o mejor incorporación de la mujer a la actividad agroalimentaria va a repercutir muy positivamente en la mejora de nuestra Agricultura desde una perspectiva tanto económica como social, y va a contribuir decisivamente al sostenimiento de esa actividad.

Por otro lado, un desarrollo rural sostenible y auténtico no puede dejar de contar con la mujer como protagonista. El 15 de octubre celebrábamos el **Día Mundial** de la Mujer Rural, que fue designado por la ONU. La idea de celebrar este Día surgió en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en **Beijing**, donde representantes internacionales de mujeres rurales y agricultoras decidieron designar un **día específico** para destacar la escasamente reconocida contribución de las mujeres rurales -fundamentalmente agricultoras- a la seguridad alimenticia y al desarrollo de las áreas rurales en todo el mundo. Coincidiendo con esta celebración, anunciábamos a la prensa la celebración del Seminario que hoy inauguramos .

Es indudable que la promoción de la igualdad de oportunidades es una obligación de los poderes públicos y un compromiso asumido por la Junta de Andalucía. En términos de bienestar social, la **igualdad de oportunidades**. La diversificación profesional de las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo representan sin duda una de las claves de la **competitividad** de la economía andaluza en el futuro.

Reconociendo el papel estratégico que juegan las mujeres en el desarrollo del medio rural, la Consejería de Agricultura y Pesca **promueve este Seminario** para profundizar en la aportación de la mujer al futuro de la agricultura y de la sociedad rural andaluza, y para poner de manifiesto la importancia de su participación activa en los procesos de desarrollo.

Ante todo necesitamos tener un **conocimiento real** de la aportación de la mujer a la actividad productiva, la cual, hasta el momento, ha sido ignorada por las **estadísticas** al no recoger el papel informal que las mujeres desempeñan tanto en las empresas como en las explotaciones agrarias familiares. Ello es un reflejo de la **infravaloración** que han venido sufriendo las mujeres rurales tradicionalmente.

Efectivamente en el medio rural y en el seno de la familia agraria tradicional se está detectando con claridad una **ruptura generacional** que incentiva el **papel dinamizador y renovador de las mujeres** en la transformación del sector agrario y en los emergentes e innovadores de desarrollo rural.

Hemos de partir de una afirmación incuestionable: la incorporación de las **mujeres jóvenes al mercado laboral** está representando un cambio significativo, sobre todo fuera de la agricultura, y están jugando un **papel esencial en el desarrollo rural**: hemos constatado que nuestras mujeres se lanzan a nuevas actividades a menudo innovadoras; son agentes esenciales en el turismo rural; las agricultoras cónyuges de agricultores o artesanas son a menudo protagonistas de proyectos de valorización de productos agroalimentarios locales, crean nuevas PYMEs, y reclaman actuaciones de formación y de inserción en el mundo laboral. Para hacer frente a esta última exigencia, la Consejería de Agricultura

y Pesca firmó el **Convenio Marco de Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer** en julio de 1.992 para el desarrollo de programas de acción positiva, que faciliten la incorporación de las mujeres a la formación y al empleo en el ámbito rural.

Para el logro de este objetivo estamos poniendo en marcha un programa de actuaciones concretas dirigidas a:

- a) Contribuir a la realización de estudios que permitan un mejor conocimiento de la situación de las mujeres en el sector agrario.
- b) Potenciar una mayor diversificación y cualificación de las opciones profesionales de las mujeres en el ámbito rural.
- c) Difundir y divulgar información de las normas y orientaciones vigentes sobre la aplicación del principio de igualdad de trato, relativo a la orientación, la formación y el empleo.
- d) Promover una mayor participación femenina en los programas de formación y capacitación agrarias.
- e) Cooperar en la elaboración y presentación de programas de formación y empleo para las mujeres a las posibles Iniciativas Comunitarias y a los fondos estructurales de la CE, así como en la ejecución y seguimiento de los programas aprobados.
- f) Colaborar en la realización de programas de formación de mujeres.

En este sentido, la Consejería de Agricultura y Pesca, a través de la Dirección General de Investigación Tecnológica y Formación Agroalimentaria y Pesquera, viene introduciendo en su programación cursos para mujeres, orientados prioritariamente a:

- promover ocupaciones con perspectivas de futuro en el sector agrario
- crear nuevas alternativas de empleo que favorezcan la diversificación de ocupaciones y actividades en las zonas rurales
- favorecer el acceso de las mujeres a puestos directivos.

Entre los cursos llevados a cabo en estos años se encuentran los de *Especialistas en la fabricación y análisis de aceites*, *Gestión y técnicas de producción en empresas de planta ornamental*, *Elaboración y control de la calidad del vino*, *Elaboración y control de calidad del aceite*, *Gestión de empresas hortofrutícolas*, *Administración de empresas olivareras y asociacionismo agrario*, *Caracterización organoléptica de aceites*, *Fundamentos y técnicas básicas en jardinería*, *Tratamiento y manipulación de aceituna de mesa*, *Gestión de empresas hortofrutícolas*, o *Emprendedoras de turismo rural*.

Las participantes en estos cursos han realizado **prácticas** en empresa, y han contado con un área de Orientación Profesional y otra de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Apoyos adicionales a las participantes han sido la **ayuda económica** concedida a las alumnas con hijos menores de seis años y la ayuda de desplazamiento concedida a las alumnas que la hayan necesitado por vivir en lugar distinto al de impartición del curso.

Las destinatarias de estos cursos han sido, en la mayoría de los casos, mujeres **empresarias** agrarias (familiares o cooperativas) y mujeres con voluntad de establecerse por cuenta ajena, habiendo sido la formación mínima exigida en todos los casos la de graduado escolar, y procurando siempre que las destinatarias constituyeran **colectivos homogéneos** en cuanto a intereses de tipo profesional.

Más allá de la formación profesional, la integración de la mujer en los proyectos de desarrollo rural de su entorno es clave para conseguir el dinamismo y la diversificación económica. Por ello en Andalucía estamos poniendo en marcha iniciativas e **instrumentos de distinta índole** que están permitiendo un **cambio histórico**, ya que por primera vez se está frenando la emigración y el despoblamiento en el medio rural andaluz.

Pues bien, las **mujeres** no son ajenas a este cambio, ya que manifiestan de manera patente su **deseo de permanencia** en el ámbito rural, lo cual es de gran importancia a la hora de diseñar políticas de desarrollo local y endógeno.

En consonancia con el ímpetu con el cual la mujer se está incorporando al desarrollo de su medio rural, estamos fomentando acciones de **dinamización socioeconómica** en el medio rural andaluz que cuenten con la mujer como elemento clave para su consecución. En este sentido, el impulso al **Plan de Desarrollo Rural** de Andalucía junto con la puesta en marcha de la **Iniciativa LEADER II** mediante 22 Grupos de Desarrollo Rural y los 27 **grupos PRODER** que están comenzando su andadura, constituyen instrumentos fundamentales para la diversificación de la economía y en particular de la actividad agraria.

La **iniciativa LEADER** cuenta con numerosos ejemplos de proyectos de desarrollo rural promovidos por mujeres y culminados con éxito en nuestra región, sobre todo en el marco del turismo rural, la promoción de especialidades agroalimentarias locales, sector artesanal y creación de pequeñas y medianas empresas. Los programas **PRODER** que han empezado a desarrollarse vienen a reforzar este panorama de apoyo técnico a proyectos locales, y también a iniciativas presentadas por mujeres.

Ambas iniciativas son de una enorme trascendencia para Andalucía, ya que lo que está en juego es un **reto estructural**: la participación y la movilización de toda la población en el **desarrollo del territorio**. Se trata en definitiva de contribuir a que **evolucionen las mentalidades** respecto a las **funciones de los hombres y de las mujeres** y a que se mantengan las poblaciones, cuestión sin lugar a dudas crucial. Estos programas están evitando que en las zonas rurales se produzca el éxodo de mujeres jóvenes y cualificadas hacia las ciudades. La reinserción económica y social de las mujeres se produce, por lo tanto, mediante la apertura a escala local de nuevos **espacios laborales y sociales para la mujer**.

Pero en el **ámbito comunitario** no solamente contamos con iniciativas específicas de desarrollo rural (LEADER y PRODER), sino que además la Consejería está participando en **otros programas y convocatorias** de la Comisión Europea para favorecer la igualdad de oportunidades en el medio rural: hemos presentado proyectos a convocatorias de proyectos innovadores para la mujer rural para ser financiados por el **artículo 8 del FEOGA**, y hemos participado en la presentación de un proyecto a la **iniciativa ADAPT** para introducir el análisis socioeconómico y de género en la agricultura andaluza.

También en el **ámbito pesquero** hemos participado a nivel europeo en la presentación de distintos proyectos dirigidos a favorecer el empleo y la inserción socioeconómica de las mujeres de los pescadores.

El reconocimiento del papel de la mujer en la agricultura, en la economía y en la sociedad rural andaluza, su **integración activa en las políticas de desarrollo rural**, de empleo, en la vida política y cultural municipal es, por tanto, una necesidad para garantizar la continuidad de la agricultura y del mantenimiento de la población en muchas zonas rurales andaluzas. Las mujeres residentes en este medio, agricultoras o no, pueden y deben jugar un **protagonismo especial** en el mantenimiento de nuestro patrimonio de pueblos y ciudades.

Consciente de esa necesidad, la Consejería de Agricultura y Pesca está trabajando en diversos frentes para que ese protagonismo se materialice. Actualmente estamos culminando la elaboración del **Plan de Modernización de la**

Agricultura Andaluza, el cual, tras haber sido discutido y analizado por los agentes económicos y sociales, desembocará en una Ley para la Modernización de la Agricultura Andaluza.

Desde el **Plan de Modernización de la Agricultura Andaluza** se van a potenciar **acciones dirigidas a:**

- aumentar la capacitación y la formación de las mujeres;
- integrar la perspectiva de género en la agricultura, pesca y desarrollo rural;
- reforzar la cooperación de la administración agraria con administraciones e instituciones que se ocupan de la mujer en los distintos ámbitos educativo, cultural y económico con el fin de poner medios en común y evitar disfunciones y medidas duplicadas;
- facilitar la permanencia de las mujeres jóvenes en el medio rural como condición necesaria para el mantenimiento de la actividad y la mejora de la calidad de vida;
- impulsar políticas de desarrollo rural y diversificación de actividades y rentas;
- reconocer las aportaciones de las mujeres rurales a la economía rural;
- y apoyar la formulación y aplicación de políticas agrícolas y de desarrollo rural con perspectivas de género.

Pues bien, los recursos humanos constituirán uno de los grandes de esta Ley, ya que disponer de personas preparadas e informadas para la toma de decisiones resultará determinante en el medio rural a la hora de favorecer la igualdad de oportunidades. El rejuvenecimiento del sector agrario y la **incorporación de las mujeres** a la actividad productiva, constituyen, en este sentido, los elementos más importantes para su consecución.

En definitiva, están sentadas las bases, tanto desde la instrumentación como desde los recursos económicos, para que Andalucía este en vanguardia de la **incorporación de la mujer al desarrollo rural**. Estas Jornadas que hoy comienzan representan una excelente oportunidad, como foro de debate privilegiado y primero de su género en Andalucía, para integrar a las mujeres en los procesos de diversificación rural a los que tanto tienen que aportar. **Esperamos que con este Seminario** contribuyamos entre todos, ponentes y participantes, a definir y mejorar los beneficios que la sociedad en su conjunto obtiene de las aportaciones de la mujer a un desarrollo sostenible del medio rural.

Mujer y desarrollo rural

Ilma. Sra. D^a Carmen Olmedo Checa. Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

Quisiera comenzar por señalar que la realización de este foro constituye una iniciativa interesante y oportuna que responde plenamente a esa necesidad de consolidar espacios para profundizar en el conocimiento de la realidad de las mujeres, en sus logros y en sus retos.

Es cierto que en las últimas décadas los avances en este ámbito han sido significativos. En lo que respecta a la participación laboral femenina puede destacarse, por ejemplo, la entrada al contingente de la población activa de más de medio millón de mujeres frente a 50.000 hombres. Nos encontramos entonces ante la presencia de un indicador bastante positivo ya que se ha duplicado la población ocupada femenina. Además, ha aumentado más de 60% el empresariado femenino.

Aunque todos estos datos son bastante alentadores, la diferencia de trato hacia las mujeres en el mercado laboral sigue siendo una característica dominante de las relaciones laborales: las mujeres encuentran más dificultades para acceder al empleo, soportan salarios más bajos que sus compañeros y sus posibilidades de ocupar cargos de responsabilidad son claramente inferiores a las de los hombres. Por lo tanto, resulta fundamental detectar todas las dificultades para poder diseñar estrategias adecuadas, efectivas y que logren una verdadera repercusión social.

En primer término es necesario dejar claro que las mujeres no somos todas iguales. Aunque como género compartimos una posición jerárquica de inferioridad respecto a la de los hombres, nuestras dificultades varían según sean mayores nuestros ingresos, tengamos más o menos recursos económicos, hayamos accedido a mayores o menores niveles educativos, o bien vivamos en zonas rurales o urbanas.

Este último aspecto (la pertenencia a localidades rurales o urbanas) suele condicionar de forma importante la vida y desarrollo de las mujeres. En nuestra comunidad autónoma, de las más de 3.500.000 andaluzas, 800.000 viven en municipios de menos de 10.000 habitantes. Nos referimos aproximadamente a un 31% de la población femenina. Sin duda, las mujeres que viven en estas zonas rurales se encuentran inmersas en una realidad muy compleja. Un estudio realizado por el Instituto Andaluz de la Mujer así lo demuestra:

1. La tasa de desempleo de las mujeres rurales es generalmente más alta que la de las mujeres urbanas.
2. En mayor medida en las zonas rurales, la gran mayoría de las trabajadoras y trabajadores ejercen una profesión en la que su propio sexo domina ampliamente. En este sentido la segregación del empleo se perpetúa y se erige en una fuente generadora de desigualdades.
3. La participación de las mujeres rurales en el mercado de trabajo en numerosas ocasiones no se encuentra regulada. Así, esta labor queda oculta, invisible para el conjunto de la sociedad y, consecuentemente, escapa a toda regulación. Por lo tanto, la aportación laboral de estas mujeres carece de reconocimiento.
4. La mayoría de los puestos de trabajo ocupados por mujeres en zonas rurales se caracteriza por condiciones de empleo poco satisfactorias. Ocho de cada diez, ocupan puestos de trabajo precarios y escasamente remunerados, incluso por debajo del salario mínimo.
5. Por último las cifras demuestran que las mujeres rurales desempeñan una sobreactividad que equivale al 36% de un trabajo normal. Este dato llama la atención sobre todo si se tiene en cuenta que la mayoría de

ellas, además de trabajar en el campo, se ocupan de las tareas del hogar y sabemos que el trabajo en el hogar no tiene horario ni tiempo limitado, no está regulado ni reconocido. De hecho, las mujeres dedican muchas horas a estas tareas, en concreto entre dos y tres del total de las horas trabajadas.

Por todo ello se hace indispensable reflexionar en torno a un aspecto que se desprende de esta información: la casi totalidad de las decisiones políticas se toman teniendo en cuenta solamente 1/3 de la realidad de las mujeres, es decir, la realidad que se refiere al trabajo remunerado, reglado, computable. Puede decirse que la totalidad de los datos y estadísticas se fundamentan en ese tercio por lo que un amplio espectro de la vida y condiciones socioeconómicas de las mujeres no se tiene presente a ningún efecto; por tanto, queda oculta y desdibujada..

Hay que tener en cuenta que las desigualdades se producen cuando se excluye a las mujeres de la dinámica de la evolución social, pero también cuando se excluyen de los avances y estrategias a las familias no valorando el tiempo que las mujeres dedican a ella y la consecuente dificultad que ello nos produce a la hora de nuestra formación y de nuestra participación laboral, política, etc.

En base a esta realidad, y para que las mujeres rurales andaluzas se beneficien del crecimiento económico, es necesario adoptar medidas capaces de promover el papel activo de las mujeres como agentes del desarrollo rural. En nuestro contexto y desde diversas instituciones (como el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía) se están haciendo esfuerzos que esperamos que produzcan frutos a corto plazo.

Finalmente queremos destacar la importancia de la información, la orientación profesional, la formación ocupacional, la formación para el desarrollo personal, el apoyo al autoempleo y a la creación de empresas por parte de las mujeres de las zonas rurales. Nuestra experiencia nos señala que ellas son portadoras de lúcidas propuestas y que se encuentran motivadas a la participación.

Si se quiere impulsar un desarrollo rural integral, éste debe ser protagonizado por todas las personas que habitan el medio, es decir, debe ser pensado, elaborado y ejecutado por mujeres y hombres en igualdad de condiciones. Sólo teniendo en cuenta una pluralidad de intereses y de contribuciones (y en modo alguno obviando la presencia, conocimientos, valores y experiencia de las mujeres) se puede alcanzar una transformación definitiva de esas estructuras atrasadas que aún siguen determinando el funcionamiento de nuestras sociedades.

La Mujer: clave del desarrollo rural

Exmo. Sr. D. Alfredo Sánchez Monteseirín. Presidente de la Federación Andaluza de Municipios y Provincias

Acaso uno de los efectos sociales de mayor calado que se observa en Andalucía a raíz de la recuperación democrática y la consecución de nuestra autonomía, tenga que ver con la incorporación decisiva de la mujer a todos los ámbitos de decisión y dinamismo social que, no hace tantos años, estaban vedados exclusivamente para los hombres.

En el ámbito rural, si cabe, ese proceso ha sido tanto más arduo como novedoso. La mujer, en ese ámbito, había participado más tempranamente que la urbana en el mercado de trabajo, aunque asumiendo —también— el rol de trabajo doméstico y gratuito para el entorno familiar. En efecto, la participación de la mujer en las esferas política, social, cultural y también económica y empresarial, ha sido decisivo no sólo para que se incremente la participación en sí, sino —y sobre todo— para que se enriquezca la visión que tenemos de las cosas. Lo femenino no es sólo cantidad, sino pluralidad. Aporta no sólo manos a la obra, sino también un modo de ver las cosas, un universo distinto y por ello enriquecedor.

Los pasados 29 a 31 de octubre, en la malagueña Cita de Campanillas, se celebró un seminario que, bajo el interesante título de “La mujer: clave del desarrollo rural”, estuvo organizado por la Junta de Andalucía (Consejería de Agricultura e Instituto Andaluz de la Mujer) y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Un seminario, digo, cuyo contenido fue tan interesante como su propio título.

En efecto, la mujer es “clave” en el desarrollo rural. Hemos dicho que la participación de la mujer enriquece aquellas sociedades que la potencian. Del mismo modo, la propia dificultad de acceso y participación de la mujer empresarial y del autoempleo, lo que hoy venimos en denominar emprendedores, constituye en sí un elemento que, aparte su perversidad, insiste en la obcecación positiva de “ellas” por abrirse camino.

La mujer ha estado secularmente obligada a trabajar duro, mucho más que el hombre, por hacerse un sitio. Por eso, las emprendedoras tienen unas características específicas respecto de los emprendedores. El género actúa aquí determinando en las mujeres una mayor constancia, una capacidad superior de sacrificio y, por ende, una solidez también mayor en los proyectos que se emprenden.

Por otra parte el medio. La ruralidad es, para las Administraciones Públicas, un objetivo prioritario, de manera tal que no se polarice la situación de Andalucía entre una zona urbana/costera rica y una zona rural/interior/pobre. El desarrollo rural, como estrategia de superación de esas trabas para la cohesión, debe suponer en todo momento potenciar los valores intrínsecos de la zona al tiempo que debilitar los riesgos endógenos y exógenos. La primera parte compete sustancialmente a la iniciativa privada, en tanto que las Administraciones Públicas —no sólo, pero sí de manera decisiva— deben verse concernidas en la segunda con mayor intensidad. Y de unas y otras, el factor humano clave: el desarrollo no es más que la sangre puesta a funcionar.

Por eso, jornadas como las de Cifa de Campanillas, cuyas conclusiones se ofrecen en este volumen, tienen no sólo el valor del testimonio de las mujeres que luchan en el ámbito de lo rural por el desarrollo de sus medios, sino sobre todo la aportación del *know-how* para futuras emprendedoras. Ejemplos a imitar, errores a corregir, ideas a potenciar. Eso es lo que de verdad interesa de este interesante volumen, como herramienta de trabajo para aquellas mujeres que se animen a participar en el desarrollo rural.

Ponencias

Importancia de la integración de la mujer en los procesos de desarrollo rural

Javier Calatrava Requena. Consejería de Agricultura y Pesca. Departamento de Economía y Sociología Agraria. CIDA Garánada

“Los hombres del pueblo chino están limitados en su caminar hacia el progreso por tres montañas, que han de superar: la opresión exterior, la opresión feudal y su propio retraso cultural; pero las mujeres chinas han de superar cuatro montañas: la cuarta es el hombre chino”

MAO TSE-TUNG.

Introducción

Una de las características que diferencian los modernos enfoques del desarrollo local en áreas rurales respecto al modelo de desarrollo global de concentración de industrias y servicios preferentemente en las zonas urbanas, es la necesidad de movilización, en el caso del desarrollo rural, de recursos endógenos locales muy específicos, que el desarrollo industrial, en los países en los que ha tenido lugar, y por la propia naturaleza del proceso, no ha sido capaz de movilizar, incluso ha marginalizado y desvalorizado. Dichos recursos, tanto materiales como humanos, deben de moverse partiendo de las estructuras socioculturales vigentes en las áreas rurales, y permitiendo (induciendo, en su caso), al mismo tiempo, innovaciones institucionales en dichas estructuras, para poder llevar a cabo, en óptimas condiciones, la movilización y el aprovechamiento de recursos mencionada.

Con mucha frecuencia, las potencialidades relacionadas con los recursos movilizables en las zonas rurales están ligadas, de alguna manera, a los roles de género vigentes en el sistema sociocultural de la comunidad local correspondiente, y ésta es, entre otras, una razón por la que el tema del género en el desarrollo ha ido adquiriendo cada vez más relevancia conforme se ha ido profundizando, tanto en la teoría como en la praxis, en los procesos de desarrollo de áreas rurales, con especial énfasis en los países en vías de desarrollo, en cuyas sociedades rurales la diferenciación de roles de género suele ser extrema. Otras razones serían la tendencia creciente de atención de la sociedad por los problemas del género en general, por la adaptación de la mujer a la desagrarización y al cambio rural en los países desarrollados, y por la extrema situación de pobreza y marginación que la mujer soporta en los países en desarrollo.

Generalizando, puede decirse que hasta principios de la década de los setenta, la cuestión del género era prácticamente ignorada, o muy débilmente planteada, en las políticas ligadas al desarrollo, que, a lo sumo, arbitraban medidas o programas destinados a mejorar la situación de la mujer en su roles tradicionales reproductivo-domésticos y/o de producción ligada al hogar, a pequeña escala y en condiciones, con frecuencia, semimarginales. Este tipo de actuaciones suelen enmarcarse en una filosofía que se denomina, en la teoría moderna del género, Enfoque del Bienestar, particularmente cuando se trata de países en desarrollo. En el caso de las sociedades rurales, los programas y trabajos llevados a cabo en el área de Economía Doméstica, por muchos servicios de Extensión Agraria en todo el mundo, son una buena muestra de actuaciones en esta primera fase embrionaria de lo que son los actuales planteamientos de la consideración del género en la planificación del desarrollo.

Con frecuencia, en la literatura, se menciona el trabajo de BOSERUP (1970) como el inicio de la reciente preocupación del tema del género en el desarrollo, constituyéndose lo que se ha dado en llamar el enfoque *Mujeres en el Desarrollo (MED)*, que, con sus distintas variantes y aproximaciones, trata de implementar de forma prioritaria programas específicos tendentes a aumentar la participación de la mujer en los procesos de desarrollo y que se plasmó, en la práctica, en una serie de decisiones, actuaciones y programas nacidos durante la Década de la Mujer (1975-1985) declarada por las Naciones Unidas, e influenciados por la Enmienda Percy a la Ley de Cooperación Exterior de los Estados Unidos, aprobada por el Congreso en 1973.

Posteriormente, ya en los años ochenta, surge el enfoque *Género y Desarrollo (GID)* que hace más hincapié que el anterior en las relaciones de género, postulando que el problema del género no puede abordarse solamente programando acciones para incorporar a la mujer al desarrollo, si con ello se mantienen relaciones de género que siguen determinando un status subordinado y dependiente para la mujer en la comunidad.

Aunque la abundante literatura existente al respecto es algo confusa en lo que se refiere a las diferencias entre MED y GID, lo que sí está claro, en mi opinión, es la afinidad entre el MED y los denominados, por la Sociología del Desarrollo, modelos de desarrollo “de equilibrio”, y entre el GID y los denominados “de conflicto”. La naturaleza, más de confrontación y de exigencia de equidad intergéneros, del enfoque GID, explica la popularidad del MED entre los organismos de cooperación internacional. Los más recientes enfoques del problema del género en el desarrollo se basan en lo que se denomina “planificación de género” (Gender planning) en el que los objetivos relativos a la equidad intergéneros alcanzan igual relevancia que los propios objetivos del proceso de desarrollo y deben por tanto interactuar con éstos, constituyendo incluso, para algunos, una condición necesaria para el desarrollo, al mismo nivel que la sustentabilidad ambiental, por ejemplo.

En cualquier caso, aunque el conocimiento sobre el tema del género en el desarrollo se ha incrementado considerablemente desde el inicio de la Década de la Mujer, a mediados de los años setenta, en la práctica, las realizaciones, a nivel internacional, no pueden considerarse muy satisfactorias, como lo muestra el hecho de que, durante la mencionada Década, sólo el 3,5 % de los proyectos de desarrollo patrocinados por las Naciones Unidas tenían algún enfoque de género, y, lo que es más importante y esclarecedor, apenas representaban el 0,2 % del presupuesto empleado, o sea eran proyectos “menores” presupuestariamente hablando. Podemos decir que la cuestión del género no se encuentra hoy *adecuadamente* considerada en las políticas y estrategias de desarrollo rural, que en la mayoría de los casos, se muestran aún “insensibles” al problema del género.

En la exposición, tras mostrar, inicialmente, como se me ha solicitado, una serie de aspectos conceptuales y terminológicos ligados a la evolución del concepto de desarrollo, se aborda la importancia que los roles de género tienen en la estructura del sistema socioeconómico local y en su potencial de desarrollo, para plantear después la necesidad de introducir actuaciones de género en los procesos de desarrollo local de áreas rurales y analizar los distintos enfoques que el problema ha suscitado en la literatura y en la praxis del desarrollo, poniendo de manifiesto los aspectos positivos y las contradicciones en que incurre cada paradigma. Finalmente, se comenta la interacción entre desarrollo y planificación de género, y se propone el manejar dicha interacción, en la praxis del desarrollo rural, de forma cronológicamente escalonada, como una estrategia válida que conjugue, al mismo tiempo, en la medida de lo posible, el aprovechamiento de las potencialidades de desarrollo ligadas a los roles de género, y la corrección de los elementos discriminatorios latentes en dichos roles. Se ha incluido en la bibliografía no sólo las referencias citadas en el texto, sino también obras que se han considerado de interés relevante sobre los temas tratados, y algunas referencias de trabajos españoles sobre el tema del género en el mundo rural y la agricultura.

Génesis y evolución de algunos conceptos ligados al desarrollo rural

Antes de abordar el tema del género, trataré de exponer, como se me ha solicitado por la organización del Seminario, unos rápidos comentarios sobre la génesis y evolución de algunos conceptos básicos ligados al desarrollo rural. Realmente voy a resumir aspectos tratados, con mucho más detalle, en trabajos anteriores (CALATRAVA, 1994 y 1995, por ejemplo), donde puede ampliarse esta breve exposición.

A mediados del siglo XVIII comienza a tener lugar en Inglaterra, un fenómeno, sin precedentes en la historia de la humanidad: la revolución industrial permitió una generación continua de riqueza que, por primera vez en la historia, no fue a parar, totalmente, a manos de nobles, reyes, emperadores, etc., sino que afectó a grandes masas de la sociedad. Este fenómeno, conocido, desde un principio, como crecimiento económico, y al que Shumpeter en 1911 denomina, por primera vez, *desarrollo económico*, fue objeto de reflexión desde su aparición, e, incluso, puede decirse que ha habido cuerpos científicos, como el de la Economía, que se han generado tratando precisamente de explicarlo, aunque el desarrollo (desarrollo económico, en principio) en cuanto a la planificación y la generación de políticas específicas nace después de la segunda guerra mundial.¹ Efectivamente, a partir de la segunda guerra mundial se plantea en Europa y Estados Unidos lo que, en la Teoría del Desarrollo, se denomina el “debate preparadigmático” por el que se van configurando una serie de enfoques y modelos para explicar el fenómeno del desarrollo: Rosentein-Rodan, Nurkse, Hirschman, Leibenstein, Myrdal, Lewis y Rostow son, entre otros, pensadores que participan, en mayor o menor grado, en dicho debate preparadigmático, que cristaliza en el paradigma de la “expansión del núcleo capitalista”, primer paradigma explicativo del desarrollo que se configura dentro de la ortodoxia de la Teoría Económica neoclásica. No tardará en surgir, en los años cincuenta, un paradigma neomarxista del desarrollo-subdesarrollo, diseñado inicialmente por Paul Baran y ampliado posteriormente, en los sesenta, por Gunder Frank y Enmanuel. A partir de entonces los distintos paradigmas que se han ido planteando para explicar y analizar el fenómeno del desarrollo-subdesarrollo lo han hecho o bien con un enfoque basado en el paradigma neoclásico o bien con un enfoque neomarxista (modelos de “equilibrio” y de “conflicto” respectivamente para la Sociología del desarrollo). Así, además de los paradigmas estructuralistas, de expansión nuclear, y neomarxista mencionados, han ido apareciendo otros paradigmas en los que basar las teorías del desarrollo, intentando explicar con mayor o menor acierto el fenómeno de la realidad: así podemos hablar de los paradigmas de la Dependencia o Centro-periferia, maoísta, de Necesidades básicas, neoclásico revisado, y más, recientemente, ecodesarrollista, que se postula como independiente de la confrontación neoclásicos-neomarxistas, y que tiene en el respeto por la naturaleza su característica principal.

No podemos abordar aquí el contenido de todos estos paradigmas que marcan la evolución del pensamiento sobre el fenómeno del desarrollo. La literatura sobre ellos es más que abundante y detallada. Entre otros muchos autores, HUNT (1989) y CALATRAVA (1995) ofrecen una descripción de los distintos paradigmas, en inglés y en castellano respectivamente.

Hasta llegar a la situación actual en el pensamiento sobre el desarrollo, y a partir del concepto de desarrollo como crecimiento económico global basado en la concentración urbana de actividad industrial y de servicios, ha existido una evolución que se ha manifestado, entre otros y sobretodo, en dos sentidos, a saber:

- (a) El ámbito espacial del desarrollo
- (b) Los objetivos perseguidos con el desarrollo

¹ Con alguna excepción, como la escuela estructuralista iberoamericana, que comienza a gestarse a final de los años veinte en Argentina, y que facilita la implementación de toda una política de desarrollo económico para los países del cono sur americano entre los años treinta y cuarenta

En cuanto al *ámbito espacial*, la aplicación de modelos globales de desarrollo de naturaleza centralizada y de concentración industrial urbana, propiciaron diferencias interterritoriales, ya que el desarrollo industrial estaba añadiendo a las desigualdades socioeconómicas clásicas (de clase) desigualdades territoriales inter e intra países. Estas desigualdades produjeron, conforme el proceso iba avanzando, en los países más desarrollados, una preocupación por los espacios que iban quedando más atrasados, dando lugar a los conceptos de desarrollo regional primero, y de desarrollo local posteriormente. Esta preocupación irá en aumento favorecida por una serie de causas que apuntan hacia la necesidad de estrategias de desarrollo local, entre ellas las más importantes son:

- La crisis económica de 1973. A partir de ella las recetas para el funcionamiento del sistema económico usadas hasta entonces ya no sirven. Las políticas económicas tipo “stop and go” empiezan a ser algo histórico, y el sistema económico mundial habrá de comenzar a asumir su desequilibrio como algo estructural. El sector “moderno” de los modelos dualistas ha perdido esa capacidad de ocupar mano de obra que parecía inagotable en los años precedentes. El empleo empieza a encontrarse cada vez más dificultosamente por los medios habituales.
- La preocupación por el problema ambiental, que se incrementa sobre todo a partir de la Conferencia Internacional de Estocolmo de 1972. Es a nivel local como la importancia de considerar objetivos de naturaleza ambiental se pone claramente de relieve.
- Relacionado con lo anterior existe una valoración creciente de los espacios rurales por parte de las sociedades urbanas, que se preocupan así por el despoblamiento de dichos espacios y por la situación de las comunidades locales ubicadas en ellos. Esta revalorización surge tanto de la concienciación ambiental, anteriormente mencionada, como del nacimiento de una demanda urbana de actividades recreativas en el medio rural.

Los paradigmas desarrollistas más recientes, generados después de la segunda mitad de la década de los setenta, ya llevan implícita, en su filosofía, la dimensión local del desarrollo: tal es el caso, por ejemplo, del paradigma ecodesarrollista.

Lo anterior por lo que se refiere al concepto vigente hoy de desarrollo local, pero los orígenes del desarrollo local hay que buscarlos en el tiempo inmediatamente posterior a la segunda Guerra Mundial. CALATRAVA (1995, p. 311) trata el tema cuando afirma que: ... “El desarrollo local en su primera forma, el denominado “desarrollo de comunidades”; no es una idea reciente, aunque en su última acepción, el concepto de desarrollo integral y endógeno, apenas tiene dos décadas de existencia. El desarrollo de comunidades, que se inició recién terminada la guerra mundial en los Estados Unidos, no suponía tanto un esquema de desarrollo integral como la realización, por la propia población local, de determinados proyectos específicos en beneficio de su comunidad. El desarrollo de comunidades, embrión del moderno desarrollo local, fue planteado teóricamente por ODGEN (1947) en USA, si bien existen algunos documentos en plena guerra mundial (1942) que hablan de “desarrollo de la comunidad” en Inglaterra. En la India, inmediatamente después de su independencia, se puso en marcha el llamado Programa de Desarrollo de las Comunidades locales, siendo el primer país no occidental que implantó programas de desarrollo a nivel local, eso sí, de clara inspiración británica...”

Es interesante, en este punto, poner de relieve el hecho de que el enfoque local del desarrollo surge, prácticamente al mismo tiempo, en el país más rico del mundo, que estaba culminando su proceso de desarrollo industrial, y en uno de los países con más pobreza y mayor nivel de subdesarrollo en sus zonas rurales, si bien, no hay que olvidar, que con un bagaje institucional más que aceptable. En el primero surge como un instrumento, en cierta medida marginal, para corregir los efectos negativos que sobre algunas zonas rurales había tenido el desarrollo industrial, mientras que en la India surge como una estrategia genérica y prioritaria de desarrollo para intentar resolver problemas gravísimos de sub-

desarrollo de la abundante población rural y, por tanto, del conjunto del país. Hay que decir que el planteamiento del desarrollo local no nace específicamente para zonas rurales, si bien es en ellas donde alcanza mayor especificidad teórica y vigencia.

Este doble origen inicial del desarrollo local de áreas rurales, surgiendo, al mismo tiempo, de dos realidades tan diferentes (mundo desarrollado y mundo en desarrollo) marcará para siempre una cierta bipolarización en las teorías y la praxis de muchos aspectos del desarrollo rural: el caso de los estudios de género en el desarrollo es un magnífico ejemplo de dicha bipolarización. Efectivamente, el tema de los análisis del género vinculados al desarrollo rural, surge al mismo tiempo en las sociedades rurales de los países más avanzados y en las sociedades más tradicionales de los países en vías de desarrollo, creando, en ambos casos, elementos conceptuales, terminológicos, teorías e instrumentos de análisis que han ido enriqueciendo el corpus científico sobre el problema del género en el desarrollo. Estas aportaciones al avance de la ciencia del género, con gran frecuencia, son genéricas y aplicables en ambas realidades, aunque a veces se centran más en una de ellas. Sería interesante el comentar los elementos de la actual ciencia del género, que han surgido de una u otra realidad, pero dichos comentarios, que habrían de ser, necesariamente, prolijos, se salen fuera del limitado contexto de esta exposición. No obstante, al tratar, más adelante, de las necesidades de género, se hará algún comentario más sobre este aspecto.

Por lo que se refiere a los *objetivos del desarrollo*, se ha evolucionado desde la consideración del mero *crecimiento económico* como objetivo primordial del desarrollo, a exigir además niveles de *distribución del producto* y de *equidad económica* entre los distintos grupos sociales, a considerar, después, objetivos relacionados con el *bienestar social*, *servicios sociales*, etc. y posteriormente objetivos relacionados con *mayor ocio*, *tiempo libre*, *calidad de vida*, etc. para finalmente plantear objetivos de *calidad ambiental*.

El desarrollo aparece así, en el modelo teórico, como un proceso que trata de maximizar el *bienestar social*, concepto complejo que es función de distintos objetivos de naturaleza económica, social y ambiental. Los aspectos ambientales aparecen ya claramente considerados por algunos teóricos del desarrollo como componentes del bienestar social a comienzos de los años setenta (SAINT MARC, 1971). (ver CALATRAVA, 1993 para más detalle sobre conceptos de bienestar social y objetivos de desarrollo).

A los objetivos anteriores se añade, a partir de la segunda mitad de la pasada década, la exigencia u objetivo de *equidad intergeneracional*, por la que el desarrollo, además de sus objetivos, de distinta naturaleza, mencionados, ha de no menoscabar el bienestar de las generaciones futuras, es decir ha de *sostener* el *bienestar* de las generaciones futuras.

Pero dado que el concepto de bienestar es un concepto dinámico y que puede variar bastante de una generación a otra. ¿Cual sería el bienestar que debemos *sostener* para las generaciones futuras? Ante la imposibilidad de responder a esta pregunta parece que lo más lógico es *sostener el nivel de recursos naturales* para que las generaciones futuras tengan al menos las mismas posibilidades que nosotros hemos tenido para utilizar dichos recursos en la consecución de su bienestar, sea cual sea. Así se llega al *concepto de sustentabilidad en término de recursos naturales*: en este contexto, la sustentabilidad puede concebirse en sentido estricto o "fuerte" (strong sustainability) o en sentido "débil" (weak sustainability): en el primer caso, la consecución de la sustentabilidad exige el que, como mínimo, se mantenga el stock de capital natural, mientras que en el segundo basta con el mantenimiento del stock de capital global. La sustentabilidad en sentido estricto puede matizarse si la exigencia de mantenimiento se refiere sólo al capital natural renovable. Esta diferenciación conceptual no es, en la práctica, baladí, pues afecta de hecho a temas tan trascendentes como la internalización de externalidades ambientales, los derechos de propiedad ambiental, la política de ecotasas, etc. Cualquier enfoque mínimamente ecológico del desarrollo exigiría un objetivo de sustentabilidad en sentido estricto. Sobre la proble-

mática conceptual planteada alrededor del término sustentabilidad y desarrollo sostenible, existen abundantes trabajos: FAO (1989) analiza distintos conceptos de desarrollo sostenible, en general. Con implicaciones agrarias resultan muy interesantes, entre otras, las revisiones de GRAHAM-TOMASI (1991) y LOCKERETZ (1991).

Si consideramos las características genéricas básicas que habitualmente se postulan hoy, en la literatura del desarrollo, como deseables o necesarias en un modelo de desarrollo rural (CALATRAVA, 1995): (integralidad, endogenismo, naturalidad, armonía y equilibrio, autonomía local de gestión y control, selectividad, especificidad, sustentabilidad, etc.) ninguna de ellas está relacionada, de forma explícita, con el tema del género, si bien dicho tema surge, necesariamente, al instrumentalizar, en la praxis, dichas características. Ello es así por que el tema del género, en los enfoques más convencionales del desarrollo local, surge más como una necesidad instrumental que como un objetivo. En esto radica, precisamente, la diferencia entre los enfoques más convencionales de tratamiento de género en el desarrollo, y el enfoque de planificación de género (gender planning, en adelante P.G.), en el que el tema del género se constituye en objetivo prioritario, prácticamente *en exigencia*, para el desarrollo, y del que trataremos más adelante. El tema del género como objetivo del desarrollo tomaría forma (o formaría parte) de objetivos de diversa índole: económicos, socioculturales e incluso ambientales.

La evolución de los objetivos del desarrollo, comentada, no se detendrá posiblemente en la sustentabilidad ambiental, sino que el futuro irá planteando nuevas exigencias a los procesos de desarrollo. Los objetivos de género, implícitos ya en el enfoque GID, y planteados contundentemente en la PG, podrían (deberían) constituir en un futuro una de estas exigencias al desarrollo. De la misma forma que hoy se empieza ya a admitir que *no puede hablarse de desarrollo sin sustentabilidad*, podría llegarse, en un futuro muy próximo, al planteamiento de considerar *que no es verdadero desarrollo, aquel proceso de crecimiento económico, con ciertos logros sociales y culturales, y económica y ecológicamente sostenible, si mantiene sin resolver las necesidades de género*.

El tema del género en el desarrollo admite tres enfoques de tratamiento: *instrumental, como objetivo y como exigencia al desarrollo*. El primero de ellos se correspondería, en cierta medida, con los enfoques MED, el segundo con el GID, y el tercero con la PG. Estos enfoques serán comentados más adelante. Conviene, en este punto, aclarar el hecho de que, aunque la alteración de los roles de género no se vincule expresamente “a priori” ni como *instrumento*, ni como *objetivo*, ni como *exigencia* a un proceso de desarrollo rural, con mucha frecuencia su necesidad aparece como *consecuencia* de dicho proceso, ya que determinados cambios tecnológicos e institucionales que tienen lugar en el desarrollo, demandan necesariamente alteraciones en los roles de género vigentes en la comunidad local. En este sentido, respecto a la consideración del problema del género en el desarrollo, se está pasando cada vez más de una postura “pasiva” de observar y analizar los cambios en el género inducidos por el proceso de desarrollo, a una postura “activa” de considerar las necesidades de género como un elemento clave de planificación. Esta postura “activa”, que se inicia tímidamente con los enfoques MED, cristaliza y se consolida en el GID.

Roles de género y desarrollo rural: necesidades de género

Antes de entrar a comentar los distintos enfoques del tratamiento del género en el desarrollo, es interesante exponer algunos conceptos básicos sobre el tema.

Recordemos que, en la literatura, el término género se refiere al “conjunto de relaciones socioeconómicas y culturales entre personas de distinto sexo”. El sexo es, pues, un concepto biológico, mientras que el género es un concepto socio-cultural que tiene, lógicamente, implicaciones en el sistema económico. El género no está determinado, pues, biológi-

camente, como consecuencia de los atributos sexuales de mujeres y hombres, sino que se modela culturalmente (FAO, 1995).

Cuando las relaciones anteriores son de desigualdad, lo que ocurre hoy, en mayor o menor grado, en todas las sociedades, se habla de “desigualdades de género” o simplemente, dada su naturaleza generalizada, del “problema del género”. En este caso cada género cumple un papel distinto en la sociedad correspondiente, que constituye su “rol de género”. Los roles de género varían, con el tiempo, según las sociedades y su nivel cultural, y se ven influidos por otros factores como la edad, la clase social, la estructura familiar, etc.

En general se vincula a la mujer con el trabajo doméstico y la reproducción y al hombre con el trabajo productivo y la actividad pública. En la literatura sobre género se habla del triple rol que puede tener la mujer, a saber: rol *reproductivo* (ligado al hogar y a la cría de los hijos), rol *productivo* (en actividades secundarias o terciarias) y rol *comunitario*, trabajando, de diversas formas, para la comunidad.

En las sociedades rurales, por su carácter más tradicional, los roles de género ven más acentuadas sus diferencias. El análisis de los roles de género (“análisis de género”) puede enfocarse sectorialmente: tendríamos así los roles de género en la actividad agraria por ejemplo.

Normalmente, las distintas sociedades esgrimen unas razones de índole sociocultural para justificar los diferentes roles de género. El análisis de estas razones forma parte importante del análisis de género. Como ejemplo, GASSON (1995), en un estudio sobre el tema del género en los sistemas agrarios europeos, en el que se comentan algunos análisis de la división del trabajo entre géneros en la agricultura, cita, una serie de razones, con las que las sociedades rurales de Europa y U.S.A. (teóricamente, al menos, las más avanzadas del planeta) justifican la división del trabajo en el núcleo explotación-hogar: Así se dice que las mujeres tienen una serie de características diferenciales (positivas y negativas) que determinan su mejor adaptación a ciertas labores. Dichas características, siempre expresadas en términos relativos al varón, son:

- falta de fuerza y capacidad física
- mayor habilidad y destreza manual
- instinto maternal
- limitaciones para temas de mecánica
- mayores lazos domésticos y familiares
- falta de cultura de trabajo
- falta de formación profesional

Además de estas razones se esgrimen una serie de prejuicios típicos masculinos relacionados directamente con el sexo.

