

PROGRAMA EUROEMPLEO

EUR-075

SENSIBILIZACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD EN PYMES

ACTIVIDAD: REALIZACIÓN DE ESTUDIOS Y ANÁLISIS COMPARADOS

Febrero 2012



Promueve:



Financian:



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



PROMUEVE Y EDITA

Grupo de Desarrollo Rural de la Subbética Cordobesa

TÍTULO

Sensibilización sobre planes de igualdad en Pymes

COLABORA

Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional (FAMSI)

DISEÑO GRÁFICO

Fecha de edición

Proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de la Junta de Andalucía.

ÍNDICE

Bloque 1	PRESENTACIÓN	4
	INTRODUCCIÓN	8
Bloque 2	FINALIDAD Y CONTENIDOS	11
Bloque 3	ACTORES Y TERRITORIOS DE REFERENCIA	15
	CONTEXTUALIZACIÓN DESDE LA IGUALDAD Y EL EMPLEO	22
Bloque 4	ANÁLISIS Y COMPARACIÓN DE INDICADORES CLAVE	46
	MARCO DE REFERENCIA. EL MEDIO RURAL EN ESPAÑA	47
	INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS Y COMPARACIÓN DE INDICADORES	53
	ÁMBITO TERRITORIAL	54
	DEMOGRAFÍA. ESTRUCTURA Y CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN	56
	NIVEL FORMATIVO	77
	MERCADO DE TRABAJO	87
	DESIGUALDAD DE GÉNERO	109
	CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS	122
Bloque 5	CRITERIOS E IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE BB.PP.	131
Bloque 6	RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES	159
DOCUMENTOS DE REFERENCIA		167
ANEXO DE MUNICIPIOS		170

PRESENTACIÓN

El programa EUROEMPLEO para la promoción de acciones de cooperación transnacional e interregional en materia de empleo es uno de los instrumentos que utiliza la Junta de Andalucía para el desarrollo de intercambios de información, experiencias, productos o personas beneficiarias entre entidades procedentes de Andalucía y otras regiones españolas o europeas. Es un proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Los proyectos aprobados han debido demostrar ser innovadores y garantizar que las mejores prácticas detectadas sean transferidas al ámbito de las políticas activas de empleo.

EUROEMPLEO en Andalucía ha financiado esencialmente a) actividades de cooperación transnacional, desarrolladas entre una entidad andaluza y, al menos, dos socios pertenecientes a uno o varios Estados miembros de la Unión Europea distintos del español; y b) Actividades de cooperación interregional, esto es, que promuevan actuaciones de cooperación entre una entidad andaluza y, al menos, dos socios pertenecientes a diferentes regiones españolas distintas de la andaluza.

La Orden de 5 de octubre de 2009 - BOJA nº 207 de 22/10/2009 -, es la que regula y convoca la participación en el Programa de EUROEMPLEO en Andalucía. A esta Orden se acoge la Asociación Grupo de Desarrollo Rural de la Subbética Cordobesa para promover y desarrollar el proyecto **SENSIBILIZACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN PYMES (EUR-75)**.

La Asociación Grupo de Desarrollo Rural de la Subbética Cordobesa es una asociación sin ánimo de lucro que nació en 1996 como revitalizadora de la comarca de la que toma su nombre. Es una entidad referente en su ámbito territorial por ser vertebradora y catalizadora de un desarrollo rural equilibrado y sostenible así como por fomentar la participación e implicación en su seno de los agentes socioeconómicos públicos y privados. La Igualdad y Género son piedras angulares en las actuaciones y actividades del Grupo de Desarrollo Rural de la Subbética, como queda de manifiesto en su carta de servicios.

Carta de servicios

Desarrollo Sostenible en el Medio Rural

Informar y Asesorar a cualquier persona o entidad de la comarca en relación a temas vinculados con el programa de desarrollo rural Líder-A (Normativa, Procedimientos administrativos, Tramitación, Ayudas y subvenciones...).

Información, coordinación y asesoramiento a la red de colaboradores e interlocutores de los municipios de la Subbética.

Coordinación con la Delegación Provincial de Agricultura y Pesca y con la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural en relación al programa Líder-A Encaje, valoración, y estudio concreto de cada una de las solicitudes de ayuda al programa Líder-A Seguimiento, visitas de control, análisis de la ejecución y justificación de todos y cada uno de los expedientes subvencionados con cargo al programa Líder-A Seguimiento, control y actualización de una Plataforma de Tramitación on-line de Expedientes de Desarrollo Rural de la comarca.

Iniciativa de Turismo Sostenible.

Informar y Asesorar a cualquier persona o entidad de la comarca en relación a temas vinculados con el Turismo (Normativa, Procedimientos administrativos, Inscripción y Registro en el R.T.A., Ayudas y subvenciones...).

- Apoyar de manera personalizada la tramitación de subvenciones y ayudas adscritas a la Orden Anual de Subvenciones de Turismo, convocadas por la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte de la Junta de Andalucía. (Realización de Anexo II o Anexo de Turismo Sostenible – informe de valoración- a todos los empresarios y entidades de los 14 municipios de la comarca interesados en presentar su proyecto a esta convocatoria).

- Apoyar de manera personalizada la tramitación de subvenciones y ayudas adscritas a la Iniciativa de Turismo Sostenible Subbética Cordobesa, a presentar cada año, del 1 de enero al 31 de marzo. Solicitud de documentación, asesoramiento, información para la presentación de Proyectos Específicos...

- Valoración, priorización y estudio concreto de cada uno de los Proyectos Específicos presentados en el seno de la I.T.S. Subbética Cordobesa anualmente, antes de su envío a la Dirección General de Planificación y Ordenación Turística de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte de la Junta de Andalucía.

- Seguimiento, visitas de control, análisis de la ejecución y justificación de todos y cada uno de los Proyectos Específicos que han resultado Beneficiarios en cada Plan de Acción.