Los factores de naturaleza física son de objetividad cuanto menos dudosa, pues, como afirma GASSON (1995), en la mayoría de las características físicas, las distribuciones de frecuencia de hombres y mujeres se solapan, y aunque el hombre medio es más alto y más fuerte que la “mujer media”, hay mujeres más altas y más fuertes que el hombre medio. En cuanto a los temas de habilidad, destreza o aptitudes para la mecánica, difícilmente se pueden sostener como causas objetivas de diferenciación de roles de género toda vez que, de ser ciertos, no dejan de estar ligados a aspectos educacionales y formativos. Nos quedan pues razones socioculturales, que son las que, en definitiva, determinan la división del trabajo, como se ha comentado anteriormente.

Otra forma de expresar las razones de existencia de roles de género diferenciados es mediante la consideración de valores asociados a ambos géneros (valores de género) para una determinada actividad o proceso. Así por ejemplo, para la producción en general, la tabla siguiente señala algunos valores de género que suelen encontrarse en la literatura sobre el tema:

VALORES TOPICOS ATRIBUIDOS A LOS GENEROS EN EL PROCESO PRODUCTIVO

Valores atribuidos al género masculino	Valores atribuidos al género femenino
Producción	Elaboración y transformación
Gran escala y producción standar	Pequeña escala y producción de calidad
Dominio de la naturaleza	Respeto a la naturaleza
Especialización en el trabajo	Diversificación en el trabajo
Centralización	Descentralización
Integración vertical en los procesos productivos	Integración horizontal y trabajo en grupos o redes

La tabla anterior se presta, evidentemente, a numerosos comentarios y conjeturas, de gran interés, que no hay espacio aquí, lamentablemente, para hacer. No obstante, indicaré, por su actualidad, que la idea de la asociación de la mujer con el respeto por la naturaleza y con su cuidado, frente al hombre que intenta dominarla, llevada a su extremo, constituye la base del Esencialismo, una corriente actual del Ecofeminismo, que, al margen de que se compartan o no sus fundamentos básicos, en mi opinión más que discutibles, hay que reconocer que está aportando elementos valiosos de reflexión no sólo sobre el tema del género y el medio ambiente, o sobre el desarrollo, sino incluso a la epistemología, poniendo en tela de juicio el concepto de ciencia asociado al género masculino. Al lector interesado en el apasionante, y muy polémico, tema de género y medio ambiente le remito a la lectura de autores como BUECHNER (1991) y, sobre todo, BRAIDOTTI y otros (1995).

La consideración del género en un proceso de planificación debe, en mi opinión, llevarse a cabo mediante las denominadas "necesidades de género" que se derivan de lo que MOLINEUX (1985) define como "intereses de género", que son *los intereses que las mujeres (los hombres en su caso) pueden tener en virtud de su posición social como consecuencia de sus roles de género*. Los intereses de género cristalizan en "necesidades de género", que constituyen el elemento instrumental clave para el análisis de género, que básicamente consiste en la correcta identificación de estas necesidades para su manejo en la planificación o para el análisis de la validez de diferentes estrategias políticas que afectan al género.

Las necesidades de género pueden ser "prácticas" y "estratégicas".

Las necesidades prácticas de género (practical gender needs) son aquellas que las mujeres (o los hombres, en su caso) sienten e identifican desde su actual rol de género. Las necesidades prácticas de género responden a unos intereses de la mujer, cuya consecución no supone un reto a la situación actual de roles de género y a su posición subordinada en la sociedad. Como indica MOSER (1993) su denominación de "prácticas" se debe a su propia naturaleza, y normalmente tratan de corregir carencias institucionales o de infraestructura que afectan a la mujer y a sus condiciones

de vida y de trabajo actuales (infraestructuras sanitarias, problemas relacionados con el abastecimiento de agua, guarderías infantiles, empleo, cooperativismo, etc.).

Las necesidades estratégicas de género (*strategic gender needs*), por el contrario, son aquellas que se derivan de intereses de género cuya consecución altera sustancialmente los roles de género, y determina una mayor igualdad, disminuyendo situaciones de dependencia y subordinación social. Están relacionadas con la división del trabajo por géneros, y aspectos del control y poder social, y según MOSER (1993) se suelen identificar con temas como derechos legales, violencia en el hogar, igualdad de salarios, aspectos relativos al sexo y a la libertad de concepción, etc.

La identificación de la necesidades de género, tanto prácticas como estratégicas, constituye el elemento instrumental clave en la consideración práctica del género en los procesos de desarrollo rural.

Género y desarrollo rural: enfoques y estrategias

La visión del problema del género por parte de las organizaciones responsables del desarrollo era muy limitada con anterioridad al comienzo de la década de los setenta, ya que el papel de la mujer se percibía sólo en sus facetas reproductiva y doméstica o productiva en pequeña escala, ligada al hogar. Antes de mediados de dicha década, la mayoría de las actividades que solían realizarse en el tema del género respondían en general a uno de los tres tipos siguientes.

- (a) Estudios, en los países desarrollados, referentes al impacto que el desarrollo (en general se refieren al desarrollo global industrial) estaba teniendo sobre el tema del género tanto en las comunidades urbanas como en las rurales.
- (b) Análisis de la situación y programas de apoyo a la mujer rural en las zonas rurales de los países desarrollados, básicamente enfocados a apoyar a la mujer en su rol reproductivo y productivo ligado al hogar. Los trabajos de Economía doméstica de los Servicios de Extensión Agraria de la época, son un buen ejemplo de estos programas.
- (c) Análisis de la situación y programas de ayuda a la mujer rural de los países en vías de desarrollo, con el mismo objetivo y alcance que los anteriores. La diferencia con los anteriores, ya mencionada, radica en el hecho de la distinta importancia de lo rural y lo agrario, en ambas situaciones, y de las diferentes realidades socioeconómicas, y, sobre todo culturales, que determinan la naturaleza muy diferente de las necesidades prácticas de género, a las que, casi exclusivamente, se aspiraba.

A partir de 1970 comienza a surgir los modelos o enfoques para el tratamiento del género en el desarrollo. A continuación se describen los rasgos básicos del enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED), del Género y Desarrollo (GID) y de la Planificación de Género (P G).

Mujeres en el Desarrollo (MED)

Bajo la denominación común de "Mujeres en el Desarrollo" (MED) se conocen una serie de enfoques del tema del género en el desarrollo, que tienen en común el hecho de implementar, de forma prioritaria, programas específicos para incrementar la participación de la mujer en el desarrollo. Si tuviésemos que reflejar las características básicas de estos enfoques MED, extractando mucho serían las siguientes:

- (a) Identifican a la mujer como un grupo con necesidades especiales dentro de la comunidad local.

- (b) Consecuentemente este grupo debe ser “ayudado”. Es un enfoque de “ayuda” a la mujer
- (c) No cuestionan, de forma al menos explícita, los roles de género.
- (d) Consideran la mujer, normalmente dentro de su rol, como un recurso humano no bien utilizado, que puede generar una importante contribución económica al desarrollo.
- (e) Atienden generalmente a las necesidades prácticas de género.

El término Mujeres en el Desarrollo (“Women in development”) fue acuñado al comienzo de la década de los setenta por el Comité de la Mujer de la Sociedad para el Desarrollo Internacional, en Washington. Los enfoques MED surgen en el contexto de los estudios sobre la mujer rural en los países del llamado Tercer Mundo, a los que nos hemos referido anteriormente, y de los que el magistral estudio de BOSERUP (1970) es el más claro exponente. El enfoque MED es rápidamente adoptado por la Agencia norteamericana de Desarrollo Internacional (USAID) a raíz de la llamada Enmienda Percy a la Ley de Cooperación Exterior de los Estados Unidos aprobada en el Congreso en 1973. A partir de ese momento su uso se extiende a las organizaciones de cooperación internacional. Los enfoques MED, se plasmaron, en la práctica, en cambios institucionales (legislativos, organizativos, etc.) y en una serie de programas de actuación en todo el mundo a partir del Año Internacional de la mujer en 1975, y a lo largo de toda la Década de la Mujer (1975-1985).

Para ampliación sobre los enfoques MED pueden consultarse los trabajos de BHASIN (1977), USAID (1978 y 1982), KANDIYOTI (1990), WHATMORE (1991), MOSER (1993), FAO (1995), entre otros.

Género y Desarrollo (GID)

La diferencia entre GID y MED es confusa en la literatura sobre género, y lo es porque existen contradicciones entre los distintos autores, tanto a nivel teórico y de discurso científico como a nivel de la praxis del desarrollo. En mi opinión, hay cuatro características diferenciales entre ambos tratamientos del tema del género en el desarrollo, que pueden servir de base para una clara distinción entre ambos, a saber:

- (a) Si bien pretende, como MED “ayudar” a la mujer en el desarrollo, GID no cree que la estrategia correcta sea considerar a las mujeres como un grupo “aislable” del resto de la comunidad local, que requiere atenciones y programas especiales, sino que reclama un tratamiento del tema del género en el conjunto de la comunidad.
- (b) GID es un enfoque de conflicto, pues plantea que mientras no se resuelvan los problemas de igualdad y de subordinación entre géneros la eficacia de programas y proyectos de ayuda a la mujer está muy limitada. Es un enfoque, por tanto, mucho más radical que MED, lo que explica, en gran medida, la popularidad de este último enfoque entre los organismos de cooperación internacional.
- (c) Derivado de lo anterior, GID plantea la prioridad de *atender*, en la praxis del desarrollo, *las necesidades estratégicas de género*, pues se considera que la consecución de las mismas es el camino para atender después las necesidades prácticas.
- (d) Para llevar a la práctica el enfoque MED se precisa que, en la fase de Diagnóstico de la planificación del desarrollo, el análisis del sistema socioeconómico se lleve a cabo de forma que se detecten e identifiquen claramente todos los elementos de género (roles, intereses, necesidades, etc.): Debido a esta necesidad se han generado propuestas analíticas especificar de las que el denominado ASEG (Análisis Socioeconómico y de Género) postulada por FAO y la Oficina Internacional de Trabajo, constituye un interesante ejemplo (ver HUSINGA. 1996).

Con frecuencia se plantea, en la literatura sobre género y desarrollo, el enfoque GID como una fase cronológicamente avanzada del MED, o sea como una forma evolucionada del MED. Realmente no es así, pues se trata de dos enfoques alternativos, que coexisten a veces, mezclados en distintos modelos de actuación, en el tema género-desarrollo. Para intentar aclarar esta idea, se comentan a continuación, aceptando la clasificación propuesta por MOSER (1993), los distintos modelos utilizados al respecto, básicamente en las actividades de cooperación internacional.

- (a) *De Bienestar* (Welfare Approach): Es anterior a la aparición del enfoque MED, y constituye la aproximación primitiva al tema del género en el desarrollo (período 1950-1970). Todavía hoy se trabaja en la práctica con este enfoque. Considera el rol reproductivo y doméstico como el más importante de la mujer. Trata de atender aquellas necesidades prácticas de género relacionadas con la nutrición y la planificación familiar: las mujeres son, de acuerdo con MOSER (1993), “beneficiarias pasivas del desarrollo” en los aspectos anteriores, mediante la implementación de proyectos específicos.
- (b) *De Equidad* (Equity Approach): Contempla a la mujer como un participante activo en el desarrollo en sus tres roles, y el objetivo a alcanzar es una mayor igualdad entre hombres y mujeres en el desarrollo. Trata, por tanto, de atender a las necesidades estratégicas de género. Se desarrolló particularmente durante la Década de la Mujer (1975-1985). Se considera como el enfoque MED original, aunque, en mi opinión, tiene mucho que ver con el GID. Dado su carácter de reto y conflicto, ha sido muy criticado y considerado como originado por el feminismo occidental más radical, y no es, por ello, muy popular entre gobiernos y organizaciones internacionales de cooperación.
- (c) *Anti-pobreza* (Anti-Poverty Approach). Se considera como otro enfoque MED. Trata de incrementar la productividad del trabajo de la mujer. En este modelo ...“la situación de pobreza de la mujer se ve solamente como resultado del subdesarrollo y no de la subordinación de género...” (MOSER (1993)). El modelo trata de potenciar el rol productivo de la mujer, particularmente mediante proyectos de producción “a pequeña escala”, para incrementar su nivel de rentas (o su aportación a la renta familiar). A pesar de sus limitaciones ideológicas es un enfoque muy utilizado, en la práctica, sobre todo por pequeñas ONG que no pueden abordar proyectos demasiado ambiciosos. Atiende solamente a necesidades prácticas de género.
- (d) *De Eficiencia* (Efficiency Approach). Es el enfoque MED que predomina actualmente. Su idea básica se desprende de la importancia que se concede a la contribución económica de la mujer en el desarrollo: dicha contribución será mayor cuanto mayor sea la equidad entre géneros. Sin embargo el modelo atiende sólo a necesidades prácticas de género en los tres roles de la mujer, no porque ignore las necesidades estratégicas, particularmente las asociadas con la equidad, sino porque entiende que la atención a las primeras tiene, en el corto plazo, mayor impacto en la contribución de la mujer a la economía local, que es el principal objetivo del modelo. Supone un enfoque claramente MED, en el que los objetivos de género propiamente dichos brillan por su ausencia. Es un modelo en el que pueden ubicarse muchas de las actuaciones actuales.
- (e) *De acceso a mayor poder social* (Empowerment approach). Algunos autores lo consideran como una versión actualizada del enfoque de Equidad, con el que tiene grandes similitudes, y realmente nace, según MOSER (1993), para corregir fallos y contradicciones en éste último. La idea básica es que si la mujer adquiere más poder social e institucional en la comunidad local, ello favorecerá al desarrollo. Plantea la consecución de las necesidades estratégicas de género pero no como objetivos de desarrollo.

llo, sino de forma indirecta, planteando confrontamientos de género a partir de la consecución de necesidades prácticas. Podría decirse que se trata de un enfoque con intenciones GID pero con estrategias MED, al menos aparentemente, para lograrlas. Es un modelo poco postulado por los gobiernos y las organizaciones de cooperación internacional, cuyo uso por ONG de pequeña-mediana dimensión, crece, sin embargo.

Planificación del género

En los anteriores enfoques, el problema del género está siempre referenciado, en cierta forma, al desarrollo, y, en el fondo, dichos enfoques ofrecen estrategias, que tienen en cuenta, en alguna medida, prioritariamente, aquellas necesidades de género de la comunidad local cuya consecución permitiría alcanzar mejor determinados objetivos de desarrollo. La planificación de género (P.G.) supone por el contrario, una nueva tradición planificadora² enfocada hacia el género, y cuyo objetivo principal es *corregir las relaciones socioculturales de desigualdad existentes, entre hombres y mujeres en la comunidad local, liberando a la mujer de su papel subordinado y logrando una situación social de igualdad y equidad entre ambos sexos*. Este objetivo equivaldría, en términos concretos de acción, a cubrir todas las necesidades de género existentes, tanto prácticas como estratégicas. La diferencia entre la PG y el enfoque GID radica en el hecho de que GID surge en el contexto del desarrollo y PG es independiente de él, aunque, en gran medida, su meta final es la misma en el largo plazo.

La P.G. se basa en una serie de conceptos y principios o elementos, que ya están contenidos en el debate MED-GID, a saber: Roles de género, necesidades de género. Distribución igual de recursos a nivel de hogar, balance de roles, relación entre roles y necesidades de género, e igualdad de capacidad de decisión en el contexto político e institucional, etcétera.

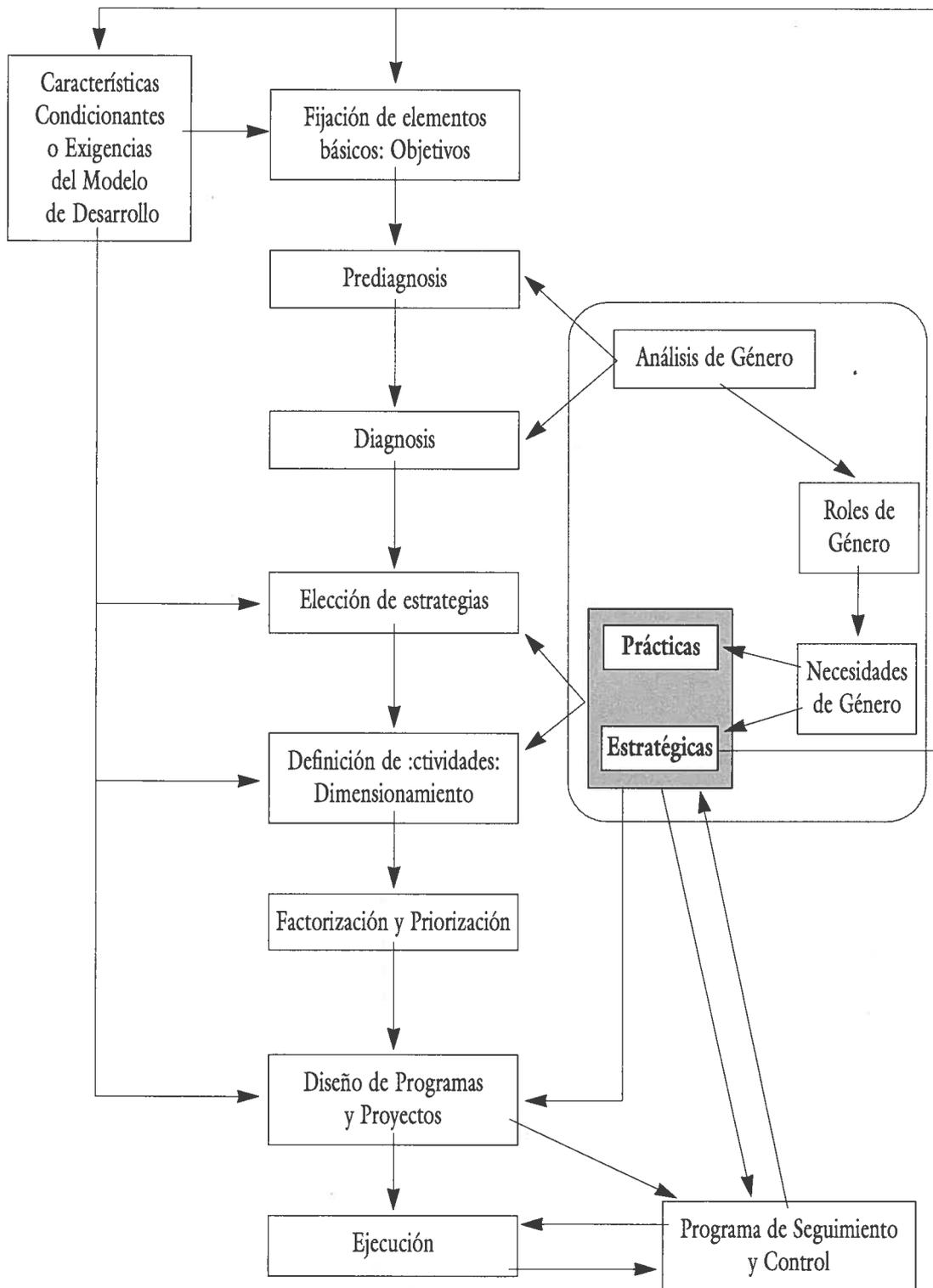
La P.G., respecto al desarrollo, implica, básicamente, las siguientes condiciones: que las necesidades estratégicas de género estén contenidas en los objetivos del desarrollo, que la fase de diagnóstico tenga un enfoque de género (mediante ASEG como técnica de diagnóstico, por ejemplo) y que el programa de seguimiento, control y evaluación ex post del plan de desarrollo contemple indicadores para detectar en qué medida los programas y proyectos vinculados al proceso van afectando a las necesidades prácticas y estratégicas de género de la comunidad local.

En el diagrama adjunto se presenta el esquema de inserción de la Planificación de Género en las etapas de planificación de un proceso de Desarrollo Rural.

La P.G. es, en definitiva, más contundente en la consideración del tema del género en el desarrollo que ninguno de los enfoques anteriores. Para una más detallada exposición de la P. G. y su aplicación a proyectos concretos pueden consultarse los trabajos de LEVY (1989) HANNAN-ANDERSON (1992), MOSER (1989 y 1993), entre otros.

² Hay que distinguir entre "tradición" y "metodología" de planificación. La tradición equivale, en gran medida, a "escuela", y supone la existencia de un enfoque y objetivos propios y un bagaje científico o conocimiento de base específico. La metodología de planificación supone la forma de organizar la acción planificadora (ver MOSER (1993) para una ampliación de estos conceptos en el caso del género). En este sentido, la P.G. supone una nueva tradición planificadora, en la que los objetivos son de género.

ESQUEMA DE INSERCIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE GÉNERO EN LAS ETAPAS DE UN PROCESO DE DESARROLLO RURAL



Consideraciones finales

La consideración del tema del género en el desarrollo rural plantea una polémica crucial, que puede considerarse el centro de toda la problemática al respecto: *Si los roles de género vigentes en una sociedad rural determinada encierran en sí un potencial endógeno de desarrollo local, habría, teóricamente al menos, y en el contexto de una filosofía convencional de desarrollo, que potenciar dichos roles. Pero la potenciación de los mismos agudizaría el problema de las diferencias entre géneros. ¿Cómo actuar si el objetivo de crecimiento económico del desarrollo y la corrección de diferencias en los roles de género pueden aparecer, al menos a corto plazo, como objetivos contrapuestos?*

El enfoque MED, y en gran medida también el GID, plantean el problema del género dentro de la esfera del desarrollo y supeditan, particularmente el MED, las estrategias de género a la consecución de los objetivos de desarrollo. El enfoque basado en la P.G., por el contrario, considera que la planificación de género es diferente de la del proceso de desarrollo, y que los objetivos de género deben considerarse, en cierta medida, una exigencia para el desarrollo como lo es hoy la sustentabilidad, por ejemplo. En la mayoría de los casos de comunidades rurales en el llamado Tercer Mundo, y también en muchas zonas rurales de países desarrollados, la aplicación estricta e inmediata de la P.G. sería, en mi opinión, incompatible, a corto y medio plazo, con la necesaria cronología de cualquier proceso de

desarrollo. Ello no significa el que la satisfacción de necesidades de género, tanto prácticas como estratégicas, tengan que ser incompatibles con los objetivos propios del desarrollo, en sentido convencional, lo que ocurre es que la cronología de consecución de objetivos puede (suele) ser distinta en ambos casos. Se debe de ir por fases, de tal manera que, en principio, se atiendan las necesidades prácticas de género, que no van a ser nunca incompatibles con los objetivos económicos de desarrollo, y cuando el proceso de desarrollo haya alcanzado una cierta madurez, se empezará a plantear la ampliación (o modificación en su caso) de los objetivos, introduciendo en ellos la atención a las necesidades estratégicas de género, de tal forma que el desarrollo culmine con una consecución, en el grado que se haya planificado, de todas las necesidades de género.

Obligado me es añadir, pues de otra forma lo dicho anteriormente no reflejaría de forma precisa, mi opinión sobre la polémica género-desarrollo en las áreas rurales, que el hecho de que la estrategia del desarrollo rural aconseje, en mi opinión, ser prudente en el tratamiento del problema del género en una comunidad local, de forma que las necesidades estratégicas se vayan atendiendo escalonadamente, no implica el que, desde el primer momento, no deba tenderse a que la mujer, perfeccionándose en sus roles para aportar nuevos recursos al desarrollo, lo haga, eso sí, con la misma capacidad de decisión que el hombre, a nivel tanto de unidad familiar como de las instituciones locales de todo tipo. *El derecho a la decisión compartida es una necesidad estratégica de género a la que no se puede, ni siquiera en una fase inicial, renunciar por argumentos de posibilismo desarrollista.*

Aunque la teoría del género en el desarrollo es algo relativamente reciente, buceando en la literatura de lo rural, pueden encontrarse valiosísimos antecedentes. Finalizo así transcribiendo, como un ejemplo de ello, la traducción de un párrafo, escrito hace ochenta años por la conocida agrónomo francesa Odette Bussard en su "Libro de la Campesina", en el que plantea, con palabras muy sencillas, su visión, muy válida aún actualmente, sobre la polémica de género y desarrollo, e implícita su opinión de actuar, a corto plazo, atendiendo las necesidades prácticas de género: *... "No se trata de saber si la mujer rural es inferior o superior al hombre. Sabemos que los siglos de dependencia y opresión no han permitido a la mujer cultivar las cualidades que constituyen la fuerza y la valía de su compañero: las suyas, únicas que se le toleraban, han seguido una evolución lenta hasta alcanzar todo su desarrollo, perfección y finura. Cuando hayan transcurrido varias generaciones en marcha hacia la igualdad completa, quizás se vea una mujer rural nueva y quizás su actividad se confunda entonces con las del hombre. Pero en las condiciones actuales, es preciso reco-*

nocer que los papeles hoy por hoy son distintos: y la comunidad rural del futuro inmediato va a precisar que la mujer se perfeccione en sus cometidos...”

Hoy, aún estamos en el camino de búsqueda de esa “mujer rural nueva” que preveía Odette Bussard para las generaciones futuras, y aunque hay que reconocer que, en el último cuarto de siglo, se han dado pasos firmes tras ese justo objetivo, se está aun muy lejos de él, particularmente en las sociedades rurales de los países en vías de desarrollo, donde, con frecuencia, unos marcados roles de género, limitan enormemente cualquier actividad laboral, empresarial o institucional de la mujer rural que se encuentre fuera de los límites del rol que la sociedad le ha asignado.

BIBLIOGRAFIA

- BENERIA, L. ("ESUS" ed "USES") (1982): "Women and Rural Development". Praeger. N. York
- BHASIN, K., (1977): "Participation of Women in development". en K. BHASIN ; R., VINALA (Edrs): "Reading on poverty, politics and Development". F.A.O.
- BOSERUP, E. (1970) "Women's Role in Economic Development" St. Martin's Prees. New York
- BUECHNER, G. (1991): "Gender, environmental degradation and development: modifying the new household economic model" en Gender and Development: The extend of the problem. London Environmental Economic Center. FAO.
- BURKLEY, S., (1993): "People First: A guide to self Reliant, Participatory Rural development". Zed Books.
- BRAIDOTTI, R., E. CHARKIEWICZ, S. HAUSLER y S. WIERINGA (1995): "Women, the environment and sustainable development: towards a theoretical sythesis" Zed. Books-Instraw
- BRAITHWAITE, M. (1994): "El papel y la situación de la mujer en la economía de las zonas rurales". Comisión Europea: Europa Verde.
- BRAITHWAITE, M. (1995): "Las mujeres y la igualdad de oportunidades en la economía y el desarrollo rural". En Instituto de la Mujer: "Las mujeres protagonistas en el desarrollo rural 1994-95".
- BROHMAN, J., (1996): "Popular Development: rethinking the theory & practice of development". Blackwell. chp. 9. Women and Gender.
- CALATRAVA, J. (1993): "Los objetivos en los procesos de desarrollo rural: Problemática ligada a la definición, formulación y medida del bienestar social a nivel local" en Ramos y Caldentey, "El desarrollo rural andaluz a las puertas del siglo XXI" Junta de Andalucía. Dirección General de Investigación Agraria. pp 85-97.
- CALATRAVA, J. (1994): "El contexto teórico del desarrollo rural sostenible" en "Agroecología y Desarrollo sostenible". Cursos de Verano. Univ. de la Rábida. Julio.
- CALATRAVA, J. (1995): "Actividad agraria y sustentabilidad en el desarrollo rural: el papel de la investigación/extensión con enfoque sistémico" en E. Ramos y J. Cruz: "Hacia un nuevo sistema rural". MAPA. Serie Estudios. Pp 303-327.
- CALATRAVA, J., M.R. VERICAT (1987): "Trabajo femenino y agricultura marginal: la mujer en la explotación agraria de las Alpujarras". Revista de Estudios Agrosociales. Nº 141
- CAMARERO, L. A., M.R. SAMPEDRO y V. MAZARIEGOS (1991): "Mujer y ruralidad: el circulo quebrado". Instituto de la Mujer. Madrid.
- CEBORATEV, E., (1988): "Women, human rights and the family in development theory and practice". Canadian Journal of Development Studies 9. pp. 187 - 200.
- CHAMBERS, R., (1983): "Rural Development: putting the last first". Longman scientific & Technical.
- COMISION DE LAS CEE (1996): "Informe Anual sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Union Europea"

- DIETRICH, G. (1990): "The development debate and gender implications" en Lokayan Bulletin 8/1.
- DIXON MUELLER, R. (1985): "Women's work in Third World agricultures" ILO women, Work and Development nº 9. Ginebra Organización Internacional del Trabajo.
- F.A.O., (1995): "Género: la clave para el desarrollo sostenible y la seguridad alimentaria". Plan de acción para la mujer en el desarrollo 1996-2001". Roma.
- FUENTE DE LA G. (1987): "Las jóvenes rurales en la encrucijada del cambio: el caso castellano" en Agricultura y Sociedad nº 42. Enero-Marzo pp 47-72
- GARCIA BARTOLOME, J.M. (1992): "El trabajo de la mujer agricultora en las explotaciones familiares agrarias españolas" Madrid. Revista de Estudios Agrosociales. Nº 161
- GARCIA BARTOLOME, J.M. (1994): "¿Mujeres agricultoras o mujeres de agricultores? MAPA. El Boletín 11 pp 14-22.
- GARCIA FERRANDO, M. (1977): "Mujer y Sociedad Rural" De. Cuadernos para el diálogo.
- GARCIA FERRANDO, M. (1979); "Cambio social y trabajo de la mujer en la sociedad rural española" en Promoción profesional de la mujer en los medios rural y suburbano. Ministerio de Trabajo. Madrid.
- GASSON, R. (1992): "Farmers wives: their contribution to the farm business". Journal of Agricultural Economics 43. Pp 74-87.
- GASSON R. (1995); "Gender issues in European Agricultural Systems" en J.B. Dent y M.J. McGregor: "Rural and Farming Systems Analysis: European Perspectives". C.A.B. International. Cap 19. Pp. 236-243
- GASSON, R. y M. WINTER (1992): "Gender relations and farm household pluriactivity". Journal of Rural Studies 8 pp5
- GAVIRA, L. (1993): "Segmentación del mercado de trabajo rural y desarrollo: el caso de Andalucía". MAPA. Serie Estudios.
- GIMENEZ RUIZ, J.L., (1995): "Las mujeres rurales y el nuevo desarrollo rural" en Instituto de la Mujer". Las mujeres protagonistas del desarrollo.
- GRAHAM-TOMASI Th. (1991): "Sustainability: Concepts and implications for agricultural research" en Ph. Pardey y otros: Agricultural Research Policy. ISNAR-Cambride University Press.
- GRANADOS, A., J. CALATRAVA (1993): "Diferencias de percepción y valoración de actividades formativas entre trabajadores agrarios de ambos sexos en Andalucía". Revista de Estudios Agrosociales. Nº 163. Pp 11-27.
- HANNAN-ANDERSSON, C. (1992): "Gender Planning methodology: three papers on incorporating the gender approach in development cooperation programmes" University of Lund, Rapporteur Och Notoser nº 109.
- HAUGNER, M. y B. BRANDTH (1994): "Gender differences in modern agriculture" Gender and Society 8
- HUISINGA, R. (1996): "AGEG: Análisis socioeconómico y de género: Marco conceptual y referencias para el usuario" FAO-ILO Documento de Trabajo no publicado.
- HUNT, D. (1989): "Economic theories of Development: an analysis of competing paradigms" Harvester Wheatsheaf.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1994): "Trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural situación socio-laboral de la mujer rural en Andalucía". Serie Estudios nº 3

- INSTITUTO DE LA MUJER (1989): "Las mujeres en el medio rural" Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid.
- KABEER, N.; S., JOEKES, (1991): "Editorial". IDS Bulletin 23. PP. 1- 4.
- KABEER, N. (1992): "Evaluation cost-benefit analysis as a tool for gender planning" Development and change. 23/2 pp 115/139.
- KANDIYOTI D., (1990): "Women and rural development policies: the changing agenda". Development and Change 21 . pp: 5 - 22.
- LEVER, A. (1988): "Capital, gender and skill: women homeworkers in rural Spain" en Feminist Review nº 30
- LEVY, C. (1991): "Critical issues in translating gender concerns into planning competence in the 1990's" Joint ACSP&AESOP International Congress: Global change and local problems. Oxford. Julio.
- LITTLE, J.L. (1991): "Women in rural labour market: a policy evaluation". En T. Champio y C. Watkins (de): "People in the countryside: studies of social change in rural Britain". Chapman
- LOCKERETZ, W. (1991): "Major issues confronting sustainable agriculture" en FRANCIS et alt.,: "Sustainable agriculture in temprane zones". John Willey & Sons.
- MAGUIRE, P. (1984): "Women in development: an Alternative Analysis" University of Massachusetts. Center for International Education (Mimeo).
- MAPA (1995): "Situación socioprofesional de la mujer en la agricultura". 5 vol.
- MOLYNEUX M., (1985): "¿Mobilisation without emancipation?: Women interest, state and revolution in Nicaragua". Feminist Studies 11 (2).
- MOSER, C. (1989): "Gender Planning in the third World: Meeting Practical and Strategical Gender Needs" World Development. 17/11 pp 1799-1825
- MOSER, C. (1993): "Gender Planning and development: Theory practice and training" Routledge
- OSTERGAARD, L. (1992): "Gender and Development: a practical guide". Directorate General for Development, CEE y Routledge.
- POATS, S. y S. RUSSO (1989): "Training in WID/Gender analysis in agricultural development" FAO. Working paper series nº 5.
- PRESTON, P.W. (1996): "Development theory: An introduction" Blackwell.
- SABATE, A. (1989): "Las mujeres en el medio rural". Instituto de la Mujer. Madrid.
- SAINT MARC Ph (1971); "Socialisation de la Nature". De. Stodk. Paris.
- SAN PEDRO, R. (1996): "Género y Ruralidad: las mujeres ante el reto de la desagrarización". Instituto de la Mujer. Madrid.
- SHERIDAN, R. (1982): "Women's contribution to farming" Farm and Food Research 13. Pp. 46-48
- TINKER, I. (1976): "The adverse impact of development on women" en Tinker y Bramson (eds.): Women and Development. Washington Overseas Development Council.

- TINKER, I. (1982): "Gender Equity in Development: A policy perspective" Washington Equity Policy Center.
- TINKER, I. (1990) (Eds): "Persistent Inequalities". Oxford University Press.
- USAID (1978): "Report on women in development". Office of W.I.D. Washington.
- USAID (1982): "A.I.D. Policy Paper: Women in Development" Bureau for Program and Policy Coordination. Washington.
- WHATMORE, S. (1988): "From women roles to gender relations: developing perspectives in the analysis of farm women" Sociologia Rurales Vol XXVIII n° 4 pp 239-247.
- WHATMORE, S. (1991): "Farming women: Gender, work and family enterprise". Mcmillan. Londres.
- WHATMORE, S. (1991): "Farming women" McMillan
- WHATMORE, S. (1994): "Theoretical achievements and challenges in European rural gender studies". En J.D. van der Ploeg y L. Lang (de): "Rural Gender Issues: European perspectives on rural development". Series Vol 2

Voluntad de trabajo de las mujeres y desarrollo rural

Mercedes Camarero Rioja. Departamento de Sociología, Universidad de Málaga

Profundizar en el conocimiento de la situación actual y el futuro de las mujeres rurales, y poner de manifiesto la importancia de su integración en los procesos de desarrollo rural, son dos de los objetivos de este Seminario. En atención a su cumplimiento, esta ponencia trata de desvelar algunas de las claves que definen la situación en relación a la actividad de la mujer rural. El objetivo ha sido acotado, restringido a uno de los aspectos que configuran la situación vital de las mujeres en la ruralidad. Conocer la voluntad activa de las mujeres entendida como voluntad de trabajo extradoméstico tiene, en nuestra opinión, un interés fundamental en aras a comprender tanto la situación y el futuro de las mujeres, como el futuro del medio rural.

Voluntad y desarrollo

Para analizar las relaciones que se establecen entre voluntad activa o voluntad de trabajo, y desarrollo rural, es preciso tener en cuenta al menos dos dimensiones de esta voluntad. La primera es la intensidad con que las personas desean participar; el tesón con que buscan involucrarse en la actividad laboral, dará cuenta de la firmeza o intensidad de la voluntad. La segunda dimensión es la orientación de la voluntad, hacia dónde se dirige, qué actividades o trabajos concretos busca realizar y en qué condiciones. Una acción de desarrollo necesita de la voluntad de participación tanto como de la capacidad de innovación para orientarse hacia nuevas actividades o hacia nuevas formas de organizar actividades tradicionales.

El análisis de estas dos dimensiones, intensidad y orientación, resulta interesante si, más allá de la subsistencia de la ruralidad, lo que se busca es promover su desarrollo. El desarrollo de la ruralidad necesita de la decidida implicación laboral del mayor número de recursos humanos. A la vez, el desarrollo económico necesita buscar nuevas actividades productivas viables en las que puedan participar laboralmente las mujeres.

Nos interesa así conocer el grado con que las mujeres sienten la necesidad, la medida en que están decididas a trabajar, lo que nos dará idea de su capacidad para solventar el sinfín de inconvenientes que encontrarán en el camino hacia la inserción laboral. Debemos conocer, en segundo lugar, la disposición que manifiestan a orientarse a nuevos campos de actividad, tanto la predisposición a ocuparse, como la capacidad de imaginar actividades diferentes a las tradicionalmente rurales y a las tradicionalmente femeninas.

En la primera parte de la exposición nos centramos en desvelar la voluntad de trabajo. Pero la voluntad no sólo se pone de manifiesto a través de las opiniones expresadas, sino, y sobre todo, a través de las actividades concretas que realizamos como expresión de la voluntad. Por lo tanto describimos sintéticamente la situación laboral de las trabajadoras rurales. En la segunda parte, y a través del análisis de los valores laborales de las mujeres, tanto de las trabajadoras como de las no trabajadoras, haremos una prospectiva de futuro. No sólo nos interesa la intensidad de la voluntad sino la orientación de ésta, esto es, si las mujeres están más o menos dispuestas no sólo a emprender, no sólo a participar, sino a acometer nuevas actividades.

No se trata sólo de describir la situación, sino de conocer a qué estrategias responden las formas en que las mujeres concretan la voluntad activa. Se considera estrategia al conjunto de medidas racionalmente establecidas para la con-

secución de un fin. Desde esta concepción, y atendiendo al cambio que puede inducirse en la ruralidad, se reconocen dos estrategias tipo: estrategias de adaptación que buscan individual o colectivamente la supervivencia, y estrategias de innovación que persiguen el desarrollo, el cambio. Sostenemos al tiempo la hipótesis de que sólo a través de la implementación de estrategias de innovación puede inducirse el desarrollo rural sostenible.

Conocer la orientación laboral de las mujeres es un ejercicio de prognosis social que es posible realizar a través del análisis de los valores. Puesto que los valores orientan nuestras conductas, conociendo los valores a los que nos adherimos, podemos conocer cómo orientamos u orientaremos nuestras acciones. Un ejemplo servirá para intuir la capacidad predictiva de los valores. Si sabemos que unos padres de familia, por ejemplo, valoran la educación, les parecerá importante que sus hijos estudien, y podremos así deducir el empeño, la dedicación y hasta el esfuerzo económico que estarán dispuestos a realizar para que puedan estudiar. De forma similar, si conocemos el valor que las mujeres conceden al trabajo podremos saber la intensidad, el esfuerzo que dedicarán, o el empeño que pondrán en conseguir trabajo.

Contexto socioeconómico

La posición laboral de las mujeres rurales se encuentra doblemente determinada: en tanto residentes en el medio rural, y en tanto mujeres. Su situación en relación a la actividad está condicionada por cuatro factores fundamentales relacionados con otros tantos procesos de cambio. El proceso de desagrarización ha disminuido las oportunidades de empleo agrícola de las mujeres. Algunos cambios de tipo tecnológico y social han incidido en la disminución del tiempo de trabajo necesario para el mantenimiento del hogar y de la familia. Cambios en los estilos de vida, en las pautas de consumo, están en el origen del aumento del nivel de bienestar estándar de la población, lo que hace que cada vez se consideren más necesarias nuevas fuentes de ingresos en los hogares. El último, y no por esto menos importante, es de orden cultural. La adscripción a valores feministas hace que cada vez sea más considerado el trabajo extradoméstico de las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo.

- Descenso de las oportunidades de trabajo para las mujeres en el sector agrícola. En tanto habitantes de la ruralidad, las mujeres vienen sufriendo el gran vacío ocupacional en el que se ve sumido el mundo rural a través del profundo proceso de desagrarización. El proceso ha venido dejando una estela de tasas de paro en la ruralidad, toda vez que no han surgido, al ritmo de la amortización, nuevas ocupaciones.
- Cambios tecnológicos y sociales han contribuido a reducir el tiempo de dedicación de las mujeres a las tareas en el hogar. Cada vez se disponen de más medios técnicos que ayudan a las tareas domésticas. Cada vez también es menor el número de hijos por familia. Se produce así un incremento del tiempo disponible de las mujeres para dedicar a actividades fuera del hogar, puesto que su incorporación laboral pasa por la asunción de la doble tarea intra-extradoméstica.
- Desde los años sesenta se produce un considerable incremento del nivel de vida estándar de las familias, esto es, cada vez tienden a considerarse como necesarias un mayor número de comodidades para vivir con dignidad. Pero obtener mayores cotas de bienestar significa tener que buscar nuevas fuentes de ingresos en los hogares. El trabajo extradoméstico de las mujeres constituye la garantía de esta doble fuente de ingresos familiares. El trabajo de las mujeres se hace también necesario cuando no existan otras fuentes de ingresos.
- En la denominada sociedad del ocio, la creciente valoración del tiempo de no trabajo, del tiempo de ocio, no viene seguida de una disminución correlativa de la importancia concedida al trabajo. Más bien al contrario, el trabajo sigue siendo valorado pero no sólo por las contraprestaciones económicas o las contra-

partidas sociales, reconocimiento o prestigio social que conlleva o la autonomía social que proporciona, sino que se considera el trabajo en sí mismo como espacio privilegiado de la autorrealización.

- Además de los reseñados, no podemos dejar de mencionar uno de los cambios sociales más importantes y profundos del presente siglo; a través de la progresiva adscripción a los valores feministas comienza a disolverse la tradicional asignación social de roles en razón del género. Podemos decir que la difusión de los valores feministas, el mayor consenso en relación a los valores feministas se produce por el interés económico que suscita la participación laboral de las mujeres. El feminismo se traduce, en relación a la voluntad activa de las mujeres, en necesidad moral de trabajar.

La forma en que se concreta la voluntad de trabajo de las mujeres rurales estará marcada por la necesidad económica, social, y moral de trabajar.

La voluntad de trabajo. Estrategias laborales

De la investigación promovida por el Instituto Andaluz de la mujer sobre *La situación sociolaboral de la mujer rural*¹ se extraen algunas interesantes conclusiones. Probablemente el rasgo más sobresaliente de la actividad laboral de la mujer rural es que, aún a pesar de la escasez de ofertas de empleo para las mujeres, éstas aprovechan cualquier oportunidad para trabajar, por escaso que sea el tiempo de dedicación, o mínima que sea la retribución.

- La intensa voluntad de trabajo de las mujeres se traduce en una tasa de actividad del 40.4%. Cuatro de cada diez mujeres muestran voluntad de trabajar y, o bien trabajan realmente, o buscan activamente empleo.
- Las escasas oportunidades de empleo para las mujeres en el medio rural se reflejan en una alta tasa de desempleo femenino. Sólo la mitad de las mujeres que manifiestan interés por trabajar consiguen emplearse por un tiempo anual superior al 20% de lo que se considera una jornada laboral normal. La tasa de desempleo de las mujeres rurales asciende al 46.6% de la población activa.
- Este panorama laboral genera desánimo entre algunas mujeres que, en otras circunstancias, estarían dispuestas a trabajar. Aproximadamente 2 de cada diez mujeres trabajarían de existir oportunidades de empleo para ellas. De modificarse las actuales condiciones del mercado de trabajo se contaría entonces con seis de cada diez mujeres en edad de trabajar como recursos humanos disponibles. La tasa potencial de actividad ascendería al 62.8% si sumamos a las mujeres activas, las paradas desanimadas. Esta tasa se situaría cercana a la tasa de actividad de los varones.
- En la ruralidad no puede hablarse tanto de trabajos como de tiempos de trabajo de las mujeres. Las tasas de ocupación han debido ser calculadas a través de la suma de tiempos dedicados a diversas actividades laborales. La dedicación en tiempos de trabajo de las mujeres es bastante disímil y depende de las ocupaciones concretas que realizan. Por una parte, las mujeres que trabajan como dependientas o autónomas del comercio, mujeres que trabajan a lo largo de todo el año, realizan jornadas laborales que se prolongan más allá de las ocho horas al día. Las trabajadoras de la agricultura o de la agroindustria, por ejemplo, realizan trabajos estacionales, que sólo les ocupan algunos meses al año. Tan sólo una de cada diez mujeres rurales en edad de trabajar, unas 70.000 mujeres en Andalucía, disponen de un empleo de jornada completa que les ocupa todo el año.

BERICAT, E. y CAMARERO, M., Trabajadoras y Trabajos en la Andalucía Rural, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla-Málaga, 1994.

- La vinculación laboral de las mujeres, la situación de empleo, es también bastante heterogénea. Aproximadamente cuatro de cada diez mujeres que trabajan en el medio rural, o no tienen contrato laboral, o trabajan como ayudas familiares sin vinculación laboral formal, ni reconocimiento social de su actividad. El 22% de las trabajadoras de la ruralidad andaluza son ayudas familiares en la agricultura, el comercio, o la hostelería. Cabe destacar también, como medida de la capacidad de las mujeres para emprender, que el 12% de las trabajadoras rurales se han creado su propio empleo, son empresarias o autónomas.
- Las ocupaciones extradomésticas de las mujeres rurales están fuertemente asociadas a los roles tradicionales de las mujeres, desempeñando actividades que para algunas no suponen sino una prolongación, en el mercado, de su actividad doméstica. Tan sólo un 12% de las trabajadoras realizan trabajos para los que se requiere alguna cualificación formal, algún título académico, trabajan como administrativas, profesoras, o técnicas superiores. La capacitación para las tareas agrícolas, de limpieza, cocina, o cuidado de niños que realizan necesitan de otro tipo de cualificaciones, cualificaciones que adquieren dentro del propio grupo familiar a través de la socialización reflejo de la tradicional división sexual del trabajo.
- Algo más de una de cada cuatro mujeres son trabajadoras en la agricultura. Pero el trabajo agrícola, medido en tiempo de trabajo, no supone sino el 17% del tiempo total de trabajo realizado por las mujeres en la ruralidad. Las dedicaciones temporales varían sustancialmente según se trate de trabajadoras, ayudas familiares, o autónomas.

Cuadro 1. Ocupaciones de las trabajadoras rurales

OCUPACIONES	OCUPADAS
Trabajadoras agrícolas	26.3
Dependientes de comercio	13.4
Propietarias de comercio	7.7
Servicio doméstico	5.0
Trabajadoras limpieza	4.1
Trabajadoras textiles	4.5
Profesoras	4.5
Otras comercio	3.7
Auxiliares administrativas	2.8
Autónomas agrícolas	1.5
Otras técnicas	2.5
Otras contables	2.0
Trabajadoras hotel	2.4
Trab. ind. Agroalimentaria	2.2
Camareras	2.5
Cocineras	2.3
Otros servicios	1.9
Cuidado niños	1.0
Resto ocupaciones	9,7

Fuente: Encuesta de Presupuestos de Tiempo de las Mujeres Rurales. Instituto Andaluz de la Mujer, 1992.

- Las mujeres son enormemente realistas cuando se les pregunta a propósito de sus aspiraciones laborales. Cuando se les pregunta qué actividades, qué trabajos les gustaría realizar, contestan dentro del abanico de ocupaciones que desempeñan efectivamente las mujeres en el medio rural. Aspiran a realizar trabajos en mejores condiciones, más cualificados, mejor considerados, y durante más tiempo.
- Pero, aun a pesar de la situación pergeñada, puede decirse que la peor condición de trabajo de las trabajadoras rurales es, no tener trabajo. La insatisfacción de las trabajadoras está directamente relacionada con su situación de empleo y no tanto con las tareas concretas que realizan. Tanto cuanto su situación de empleo más se asemeja a un trabajo a tiempo completo, al que se dedica de forma estable a lo largo de todo el año, y con vinculaciones laborales formales, mayor es su satisfacción laboral. Por el contrario, las mujeres que no consiguen emplearse regularmente a lo largo de todo el año, que entran y salen constantemente del mercado de trabajo, o que no tienen vinculación formal, manifiestan una mayor insatisfacción laboral. La insatisfacción laboral no deriva tanto del trabajo como de la situación de empleo.

La situación laboral de las mujeres rurales pone de manifiesto su intensa voluntad de trabajo. Aún a pesar de la precariedad del mercado, aprovechan la menor oportunidad para trabajar. Las mujeres muestran una enorme capacidad de adaptación, salen adelante aún en las peores condiciones. Sin embargo, las estrategias laborales individuales, estrategias de supervivencia, no son en sí mismas garantías de desarrollo. Analizamos en la segunda parte, a través del análisis de los valores, la orientación futura y la capacidad innovadora.

La orientación laboral. Valores

Analizamos tres dimensiones de los valores laborales de las mujeres rurales. El sentido que tiene el trabajo para las mujeres, el universo laboral para detectar nuevas orientaciones laborales, y sus valores empresariales.

La importancia que la mujer rural otorga al trabajo es mayor que la que le conceden tanto las mujeres urbanas como los varones. Puesto que los valores pueden ser entendidos como una representación cognitiva de las necesidades, tenderemos a conceder mayor importancia a lo que necesitamos más perentoriamente, y a aquello de lo que carecemos. Esta mayor valoración del trabajo podría ser explicada tanto por una mayor necesidad económica del trabajo de las mujeres para el sostenimiento familiar en el ámbito rural, como por la escasez de oportunidades de empleo para las mujeres.

Pero la voluntad de trabajo es intensa no sólo porque éste sea necesario, sino porque es sentido como obligación moral de trabajar. Aunque existe un consenso básico en la sociedad española a propósito de la obligación que tienen hombres y mujeres de contribuir a los ingresos del hogar, -aproximadamente el 90% de la población está de acuerdo en que tanto los hombres como las mujeres deben contribuir-, esta tasa de acuerdo se eleva entre las mujeres rurales. Luego hombres y mujeres tienen, tanto en opinión de los hombres como de las mujeres, la obligación de trabajar, las mujeres rurales sostienen en mayor medida esta opinión.

Sin embargo, parece que esta igualdad en cuanto a las obligaciones no se traduce en la misma medida en una igualdad de derechos. Aproximadamente un tercio de la población española considera que cuando los puestos de trabajos son escasos, tal y como sucede en el medio rural, los hombres tienen más derecho al trabajo que las mujeres. Pero además son en mayor medida las mujeres rurales las que sostienen esta opinión. Las mujeres reconocen las mismas obligaciones, aunque menos derechos a la hora de participar en el mercado de trabajo. Esto avala la hipótesis de que en nuestra sociedad la adscripción a valores feministas se viene produciendo a partir del interés económico que suscita el tra-

bajo de las mujeres. Los mayores consensos que ponen de relieve valores feministas se producen sobre todo en relación al ámbito laboral, mientras que el consenso, aunque también elevado desciende en otros ámbitos de la sociedad.

Si atendemos a los aspectos del trabajo que las mujeres consideran importantes, concluiremos que éste constituye, no un fin en sí mismo, sino un medio para conseguir un fin, las contraprestaciones laborales y, más precisamente, un salario. Las mujeres prefieren los trabajos, y por este orden, que estén bien remunerados, que sean adecuados a sus conocimientos y capacidades, y que sean estables. La contraprestación fundamental que se espera conseguir a través de un trabajo es el sueldo. El que se adecue a sus conocimientos y capacidades tiene que ver con la búsqueda de la máxima rentabilización de su formación. Supuesto que los trabajos más cualificados, y tanto cuanto más cualificados están, se remuneran mejor, lograr la máxima adecuación entre nivel formativo requerido en el puesto de trabajo, y trabajo desempeñado, constituye un modo de rentabilizar económicamente la formación, consiguiendo salarios más elevados. La estabilidad laboral, por último, es garantía de la remuneración.

En las sociedades occidentales avanzadas, es elevado el número de personas que se adhiere a este complejo de valores laborales materialistas. En la medida que las personas no tienen sus necesidades básicas satisfechas, tienden a adscribirse a estos valores. Sólo en la medida que los diversos grupos sociales tienen asegurada la subsistencia, y la seguridad, se adhieren a valores laborales de corte postmaterialista. Son los postmaterialistas los que consideran, en mayor medida que los materialistas, que el trabajo es un fin en sí mismo, y que es éste un lugar privilegiado de realización personal.

De entre aquellos valores que las mujeres consideran importante transmitir a los hijos, existen algunos que tienen relación directa con la orientación laboral. El esfuerzo en el trabajo y la responsabilidad, son citados por tres de cada cuatro mujeres, mientras que la abnegación y el espíritu de sacrificio lo citan sólo el 7%. Es en relación a este último ítem donde se muestran las diferencias más significativas entre hombres y mujeres, en el sentido de que existen más hombres que mujeres que lo consideran importante. Las mujeres muestran, a través de lo que piensan que es deseable transmitir a los hijos, una configuración valorativa eminentemente pragmática. Mientras que el sacrificio supone dar algo por nada, a lo que las mujeres no están dispuestas, el esfuerzo en el trabajo, en una sociedad meritocrática tiene sus recompensas, y es precisamente eso lo que valoran.

El esfuerzo en el trabajo y la responsabilidad son dos valores fundamentales en el desempeño laboral, lo que da muestra de la orientación laboral. Si analizamos otro conjunto de valores, observamos, sin embargo, cómo se presta escasa atención a la imaginación o a la determinación-perseverancia, y más a la obediencia. Luego se valoran más algunas virtudes que promueven el consenso, que la innovación. El espíritu innovador se aprende como lo muestra el análisis causal realizado.

Tanto la mayor educación formal, el tener niveles educativos superiores, como la participación en el mercado de trabajo o en asociaciones, fomenta definitivamente el carácter innovador de las personas. Tanto la formación específica en determinados oficios o actividades, como la formación genérica, contribuyen a fomentar actitudes resolutivas e innovadoras.

Una última diferencia cabe destacar en relación a los valores económicos. Las mujeres tienden a conceder menor importancia que los varones a la competencia laboral. Tienden a pensar, que la competencia es perjudicial y que la riqueza no tiene porqué conseguirse a costa de otros, sino que consideran que hay suficiente para todos. Esta visión de la competencia y de la generación de riqueza responde a nuevos modelos de producción muy adaptados al desarrollo. Puesto que en un proceso de desarrollo no se trata de distribuir la escasez de riqueza, ni los escasos puestos de trabajo, como de generar las condiciones que posibiliten el incremento de la producción y de la riqueza para todos.

La mujer rural muestra una intensa voluntad de trabajo, de participar y de involucrarse, a través de su actividad, en el desarrollo.

Además de las medidas específicas que sean adoptadas para la consolidación, promoción y reconocimiento social de la actividad agrícola, absolutamente necesarias, se hace necesario promover actividades y ocupaciones en las que puedan ocuparse las mujeres. La participación laboral, además de la formación son los dos factores fundamentales que contribuyen a promover la autonomía social y personal, virtudes.

Plan de Acción de la FAO para la Mujer en el Desarrollo

Ginya Truitt. Oficina Regional para Europa. FAO

El Plan de Acción de la FAO para la Mujer en el Desarrollo (1996-2001) representa el marco de la FAO para asistir a los Estados Miembros en la aplicación de la Plataforma de Acción, que constituye el esquema global de acciones para promover el avance de la mujer, y que fue el resultado principal de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en septiembre de 1995.

El Plan de Acción de la FAO define y enmarca la contribución de la Organización para fomentar y apoyar los esfuerzos de sus países miembros, para superar las limitaciones y aprovechar las oportunidades de aumentar la participación de la mujer rural como factor del desarrollo social, económico y político, y beneficiaria del mismo proceso.

El Plan constituye un instrumento práctico que representa el esquema global de acciones para promover el adelanto de la mujer en base a las necesidades prioritarias identificadas.

- **Aumento del conocimiento sobre la situación de la mujer rural.** La generación de información constituye una de las acciones básicas para la promoción del conocimiento de la situación de la mujer rural. La FAO apoya en ese contexto la adopción de medidas encaminadas al mejoramiento de acopio, tabulación y difusión de información desagregada por sexo e información relativa a acciones específicas de la mujer no consideradas en los sistemas de información nacionales.
- **Diseño de metodologías, instrumentos y actividades formativas.** La capacitación en análisis de género y la disponibilidad de instrumentos de análisis en la materia permitirá una mejor comprensión y reconocimiento de las potencialidades, necesidades y beneficios diferenciados de hombres y mujeres rurales y de como estas diferencias pueden ser abordadas en los trabajos de desarrollo rural y agrícola que se apliquen.
- **Diseñar y ejecutar intervenciones sostenibles y con equidad.** El factor población juega un rol determinante en el desarrollo sostenible, que necesita aún de reconocimiento; pero más aún, es importante anotar que la mujer hace parte integral de ese factor en forma diferenciada. De estas dos afirmaciones depende el conocimiento sobre los recursos humanos ligados a la agricultura y su potencial. Las políticas, programas y proyectos tendrían que incorporar esa participación diferenciada para responder a las necesidades de los distintos grupos humanos identificados.

Promover un desarrollo que sea económicamente eficiente, compatible con el ambiente y equitativo, requiere reorientar los esfuerzos en el ámbito del desarrollo con el propósito de mejorar las capacidades de la mujer. El Plan de Acción de la FAO para la Mujer en el Desarrollo busca cumplir este objetivo, considerando como aspectos estratégicos: a) equidad de género, en el control y en el acceso a los recursos productivos; b) intensificación, a todos los niveles, de la participación en los procesos de toma de decisiones y formulación de políticas; c) disminución de la carga de trabajo, y mejoramiento de las oportunidades de ingresos y trabajos remunerativos.

Para dar respuesta a las necesidades prioritarias y para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la FAO ha identificado cuatro áreas claves de acción:

- 1) *Mejoramiento de las estadísticas.* La cuantificación de la población desagregada por sexo, la identificación de las actividades en que están vinculadas, su participación en la generación del ingreso, su participación en el beneficio generado, cuales son sus conocimientos y capacidades humanas y técnicas, son asuntos básicos para la planificación de acciones diferenciadas y políticas sectoriales sensibles a esa diferenciación. El mejoramiento de los sistemas de estadísticas y censos agropecuarios, y la generación de información sobre el rol de la mujer en actividades específicas, tal como la documentación del rol de la mujer en la conservación de los recursos genéticos, son algunos de los esfuerzos que realiza la FAO en este campo.
- 2) *Diseño/Ejecución de políticas que incorporen un tratamiento igualitario a la mujer, y creación de la capacidad institucional para la ejecución de las mismas.* El diseño de los programas agrícolas deben reconocer el rol de productora agrícola que desempeña la mujer. Los programas de extensión y tecnología agrícolas, la política de financiamiento rural y los programas de reforma agraria requieren incorporar una visión más amplia de la población productora, sus sistemas de cultivos, sus necesidades de servicios y sus posibilidades de acceder a ellos para poder apoyar el potenciar productivo de ambos mujeres y hombres productores agrícolas.
- 3) *Promoción de estrategias de desarrollo participativo, a través del cual se revaloricen los sistemas de conocimientos y tecnologías locales.* La FAO promueve la toma de conciencia sobre la necesidad de eliminar los obstáculos que se oponen a la participación de la mujer rural y a su liderazgo en los órganos decisorios y normativos a nivel local, regional y nacional. Se promueve el aprendizaje basado en la experiencia, combinado con investigaciones, consultas y planificación de acciones comunitarias de carácter participativo, y al propio tiempo se promueve a la mujer como agente de cambio en el desarrollo.
- 4) *Apoyar la expansión económica de las mujeres, promoviendo el mejoramiento de la división del trabajo y la apropiación del beneficio del trabajo que la mujer realiza.* La promoción de nuevas oportunidades de empleo y de generación de ingreso para la mujer constituye un aspecto clave en el reconocimiento de su rol económico y social. No obstante, con frecuencia esas nuevas oportunidades no se traducen en mejoras concretas de la situación de la mujer, dada su escasa participación en la apropiación/control de los ingresos. Una mejor comprensión de la estructura de la división del trabajo por género facilita realizar intervenciones que permitan a la mujer beneficiarse del resultado del trabajo realizado en forma directa, y mejorar la distribución de roles tanto en la esfera económica como social.

En la elaboración del Plan, el Servicio de la Mujer de la FAO empleó un procedimiento consultivo y participativo innovador para incorporar la participación de la mujer en el centro de todos los programas de la Organización. Veinticinco direcciones técnicas y administrativas, con unos 65 Servicios, prepararon Programas de Acción sobre la MED para su propia dirección o departamento, cada uno de los cuales definía los objetivos asequibles y señalaba las estrategias, instrumentos para su ejecución, e indicadores para su seguimiento.

El Plan de Acción de la FAO representa un compromiso doble: el compromiso institucional de la FAO y con los Estados Miembros. Consiste en un compromiso institucional en las distintas áreas técnicas para que los programas y proyectos tomen en consideración el análisis diferenciado de hombres y mujeres vinculados a la actividad que promueven y concedan el tratamiento diferenciado que ello implica. El Plan ofrece un marco indicativo que puede servir de punto de referencia a los Estados Miembros en la formulación y ejecución de los planes de acción a nivel nacional y constituye el marco de la asistencia técnica en el apoyo a los Gobiernos y países en el desarrollo de las acciones nacionales.

Finalmente es importante hacer notar, que si bien el Plan de Acción de la FAO refleja los objetivos, estrategias y acciones requeridas para mejorar la situación de la mujer rural y promover el desarrollo sostenible, el compromiso de los Estados Miembros es fundamental para lograr un impacto sostenido. Para llevar a cabo esos procesos de cambio en los países, es necesario que las instancias nacionales de promoción de la mujer, conjuntamente con la sociedad civil organizada, promuevan acciones determinantes en lo relativo a:

- A) Influir en los organismos máximos del sector agropecuario para promover la modificación de las medidas de políticas agrícolas, para que éstas incorporen las condiciones y participaciones diferenciadas de la mujer agricultora.
- B) Abrir espacios de expresión a las organizaciones de mujeres campesinas y líderes rurales, y promover su participación en instancias de toma de decisión.
- C) Apoyar y promover las modificaciones a las reglamentaciones jurídicas que condicionan el acceso de la mujer a los recursos productivos.
- D) Encaminar esfuerzos para el mejoramiento de los servicios educativos y de salud en el área rural, los cuales afectan mayormente a las mujeres rurales.
- E) Incorporar la problemática de la mujer rural a la Agenda Nacional de los Gobiernos.

LA FAO rescata en sus programas y actividades prioritarias el enfoque del Plan de Acción, así como en la Cumbre Mundial de la Alimentación, celebrada en Roma en noviembre 1996. La declaración de la Cumbre reconoce que la equitativa participación del hombre y de la mujer es fundamental para alcanzar la seguridad alimentaria en forma sostenible para todos; que la pobreza es la mayor causa de inseguridad alimentaria; y promueve la participación y empoderamiento de la gente, especialmente la mujer.

El Programa Especial sobre la Seguridad Alimentaria de la FAO se propone apoyar acciones que en el corto plazo tiendan a reducir el hambre, promoviendo la producción y la disponibilidad de alimentos. Uno de los principios claves del Programa es rescatar y fortalecer el rol fundamental de la mujer en la producción de alimentos.

El Programa para la Mujer en el Desarrollo de la Oficina Regional para Europa también se enmarca dentro de los propósitos y lineamientos del Plan.

Programa para la Mujer en el Desarrollo de la Oficina Regional para Europa (REU)

Las actividades del Programa para la Mujer en el Desarrollo de la Oficina Regional para Europa se concentran en asistir a los estados miembros de la región europea de la FAO a realzar la integración de la mujer en el desarrollo rural, especialmente con su participación en la toma de decisiones que afectan su condición socioeconómica y política.

Las actividades están de acuerdo con las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la Mujer y la Familia Campesina en el Desarrollo Rural (WPW) de la Comisión Europea de Agricultura de la FAO (ECA), el Plan de Acción de la FAO para la Mujer en el Desarrollo y la Declaración de Roma y el Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre la Alimentación.

La Oficina Regional para Europa de la FAO (REU) ejerce funciones de secretaria para el WPW. El WPW, establecido en 1965, es abierto a todos los Estados miembros de la ECA. Las sesiones bienales proveen un foro para tomar decisiones políticas, evaluar actividades existentes y dar recomendaciones futuras. Asiste también con el intercambio de

información y experiencias que promuevan el papel de la mujer y la familia en la agricultura y en el desarrollo rural; promueve el desarrollo profesional de la mujer rural y la cooperación con instituciones y agencias dedicadas a integrar la mujer en el desarrollo rural; y formula recomendaciones acerca de educación, investigación, extensión, capacitación y otros campos relacionados dentro de su área de conocimiento técnico.

REU inicia y promueve talleres de capacitación para mujeres rurales para incrementar sus capacidades, eficacia, y confianza en si misma; así mismo organiza las escuelas internacionales de verano sobre desarrollo rural para identificar y dirigir las cuestiones socioeconómicas y ambientales en las comunidades rurales. Entre los temas desarrollados en las escuelas de verano y talleres son: administración del desarrollo rural, participación popular, desarrollo de pequeñas empresas y turismo rural, mecanismos de cooperación de desarrollo (asociaciones y redes, técnicas de comunicación, tecnología de informática y análisis socioeconómico y de género).

El énfasis de las acciones de REU para apoyar la promoción de la mujer actualmente se ha centrado en:

La participación de la mujer en los procesos de formulación y gestión de política; capacitación en la preparación e implementación de planes de acción nacionales para la integración de la mujer rural en el desarrollo; la juventud en el desarrollo rural; fortalecer la capacidad nacional y regional en utilizar el análisis socioeconómico y de género en la identificación y formulación de políticas, programas y proyectos; estudios de análisis socioeconómico sobre la mujer rural; y, la extensión agropecuaria y de la economía del hogar.

Análisis Socioeconómico y de Género (ASEG)

El ASEG fue iniciado en 1993 en la FAO para apoyar una respuesta sensitiva de género a los mayores retos al desarrollo de los años 90. Mayormente viene de una investigación sobre la eficacia de la capacitación del análisis de género de 3 organizaciones, FAO, PNUD y el Banco Mundial. ASEG es el resultado de esta investigación. Hoy la FAO es la agencia encargada a desarrollar el programa ASEG en colaboración con varias otras agencias nacionales e internacionales.

El ASEG es una propuesta analítica para incorporar el enfoque de género en los aspectos del desarrollo. Este enfoque puede ser introducido en el análisis y diseño de políticas, en el análisis de las estructuras de las instituciones nacionales y locales comprometidas con el desarrollo, y en los procesos de planificación de desarrollo participativo a nivel local.

El objetivo del programa es fortalecer las capacidades regionales, nacionales y locales para promover propuestas de desarrollo con la perspectiva de género. Algunos elementos de los materiales del programa se enfocan en la sensibilización de los planificadores al enfoque. La mayoría de los elementos se enfocan en desarrollar las capacidades de la persona a nivel institucional y local a incorporar ASEG en su trabajo.

El ASEG busca promover el enfoque de género en la planificación participativa del desarrollo de las comunidades, el diseño de políticas nacionales e internacionales y el fortalecimiento de las instituciones. Incluye un análisis entre los modelos socioeconómicos a nivel macro, intermedio y en el campo. Para cualquier plan o programa de desarrollo en específico, ASEG requiere la participación explícita de todos los agentes interesados en la identificación de las áreas de prioridad para acción.

El programa enfatiza en la necesidad de entender como las políticas y programas de desarrollo afectan las actividades económicas y relaciones sociales entre diferentes grupos de la población. Así que, el análisis de género se usa para identificar las necesidades y prioridades, clarificando la relevancia de las necesidades, percepciones y participación diferenciada de hombres y mujeres en conexión con la edad, la riqueza, la casta, la raza, la religión, etc.

ASEG analiza factores socioeconómicos, incluyendo aspectos institucionales, culturales, demográficos, ambientales y políticos, y el enlace entre ellas. Está construido sobre la base del análisis del contexto de desarrollo, el enfoque de género y un enfoque participativo.

- Análisis integral de los factores del contexto del desarrollo (económico, social, cultural, demográfico, ambiental y político), para identificar las oportunidades y limitaciones del estilo de desarrollo predominante en un país, región o comunidad. Con la utilización del análisis del contexto de desarrollo se pretende entender cuáles serán los efectos probables de las políticas y programas de desarrollo en las actividades económicas en los diferentes grupos de personas, en sus relaciones sociales y en su medio ambiente.
- Análisis de género orientado al estudio de las funciones específicas que desempeñan las mujeres y los hombres para identificar sus roles en los procesos de desarrollo de acuerdo a sus prioridades y potencialidades. Con la utilización del enfoque de género se busca identificar esas necesidades y prioridades, que sumados a otros factores como la edad, la raza, la casta, la religión, etc., permitirán comprender la situación de los hombres y de las mujeres en el contexto socioeconómico.
- Análisis de los procesos participativos para identificar el grado de participación de las comunidades locales en las decisiones que afectan su propio desarrollo.

Con este propósito el ASEG brinda a los usuarios un paquete de capacitación para un conocimiento más profundo sobre la manera en que las mujeres y los hombres de todas las edades pueden promover su propio desarrollo, reconociendo roles y responsabilidades diferenciados de acuerdo al sexo.

Mujeres y desarrollo rural: experiencias puestas en marcha en otros países europeos. Consideraciones generales y claves de su éxito

Miriam Anasagasti, Engender Association

Introducción

Cuando se habla de Desarrollo Rural se pueden identificar dos niveles de acción: el de las políticas de desarrollo rural (a nivel de los Estados Miembros y a nivel de la Unión Europea) y el de los proyectos/experiencias concretas. A nivel de políticas generales habría mucho de qué hablar, de lo que se ha hecho, de lo que se a dejado de hacer y del futuro. Pero para este Seminario me ha parecido más interesante comentar a nivel de proyectos o experiencias concretas.

Empezaré haciendo una serie de consideraciones generales sobre el tema antes de presentar dos experiencias prácticas que me han parecido ilustrativas. Por último, y muy brevemente señalaré aquellas cuestiones que parecen haber sido claves para el éxito de dichas experiencias.

Consideraciones Generales

Cuando se mira al conjunto de los **proyectos europeos** en el campo del desarrollo rural-mujer que se han llevado a cabo en la última década en el marco de los distintos programas de financiación de la Unión Europea hay un par de cuestiones que merece la pena considerar:

— Formación

En primer lugar es arriesgado asumir que la formación nos va a conducir más o menos automáticamente a la creación de empleo.

Nadie duda de que los programas de formación son un paso clave (para la eliminación de barreras psicológicas, para motivar la autoestima, para el aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos, etc.) hacia las oportunidades de empleo. Pero para que sea efectiva en la consecución de puestos de trabajo, la **formación ha de responder específicamente y de manera efectiva a las demandas reales del mercado de trabajo y enfocarse hacia nuevos yacimientos de trabajo**. En muchos **proyectos europeos** se ha puesto mucho énfasis en el tema de la formación y poco énfasis en la creación de empleo.

— Necesidad de centrarse en la creación de empleo

Hoy en día, en un momento de ajustes presupuestarios (sector público) y expansión industrial expectante (sector privado) y en general, la falta de grandes inversiones (recursos externos) que contribuyan al desarrollo en el medio rural, los proyectos para que tengan éxito y sean sostenibles, han de centrarse en la creación de empleo. Empleo flexible, adecuado a las realidades y necesidades del medio rural.

— Marcos de creación de empleo-revisión desde perspectiva de género

El éxito en la creación de empleo dependerá de la calidad del proyecto en sí (productos de calidad, buenos canales de distribución, financiación suficiente, etc.). Pero además es necesario el fomentar, apoyar y facilitar un **marco** para el auto-empleo, micro-empresas, SMEs, cooperativas y proyectos de carácter comunitario-local, etc.

Pero dicho marco no solo ha de tener en cuenta las **especificidad del mundo rural** sino también las **cuestiones de género**. Hay que evitar dar por sentado que las medidas relativas al empleo son “neutras” desde el punto de vista de género ya que se aplican por igual a hombres y mujeres porque los resultados de hecho muestran lo contrario.

Por ejemplo: a la hora de crear o ampliar un negocio. En teoría todo el mundo tiene acceso a solicitar un crédito bancario y las condiciones de su concesión son iguales para todos. La realidad demuestra que en la práctica, las mujeres tienen muchos más problemas para acceder a esa financiación: falta de confianza en las mujeres como empresarias, falta de avales, etc.

— Recursos y avances tecnológicos-tecnología de la información

Muchos proyectos han basado su éxito en el **aprovechamiento inteligente de los recursos propios del medio rural** (productos ecológicos, tradiciones culturales, paisajes/medio ambiente, etc.) ya que han sabido responder a demandas concretas y reales. Pero se pueden hacer muchas cosas. Por un lado la tecnología de la información puede ayudar al éxito del aprovechamiento de esos recursos y por otro lado ofrece nuevas posibilidades de trabajo en el área rural como veremos en el caso KITE.

— “Mainstreaming” o integración de la noción de género a todos los niveles.

El desarrollo rural está ligado a profundos cambios estructurales (situación económica general, cambio de mentalidades, infraestructuras, servicios, etc.) de la sociedad en su conjunto (hombres y mujeres).

Para que las intervenciones dirigidas al desarrollo sean efectivas y duraderas han de tener en cuenta, dirigirse y contemplar (directa o indirectamente, explícita o implícitamente) tanto a los hombres como a las mujeres. Lo que esas intervenciones deben garantizar es que los grupos más desfavorecidos o con mayores dificultades tengan acceso a las mismas oportunidades que los demás.

Casos prácticos

He elegido los siguientes proyectos porque ambos contribuyen a la regeneración y desarrollo de las zonas rurales y sus habitantes (tanto hombres como mujeres) y tratan dos temas claves para el desarrollo de las zonas rurales: el transporte y las nuevas tecnologías en un marco de conciliación de la vida profesional y familiar.

Mas en concreto, el caso de Alemania porque se refiere al tema de transporte/movilidad en zonas rurales, por un lado como infraestructura necesaria para la movilidad de la población (aumento de la calidad de vida, acceso a puestos de trabajo, acceso a centros de formación, integración de zonas rurales, etc.) y por otro lado como fuente de empleo para mujeres.

El caso KITE contempla el problema de la conciliación familia/trabajo y la formación y empleo nuevas área como la tecnología de la información.

a) AliA, Vogelsberg, Alemania (Región Objetivo 5b)

Situación de partida

El distrito de Vogelsberg tiene una de las **densidades de población más bajas** del Lander/Estado de Hesse. Como sucede en muchas áreas rurales cuya densidad de población es muy baja los **servicios de transporte público son muy limitados** y la **movilidad de sus habitantes es un problema**. Muchos habitantes de la zona tienen un coche, pero la realidad es que las **mujeres tienen un menor acceso a los coches** que los hombres y sobre todo las mujeres de mayor edad a menudo no tienen carnet de conducir.

Por otro lado, apenas había mujeres trabajando en los servicios de transporte público existentes, aunque había alguna mujer trabajando como taxistas. El transporte de pasajeros era **un sector dominado por hombres**.

En un plano general, por diversas razones **el mercado de trabajo excluía a mujeres** que **querían trabajar pero no podían**: pocas ofertas de trabajo, responsabilidades familiares, falta de cualificaciones, etc. Tasas de **desempleo femenino +53,6% en 1993**.

Iniciativa

En primavera de 1993, un grupo de **mujeres empleadas en las administraciones públicas** del distrito de Vogelsberg junto con una **experta (mujer)** de la ÖPNV-Empresa de transporte público concibieron la idea de un proyecto de "conductoras de autobús".

Proyecto

Consistía en:

- Formación de mujeres como conductoras de autobús
- Creación de empleo "cerca de casa"
- Introducción de un nuevo concepto de transporte (destinado a la mejora y eficiencia de los servicios y creación de nuevas rutas de transporte en zonas rurales)

Así se resolvían **dos problemas a la vez**:

- la empresa de transporte quería introducir un **nuevo concepto de transporte** y establecer más rutas. Para ello necesitaba **mas conductores** (Este tipo de transporte consiste en minibuses/taxis con un horario fijo pero que hay que llamar con una hora de antelación).
- las autoridades locales querían dar **formación y crear oportunidades de empleo fijo para mujeres**.

Actores

Coordinación: AliA GmbH, es una organización (County's Initiative Against Unemployment) con experiencia en iniciativas relativas a la integración de grupos marginados en el mercado de trabajo. Por ello contactaron a AliA para gestionar y coordinar el proyecto.

Además, también participaron en el proyecto otras instituciones y organismos:

- “servicios de empleo”
- servicios de atención a la infancia
- una auto escuela
- centro de formación profesional
- empresas de transporte público y privado
- la Cámara de Comercio

Fases del proyecto

Marzo 1993-marzo 1996

El proyecto comenzó en enero de 1994. En mayo de ese año 10 mujeres desempleadas comenzaron su formación que consistía en:

- un curso de **orientación profesional**
- un curso de 7 semanas para obtener el **permiso de conducir** para autobuses/pasajeros
- breve periodo de orientación
- **curso práctico** de formación dirigido a comprobar sus habilidades en la conducción en condiciones climatológicas extremas, mecánica, reparaciones, auto-defensa
- **examen final** (teórico/práctico)

Dos semanas después, todas las 10 mujeres **comenzaron a trabajar en prueba con la compañía de transporte público**, algunas a jornada completa (6) otras a media jornada (4). Además se crearon 9 nuevas líneas.

En la planificación de las nuevas rutas intervinieron las empresas de transporte, la administración pública y colectivos de ciudadanos. Se hicieron encuestas y estudios al respecto.

Resultados

Después, a las 10 mujeres les ofrecieron **puestos de trabajo** (algunas a jornada completa otras a media jornada) en una empresa de transporte privada que funcionaba cerca de sus zonas de residencia. Los contratos tenían una duración limitada (hasta Marzo de 1996) que se han ido renovando porque las nuevas líneas de autobús son rentables.

Después del proyecto, hoy **todas ellas siguen trabajando** y algunas otras mujeres se han incorporado después. Algunas en la misma empresa, otras en turismo, otras en escuelas, o en otra empresa o en otra zona. En cualquier caso estas mujeres siempre tendrán la oportunidad de encontrar otros empleos en el transporte escolar o autocares de turismo, etc.

Desde el punto de vista personal ha sido un éxito pues todas ellas están contentas con su nueva profesión.

Los contratos de trabajo fueron firmados con AliA (que tenía un acuerdo de cooperación con dichas empresas). Sus **salarios** están conformes a las Tarifas de la Asociación de Conductores de Autobuses.

Se hace un seguimiento de los resultados. Mensualmente se organizan **reuniones** de mujeres conductoras para intercambiar información, problemas etc.

Por su lado, AliA está trabajando para crear **nuevas líneas de transporte y para crear otros servicios de transporte, como por ejemplo, transportar la producción agrícola de la zona a centros urbanos.**

Publicidad

Se dio mucha publicidad al proyecto pues del éxito y uso de las nuevas líneas dependía el éxito del proyecto.

Se organizó una campaña completa para llegar a todos los habitantes de la zona: se anunciaron las nuevas rutas en las paradas de autobús, en los periódicos (folletos), mapas con nuevas rutas, etc.

Financiación

La financiación total del programa consistió en algo menos de **835.000 ECU** (133.600.000 pta.): **45%** financiado por un programa estructural del **estado de Hesse**, **37%** por **Programa LEADER**, **5%** por el municipio, **7%** proviene de los ingresos por la venta de billetes y **6%** de la región de Hesse.

Impacto

Se ha creado "buen" empleo con buenas condiciones económicas y laborales para las conductoras de autobús. Además se ha mejorado el **transporte público** de la zona lo cual beneficia a toda la población.

Las empresas de transporte **han reconocido las capacidades de las mujeres** en este tipo de trabajo y ahora están demandando mujeres para nuevas vacantes.

La respuesta de los usuarios (sobre todo mujeres, niños y personas de la tercera edad) ha sido excelente pues valoran muy positivamente la presencia y el trabajo de las conductoras.

El impacto de este proyecto sobre las vidas de las mujeres del municipio de Vogelsberg está siendo estudiado por la Universidad de Giessen.

b) KITE Kinawley Integrated Teleworking Enterprise Ltd.) Irlanda del Norte, Reino Unido (Región Objetivo 1)

Situación de Partida

Era una zona donde se acumulaban muchos factores:

- Había muy pocas oportunidades de trabajo en general y en el campo de Tecnología de la Información no había ninguna.
- No había facilidades de formación en el área de la Tecnología de la Información.
- No había absolutamente ningún servicio de guardería en esa zona.
- Tampoco se podía esperar ningún apoyo a iniciativas de este tipo por parte del Gobierno dada la conflictividad de esa zona fronteriza.
- el tema de transporte era un problema en esa zona.

Pero aun así las promotoras del proyecto querían vivir y trabajar allí.

Proyecto/Iniciativa

Fue una iniciativa privada desarrollada por tres mujeres a finales de los años 80.

Las tres eran madres con niños pequeños que intentaban compaginar trabajo y maternidad. Una de las tres mujeres consiguió trabajo en un pueblo cercano trabajando para una empresa localizada en Florida (U.S.A.) a través de un módem. Entonces se dieron cuenta de que esta forma de trabajo podía solucionar el problema de desplazamiento al lugar de trabajo, ya que el tema de transporte era un problema en esa zona.

El proyecto consistía en convertir una granja en la frontera con Irlanda del sur en un moderno centro de telecomunicaciones (KITE) con una guardería muy bien equipada. KITE es una empresa dedicada a servicios de tecnología de la información que proporciona formación y empleo además de servicios de guardería a las mujeres de la zona.

Fases del proyecto

En primer lugar se reconstruyó y amplió el edificio (tipo bungalow sencillo) para adecuarlo a una "telecottage" "telegranja" con espacio para oficinas y para una guardería. Previamente hubo que hacer un trabajo enorme y exhaustivo para averiguar todas las normas y obtener todas las licencias necesarias para el edificio y la guardería. Hubo que consultar multitud de organismos y autoridades que además cada uno decía y pedía una cosa distinta.

Después se organizó la formación en el área de telecomunicaciones para un grupo de 8 mujeres desempleadas de la zona y se llevó a cabo en función del trabajo que iban a desarrollar a posteriori.

Tras la formación, esas mujeres fueron contratadas como teletrabajadoras.

Resultados

La empresa Kinawley Integrated Teleworking Enterprise Ltd (KITE). Es un moderno centro de telecomunicaciones con una guardería muy bien equipada.

La oficina está equipada con todo tipo de adelantos informáticos. La guardería está equipada para 10 niños y cuenta con un amplio jardín y patio de juegos.

El tema de la guardería es prioritario para la Directora de KITE. Esa preocupación viene de haber experimentado las dificultades de ser madre trabajadora.

En 1995 se habían creado ya 14 empleos, la mayoría de los cuales están basados en horarios flexibles para adecuarse a las necesidades de las empleadas y a las necesidades del negocio.

Los servicios ofrecidos por KITE incluyen televentas y telecompras, administración financiera, procesamiento de datos, desktop publishing, servicios de mensajería, etc. Una de las mayores empresas de televentas del Reino Unido usa a KITE para gestionar su departamento de compras vía satélite. Más de un 50% de las horas trabajadas tienen como clientes empresas de Estados Unidos ya que estas están muy habituadas a subcontratar con el extranjero.

Las promotoras del proyecto, consideran que las **facilidades de guardería para los trabajadores en el lugar de trabajo son esenciales para una empresa rural. Los costes de la guardería pueden ser recuperados por los factores de dispersión y descentralización** (bajos costes administrativos, de renta, etc.). Los costes de la guardería se incluyen como costo de producción en los servicios ofrecidos por la empresa en el mercado. En vista del éxito económico y de la demanda de los servicios de KITE se puede deducir que se trata de un mecanismo de financiación económica viable.

Existen **planes de futuro** para formar a más mujeres ya que la demanda y los servicios ofrecidos por KITE está continuamente creciendo.

Financiación

En cuanto a la financiación, el capital invertido ascendió a 135.000 ECU (21.000.000 PTA.) de los cuales 40% vinieron de los fondos estructurales europeos; 14% del departamento de agricultura; 14% de fundaciones y el resto a través de financiación privada.

La formación y los servicios de guardería fueron financiados a través de la iniciativa NOW. El coste de la formación fue de ± 140.000 ECU (22.400.000 PTA.) de los cuales un 55% fue financiado por NOW, 28% por la Agencia de Formación y Empleo y el resto privadamente.

Publicidad/difusión

Por otro lado la British Broadcasting Corporation hizo un vídeo del proyecto. Se grabaron 250 horas dando lugar a un documental de 45 minutos que fue premiado por la BBC.

Impacto

Dado que fue una iniciativa de carácter personal (casi individual ya que partió de tres mujeres) no fue una experiencia fácil. Se encontraron con multitud de obstáculos de carácter administrativo y económico que fueron resueltos gracias a una gran convicción y determinación de salir adelante.

Ha tenido un impacto muy positivo para las beneficiarias directas del proyecto y para la zona en general. Se han creado empleos en un área económica innovativa que puede atraer otras actividades económicas en la zona ya que su éxito ha animado a otros a proyectos locales similares.

Elementos/Claves de su éxito

Estos dos ejemplos muestran algunos elementos que pueden ser útiles para la planificación y gestión de proyectos de impulso de desarrollo rural y creación de empleo para las mujeres:

1. Es fundamental que las iniciativas dirigidas a la creación de empleo respondan a las **demandas del mercado**.

Por ejemplo muchas iniciativas en el campo de la producción agrícola orgánica (ejemplo. Irlanda del Norte) han fracasado porque han fallado en la identificación de mercados potenciales, en la identificación de los productos demandados y la falta de canales de distribución adecuados.

Muchas veces las iniciativas parten de un “producto” en vez de una “demanda”.

En el caso de Alemania había una demanda de conductores, demanda de nuevas líneas y demanda de trabajo. En KITE existía una demanda de servicios de tele-trabajo.

2. La **iniciativa y la creatividad** son muy importantes, y ambas pueden y deben surgir tanto de la iniciativa “privada” (KITE) como “pública” (AliA).

La gente que trabaja en los servicios y administraciones públicas pueden ser los líderes de proyectos aunque dichos proyectos eventualmente den lugar a empresas privadas.

En todos los países europeos es muy común que el trabajo de las mujeres se concentre en el sector público. Hay que beneficiarse de ese hecho ya que esas mujeres están en posición de conocer e identificar la necesidad de nuevos servicios o la mejora de los existentes. Se trata de que esas mujeres aporten su perspectiva de mujer en sus áreas de trabajo y contribuyan al cambio y a la mejora de la sociedad.

Otros factores a tener en cuenta:

3. Es esencial la **buena coordinación** entre las personas y entidades responsables en la planificación/puesta en marcha de los proyectos. Los mecanismos de esa coordinación deben quedar muy claros desde un principio. En aquellos casos en los que esté implicado de alguna manera un servicio público (transporte, guarderías, etc.) la participación y la coordinación con las autoridades públicas es esencial. Ejemplo AliA.
4. Es importante que las iniciativas puestas en marcha tengan un apoyo continuado y se haga un seguimiento de ellas hasta que se **consoliden**. Se ha demostrado que las iniciativas de creación de empleo (sobre todo para mujeres) requieren un mínimo de dos años de **apoyo externo** hasta que se consoliden (por ejemplo facilitando formación continuada).

Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional

Miriam Anasagasti. *ENGENDER Association*

Breve introducción

En esta intervención se presentó el manual para “la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional” editado en 1997 por EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer (calle Manuel Iradier, 26, 01005 Vitoria-Gasteiz) organismo al que podrán dirigirse las personas interesadas para su solicitud.

Este manual está destinado a personas involucradas en la planificación y gestión de programas y proyectos de desarrollo local y regional que quieren garantizar que las intervenciones de desarrollo contemplen las necesidades de las mujeres, permiten plena participación de las mujeres en el proceso de desarrollo y contribuyen a una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Este manual pretende facilitar una guía práctica sobre como integrar la igualdad de oportunidades en el desarrollo local y regional en Europa.