- Seguimiento, control y actualización de una Plataforma de Información de Turismo de la comarca, que de manera gratuita, el Grupo de Desarrollo Rural de la Subbética Cordobesa, pone a disposición de los potenciales turistas, facilitando la interrelación alojamiento- cliente final (www.turismosubbetica.com; www.turismosubbetica.es)

- Implantación en el Parque Natural Sierras Subbéticas de la Segunda Fase de la Carta Europea de Turismo Sostenible (C.E.T.S.) entre los empresarios turísticos que deseen conciliar su gestión con un respeto hacia el medio. Bajo la supervisión de *Europark España*, la Segunda Fase de la C.E.T.S se implanta en la comarca de la Subbética Cordobesa, de manera gratuita, a través de dos entidades: Consejería de Medio Ambiente y G.D.R. Subbética Cordobesa.

Proyectos de Cooperación y Acciones Conjuntas de Cooperación

Promoción y participación en Proyectos Conjuntos que aporten un valor añadido y transferible a la comarca de la Subbética Cordobesa. Dicha Cooperación se realiza con Grupos de Desarrollo de la misma Comunidad Autónoma, del Estado y/o de la Unión Europea.

Enfoque transversal de género en todas nuestras actuaciones

Convencidos de la necesidad de que exista una igualdad real en el conjunto de nuestra sociedad y en todos los ámbitos, el GDR SUBBÉTICA ha elaborado un programa transversal de género en el que, desde la planificación de cualquier actuación hasta su ejecución y evaluación, se han considerado las siguientes premisas:

- 1.-. Visión de la realidad de la perspectiva de género en la comarca. Partiendo del diagnóstico que durante el año 2007-2008 realizó el GDR SUBBÉTICA sobre “La situación de la mujer en la Subbética y sus sinergias en relación con el Desarrollo Rural”.
- 2.-Una intención de avanzar en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres.
- 3- Un marco general de trabajo basado en el ciclo de Mejora Continua.

Proyectos para la promoción de la juventud

Se actuará de manera que se palie la falta de igualdad real en nuestras sociedades de manera que se fomente la participación de la juventud en los procesos de desarrollo de la comarca.

Proyectos para el Fomento del Empleo

Promoción y participación en Proyectos de Empleo.

El desarrollo del proyecto **SENSIBILIZACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN PYMES** refrenda este compromiso.

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, expresamente enunciado en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, y un principio fundamental en la Unión Europea, reconocido desde el Tratado de Ámsterdam (1999). En España, la Constitución en su artículo 14 establece el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, consagrando a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

No obstante, persisten elementos e indicadores objetivos que claramente indican la falta de igualdad entre mujeres y hombres en la realidad económica y social de Andalucía. Entre ellos, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política social, cultural y económica, los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la violencia de género, etc.

Estos problemas se muestran de forma más intensa en el territorio objeto de estudio pues el 99,5% de los establecimientos de Andalucía (datos del IEA para 2010), son Micro y PYMES (de 1 a 59 trabajadores y trabajadoras), y son estas empresas las que mayor dificultad encuentran, cuando no les es casi inviable, y más en estos momentos de crisis aguda, incorporar las medidas laborales a favor de la mujer, según la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

El diseño de instrumentos que impulsen el desarrollo de acciones formativas y de sensibilización en esta materia puede promover el logro de la igualdad de género, poniendo de manifiesto las ventajas de carácter competitivo y beneficios que pueden suponer para este tipo de empresas.

Desde la Comarca de la Subbética, este tema se considera de importancia máxima y, por ello, se justifica la conveniencia de realizar un estudio que muestre la situación actual de estas variables en los municipios de la Comarca, así como llevar a cabo un análisis comparativo con dos entornos comarcales de otras regiones españolas, para poder obtener referentes objetivos sobre los cuales poder tomar decisiones en el diseño e implantación de medidas encaminadas a la sensibilización y formación para lograr la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

La cooperación, como establece las Directrices Comunitarias de Desarrollo, tiene un papel fundamental en la difusión y transferencia de ideas y planteamientos innovadores entre los territorios. En este caso, bajo la iniciativa Euroempleo se desarrolla la línea de “actividades de cooperación interregional”, que realiza actuaciones de cooperación entre la Comarca Subbética (GDR SUBBÉTICA) y las comarcas socias del País Vasco y Castilla La Mancha (DEBEGESA y ADIMAN, respectivamente).

FINALIDAD Y CONTENIDOS

Como **finalidad** de esta acción de cooperación entre la Comarca Subbética y las dos comarcas socias del País Vasco y Castilla La Mancha (DEBEGESA y ADIMAN, respectivamente), se realiza un *diagnóstico sobre la situación de los municipios de las Comarcas en relación a la situación de igualdad de mujeres y hombres y la implementación de medidas tendentes lograr la reducción de desigualdades en las Pymes, así como un estudio comparativo entre las tres comarcas participantes en el proyecto.*

Este proyecto se incluye, por tanto, dentro de una de las líneas o actividades financiadas con esta iniciativa, que es la “Realización de estudios y análisis comparados sobre soluciones y experiencias desarrolladas en otras regiones españolas o europeas”.

Ello implica desarrollar un estudio que tenga en cuenta los objetivos específicos:

- I. Realizar un diagnóstico en el que se analicen los principales indicadores de desigualdad entre mujeres y hombres en las zonas objeto de estudio.
- II. Determinar la situación general de las Pymes en los principales ámbitos de incidencia de la Ley para la igualdad en las relaciones laborales en cuanto a desarrollo de acciones formativas y sensibilización sobre temas como: condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral, formación y promoción laboral, conciliación de la vida familiar y profesional e integración de colectivos desfavorecidos.

- III. Obtener buenas prácticas o parámetros de referencia sobre los que diseñar las acciones encaminadas a reducir la desigualdad entre mujeres y hombres.