Las intervenciones de desarrollo local y regional juegan un papel muy importante en las vidas de los ciudadanos de la Unión Europea influyendo en las oportunidades de formación y empleo, en la disposición de las infraestructuras, en el acceso a los servicios y en la calidad del entorno cultural y físico. En la medida en que las necesidades crecen y los recursos son cada vez más limitados, los actores del desarrollo y aquéllos que toman las decisiones sobre la política de desarrollo se están dando cuenta de que para la efectividad y sostenibilidad de los procesos de desarrollo es crucial una mayor participación de las mujeres en el desarrollo social y económico. Al mismo tiempo, tanto en el ámbito rural como urbano, las mujeres tienen mayores expectativas respecto a una mejor satisfacción de sus necesidades y esperan estar en el centro y no a los márgenes del desarrollo.

La falta de igualdad entre mujeres y hombres sigue siendo una característica persistente en la vida social, económica y política. A pesar de algunos cambios positivos para las mujeres (en educación y cualificaciones, legislación laboral y demanda en el mercado de trabajo), los niveles de desempleo femenino sigue siendo alto en la mayoría de las regiones. En los puestos de trabajo, las mujeres están concentradas en un número limitado de sectores y en los niveles más bajos, lo que conlleva claras diferencias en cuanto a remuneración entre mujeres y hombres. Las mujeres también están infra-representadas como empresarias, y las empresas creadas por las mujeres son generalmente más pequeñas que aquellas gestionadas por hombres.

Dichas diferencias juegan en contra de las mujeres y en contra de las economías europeas. Esas diferencias no surgen únicamente de los problemas para reconciliar la vida familiar y profesional, de actitudes y prejuicios arraigados o de dificultades de movilidad y acceso sino que también surgen del fracaso de las estrategias de desarrollo en satisfacer adecuadamente las necesidades de las mujeres, en construir sobre sus experiencias y habilidades y en facilitar su plena participación en proyectos y programas.

Por ello, la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo local y regional es ahora una prioridad en muchos estados de la Unión Europea y a nivel Europeo. Pero en la práctica, ¿qué significa esto para las instituciones y agencias de desarrollo? ¿cuáles son las políticas más adecuadas para la igualdad en el desarrollo? ¿qué información es necesaria y cómo puede recogerse? ¿cómo se pueden diseñar, seguir y evaluar

desde la perspectiva de la igualdad programas y proyectos de desarrollo? ¿qué métodos e instrumentos se pueden utilizar en ese sentido?.

Este manual intenta facilitar respuestas a esas cuestiones ofreciendo una guía práctica de cómo se puede integrar la igualdad en la práctica del desarrollo. Para preparar éste manual se han contactado instituciones y redes internacionales y europeas para identificar métodos e instrumentos ya utilizados que puedan ser relevantes en el desarrollo local y regional europeo. Algunos métodos provienen de experiencias en el Tercer Mundo y se han adaptado para adecuarlos al contexto europeo.

Los ejemplos abarcan las distintas fases en el ciclo de los proyectos y programas (establecimiento del marco de la política, identificación de los problemas, análisis de la situación, diseño de la intervención, estimación, seguimiento y evaluación de proyectos y programas). También se abarcan cuestiones clave relativas a la integración de la igualdad en instituciones dedicadas al desarrollo, mujeres en la toma de decisiones y formación de personal en la noción de género.

El foco del manual es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como tema fundamental y prioritario en toda la Unión Europea. Aunque el manual no trata directamente de otros casos de desigualdad y discriminación, como por ejemplo aquellas basadas en la raza o la edad, el principal mensaje de los ejemplos incluidos en el manual es que la diversidad de las experiencias, necesidades e intereses de las personas han de ser tenidas en cuenta en el desarrollo local y regional si es que se quiere lograr de manera efectiva un crecimiento económico y del empleo y una cohesión social y económica.

La utilización de los ejemplos contenidos en el manual pueden requerir imaginación y paciencia. No hay una solución única a la cuestión de "cómo integrar la igualdad", y muchos de los métodos pueden requerir una adaptación para satisfacer las necesidades de una situación de desarrollo concreta. El manual se puede utilizar como guía práctica a través de todo el ciclo del proyecto y programa o "echar un vistazo" en el manual en busca de ideas sobre como integrar la igualdad en una fase específica del proyecto o programa. En algunos casos se sugieren fuentes de información suplementarias.

El planteamiento integrado de la igualdad en el desarrollo local y regional en Europa es relativamente nuevo y aún queda mucho por conocer sobre lo que conlleva y cómo lograrlo con éxito. No hay duda de que el planteamiento integrado es necesario para lograr una mayor igualdad y un mejor desarrollo. Por ello es vital el compartir experiencias y "know-how" en este campo.

Esperamos que este manual contribuya al proceso de intercambio y aprendizaje. De todas maneras, las contribuciones más importantes vendrán por parte de las organizaciones dedicadas al desarrollo y de sus esfuerzos en la práctica para mejorar el desarrollo a través de la integración de la noción de igualdad.

La mujer en el desarrollo rural

Celia Fernández Fontanillas, Consejería de Agricultura y Pesca

Introducción

Un desarrollo agrícola y rural que sea equitativo, eficaz y sostenible no puede conseguirse sin el reconocimiento expreso de la enorme aportación de la mujer rural a la producción alimentaria y agrícola y de su función crucial para determinar y garantizar la seguridad alimentaria y el bienestar de todo el hogar. En un ambiente mundial de aumento de la pobreza, de inseguridad alimentaria, de migración del campo y de degradación ecológica, habrá que asegurar que todos los agentes potenciales que intervienen en el desarrollo reciban el apoyo y tengan acceso a los recursos que necesitan para conseguir un modo de vida sostenible y unas estrategias de vida mejor. Dentro de este marco, será esencial dar poder a la mujer para lograr unas iniciativas encaminadas a elevar los niveles de nutrición, mejorar la producción y distribución de los productos alimenticios y agrícolas y mejorar las condiciones de vida de las poblaciones rurales.

Para ello, en el ámbito político habrá que desempeñar una función que fomente las acciones dirigidas a superar las limitaciones y aprovechar las oportunidades de aumentar la participación de la mujer rural como factor del desarrollo económico, social y político y beneficiaria del mismo.

Marco mundial

Los acontecimientos mundiales de los años noventa y las recomendaciones de los recientes foros internacionales, en particular la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Río, 1992), la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos (Viena, 1993), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo, 1994), la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social (Copenhague, 1995) y sobre todo la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) constituyen el esquema global de acciones para promover el adelanto de la mujer e integrarla en el desarrollo. Los objetivos principales que se establecen para ello son:

- * Promover la equidad basada en el género para acceder a los recursos productivos y a su control.
- * Mejorar la participación de la mujer en los procesos de adopción de decisiones y políticas a todos los niveles.
- * Fomentar las medidas encaminadas a reducir el volumen de trabajo para la mujer rural y mejorar sus oportunidades de obtener empleo remunerado e ingresos.

Marco comunitario:

La política europea a favor de la igualdad de oportunidades tiene su origen en el Artículo 119 del Tratado de Roma que estipula que el principio de remuneraciones sea igualitario para hombres y mujeres. Entonces era patente que los salarios de las mujeres eran inferiores al de los hombres. Casi cuarenta años más tarde, el trabajo de las mujeres todavía está globalmente peor pagado (entre un 15 y un 30% menos que el de los hombres), y esto sin mencionar que continúa existiendo el trabajo sin remunerar. Pero de todas formas, la llegada masiva de las mujeres al mercado laboral a lo

largo de los últimos veinte años ha creado una nueva situación y las instancias europeas ya han empezado a tomar cartas en el asunto.

El Artículo 119 se ha convertido en el pedestal de una verdadera política preocupada por lo social. Las comunidades Europeas tienen cada vez más en cuenta el principio de la igualdad de las remuneraciones y lo han ampliado con la adopción, entre 1975 y 1992, de seis Directivas que junto con la abundante jurisprudencia europea forman el Derecho europeo de la igualdad: "igualdad de remuneración" (75/117); "igualdad de acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo" (76/207); "igualdad de trato en la seguridad social" (79/7); "igualdad en los regímenes profesionales de seguridad social" (86/378); "igualdad de las mujeres y de los hombres autónomos y derechos de los cónyuges-ayudantes" (86/613); "protección de la mujer embarazada en el trabajo" (92/85).

Paralelamente a esta actividad legislativa, indispensable pero insuficiente para que la igualdad sea un hecho, la Comisión Europea puso en marcha en 1982 un primer Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Ahora finaliza el tercer Programa y el Consejo de Ministros de la Unión adoptó ya en diciembre de 1995 un cuarto Programa para el periodo 1996-2000.

A lo largo de los últimos cinco años, la situación concreta de las mujeres en las zonas rurales ha sido objeto de estudios, acciones piloto, sobre todo en el marco de NOW, Programa de Iniciativa comunitaria del FSE, orientado a la igualdad de oportunidades.

De este modo se han podido identificar los factores que bloquean y obstaculizan la igualdad de oportunidades. El libro blanco sobre la política social de la Comisión Europea, basándose en sus conclusiones, ha definido los tres ejes prioritarios para llevar a cabo acciones en favor de la igualdad de oportunidades:

- * Suprimir la segregación que existe en el mercado laboral y valorar el trabajo de las mujeres.
- * Conciliar la vida profesional con la familiar.
- * Acelerar el proceso para que las mujeres tomen decisiones.

Estos tres ejes son los ejes motrices del cuarto programa de acción 1996-2000.

Con la perspectiva de la integración, los fondos específicamente destinados a acciones en favor de la igualdad de oportunidades no son los únicos medios que se dedican a esta política. Según los textos de los reglamentos en vigor, esta política debe apoyarse en los Fondos Estructurales y las acciones que reciban ayuda de estos Fondos, deben integrar la igualdad de oportunidades.

Marco nacional y regional

La situación de las mujeres del medio rural ha cambiado en los últimos años. Este cambio se constata fundamentalmente en las mujeres más jóvenes que buscan su actividad profesional en otros sectores que los de la agricultura y ganadería, y no tienen como referencia principal y única el ámbito doméstico. Por otra parte, también ha existido un gran avance en la mejora del nivel cultural de las mujeres rurales. No obstante, los distintos perjuicios sexistas que se reflejan en la sociedad, condicionan la situación de las mujeres rurales, quedando estas prácticamente ausentes de los órganos de toma de decisión y no contabilizándose su contribución económica y social. De esta manera se convierten en trabajadoras invisibles, bien porque el trabajo que realizan en el campo, en el sector pes-

quero o agroalimentario lo hacen desde un papel secundario y desde una subordinación aun cuando se trata de su propio patrimonio.

En el ámbito nacional, se ha redactado la Carta para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres en el ámbito Rural, elaborada en 1995 por el Instituto de la Mujer, Organismos de Igualdad de Oportunidades de las Comunidades Autónomas, Asociaciones no Gubernamentales, Sindicatos, y fundamentalmente a partir de las voces de las mujeres del ámbito rural, que han dado nombre a sus vivencias y que se han nombrado a sí mismas.

La Carta pretende suscitar una mayor comprensión y solidaridad hacia la sociedad rural por parte de las Administraciones Públicas, entidades privadas y el conjunto de la sociedad, con el objeto de facilitar a las mujeres rurales y a sus asociaciones a establecer alianzas que les permitan promover y participar activamente en la nueva política de desarrollo rural.

En el ámbito agrario regional, la Consejería de Agricultura y Pesca firmó un Convenio Marco de Colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer en julio de 1992, para el desarrollo de programas de acción positiva que faciliten la incorporación de las mujeres a la formación y al empleo en el ámbito rural. Dentro de este Convenio se vienen desarrollando programas de formación dirigidos específicamente a mujeres en diversos temas, tales como: Gestión de empresas agrarias e Industrias agroalimentarias.

Participación de la Consejería de Agricultura y Pesca en el grupo de trabajo de la mujer y la familia rural en el desarrollo rural

La Consejería de Agricultura y Pesca participa activamente en el Grupo de Trabajo sobre la Mujer y la Familia Rural en el Desarrollo Rural de la FAO (Organización para la Agricultura y la Alimentación de Naciones Unidas) desde 1994 y fue elegido unánimemente miembro de la Junta de dicho grupo de trabajo para representar los países del sur de Europa (a la Oficina Regional para Europa de la FAO pertenecen 41 Estados Miembros).

CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO:

El Grupo de Trabajo de la Mujer y la Familia Rural en el Desarrollo (WPW) se estableció, en 1965, por la Comisión Europea de Agricultura de la FAO (Organización para la Agricultura y Alimentación de Naciones Unidas). La constitución se realizó como cuerpo horizontal. El grupo de Trabajo esta abierto a todos los Estados Miembros que deseen participar.

El Grupo de Trabajo cuenta con una Junta formada por cinco miembros, cada uno de los cuales representa a una subregión europea y son elegidos por todos los Estados Miembros, la Junta se reúne anualmente para planificar las actividades del año.

Asimismo, se realizan seminarios, jornadas y talleres que dan respuesta, tanto a las demandas planteadas por los Estados Miembros, como a las recomendaciones que elaboran los Estados en las Sesiones bianuales. También, con periodicidad anual se realiza una Escuela Internacional de Verano sobre Desarrollo Rural.

OBJETIVOS DEL GRUPO DE TRABAJO

Los *objetivos* del Grupo de Trabajo son:

- a) Fomentar el intercambio de información y experiencias con vistas a promover el rol de la mujer agricultora y la familia rural en la agricultura y el desarrollo rural.
- b) Promover estudios, programas y políticas para aumentar el desarrollo profesional de la mujer y la familia rural en los Estados Miembros.
- c) Formular recomendaciones en materia de investigación y formación y otros campos relacionados en el área técnica de competencia.
- d) Promover cooperaciones entre instituciones y agencias para la integración de la mujer rural en el desarrollo rural.

COLABORACIONES DEL GRUPO DE TRABAJO CON OTRAS INSTITUCIONES Y FINANCIACIÓN DE ACTIVIDADES:

- Servicio de la Mujer en Desarrollo (SMD)
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).
- Instituto Internacional de Naciones Unidas de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP).
- Centro Internacional de Capacitación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Instituto de Desarrollo Económico del Banco Mundial (Edi).
- Organización de Naciones Unidas para la Industria (UNIDO).
- Estados Miembros.
- Programas de la UE.
- Universidades.
- ONGs.

OFICINA REGIONAL PARA EUROPA DE LA FAO:

La Oficina Regional para Europa, para sus Planes de Acción, tiene dividido el continente europeo formado por 41 países europeos miembros, en cuatro Subregiones:

1. Países EU y EFTA.
2. Países Mediterráneos no comunitarios.

3. Países Centro Europeos y países del Este.

4. Países con déficit alimentario y bajo nivel de ingresos.

La Oficina Regional para Europa siguiendo las recomendaciones de la cumbre Mundial de Alimentación (Roma, 1996) dará prioridad al último grupo, en general.

Los temas relacionados con la mujer rural han sido definidos prioritarios en los grupos 2 y 4, no obstante en los otros grupos de países se realizan actuaciones pero tienen una menor financiación.

RECOMENDACIONES DE LA ULTIMA SESIÓN BIANUAL DE LOS ESTADOS MIEMBROS, (Islandia, 96):

- Incrementar la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles: local, regional y nacional.
- Implementación de temas de genero en los sistemas políticos.
- Mejorar la legislación sobre igualdad de oportunidades: sobre todo en la igualdad de acceso a la educación, empleo y salarios.
- Avanzar en alcanzar la independencia económica de la mujer. Aumentar la visibilidad de su aportación a la sociedad.
- Elevar la autoestima y la autoconfianza de la mujer rural.
- Promover la colaboración y cooperación entre mujeres rurales de toda Europa.

Para finalizar, me gustaría comentar que debido a la reforma interna de las Naciones Unidas, la FAO se planteó la posibilidad de suprimir los cuerpos horizontales, figura a la que pertenece este Grupo de Trabajo. Para lo cual, el Grupo de Trabajo elaboró un cuestionario para analizar el impacto que tiene en toda Europa.

Este impacto se analizó mediante un cuestionario que se envió a todos los Estados Miembros y su análisis se expuso en la ultima Sesión de la Comisión Europea de Agricultura, celebrada en Nitra en octubre de este mismo año. Tanto la Comisión como la Oficina Regional para Europa han apoyado al Grupo de Trabajo por el gran impacto que tiene en la Región europea por lo que se acordó que este Grupo de Trabajo continuaría con todas sus actividades, ya que ha dado lugar a numerosos proyectos de cooperación bilaterales y multilaterales, estudios, publicaciones, así como a la planificación de políticas regionales y nacionales para mejorar la situación de la mujer rural en la agricultura y el desarrollo rural.

La cooperación, la asociación y las redes como herramienta fundamental de trabajo para promover la integración de la mujer en el desarrollo rural

Ana Arnáiz de las Revillas, Senadora y Directora de la Red Sueco-Andaluza de Mujeres Activas en Política Regional

La mujer siempre ha tenido una intensa actividad en la agricultura, pero ésta se ha caracterizado por la invisibilización y desvalorización social de su trabajo. Dentro del mundo rural -que consiste en el social, físico, económico, administrativo y de servicios e infraestructuras, etc., que se configura alrededor del medio agrícola o más propiamente dicho agropecuario-, es donde pueden encontrarse nuevos yacimientos de empleo que pueden ser aprovechados por la población femenina de estas zonas.

En Andalucía aproximadamente la mitad de la población vive en zonas rurales. En el marco general español, el caso de nuestra Comunidad Autónoma es un caso especial por su carácter altamente latifundista- que impide el acceso a la propiedad de la tierra, y a veces ni de la casa y enseres-, y por su alta tasa de natalidad.

Partimos de una herencia de aislamiento, de atraso de siglos, de incultura, en la que se mantenía y aguardaba el sometimiento de las mujeres a través de un pensamiento y una organización social profundamente injusta y tradicional, que perpetuaba las diferencias entre hombres y mujeres debido a la organización patriarcal proyectada en la cultura, en la religión y en la sociedad.

Esta era una situación de aislamiento social y de pobreza cultural, de inexistencia de horizonte personal individual y de subordinación económica, de dependencia familiar en cuanto a que el trabajo sólo se consideraba una "ayuda" y jamás en equivalencia al de los hombres aunque fuera igual de duro, con el añadido de un trabajo doméstico en durísimas condiciones de vida.

Desde esta perspectiva, la mujer sólo obtenía reconocimiento social y posibilidad de autoestima adoptando el rol que se le atribuía como madre y esposa sumisa y abnegada, como sufridora de todos los males familiares y sociales. Así, las mujeres no desarrollaban una individualidad personal y podían ser consideradas como seres intercambiables, y ser reemplazadas o sustituidas por otra mujer (tía, abuela, madre, hermana, vecina) en su función de criar hijos, cuidar la casa y trabajar en el campo.

Esa desprotección social y pobreza cultural, es la herencia del pasado que pertenece al ayer y se ha superado, aunque en parte siga funcionando ese esquema en las mentalidades individuales, en el imaginario colectivo y en la estructura económica, pertenece a una etapa que caracterizaríamos como de *Economía de Subsistencia* en el latifundio andaluz, que ha marcado nuestra historia y nuestro presente.

Después de un periodo de modernización social, de entrada en instituciones europeas, de generalización del acceso a la educación, a la sanidad, al uso de anticonceptivos, de creación de infraestructuras y comunicaciones, de información en esta sociedad postindustrial y globalizada, vemos que el medio rural ha sufrido una doble evolución con los patrones tradicionales de sus mayores y marchan a las ciudades buscando alternativas de vida. Y por otro lado la evolución genérica, a través de la cual las mujeres dejan el trabajo agrario tradicional por otro rural o agroindustrial, o por ninguno.

En este contexto, el Ministerio de Asuntos Sociales publicó el 18 de enero de 1996, durante el último gobierno socialista, la Carta de Igualdad de Oportunidades de la Mujer en el ámbito Rural, que con los distintos Planes de Igualdad de Oportunidades de la Mujeres marcan el camino que aún debemos recorrer y las acciones a seguir.

En lo social y lo político los cambios han sido impulsados a través de reformas legales de acceso a la propiedad de la tierra, de esfuerzo de reconocimiento y visualización del trabajo de la mujer, de reformas educativas, de cambios en el entorno social, de creación de asociaciones ciudadanas y de cooperativas, de un proceso de desarrollo de los servicios locales y municipales, de creación de pequeñas industrias y pequeños comercios, y por el impacto de la administración e incluso de la participación de la mujer en la política local, que han dado lugar a una mayor capacitación y formación de la mujer rural, haciendo posible que tenga acceso a salidas laborales y por tanto a una independencia económica.

Cabe aquí mencionar, que una de las cosas que más ha contribuido a visualizar el trabajo de la mujer en el campo ha sido el Plan de Empleo rural, pues al ser una prestación individualizada ha hecho aflorar las estadísticas reales de la actividad o inactividad laboral de las mujeres. Estamos en un momento de transición que podríamos llamar de *Economía de subsidio* en el medio rural.

Pero considerando específicamente a la mujer trabajadora agraria, sabemos según el último Censo Agrario, que el 34,6% de las personas que trabajan en explotaciones familiares agrícolas son mujeres, pero el porcentaje de mujeres propietarias es sólo el 23,9% incluyéndose en esta cifra una mayoría de titulares de pequeñas explotaciones y de mujeres de edad elevada cuyo estado civil es el de viudas o separadas (el 30%). Por contra, las mujeres representan un 82% de las personas vinculadas a explotaciones agrarias familiares en calidad de cónyuges o hijas de titulares.

El papel subsidiario de la mujer rural en la agricultura queda reflejado en los datos de la afiliación a la seguridad social de éste colectivo, que ponen de manifiesto la consideración de la actividad productiva femenina en la agricultura como un trabajo seguro de algún familiar. Este dato es más relevante si lo comparamos con el colectivo de agricultoras exclusivas entre las cuales un 68% no cotiza personalmente a la Seguridad Social. El porcentaje aumenta aún más si se hace referencia a las cónyuges o a las hijas del titular (un 74,2% y un 76% no cotizan, respectivamente).

La situación global de la población femenina rural se puede resumir en que las mujeres ahora tienen mayor capacitación profesional, más autonomía intelectual y de decisión, y deseos de más igualdad de oportunidades, pero siguen teniendo dificultades de encontrar un empleo remunerado y tener una vida profesional, prevalece un injusto reparto de responsabilidades familiares, un difícil acceso a la formación en ciertas edades, y está ausente de los centros de decisión y de poder, al tiempo que sufre unas coacciones sociales y familiares de tipo moral o psicológico por un entorno estrecho aunque más humanizado. Padece también déficits de servicios sociales, la falta de un horizonte personal innovador y encuentra como única elección real la continuidad o tradición.

De esta manera parece bastante claro que una condición muy importante sin la que es imposible el Desarrollo rural, es lo que internacionalmente se entiende por *empowerment* de la mujer, adquiriendo más capacidad de desarrollar sus propias potencialidades convirtiéndose con esa transformación en motor del desarrollo.

Las mujeres son y seguirán siendo aún en mayor medida las protagonistas del Desarrollo Rural. No puede darse un Desarrollo Rural adecuado sin la participación activa y masiva de las mujeres rurales.

La sociedad rural es capaz de avanzar y crear riqueza pensando más en el futuro que en subsistir. La gran contribución para la construcción de la sociedad rural futura es el capital humano, intelectual, cultural y creativo que aportan las mujeres más formadas de la historia de Andalucía, y sin ellas todo proyecto está condenado al fracaso.

Hoy en día, no podemos permitirnos el despilfarro de recursos humanos y materiales que son el mayor capital de un pueblo. Debemos tender a un *Economía de desarrollo sostenible*, es decir al aprovechamiento de recursos "naturales" allí donde se encuentran de una forma tal que permita la explotación de los mismos a lo largo del tiempo con un impacto mínimo para el medio y sus habitantes, conservando y poniendo en valor el patrimonio histórico-artístico, y recuperando y actualizando actividades tradicionales, artesanía, turismo rural, pequeño comercio, etc.

El Desarrollo Rural abarca tanto lo que hacen los Ayuntamientos como lo que hace la sociedad civil. Los Ayuntamientos pueden gestionarlo de muy diversas maneras y para ello, pueden colaborar con cooperativas, asociaciones, otras administraciones, etc., que consigan implicar a la población rural en su propio desarrollo. Los Ayuntamientos son también los encargados de gestionar Fondos Estructurales de la Unión Europea, aplicándolos al Desarrollo Rural. Éstos fondos servirán para crear infraestructuras, apoyar iniciativas ciudadanas y demás actividades.

La iniciativa empresarial en el medio rural hay que impulsarla, y a veces hay también que inventarla. Se trata de partir de unos recursos existentes -suelo rural, medio ambiente, carreteras, escuelas, patrimonio-, crear riqueza a través de actividades relacionadas con el turismo, los servicios y la artesanía y darles el valor añadido del diseño, la marca, el marketing aplicado a lo rural.

Sin embargo falta coordinación. Todas las comarcas andaluzas tienen programas de Desarrollo Rural no suficientemente sistematizados y coordinados, y es frecuente ver en ellos diversos localismos y particularismos.

Resumendo, se puede afirmar que en el pasado existía una *Economía de Subsistencia*, el presente es el de una *Economía de subvenciones*, y que la tendencia a implantar en el futuro debe ser la de un *Desarrollo Sostenible* en el que el medio Rural es un sistema estable y rentable dentro de un mundo global. Lógicamente los límites entre una y otra realidad no están claramente delimitados sino que se da una transición entre etapas, y por tanto, coexisten y coexistirán por algún tiempo simultáneamente todas estas opciones.

En el siglo XX, con la llegada del Estado de Bienestar debida a la consolidación de la democracia y la consiguiente normalización internacional, ha tenido lugar la primera transformación estructural del mundo agro, y se ha dejado de hablar exclusivamente de lo *agrario*, para considerar también *lo rural*. Es también este siglo el de la segunda transformación estructural que actualmente está teniendo lugar, la de *la globalización*.

El progreso de la mujer tiene su mejor aliado en los avances científicos y tecnológicos y en la generalización del acceso a los bienes sociales y culturales -como anticonceptivos, educación, información-, y en definitiva en el Estado de Bienestar. Y su peor enemigo en la pobreza, la violencia, la injusticia y los integristos sociales y religiosos.

No se puede olvidar la magnitud global del Desarrollo rural, que tiene un ámbito de aplicación internacional. Vivimos en un mundo interrelacionado donde antes o después nos influye cualquier cosa que suceda a millones de kilómetros. El siglo que viene será el siglo de las grandes migraciones. En este aparato se hace importante la cooperación entre Estados, y muy particularmente dentro del marco de la Unión Europea. En el futuro esta cooperación europea se orientará prioritariamente a los Países del Este.

Suele decirse que la información es poder. Si bien esto sigue siendo cierto, ahora nos vemos desbordados y nos sentimos incapaces de contener o controlar los flujos de capital, los flujos humanos y sobre todo los flujos de información que actualmente se dan. Es importante tener capacidad de acceso a la información, pero también capacidad de selección de una avalancha masiva de datos.

Una vía para lograrlo puede ser el establecer redes o contactos, flexibles y ampliables que nos sirvan de caminos o atajos y nos hagan evitar rodeos. Se trata de lograr una estructura horizontal que sea funcional, y que además “no requiere mantenimiento”, por tanto no se burocratiza y se adapta a distintas demandas y circunstancias que seleccionemos.

Estamos asistiendo a un proceso que va a acrecentarse en los próximos años de interrelación multipolar, de gran aumento de las fuentes de información y de difusión.

Todos estos sistemas de intercambio de información tienen una estructura de red y la red por antonomasia es *Internet*, por ser de ámbito internacional, accesible y barata y con unas potencialidades exponenciales en la medida que incorpora más usuarios, que son emisores y receptores potenciales de información de todo tipo, generalizada, diversificada o sectorializada, y bien personalizada o anónima y que nos permite gran autonomía.

De hecho en el mundo globalizado las redes se erigen las únicas estructuras con capacidad operativa, la política real se desarrolla ya en red. Según el profesor Castells, mediante las redes podemos pasar de un Estado Nación a un Estado red, pero todo el conjunto de actividades se articula y en redes: financieras, de mafias internacionales, de ayuda y voluntariado, de seguridad y defensa, etc. Ya no son sólo los transportes ni los medios de comunicación, sino la propia capacidad de relación la que está cada vez más ligada a tecnologías de la información por ejemplo será ocioso desplazarse a un lugar de trabajo si estamos conectados, muchos trabajos pueden hacerse desde la casa y será igual estar en el campo o la ciudad, en un continente o en otro, la información es instantánea, la videoconferencia múltiple es un hecho y no es caro. Las mujeres debemos tomar posiciones y aprender a navegar en Internet al tiempo que el aprendizaje de idiomas, fundamentalmente inglés nos puede dar una ventaja comparativa o su ignorancia dejarnos fuera de juego.

Ya no hablaremos de deslocalización de empresas tanto como de trabajo autónomo en el hogar aunque sea altamente cualificado. Una consecuencia evidente de este proceso es la desidentificación y el anonimato o la despersonalización de las relaciones a través de la tecnología, esto y la pérdida de los valores tradicionales nos hacen volver la necesidad de crear nuevas relaciones, de recuperar valores o adquirir otros nuevos, de construir otras estructuras sociales o políticas necesarias y satisfactorias para resolver esta tensión entre la lógica de la globalización y la demanda de reconocimiento individual.

En los principios que inspiran la Cooperación Internacional o el Desarrollo Compartido se articula gran parte el movimiento de voluntarios y de ONGs cuyo interés y función actual son de enorme magnitud.

La Cooperación Internacional en lo referente a las políticas de género se inspira en las resoluciones de las Conferencias Internacionales de El Cairo 1994 y Pekín 1995 y la preparación de la próxima que se celebrará en Hannover en 1999. Se intenta paliar la feminización de la pobreza y atajar las situaciones de emergencia y marginalidad.

Nuestro país recibe ayuda de Europa y damos ayuda al Tercer Mundo. Aunque nuestro país es uno de los que más fondos recibe de la Unión Europea y es de los que menos aporta a ayuda oficial al desarrollo, sólo un 0,22% del Producto Interior bruto, muy lejos del 0,7% recomendado para promover el crecimiento económico que erradique la pobreza del mundo.

Las ONGs y las redes suplen las insuficiencias de las estructuras convencionales, no se trata de sustitución sino de complementariedad. Un ejemplo de esta complementariedad es la Red Sueco-Andaluza de Mujeres Activas en Política regional, nos constituimos según los objetivos de un programa de iniciativa sueca aprobado y cofinanciado por la Unión Europea para hacer un intercambio entre mujeres políticas de Norte y del Sur de Europa.

Las mujeres suecas, que tienen una gran tradición en la lucha por la igualdad de oportunidades, pertenecen a una de las sociedades donde la mujer sufre menos discriminaciones, esta incorporada al mundo productivo y comparte con el hombre las tareas del hogar casi a medias, también ha conseguido una representación política paritaria aunque no tiene gran protagonismo en el mundo financiero.

Suecia es un país que al comenzar nuestros contactos acababa de incorporarse a la Unión Europea con una fuerte oposición de parte de la población, precisamente de las mujeres, y con una organización del Estado fuertemente centralizada que en ese mismo periodo acometía una descentralización política y administrativa prudente y parcial, pero sin precedentes en su historia.

La población es muy inferior a la de nuestro país y similar a la de Andalucía. Las diferencias de culturas, de religión, de idioma, de estructura social y familiar y de historia reciente hacían que nuestro intercambio representase dos polos extremos de la vertebración y construcción europea.

Andalucía, con una ya larga tradición de participación en programas e instituciones europeas y teniendo el más alto grado de autogobierno equiparable al de las comunidades históricas pero conseguido por voluntad política y con el refrendo de todos los ciudadanos, tiene una población femenina sometida históricamente en lo económico, social y familiar, pero protagonista de excepción de una transición política que produce una modernización vertiginosa de la sociedad y una verdadera revolución de la situación de las mujeres de todo tipo, edad y condición. Se produce en pocos años el cambio que las suecas y otras europeas han experimentado a lo largo de todo el siglo.

Para realizar este intercambio, en el que nos propusimos traspasar la barrera de los partidos por primera vez en Andalucía y en España, abordamos la realización de este programa mujeres con cargo público por elección con militancia en todos los partidos políticos con representación parlamentaria y también políticas electas independientes.

El programa ha durado un año. Entre sus conclusiones y sus actividades tiene especial interés la encuesta que dirigimos a todas las concejalas, diputadas provinciales y autonómicas de Andalucía tratando de conocer las condiciones de vida y de trabajo en que se desenvolvían estas mujeres y cómo compatibilizaban su vida familiar con su actividad política y profesional. La inmensa mayoría de las encuestadas pertenecen al mundo rural y del perfil obtenido podemos sacar bastantes conclusiones sobre sus intereses sus dificultades en los tres aspectos que aborda la encuesta, el familiar, el político y el profesional.

Sería objeto de otro interesante programa seguir investigando y proponiendo soluciones, al tiempo que consolidar la incipiente red de mujeres políticas que a nivel regional y en cada provincia hemos creado.

Este programa puede servir como un ejemplo más del papel que las redes y asociaciones pueden jugar en el intercambio y desarrollo de los territorios y de la población dentro de la Cooperación Internacional. Ninguna institución por si mismo ni cada una de nosotras desde la nuestra propia, hubiéramos podido desarrollar un trabajo como éste, pero todas nosotras de distinta procedencia y articuladas en red hemos podido aportar los recursos, trabajo y la información adecuados para conseguir los objetivos precisos que nos habíamos marcado y que deseamos contribuyan a mejorar la calidad de vida de las mujeres.

“El papel de la mujer rural dentro de la formación continua”

Sr. D. Pascual Bandrés Villanueva. Fundación para la Formación Continua (FORCEM)

En la sociedad actual, donde la producción y distribución de conocimientos es más importante que el simple intercambio de mercancías, la formación -tanto teórica como práctica- debe ocupar un papel central. Esto, que plantea el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo elaborado por la Comisión Europea, es fundamental para entender la importancia que tiene la formación actualmente.

Es por ello que se realicen numerosas demandas a los sistemas educativos, incluso a veces contradictorias, y así se espera que la educación resuelva problemas como la competitividad de las empresas, solucione la crisis del desempleo, elimine el drama de la exclusión social, de la marginación, etc., es decir, que sea la que señale el camino que deben de recorrer estas sociedades en los procesos de cambios tan profundos en que están inmersas.

Por lo tanto hay que señalar, que la formación es una de las políticas prioritarias del mercado de trabajo, y una de las prioridades básicas de los poderes públicos. Además se ha revalorizado el rol asignado a la formación, como uno de los principales instrumentos -aunque no el más importante ni el único- para el desarrollo económico y social de un territorio o un colectivo social en concreto.

En este contexto, la Formación Profesional adquiere una mayor relevancia si tenemos en cuenta que durante estos últimos años, a pesar del descrédito que ha padecido, en nuestro país se ha conseguido formar a más de tres millones de trabajadores y trabajadoras en Formación Continua, más de 500.000 alumnos y alumnas en Formación Ocupacional y una media anual de 860.000 alumnos y alumnas en Formación Reglada.

Y si bien los números, pueden ser suficientemente indicativos para hacernos una idea de la importancia de la Formación Profesional, no lo es menos el hecho de que se haya producido la renovación del Sistema de Formación Profesional para el periodo 1.997-2.000 a través del II Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional, que ha establecido las actuaciones a realizar en los distintos subsistemas de la Formación Profesional: reglada, ocupacional y continua, así como a través del II Acuerdo Nacional de Formación Continua y del II Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua.

El Acuerdo de Bases sobre Formación Profesional establece los criterios necesarios para la coordinación de las políticas de Formación Profesional y la aproximación de las cualificaciones profesionales de los distintos subsistemas a las demandas que genera el sector productivo. Para ello se parte del principio de que la Formación Profesional constituye un eje fundamental tanto para el buen funcionamiento del mercado de trabajo como para la creación de empleo, la promoción personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras, el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades, además de ser un factor esencial para la competitividad de las empresas.

Entre los principales objetivos de este Acuerdo de Bases podríamos señalar los siguientes:

- Vertebrar los tres subsistemas de Formación Profesional con la adecuada articulación de un sistema de cualificaciones ofrecidas por los distintos subsistemas;
- Propiciar la interrelación funcional entre los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva y el Sistema Nacional de Cualificaciones;
- Contribuir a la transición escuela - empresa para facilitar la inserción laboral, posibilitando la realización de prácticas no laborales en las empresas;

- Mejorar la eficiencia en los procesos de Formación Continua y de Formación Ocupacional, valorando la eficacia de formaciones de ciclo corto en términos de productividad u “ocupabilidad”;
- Garantizar la calidad de la oferta en todos los subsistemas, incidiendo en la formación de formadores, la dotación de infraestructuras y equipos y la evaluación de resultados;
- Contribuir a la transparencia de las cualificaciones profesionales en el marco de la Unión Europea, a fin de colaborar en la libre circulación de trabajadores y trabajadoras;

Una vez visto lo que es y significa el Acuerdo de Bases sobre la política de Formación Profesional 1.997-2.000, veamos como se ha desarrollado la Formación Continua.

Y así, como hemos visto, dentro del sistema educativo se establecen diferentes subsistemas, cada uno con sus características y sus objetivos propios. La Formación Profesional Continua es uno de estos subsistemas y su función básica es facilitar la formación a los trabajadores ocupados, completando así su formación básica o proporcionándoles aprendizajes eminentemente prácticos, muy limitados en el tiempo y adaptados a las demandas concretas que requieren los distintos puestos de trabajo, para ello la Formación Continua cuenta con las siguientes iniciativas de formación: Planes de formación de Empresas, Planes de Formación Agrupados para empresas y/o colectivos del mismo sector, Planes Intersectoriales, Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación y Permisos Individuales de Formación. Partiendo de estas premisas, podemos afirmar que la Formación Continua es uno de los instrumentos básicos de cualquier política activa de empleo.

Aunque actualmente estamos inmersos en el II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, considero que es necesario hacer algunas referencias al I Acuerdo -que estuvo vigente durante el periodo 1.993-1.996, dada la importancia de éste:

- Es necesario comenzar diciendo que antes de la firma de este Acuerdo, no existía nada que permitiese a las empresas realizar Planes de Formación tan adaptados a sus necesidades -a excepción de algunos cursos realizados por el INEM-. Esto ha generado un aumento de la formación de los trabajadores y trabajadoras, que lógicamente tendrá -o empieza a tener ya- sus efectos positivos sobre el desarrollo profesional de los mismos y la competitividad de las empresas.
- Aunque tradicionalmente las empresas “suelen proporcionar” a sus trabajadores y trabajadoras la formación concreta que necesitan, en épocas de crisis o de disminución de beneficios suelen disminuir drásticamente en las cuentas provisionales de las empresas los gastos en formación; si a esto unimos las alarmantes cifras de paro que ya tradicionalmente padecemos en nuestro país y los bajos niveles educativos de la población ocupada, está suficientemente justificado que hacía falta un gran esfuerzo de recualificación y readaptación de determinados colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Con este acuerdo se ha conseguido revitalizar el concepto de la formación y su importancia dentro de las empresas, es decir: la formación ha dejado de ser considerada como un coste añadido, para pasar a ser considerada como una inversión de alto rendimiento, cuanto más baja son las inversiones en formación profesional menores son las cualificaciones y el aprovechamiento de las innovaciones productivas, lo que da lugar a bajas tasas de calidad y por lo tanto de rentabilidad.

- El acuerdo sobre Formación Continua y su posterior desarrollo, ha marcado un cierto hito en el consenso y el diálogo entre los agentes sociales, el cual ha permitido no sólo que funcionase y se renovase este I Acuer-

do, sino que se firmen más de 40 acuerdos sectoriales en materia de formación vinculados a la negociación colectiva, que ha podido ser utilizado en otros aspectos.

El presente Acuerdo conserva la misma estructura que el anterior, manteniendo el principio de unidad de caja de la cuota de Formación Profesional, profundizando en su descentralización territorial, y resolviendo algunas carencias que se venían detectando en el anterior Acuerdo:

- Los Planes de Empresa y los Agrupados pasan a requerir 100 trabajadores y trabajadoras en plantilla, como mínimo, para su presentación; a diferencia de los 200 trabajadores y trabajadoras que se solicitaban en el anterior Acuerdo, dado que más del 81% de las empresas españolas poseen 2 o menos trabajadores y trabajadoras.
- Se le conceden competencias a las Comisiones Paritarias Territoriales en relación con los Planes Intersectoriales.
- Se incluyen nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras que hasta ahora no se encontraban incluidos como posibles beneficiarios de Formación Continua: Los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos en periodo de inactividad, los afiliados a los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, los trabajadores y trabajadoras que acceden a la situación de desempleo cuando se encuentran en periodos formativos y los trabajadores y trabajadoras acogidos a regulación de empleo en sus periodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

Esto es, en breves rasgos la situación de la Formación Continua en los momentos actuales tras la firma del II Acuerdo.

No obstante, desde la Comisión Paritaria Territorial de Andalucía somos conscientes de las dificultades que tienen los trabajadores y trabajadoras del medio rural para poder acceder a esta Formación Profesional Continua. Y si tienen dificultades el conjunto de trabajadores del medio rural, ¿qué podemos decir de las mujeres pertenecientes al mismo?

Está prácticamente aceptado, que el medio rural en Andalucía presenta unos problemas específicos, a saber:

- Estructuras agrarias deficientes.
- Escasas oportunidades de empleo.
- Infraestructuras y equipamientos inadecuados.
- Escasa diversificación del tejido económico.
- Desvalorización social de la actividad agraria.
- Abandono del campo por parte de los sectores de población más jóvenes y más dinámicos.

Ante esta situación todo parece indicar que la posible solución o una de las más viables a esta problemática, pasaría por una estrategia de desarrollo integral, que se articulase en torno a los siguientes principios de actuación:

- Participación de las personas interesadas en la confección de su propio desarrollo, generando motivación, creatividad y compromiso.
- Pluriactividad.
- Dinamización social y cultural de la población rural.

- Cooperación administrativa e institucional.
- Fomento de la formación.

Y es en este último punto donde, independientemente de la Formación Profesional Ocupacional que imparte, directa o indirectamente, la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía -que por cierto, está demasiado centralizada en los grandes municipios-, de las Escuelas Taller -Taller y Casas de Oficio, y de las iniciativas comunitarias de empleo y desarrollo de los recursos humanos, Programas NOW, Horizont, Youthstart o ADAPT- la Formación Continua debe de ofrecer respuestas.

Desgraciadamente, la estructura del tejido económico existente en el mundo rural andaluz difícilmente puede permitir la presentación de un Plan de Formación de Empresas -al ser muy difícil encontrar empresas agrarias con 100 o más trabajadores y trabajadoras-.

No obstante a partir de la firma del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, con la inclusión de la posibilidad de participación en las distintas iniciativas formativas de los nuevos colectivos, -trabajadores y trabajadoras afiliados al Régimen Especial Agrario, al Régimen Especial de Autónomos, los contratos a tiempo parcial -fijos discontinuos- en su periodo de no ocupación, los que acceden a una situación de desempleo cuando se encuentren en periodo formativo, los acogidos a regulación de empleo en sus periodos de suspensión de empleo por expediente autorizado- las oportunidades viables a corto plazo pasan por la presentación de Planes de Formación Agrupados para empresas y/o colectivos del mismo sector, iniciativa formativa en las que puede participar ahora con más facilidad las empresas y los trabajadores y trabajadoras del ámbito rural andaluz; la presentación de Permisos Individuales de Formación que son permisos que permiten la formación del trabajador y trabajadora con interrupción de su jornada laboral o la asistencia a los cursos que de carácter horizontal solicitan las organizaciones empresariales y sindicales más representativas al amparo de los planes de Formación Intersectoriales. Cursos que desde la UGT-Andalucía es un compromiso el traerlos al medio rural donde las oportunidades de formación si alguna vez se le presentan a un trabajador o trabajadora suelen ser muy escasas.

Y no quisiera acabar mi intervención, sin dar mi opinión en este foro, como sindicalista, como miembro de la Unión General de Trabajadores de Andalucía, sobre la situación de la mujer en este medio rural.

En la sociedad actual, el mercado de trabajo de la mujer rural en Andalucía es considerado en muchas ocasiones marginal, dada su escasa importancia cuantitativa, no obstante es un mercado de trabajo que podemos denominar "poco convencional", además no está sometido en su mayor parte a las regulaciones básicas de todo mercado de trabajo. Es decir, estamos ante un limitado mercado laboral pero ante una gran economía irregular, fundamentalmente porque muchas mujeres que trabajan no consideran estas actividades como empleo.

Indudablemente, el proceso de transformación del rol femenino en la división sexual del trabajo pasa por un nuevo equilibrio entre el trabajo dentro y fuera del ámbito doméstico. Con todo lo que ello significa de cambio estructural en la organización familiar, laboral, cultural y política de la sociedad. El coste de este cambio social y estructural tiene unas repercusiones importantes en la mujer, que en base a su sacrificio personal está readaptando sus funciones a los requerimientos de la nueva sociedad que se va configurando.

A lo expuesto, es necesario añadir que nos encontramos ante un colectivo social -el de la mujer-, y una territorialización -el medio rural- donde las oportunidades de empleo son muy escasas, y donde las tendencias hacia el cambio cultural y social muestran mayor resistencia. Es por ello que la mujer rural se ve más afectada por problemas de marginación, discriminación, segregación e invisibilidad.

El análisis y estudio de este colectivo concreto no puede ni debe hacerse desde un punto de vista cuantitativo o teórico, sino que es necesario una sensibilización política, social y yo diría sindical sobre la situación laboral de las mujeres actuales.

Las mujeres del ámbito rural desean el cambio de rol que la sociedad les demanda, pero encuentran grandes obstáculos en el entorno socioeconómico que les rodea. Por ello, consideramos que lo más importante, y urgente, es buscar y encontrar respuestas a las demandas que desde el mundo rural nos hacen nuestras mujeres andaluzas, porque en la solución a sus demandas puede estar el futuro del medio rural. Soluciones a unas demandas que no les afectan exclusivamente, sino que también determina la consistencia y supervivencia de una nueva ruralidad que debe sustituir a la decadencia rural actualmente en curso.

Sin embargo, para poder hablar de alternativas, tenemos que tener en cuenta dos causas que están contribuyendo al desmoronamiento de la sociedad rural tradicional:

- Causas socioeconómicas, el progresivo abandono de la agricultura como consecuencia de la falta de rentabilidad y las nuevas exigencias de la Política Agraria Comunitaria.
- La transformación del modelo tradicional de familia.

El problema surge en saber en qué medida y en qué tipos de trabajos puede incrementar la mujer su participación laboral. En la actualidad ocho de cada diez mujeres trabajadoras del medio rural perciben un salario inferior al mínimo legal establecido y continúan desarrollando las labores típicas de las mujeres en este ámbito, siendo la tasa de desempleo superior a la de los hombres que trabajan en el medio rural andaluz, así como a la de las mujeres que desarrollan su actividad laboral en las ciudades.

Partiendo de que sólo una de cada diez mujeres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito rural lo hacen durante el año entero, defendemos que, un empleo estable y con derecho debe ser principio clave de una política económica o laboral en la ruralidad. Para ello es importante tener en cuenta que la mujer no puede planificar o equilibrar en corto plazo su rol, compuesto por partes de trabajo dentro y fuera del ámbito doméstico. Cuando la participación es estable y con derechos, el sistema tiende a un equilibrio. Si la participación es temporal y marginal no existe un solo modelo que satisfaga las condiciones del equilibrio necesario en la sociedad, teniendo esto por consecuencia la inmovilidad de los modelos y pautas de conductas familiares.

Podría preguntarse ahora, qué cambios dependen de modificaciones de la personalidad social, cultural o económica de las mujeres, y tendrán un efecto en sus condiciones de trabajo, cuánto tiempo seguirán ocupando las mujeres pertenecientes al mundo rural los puestos de trabajo más descualificados o cuánto tiempo su cualificación obtenida por mecanismos socializadores seguirá sin ser adecuadamente valorada en el mercado laboral. Es posible pensar que, en el futuro, las mujeres rurales elevarán sus exigencias con respecto a las condiciones mínimas de aceptabilidad de un empleo.

Es difícil imaginar cambios a este respecto radicales en la situación de la mujer rural. Sólo transformando gradualmente las situaciones, y manteniendo claros los objetivos de futuro, se puede comenzar a planificar. Pero los cambios son lentos y costosos, y la mujer se verá obligada a pagar un sobreprecio por el cambio. La mujer podrá tener alguna opción en el ámbito rural, pero sólo es la medida que se desarrolle el proceso de externalización y diversificación económica, única base productiva que exigiría un incremento paralelo de servicios a las empresas agrarias, lo que a su vez requiere una estructura laboral de mayor cualificación.

En nuestra opinión, la mujer podrá tener alguna opción en la ruralidad, en la medida en que se lleve a cabo un proceso de desarrollo rural integrado donde se potencie el papel de la mujer en actividades agrícolas, actividades de desarrollo rural, industrias agroalimentarias, fabricación de productos dietéticos, productos artesanales, turismo rural, medio ambiente, ocio, cultura... Por contra, si la situación laboral continua como hasta ahora se seguirán desaprovechando los recursos humanos existentes, es decir, continuará el éxodo hacia los núcleos urbanos o se seguirá profundizando en la exclusión social; impidiendo incrementar la cualificación de los recursos humanos femeninos en el mundo rural y con ello será imposible plantear proyectos innovadores que requieren más altas cualificaciones de las existentes actualmente.

El instrumento más importante, en este sentido, es sin duda alguna la formación de la mujer en el ámbito rural, variable que tiene un efecto sobre las actitudes personales difícil de imaginar.

Mesa redonda

“Políticas de integración de la mujer en el desarrollo rural en el ámbito regional”

Componentes de la mesa:

1. Rosa Gómez Torralbo (moderadora). Instituto Andaluz de la Mujer.
2. Pedro Ruíz Avilés. Consejería de Agricultura y Pesca.
3. Pilar Pantoja. Consejería de Trabajo.
4. Joaquín Morales Martínez. Fondo de Formación.
5. Antonio Montilla García. FORCEM.
6. Ana M^a Sánchez Hernández. FAECTA.
7. Clara Aguilera García. FAECA

Consejería de Agricultura y Pesca Actuaciones para la mujer en un mundo rural andaluz camino del siglo XXI

Pedro Ruiz Avilés*, Marta Ulecia García**

Introducción

Desde los años 70, la presencia de la mujer en todos los campos va en aumento: en el mercado de trabajo, en las universidades, en la investigación, en puestos directivos..., de forma que hoy supera el 40% de la población activa en todos los países miembros de la Unión. Sin embargo, la diferencia entre el índice de desempleo de los hombres y el de las mujeres ha aumentado y éstas constituyen la mayoría de los parados de larga duración. La tendencia ascendente del trabajo a tiempo parcial y del trabajo atípico para las mujeres podría acentuar todavía más la segregación y la segmentación del mercado de trabajo.

* Dr. Ingeniero Agrónomo y Ldo. en Sociología. Investigador jefe de Proyectos en el Dpto. de Economía y Sociología en el CIFA “Alameda del Obispo” de Córdoba.

** Dra. en Derecho. Dpto. de Economía y Sociología en el CIFA “Alameda del Obispo” de Córdoba.

Las escasas posibilidades de desarrollo personal y profesional para la mujer no sólo constituye un serio obstáculo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sino también una enorme pérdida de talentos y de habilidades y contribuye a consolidar la percepción tradicional de la función de la mujer. Por ello, la Unión Europea desde los años 70 ha dirigido acciones específicas a la consecución de esta igualdad¹.

En este artículo expondremos brevemente cómo ha evolucionado la situación de la mujer en el mundo rural en los últimos diez años, es decir, desde nuestra incorporación a la Unión Europea. Nuestros comentarios se referirán de una manera especial a nuestra región y contemplarán la cuestión desde programas específicos y desde otros que indirectamente afectan a la mujer rural. Finalmente, haremos una breve referencia a nuestra actuación en este campo desde la Unidad de Economía y Sociología Agrarias del Centro de Formación y Desarrollo Agrario de Córdoba.

La situación de la mujer agricultora en la UE

La agricultura europea conoce hoy grandes mutaciones: los cambios económicos y sociales, las modificaciones en las maneras de organizar el mercado, las reformas de la PAC, tanto en sus mecanismos internos como en las relaciones con los países productores... son factores que van forjando la agricultura del año 2000.

Este nuevo cariz no se limita a los cambios habidos en las técnicas de producción o a las cantidades de que puedan beneficiarse en ciertas medidas de ayuda comunitaria; también se trata de dar a los hombres y mujeres que trabajan en las explotaciones agrícolas la posibilidad de progresar en el ejercicio de su profesión. Pero si hoy resulta fácil definir la actividad de los hombres en el sector agrario, la de las agricultoras es mucho más imprecisa y desconocida.

Según la mentalidad común, se suele considerar a las agricultoras, ante todo, como mujeres, hermanas o hijas de agricultores, es decir, identificándolas por su situación familiar más que por su profesión. Esta situación, en una sociedad que permite cada vez más a las mujeres ejercer una profesión, penaliza a las agricultoras, sobre todo a las más jóvenes, tanto si han cursado una formación agrícola, como si han conocido y ejercido una profesión no agrícola antes de aprovechar su tiempo y dedicación a una explotación (aproximadamente el 10% de los solicitantes de créditos de incorporación a la agricultura de los últimos seis años son mujeres, aunque el porcentaje en Andalucía se haya casi quintuplicado con respecto al existente a comienzo de los años 80).

La actividad agrícola ejercida según el modelo de la empresa familiar debe dar a todos los que ejercen la profesión de agricultor y que participan profesionalmente en la gestión de la empresa, un verdadero estatuto de agricultor. Por ello, desde hace bastante tiempo, apoyándose en sus asociaciones y a veces también en sus organizaciones sindicales, las mujeres del mundo agrícola, y también las comerciantes y artesanas, comenzaron a reivindicar mejoras en las condiciones de vida y poco a poco, también un reconocimiento profesional que llegó a concretarse en el objetivo de un estatuto profesional de las agricultoras. La evolución fue lenta, porque en el sector agrícola la actividad profesional y la vida familiar están muy unidas, al desarrollarse en el mismo lugar, y el trabajo realizado por las mujeres en la explotación se asimila a la obligación *natural* de la mujer de ayudar a su marido.

En la agricultura y, en cierta medida, en el artesanado, se ha debido esperar hasta los años 70, e incluso hasta los 80, para que sea aceptada la idea de un estatuto, y de tener el mismo título que sus esposos, a la vista del trabajo realizado en la explotación familiar.

¹ Directiva 75/117 sobre igualdad salarial (DOCE n° L 45 de 19-2-75, pag. 19), Directiva 76/207 sobre igualdad de trato (DOCE n° L 39 de 14-2-76, pag. 40) y Directiva 79/7 sobre igualdad en la Seguridad Social (DOCE n° L 6, de 10-1-79, pag. 24)...

La Directiva 76/207/CEE de 9 de Febrero, relativa a la aplicación del principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, se aplicaba en principio a los autónomos pero algunas legislaciones nacionales, aunque debían respetar lo prescrito en aquella, eludieron su aplicación eliminando a las profesiones autónomas del ámbito de aplicación de su propia ley (Alemania, Grecia).

Será, finalmente, a la luz del Primer Programa de Acción de la Comunidad para el período 1982-85², cuando se avance en este campo. El Programa de Acción 1982-85², contempla la situación desde 6 puntos sobre los que propone enfocar la lucha por la igualdad y, aunque se refiere a un periodo anterior a nuestro ingreso en la Comunidad, no podemos dejar de comentar sus puntos esenciales, pues supondrán un punto de partida en la evolución que estudiamos y tendrán gran incidencia en las acciones futuras:

1. En aquel momento, el trabajo del cónyuge, cotitular de explotación de la empresa familiar (explotada sin constitución de sociedad), no estaba completamente reconocido. A menudo era el marido el único titular de la empresa. En Grecia, por ejemplo, la agricultora podía ser titular de la explotación cuando era soltera, viuda o divorciada o cuando su marido no era agricultor, pero en caso contrario, se consideraba a su marido como titular de la explotación.

Además, el cónyuge que trabajaba en la empresa familiar no solía aprovecharse de la plusvalía que genera su trabajo en la empresa; en caso de fallecimiento de titular de la explotación, el cónyuge superviviente podía ser despedido de la empresa en beneficio de otros herederos, en ausencia del sistema de "atribución preferencial" al cotitular de la explotación superviviente, o de otro sistema por el que se permitiese percibir una contrapartida del trabajo aportado.

2. En el plano fiscal, en general, el salario entregado al cónyuge no podía deducirse de la renta imponible del jefe de explotación, sino dentro de un límite fijado, con lo cual se restringía el salario del cónyuge a una cantidad inferior a la que cobraría otro asalariado (en Irlanda, la agricultora ni siquiera tenía derecho a ser asalariada de su marido). La imposición por separado de los esposos, o la deducción íntegra de las rentas imponibles del titular de la explotación, del salario que entrega a su cónyuge, se propusieron como medidas que podrían eliminar las discriminaciones existentes a este respecto.
3. En la mayoría de los países, los cónyuges que trabajaban en la empresa familiar como cotitulares de la explotación, no podían establecer derechos propios en materia de jubilación, maternidad o invalidez. Por ejemplo, en Bélgica, como en muchos otros países, la agricultora no percibía ninguna indemnización en caso de incapacidad laboral por enfermedad, maternidad o accidente. En Luxemburgo percibía, al igual que el ama de casa, un subsidio a tanto alzado inferior al que las asalariadas.
4. No siempre se ofrecían las mismas posibilidades de formación al cónyuge del titular de la explotación que al propio titular; se ejercía, igualmente, una discriminación para con el cónyuge cuando se impedía deducir de la renta de la empresa los gastos de formación del cónyuge.
5. Las mujeres que deseaban ejercer una actividad autónoma por cuenta propia debían afrontar dificultades particulares, especialmente derivadas de comportamientos tradicionales que alejaban a las chicas de ciertas actividades al elegir una determinada formación, o impedían que las mujeres se instalasen por su cuenta.

² COM (81) final..

ta. Por otra parte, en algunos países la legislación no favorecía la concesión de préstamos a mujeres, de acuerdo con los regímenes matrimoniales en vigor, lo que dificultaba aún más las posibilidades de instalación autónoma.

6. Tampoco en el seno de los organismos profesionales, existía una situación de igualdad entre el cónyuge cotitular de la explotación y el propio titular. En Luxemburgo, por ejemplo, en 1982, sólo el titular de la explotación podía afiliarse a las organizaciones profesionales y a las cooperativas; los miembros de la familia que trabajaban en la explotación podían asistir a las reuniones de estos organismos, pero sin derecho a voto.

Junto a estas cuestiones también se planteó otro problema: el de la sustitución de la mujer agricultora en caso de enfermedad, maternidad, formación o vacaciones. Según los países, esta posibilidad estaba más o menos presente. Así, en Francia, únicamente la maternidad daba lugar a una sustitución, surtida con un subsidio financiado en un 90% durante un período máximo de 28 días. Grecia, Italia y el Reino Unido no disponían en ese momento de servicios de sustitución. El tema requería una solución rápida, ya que mientras las agricultoras y artesanas no tuvieran derecho, como las demás mujeres activas, a estar enfermas, embarazadas, a ser madres jóvenes o alumnas en el marco de la formación permanente, resultaría difícil hablar en serio de igualdad.

Por ello, en 1986 se adopta una Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, que recoge todos estos puntos contemplando la igualdad en el trato para la creación, instalación y extensión de la empresa, la creación de sociedad entre esposos, fomenta el reconocimiento del trabajo desempeñado por el cónyuge, así como la protección del embarazo y la maternidad de las mujeres que ejercen una actividad autónoma, favorece la creación de servicios de reemplazo y recomienda a los Estados miembros que informen a sus organizaciones representativas de la existencia de estas medidas en favor de las mujeres³.

Tras la finalización del Primer Programa de Acción, surge un Segundo Programa que cubre el periodo 1986-90⁴, a través del cual la Comisión propuso una serie de iniciativas en el campo de la legislación, la educación y la formación, del empleo, de las nuevas tecnologías, de la protección social, de la participación en las responsabilidades familiares y profesionales en favor de todas las mujeres, tanto asalariadas como autónomas.

En el contexto del Segundo Programa de Acción, y ante la eficacia que habían demostrado las Iniciativas Locales de Empleo en la lucha contra el desempleo femenino, la Comisión puso en marcha en 1987 un programa de ayuda directa al empleo, destinado a fomentar y alentar la creación de empresas por parte de mujeres. Este programa, cuya animación y promoción corren a cargo de la Red "ILE", responde a una demanda considerable y ha provocado un efecto multiplicador generador, a su vez, de operaciones de asociación a escala local y regional.

Junto a ella, en Diciembre de 1988, se puso en marcha la Red IRIS cuyo objetivo es mejorar la formación profesional de las mujeres. IRIS es una red de programas de formación profesional adaptados a las necesidades específicas de las mujeres, cuyo eje principal es desarrollar una metodología de la formación profesional, así como fomentar el traspaso y el intercambio de experiencias.

También se aprobó una Iniciativa comunitaria para promover la igualdad de oportunidades en beneficio de las mujeres en el ámbito del empleo y de la formación profesional (Iniciativa NOW), cuya aplicación se lleva a cabo en el

³ Esta directiva se revisó en 1993

⁴ COM (85) 801 final.

marco de los objetivos de los fondos estructurales y toma en consideración las dificultades estructurales específicas con las que se enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo, en particular en las regiones menos desarrolladas. El programa NOW ofrece a los Estados miembros, en el marco de operaciones transnacionales, la posibilidad de una cofinanciación de las acciones destinadas a:

- Revalorizar y promocionar la cualificación de las mujeres, así como al cambio de la cultura de empresa, para permitirles crear sus empresas o cooperativas.
- Contribuir a la reinserción de las mujeres en el mercado “regular” de trabajo con objeto de evitar una agravación de las situaciones de exclusión del mercado de trabajo y de la precarización del empleo femenino.

Por ello, la Comisión se comprometió a financiar medidas complementarias de apoyo a los servicios de acogida de niños y a la asistencia técnica para reforzar la eficacia de las acciones de formación profesional y promoción del empleo en el ámbito regional y local, principalmente en las regiones menos desarrolladas.

Concretamente, las medidas auxiliares, en el marco de esta iniciativa son:

- A. Creación de pequeñas empresas y cooperativas para las mujeres.
- B. Medidas de orientación y asesoramiento, formación previa, formación y acceso al empleo con el objetivo de la reinserción profesional.
- C. Medidas complementarias (instalaciones de acogida de niños).

La Iniciativa NOW representa uno de los pilares esenciales del Tercer Programa de Acción (1991-95)⁵, en el que se continuaron las acciones y programas anteriores, especialmente en lo que se refiere a las Iniciativas Locales de Empleo, Red IRIS de formación profesional de las mujeres y en general en educación, investigación y sensibilización.

Los objetivos del tercer programa de acción son:

1. La aplicación y el desarrollo del marco jurídico para garantizar la aplicación y el desarrollo de las disposiciones legales existentes, profundizar los conceptos específicos relativos a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la noción de discriminación indirecta y para aumentar el nivel de información en materia de derechos y obligaciones.
2. La integración de las mujeres en el mercado de trabajo, para la formación profesional, una mejor gestión de los recursos humanos y la aplicación de acciones formativas en las empresas.
3. La mejora de la condición de la mujer en la sociedad.

No podemos olvidar la aparición, casi al final de este Tercer Programa, de otras acciones e Iniciativas comunitarias que afectan de una manera indirecta a la situación de la mujer: la iniciativa LEADER II o el Programa de Diversificación Económica en el medio Rural (PRODER), por ejemplo, contemplan una medida subvencionable que atañe muy directamente a actividades normalmente desempeñadas por la mujer: el apoyo a las pequeñas y medianas empresas, la artesanía y, en especial la financiación de **servicios de aproximación** (atención a personas de mayor edad y a niños, a discapacitados, prestación de servicios a la comunidad local, etc.).

⁵ (COM (90) 449 final).

Otro tema de especial significación son los yacimientos de empleo, bien en nuevas profesiones o en profesiones insuficientemente atendidas hasta el momento, posibilidad que fue recogida en el Libro Blanco de Delors sobre crecimiento, competitividad y empleo, y que recientemente se ha puesto en marcha (en parte) por el Ministerio de Trabajo francés.

Y en la actualidad existe un Cuarto Programa de acción comunitario a medio plazo para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 1996-2000⁶, que partiendo de las anteriores experiencias insiste en la necesidad de continuar impulsando la política de igualdad de trato y de oportunidades (*mainstreaming*), tanto en el seno de la Unión como en otros países futuros candidatos o con relaciones específicas con ella. Sobresalen las recomendaciones en cuanto a equiparación de los empleos y la remuneración del trabajo y sobre la cualificación profesional, y la erradicación del trato discriminatorio en cualquier política, acción o remuneración en el seno de la UE especialmente relevante es la importancia que concede a las buenas prácticas en los ámbitos local y de cooperación transnacional a través de la participación en los órganos de interlocución social, las ONG y, en particular, las organizaciones femeninas y la representación política o institucional.

Para finalizar este apartado quisiéramos hacer referencia a otros dos documentos: la declaración de Cork y la denominada Agenda 2000.

En la declaración de la Conferencia de Cork sobre Desarrollo Rural, celebrada los días 7 a 9 de Noviembre de 1996, se observa una escasa referencia a la situación de la mujer rural. Únicamente hace mención en su punto 1a que uno de los objetivos del desarrollo rural habrá de ser "fomentar" el empleo y la igualdad de oportunidades", quizás porque está vigente el IV Programa-Marco, aunque al menos debiera haberse remitido a él.

En cuanto a la Agenda 2000 sobre Reforma de la Política Agrícola Común y la aplicación a los PECO únicamente se esbozan algunas tendencias que se hallan entre las preocupaciones ciudadanas más sentidas en relación con la mujer (empleo, entorno vital y laboral, libertad, justicia y seguridad, evolución demográfica, problemas en materia de jubilación y protección social, etc.). La referencia más clara al respecto es la intención de actuar "para mejorar la adaptación a la nueva situación de globalización económica de los hombres, y en particular de las mujeres y otros colectivos con más dificultades de inserción laboral".

Finalmente, y aunque no es un documento comunitario aunque sí importante y que nos afecta, cabe hacer mención a la **Agenda 21**, informe de la Conferencia de Río (1992) sobre Medio Ambiente y Desarrollo, que contiene un Capítulo (nº 24) sobre Medidas Mundiales en favor de la mujer para lograr un desarrollo sostenible y equitativo, y demanda a los gobiernos a estimular la participación de la mujer en la economía, en la adopción de decisiones, en la ordenación del medio ambiente, y favorecer su intervención pública y su progreso personal, cultural y social en igualdad de derechos con el hombre, prohibiendo la discriminación y los actos de violencia sexual. Como es conocido, los días 15 de Octubre se celebra el **Día Mundial de la Mujer Rural** como una iniciativa más en esta dirección.

La mujer en el desarrollo rural andaluz

En este apartado haremos una brevísima referencia a las actuaciones que hemos realizado en el Departamento de Economía y Sociología Agraria del Centro de Investigación y Formación Agraria "Alameda del Obispo" (CIFA) de

⁶ DOCE nº L 335 de 30 de diciembre de 1995.

Córdoba y a través de nuestra participación en los, ya conocidos, documentos de Bases y el Plan de Desarrollo Rural Andaluz 1995-99.

En las Bases se hace mención al problema del desempleo femenino, a la cualificación del mismo, a su nivel de articulación social y a la necesidad “de buscar soluciones al paro estructural con enfoques nuevos y globales”, abriendo así el abanico de oportunidades laborales a la mujer rural y a una consideración integral de la unidad familiar. Se pide una consideración especial para el autoempleo en la mujer y se insiste en la necesidad de aprovechar mejor todos los programas e iniciativas comunitarios.

En el Plan de Desarrollo Rural Andaluz, además de varias referencias a la problemática de la Mujer a lo largo del texto y de la descripción de las líneas de actuación (p. ej. en el 7 de Turismo Rural), uno de los 11 ejes, concretamente el de Servicios Sociales y de Calidad de Vida (el nº 11) está consagrado a políticas que inciden de manera directa en las políticas de bienestar social, de mejora de la calidad de vida, de eliminación de la marginalidad social y de la promoción de las actuaciones y actividades personales no discriminatorias. En especial se considera muy importante el estímulo al movimiento asociativo, el voluntariado, las ONG, las iniciativas sociales y la dinamización socioeconómica y cultural sin distinción de género.

Finalmente, y descendiendo de lo general a lo particular, dentro del Departamento de Economía y Sociología Agrarias del CIFA de Córdoba en los últimos años venimos realizando diversas actividades en relación con la mujer y su función en el desarrollo rural.

- Proyecto de Investigación 9007, financiado por el INIA sobre “La interacción Agricultura-Turismo-Medio Ambiente, medidas y propuestas de actuación para el desarrollo del turismo como fuente complementaria de rentas para las familias agrarias en zonas deprimidas, con protección medioambiental”.
- Proyecto de Investigación SC96-007, financiado por el INIA sobre “Valoración de la incidencia de acciones de diversificación de la renta agraria sobre la economía de las explotaciones rurales”.
- Dirección de dos trabajos de investigación sobre turismo rural y agroturismo y diseño de actividades a ejecutar por mujeres.
- Acción Integrada de Cooperación de I+D hispano-griega en el que una componente importante fue el estudio de las cooperativas griegas de turismo y artesanía. Preparamos a raíz de ello un proyecto conjunto para la UE.
- Proyectos de Diversificación Económica en Zonas Rurales.
- Diseño de dos tipos de Cursos específicos en colaboración con el Instituto de la Mujer, desarrollados en Cortegana y Ayamonte (Huelva) y Cabra e Hinojosa del Duque (Córdoba).
- Actividades empresariales y de autoempleo en materia de turismo rural y agroturismo.
- Dirigimos en la actualidad un trabajo de investigación y un proyecto sobre actividades formativas en el medio rural y de catalogación de productos típicos de la Sierra de Huelva ejecutadas por dos mujeres y cuya aplicación podrá ser mejor realizada por personas de este género.
- Colaboramos con numerosos grupos LEADER, tanto en el diseño de su programa y en la realización de la fase de adquisición de capacidades como en su programa de innovación. Asimismo en la presentación de proyectos a las iniciativas NOW, ADAPT, YOUTHSTAR, HORIZON, PYMES, etc.
- Igualmente tenemos preparado diverso material que, sin duda, puede ser útil para cualquier interesado por la problemática de la mujer y en especial de la mujer del medio rural, tanto para especialistas en investigación, desarrollo o formación como para aquellas mujeres que deseen elaborar o ejecutar un proyecto concreto.

Anexo

RELACIÓN DE PROGRAMAS Y ACCIONES COMUNITARIAS QUE FAVORECEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA MUJER

1.- POLÍTICA AGRÍCOLA Y DESARROLLO RURAL

- Art. 8 del FEOGA-O: Proyectos piloto y proyectos de demostración en los ámbitos de la adaptación de las estructuras agrarias y el fomento del desarrollo rural.
- LEADER II: Ligazón entre acciones de desarrollo de la economía rural.

2.- POLÍTICA Regional

- Art. 10 del FEDER: Programa de acciones de Desarrollo Regional y Programas de cooperación entre regiones.
- Art. 10 del FEDER: Programa de acciones innovadoras de Desarrollo Regional.
- INTERREG II: Iniciativa comunitaria para el fomento de la cooperación transfronteriza.
- REGIS: Iniciativa comunitaria en favor del desarrollo de las regiones ultraperiféricas.
- KONVER: Iniciativa comunitaria para la diversificación en zonas afectadas por el declive de las industrias e instalaciones militares.
- RETEX: Iniciativa comunitaria para la diversificación en zonas dependientes del sector textil y de la confección.
- RESIDER II: Iniciativa comunitaria para apoyar la reconversión económica y social de las cuencas siderúrgicas.
- RECHAR II: Iniciativa comunitaria de apoyo a la reconversión económica de las zonas más afectadas por el declive de la industria del carbón.
- PYME: Iniciativa comunitaria de ayuda a las pequeñas y medianas empresas industriales o de servicios, especialmente las menos desarrolladas, para su adaptación al mercado único y el logro de una mayor competitividad en el plano internacional.
- Iniciativa de Paz para Irlanda del Norte.
- TEXTIL PORTUGAL: Iniciativa comunitaria específica para la modernización de la industria textil y de la confección portuguesa.
- URBAN: Iniciativa comunitaria para luchar contra los problemas económicos, sociales y de medio ambiente de las zonas urbanas en situación difícil.
- HERMANAMIENTO: Programa de ayuda para hermanamientos entre municipios europeos.
- PACTE: Programa para la cooperación transfronteriza entre entes regionales y locales de la UE.

3.- POLÍTICA DE EMPRESA Y TURISMO:

- INTERPRISE: Programa de apoyo a la cooperación entre PYMES de la Unión Europea.
- EUROPARTENARIAT: Programa de apoyo a la cooperación técnica, comercial y/o financiera entre PYMES.
- BRE: Programa de apoyo a la cooperación internacional entre las PYMES.
- Apoyo a la cooperación transnacional entre empresas artesanales y empresas muy pequeñas.
- ECONOMÍA SOCIAL: Programa de acciones dirigidas a las cooperativas, mutualidades, asociaciones y fundaciones.
- ECIP: Programa Socios de Inversión de las Comunidades Europeas: para Joint Ventures -empresas de riesgo compartido- con operadores locales de países no europeos.

4.- POLÍTICA DE FORMACIÓN Y EDUCACIÓN:

- LEONARDO DA VINCI: Programa de apoyo a la Formación Profesional en Europa.
- SOCRATES: Programa de acciones en favor de la educación:
 - a) COMENIUS: Programa de acciones en favor de la enseñanza preprimaria, primaria y secundaria.
 - b) ERASMUS: Programa de acción en favor de la enseñanza superior.
 - c) LINGUA: Programa de apoyo a la enseñanza y aprendizaje de lenguas de la Unión Europea.
 - d) EOD: Programa de apoyo a la enseñanza abierta y a distancia.
 - e) EDUCACIÓN DE ADULTOS: Programa para el fomento de la dimensión europea en materia de educación de adultos.
 - f) INTERCAMBIO DE INFORMACIONES Y EXPERIENCIAS SOBRE POLÍTICAS Y SISTEMAS EDUCATIVOS: Programa de apoyo a los intercambios de informaciones y experiencias sobre las políticas y los sistemas educativos de los países de la Unión Europea y de la AECL-EEE.
- JUVENTUD CON EUROPA III: Programa de acciones en favor de los jóvenes.
- SERVICIO VOLUNTARIO EUROPEO PARA LA JUVENTUD: Acción piloto de lanzamiento del servicio voluntario europeo.
- ACCIÓN DIRIGIDA A LOS JÓVENES: Información a los jóvenes sobre la Unión Europea y sus instituciones.

5.- POLÍTICA CULTURAL:

- KALEIDOSCOPIO: Programa de apoyo a las actividades artísticas y culturales de dimensión europea.
- PROGRAMA DE ACCIONES COMUNITARIAS EN FAVOR DE LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LAS LENGUAS Y CULTURAS REGIONALES O MINORITARIAS.

- PROGRAMA DE COOPERACIÓN PARA INCREMENTAR EL VALOR DE LA ACCESIBILIDAD AL PATRIMONIO CULTURAL DE LOS MUSEOS EUROPEOS.
- PROGRAMA DE PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO ARQUEOLÓGICO Y BARROCO EUROPEO.
- PROGRAMA PARA LA CONSERVACIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL EUROPEO: FORMACIÓN Y MOVILIDAD DE PROFESIONALES.
- EURATHLON III: Programa de la Comisión Europea en favor del deporte.
- CAMPOS EUROPEOS DEL PATRIMONIO: Programa de apoyo a los jóvenes europeos para que realicen labores de restauración y conservación de monumentos y edificios históricos.

6.- POLÍTICA SOCIAL:

- PROGRAMA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: IV Programa de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1.996-2000).
- HELIOS: Programa de acción para la inserción social, económica y profesional de minusválidos.
- MEDIDAS PARA AYUDAR A LOS ANCIANOS.
- AÑO EUROPEO CONTRA EL RACISMO: Programa de ayudas económicas a los proyectos regionales, nacionales y europeos que fomenten el intercambio de información y experiencias y la transferencia de buenas prácticas.

7.- POLÍTICA DE EMPLEO:

- EMPLEO: Iniciativa comunitaria de apoyo al empleo y al desarrollo de los recursos humanos.
 - a) NOW: Iniciativa para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.
 - b) HORIZON: Iniciativa comunitaria para la inserción profesional de las personas con minusvalías en el mercado laboral.
 - c) YOUTHSTART: Iniciativa comunitaria para la inserción profesional de jóvenes poco cualificados.
 - d) INTEGRA: Iniciativa comunitaria para la inserción profesional de personas excluidas o amenazadas por la exclusión del mercado de trabajo.
- ADAPT: Iniciativa comunitaria sobre adaptación de los trabajadores a las transformaciones industriales.
- ADAPT BIS: Iniciativa sobre adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales hacia la sociedad de la información.
- LEDA III: Programa de acción para el desarrollo del empleo local.
- EUROTROTTERS: Programa de apoyo a la cooperación y a los intercambios de experiencias y de conocimientos entre agentes de desarrollo local.

8.- Política de Cooperación Internacional.

- JOP: Programa de Joint Ventures entre empresas de la Unión Europea y empresas de los países de la Europa central y oriental.
- PHARE y TACIS: Programas para la promoción de la democracia en los países de la Europa central y oriental (PECO) y en los Nuevos Estados Independientes (NEI) y Mongolia.
- LIEN: Programa para favorecer acciones de apoyo social a colectivos urbanos o rurales con dificultades en los PECO, NEI y Mongolia.
- COOPERACIÓN PHARE: Programa de apoyo a las iniciativas de cooperación para el desarrollo económico local de los países de la Europa central y oriental.
- TACIS HERMANAMIENTO DE CIUDADES: Programa de asistencia técnica y cooperación entre países de la Unión Europea, NEI, Mongolia y las autoridades regionales y locales.
- ALFA: Programa de intercambio entre instituciones de educación superior de Europa y América latina.

9.- POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO:

- APLICACIONES TELEMÁTICAS: Programa para el desarrollo de la utilización de la telemática.
- BRIT-EURAM III: Programa de Investigación y Desarrollo de procesos de producción respetuosos del medio ambiente en los ámbitos de las tecnologías industriales y de las tecnologías de materiales.
- PROGRAMA DE I+D EN EL ÁMBITO DEL MEDIO AMBIENTE Y EL CLIMA.
- FAIR: Programa de I+D en el campo de la agricultura y la industria pesquera.
- JOULE-THERMIE: Programa para la promoción de la energía no nuclear.
- TRANSPORTES, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO: Programa específico de Investigación y Desarrollo tecnológico, incluso de demostración, en el ámbito de los transportes.
- FOMENTO DE TÉCNICAS DE GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN: Programa de acciones de I+D para la difusión y explotación de los resultados obtenidos con la investigación, el desarrollo tecnológico y la demostración, relativo al fomento de las técnicas de gestión de la innovación.

10.- POLÍTICA DE MEDIO AMBIENTE:

- LIFE: Programa de acción comunitaria para el desarrollo y realización de la política medioambiental de la Unión Europea.
 - a) NATURALEZA: Programa para la conservación in situ de las especies de fauna, flora y hábitats más valiosos de la Unión Europea.
 - b) MEDIO AMBIENTE: Programa para la integración de las cuestiones medioambientales en los diferentes campos del desarrollo socioeconómico.

- c) PAÍSES TERCEROS: Programa para promocionar el desarrollo sostenible en terceros países que limitan con el Mediterráneo y el Báltico, a excepción de los PECO, que han firmado acuerdo de asociación con la Unión Europea.
- MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO DURADERO: Programa para la información y sensibilización en materia de medio ambiente.
- MEDIO AMBIENTE, EDUCACIÓN Y FORMACIÓN: Programa para la integración de las cuestiones medioambientales en la educación y en la formación.
- DESARROLLO DURADERO DEL LITORAL EUROPEO: Programa de acción para la adecuación integrada de las zonas costeras.

11.- POLÍTICA DE ENERGÍA:

- SAVE II: Programa para la creación de agencias de gestión de la energía.

12.- POLÍTICA DE PESCA:

- PESCA: Iniciativa comunitaria relativa a la reestructuración del sector de la pesca.

13.- POLÍTICA DE PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR:

- PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES: Programa para la promoción y protección de los intereses de los consumidores.

NORMATIVA SOBRE LA MATERIA

- Artículo 119 del Tratado de Roma.
- Directiva del Consejo 75/117/CEE de 10-2-75, relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros referidas a la aplicación del Principio de Igualdad de Retribuciones entre los Trabajadores Masculinos y Femeninos (DOCE nº L 45 de 19-12-75, pág. 19).
- Directiva del Consejo 76/207/CEE de 9-2-76, relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en lo que se refiere al Acceso al Empleo, a la Formación y a la Promoción Profesionales y a las Condiciones de Trabajo (DOCE nº L 39 de 14-2-76, pág. 40).
- Directiva del Consejo 79/7/CEE, de 19-12-78, relativa a la aplicación progresiva del Principio de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en materia de Seguridad Social (DOCE nº L 6 de 10-1-79, pág. 24).
- Primer Programa de Acción Comunitario relativo A la promoción de igualdad de oportunidades para mujeres (1982-85) (COM (81) 758 final).

- Comunicación de la Comisión al Consejo, de 20 de Diciembre de 1985, relativa a un Programa Comunitario a Medio Plazo 1986-1990 sobre la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
- Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del Principio de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres en los Regímenes Profesionales de Seguridad Social (DO nº L 225 de 12.8.1986, pág. 40).
- Directiva sobre Protección de la Maternidad, DO L 359 de 19 de Diciembre de 1986, pág. 56.
- Directiva 86/613/CEE de 11-12-86 relativa a la Aplicación del Principio de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres que ejerzan una Actividad Autónoma, incluidas las Actividades Agrícolas.
- Los Derechos Sociales (DOCE nº C 126 de 23 de mayo de 1989, apartado III A 1)
- La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada el 9-12-89.
- Tercer Programa de Acción para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, aprobado por la Comisión el 17 de Octubre de 1991. COM (90)449 final).
- Decisión 95/593/CE del Consejo relativa a un Programa de Acción Comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000). DOCE nº L 335 de 30.12.95.
- Comunicación de la Comisión “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres” en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias (COM (96) 67).

Consejería de Trabajo e Industria. D.G de Promoción Profesional y Empleo

Pilar Pantoja

El objetivo fundamental de la Dirección General de Promoción Profesional y Empleo es la lucha por la consecución de la creación de más y de mejor empleo, para ello se ejecutan acciones articuladas mediante las órdenes que desarrollan los decretos del año 1995.

Existen publicados y en vigor dos decretos nuevos (1997), uno de ellos sobre formación y el otro sobre empleo.

1. El de formación es el Decreto 204/1997, del 3 de septiembre, por el que se establecen los programas de formación ocupacional de la Junta de Andalucía, del BOJA del 4 de octubre de 1997.

Este decreto aún no tiene ninguna orden que lo desarrolle. Su objetivo es la valoración de los recursos humanos de cara a la creación de empleo. No presenta muchas diferencias con el Decreto de 1995, pero introduce la filosofía de acercar la formación ocupacional a la empresa.

Con respecto al Decreto de 1995 introduce dentro de los programas de "compromiso de inserción" dos nuevos.

- Formación de trabajadores en paro para empresas de economía social.
- Formación de trabajadores para empresas autónomas.
- Formación a jóvenes desempleados. No se recogía en el Decreto de 1995.
- Formación a mujeres.
- Formación a personas discapacitadas y con otras dificultades en inserción laboral.
- Programas relacionados con los nuevos yacimientos de empleo. No se recogía en el Decreto de 1995.

Las medidas específicas dirigidas al colectivo de mujeres van orientadas principalmente a mujeres con escasa cualificación, o a aquellas que por la interrupción de su actividad laboral necesiten una nueva o una ampliación de la que ya poseen.

2. Se elaboró este mismo año el Decreto 199/1997 del 29 de junio, sobre los programas de fomento de empleo de la Junta de Andalucía, del BOJA del 5 de agosto de 1997.

Su objetivo es el desarrollo de una política activa de empleo que propicie una mayor estabilidad, una reducción de la temporalidad y de la rotación, la inserción y formación laboral de los jóvenes, acceso de jóvenes, mujeres y otros colectivos de desempleados al mercado de trabajo con las máximas garantías posibles.

La diferencia de este decreto con el anterior es que éste, fundamentalmente, fomenta la contratación, sobre todo la indefinida, mediante el establecimiento de medidas de apoyo a cada uno de los colectivos que recoge el decreto.

En las medidas específicas de apoyo a la mujer se establecieron una serie de ayudas que ascienden a 400.000 ptas./año por contrato realizado, pudiendo ascender a 500.000 ptas. en el caso de que las desempleadas hayan realizado un curso de formación ocupacional en los años anteriores, o que hayan interrumpido durante dos años su activi-

dad profesional, o sean mayores de 40 años o paradas de larga duración (más de 12 meses). Puede incrementarse a 700.000 ptas. para aquellas empresas que tengan a cinco o más trabajadoras por empleado.

Existen medidas de apoyo al empleo que afectan a todos los colectivos:

- Ayudas a fondo perdido. Se establece una ayuda de hasta 500.000 ptas. que pueden llegar a 750.000 en función de la inversión y si son mujeres menores de 30 años sin empleo anterior.
- Prestamos a bajo interés.
- Ayudas de asistencia técnica para poner en marcha los proyectos.

La orden del 30 de septiembre de 1997 desarrolla sólo la parte relacionada con la contratación, faltan por salir las órdenes que especifiquen las medidas de fomento al empleo.

Fondo-Formación

Joaquín Morales

Fondo formación en las jornadas

Tres ideas básicas que justifiquen la presencia de la Institución que represento:

1º. La primera, porque es una Institución con más de 11 años de experiencia en la formación de mujeres y hombres, y muy imbricada en todo el tejido social y económico de Andalucía, si bien nace para la intervención en un sector concreto.

Cuenta en la actualidad con una red de 10 centros en Andalucía desde los que se desarrollan programas para el medio rural y urbano, y en los sectores agrícola, industrial y de servicios.

Esta intervención en diferentes medios y sectores nos ha llevado a pensar que *los objetivos de progreso económico y social, deben formar parte de un todo, evitando las continuas diferenciaciones entre lo rural y lo urbano*. Lo cual no significa que las estrategias de intervención puedan variar por la especificidad de las situaciones y actividades que se desarrollan.

Todos los factores que llevan a pensar en la actualidad en la ECONOMÍA COMO UN TODO (internacionalización...), debieran también entender el REPARTO ENTRE TODOS, sin diferenciación de zonas.

2º. En segundo lugar, es una Institución sin ánimo de lucro *comprometida con el fomento de la igualdad de oportunidades*, y no sólo por razones de justicia social sino por la permanente comprobación, tanto en el interior de nuestra institución como en el exterior, de que todo se enriquece mucho más con la participación de hombres y mujeres, y sus visiones e interpretaciones de la realidad.

Por otro lado los cambios estructurales que se avecinan, esbozados en la "Agenda 2000", y los que ya se están produciendo, es impensable imaginarlos sin la plena participación de las mujeres. Los requerimientos de fórmulas más creativas y más flexibles en la construcción europea hacen necesario contar con personas que aporten nuevas ideas y que estén más preparadas; y ambas cuestiones no son posibles sin el concurso de las mujeres.

De hecho, de las 260 personas que trabajan en Fondo Andalucía en la actualidad, más de la mitad son mujeres; y es junto con ellas cuando se han producido los cambios más significativos en nuestra Institución.

3º. En tercer lugar, FONDO tiene una clara voluntad de servir al PROGRESO DE ANDALUCÍA partiendo de los principios de :

- Un EQUILIBRIO en desarrollo: entre lo rural y lo urbano, pero también entre lo social y lo económico.
- La IGUALDAD DE OPORTUNIDADES a todos los niveles.
- EL RESPETO A LA DIVERSIDAD: de culturas, de opiniones...

Actividad actual de fondo

En la actualidad, además de las acciones habituales de formación que desarrolla, Fondo participa, en estrecha colaboración con otros grupos, en 20 programas desarrollo diferentes, muchos de ellos relacionados con el medio rural.

- Agua
- Tierra

y algunos específicamente dirigidos a mujeres que viven el medio rural:

- Cítricos

Aún cuando la mayoría de estos proyectos recogen explícitamente el fomento de los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la realidad es que las decisiones son tomadas en la mayoría de las ocasiones por hombres, que aunque sensibilizados con el tema, no dejan de tener una visión parcial de la realidad social en la que viven.