En virtud del propósito de la publicación, los **contenidos** se presentan de manera clara y sistematizada en distintos bloques:

1. Como punto de partida, una **Presentación e Introducción** que contextualiza el por qué de la realización de este estudio, que justifica esta divulgación.
2. En segundo lugar se presentan la **Finalidad** y objetivos del estudio, así como la organización de los **Contenidos**.
3. Un tercer bloque sería presentar un **marco de referencia en clave de igualdad y género**. De este modo se contextualizan y ejemplifican conceptualmente los Fondos de financiación más importantes que dan lugar a proyectos y actuaciones concretas en el ámbito del estudio, partiendo de una breve **descripción introductoria de los territorios y entidades o actores que participan en el estudio** (profundizando en el bloque siguiente en el estudio de esos territorios).
4. El cuarto bloque es el **núcleo central y más importante del estudio**. Es el **Análisis y Comparación de los Indicadores Clave** seleccionados. Se parte de referenciar el medio rural en España y su concepto y se profundiza en el ámbito territorial objeto del estudio y su población, tomando como temáticas de estudio:

Demografía. Estructura y crecimiento de la población.

Mercado de Trabajo. Paro Registrado y Ocupación.

Representación Local de la Mujer.

Desigualdad. Retribuciones salariales.

5. Un quinto bloque es el que aglutina las **Buenas Prácticas**. Se parte de reflejar los criterios de identificación que se ha seguido y posteriormente se describen las iniciativas validadas como buenas prácticas.

6. Por último, se incluye una serie de **recomendaciones y conclusiones** inferidas a partir del análisis de los Indicadores estudiados y del estudio de las Buenas Prácticas, señalando los elementos más significativos que sugieren éxito e innovación.

Para finalizar se presentan referencias bibliográficas y documentales y anexo de municipios.

ACTORES Y TERRITORIOS DE REFERENCIA

Asociación Grupo de Desarrollo Rural de la Subbética

La Asociación Grupo de Desarrollo Rural de la Subbética Cordobesa es una asociación sin ánimo de lucro que nació en 1996 como revitalizadora de la comarca. Con la participación e implicación en su seno de los agentes socioeconómicos públicos y privados, son instrumento vertebrador y catalizador de un desarrollo rural equilibrado y sostenible de nuestra tierra. Su ámbito de actuación engloba 14 municipios: Almedinilla, Benamejí, Cabra, Carcabuey, Doña Mencía, Encinas Reales, Fuente Tojar, Iznájar, Lucena, Luque, Palenciana, Priego de Córdoba, Rute y Zuheros.

La Subbética Cordobesa es una comarca montañosa situada al sur de la provincia de Córdoba, en el centro de Andalucía. Ocupa 159.190 Has., aproximadamente el 11,6 % de la superficie provincial. Gran parte de su superficie agrícola se encuentra destinada al olivar, gozando la zona de un clima moderado y de las mayores precipitaciones de la provincia.

Dentro de la comarca de la Subbética se encuentra el Parque Natural de las Sierras Subbéticas, declarado superficie protegida por el Decreto 232/1.988. Dicho parque tiene una extensión de 31.586 Has. pertenecientes a los términos municipales de Cabra, Doña Mencía, Zuheros, Luque, Carcabuey, Iznájar, Priego de Córdoba y Rute. Las Sierras Subbéticas destacan por su variedad en vegetación y fauna. En estos parajes se encuentran una gran riqueza de especies endémicas tales como el acebuche o el quejigo y especies animales como el buitre leonado, el águila real, el alimoche, el halcón peregrino o el gato montés entre otras, algunas de ellas en peligro de extinción.

En cuanto a la economía, hay predominio del monocultivo del olivar. Este hecho lleva a que la comarca produzca aceites de gran calidad, reconocida no sólo a nivel regional sino incluso nacional. Los municipios de Lucena, Cabra y Doña Mencía poseen sus viñas bajo la denominación Montilla-Moriles, mostrando de esta forma sus bodegas caldos de gran interés. A estos recursos agrícolas tendremos que sumar las explotaciones de ganado ovino y caprino. La Subbética también posee zonas industriales en Priego, Cabra, Doña Mencía, Rute y Lucena (actividades relacionadas principalmente con la industria del mueble, metalistería o confección).

Asociación para el Desarrollo Integral de la Manchuela Conquense (ADIMAN)

La Asociación para el Desarrollo Integral de la Manchuela Conquense (ADIMAN), es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo principal mejorar la calidad de vida de los habitantes de la comarca de la Manchuela Conquense. Para ello trabaja prestando asistencia técnica a personas físicas y jurídicas, desarrollando proyectos ambientales, sociales y económicos en el marco de un desarrollo sostenible y responsable, aplicando criterios de equidad, procurando alcanzar la cohesión territorial y conservando la identidad cultural”.

La Asociación para el Desarrollo Integral de la Manchuela Conquense (ADIMAN), se constituye en 1.994 por iniciativa de los 29 Ayuntamientos que conformaban la comarca de La Manchuela Conquense.

La Manchuela Conquense es una comarca castellana del sureste de la provincia de Cuenca. Forma parte de la comarca de la Manchuela junto a la Manchuela albaceteña. Los municipios de la Manchuela conquense pertenecen a los partidos judiciales de Motilla del Palancar y San Clemente. Es una de las comarcas en que la Diputación Provincial de Cuenca divide la provincia.

La Manchuela Conquense se sitúa en el sureste de la provincia. Limita al norte con las comarcas de Serranía Media-Campichuelo y Serranía Baja, al oeste con La Mancha de Cuenca, al este con la comarca de Requena-Utiel y al sur con la Manchuela albaceteña y con La Mancha del Júcar-Centro. Se caracteriza por presentar en el 74,38 % de su superficie una

altitud entre los 700 y los 900 m.s.n.m. En función de dicha altitud se pueden distinguir dos zonas: la mitad sur, con relieve suavemente ondulado, roto por las numerosas ramblas, barrancos existentes y donde se encuentran los cauces de los ríos Júcar y Cabriel; y la mitad norte con un relieve más irregular, donde se encuentran las estribaciones más meridionales de la Serranía de Cuenca.