Y están hombres porque son ellos quienes actualmente ostentan los puestos de responsabilidad y poseen la información.

En muchos casos ello no se corresponde tanto con niveles de formación superiores sino más bien como resultado, desde mi punto de vista, de una mayor integración y participación social en el actual sistema, que se acentúa mucho más en el medio rural, y que tiene su origen en una concepción masculina de la sociedad, de la economía y por tanto del mercado de trabajo.

Es cierto que la normativa legal ha avanzado enormemente en la corrección de estas desigualdades; sin embargo el ritmo del cambio normativo no se corresponde con el del cambio cultural, de lo que surgen como necesarias ese conjunto de acciones positivas, que se concretan en los Planes de igualdad, que contribuyan a acelerar dicho cambio cultural.

Qué hacer en el futuro

Partiendo de la base de que, después de algunos años de trabajo en estos temas he podido comprobar que hemos avanzado muy lentamente, podría afirmar que lo que realmente pasa es que sabemos bastante poco sobre INSERCIÓN, INTEGRACIÓN ... y mucho menos en el ámbito rural, y obviamente lo dejamos traslucir a través de políticas y programas; o, también que abordamos situaciones bastantes complejas a partir de análisis demasiado simples:

Desde mi punto de vista, las acciones piloto o experimentales que desarrollan la mayoría de los programas comunitarios dirigidos a la mujer, no pueden seguir siendo la repetición de las acciones que ya se hacen desde la Administración Pública, por el contrario deben *"discriminar"* en el sentido de *apostar, arriesgar y permitir el acceso directo de las mujeres a puestos de relevancia o de responsabilidad*. De no ser así, aun cuando están diseñados con la mejor voluntad, el resultado casi siempre es el desencanto y la frustración de las beneficiarias para las que fueron pensadas y el fracaso de quienes los diseñaron.

Es difícil la inserción por las razones que a continuación veremos, de ahí que si no apostamos, estaremos más seguros pero seguramente en el mismo sitio. Difícil por cuanto:

a) *Un proceso de INSERCIÓN no es algo LINEAL, sino más bien errático (que no irracional). Ello se debe a la confluencia de multitud de factores personales e institucionales que configuran la forma de proceder de cada persona:*

1. Factores educativos, escolares.
2. Factores laborales, de mercado de trabajo, expectativas, ofertas de empleo.
3. Entorno familiar, que probablemente explique más que los dos anteriores. El ambiente familiar, el apoyo, la presión, la comprensión, la necesidad...
4. Factores de tipo económico: de la situación económica de su familia y de su barrio. Un titulado de familia de clase media aguanta más el paro en relación a la profesión que ha elegido que un titulado de familia de clase baja.
5. Factor relacional: las posibilidades y recursos relacionales, de contactos en el mercado de trabajo son muy importantes.
6. Intereses y valores: qué quiere, qué se propone, qué meta u objetivos, donde va...
7. Factor de actitud personal: decidido y emprendedor o pasivo y deprimido...

Se podría hablar de dos ejes que confluyen en la persona: uno más personal (4, 5 y 6) y otro más institucional (1, 2 y 3), y que explicarían mucho más acerca de ese comportamiento no lineal.

Ese conjunto de factores no cabe duda que deben servir para DEFINIR LAS ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN DE NUESTROS PROGRAMAS.

b) *LA OPACIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO*, es la segunda característica fundamental que nos obligará a un nuevo orden de ESTRATEGIAS. Entre el lugar en que está el individuo y el trabajo hay mucha niebla, lo que de nuevo dificulta la visión de esos posibles caminos. Nuestros parados esperan a que esa niebla levante, pero eso no llega. *Estrategia: poner faros a muy corta distancia unos de otros*, que permitan al individuo transitar pequeñas distancias con puntos de referencia claros, que indiquen que va por el buen camino (*acompañamiento a la inserción, orientación, tutorización individualizada*), por ejemplo:

- ESTOS PROGRAMAS DEBEN CONSTITUIR ESOS FAROS.
- El *APOYO MUTUO* constituye o hace a las personas más activas, tienen menos miedo y preocupaciones y caen muchas más barreras.
- *GUIAR*, saber orientar. Toda experiencia de *TUTORIZACIÓN* de procesos de inserción ha dado resultados positivos cuando se ha contado con personas con experiencia y conocimientos
- La red de contactos personales y familiares funciona, en toda Europa, como el mejor método para encontrar trabajo. Cómo ampliar por tanto y mejorar la agenda del individuo, es una estrategia de inserción. O cómo conectar al individuo que posee redes saturadas o bloqueadas de contactos (barrio, amigos...) a redes de contacto más ricas y más abiertas.
- No debemos olvidar la *INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS*, pues a veces hacerlos demasiado genéricos hacen menos operativos los procesos de inserción. Combinar la acción individualizada con la ayuda mutua. Con mujeres que no han trabajado nunca, con la autoestima baja, que tienen dificulta-

des para cruzar determinados espacios, es absolutamente necesario la ESTRUCTURACIÓN DE UN PLAN INDIVIDUALIZADO DE INSERCIÓN.

- *La Formación* (integral) también juega un papel importante: después de hacer un curso, durante los tres meses siguientes es más fácil encontrar trabajo, y no tanto por el curso en sí como por el grado de motivación. Casi nunca se trabaja en lo que se ha estudiado (TEORÍAS DE LA VOCACIÓN VS OCASIÓN). Por otro lado, la formación ocupacional cada vez se muestra más como un valor en reserva, sobre todo en época de turbulencias.

c) Además esa situación intermedia, *ese espacio de transición o paro, se distingue de otros por NO ESTAR REGULADO*, o muy poco regulado, a diferencia de la escuela o la empresa. En ese espacio que está abierto, el individuo ha de estructurar su regulación, su estrategia. Pasa un día de tener todo regulado -horarios, programas, exámenes- a no tener nada regulado, para volver a tenerlo cuando entra en la empresa -funciones, tareas, horarios.... Todo ello produce despiste, confusión, desorganización, falta de adaptación.

SÍMIL PARIS-DAKAR: Los caminos son visibles momentáneamente. Es preferible saber manejar un mapa y una brújula que seguir un camino que puede desaparecer por el viento. Si es claro que los individuos terminan llegando al otro lado, pero ¿en qué condiciones?

La estrategia de inserción es por tanto dotar al individuo de instrumentos que le permitan circular por donde no hay caminos definidos, donde hay mucha niebla. Es el individuo el que debe marcar a donde quiere llegar y que es lo que necesita para llegar.

d) Otra gran característica del mercado de trabajo es *el efecto SIFÓN*. No se entra al mismo nivel del que se sale del sistema educativo; más bien se entra por abajo para moverse en forma ascendente dentro del sistema productivo.

No hay caminos pero sí hay PUERTAS PARA ENTRAR A UN EMPLEO (requisitos). Las PUERTAS se abren en forma de abanico, es decir a una misma puerta acceden personas procedentes de diferentes sitios del sistema educativo, y viceversa, desde un mismo punto de partida se llega a diferentes puertas del mercado de trabajo. Hay por tanto abanicos de entrada y de salida. Las puertas del abanico están abajo. *Hemos de subir más en el sistema educativo para luego poder entrar por abajo y poder subir.*

En definitiva

La Autoresponsabilización del desarrollo rural es ya un hecho: "leader" y "proder"; y no se puede estar fuera o al margen. Es preciso conseguir que estos grupos que van a tener una información y posición privilegiada en los destinos de "lo rural", cuenten con la participación efectiva de la mujer. Es ahí donde la mujer que viva en el medio rural, conseguirán, además, un último elemento esencial que asegure su competitividad, esto es, sea COMPETENTE.

Las COMPETENCIAS tienen mucho que ver con capacidad de conseguir resultados prácticos y raramente pueden ser enseñadas; más bien ENTRENADAS. Nuestra oferta formativa debe pues dirigirse a entrenar al individuo en situaciones reales a ese tipo de capacidades (trabajo en equipo, responsabilidad...) que se complementen con su formación de base adquirida en el sistema educativo, y esto habrá de ser durante toda la vida. Las competencias nos permiten MOVILIZAR, desde el punto y hora de que todo individuo desea ser competente (que no es igual que activo) y toda empresa desea que sus trabajadores lo sean, sobre todo a partir de una experiencia profesional rica; la organización cualificante.

EL PROYECTO “AIRE”, es justamente esto: la integración de un grupo de mujeres en los CEDER de seis parques naturales, asumiendo competencias en las diferentes áreas de trabajo a la vez que recibiendo formación.

EL PROYECTO “MECENAS”, como su propio nombre indica, trata de conseguir el apoyo de empresas a mujeres artesanas.

Si atendemos en nuestros programas a todos los elementos observados, nos encontraremos a mujeres con:

- Una Orientación y Formación suficientes y adecuadas.
- Un incremento de los niveles de INFORMACIÓN y la adquisición de un visión global e integradora que les permita un buen conocimiento y adecuada interpretación del medio, y de su evolución y tendencias. Y también, porqué no, de reacción.
- Un incremento de la capacidad asociativa o de los vínculos de unión para al movilización de todas las participantes.
- Un buen entrenamiento como adquisición de competencias.
- Y mucha Imaginación como factor estratégico. (Aquí las normas no están escritas).

FORCEM

Antonio Montilla García

Existe en general una gran preocupación por cualquiera de los problemas que hay en torno a la mujer, sin embargo, son pocos los que se ocupan de resolverlos. Por este motivo nace FORCEM en 1992, a raíz de un acuerdo internacional de formación, el cual tiene implícitamente una gran importancia por ser el primer gran acuerdo entre Agentes Sociales y el Gobierno.

Los resultados de este acuerdo se observan recurriendo a datos estadísticos; mientras que en 1992 del total de la población ocupada sólo recibía formación un 4% y centralizada en las grandes empresas, en 1996 este porcentaje asciende a un 37%. Hay que apuntar que este salto cuantitativo no se corresponde en algunos casos con una mejora de la calidad de la formación.

En diciembre de 1996 se firma el 2º acuerdo nacional sobre formación, "acuerdo de la política de base de la formación profesional", por la que se define toda la política de formación en estos cuatro últimos años a través del Consejo General de la Formación Profesional, el cual lleva implícito:

- Sistema único de la formación profesional. Unificando los tres sistemas: reglada, continua y ocupacional.
- Solicitud de la Creación del Instituto Nacional de Cualificación.

Esta firma se produce bajo circunstancias políticas diferentes, por este motivo se llevan a cabo algunas modificaciones, así la formación continuada pasa a ser gestionada además por el INEM.

Desde el primer momento en que se firma el segundo acuerdo se empiezan a poner trabas, así el Ministerio de Educación y Ciencia aprueba un Decreto que define la política de formación del Ministerio y se produce la transferencia del INEM a las Comunidades Autónomas.

Por este motivo se solicitó la aprobación de una ley, llamada "Ley Orgánica de Formación Profesional", que estuviese por encima de los cambios políticos, y así poder regularizarla.

Los aspectos positivos que se han conseguido en este acuerdo nacional son:

- La negociación colectiva está garantizada, se han establecido 42 acuerdos sectoriales gracias al nacional.
- Todos los agentes sociales negocian la formación para crear un sistema sin discriminación para acceder a la formación.

Es importante que se sepa de la necesidad de la formación y se garantice para que no se convierta en un instrumento mercantilista.

FAECTA

Ana M^a Sánchez Hernández

Las cooperativas de trabajo asociado son un modelo de autoempleo colectivo, un instrumento esencial para la consolidación del bienestar social, bien para sus propios socios porque desempeña un papel importante en la creación de empleo, en la participación en la toma de decisiones de gestión y en la forma de remunerar los factores productivos en cuanto a la distribución de excedentes, bien para la sociedad en general porque se constituye en una alternativa a los actuales mecanismos de contratación y supone una fórmula más solidaria de participación de su colectivo en la gestión empresarial.

El 32% de las Cooperativas de trabajo asociado existentes en España están en la Comunidad Autónoma de Andalucía y organizaciones como FAECTA estimulan y representan a este sector ayudando a consolidar, tanto social como empresarialmente, a las empresas cooperativas asociadas.

Del total de socios trabajadores de las cooperativas de trabajo Asociado en Andalucía, el 21,8% son mujeres y pese a que este carácter está en proceso de modificación, no puede esperarse un cambio rápido y sustancial en los próximos años. Por esta razón, se requiere un mayor esfuerzo a la hora de intensificar estas tendencias de cambio. La diversificación profesional de las mujeres y su incorporación al mercado de trabajo representan una de las claves de la competitividad de la economía Andaluza en el futuro. La asunción de un mayor protagonismo de las mujeres en las responsabilidades, en la toma de decisiones y en todos los foros empresariales resulta un elemento básico para producir importantes transformaciones en el modelo de gestión empresarial.

Por ello y como un mecanismo para favorecer la participación de las mujeres en el modelo cooperativo y vertebrar una estructura que favorezca la plena integración de las mujeres en el ámbito de la Economía Social se ha creado en seno de FAECTA la UNIDAD DE GESTIÓN Y DESARROLLO COOPERATIVO PARA LA MUJER.

Esta unidad desea configurar el autoempleo como un proyecto personal donde la propia capacidad es determinante en el éxito del proyecto, lo que puede coincidir con el espíritu de una nueva mujer emprendedora, y ha de velar por los intereses empresariales de las mujeres cooperativistas en su conjunto. Entre todos hemos de elaborar modelos de intervención que favorezcan la plena integración de las mujeres en el sector cooperativo lo que, sin duda, redundará en beneficio del mismo. Y para ello nos hemos planteado los siguientes objetivos generales:

- 1) *Foro de encuentro*: desde donde se impulse el intercambio de experiencias y se conserven actuaciones que repercutan en la mejora de un desarrollo empresarial.
- 2) *Punto de difusión*: favorecer la transmisión de información de todos los asuntos de interés para las mujeres con objeto de favorecer su actividad empresarial y ampliar sus posibilidades laborales.
- 3) *Formación*: propiciar acciones de formación y capacitación de las mujeres que incidan en su profesionalización y su bagaje empresarial.
- 4) *Foros empresariales*: la Unidad ha de representar y defender los intereses de las mujeres cooperativistas en todos los Foros empresariales locales, regionales, nacionales o internacionales.
- 5) *Promocionando*: el modelo cooperativo entre las mujeres emprendedoras, promocionando apoyo, asesoramiento e información con objeto de fomentar la participación femenina en el ámbito empresarial.

OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

UNIDAD DE GESTIÓN Y DESARROLLO COOPERATIVO PARA LA MUJER

Objetivo	Línea de Actuación
Incorporación de la mujer cooperativista en los órganos de dirección de empresas y estamentos en el ámbito del sector cooperativo.	Creación de órganos de Participación y Comités de Seguimiento.
Objetivo	Línea de Actuación
Promoción del modelo cooperativo entre mujeres.	Seminarios Informativos, mesas redondas, Ponencias... etc.
Objetivo	Línea de Actuación
Información y Difusión continua acerca de planes de interés para las mujeres cooperativistas.	Establecimiento de canales adecuados de información.
Objetivo	Línea de Actuación
Creación de una Red de mujeres integradas en empresas o estamentos de Economía Social.	Foros, Jornadas Técnicas, Almuerzos. Encuentros...etc.
Objetivo	Línea de Actuación
Promoción y Tutelaje.	Promoviendo, interviniendo, defendiendo los trámites de creación y gestión de empresas cooperativas de mujeres, y, en definitiva, elevando el nivel de participación de la mujer en el sector cooperativo.

FAECA

Clara Aguilera García.

La mujer no puede vivir de espaldas al desarrollo de la Política Agraria, ya que contribuye muy activamente en la generación de renta.

Al día de hoy todavía no participa en la toma de decisiones de la empresa agrícola, así por ejemplo en las cooperativas apenas existen mujeres en los órganos de decisión, si aparecen un número mayor en el ámbito técnico. Se puede decir que la mujer no trasciende del ámbito de lo estrictamente privado de la agricultura (ayuda al agricultor y administra la renta).

Para que se produzca la presencia de la mujer en los diferentes foros sociales, se debe apoyar a estas desde los grupos de acción local, y conseguir:

- Formación.
- Apoyo institucional a la creación de iniciativas empresariales.
- Fomento a la participación efectiva en las organizaciones sociales y empresariales.

Instituto Andaluz de la Mujer

Rosa Gómez Torralbo

Se han producido cambios en relación a la mujer muy importantes en Andalucía en los diez últimos años, prueba de ello es el aumento de la población activa y ocupada de las mujeres. Igualmente las Políticas de Igualdad han ido transformándose, enriqueciéndose tanto en términos de intervención como en objetivos.

Se ha visto la importancia de ir introduciendo paulatinamente la "dimensión del género" en todos los programas oficiales, así la UE en este último año ha sido muy productiva en documentos de este tipo.

Una definición que aparece en los documentos elaborados por la UE de la **dimensión del género** podría ser "la consideración sistemática de las diferencias entre las condiciones, situaciones, necesidades respectivas de las mujeres y los hombres en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas".

Para introducir esta dimensión del género en cualquier programa hay que ver cuales van a ser los efectos sobre la mujer, para eso hay que contar con los interlocutores sociales (asociaciones de mujeres). En la elaboración de los programas se ha de reconocer la existencia de hombres y mujeres, adecuando los mensajes a las personas que los reciban.

La aplicación en Andalucía de estos planteamientos se llevan a cabo mediante los Planes de Igualdad del Instituto de la Mujer, el cual mediante un encargo del Gobierno Andaluz tiene la misión de proponerlos y elaborarlos, y es el propio gobierno quien asume la responsabilidad de integrar estas recomendaciones en sus planes.

Desde los Planes de Igualdad se promueve:

- Una profundidad en el conocimiento, esforzándose en disponer de más información.
- Trabajar con los movimientos asociativos hombres-mujeres.

En cuanto a los proyectos en concreto que se están impulsando proceden en su mayoría de las iniciativas comunitarias que promueven la igualdad de oportunidades.

Se vienen desarrollando cinco proyectos de la convocatoria 95/97 y se han aprobado cuatro para el periodo 98/99, trabajándose estos últimos en las siguientes líneas:

- Orientación e información.
- Mercados de trabajo.

1. Programa OTRE (Orientación y Transformación para el empleo de las mujeres), que permite en colaboración con 97 corporaciones locales de Andalucía trabajar en el acompañamiento hacia el empleo en un número muy importante de mujeres.

2. Colaboración con la Consejería de Educación y Ciencia en el programa MARE sobre programas de formación en orientación profesional.

3. Colaboración con la Consejería de Educación y Ciencia en el programa ERIGE que pretende introducir aspectos de orientación profesional y acompañamiento al empleo en grupos de mujeres.

- En cuanto a la formación, se produce una colaboración amplia con la Consejería de Agricultura y Pesca y con la de Trabajo e Industria. Se encuentra el programa LIBRA que se está haciendo gracias al Fondo de Contratación para mejorar la formación de la mujer trabajadora.

En las zonas más alejadas y deprimidas es muy importante la creación del propio puesto de trabajo. Para ellos se está llevando a cabo una iniciativa en colaboración con ocho centros de ámbito provincial, que quiere profundizar en línea de experiencia pilotos comercializadoras.

Debate

Pregunta: Rafaela Pastor, Presidenta de la Plataforma Andaluza de Apoyo a la Mujer.

Sería interesante incluir la utilización del masculino y femenino en todos los documentos sociales.

Pregunta: Presidenta de la Federación de Asociaciones de Mujeres del Campo de Gibraltar.

La Administración no está muy a favor de la creación de las Asociaciones de Mujeres poniendo muchas trabas, al menos bajo mi experiencia. Con esta actitud se va apagando el entusiasmo de la mujer por que no se recibe el apoyo suficiente.

Respuesta: Clara Aguilera García. Las asociaciones tienen muchos problemas para hacer proyectos a pesar de la gran ilusión e iniciativas que tienen las mujeres.

Cualquier organización para ser reconocida y poder estar en los foros de debate han de pasar por muchos problemas. Esto no debe suponer un desánimo sino un estímulo para seguir luchando.

Pregunta: Trabajo en una OPE y mi función es la motivación y la inserción en la vida laboral de las mujeres. Estas quieren formarse pero sin embargo la formación que se les ofrece no está acorde con sus necesidades.

Respuesta: Pilar Pantoja. Quizás se está fallando en la información, no se sabe de los recursos que están a nuestro alcance, ej. hay primas de fomento al empleo de las que no se enteran las personas.

Respuesta: Pedro Ruíz Avilés. Unos de los problemas en la elaboración de los programas de desarrollo rural es la falta de conocimientos sobre las necesidades reales de demanda de empleo en las zonas más deprimidas. Sería muy positivo el crear *observatorios de empleo* para analizar las necesidades y las futuras demandas.

Respuesta: Antonio Molina García. Hay una asesoría técnica dentro de los sindicatos y patronales donde se puede comentar y asesorar en la formación y en la planificación de proyectos. Hay un enfoque distorsionado de la formación ocupacional, los sindicatos y patronales no se están marcando como objetivo una formación para el trabajo sino solamente pretenden cumplimentar unos vacíos que existen.

Pregunta: Uno de los programas de formación que no se ha hecho mención en este foro y el cual es de gran importancia es el de la EDUCACIÓN PRIMARIA, el cual es el primer instrumento por el que se puede promover la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, en los programas de orientación vocacional se contempla el impulsar la presencia de mujeres para que accedan a empleos, sin embargo, es importante que tenga en cuenta las habilidades tradicionales de las mujeres, sobre todo en el medio rural, como importante fuente de empleo.

Pregunta: Gerente del programa PRODER en la costa occidental de Huelva.

Las asociaciones de mujeres no están presentes en esta zona, consideramos fundamental que los organismos e instituciones deban conseguir instrumentos para potenciar estos movimientos.

Pregunta: Rafaela Pastor, Presidenta de la Plataforma Andaluza de Apoyo a la Mujer.

Andalucía se puede considerar privilegiada por ser una de las Comunidades donde más actuaciones relacionadas con la mujer se están llevando a cabo. Así por ejemplo en el País Valenciano la Conselleria de Agricultura este último año devolvió unos 5.200 millones de pesetas por no saber como gastarlos, y una parte estaba destinado a las mujeres. En Castilla-León el Instituto de la Mujer ha pasado a ser el Instituto de la Familia.

Acciones innovadoras

Acciones innovadoras llevadas a cabo por mujeres en proyectos de Desarrollo Rural. Casos de Estudio práctico

La mujer Sanjuaneña: participación en UNAG... Desarrollo y cambio

Fefa Martínez Basterra

La mujer campesina en Río San Juan - Nicaragua

Para comenzar quiero señalar, los componentes de esta experiencia:

- *La Organización UNAG*
- *El País : Nicaragua*
- *La Mujer Campesina*
- *Nuestra intervención*

1. **La UNAG**, es la mayor organización campesina de Nicaragua, de ámbito nacional, y fue creada en 1.981 por el FSLN. A pesar de ello tiene carácter aconfesional, no partidista.

En Río San Juan se formalizó en el 83 y la Sección de la Mujer en el 88.

2. **Nicaragua**, es un pequeño país de Centro América, con una superficie de 121.428 kms². y 4.358.000 habitantes. Río San Juan, en un Departamento o región **uniprovincial** (en el decir de España), con 7.437 Km.². situado en el sur, frontera con Costa Rica, con la consideración de Trópico Húmedo. Tiene 70.143 habitantes y una densidad de población de solo 9,4 h. Es el único Departamento que tiene menos mujeres que hombres, el 48,10.

La mitad de la población de Río San Juan ha nacido en otro lugar, y el 20% de dicha población ingresó en nuestra Región después de 1.990.

A nivel de equipamiento, solo un 8% de las poblaciones tiene luz y todavía un 21% de la vivienda rural tiene su techo de paja. Más de 120 familias viven en viviendas improvisadas.

El 49% de la vivienda no tiene letrinas (excusado situado fuera de la vivienda). De las 8.959 viviendas de departamento sólo 246 tienen agua en el interior, 4.135 se sirven de río y 3.367 de pozo público.

El analfabetismo rural es de 53%, y casi un 70% de los niños en edad escolar no asisten a la escuela, por la falta de la misma.

Es importante resaltar que la población de Río San Juan es mayoritariamente joven, es el 51,6% del total.

3. **La Mujer Campesina...** Vive todas las situaciones señaladas anteriormente, pero hay que añadir algunas otras características...

Su **fecundidad** es la más alta de Nicaragua, con un promedio de hijos de 4,5 y así mismo suma el mayor número de hijos fallecidos.

Su conciencia de población activa es escasa, ya que el 57% se consideran apoyo del compañero, **amas de casa** que no trabajan, aún cuando un 28% son **jefas de hogar**.

Pero yo quiero resaltar unas características que no aparecen en los censos, y que son absolutamente necesarias reconocer y señalar para poder realizar una intervención que propicie el desarrollo de la **Mujer** y valorar los procesos de cambio y sus resultados.

La realidad física, social e histórica han hecho que la mujer sanjuaneña viva las siguientes características y sea una mujer

encerrada

dependiente

temerosa

Encerrada: En su ambiente físico, por la dispersión de las comunidades. En su pensamiento por la falta de comunicaciones y estudio.

Dependiente: De su familia primero, de su compañero después. Sin autonomía económica ni *participativa*.

Temerosa: De todo lo nuevo y de su propia capacidad. De asumir su vida con autonomía y libertad.

Esta es la mujer que ha sido sujeta activa de nuestra intervención en UNAG.

Esta es la mujer, que aunque en minoritario número... ha cambiado.

4. Nuestra intervención... Reconocida la situación de la mujer, la intervención realizada desde la UNAG, ha tenido a lo largo de este tiempo la característica de la **integralidad**, con el fin de romper de alguna manera la cerrazón en que estaba la mujer campesina.

La oferta de actividades ha sido muy diversa, en función de la necesidad más sentida ... aunque la mayoría de las veces no comunicada. Hemos trabajado en dos modalidades:

- la que **no exigía compromiso** con UNAG.
- la que **si exigía compromiso** con UNAG, ya fuera de pertenencia cotizante o de actividad.

En la primera modalidad, hemos realizado tres tipos de actividad:

- * información: sobre todos los asuntos que conciernen a la mujer, bien en directo o en radio.
- * capacitación: En muy diversas materias: producción, medicina natural, DD.HH., organización...

En este campo hemos tenido un programa especial, el de **alfabetización** que hemos desarrollado desde el año 92 y siendo un programa mixto, que comenzó con sólo **dos mujeres** como maestras voluntarias en **14** grupos, hoy son 14 maestras en 18 grupos. El progreso de participación de la mujer ha sido importante teniendo en cuenta el alto número de hijos y la baja preparación y autoestima. En todo este tiempo han pasado por el programa más de 350 mujeres y otros tantos varones. El sentimiento de crecimiento de la mujer y la importancia de esta actividad, queda reflejada en el bordado que presentó un grupo de 12 mujeres de 25 a 45 años, al recibir su certificado, que decía así: **"Hemos alcanzado la capacidad y el saber, y vamos camino de alcanzar la libertad"**

- * **visibilización de la mujer:** Un propósito esencial es intentar que la mujer deje de estar subsumida y llegue a estar **visibilizada**, que se reconozca su existencia. En el decir de una compañera: “*gracias a la UNAG he dejado de estar subsumida y ahora soy una mujer pública*”, es decir reconocida. Entre otras cosas hemos realizado un trabajo de registro civil de menores que alcanzó a 850 niños de un año a catorce. Se realizó en **32** comunidades gracias a los listados que las líderes consiguieron. Esta actividad permitió además del hecho preciso del registro, el reconocimiento de la UNAG, de una cantera de líderes mujeres y crecimiento de las mismas por tener que salir del hogar, escribir, hablar, hacer de testigos, y para las madres beneficiarias reconocer sus dependencias... pero también sus derechos legales. Se completó con un programa radial que sensibilizó a la población a cumplir su deber cívico con más interés y se entregó un calendario con la **realidad de la mujer** en diversos aspectos y los trámites de registro.

La dificultad del registro, fue la variada procedencia de los niños.

En la segunda modalidad, es decir en la que exige compromiso con UNAG, hemos realizado tres actividades principales:

- * **crédito:** Concedido a la mujer directamente, ya fuera para la producción (frijol, vaca, arroz...etc.) o para al casa (techo de zinc).

Esta actividad, en una economía de subsistencia, respondía a una gran necesidad. Es un crédito no convencional, rotativo, con bajo interés. Han sido beneficiarias **475** mujeres, para muchas de ellas ha sido la primera vez que eran protagonistas de algo. Muchas de ellas no sabían firmar y se van incorporando a la alfabetización. Después de un tiempo de **donaciones**, no era fácil introducir la responsabilidad de devolución y ahorro, pero un **85%** han respondido bien, a pesar de la precariedad de su economía. Ha servido también para conocer los sistemas nacionales de crédito, para que las mujeres reconozcan cómo les roban los prestamistas. La exigencia de **afiliarse y cotizar a la UNAG** no ha sido inconveniente... ya que la demanda de crédito sigue siendo mayor que la posibilidad de oferta.

- * **legalización:** Esta ha sido la actividad más conflictiva, tanto por la situación del país, como por el **machismo** existente, que dejaba a la mujer sin acceso a la propiedad. Hemos realizado una campaña de **legalización de la tierra** a nombre de la **pareja**, que permita una **estabilidad** de la familia y de la producción. Ha sido y es todavía normal que el varón conquiste y cambie de compañera por la oferta de su propiedad de tierra, dejando a la anterior en la total indigencia y con la responsabilidad de los hijos.

A las afiliadas -cotizantes hemos apoyado con la legalización gratuita de la tierra, condicionada a hacerlo a nombre de la pareja, logrando **100 títulos** mancomunados, y **20** a favor de la mujer, ya sea por derecho de herencia o reclamación de derechos por separación. Pero lo más importante ha sido el **reconocimiento** de ese derecho para las mujeres. El problema ahora va siendo el económico, porque hace falta un presupuesto alto para seguir haciéndolo.

- * **organización:** A través de las anteriores actividades se ha ido venciendo la resistencia de la participación organizativa de la mujer... La UNAG, tanto a nivel departamental como nacional ha experimentado un crecimiento espectacular de la presencia femenina en la organización. Las mujeres actualmente son miembros de las Juntas Directivas Municipales, departamentales y nacional. En una organización **campesina, mixta...** es más difícil la presencia dirigente de la mujer. Se empezó por comités de Crédito de mujer, y en este momento resuelven también los de varones. En la Asamblea Departamental última un **40%** eran

mujeres, en el pasado Congreso Nacional de la UNAG, realizado en septiembre, de 485 congresistas 180 eran mujeres, cuando en el 92 sólo participamos 25. En Río San Juan de 25 congresistas, 11 éramos mujeres.

Toda esta actividad y presencia de la Mujer... ha modificado la realidad de Río San Juan, no solo porque parte de su población, la MUJER, ya no es la misma... sino porque ese cambio significa más calidad de vivienda, mejor producción y una manera nueva de entender la vida.

Equipo de promoción de la mujer-Miajadas

M^a Jesús Hortet Díaz

Desarrollo educativo de la mujer rural

La comarca de Miajadas, está situada en el Sur de la provincia de Cáceres, puede considerarse una comarca natural perteneciente a las "Vegas Altas del Guadiana" dependiendo fundamentalmente de la agricultura, sobre todo de regadío. Perteneció al Plan Badajoz y está bastante bien comunicada a través de la autovía Madrid-Lisboa.

Tenemos una población de 10.000 habitantes, contando con dos pedanías que dependen administrativamente de Miajadas.

Es un pueblo con una fuerte implantación asociativa, existen más de 60 asociaciones que abarcan prácticamente a todos los sectores de la población (económico, educación, socio-cultural, juventud e infancia, ancianos, asistencial y promoción, deportivo, sindical, político, religioso, mujer.).

En este contexto, ampliamente representativo de todos los estamentos de la sociedad, nació hace 11 años el equipo de Promoción de la Mujer (E.P.M) como respuesta a una carencia que observamos: ausencia de participación de las mujeres en la vida activa de la Sociedad.

Las mujeres que empezamos este proyecto, partimos constatando que la participación social, política y sindical de las mujeres, era muy escasa, excepto en aquellas asociaciones específicas (Amas de Casa o de carácter religioso).

Analizando desde nuestra propia realidad, el por qué las mujeres se limitan al ámbito de lo privado y lo doméstico, y no suele participar en las decisiones importantes de carácter social, adquirimos un compromiso para hacer algo por modificar esta realidad.

El E.P.M., lo formamos mujeres con la misma realidad o problemática que las mujeres a las que va dirigido, surge de nosotras mismas, consecuentes de un cambio social en favor de igualdad, depende en parte de lo que se haga a nivel educativo. Nos referimos, a la educación no sexista de nuestros hijos, a la concienciación de los hombres, pero sobre todo a la formación, que al respecto, recibimos las propias mujeres, que seguimos siendo las principales transmisoras de los roles sociales.

Nuestra finalidad y objetivos son

- Procurar el mejoramiento de las condiciones humanas, sociales, culturales y económicas de la mujer.
- Desarrollar en las mujeres, la capacidad para resolver sus propios problemas mediante su propio esfuerzo.
- Detectar necesidades individuales o colectivas en la población femenina.
- Desarrollar el espíritu y acción cooperativa, fomentando así el sentimiento de unidad entre las mujeres.

El proceso que hemos seguido, ha sido formar en primer lugar un EQUIPO de coordinadoras, asistir a cursillos, seminarios, etc., relacionados con la mujer y su problemática, así como trabajar en dinámicas de grupos.

Maduramos un año, estudiando nuestros propios problemas y carencias. Al segundo año, pusimos en marcha la ESCUELA DE LA MUJER, que funciona desde entonces con más de 100 mujeres de la zona.

La Escuela de la Mujer, ha pasado en este tiempo por diversos cursos o talleres que se imparten todos los días de 4 a 6 de la tarde, con ellos creemos haber fomentado la participación de la mujer en todos los ámbitos de nuestro pueblo.

Desde la "Historia de las Mujeres" dónde hemos ido descubriendo y sacando del anonimato a nuestras antecesoras, pasando por tertulias en las que analizamos temas de interés general, el taller de educación de los hijos y relaciones familiares, nos ha ido descubriendo nuestro propio yo, para ponerlo al servicio de nuestro entorno más cercano, nuestra familia, la sicología, la salud, el yoga han sido técnicas prioritarias en la formación integral de las asistentes. No quisiéramos olvidarnos de los talleres de manualidades donde muchas mujeres han descubierto a la artista que llevan dentro, cuadros, wandal, estaño, flores de media, miga de pan, bolillos, labores tradicionales, etc., el taller de cocina impartido este curso con gran éxito ha dado un repaso a la repostería tradicional de nuestro pueblo casi desconocida para la gente joven. El taller de teatro es otra actividad habitual en nuestra escuela.

Nuestra querida revista "A Media Tarde" en la que por un día las mujeres nos sentimos escritoras, espías de las palabras, sacando a la luz nuestras preocupaciones y pensamientos.

En este último curso el E.P.M. junto con la Dirección de la Mujer y el Fondo Social Europeo ha impartido un curso de iniciación a la cerámica de seis meses de duración, enfocado a la creación de puestos de trabajos artesanales.

El método de trabajo es participativo. No se trata tanto de dar unos conocimientos básicos, como de facilitar mediante técnicas de dinámicas de grupo la participación activa de la mujeres en su propio proceso educativo. En la medida de lo posible, partimos de la experiencia de la vida. Nuestro lema es "TODAS APRENDEMOS, TODAS ENSEÑAMOS" y en la mayoría de los talleres las propias asistentes son las monitoras.

La valoración que hacemos en estos momentos es positiva, aunque despacio y con ciertas dificultades nuestros objetivos se van cumpliendo. Las personas que realizamos este proyecto nos sentimos plenamente identificadas con las demás asistentes a los diferentes talleres y aparte de lo que se lleva el coordinar, hacer proyectos, memorias, etc., asistimos como una más a los talleres programados.

Anotamos como positivo:

- Avance y enriquecimiento tanto en las mujeres como en las monitoras.
- Se empieza a cuestionar el trabajo domestico y se toma más en serio el tiempo libre que dedicamos a nosotras mismas.
- Se va tomando conciencia de los problemas del pueblo.
- Se escuchan y se quieren entender los problemas, se participa más en asociaciones, y en temas sociales.
- Se expresan mejor los sentimientos.
- Hay más interés en la formación personal y en el papel que le corresponde a la mujer respecto a los hijos y a la pareja.

- Se crean lazos afectivos entre las mujeres asistentes.
- Se siente la necesidad de asistir a las reuniones.
- Se aprende a conversar y a expresarse con fluidez.

Las dificultades nos la encontramos y la sufrimos en

- Mantener el grado de interés.
- Las coordinadoras no disponemos de todo el tiempo libre que exige el proyecto. (Es un trabajo voluntario)
- Algunas mujeres no encuentran productivo el tiempo que dedican a la escuela.
- Dificultades materiales y económicas.

En resumen podemos afirmar que se trata de una experiencia educativa y de desarrollo global en que la mujer participa en la planificación y realización de programas destinados a elevar su nivel de vida social, cultural y económico.

En cuanto a nuestra implicación en la sociedad en la que vivimos y sufrimos somos miembros activas de las diferentes plataformas de participación y opinión que existen en nuestro pueblo.

Pertenece a la Plataforma regional para la promoción del Voluntariado.

Debatimos nuestra experiencias y problemas todos los años en los Encuentros de Mujeres organizados por la Junta de Extremadura a nivel Regional: En el II Encuentro fuimos la encargadas de monitorizar el taller de “Mujer y Educación”.

Hemos presentado también nuestro proyecto y acciones en dos seminarios sobre “Mujer y Mundo Rural” de CARITAS, en la Escuela de Verano de trabajo Social de Extremadura, en encuentros del C.A.S. (Colectivos de Acción Solidaria), en “Mujer y Teología”, en Enseñanzas Medias, así como en unas 20 Asociaciones de Mujeres de diferentes pueblos de nuestra Región.

Participamos en la II Muestra de Vídeo realizadoras organizada por la Generalitat Valenciana, con el vídeo “A media Tarde”, también hemos participado en el debate de TV-2. “La Hora de todas”, y en el de “Mujer rural” de TV- Extremadura.

La mujer mariscadora: Donde la diferencia si es desigualdad

Prudencia Santasmarinas Raposo

Que los hombres y mujeres somos diferentes es algo obvio. De las diferencias físicas, se derivan unas diferencias psicológicas y de comportamiento. Pero eso no debe justificar una discriminación para uno de los sexos. Porque como personas somos iguales, tenemos los mismos derechos, y así lo recoge nuestra Constitución.

En el sector del marisqueo a pie, en el que el 95% son mujeres, es uno de esos casos donde de las diferencias se deriva una desigualdad, una clara discriminación de las mujeres dentro de las Cofradías.

Un exponente de esta situación son unas cuantas frases expresadas por las propias mariscadoras:

“No nos dejan ser socias de la Cofradía”.

“Mientras yo sea Patrón Mayor no consiento que una mujer se siente en el cabildo”

“Nos consideran socias de 2ª categoría” “Vamos a la Cofradía con miedo”

“En la Cofradía no nos hacen caso”

“No asistimos a las reuniones donde se toman decisiones que nos afectan, como son los días de abrir o cerrar las playas”

“No tenemos representación en el cabildo”

“En el reparto del aguinaldo no entran las mujeres” etc.

Si tenemos en cuenta las condiciones en las que siempre trabajaron y siguen trabajando estas mujeres creo que merecen todo nuestro respeto, es mas, si hay un país donde el trabajo de la mujer merece un reconocimiento publico, por el papel que tradicionalmente desempeñó en el sector primario, tanto en el campo, como en el mar, ese país es Galicia.

El marisqueo a pie constituye una actividad de gran importancia social y económica en Galicia, ya que trabajan en la playa cerca de 12.000 personas, de las que el 95 % son mujeres, con una producción de 4.000 Tn. de moluscos bivalvos que generan en el mercado en primera venta unos 2.500 millones de pesetas.

La Consellería de Pesca, Marisqueo y Acuicultura esta firmemente convencida de que el marisqueo tiene futuro. Pensamos que el problema es que esta actividad fue víctima de la desprofesionalización durante muchos años, y sobre todo de una falta de proyectos que tuvieran en cuenta el papel predominante de la mujer en el sector marisquero.

Conscientes de esta problemática se elaboró un programa de desarrollo productivo, económico y organizativo del marisqueo a pie, denominado Plan Galicia, y que se basa en el cultivo de especies de alto valor comercial que son: la ostra plana y la almeja fina, y que tiene dos objetivos fundamentales:

1. Que las mariscadoras se conviertan en verdaderas profesionales.
2. Que las agrupaciones de mariscadoras avancen en su nivel organizativo interno y en su capacidad financiera y tecnológica, de forma que se conviertan en cooperativas de producción autónomas y autosuficientes, para finalizar con la dependencia de las subvenciones y el proteccionismo oficial, que supondría un cambio a diferentes niveles:

- Pasar de tener un planteamiento individualista a métodos de trabajo asociativos.
- De un trabajo meramente extractivo a la aplicación de técnicas de cultivo.

3 Necesidad de tener una programación económica y pasar de considerar la rentabilidad inmediata de la extracción del marisco a una planificación para la consolidación de esta actividad de cara a la profesionalización del sector.

La Conselleria consciente del papel que desempeña la formación profesional en las políticas de desarrollo y mejora de las estructuras productivas, de su uso como elemento de inserción y progresión profesional en el nuevo escenario laboral, inició una serie de acciones dirigidas al desarrollo del marisqueo, donde la formación ocupa un lugar destacado.

Aprovechando los Fondos de la Comunidad Económica Europea, el programa NOW (nuevas oportunidades para las mujeres) encajaba perfectamente para llevar a cabo un plano de formación e información inaplazable que las mismas mariscadoras estaban demandando, ya que uno de los objetivos del NOW es conseguir la integración plena de las mujeres en la vida económica y profesional, tanto en la igualdad de salarios, como en la promoción de igualdad de las oportunidades en materia de empleo.

Para promover la igualdad en la práctica, la Comunidad Económica Europea aplica desde 1.980 programas de acción específicos que tuviesen un importante efecto impulsor. En las últimas reuniones (Essen, Cannes y Madrid) se destacó que la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es junto con la lucha contra el desempleo una tarea prioritaria de la Unión Europea y de sus Estados miembros.

En la Conferencia de las Naciones Unidas celebrada en Pekín en Septiembre de 1.995, la Comisión citó la igualdad de oportunidades como uno de los aspectos más importantes de la formulación de todas sus políticas.

La Conselleria de Pesca conocedora y participe de la política comunitaria inicio este proceso de formación en Noviembre del año 95, en el primer encuentro de mujeres mariscadoras celebrado en Villagarcía. En este encuentro estaban representadas 32 Cofradías, dos por Cofradía hacían un total de 64 mujeres; que por primera vez tenían la oportunidad de ser escuchadas y lo más importante todavía, conocerse entre ellas y darse cuenta que la problemática era muy parecida.

Con el fin de dar la formación más adaptada posible a sus necesidades se empezó por hacer una encuesta a base de entrevistas personales por todas las Cofradías donde hay marisqueo a pie.

De la experiencia de trabajo previa y de las observaciones sistemáticas realizadas en la fase previa se pueden incluir una serie de características de partida de las mariscadoras. Serían las siguientes:

- Nivel cultural medio bajo.
- El marisqueo lo consideran una actividad marginal.
- Nula visión comercial. Racionalidad no económica.
- Escasa cultura de investimento.
- Desorganización. Trabajo individual frente al trabajo colectivo.
- Escasa representación en las organizaciones del sector.
- Acentuado localismo, lo que provoca muchas veces enfrentamientos y conflictos.

- Percepción del marisqueo como actividad complementaria, no como profesión.
- Rendimientos mínimos.

El programa se elaboró por tanto teniendo muy en cuenta el sector al que iba dirigido y adaptado a sus necesidades de formación.

Consta de 3 MÓDULOS:

- PRODUCCIÓN,
- ORGANIZACIÓN
- COMERCIALIZACIÓN

PRODUCCIÓN

En este modulo se dan los conocimientos técnicos, para que puedan pasar de meras recolectores del marisqueo a cultivar, para poder aumentar la producción sacándole el mayor rendimiento a las playas, como un camino por el que el sector puede llegar a profesionalizarse.