Los cauces de agua más importantes de este territorio son el río Júcar y su afluente el río Cabriel, con unas longitudes de 498 y 262 km respectivamente. Los principales accidentes hidrográficos de la zona son los embalses de Alarcón y Contreras.

El clima de la mayor parte de la comarca puede definirse como Mediterráneo Templado a Mediterráneo Continental, caracterizado por un marcado período de sequía estival y un fuerte contraste de temperaturas.

La Manchuela Conquense tiene una población de 42.310 habitantes, según el INE a fecha de 2010. Su economía se basa, principalmente, en la agricultura (vid, cereal, olivo, azafrán) y en el champiñón (La Manchuela es la principal productora de champiñón de España).

En el conjunto de La Manchuela Conquense, el empleo se da principalmente en los servicios asociados a la atención a la población y a la agricultura (esta última hace tiempo que perdió su capacidad de generar puestos de trabajo, a pesar de ser la principal actividad económica de la comarca). Las tendencias en materia de reducción de costes y aumento de la productividad hacen que la agricultura se dirija a ser intensiva en capital (para tecnificación), pero baja en empleo.

Por tanto, los servicios son los principales generadores de empleo aunque en condiciones de precariedad. De hecho en el conjunto de la comarca abunda más la contratación de personal eventual o fijo-discontinuo que la contratación indefinida o verdadero empleo consolidado.

En la Comarca, el sector industrial está enclavado en los núcleos próximos a los principales ejes de comunicación por carretera, como Motilla del Palancar, Minglanilla, Quintanar del Rey, Iniesta, etc., en el eje Madrid-Valencia, y otras carreteras que conectan con autovía de Andalucía en Manzanares. Las industrias más numerosas son la industria de la bollería,

pastelería, seguida de la industria de la carpintería metálica y de madera relacionada con el sector de la construcción.

Desde 2007 ADIMAN gestiona un programa de desarrollo comarcal en el marco de Eje 4 (Eje LEADER) del Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural (FEDAER); así como una serie de programas específicos vinculados a la formación, el empleo, la cooperación al desarrollo, la igualdad de género, la conservación del medio ambiente, la promoción de la cultura, etc., que la sitúan como la entidad de referencia para el desarrollo económico y social de la comarca de La Manchuela Conquense; siendo reconocida como uno de los Grupos de Desarrollo Rural más activos y valorados de Castilla-La Mancha.

ADIMAN se caracteriza por impulsar el proceso de incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en todos aquellos proyectos, programas, planes, etc... en los que intervenga, fomentando la aplicación del principio de igualdad de las entidades que la compongan, sirviendo de modelo para otros agentes del territorio.

Sociedad para el Desarrollo Económico de Debabarrena (DEBEGESA)

DEBEGESA es la Sociedad para el Desarrollo Económico de Debabarrena. Se creó en 1985 para impulsar el desarrollo económico de la comarca y transformar necesidades comarcales en acciones concretas de mejora.

DEBEGESA nace de la voluntad de los 8 Ayuntamientos de la comarca de Debabarrena (Deba, Eibar, Elgoibar, Ermua, Mallabia, Mendaro, Mutriku y Sorluze) y presta un servicio público a la ciudadanía, colaborando para ello con los propios Ayuntamientos promotores, con las diputaciones forales, con el Gobierno Vasco, con el INEM, con el Gobierno del Estado y con la Unión Europea.

Se encuentra situada en el extremo noroeste de la provincia y ocupa la parte baja de la cuenca del río Deva y el límite con la provincia de Vizcaya. Su extensión es de 180,3 km². Limita al sur con la comarca del Alto Deva, al oeste con las comarcas vizcaínas de Lea Artibai y el Duranguesado y al este con la comarca de Urola-Costa, al norte está bañada por el mar Cantábrico.

La estructura poblacional de la comarca es netamente urbana. Destaca el núcleo de Éibar con cerca de 30.000 habitantes que forma una unidad urbana con la vecina, pero vizcaína Ermua (más de 15.000 habitantes) donde se dan densidades de población muy elevadas, por encima incluso de las capitales vascas. Elgóibar, con unos 10.000 habitantes forma el segundo núcleo urbano en importancia de la comarca, luego los municipios de Motrico, Deva y Placencia de las Armas mantiene una población sobre los 5.000 habitantes mientras que el resto de los núcleos urbanos anda sobre los 1.000 por lo que la población total es superior a los 72.000 habitantes.

Existe también población rural, formada por los típicos caseríos vascos (baserri en vasco) que se dedican a la explotación agrícola y ganadera, aunque combinándola con trabajos en las zonas urbanas. La capital de la comarca es Éibar y en ella se concentran la mayoría de los servicios y del comercio.

La población de la comarca experimentó un gran desarrollo en las décadas de los años 50 y 60 del siglo XX debido al gran desarrollo industrial de la zona y la emigración que el mismo atrajo. La crisis industrial de los años 70 y 80 del mismo siglo hizo que la población bajara considerablemente. La comarca llegó a tener cerca de los 100.000 habitantes.

La economía del Bajo Deva es eminentemente industrial con aportaciones del sector primario y de servicios.

El sector primario cuenta con algunas de explotaciones agrarias, cerca del millar, y ocupa una superficie de 13.771 ha. La explotación forestal, principalmente pino insignis, ocupa la mitad de esa superficie mientras que los pastos un tercio de la misma. La ganadería es, principalmente, de ganado bovino y ovino.

La actividad pesquera se centra en Motrico con una mermada flota de bajura y existen explotaciones mineras de piedra caliza en Mendaro.

La industria es la principal y más importante actividad de la comarca y emplea a más de la mitad de los trabajadores de la misma. En la actualidad las transformaciones metálicas siguen siendo las actividades más importantes, en particular la referida a la máquina

herramienta (concentra la mayor parte de la producción estatal) y la industria auxiliar del automóvil. Lo que no quita que haya un gran grado de diversificación.

El sector de servicios que ocupa al 40% de la mano de obra, está desarrollado principalmente en la ciudad de Éibar. El turismo está desarrollado en Deva y Motrico.

DEBEGESA apuesta por la integración de todas las personas en un proyecto común basado en reforzar sus tradicionales valores de solidaridad, igualdad, creatividad y emprendizaje.

DEBEGESA lleva muchos años trabajando en pos de la consecución de una igualdad real entre mujeres y hombres. Históricamente, ha venido desarrollando diferentes proyectos en esta línea, sobre todo en el ámbito del empleo y la igualdad. Destacan actuaciones como:

- Realización de Diagnósticos y Planes de Igualdad Internos
- Creación de las Estructuras de impulso y coordinación
- Puesta en marcha del Servicio de Asistencia Técnica.
- Programas formación
- Estudio de Investigación sobre “La mujer y el empleo” Realización de Diagnósticos y Planes de Acción positiva
- Protocolos de violencia de género: Diagnósticos y Diseño de los planes
- Foro de Agentes de Igualdad

CONTEXTUALIZACIÓN DESDE LA IGUALDAD Y EL EMPLEO

Los análisis comparados tienen serias limitaciones cuando los parámetros comparados son singulares o demasiados específicos entre sí.

Aunque la aplicación de políticas y estrategias de fomento de la igualdad (género, oportunidades, empleo, etc.) difiere en cada uno de los ámbitos territoriales objeto del análisis, y más aún las metodologías concretas aplicadas, estas dificultades no son obstáculo para realizar un trabajo esmerado y riguroso. La aplicación de los proyectos que se derivan de estas políticas y estrategias tienen varias pautas y características comunes que así lo avalan. Las principales, además de la temática, lógicamente, son:

- Promotores y colaboración, en su desarrollo, de estamentos públicos.
- Financiación pública sometida a justificación y control riguroso.
- Instrumentos de actuación regularizados a través de una normativa clara, siguiendo una secuencia lógica la mayoría de las veces (Unión Europea, Gobierno de España, Comunidades Autónomas, ámbitos territoriales de actuación).

A continuación, se expone de manera resumida una muestra de los principales instrumentos que contextualizan, en los ámbitos territoriales de actuación, la aplicación de los diferentes programas, proyectos y acciones que a través de la sensibilización en materia de igualdad, incide en la empleabilidad, el apoyo a la creación de empleo directo y el desarrollo local.

La Constitución Española

Como punto de partida, hay que recordar que la Constitución Española de 1978, en su artículo 14 proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

Igualmente, el desarrollo normativo español y autonómico en este sentido es extenso. Se destaca a modo de ejemplo:

Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, se establecen actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española. La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad; tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística. De ahí la consideración de la

dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio.

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales. El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Así mismo, el Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto, y específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

La Estrategia Europa 2020

Hay que destacar que desde junio de 2010, el Consejo Europeo constituyó el nuevo marco de referencia para la coordinación de las políticas económicas y de empleo de los Estados miembros de la UE.: La Estrategia Europa 2020, que establece un ciclo que se extiende hasta el año 2020, a partir de dos instrumentos básicos: los Programas Nacionales de Reformas y las Directrices Integradas 2020, referencia para diseñar los Programas nacionales de reformas. *La igualdad de oportunidades aparece impregnada de manera transversal en el conjunto de esta Estrategia.*

La Estrategia gira en torno a la consecución de cinco objetivos comunes que han de orientar la actuación de los Estados miembros y de la Unión en relación con el *fomento del empleo*, la mejora de las condiciones para la I+D+i, el cumplimiento de los objetivos de lucha contra el cambio climático y el uso eficiente de la energía, la mejora de los niveles educativos y el fomento de la integración social avanzando en la reducción de la pobreza. A partir de dichos objetivos se han definido diez directrices orientadas a alcanzar un crecimiento "inteligente,

sostenible e integrador", alrededor de las cuales giran los programas nacionales de reformas.

Desde España, y en colaboración con los interlocutores sociales y los gobiernos autonómicos, se constituye como objetivo estratégico la plena convergencia con la Unión Europea, tanto en renta per cápita como en empleo y en sociedad del conocimiento. *Este objetivo solo es alcanzable si se establece un compromiso claro en el desarrollo de acciones positivas de igualdad.*

El Programa Nacional de Reformas para España 2011 da una importancia fundamental al empleo, haciendo una referencia explícita al obstáculo en el acceso y promoción de las mujeres al empleo en condiciones de igualdad:

"...En esta crisis se ha vuelto a poner de manifiesto la elevada volatilidad de los niveles de empleo en la economía española, una variable que sobreacciona tanto en las expansiones, como en las recesiones".

El objetivo central de la política económica es crear empleo. Teniendo en cuenta los objetivos acordados por el Consejo Europeo de junio de 2010, España se fija los siguientes objetivos:

Una tasa de empleo del 74% para la población de entre 20 a 64 años en el horizonte 2020, con un subobjetivo de tasa de empleo femenino para el mismo grupo de edad del 68,5% en 2020.

En este periodo no sólo aumentará el volumen total de empleo, sino también el grado de cualificación de la fuerza de trabajo, debido a que las nuevas cohortes que se incorporarán al mercado de trabajo estarán más cualificadas que las que lo abandonan.

El objetivo intermedio (a 2015) es alcanzar una tasa de empleo del 66% (en 2010, la tasa de empleo fue del 62,5%).