Programa:

- Análisis de la situación actual.
- Datos sobre los rendimientos de las distintas agrupaciones/cofradías de Galicia.
- La productividad de las costas gallegas: Afloramientos.
- Tasas de crecimiento de los mariscos de nuestras playas.
- Comparación con otras zonas (Francia, Holanda, ...).
- Justificación del semicultivo.
- Técnicas de semicultivo: Las especies que se pueden trabajar. Su biología y requerimientos ecológicos.
- Técnicas de obtención de semilla: Criaderos y captación natural.
- Fases de semicultivo: Preengorde, engorde, y calendario de acusaciones.
- Cuidados durante este proceso: Predadores, competidores y acciones sobre el medio.
- El Plan 10.
- El Percebe: Biología. Criterios biológicos para la gestión de este recurso.
- Los Planes de Explotación.
- Legislación aplicable a la producción. Fundamentos biológicos de estas Leyes.
- Tallas mínimas.
- Calidad de las aguas destinadas al cultivo de moluscos.
- Las Mareas Rojas.
- Ayudas a la producción.

ORGANIZACIÓN

Es importante que el colectivo de mariscadoras se organicen dentro de las Cofradías para que puedan decidir en lo que afecta a su trabajo e intereses. También supondrá una ayuda y colaboración para las Cofradías y no una carga. El cultivo pasa por una buena organización del colectivo tanto de cara a la producción y racionalización de los trabajos como para la comercialización.

Lo primero que tienen que entender es que es y como funciona una Cofradía, cuales son sus órganos de gobierno, y la importancia de la representación de los distintos sectores de la producción.

Programa:

- Elementos de la organización. -Propiedad, poder y mando.
- Los objetivos y las estrategias. -Requisitos para cooperar.
- Las Cofradías de Pescadores. -Historia de las Cofradías.
- La Ley de Cofradías del 93.
- Organización. Funciones de los órganos de gobierno.
- Elecciones de los órganos de gobierno. La paridad, la proporcionalidad. -Como hacer y comportarse en una asamblea.
- Las Agrupaciones de mariscadoras. Estatutos. Reglamento interno. Régimen electoral. Régimen de actividades o disciplinario.
- Financiaciones de las Agrupaciones.
- Las Organizaciones de Productores dentro de las Cofradías. -Conselleria de Pesca. Organigrama.

COMERCIALIZACIÓN

Tan importante, o casi mas que producir, es saber vender, que no es fácil. Hay que entender de la correlación de la oferta y de la demanda, criterios de calidad, suministro continuado del producto, etc.

Posiblemente tendrán que llegar en un futuro próximo a la intercooperación entre distintas agrupaciones, para poder alcanzar mejores precios en el mercado. Cuando el sector aprenda a vender, quiere decir que ya se superaron muchos localismos, y que se dio un paso de gigante en el sector. Porque mientras sigan pensando “las almejas de aquí son las mejores y no queremos que se mezclen con las de al lado”, seguirán saliendo perjudicadas unas y otras.

Programa:

- Las Lonjas: Estructura y funcionamiento.
- Derechos y deberes de las mariscadoras.
- Pros y contras de las lonjas.
- Tipos de subastas.

- Documentos de venta: facturas, guías de descarga.
- La depuración: funcionamiento de una depuradora. Razones para depurar.
- Las zonas A, B, C. Efectos en la comercialización.
- Las toxinas: efectos sobre los consumidores y sobre la comercialización.
- Presentación del producto: fresco o en conserva.
- La venta conjunta. Organización de las ventas e importancia en la fortaleza comercial del producto.
- Las políticas de venta.
- Subministro continuado del producto.
- Correlación oferta demanda.
- Temporalización de las ventas.
- Posibilidad de asegurar el producto.
- Criterios de calidad.
- Garantías.
- Producto Gallego de Calidad.
- Denominación de Origen.

Se dieron 59 cursos a los que asistieron un total de 1.200 mariscadoras, de las Cofradías o Agrupaciones de:

A Guarda, Abanqueiro, Aldan, Arcade, Aguino, Baiona, Baldaio, Bamio, Barallobre, Cabo de Cruz, Camarinas, Carino, Cedeira, Corcubion, Corme, Espasante, Mino, Mugarbos, Noia, O Barqueiro, Pontedeume, Rianxo, Río Anllons, Vilarrube, Lourizan, Moana, Illa de Arousa, O Grove, Pontevedra, Raxo, Redondela, Vilanova de Arousa, Vilaxoan, Rinlo, Vicedo.

EVALUACIÓN DE LOS CURSOS:

Para hacer la evaluación de los cursos tenemos que tener en cuenta una serie de factores, que hicieron que el resultado fuese totalmente sorprendente, y que podemos llamar factores de éxito, como:

- Muy buena disposición de las mariscadoras después del encuentro, ya que les hizo creer que la administración estaba dispuesta a ayudar, utilizando su expresión, “echarles una mano”.
- Buena coordinación previa.
- Atención individualizada por agrupación.
- El entusiasmo y apoyo decidido de los monitores/as que impartieron los cursos, tanto al programa como a la problemática del sector.
- La planificación exhaustiva de los módulos y las dinámicas correctas.
- Voluntad decidida de la Consellería en dar los pasos necesarios para la profesionalización del sector.
- La vinculación con el Plan 10, lo que hizo que por parte de las mariscadoras vieran la finalidad práctica de lo enseñado en los cursos, y que no se quedaban en cursos teóricos. Todo lo que estaban aprendiendo, lo necesitaban en la práctica si empezaban a cultivar. Y por otro lado las hizo pensar que la Administración iba en serio y que está apostando por el sector.

A estos factores hay que añadir ciertos indicadores-clave, como que siendo la asistencia a los cursos voluntaria, el índice de asistencia fue muy alto. O también la alta demanda para los nuevos cursos que se van a impartir durante el año 97. Además, podemos señalar, a modo de evaluación desde el propio beneficiario último, las frases escuchadas a las propias mariscadoras:

“La gente se concienció mucho con los cursos”

“Deberían ser obligatorios para que todas pasasen por ellos”

“Antes íbamos a la Cofradía con miedo, ahora notamos que nos respetan de otra manera”

“Estábamos con los ojos cerrados y los cursos nos ayudaron a abrirlos”

“Nos dimos cuenta de que es muy importante estar informadas”

“Tener la oportunidad de conocernos y relacionarnos entre nosotros, fue muy importante”

“Ahora tenemos representación en el Cabildo” “Ahora empiezan a tenernos en cuenta”

“Pasamos de no ser socias de la cofradía, a ser una mariscadora la Patrona Mayor”

La suma de todos estos factores hace que la evaluación global de los cursos sea muy satisfactoria.

En el II encuentro de mariscadoras que se realizó este año en Viveiro, pasaron de estar representadas 32 Cofradías o Agrupaciones a 44, lo que supuso un total de 88 mariscadoras de toda la costa, exponiendo en común su problemática.

Este II encuentro desde mi punto de vista ganó en número de asistentes, ganó en organización, en la forma de “saber estar”, pero perdió espontaneidad con respecto a lo anterior.

Si tengo que hacer mi propia evaluación desde Noviembre del 95 hasta hoy lo resumiré en los siguientes puntos:

1. Toma de conciencia en cuanto su actividad como futuras profesionales.
2. Empezar a cambiar la mentalidad, pasar de “el mar es de todos” a empezar a cultivar.
3. Valorar lo que supone la información y formación de cara a una profesionalidad. La demanda de más cursos, y de un nivel superior, así lo demostró.
4. Tener claro la necesidad de organizarse. La demanda de un reglamento para constituir las agrupaciones, puede decirse que fue unánime, salvo las excepciones, de aquellas cofradías donde ya están constituida la Agrupación de mariscadoras.
5. En las Cofradías ante la demanda de las mariscadoras está habiendo un cambio de actitud realmente elogiabile. Lo que demuestra que si antes no tenían actuaciones en este sentido, era porque las mariscadoras no lo demandaban. En alguna cofradía ya están teniendo representación en el cabildo.
6. La Conselleria esta apostando fuerte por la profesionalización del sector, y eso hace que ya se empiecen a notar los cambios en el sector. Somos muchas, y algunos los que tenemos ese sueño, esperamos que pronto sea una realidad.

Talleres



Metodología de trabajo

Rosa Flores. Fondo de Formación

Durante la primera mañana, se dedicaron las ponencias a resaltar la importancia de la integración de la mujer en los procesos de desarrollo, así como a repasar la evolución de la situación de la mujer en el medio rural.

La mañana del jueves se dedicó a proporcionar al grupo de participantes amplia información sobre las políticas de integración de las mujeres en procesos de desarrollo, que se vienen llevando a cabo en el ámbito internacional, nacional, regional y local.

Estas políticas se concretan en programas de intervención que desde los mismos planteamientos se dirigen a impulsar un modelo de desarrollo que propicie la participación activa de las mujeres en entornos rurales.

Las tardes del miércoles y jueves se dedicaron a talleres de trabajo donde se discutió en profundidad sobre el papel de la mujer en el presente y futuro del medio rural y sobre su participación en los procesos de desarrollo.

En el taller del miércoles, al que se denominó "Mujer y Desarrollo Rural", se plantearon los objetivos, planteamientos, ilusiones, demandas, etc., que las mujeres rurales tenían para su futuro y el de sus hijos. Se reflexionó sobre el tipo de trabajo, paisaje, servicios, pueblos..., que querían, así como de los peligros y dificultades que encontraban en su camino.

Del mismo modo, las/os técnicas/os reflexionaron sobre el futuro que se estaba promoviendo y su adaptación a las necesidades reales.

En el taller de la tarde del jueves, al que se ha denominado "Forma de participación y expectativas de futuro de las mujeres en el desarrollo rural", se descendió a analizar los programas y acciones concretas que, promovidas por diferentes instituciones, han sido diseñadas en un contexto que plantea el desarrollo rural asentado sobre una continua y dinámica interrelación entre lo económico y lo social y en los que participamos, bien como personas encargadas de la gestión de proyectos, como personal técnico implicado en su desarrollo o como beneficiarias directas de las acciones y/o servicios ofertados.

Con el fin de optimizar el trabajo de los grupos, se distribuyeron las/os asistentes en grupos, en función de su participación en los programas de desarrollo, formándose así equipos de técnicos responsables de su gestión, y equipos de beneficiarios finales. Se constituyeron así siete grupos de trabajo que debatieron y profundizaron sobre las formas de participación de las mujeres en los procesos de desarrollo.

Con el propósito de canalizar el trabajo de las/os integrantes de los grupos hacia los objetivos a alcanzar, las/os moderadores plantearon una serie de variables importantes a la hora de diseñar, implementar, y evaluar programas de desarrollo local teniendo en cuenta los procesos de cambio social, así como su materialización e influencia sobre los entornos locales, invitando a preguntarse sobre una serie de cuestiones.

A continuación se relacionan las preguntas que motivaron el debate en cada uno de los talleres así como las conclusiones obtenidas.

TALLER I: "MUJER Y DESARROLLO RURAL"

GRUPO I: MUJERES DEL MEDIO RURAL

¿Qué futuro queremos?

1. Actividad Rural:

- ¿Qué trabajos queremos o nos gustaría realizar?
- ¿Qué trabajos queremos para, o nos gustaría que realizaran nuestros hijos?

Reflexión-Conclusiones: Contraste entre los trabajos que queremos para nosotras y para las nuevas generaciones.

2. Identidad Rural:

- ¿Cómo nos gustaría que fuese nuestro pueblo, en relación tanto al paisaje, infraestructuras o equipamientos, como a las gentes que viven en él?
- ¿Podemos imaginar nuestro pueblo sin actividad agraria?

Reflexión-Conclusiones: Queremos que cambie nuestro pueblo o que siga conservando su fisonomía actual. ¿Nos disponemos a admitir a otras gentes? ¿Nos disponemos a que la juventud, por ejemplo, abandone el pueblo?

1. Actividad rural

A. ¿Qué trabajos queremos o nos gustaría realizar?

— En cuanto al ámbito de trabajo:

- Nos gusta trabajar dentro del ámbito en el que vivimos, escogiendo aquellas actividades más satisfactorias según nuestra formación y los recursos disponibles.
- Queremos que en la empresa familiar la mujer no sea una simple asalariada que siempre hace el peor trabajo.
- Debemos implicarnos en las estructuras donde se planifica y se toman decisiones, y sobre todo estar presentes en la planificación de proyectos en desarrollo rural.
- Queremos además que se nos de opción a empleos no considerados tradicionalmente como femeninos.

— En cuanto a las relaciones entre hombres y mujeres:

- Queremos un trabajo digno donde nuestros compañeros no nos discriminen y por tanto en igualdad de condiciones con los hombres.

- Queremos que se actúe en la educación básica y a nivel familiar para que las nuevas generaciones asuman el reparto familiar de tareas domésticas y el desarrollo de la autonomía personal.
 - Queremos que se sensibilice en general a la sociedad y en particular a las instituciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- En cuanto a las acciones dirigidas a las mujeres en el medio rural para el empleo.
- Si creamos empresas, queremos que la ayuda de la administración no se quede sólo en la capacitación y formación de mujeres, sino que ayude a abrir mercados.
 - También consideramos, que a la hora de invertir, la mujer cuenta con poca ayuda, ya que en la solicitud de préstamos no tienen quien las avale.
 - Por parte de algunas personas que gestionan en la Administración, existe discriminación para acoger los proyectos de mujeres.
 - Queremos que se haga un reparto equitativo de las ayudas, pues observamos que en la mayoría de los casos las subvenciones son absorbidas por las grandes explotaciones agrícolas y ganaderas y que las pequeñas explotaciones encuentran muy difícil su acceso.
 - Queremos que la formación profesional (módulos profesionales y ocupacionales) se dirija a explotar los recursos de la zona.
 - Queremos que se habiliten los medios para formar redes de mujeres que sirvan para el intercambio de ideas y de experiencias de empleo creadas por nosotras mismas.
 - Queremos que se fomente el cooperativismo y el asociacionismo, pues la unión hace la fuerza.
 - Queremos que se promueva la participación de las mujeres rurales en acciones públicas.
 - Por último, queremos decir que hay que fomentar la autoestima entre las mujeres rurales para potenciar el conocimiento adquirido y la capacidad de innovar.

B. ¿Qué trabajos queremos para, o nos gustaría que realizaran las nuevas generaciones?

- Queremos que nuestros hijos puedan realizar aquello que les guste sin tener que abandonar la zona rural.
- Pedimos para las nuevas generaciones los mismos derechos y oportunidades que para nosotras.
 - Queremos que se promueva la diversificación de actividades en el medio rural, para que de esta forma haya más oportunidades y se pueda paliar la estacionalidad que ocasiona a veces la actividad agraria.
 - No queremos ver a las nuevas generaciones bajo la inercia a la que lleva el Plan de Empleo Rural.

2. La identidad rural de los pueblos

- En cuanto a la actividad económica que se promueva.
- No vemos el pueblo sin actividad agrícola y ganadera, puesto que es la mayor fuente de recursos que tenemos, pero al mismo tiempo no queremos que el trabajo agrario se haga en base a jornales en precario.

- Queremos que haya una optimización de recursos y que se tienda a la diversificación de actividades.
- En cuanto a los servicios.
- Queremos que en el sector educativo tengamos colegios e institutos de formación profesional, así como de bachiller.
 - En el sector sanitario, pedimos que, según la población, haya ambulatorio o centro médico, así como farmacias permanentes.
 - En cuanto a servicios, nos gustaría disponer de guarderías, transportes, residencias, etc.
- En cuanto a la arquitectura y el paisaje.
- Queremos coherencia y respeto en el medio ambiente y en la arquitectura tradicional que permanezcan para futuras generaciones, queremos evolución sin degradación.
 - Si son pueblos que viven del turismo de playa queremos que esta actividad no desvirtúe la idiosincrasia rural.
 - Queremos que nuestros pueblos sigan teniendo la calidad de vida que tienen en cuanto a paz, tranquilidad y comunicación entre sus habitantes, aunque debemos estar alerta a los problemas de la droga y la seguridad ciudadana.
 - No nos importa que vengan a vivir otras personas a nuestro pueblo, siempre que se integren en la comunidad, no sólo laboral y socialmente, sino también en nuestra cultura, respetando siempre la suya, pues en algunos casos, nuevos puntos de vista han permitido poner en marcha una forma diferente de explotar los recursos que tenemos.

GRUPO II: TÉCNICAS/OS RESPONSABLES DE PROGRAMAS

¿Qué futuro estamos promoviendo?

1. Actividad Rural:

- ¿Qué trabajos y actividades estamos promoviendo entre las mujeres rurales?

Reflexión-Conclusión. Responden estas actividades a un modelo de desarrollo de adaptación o de innovación.

2. Identidad rural.

- ¿Qué obras, equipamientos, infraestructuras se están promoviendo y realizando en la ruralidad?
- ¿Qué otras acciones se llevan a cabo de promoción de los asentamientos rurales: turismo rural o nuevas personas residentes?

Reflexión-Conclusión. Responden estas acciones a un modelo de ruralidad aislada o más bien interconectada. ¿Qué funciones realiza la agricultura en el medio rural?

1.- Actividad rural

Las actividades que los técnicos están promoviendo en el medio rural son fundamentalmente:

- Información, sensibilización y dinamización de la mujer en distintos sectores de actividad:
 - Se intenta que la mujer “salga de su casa”, que conozca la posibilidad de iniciar nuevas actividades en su medio y la importancia de su capacidad de actuación, fomentando su autoestima.
 - Fomento de su integración en asociaciones y de su participación en la toma de decisiones.
 - Las mujeres son vehículos transmisores de sensibilidad, trabajo colectivo, iniciativa, cambio, etc.

Sin embargo no se ha abordado aún el proceso de innovación y de diversificación de actividades a través de Asociaciones de mujeres y sus Federaciones.

- Formación reglada y ocupacional
 - Tendencia general a no basar la formación en estudios previos de necesidades y recursos existentes en cada zona, salvo determinados organismos que trabajan a la demanda.
 - La formación se está dirigiendo en la mayoría de los casos hacia el autoempleo, quedando desatendida la formación en gestión económica y empresarial.
 - Las acciones formativas no suelen formar parte de un proceso de formación continua, sino que al contrario, se realizan de forma puntual y aislada.
 - Escaso seguimiento de la inserción laboral conseguida tras la formación.

De la misma forma, se observa que existe una carencia casi generalizada de empresas de servicios en las zonas rurales que permitan liberar a la mujer de sus “obligaciones familiares” para asistir a las actividades formativas.

- Asesoramiento y seguimiento en el proceso de constitución de una empresa.
 - Se está potenciando la diversificación de actividades en el medio rural. Existe una gran diversidad de iniciativas de carácter novedoso: turismo rural y actividades recreativas, industria agroalimentaria, medio ambiente, servicios de proximidad, confección, mantenimiento de edificios, etc.
 - En general se trata de identificar nuevos yacimientos de empleo a nivel comarcal, aunque en muchos casos se sigue insistiendo en las labores tradicionales de la mujer en el medio rural: labores artesanales y recuperación de costumbres, servicios sociales, etc.
 - Se fomenta sobre todo el autoempleo, realizándose un seguimiento bastante continuo en el proceso de formación de la empresa. Sin embargo, es frecuente que este seguimiento no abarque toda la etapa de consolidación.
 - Se promueve poco el intercambio de experiencias.

A este nivel los técnicos perciben que tanto el AEPSA como la economía sumergida actúan en general como una barrera para salir de la precariedad en el empleo rural y especialmente de la mujer y que las políticas de empleo deberían tener finalidad demostrativa que posteriormente generase un efecto multiplicador.

- Existe una apuesta de futuro por parte de los técnicos.
 - Fomento de la formación, información y participación continua.
 - Búsqueda de nuevas formas de innovación, racionalización de los recursos e identificación de recursos aglutinadores.
 - Búsqueda de mecanismos precisos que aumenten la capacidad de riesgo en la iniciativa de la mujer: instrumentos financieros.
 - Diseño de métodos de evaluación de las actividades desarrolladas.
 - Desarrollo de un modelo de trabajo más integrador: complementación y coordinación de los recursos e instituciones existentes y una fuerte cooperación público-privada y técnico-política.

Reflexión-Conclusión. Responden estas actividades a un modelo de desarrollo de adaptación o de innovación.

La mayor parte de las actividades realizadas en el medio rural han estado dirigidas a informar, formar y dinamizar su población, razón por la que en este momento predomina un modelo de adaptación para conseguir la innovación.

En cualquier caso, no queda claro donde acaba la adaptación y donde empieza la innovación.

2.- Identidad rural

- Obras, equipamientos e infraestructuras que se están promoviendo en el medio rural.
 - En general existe una opinión bastante dividida entre las personas que opinan que queda mucho por hacer y las que creen que se está dotando de infraestructuras el medio rural.

- Es necesario crear un “mapa de necesidades”, siempre que no se provoquen compartimentos estancos.
- Equipamientos e infraestructuras que se están realizando:
 - Guarderías de temporeras.
 - Teléfonos y radioteléfonos.
 - Placas solares.
 - Agua potable.
 - Electrificación.
 - Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales y reutilización de esas aguas para riego.
 - Recogida selectiva y depósitos de residuos.
 - Guarderías.
 - Institutos de Formación.
 - Suelo Industrial.
 - Residencias de ancianos.
 - Centros de día.
 - Servicios médicos.
 - Infraestructuras que promueven la constitución de empresas: Viveros de empresas, Escuelas Taller, Casas de Oficios, Centros de Formación, Mancomunidades, Centros de Desarrollo Rural (CEDER) etc.
 - Deficientes equipamientos sociales que posibiliten la incorporación de la mujer al mundo laboral: guarderías, transportes, residencias, etc.
- Otras acciones de promoción de los asentamientos rurales:
 - En la mayoría de los casos se cree que el turismo rural no promueve los asentamientos rurales.
 - Existe casi un acuerdo generalizado de que es la agricultura la base del asentamiento rural y por tanto, son mucho más importantes las acciones que favorecen la instalación de jóvenes agricultores y sobre la incorporación de la mujer como titular de la empresa agraria.
 - Facilidades aportadas por la Administración Local, tales como parcelas en polígonos industriales, bonificaciones (por natalidad), agilización de permisos de obra y licencias de apertura, etc.
 - Acciones de dinamización, concienciación, identidad rural y promoción socioeconómica llevadas a cabo por la Iniciativa LEADER y el PRODER.
 - Desarrollo del espíritu cooperativo.

Reflexión-Conclusión. *Responden estas acciones a un modelo de ruralidad aislada o más bien interconectada. ¿Qué funciones realiza la agricultura en el medio rural?*

Estas acciones corresponden en la mayoría de los casos a una ruralidad interconectada aunque en zonas de montaña las condiciones son mucho más duras y limitantes.

Se considera que la agricultura es la base de la actividad económica en el medio rural y del proceso de diversificación "Si la agricultura no funciona, no lo hace el resto de las actividades económicas".

Sin embargo, el sector debe de ser incentivado, puesto que la economía de subsistencia sigue teniendo mucho peso dentro de la agricultura.

Son muy importantes: el relevo generacional, la profesionalización agraria así como la incorporación de la mujer como un activo dentro de dicha actividad agraria y el desarrollo de la industria agroalimentaria.

Se demanda que el tipo de agricultura que se fomente debe de guiarse cada vez más por criterios compatibles y respetuosos con el medioambiente.

TALLER II: "FORMAS DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL PROCESO DE DESARROLLO RURAL"

1. ¿Cómo se produce el acceso de las mujeres a la información sobre programas y actividades de desarrollo?
2. ¿Cómo podemos contribuir a favorecer el acceso de las potenciales beneficiarias de programas y actividades a las fuentes de información?
3. ¿Responden los programas y las acciones desarrolladas en entornos rurales a las necesidades y demandas de las mujeres?
4. ¿Cómo podemos fomentar la implicación de las mujeres en el diseño y desarrollo de programas de desarrollo rural?
5. ¿Los programas de formación garantizan el acceso de las mujeres a niveles de cualificación profesional que les permita acceder al empleo?
6. ¿Hasta qué punto, aspectos no económicos (infraestructuras y equipamientos) repercuten en los niveles de implicación de las mujeres en el desarrollo rural?
7. ¿Cómo se puede estimular las potencialidades empresariales de las mujeres en entornos rurales?

1. ¿Cómo se produce el acceso de las mujeres a la información sobre programas y actividades de desarrollo?

- La información transmitida no llega a todas las mujeres, a veces porque los medios de comunicación usuales resultan insuficientes, pero en otros casos por falta de interés de las mujeres.
- Es necesario innovar nuevos métodos de comunicación, más eficaces y adaptados a las condiciones particulares de cada zona y colectivo.
- Entre los canales de comunicación que hasta ahora se han utilizado se encuentran: reuniones con asociaciones de mujeres, encuentros locales y comarcales, reuniones con trabajadoras/es sociales, bandos y pregones de representantes políticos, agentes de desarrollo local o rural, prensa, informativos locales, TV, radio, carteles, boletines, periódicos, tablón de anuncios y el boca a boca...
- Se valora como muy positivo que actualmente, sean las instituciones de *carácter local y público* las que mayor facilidad ofrecen en la transferencia de información: UPE, ALPES, CERDER, OPEM, Agencias de Extensión Agraria, Ayuntamientos, Mancomunidades...
- Se detectan ciertos logros que se atribuyen a técnicos de la administración, competentes y con una especial sensibilización con la participación de la mujer, al igual que a mujeres que dentro del ámbito político contribuyen directamente a estos fines incidiendo en los puestos de toma de decisiones.

2. ¿Cómo podemos contribuir a favorecer el acceso de las potenciales beneficiarias de programas y actividades a las fuentes de información?

- El primer paso para actuar en los canales de comunicación e información es tener conocimiento de las deficiencias existentes.
- El segundo paso para mejorar la transferencia de información es mejorar la coordinación entre responsables, programas y actividades. Existen numerosos programas sin coordinación entre sí, a modo de parcelas independientes, inconexas que impiden hacer un desarrollo integral.
- Se recogen una serie de medidas que mejorarían el trabajo realizado por las personas responsables de canalizar y hacer llegar la información a las mujeres:
 - Definir el perfil idóneo de los técnicos que actúan en estos programas.
 - Utilizar e innovar sobre nuevas técnicas de divulgación.
 - Coordinación de las acciones informativas y de las personas responsables de los distintos programas: aunando criterios, sistematizando la información, diferenciación según destinatario y objetivo...
 - Crear ventanillas únicas que disminuyan la dispersión de la información, etc.
 - Renovar los canales de información, la información llega tarde.
- Poner de relieve los resultados positivos, con efecto demostración para conseguir un efecto multiplicador (retroalimentación).

Las Asociaciones de Mujeres están infrautilizadas, y sin embargo su interlocución es de las más eficientes para hacer llegar la información.

3. ¿Responden los programas y acciones desarrolladas en entornos rurales a las necesidades y demandas de las mujeres?

- En la mayoría de los casos, se cree que no responden a las necesidades y demandas de las mujeres.
- Se olvida que la mujer, aún más la del ámbito rural, tiene una serie de limitaciones (familiares, sociales, culturales, falta de disponibilidad de su propio tiempo...) que dificultan su participación. Es necesario ofertar una formación flexible, adaptable al colectivo de mujeres a las que se dirija y programas que se ajusten a los horarios de colegios, guarderías, etc.
- En definitiva estas acciones no están basadas en el estudio previo de las necesidades de las mujeres.

4. ¿Cómo podemos incrementar la implicación de las mujeres en el diseño y desarrollo de programas de desarrollo rural?

- Introduciendo a las mujeres en las Juntas directivas de los programas (PRODER, LEADER...) a través de sus asociaciones, sus federaciones, etc., así como en los procesos de planificación del desarrollo.

- Hacer un desarrollo de abajo- arriba, en lugar de arriba- abajo que anulan el diálogo y la participación.
- Una forma de evitar este enfoque equivocado es mediante la potenciación de Redes de Mujeres que trasladen y gestionen la información, creen foros de debate, organicen reuniones periódicas, etc.
- Promocionar el acceso de las mujeres a la dirección de las cooperativas y las empresas locales.
- Facilitar la presencia de mujeres en redes de mayor alcance a nivel europeo, por la importancia que tiene el intercambio de experiencias.

5.- ¿Los programas de formación garantizan el acceso de las mujeres a niveles de cualificación profesional que les permita acceder a empleos y superar ese carácter del medio rural como mano de obra barata y descualificada?

- Los programas formativos dirigidos a mujeres casi nunca cumplen las expectativas de empleo que crean. Las actividades económicas que se inician a partir de una acción formativa puntual, suelen tener una vida muy corta.
- Se insiste en la necesidad de hacer formación continua, más práctica y especializada.
- Es necesario realizar de forma paralela, nuevos diseños de programas de formación, más flexibles y de contenidos actualizados que respondan a las demandas de nuevas profesiones.
- Los responsables que actúan como tutores de nuevas actividades empresariales no funcionan, y además suelen tener un coste muy elevado para actividades empresariales que se inician con dificultad. En general hay dificultad para realizar un seguimiento de actividades iniciadas.

6.- ¿Hasta qué punto aspectos no económicos (infraestructuras y equipamientos) repercuten en los niveles de implicación de la mujeres en el desarrollo rural?

- Repercuten de forma definitiva en la disponibilidad para la asistencia a las distintas acciones formativas o informativas.
- La carencia de equipamientos e infraestructuras, hace que la participación de la mujer suponga una carga añadida a las “obligaciones familiares”.

7. ¿Cómo se puede estimular las potencialidades empresariales de las mujeres en entornos rurales?

- Fomentando su autoestima, y haciéndoles sentir protagonistas del proceso de desarrollo rural.
- Facilitando instrumentos financieros que permitan abordar las inversiones iniciales.
- Consiguiendo una formación continua y más profesionalizada.

- Poniendo a su disposición medios y servicios sociales, que las descarguen de las obligaciones que impiden, de forma habitual, su participación: medios de transporte, guarderías, etc.
- Promoviendo el espíritu empresarial.
- Incidiendo en el seguimiento tanto como en el proceso de constitución de la empresa.

Aportaciones

Diez principios en favor de las mujeres rurales

M^a José Prados Velasco. Universidad de Sevilla

La información aportada durante las Jornadas sobre Mujer y Desarrollo Rural en Conferencias y Mesas Redondas, pero sobre todo en las propias manifestaciones y testimonios realizados por técnicas/os y mujeres rurales a lo largo de los diferentes Talleres, nos llevan al establecimiento de diez principios de actuación en favor de la mujer rural.

1. Es necesario contar con mayor información sobre las mujeres rurales como punto de partida para conocer sus diferentes situaciones y necesidades. Las mujeres rurales no constituyen un colectivo homogéneo, por lo que esta información ha de reflejar diferentes situaciones en función de factores demográficos y socioeconómicos principalmente.
2. Reconocimiento del papel real que juega la mujer rural. Su exclusivo protagonismo en las tareas domésticas y el cuidado de la familia exige sacar a la luz ese trabajo invisible. Pero además, es preciso que su trabajo en la explotación familiar o fuera de ella trascienda del ámbito privado y secundario al que ha sido tradicionalmente relegado.
3. Incremento de los niveles de instrucción y formativos. Diseño de actividades formativas específicas, atendiendo a las necesidades de los diferentes colectivos. La apuesta principal ha de seguir estando dirigida a la integración sociolaboral de la mujer rural, pero no hay que minusvalorar la estrictamente formativa o educacional, y por último, incluir programas de formación continua.
4. La atención a las demandas de equipamientos e infraestructuras públicas constituye un paso imprescindible para descargar a la mujer de las consideradas como sus "responsabilidades". La construcción de guarderías con horario flexible, el desarrollo de servicios de atención a ancianos y enfermos, o la mejora del transporte públicos son algunas de las necesidades más apremiantes.
5. Exigir el cumplimiento de la normativa existente en materia laboral y de Seguridad Social, y concienciar a la sociedad de que otra actitud sería manifestamente injusta para la colectividad. En este sentido hay que reconocer que todavía existen prejuicios e imágenes estereotipadas sobre las trabajadoras, que hay que denunciar como falsas y por tanto eliminarlas.
6. Apoyo a iniciativas de autoempleo de las mujeres rurales. De acuerdo a la Declaración de Cork, apoyar la diversificación de actividades y potenciar aquellas que planteen iniciativas originales basadas en nuevas formas de empleo ligadas sobre todo al sector servicios. Cuando éstas no surjan, reconocer el valor económico de tareas tradicionalmente desempeñadas por mujeres y que vienen desarrollándose con resultados desiguales en el trabajo a domicilio o el Turismo Rural.
7. Promoción de la mujer en el control y utilización de los ingresos generados por sus actividades en el ámbito productivo. La incorporación de la mujer rural al mercado de trabajo no ha ido acompañada de una concienciación acerca de su contribución a la economía familiar. Como medida complementaria, hay que defender el valor económico del trabajo reproductivo.

8. Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión política, social, ciudadana, etc. Reconociendo el papel desempeñado por las diferentes asociaciones de mujeres, se echan en falta vínculos y una mejor conexión entre ellas, que facilitaría la llegada de información de interés para grupos de mujeres que no dispongan de otros canales más adecuados de información.
9. Insistir en la concienciación de la mujer rural sobre la necesidad de compartir las tareas domésticas. Aún reconociendo la necesaria coordinación del trabajo doméstico por parte de algún miembro de la familia, las propias mujeres deben implicar al marido y los hijos en aquellas tareas necesarias para la marcha del hogar, y comenzar a valorar su participación como positiva.
10. Planificación de Programas y Políticas de Desarrollo en los que se integre a las mujeres rurales en condiciones de igualdad. Promoción de estrategias de desarrollo que conjuguen las potencialidades locales con las capacidades de las mujeres rurales para lograr un Desarrollo Rural sostenible.

Clausura del Seminario

Discurso de Clausura del Seminario "La Mujer: Clave del Desarrollo Rural"

Excmo. Sr. D. Manuel Chaves González. Presidente de la Junta de Andalucía.

Excmas. e Ilmas. Autoridades

Sras. y Sres.

Amigas y participantes en este Seminario

Durante tres intensas jornadas de trabajo habéis estado analizando y debatiendo una serie de temas de la máxima importancia. Sobre todo dos cuestiones que han presidido tanto las ponencias como las mesas redondas de este Seminario: el mundo rural y la mujer, cuya relación se ha contemplado desde esa perspectiva que convierte a las mujeres en agentes fundamentales del cambio y de la modernización de las zonas rurales.

Deseo felicitaros por la activa participación y el interés mostrado ante estos problemas, así como agradecer y dar la más cordial bienvenida a aquellas personas que nos acompañan y que han venido de fuera de Andalucía, bien a exponer sus conocimientos, bien a darnos cuenta de sus experiencias.

La mujer que vive en el medio rural supone casi el 10% de la población total andaluza. Este número considerable nos obliga a reflexionar, a detenernos en analizar con precisión la situación de este importante colectivo y, sobre todo, a incrementar las actuaciones que nos permitan alcanzar mayores niveles de justicia y de igualdad, tanto en el aspecto económico y social, como en el cultural o educativo.

Para el Gobierno de Andalucía el tema de la mujer es una prioridad política y en ese empeño viene trabajando no sólo el Instituto de la Mujer, sino también el conjunto de Consejerías y Departamentos que, como Trabajo, Salud o Educación, tienen especial implicación en su problemática.

La aprobación y desarrollo del II Plan para la Igualdad de Oportunidades es la mejor demostración, aunque no la única, de la serie de iniciativas de carácter global, horizontal e integrado, puestas en marcha para favorecer y apoyar los derechos, deberes y aspiraciones de las mujeres andaluzas.

El Seminario que ha promovido estos días la Consejería de Agricultura y Pesca en Campanillas, con el patrocinio de otros organismos públicos y privados, va en esta misma dirección y tiene, sobre todo, la intención de desentrañar una de las situaciones más difíciles y delicadas: la de la mujer que vive en el medio rural.

Mujer rural y Mundo rural son dos formas de vida tradicionales y me temo que dos formas también de discriminación.

La sociedad actual se interesa en especial por el medio urbano, al que se dirigen, no en exclusiva pero sí en mayor proporción, los grandes proyectos e iniciativas de carácter económico y cultural. La ciudad, con su complejo entramado de servicios y con su crecimiento demográfico, con sus oportunidades y posibilidades, atraen hoy la atención primordial de especialistas, estudiosos de los fenómenos sociales, medios de comunicación, universidades y empresas. En resumen, prima lo urbano frente a lo rural.

Este último entorno resulta, por lo general, menos activo y dinámico, menos atractivo para muchas de las actividades citadas. Puede afirmarse además que en el mundo rural el papel de la mujer queda, con frecuencia, relegado a un segundo plano aunque sus funciones y su contribución al cuidado de los hijos, a las tareas domésticas o al sostenimiento de la explotación agraria familiar, sean en la práctica decisivas y determinantes.

Factores como el hábito y la costumbre, el sexismo predominante en la educación rural o la ausencia, al menos hasta ahora, de propuestas concretas en favor de las mujeres, han provocado y consolidado esta situación.

Es preciso, por tanto, dar un giro radical en la forma de concebir y de resolver las cuestiones que afectan tanto al medio rural, como a las mujeres que en él viven.

Urge, por ejemplo, cambiar nuestra consideración de las áreas rurales y de las nuevas perspectivas que ofrecen, y urge también mejorar la valoración sobre la aportación que realizan y que pueden desplegar en el futuro las mujeres del mundo rural.

En el título de este Seminario se afirma que su papel es clave para elevar el nivel y la calidad de vida en estas zonas, y no parece exagerado sostener dicho principio. No sólo por el número que representan las mujeres, sino por la importancia de sus funciones actuales y porque el vacío demográfico que se está produciendo en algunas zonas rurales, van a convertirlas de hecho en las grandes protagonistas de los cambios en los próximos años.

Como afirma con rotundidad y precisión el Director General de la FAO, “una agricultura sostenible y equitativa para un desarrollo verdadero, no puede ser lograda sin el explícito reconocimiento del aporte fundamental que brinda la mujer rural”.

El ámbito de la ruralidad, y este es un aspecto que conviene tener muy en cuenta a la hora de planificar proyectos en favor de las mujeres andaluzas, es un espacio que está cambiando de fisonomía y, lo que es más importante aún, añadiendo nuevos contenidos a sus antiguas posibilidades.

Vinculado tradicional y casi exclusivamente a las actividades agrarias, hoy ya no podemos mantener esa única valoración. Lo rural aparece ante una sociedad nueva, ante una sociedad que tiene nuevas demandas y exigencias, como complemento y contraste frente al desarrollo urbano; como eje de la vida agraria, pero también como fuente de recursos ambientales, paisajísticos, forestales, etc., y capaz, por tanto, de sostener iniciativas de ocio, turismo, cultura o transformación agro-industrial. Se trata, pues, de un universo en transformación que debemos orientar hacia un crecimiento sostenible y duradero.

Esta combinación de factores heredados y de nuevas potencialidades, han de tenerse en cuenta a la hora de programar actuaciones en el medio rural, a fin de mantener el equilibrio ecológico, corregir sus déficits, aprovechar las ventajas comparativas, económicas, sociales o culturales que encierra y preservarlo de amenazas como la erosión o la desertización que padecen algunas zonas.

Tales preocupaciones e ideas y, en especial, la consideración del medio rural como escenario para un desarrollo humano integral, como centro vital de hombres y de mujeres libres, son las que han presidido la elaboración del Plan Andaluz de Desarrollo Rural, una iniciativa de gran importancia, que hemos consensuado con los agentes económicos y sociales, con las asociaciones y colectivos más directamente implicados.

No me detendré en la minuciosa exposición de su contenido, pero permitan que enumere con brevedad sus principales objetivos y propuestas:

1. Mejorar los niveles de renta de quienes viven en el mundo rural, con la diversificación de actividades, el incremento de la competitividad y la generación de empleos de mayor calidad o estabilidad.
2. Procurar mejores condiciones de vida y trabajo, dotando de nuevos equipamientos y de las infraestructuras apropiadas a las zonas y comarcas que así lo necesiten.
3. Fomentar la formación y la cultura, de tal manera que entre los hombres y mujeres del medio rural se estimule un mayor dinamismo, autoestima y capacidad emprendedora.
4. Conservar y poner en valor el medio ambiente, la riqueza en recursos naturales del mundo rural y el mantenimiento de su biodiversidad.
5. Impulsar la articulación y el mayor equilibrio en el conjunto del territorio y mejorar las comunicaciones internas de las zonas rurales, conectándolas a su vez a los grandes ejes de desarrollo de nuestra Comunidad.

De estas cinco propuestas que acabo de enumerar, me detendré sólo en dos de ellas, por la trascendencia e importancia que tienen para la mujer en general y para la del medio rural en particular. Me refiero a la *formación* y al *empleo*.

Formación y empleo están íntimamente relacionados entre sí, como todos sabemos. La formación, además de su valor para el desarrollo de una personalidad consciente y libre, es la mejor vía para acceder al empleo y éste, a su vez, es una forma de culminar el proceso de liberación e integración de la mujer en la sociedad.

En consecuencia, si queremos que las mujeres sean agentes de progreso en el mundo rural, tenemos que incidir en la formación y en la cultura. Sólo así podremos avanzar hacia una participación cada vez más eficaz de las mujeres en las actividades colectivas y abrir el camino hacia otras metas más innovadoras y de futuro.

Si este punto de partida se olvida o se descuida, mucho me temo que el peso de la tradición y la fuerza de la inercia, signifiquen una rémora que impida una mayor presencia de la mujer en la transformación del entorno y una limitación a su capacidad para crear y ejercer nuevas funciones rurales.

Los poderes públicos deben, por tanto, coordinar e incrementar sus esfuerzos y aplicarlos, junto con las propias mujeres, en la dirección propuesta. Hay que facilitar espacios de formación a la mujer y oportunidades de cultura igualitarias, liberándolas de las tareas exclusivamente domésticas, favoreciendo la colaboración de los hombres y de todos los componentes del núcleo familiar en estas responsabilidades, a fin de proporcionar tiempo y medios para el desarrollo de las actividades educativas y culturales de la mujer rural.

De la formación al empleo, como secuencia lógica. No pensemos, sin embargo, que el paso va a ser automático o fácil. La creación de empleo en el medio rural está sometida, muchas veces, a condicionantes aún más complejos que los que se producen en otros ámbitos económicos y sociales.

Es necesario, por ejemplo, que empiecen a emerger y a consolidarse esas nuevas funciones de la ruralidad a las que me he referido con anterioridad; que se plasmen proyectos e iniciativas, no vinculadas ya únicamente a la agricultura tradicional, sino a aquellas actividades de carácter paisajístico, medioambiental, turístico o de ocio, que demandan las sociedades más evolucionadas.

Es ahí donde se inscriben los denominados "yacimientos de empleo" y donde surgen las posibilidades de la nueva mujer rural, mejor preparada y cualificada, para incorporarse al mercado de trabajo. El desempeño de ciertas responsabilidades administrativas y de servicios, muchos de los empleos generados por el turismo rural, diversos puestos rela-

cionados con la transformación de los productos agrarios o con su comercialización, son algunos de los espacios laborales en los que la mujer puede y debe tener una presencia creciente.

Como se dice en un estudio sobre el mercado de trabajo en la Andalucía rural, “sólo buscando una nueva estructura de actividad, un sistema ocupacional equilibrado para hombres y mujeres, podremos resolver la quiebra que sufre la ruralidad tradicional y fomentar la emergencia de una ruralidad que necesariamente ha de ser diferente”.

En este nuevo contexto del mundo rural, la mujer tiene que ejercer un papel cada vez más decisivo e influyente. No sólo está en juego la dignidad de las mujeres andaluzas que viven en las zonas rurales, sino el futuro de un entorno sometido a profundos cambios, de cuya buena ejecución va a depender, en gran medida, la homogeneidad de nuestra economía y de nuestra sociedad con las de los países europeos más avanzados.

El proceso de convergencia en el que estamos comprometidos e inmersos, nos exige un esfuerzo a todos los agentes políticos, económicos y sociales; un esfuerzo en la formación y capacitación de los recursos humanos; un esfuerzo de imaginación e inversión en nuevos proyectos para la generación de más y mejor empleo cada vez.

Un reciente Informe de la Comisión Europea sostiene que, “el logro de la igualdad de oportunidades es una prioridad de las políticas que formula y pone en práctica la Unión”.

Sin duda, queridos amigos y amigas, este es uno de los grandes objetivos de esa Europa Social que nos hemos propuesto construir e impulsar entre todos los países, todas las Comunidades y todos los ciudadanos, a las puertas de una nueva y decisiva era de la historia humana.