Los principales obstáculos que dificultan un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo son:

1. *La segmentación del mercado de trabajo, con un tercio del empleo sujeto a un régimen de contratos inestables y con excesiva rotación, que limita las mejoras de productividad de las empresas.*

2. *La falta de una aplicación adecuada de flexibilidad interna en las empresas, que conduce a que los ajustes se concentren en el empleo.*

3. *Un esquema de negociación colectiva complejo y que limita la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de empresas y trabajadores.*

4. *La elevada incidencia del desempleo en colectivos necesitados de una especial atención para su inclusión laboral, como es el caso de jóvenes y desempleados de larga duración con baja formación, junto con las personas discapacitadas y aquéllos en situación de exclusión social.*

5. *Las dificultades en el acceso y promoción de las mujeres al empleo en condiciones de igualdad, que provoca una menor tasa de empleo femenino.*

6. *La falta de adecuación de las competencias profesionales a los perfiles demandados.*

7. *Unos Servicios Públicos de Empleo poco especializados en la intermediación laboral individualizada.*

8. *La existencia de trabajo no declarado.*

Para afrontar estos obstáculos, el Gobierno busca una mejor adecuación de los instrumentos disponibles para actuar en el mercado laboral, fundamentalmente a través de la reforma laboral, la reforma de las políticas activas de empleo, la mejora del sistema de Formación Profesional para el empleo y el afloramiento del empleo sumergido. El desarrollo de estas medidas se enmarca en el Diálogo Social tripartito, recuperado a finales de octubre de 2010 y fruto del cual se firmó el "Acuerdo Social y Económico para el crecimiento el empleo y la garantía de las pensiones" (ASE) en febrero de 2011. Además, debe citarse la Ley de Economía Social, que reconoce como tarea de interés general la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas.

Al margen de ello, debe tenerse en cuenta que las reformas legislativas implantadas en materia de igualdad (esencialmente la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de 2007) siguen y seguirán produciendo sus efectos. Así, desde 2010 casi se ha duplicado el porcentaje de convenios colectivos de empresa que incluyen planes de igualdad, hasta alcanzar el 61,5%”.

La igualdad en los Fondos Europeos

En la programación 2007 - 2013, la política de cohesión contribuye a incrementar el crecimiento, la competitividad y el empleo, por lo que los objetivos para el periodo se centran en Convergencia, Competitividad Regional y Empleo, Cooperación Territorial Europea.

Así, el marco de la política de cohesión queda limitado al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo de Cohesión (FC).

Las aplicaciones de los Fondos de la Política de Cohesión (FEDER, FSE y FC) constituyen un poderoso instrumento de financiación de las políticas públicas, en la medida en que:

- Absorben más de un tercio del presupuesto comunitario
- Se concentran en variados ámbitos de actuación, todos ellos considerados estratégicos para la consecución de los objetivos de la Unión Europea a largo plazo: investigación, desarrollo tecnológico, innovación, sociedad de la información, inclusión social, **empleo, igualdad de oportunidades**, eficiencia energética, medio ambiente, educación, formación, etc. En todos estos ámbitos nos interesa aplicar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Poseen un gran alcance, dado que se implementan en colaboración con los gobiernos de los Estados miembros, las autoridades regionales y locales, los agentes sociales y otras instituciones representativas de la sociedad civil.

Atendiendo a la considerable dimensión y alcance de los Fondos Comunitarios en nuestro país, así como a su gran capacidad de actuación y transformación, de un lado y, de otro, al hecho de que **la promoción de la igualdad de género está recogida en la normativa comunitaria reguladora de los Fondos como un principio transversal**, organismos de ámbito nacional como el Instituto de la Mujer o la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo y la mayoría de los organismos autonómicos con competencias similares o delegadas en esta materia asumen un doble rol:

a) gestores intermedios de actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad, como por ejemplo el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013, cofinanciado por el FSE; el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007-2013, cofinanciado por el FSE o el Programa Operativo Asistencia Técnica y Gobernanza 2007-2013, cofinanciado por el FEDER.

b) Organismos nacionales y autonómicos encargados de velar por el cumplimiento del principio transversal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos.

Programa Operativo del Fondo Social Europeo

Las líneas estratégicas del Programa Operativo se materializan a través de objetivos finales, intermedios y específicos de los Ejes. Dichos objetivos han sido cuantificados a través de una serie de indicadores estratégicos, y son consistentes con las Orientaciones Estratégicas de la Comisión, el Marco Estratégico Nacional de Referencia, el Programa Nacional de Reformas, la Estrategia Nacional de Inclusión Social, así como con la Estrategia Europea por el Empleo.

El eje 2 hace referencia a **Fomentar la empleabilidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**. Financia acciones para lograr los siguientes objetivos:

- Mejorar la empleabilidad, en particular de la población con mayores dificultades de acceso al mercado laboral (jóvenes, personas paradas de larga duración y mujeres).

- Favorecer la integración social y laboral de las personas con discapacidad, inmigrantes y de los colectivos en riesgo de exclusión social.
- Favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Favorecer la conciliación entre la vida personal y laboral.
- Mejorar la adecuación de las organizaciones a las necesidades del mercado de trabajo.
- Fomentar el desarrollo de iniciativas locales de empleo.
- Mejorar la eficiencia administrativa.

Un ejemplo de las acciones que son o han sido financiadas puede ser las incluidas en el programa de MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES realizado por la Junta de Andalucía a través del Instituto Andaluz de la Mujer y de otras entidades colaboradoras.

Este programa suma esfuerzos y desarrolla actuaciones de formación y empleo dirigidas a mujeres de las distintas provincias de la Comunidad Andaluza. Algunos de los distintos programas o proyectos son: OPEM, UNIVERTECNA, MUJER Y AGRICULTURA, CUALIFICA.

Los Objetivos son:

1. Mejorar las condiciones de las mujeres en el acceso al empleo, a partir de la atención personalizada y del acompañamiento a lo largo de todo el proceso de búsqueda de empleo.
2. Ofrecer servicios de orientación y acompañamiento al empleo para universitarias, especialmente para aquellas que cursan carreras técnicas y experimentales.
3. Ampliar la oferta de formación profesional ocupacional para las mujeres que viven en zonas rurales con la finalidad de facilitar su incorporación a la formación y al empleo, así como mejorar la cualificación de las trabajadoras.
4. Facilitar la inserción y el mantenimiento en el mercado de trabajo de mujeres víctimas de violencia doméstica.

Los programas que se llevan a cabo en esta línea de intervención son considerados buenas prácticas al ser pioneros en Andalucía en incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de sus actuaciones. Se trata de un modelo de interpretación que permite analizar la realidad, mostrar la desigual situación que viven mujeres y hombres y explicar el papel subordinado que se les ha asignado a las mujeres en la sociedad androcéntrica. Los temas o ámbitos de la intervención son:

- Fomento del empleo
- Acciones de sensibilización en IO en mercado laboral
- Fomento de la corresponsabilidad
- Acciones de difusión/captación de colectivos para intervenciones de formación/empleo
- Acciones de fomento de diversificación profesional
- Orientación laboral
- Formación ocupacional/continua
- Conciliación vida familiar y laboral

Se trabaja con itinerarios personalizados que permiten la entrada de las usuarias en el mismo en función de sus necesidades. El resto de programas de esta línea trabajan con itinerarios integrales: orientación + formación ocupacional + prácticas en empresas.

Los agentes claves son el Instituto Andaluz de la Mujer, las Corporaciones Locales, Universidades y otras Consejerías y entidades colaboradoras de la Junta de Andalucía. El colectivo al que se dirige el programa es Mujeres en general, Mujeres desempleadas, Mujeres empleadas cuenta ajena, Estudiantes.

Otro ejemplo de acción financiada puede ser el trabajo en el que ha participado ADIMAN, la GUIA PARA LA ELABORACION DE INFORMES CON ENFOQUE DE GÉNERO.

La guía nace fruto del trabajo realizado por la Red de Unidades de Género de los Grupos de Acción Local ADI EL ZANCARA, ADIMAN Y PRODESE. Las Unidades de Género, surgen al amparo de la convocatoria del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha para el desarrollo de programas transversales, siendo programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo, en el marco del proyecto INCORPORACION DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO RURAL: UNIDAD DE GÉNERO EN LA ASOCIACION DE DESARROLLO INTEGRAL.

El proyecto aborda la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el ámbito rural tomando como instrumento favorecedor de este proceso las Asociaciones de Desarrollo Integral y los Grupos de Acción Local que lideran procesos de desarrollo en el territorio castellano manchego y sirven de mediadores y ejemplo con otros agentes del territorio. La aplicación práctica de este proceso se lleva a cabo a través de Unidades de Género, estructuras de carácter interno, especializado y permanente, que entre otros, prestan los servicios de:

- Información y formación sobre igualdad de oportunidades y trato, perspectiva de género y mainstreaming de género, legislación vigente de aplicación y recursos para su implementación.
- Participación en el diseño de los nuevos proyectos, con especial incidencia en la fase de diagnóstico, de cara a identificar situaciones de desigualdad y analizar sus causas de manera que los proyectos y programas integren medidas que impidan que estas causas se perpetúen.
- Asesoramiento y apoyo a las entidades que conforman las Asociaciones de Desarrollo en la integración de la perspectiva de género desde un punto de vista interno (en sus organizaciones) y externo (en los servicios que prestan y en las actuaciones que desarrollan).
- Y desarrollo de procesos de análisis y evaluación de las actuaciones, planes y programas desarrollados desde las Asociaciones de Desarrollo y grupos de Acción Local, que permitan detectar desigualdades en cuanto al efecto de las actuaciones en hombres y mujeres en las diferentes fases de aplicación y evaluación de la situación de igualdad de oportunidades de las plantillas de dichas entidades.

Las Unidades de Género han desarrollado un importante trabajo en la revisión de programas, proyectos, acciones, normas, surgidas en el marco del trabajo de los grupos de desarrollo rural, en diferentes fases de ejecución, informado de la incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones, y del posible efecto diferencial de las mismas entre las mujeres y los hombres a los que va dirigida.

Se ha establecido así un sistema, -con vocación de convertirse en permanente y de ser incorporado a los procedimientos y requerimientos internos de cada grupo de desarrollo rural-, para informar del impacto de género de cada una de las líneas de trabajo como paso previo a su puesta en marcha. Este sistema culmina en la elaboración de un INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO, que acompaña todo proyecto, medida o acción emprendida desde los grupos.

La guía, por tanto normaliza el proceso de elaboración de un informe de impacto de género en los grupos de desarrollo rural, implicados en la red de Unidades de Género, e ilustra cómo se ha desarrollado éste en los grupos. Tiene como objetivos:

- Favorecer el desarrollo de procesos de análisis y evaluación de las actuaciones, planes y programas desarrollados desde las Asociaciones de Desarrollo y grupos de Acción Local.
- Establecer y desarrollar mecanismos que intervienen en el proceso de integración de la perspectiva de género en el medio rural desde diferentes niveles y ámbitos de actuación.
- Dotar a los equipos técnicos y de gestión de las diferentes políticas y programas, de conocimientos y herramientas concretas para integrar la dimensión de género en sus decisiones y actividades.

Es por tanto un instrumento interno dirigido a las propias Asociaciones de Desarrollo Integral como estructuras organizativas e impulsoras de planes estratégicos de desarrollo comarca, las organizaciones que integran estas Asociaciones, especialmente entidades locales y organizaciones sin ánimo de lucro. Además puede constituir una herramienta, que sea modelo para otras entidades o agentes que gestionan proyectos y programas dirigidos directa o indirectamente a la ciudadanía.

Programa Operativo del Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Como es sabido, Andalucía forma parte de las regiones Convergentes de la Política de Cohesión. Como tal, hace suyos los objetivos fundamentales de la UE de fomentar el progreso económico y social y de eliminar las divergencias existentes en los niveles de vida de los Estados miembros y de las regiones. El PO FEDER de Andalucía 2007-2013, constituye una de las principales herramientas de política económica al servicio de dicho propósito.

La elaboración de los Programas Operativos FEDER 2007-2013 ha sido el resultado de una compleja labor en la que intervienen distintas Administraciones (Comunitaria, Central, Autonómica y Local), así como otras instituciones y agentes económicos y sociales, para definir, de forma coordinada, la estrategia de desarrollo regional que conduzca al cumplimiento de las prioridades de la política regional europea y de los objetivos de la estrategia de Lisboa y Gotemburgo.