Relación de asistentes

1. Organismos

1.1. CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA

1.1.1. Servicios Centrales

Juan de Lara Nieto, s/n
41013 - Sevilla
Telf.: 95-455 18 00

Ana María Delgado Álvarez
Servicio de Reforma Agraria y
Asentamientos

Araceli Jurado Guadix
D.G. Desarrollo Rural y Actuaciones
Estructurales

Ascensión Álvarez Portillo
Gabinete del Consejero

Carmelo Carvajo Rubio
Servicio de Reforma Agraria y
Asentamientos

Carmen Cabrera Lamparter
D.G. Desarrollo Rural y Actuaciones
Estructurales

Carmen Contreras Cruz
Servicio de Reforma Agraria y Asentamiento

Cecilia Gañán Molina
Gabinete del Consejero

Celia Fernández Fontanilla
Secretaría General de Agricultura y Pesca

Fernando Cañete Capitán
Servicio de Desarrollo Rural

Joan Corominas Masip
Jefe de Servicios de Infraestructuras Agrarias

Julián Santiago Bujalance
Dtor. Gral. De Desarrollo Rural y
Actuaciones Estructurales

Narciso de los Reyes Menguiano
Servicio de Reforma Agraria y
Asentamientos

Rita López Barbosa
Servicio de Infraestructura Agraria

Santos Prieto Ojeda
Servicio de Desarrollo Rural
María Esperanza López Yerón
Servicio de Desarrollo Rural

1.1.2. Delegaciones Provinciales

Delegación Provincial de Almería
Hermanos Machado, 4, 3ª plta.
04004 - Almería
Telf.: 950 - 24 01 11
Basilea Ibáñez Alba
Antonia Parra Ruiz
María Justa Pérez Rivas

Delegación Provincial de Cádiz
Isabel la Católica, 8
11071 - Cádiz
Telf.: 956 - 22 72 12-53
María Sol Rodríguez

Delegación Provincial de Córdoba
Santo Tomás de Aquino, s/n. 5ª Plta.
14004 - Córdoba
Telf.: 957 - 23 88 00
Nieves Cerrillo Merino
Ana Granados Sanjuan
Pilar Romero Prieto

Delegación Provincial de Granada
Gran Vía de Colón, 48, 6ª Plta.
18010 - Granada
Telf.: 958 - 27 65 50-69 00
María del Moral Rojas

Guillermo Rodríguez López**Delegación Provincial de Huelva**

Plus Ultra, 41
21001 - Huelva
Telf.: 959 - 21 21 00

Elsa González Martín**Margarita Pérez Barranco****Rafael Sánchez Rufo****Delegación Provincial de Jaén**

Avda. de Madrid, 25
23008 - Jaén
Telf.: 953 - 21 60 00

Antonio Alaejos Gutiérrez**Ana García Ramos****José I. Llorens Gómez D.L. Cortinas****Delegación Provincial de Málaga**

Avda. de la Aurora, 47
29002 - Málaga
Telf.: 952 - 32 95 00

Francisca Acevedo Sánchez**Pedro Borrego Agüayo****Ana Rosa González****Inocencia Pérez Molina****Delegación Provincial de Sevilla**

Avda. de la Borbolla, 1.
41004 - Sevilla
Telf.: 95 - 455 63 00

Marta Fernández Candau**Carmen Fontacaba Guerrero****Elvira Martín Frías****Carmen Rueda Cabrera****Estrella Tavora Palazón****Dolores Valdivieso****1.1.3. Agencias de Extensión Agraria****Agencia de Extensión Agraria de Cádiz**

Agencia de Extensión Agraria de Arcos de la
Frontera

Corregidores, 20

11630 - Arcos de la Frontera (Cádiz)

Telf.: 956 - 70 14 11

María Josefa Parrilla Márquez

Agencia de Extensión Agraria de Jimena de
la Frontera

Sevilla, 38

11330 - Jimena de la Frontera (Cádiz)

Telf.: 956 - 64 01 12

Isabel Carrión Munera**Agencia de Extensión Agraria de Córdoba**

Agencia de Extensión Agraria de Hinojosa
del Duque

Claudio Moyano, 1

14270 - Hinojosa del Duque (Córdoba)

Telf.: 957 - 14 02 14

Isabel García Trapilla

Agencia de Extensión Agraria de Priego de
Córdoba

Ctra. Cabra, s/n

14800 - Priego de Córdoba

Telf.: 957 - 54 03 68

María de Guía del Pozo Moreno**María Luisa Ortego Lázaro****Agencia de Extensión Agraria de Granada**

Agencia de Extensión Agraria de Santa Fé
Rector López González, s/n

18320 - Santa Fé (Granada)

Telf.: 958 - 44 02 10

Concepción Caro Martínez**1.1.4. Oficinas comarcales agrarias (OCAS)****O.C.A. Vélez-Rubio (Almería)**

Lago del Mesón, 1
04820 - Vélez Rubio
Telf.: 950 - 41 01 63

Agustín Navarro Muñoz**O.C.A. Jerez de la Fra. (Cádiz)**

Ronda de los alunados, s/n
11406 - Jerez de la Fra.
Telf.: 956 - 34 44 07

Lucrecia Polo Esteban

O.C.A. Málaga

Puerta del Mar, 129-29

29005 - Málaga

Telf.: 952 - 19 27

Inocencia Pérez Bolinar**1.1.5. Centros de Investigación y Formación Agrarias (CIFAS)**

C.I.F.A Málaga

Churriana-Campanillas. Finca "la Lira"

29591 - Santa Rosalía (Málaga)

Telf.: 952 - 43 30 25

Ana Campos Paradas**Esther Calderón Zaragoza****Rafael Reina García****Isabel Rodríguez Díaz****C.I.F.A Granada**

Camino de Purchil, s/n apdo. correos 2027

18080 - Granada

Telf.: 958 - 26 73 11

Asunción Fernández Arenas**Carmen Padilla Garzón****Rocío Olmos Barrios****1.2. CONSEJERÍA DE TRABAJO E INDUSTRIA****1.2.1. Delegaciones Provinciales**

Delegación Provincial de Cádiz

Marqués Valdeñigo, 2

11004 - Cádiz

Telf.: 956 - 28 22 50

M^a José Lloret Ruiz**Ana de Oyra Louro****Ana Reyes Vázquez****Delegación Provincial de Sevilla**

Avda. Blas Infante, 4-8 plta

41071 - Sevilla

Telf.: 95 - 428 22 50

M^a Luisa García Murillo**Delegación Provincial de Málaga**

Muelle Heredia, 26

29001 - Málaga

Telf.: 952 - 21 51 33

Socorro Álvarez Guillén**1.3. INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER****1.3.1. Servicios Provinciales**

I.A.M. Córdoba**Francisca Vacas Peralta****Mercedes García Marín****Esperanza Ortigosa Fernández****Rosa María Bayo Cortés****I.A.M. Málaga**

San San Agustín, 6

29006 - Málaga

Telf.: 952 30 40 00

Rosa Gómez Torralbo**Margarita Giménez Huelín****I.A.M. Jaén**Santo Reino, 1. 2^a Plta.

23007 - Jaén

Carmen Guerrero Pérez

1.3.2. Centros de Información de la Mujer

Centro Información de la Mujer Córdoba

Buen Pastor, 20 (Calleja San Roque)

14003 - Córdoba

Telf.: 957.:21 14 38

Antonio L. Molina Expósito

Centro Información de la Mujer Granada

Lope de Vega, 4.1º, C y D.

18002 - Granada

Telf.: 958 - 25 93 51

Josefa Caballero Cabrerizo

Centro Información de la Mujer Málaga

San Jacinto, 7

29007 - Málaga

Telf.: 958 - 61 42 07

Amparo Sánchez Platero

Trinidad Lambea Peña

Centro Información de la Mujer de Lucena (Córdoba)

Buen Pastor, 20. (Calleja San Roque)

14003 - Córdoba

Telf.: 957 - 59 02 25

Dolores Llama García

María Dolores Salamanca Mesa

Centro Información de la Mujer Municipal de Granada

Lope de Vega, 4. 1º C y D

18002 - Granada

Telf.: 958 - 32 11 56

María José Pérez Barrios

Centro Información de la Mujer Municipal de Málaga

San Jacinto, 7

29007 - Málaga

Telf.: 952 50 14 12

Francisca Grueso Perogil

Centro Información de la Mujer Provincial de Jaén

Castilla, 6

23007 - Jaén

Telf.: 953 - 27 14 00

Ana María Quiles García

Centro Información de la Mujer Valle de Lerín (Granada)

Lópe de Vega, 4. 1º C y D

18002 - Granada

María José Puerta Puerta

Centro Información de la Mujer Cartaya (Huelva)

Plus Ultra, 16. 1º, Dcha.

21001 - Huelva

Antonia Vázquez Barrios

Centro Información de la Mujer Cons. Desr. Montes Orientales (Granada)

Lópe de Vega, 4. 1º, C y D

18002 - Granada

Silvia Esther Fernández Vega

1.4. DIPUTACIONES

Diputación de Málaga

Plaza de la Marina, s/n

29071 - Málaga

Telf.: 952 - 60 28 80

María Luisa Valbuena Atenciano

Diputación Provincial de Córdoba

Plaza de Colón, 15

14071 - Córdoba

Telf.: 957 - 13 42 44

María José López Reyes

1.5. MANCOMUNIDADES

Mancomunidad Alhama-Temple. Granada
Plaza de los Presos, 1
18120 - Alhama de Granada (Granada)
Telf.: 958 - 36 02 71
María Rosario Crespo Molina

Mancomunidad Guadajoz-Campiña Este. Córdoba
Cañada, 9

14850 Arroyuelos (Córdoba)
Telf.: 957 - 69 17 66
José R. Guijarro Cárdenas

Mancomunidad Municipal Sierra de Cádiz
Plaza Alameda Diputación, 2
11650 - Villamartín (Cádiz)
Telf.: 956 - 73 11 85
Carmen Belluca Cáceres

1.6. AYUNTAMIENTOS

Ayuntamiento de Almería
Plaza de la Constitución, 3
04003 - Almería
Telf.: 950 - 51 31 03
Consolación Barragán Campos
Teresa Vique Ruiz

Ayuntamiento de Maracena (Granada)
Plaza de la Constitución, 11
18200 - Maracena (Granada)
Telf.: 958 - 42 00 03
África Baquero

Ayuntamiento de Torredelcampo (Jaén)
Plaza del Pueblo, 11
26640 - Torredelcampo (Jaén)
Telf.: 953 - 56 78 15
Francisca Medina Teba

Ayuntamiento de Coín (Málaga)
Plaza de la Alameda, 10
29100 - Coín (Málaga)
Telf.: 952 - 45 30 20
Rosa María Agüera García

Ayuntamiento de Sierra Mágina (Jaén)
Plaza de Santa María, 1
23071 - Jaén
Telf.: 953 - 45 30 20
Antonia Hermosilla López
José María Salas Cobo
José María Valdivia García

Ayuntamiento de Málaga
Avda. de Cervantes, 4
29016 - Málaga

Telf.: 952 - 51 20 02
María I. Ríos Lozano
Josefa Márquez Rojas

Ayuntamiento de Almonte (Huelva)
Plaza Virgen del Rocío, 1
21730 - Almonte (Huelva)
Telf.: 959 - 40 71 33
Isabel Garrido Vázquez

Ayuntamiento de Antequera (Málaga)
Infante Don Fernando, 70
29200 - Antequera (Málaga)
Telf.: 952 - 70 81 20
Encarnación Ortiz García
José Luis Ruiz Espejo
Teófilo Ruiz Hunicio
Verania Casaus Torres

Ayuntamiento de Baena (Córdoba)
Plaza de la Constitución, 1
14850 - Baena (Córdoba)
Telf.: 957 - 67 00 00
María Dolores Párraga Vargas

Ayuntamiento de Baza (Granada)
Plaza Mayor, 4
18800 - Baza (Granada)
Telf.: 958 - 86 06 89
María Isicia Pérez Martínez

Ayuntamiento de Benalauria (Málaga)
Avda. de Cervantes, 4
29016 - Málaga
Telf.: 952 - 15 25 48
Belén Ruiz Rodríguez

Ayuntamiento de Campillo Arenas (Jaén)

Plaza de Santa María, 1
23071 - Jaén
Telf.: 953 - 30 91 02

Antonia Muñoz García

Ayuntamiento de Cártama (Málaga)

Plaza de la Constitución, 3
29570 - Cártama (Málaga)
Telf.: 952 - 42 21 95

Juana María Suárez Linero

Ayuntamiento de la Rinconada (Sevilla)

Plaza de España, 6
41039 - La Rinconada (Sevilla)
Telf.: 95 - 479 02 00

Rosa María Martínez Perza

Ayuntamiento de Sevilla

Plaza Nueva, 1
41001 - Sevilla
Telf.: 95 - 587 10 20

Ana Ferrera González
Setefilla Luque Sotilla
Nuria Casaus Borrego

Ayuntamiento de Los Palacios (Sevilla)

Plaza de Andalucía, 6
41270 - Los Palacios y Villafranca (Sevilla)
Telf.: 95 - 584 66 00

Concepción Martín Peña

Ayuntamiento de Córdoba

Capitulares, s/n
14071 - Córdoba
Telf.: 957 - 49 99 00

María José López Reyes

Ayuntamiento de Guaro (Málaga)

Telf.: 952 - 45 75 73

María Carmen Ocón Ruiz

Ayuntamiento de Isla Cristina (Huelva)

Gran Vía de Román Pérez, 43
21410 - Isla Cristina (Huelva)
Telf.: 959 - 34 33 22

Antonia Jurado Martín

Ayuntamiento de Jaén

Plaza de Santa María, 1
23071 - Jaén

Telf.: 953 - 48 65 37

Ana María Fernández Ríos
María José Moreno Mellina

Ayuntamiento de Las Cabezas de San Juan (Sevilla)

Plaza Nueva, 1
41001 - Sevilla
Telf.: 95 - 587 10 20

Ana María Ferrera González

Ayuntamiento de Mairena del Alcor (Sevilla)

Cristóbal Colón, 15
41510 - Mairena del Alcor (Sevilla)
Telf.: 95 574 60 00

Rocío Tejado Cortez
Susana Jiménez Ojeda

Ayuntamiento de Montefrío (Granada)

Plaza del Carmen, s/n
18071 - Granada
Telf.: 958 - 33 61 36

María Dolores Martos Valenzuela
Mariana Argüelles Castro
Lourdes González Blasco

Ayuntamiento de Padules (Granada)

Plaza del Carmen, s/n
18071 - Granada
Telf.: 958 - 78 82 32

Mercedes Jiménez Martín

Ayuntamiento de Posadas (Córdoba)

Capitulares, s/n
14071 - Córdoba
Telf.: 957 - 63 00 13

Antonia Palacios Rubio

Ayuntamiento de Pozoblanco (Córdoba)

Cronista Sepúlveda, 2
14400 - Pozoblanco (Córdoba)
Telf.: 957 - 77 00 50

Manuela Flores Mellado

Ayuntamiento de Torredelcampo (Jaén)

Plaza del Pueblo, 11
23640 - Torredelcampo (Jaén)
Telf.: 953 - 56 78 15

Rosario Martínez Parra

1.7. ORGANIZACIONES PROFESIONALES Y SINDICALES

FAECA. Sevilla

Trajano, 2. Ático
41001 - Sevilla
Telf.: 95 - 221 98 44
Ana María Sánchez Hernández

PSOE Jaén

Hurtado, 6
23001 - Jaén
Telf.: 953 - 23 40 71
Amalia Vargas Martínez

UPA Córdoba

Plaza de Andalucía, 9. 1º, A-3
14013 - Córdoba
Telf.: 957 - 42 19 10
Lola Domínguez Arroyo

UPA Andalucía (Invitada). Sevilla

Avda. Manuel Siurot, 3. Bque. 5, Bajo - D
41013 Sevilla
Telf.: 95 423 68 02
Pilar Neri Iranzo Alhambra

1.8. OTROS

Consejería Galicia Est. Pesca **Prudencia Santasmarinas**

29071 - Málaga
Telf.: 952 - 32 70 00, 35 00 13
Guillermo Jiménez Aranda

Centro de Adultos Cádiz **Joséfa Ramos Macías**

Dirección Gral. Agricultura Cdad. de Madrid

La Masó, 13
Telf.: 91 - 580 17 50
María José Rivilla Palma

Centro de Adultos Málaga **Angustias Pérez Palomo**

Centro de Adultos ATENEA Córdoba Historiador Domínguez Ortiz, 17 14002 - Córdoba **María Dolores Toledano Alajar**

Escuela Madre del Instituto Social de la Marina. Cádiz

Apartado 69
11160 - Barbate (Cádiz)
María Luisa García Terrado

D.A.P. Málaga

Parque Tecnológico de Andalucía
Centro de Empresas. Avda. Juan López
Peñalver, s/n
29590 - Campanillas (Málaga)
Telf.: 952 - 34 15 75
Antonio Chaves Jiménez
Josefa Arranz

Escuela Madre Sierra. Córdoba

Fuente Nueva, s/n
14290 - Fuente Ovejuna (Córdoba)
Telf.: 957 - 58 51 26
Francisca Molera Pereira

D.A.P. Sevilla

Progreso, 20
41013 - Sevilla
Telf.: 95 - 423 28 90
Pilar Pérez Vela

María Antonia Cobacho Vargas
Encarnación Martínez Navarro

Federación Andaluza de Municipios. Sevilla

Espinosa y Carcel, 47. 3º, E
41018 - Sevilla
Telf.: 95 - 45 97 81
Teresa Muela Tudela

Delegación Provincial Educación y Ciencia. Málaga

Avda. de la Aurora, 47

Fondo Formación, F.P.E. Cádiz

Avda de Guadalete, s/n
11012 - Cádiz
Telf.: 956 - 26 32 11
Rosa María Flores González

FORCEM. Madrid

Avda. de América, 25. 4ª Pta.

28002 - Madrid

Tel.: 91 - 589 75 30

Antonio Montilla García

FORCEM Cof, Epsas. de Andalucía. Sevilla

Isla de la Cartuja, s/n

41092 - Sevilla

Tel.: 95 - 448 89 00

Antonio Moya Monteverde

IESA Andalucía. Córdoba

Menendez Pidal, s/n

Edificio Universitario de Servicios Múltiples

14004 - Córdoba

Tel.: 957 - 21 81 41

María Isabel García Rodríguez

Raquel Pastor Yuste

Universidad de Sevilla

Dto. Geografía Humana, Universidad

San Fernando, 4

41004 - Sevilla

Tel.: 95 - 455 13 78

María José Prados Velasco

2 CENTROS DE DESARROLLO RURAL

2.1. CENTROS DE DESARROLLO RURAL

CEDER Serranía de Ronda (Málaga)

Armiñán, 24. B
29400 - Ronda (Málaga)
Javier Robles Andrade

CEDER de Proder Lomas y Las Villas (Jaén)

Capitán Cortés, 63
23410 - Sabiote (Jaén)
Telf.: 953 - 77 30 02
Rosa Belén Jiménez Campos

CEDER Noreste (Granada)

Mayor, s/n. Edificio Cervantes
18830 - Agrón (Granada)
Telf.: 958 - 74 23 14
Pedro Antonio Martínez Portillo

CEDER Pque. Nral. Alcornocales (Cádiz)

Plaza Alameda de la Cruz, 7. 2º
11180 - Alcalá de los Gazules (Cádiz)
Telf.: 956 - 41 13 52
Yolanda Benítez Mena

CEDER Sierra de Segura (Jaén)

Mayor, s/n
23370 Orcera (Jaén)
Telf.: 953 - 48 21 31
Pilar Ortega Gutiérrez
Carmen Báñez Sánchez
Encarnación Pérez Doanire

Asoc. P. Desarr. Rural "Sierra Mágina" (Jaén)

Plaza de la Constitución, s/n
23120 - Cambil (Jaén)
Telf.: 953 - 30 01 77
María Dolores Jiménez Gámez

CEDER Valle del Guadalhorce (Málaga)

Ctra. Coín-Ronda, Km. 62,3
29100 - Coín (Málaga)
Telf.: 952 - 45 32 85
Sebastiá Hervilla Ordóñez

CEDER Axarquía (Málaga)

Dtor. Gómez Clavero, 19
29719 - Alameda (Málaga)
Telf.: 952 - 50 97 28
Remedios Morales Hijano

CEDER Secc. Econ, Alto Guadalquivir (Jaén)

Paseo del Cristo, 17
Telf.: 953 - 72 19 06
Vicente Ruis Raya

CEDER Grupo de Acción Local Almanz. (Almería)

Plaza del Convento, 1
04850 - Cantoria (Almería)
Telf.: 950 - 43 66 77
César Martín Cuadrado

CEDER Grupo Acción Local Guadalteba (Málaga)

Corredera, 36
29330 - Almargen (Málaga)
Telf.: 952 - 18 25 52
Antonio Retamero Muñoz
Isabel Muñoz Durán

CEDER Grupo PRODER Sierra Sur (Jaén)

Príncipe Felipe, 10
23610 Fuensanta (Jaén)
Telf.: 953 - 56 42 09
Javier Collado Jaén

CEDER Inic. LEADER - Comarca los Véles, S.A. (Almería)

Acequia Grande, s/n
04820 - Abla (Almería)
Telf.: 41 25 27
María del Carmen Galera Quiles

CEDER Iniciativas LEADER Alpujarras (Granada)

Lora Tamayo, 17
18400 - Agrón (Granada)
Telf.: 958 - 78 43 40
María Isabel Díaz Moreno

CEDER Iniciativas LIDER Alpujarras (Granada)

Lora Tamayo, 17
18400 - Agrón (Granada)
Telf.: 958 - 78 43 40
Isabel Orantes Bermejo

CEDER - LEADER Cádiz

Almirante Vierma, 49
Telf.: 956 41 24 50
Marisa Cantero García

CEDER - LEADER Granada

María Carmen Fernández González

CEDER - LEADER Ecodesarrollo Sierra Morena (Sevilla)

Paseo del Moro, 2
41370 - Cazalla de la Sierra (Sevilla)
Mercedes Medina Torrejón

CEDER - LEADER Comarca Los Vélez (Almería)

Acequia Grande, s/n
04820 - Vélez Rubio (Almería)
Juana Sánchez Lozano

CEDER - LEADER Comarca de Guadix, S.L. (Granada)

Plaza de las Palomas, s/n
18518 - Agrón (Granada)
Telf.: 958 - 66 51 91
Mercedes Romacho Contreras

CEDER - LEADER Sierra Morena Cordobesa (Córdoba)

Plaza de Andalucía, 5
14220 - Adamuz (Córdoba)
Telf.: 957 - 36 40 04
José Ángel Carrillo Jalón

CEDER - LEADER Estepa. Sierra Sur de Sevilla (Sevilla)

Plaza del Matadero, 5
41560 - Estepa (Sevilla)
María del Mar Moreno Montaña
Luisa Fernández Valderrama

CEDER Poniente Granadino (Granada)

Joaquín Costa, s/n

18300 - Agrón (Granada)

Telf.: 958 - 32 50 33

María Pilar Gamíz Cerrillo

CEDER - PRODECAN

Estación, s/n. Edificio Renfe
23730 - Villanueva de la Reina (Jaén)
Telf.: 953 - 69 17 02

Alicia de la Fuente Sánchez

CEDER - PRODER Aljarafe-Doñana (Sevilla)

Plaza de Blas Infante, 1
41805 - Benacazón (Sevilla)
Telf.: 95 - 570 60 00

María Teresa Navarro Paez

CEDER - PRODER Condado Huelva (Huelva)

Polígono Industrial el Corchito. Escuela Eª El Condado
21830 - Bonanes (Huelva)
Telf.: 959 - 36 41 42

Maite Jiménez - Gerente

CEDER - PRODER Costa Occidental (Huelva)

San Pedro, 60
21021 - Cartaya (Huelva)

Alberto Roa Todanca

CEDER - PRODER Levante (Almería)

Paseo de la Rambla, 38
04636 - Turre (Almería)
Telf.: 950 - 457 90 40

Juan Valero Martínez

CEDER - PRODER Medio Guadalquivir (Córdoba)

Plaza Jesús, 11
14600 - Montoro (Córdoba)
Telf.: 957 - 16 10 00

Javier Martínez Uceda

CEDER - PRODER Subbética Cordobesa (Córdoba)

Horno, 50
14870 - Zueros (Córdoba)
Telf.: 957 - 70 33 17

Inmaculada Puche Romero

**CEDER - Proyecto Los Pedroches. LEADER
(Córdoba)**

Ronda de los Pedroches, s/n
14460 - Dos Torres (Córdoba)
Telf.: 957 - 13 50 14

Leovigilda Ortíz Medina

Sodeplata. Sevilla

Plaza Pozuelos, s/n
41860 - Jerena (Sevilla)

Esperanza Carmona Gallego

Isabel Barnes Fayula

3 EMPRESAS

3.1. EMPRESAS

Agroturismo Las Navezuelas. Sevilla
Finca Las Navezuelas
41370 . Cazalla de la Sierra (Sevilla)
Telf.: 95 - 488 47 64
María Dolores Tena Marín

Ana del Moral Punzano y Otros C.B. Jaén
Polígono Industrial la Vicaria
23701 - Puente de Génave (Jaén)
Telf.: 953 - 43 52 52
Ana María del Moral Punzano

Arte Morón. Sevilla
Polígono El Rancho, El, 11. Pta. 2, 1º, F
41530 - Morón de la Frontera (Sevilla)
Telf.: 95-585 02 64
María José Vázquez Valiente

**Artesanas del Bordado en Tul del Poniente
Granadino**
Padillas, 44. 1º
18300 - Loja (Granada)
Telf.: 958 - 32 16 19, 44 32 88
Ana María Aguilera Campos
Ecarnación Megías Moreno

Carmen Bordados. Córdoba
La Luna, 32
14200 - Peña Roya - Pueblo Nuevo
(Córdoba)
Telf.: 957 - 56 22 97
Carmen León Navarro

Cerámica de los Vélez. Almería
Concepción, 6
04098 - Vélez Blanco (Almería)
Telf.: 41 20 84
Juana Isabel Romero Romero

Cerámica Dolores Chaves. Granada
Venta Dolores Chaves, s/n
18420 - Lanjarón (Granada)
María Isabel Orantes Bermejo

Comarca la Aceña. Lora del Río (Sevilla)
Roda Arriba, 23
41440 - Lora del Río - Sevilla
Telf.: 95 - 580 13 31
Nieves Milla Gutiérrez

Compañía Aguas de Tijola, S.L. Almería
Avda. José Antonio, 18
04880 - Tijola (Almería)
Telf.: 950 - 42 05 11
Manuela Pozo Martínez

Confecciones Medida. Sevilla
Matas, 6
41590 - La Roda de Andalucía (Sevilla)
Telf.: 95 - 401 66 09
Rafaela Fernández París

Conservas El Tani, S.L. Granada
Ctra. de Granada, 8
18516 - Purullena (Granada)
Telf.: 958 - 69 02 75
Dolores Hernández Porces

Consortio Escuela de Maderas. Córdoba
Ronda de la Manga, 8
14913 - Encinas Reales Córdoba
Telf.: 957 - 59 82 97
María Teresa Arias Ayala

Cooperativa Concepción. Málaga
Nueva, 173
29300 - Archidona (Málaga)
Purificación Coro Córdoba

Cooperativa Negacebal, S.C.A. Granada
Razalot, s/n
18800 - Baza (Granada)
Asunción Cano Martínez

Cooperativa Negacebal, S.C.A. Granada
Razalot, s/n
18800 - Baza (Granada)
Carmen Fernández González

Cooperativa Nueva Sevilla. Cádiz

Nesa, 17

Jerez de la Frontera (Cádiz)

María Isabel Durán Álvarez**Cooperativa del Campo de San Martín.****Cádiz**

Larga, 37

11340 - San Martín del Tesorillo (Cádiz)

Sagrario Gil Fernández**Cooperativa Textil Campo de Gibraltar.****Cádiz**

Sebastián Pineda, s/n

11320 - San Pablo de Buceite (Cádiz)

Telf.: 956 64 20 96

Cristina Pérez Sánchez**Cuna. Sevilla**

Apdo. 71

41800 - San Lucar la Mayor (Sevilla)

Telf.: 95 - 571 00 92

Elena Viguera Martos**Diamante Iris, S.C.A. Jaén**

Paraiso, 23

23400 - Úbeda (Jaén)

Telf.: 953 - 75 03 34

Francisca Romero Granero**Elephant Box. Jaén**

Alaminos, 52

23400 - Úbeda (Jaén)

Telf.: 953 75 73 30

Ana Marín Obra**Envasados Lola, S.C.A. Córdoba**

Plaza Doctor Gracia, 1

14710 - Villarubia de Córdoba (Córdoba)

Telf.: 957 - 32 71 21

Francisca Hermoso Palomino**Ferrochán. Cádiz**

Avda. de Las Cortes, s/n

11170 - Medina Sidonia (Cádiz)

Telf.: 956 - 41 04 77

Soledad Torres Sánchez**Granja Ecológica F. Grande. Almería**

Cortijo "Los Pérez"

04820 - Vélez Rubio (Almería)

Telf.: 950 - 41 05 22, 11 72 77

Esther Olivares Serrabona**Grupo Artesanía Tesorillo. Cádiz**

Las Torres, 52

11340 - S.M. del Tesorillo (Cádiz)

Inés María Pineda Cabrera**Grupo Rajamanta. Cádiz****Isabel María Casuco Segovia****Hilacar Inic. LIDEr ALP. S.A. Granada**

El Viso, s/n

18411 - Pampaneira (Granada)

Telf.: 958 - 76 32 26

Ana Martínez Martínez**Hnos. Palomar González Nieto. Córdoba**

Ancha, 4

14814 - Priego de Córdoba (Córdoba)

Telf.: 957 - 55 63 89

Emilia Palomar González**Hotel Posada del Moro. Sevilla**

Paseo del Moro, 46

41307 - Cazalla de la Sierra (Sevilla)

Julia Piñero Narrón**Industrias Turísticas Moclinejo. Málaga**

Castillo s/n

29738 - Moclinejo (Málaga)

Telf.: 952 - 40 05 86

Elisa Martín López**La Casita del Valle. Málaga**

General Rincón, 4

29100 - Coín (Málaga)

Telf.: 952 - 45 19 61

Antonia López Romero**Limpieza San Luis. Jaén**

Sevilla, 45

23710 - Bailén (Jaén)

Telf.: 953 - 67 23 36

Luisa M. Jiménez González**Manos Artesanas. Cádiz**

Olivo, 6

11570 - La Barca de la Flor (Cádiz)

Rosalía Correa Hidalgo

Matones Catiliana. Sevilla
Ntra. Sra. de la Soledad, 67
41320 - Cantillana (Sevilla)
Ana María Núñez Rubio

Mulier Diseños. Sevilla
Menendez Pidal, 94
41300 - La Rinconada (Sevilla)
Telf.: 95 - 479 08 46
Lucía Usero Matute

Nororma. Málaga
Plaza de la Victoria, 1
29300 - Archidona (Málaga)
Telf.: 952 - 71 62 21
José Carlos Rodrigo Marías

Oro Mediterránea Técnico, S.L. Jaén
Mariano Estremera, 29
23470 - Cazorla (Jaén)
Telf.: 989 889 293
Rosalía Lorite Lorite

Rem Sa Ana M^a. Sevilla
Guadalquivir, 21. Bajo Izda.

41440 - Lora del Río (Sevilla)
Telf.: 95 - 580 06 87
Ana María Remesal Rodríguez

Sierra Morena, S.C.A. 2º Grado. Sevilla
Resolana, 15
41370 - Cazalla de la Sierra (Sevilla)
María Carmen Agüera Jiménez

Sociedad Cooperativa Cantalar. Jaén
Travesía Fuente Nueva, 6
23470 - Cazorla (Jaén)
Telf.: 953 - 12 41 21
María Paz Garrido Lara

Sondytour, Turismo Rural. Málaga
Callejón Martínez, 5
29200 - Antequera (Málaga)
Telf.: 952 - 70 30 48
Pilar Muñoz Sánchez

Turismo Rural. Málaga
Castillo, 25
29738 - Moclinejo (Málaga)
Rosa María Lisbona Aranda

4 ASOCIACIONES

4.1. ASOCIACIONES

Asociación de Agentes de Ronda

Fernando de los Ríos, 2. 3º, B
29400 - Ronda (Málaga)
telf.: 952 - 87 38 91

María Paz Aguilera Morales

Amas de Casa de Málaga

Carrera s/n
29300 - Archidona (Málaga)

Jenni Escobar Iglesia

ASODECO de Jaén

Federico García Lorca, 17
23220 - Vílchez (Jaén)
Telf.: 953 - 63 00 75

Inmaculada Fernández Olivares

ASODECO de Jaén

Carretera de Linares, s/n
23230 - Arquillos (Jaén)
Telf.: 953 - 63 34 72

María Isabel Candel

Colectivo de Mujeres AURA de Granada

Generalifa, 12
18230 - Atarfe (Granada)
Telf.: 958 - 43 75 24

Concepción Díaz Márquez

Consortia Escuela de la Madera de Córdoba

Ronda de la Manga, 8
14913 - Encinas Reales (Córdoba)

María Teresa Arias Ayala

Cultural Mujeres sin Fronteras de Sevilla

Reina Sofía, 10
41140 - Villafranco (Sevilla)
Telf.: 95 - 577 32 76

Mónica Escamilla Cozar

ENGENDER de Bruxelles

ASBL. Engender, Boulevard Claves, 12 A. Pref 33
1000 - Bruxelles (Bélgica)
Telf.: 7365308

Miriam Anasagasti

Mujeres de Granada

Villaespesa, 5
18230 - Santa Fé (Granada)

Encarnación Fernández Roldán

Mujeres de Jaén

Sevilla, 18
23500 - Jódar (Jaén)

Juana Sanjuan Fernández

Mujeres de Málaga

Moraleda, 42
29491 - Benalauría (Málaga)

Telf.: 952 - 15 25 48

Belén Benítez Calvente

Mujeres Sca. Hélix Monteprieto de Jaén

Alta, 26
23110 - La Guardia (Jaén)

Lourdes Torres Jiménez

Mujeres El Despertar. Campo de Gibraltar (Cádiz)

Río Guadiaro, 1
11339 - Est. Jimena de la Frontera (Cádiz)

María Palma Macías López

Mujeres Margarita Nelxen de Granada

Malafa, 14
18230 - Atarfe (Granada)

Telf.: 958 43 83 33

Mónica Lucena Gil

Mujeres Nueva Era de Málaga

Pasaje Cristobal Tora, 1. 4º, C
29200 - Antequera (Málaga)

Telf.: 952 - 70 81 00

Belén Castro Ranea

Mujeres Nueva Era de Málaga

Boza, 3. 1º, F
29200 - Antequera (Málaga)

Telf.: 952 - 43 30 25

María Jesús Rodríguez Becerra

Mujeres Nueva Era de Málaga

Mesones, 1. 1º, C
29200 - Antequera (Málaga)
Telf.: 952 - 61 91 75

Pepa Arranz Vázquez

Mujeres Olimpia de Cádiz

C.P. Bahía de Barbate
11160 - Barbate (Cádiz)
Telf.: 956 - 43 24 29

Pepa Ramos Malia

Mujeres Verenia de Sevilla

Urb. Río Granada, 67
41298 - Palomares del Río (Sevilla)
Telf.: 95 - 479 70 81

María Teresa Subira López

Mujeres Empresarias D. Cond. Amec. de Jaén

Ctra- Villacarrillo, 13
23240 - Navas de San Juan (Jaén)
Telf.: 953 - 68 94 60

Ana Juana Requena García

Mujeres Rurales de Sevilla

Álvarez Hazañas, 6., 2º,A
41710 - Utrera (Sevilla)

Consolación Pérez Castillo

OMOVEGA Sierra Elvira (Granada)

Fr. Jiménez Rueda, 1
18230 - Atarfe (Granada)
Telf.: 958 - 13 68 81

María José Mateos Ortigosa

Plataforma de Mujeres Rurales de Sevilla

San José de Calasanz, 4
41310 - Brenes (Sevilla)
Telf.: 95 - 479 70 81

Elena Nimo Díaz

5 ASISTENTES A TÍTULO PERSONAL

5.1. ASISTENTES A TÍTULO PERSONAL

ALMERÍA

Elizbeth Pérez Sánchez
Cañada Ancha, s/n
04120 - La Cañada (Almería)
Telf.: 29 03 50

Ingeborg Wiegang

Apdo. 32 Cortijo Grande
04639 - Turre (Almería)

Rosa Parra Agüera

Telf.: 16 23 24
04620 - Huerca-Olvera (Almería)

CÁCERES

María Jesús Hortet Díaz

Apolinar Moreno, 16

CÁDIZ

Antonia Mendoza Muñoz

Uruguay, 13
11140 - Conil (Cádiz)

Dolores Brenes Gómez

Carretera Barrio Nuevo, 73
11149 - Conil (Cádiz)

Dolores Macías Corchado

Río, 3
11570 - La Barca de la Flor (Cádiz)
Telf.: 39 01 50

Isabel María Casuco Segovia

Larga, 85
Jimena de la Frontera (Cádiz)

CÓRDOBA

Ana I. Anguiano Pérez

Teresa de Calcuta, 1. 4º, 73
Telf.: 957 - 56 25 14

Ana María Rey Gómez

Lucena, 8. 4º
14013 - Córdoba
Telf.: 909 106 967

María José Rey Cobo

San Juan Bautista, 10
14812 - Almedinilla (Córdoba)

Rosario Madueño Rojas

Asín Palacios, 36
14011 - Córdoba
Telf.: 957 - 28 92 00

GRANADA

Adoración Gordo Fuentes

Las Ánimas, 1
18300 - Loja (Granada)

Ascensión Cano Martínez

Asunción Acosta Moreno

Doctor Fleming, 13
18600 - Motril (Granada)

Concha López Díaz

Paseo de la Playa, 31 (Calahonda)
18600 - Motril (Granada)

Isabel Salas Roldán

Alcazaba, 10
18600 - Motril (Granada)
Telf.: 958 - 60 06 82

María Ángeles Pérez Ruiz

Camino de Ronda, 79. 1º
18004 - Granada

María Martínez Fernández

Miguel Morillas, 21
18230 - Atarfe (Granada)
Telf.: 958 - 43 62 95

Rosa María Jiménez Verdugo

Pasadilla, 43
18300 - Loja (Granada)

Rosa María Porras Estévez

Casa del Labrador - Carchuna
18600 - Motril (Granada)

HUELVA**Brígida Isidoro Fernández**

Avda. de la Feria, 7. 1º
21450 - Cartaya (Huelva)
Telf.: 39 03 27

Cristobalina Pérez Sánchez

San Sebastián, 97
21830 - Bonaves (Huelva)

Elsa de Silvia González

Niebla, s/n
21830 - Bonares (Huelva)

Elvira Asencio Martín

Santa María Salomé, 27
21830 - Bonares (Huelva)

María Angustias Romai Jurado

Misericordia, 6. 1º
21450 - Cartaya (Huelva)
Telf.: 39 00 62

María Jesús Miguel Arroyo

Francisco L., 5
21400 - Ayamonte (Huelva)

María José Martín Camacho

San Sebastián, 7
21830 - Bonares (Huelva)

Mercedes López Picardo

Alonso Niño, 14
21800 - Moguer (Huelva)

Salomé García Romero

Santa María Salomé, 29
21830 - Bonares (Huelva)

JAÉN**Francisca López Cardente****MADRID****Teresa Domingo Martín**

Saliente, 18
28739 - Villanueva de Lozoya (Madrid)

MÁLAGA**Belén Díaz Marcos**

Urb. La Malta, c/Albahaca, 42
29700 - Vélez-Málaga (Málaga)

Catalina Guerrero González

Avda, García Agua, s/n
29580 - Cartama-Est. (Málaga)

Francisca Serra**Jenny Escobar Iglesias**

Carretera, 1. 1º, B
29300 - Archidona (Málaga)

Josefa Torres Hidalgo

Cerro, 7
29480 - Gaucín (Málaga)
Telf.: 952 - 15 11 17

María del Carmen Fernández Sánchez

Consejería de Agricultura de Málaga
Avda. de la Aurora, 47
29002 - Málaga
Telf.: 952 - 59 47 57

María Francisca Acevedo Sánchez

Empedrada, 15
29300 - Archidona (Málaga)
Telf.: 952 - 21 42 31

María Francisca Serra Balbuena

Lope de Vega, 19
29580 - Cartama-Est. (Málaga)

Teresa García Barrio

Santo Domingo, 13
29300 - Archidona (Málaga)
Telf.: 952 - 71 50 93

SEVILLA**Dolores Gutiérrez García**

Presbítero Corona, 15
41566 - Pedrera (Sevilla)
Telf.: 95 - 481 94 59

Elisa Gutiérrez García**María de las Nieves Milla Gutiérrez**

Carodas Arriba, 23
41040 - Lora del Río (Sevilla)

María Dolores Sastre Durán

Castelar, 43
41320 - Cantillana (Sevilla)

Petra Rodríguez Conde

Álvarez Hazañas, 14. 2º, A
41710 - Utrera (Sevilla)
Telf.: 95 - 586 42 26

6 PONENTES

6.1. PONENTES

Ana María Sánchez Hernández

FAECA - Sevilla
Avda. Hércules, 32-33
41002 - Sevilla
Telf.: 95 - 221 98 44

Antonio Montilla García

FORCEM - Madrid
Telf.: 91 - 589 75 30

Celia Fernández Fontanilla

Consejería de Agricultura y Pesca
Juan de Lara Nieto, s/n
41013 - Sevilla
Telf.: 95 - 455 18 00

CEDER Sierra Mágina

Plaza de la Constitución s/n
23120 - Cambil (Jaén)
Telf.: 953 - 30 01 77

Clara Aguilera García

FAECA - Granada
Avda. Andalucía, 7. Bajo
18015 - Granada
Telf.: 958 - 29 43 31

Elena Viguera Martos

Empresa Cuna
Apdo. 71
41800 - San Lucar la Mayor (Sevilla)
Telf.: 95 - 571 00 92

Cristobalina Rojas Roche

Ojaranzo, S.C.A.
Vega de Maldonado s/n
11370 - Los Barrios (Cádiz)
Telf.: 956 - 62 23 70

Fefa Martínez Basterra

UNAG
Vía San Juan (Nicaragua)

Galindo

Rural Andaluz
Telf.: 227 65 56

Ginya Truitt

FAO/REU
Viale delle Terme de Coracalla
100 - Roma
Telf.: 57053453

Javier Calatrava Requena

CIFA - Granada
Apdo. 2027
18080 - Granada
Telf.: 958 - 26 73 11

Joaquín Morales Martínez

Fondo de Formación
Imaginero Lastrucci, 8
41002 - Sevilla
Telf.: 95 - 438 58 00

Julián Santiago Bujalance

Consejería de Agricultura y Pesca
Juan de Lara nieto, s/n
41013 - Sevilla
Telf.: 95 - 455 18 20

Mercedes Camarero Rioja

Dto. Sociología Universidad de Málaga
Campus Universitario El Ejido, s/n
29071 - Málaga
Telf.: 952 - 13 11 99

Miriam Anasagasti

Asociación Engender
Asbl. Engender Boulev. Claves
1000 - Bruxelles
Telf.: 7365308

Pascual Bandrés Villanueva

FORCEM-UGT
Avda. Blas Infante, 4.1º
41011 - Sevilla
Telf.: 95 - 450 63 00

Pedro Ruiz Avilés

CIFA-Córdoba
Apdo. 4240
14080 - Córdoba
Telf.: 957 - 29 35 33

Pilar Pantoja

Consejería de Trabajo
Avda. Heroes de Toledo, 20-24
41071 - Sevilla
Telf.: 95 - 455 51 11

Prudencia Santasmarinas

Consejería de Galicia Servicio de Extensión
Pesquera
Rua Irmandiños Selgundiños, s/n
15704 - Santiago de Compostela

Rosa Gómez Torralbo

I.A.M. - Málaga
San Jacinto, 7
29007 - Málaga
Telf.: 952 - 30 40 00

Rosa María Flores González

Fondo Formación F.P.E.- Cádiz
Avda. de Guadalete, s/n
11012 Cádiz
Telf.: 956 - 26 32 11



JUNTA DE ANDALUCIA
Consejería de
Agricultura y Pesca



Empresa Pública
para el Desarrollo Agrario y
Pesquero de Andalucía, S.A.



Instituto Andaluz de la Mujer

Consejería de la Presidencia



FEDERACION
ANDALUZA
DE MUNICIPIOS
Y PROVINCIAS



FUNDACION
PARA LA
FORMACION
CONTINUA



Unicaja