Con el objetivo de relanzar la estrategia de Lisboa, el Consejo Europeo de Primavera de 2005 aprobó 24 Directrices Integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008. En España, la consecución de los objetivos integrados en estas Directrices se desarrolla en el Plan Nacional de Reformas (PNR), documento de política económica general que ha servido para la formulación del Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR). La concreción de la reflexión estratégica general a nivel europeo se ha plasmado en el MENR.

El MENR aplica los objetivos de la política de cohesión europea, adaptando las actuaciones a las necesidades específicas de cada región y articulando el conjunto de políticas de cohesión a desarrollar desde las distintas administraciones e instituciones privadas. Constituye, por tanto, el documento de referencia de la programación.

Como lo ha sido cada programa específico para cada uno de los demás ámbitos colaboradores, el Programa Operativo FEDER de Andalucía 2007-2013 ha sido el principal referente estratégico de Andalucía, al significar, en primer lugar, una clara descripción del escenario en el que el desarrollo regional se va a desenvolver, y en segundo lugar, una definición precisa de los principios orientadores y de los objetivos que deben guiar la puesta

en marcha de políticas y hacia los que han de converger todos los esfuerzos, de manera que se garantice la obtención de los resultados deseados.

Así mismo, su formulación ha facilitado la elaboración del Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013, que integra el conjunto de las planificaciones en el contexto de los Fondos Estructurales, garantizando, de esta forma, la confluencia de objetivos. A su vez, el MER-AN constituye la principal contribución de la Junta de Andalucía al Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR), el cual establece la estrategia diseñada para el Fondo de Cohesión, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo Social Europeo (FSE) para dicho período 2007-2013. En consecuencia, la fase de planificación ha tenido presente, tanto una dimensión interna, por cuanto el MER-AN se ha configurado como el marco aglutinador de las estrategias sectoriales o específicas en el contexto de los Fondos Comunitarios, como una dimensión externa, en tanto está plenamente insertado en la estrategia nacional y europea del desarrollo regional.

No en vano, su definición es el resultado de la consideración de todos los instrumentos de planificación sectorial, de modo que se asegura la transmisión clara de los diseños estratégicos en las dos direcciones (de la estrategia de desarrollo general a las estrategias sectoriales o específicas y viceversa).

Pero además, la necesaria coherencia de la planificación regional en el contexto europeo viene garantizada por:

- La plena inserción de la estrategia de desarrollo en el Plan Nacional de Reformas de España, como documento que recoge y aplica a nivel del Estado la Estrategia Renovada de Lisboa, contribuyendo directamente a la obtención de sus objetivos.
- La coherencia con el documento de Orientaciones Estratégicas de la Comisión Europea 2007-2013.

Pues bien, como no podía ser de otra manera, **en el Programa Operativo del Fondo Europeo de Desarrollo Regional la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres es también un principio fundamental**, como se viene refrendado desde el nacimiento de la Unión Europea. (Este compromiso por el fomento de la igualdad está incluido en el apartado 2 y 3 del Tratado de Roma de 1957, y el marco jurídico comunitario garantiza que las mujeres y los

hombres son iguales ante la ley. Por ello, el nuevo Reglamento (CE) Nº 1038/2006, en su artículo 16, establece la necesidad de **“promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos”**).

Con este fin, la consideración de la igualdad de oportunidades está implícita en el PO FEDER de Andalucía, tanto entre sus objetivos finales, como entre sus objetivos intermedios. Esto hace que varias de las prioridades en las que el mismo se articula contribuyan, de forma significativa, a la igualdad de oportunidades. Prueba de ello es que al menos uno de los objetivos específicos asociados a los ámbitos prioritarios de actuación de los Ejes del PO tiene que ver con este principio horizontal.

Al igual, todas las prioridades estratégicas del PO pueden suponer avances desde la óptica de la igualdad de oportunidades, contribuyendo a reducir las amenazas latentes en materia de género, bien ajustando e integrando en tales ejes el factor de igualdad o contemplando actuaciones específicas para la mejora de la situación de las mujeres en la sociedad.

Por otro lado, el ejercicio de la programación estructural en la región se enmarca dentro de un proceso amplio que arranca con la elaboración de las Bases para la Estrategia de Desarrollo Regional de Andalucía 2007-2013, y posteriormente, del Marco Estratégico de Convergencia Andalucía 2007-2013, que se configura como el referente fundamental para la aplicación de los Fondos Comunitarios durante el cuarto período de programación de la Política Regional Europea en la región

Su elaboración ha sido el resultado de una amplia participación institucional en la línea de lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento (CE) Nº 1083/2006. De hecho, la cooperación en los trabajos de programación se ha extendido a todos los órganos de la Junta de Andalucía, entre los que está la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, a la que está adscrito el Instituto Andaluz de la Mujer. Este hecho ha facilitado, en primer lugar, tener en cuenta la igualdad de oportunidades como un objetivo de la estrategia regional de desarrollo, que tendrá que someterse a los ejercicios de evaluación correspondientes. El PO FEDER incluye entre sus objetivos intermedios incrementar el acceso a los servicios sociales con una mayor provisión, mejorar su calidad y su adecuación a las necesidades de los hombres y de las

mujeres. Pero, además, la formulación de los restantes objetivos se dirigen al conjunto de la población andaluza (hombres y mujeres) y los beneficios derivados de su logro serán, igualmente, para los ciudadanos y las ciudadanas de Andalucía.

Lo anterior hace que el conjunto de las actuaciones del PO asuman, desde el inicio, el problema de la desigualdad, al anticipar los posibles márgenes de cada prioridad a favor de la igualdad de oportunidades. De este forma, el PO FEDER, a través de los Ejes en los que se articula, tiene potencial para contribuir, en la medida de lo posible, a promover y financiar la integración real de las mujeres en la actividad económica, apoyando acciones que promuevan la igualdad de oportunidades en áreas problemáticas, ayudando a las mujeres a realizar proyectos locales centrados en el desarrollo urbano (turismo, producción y comercialización de especialidades locales, desarrollo de PYMEs, oficios y actividades artesanales) o creando infraestructuras y servicios que, al mismo tiempo que crean empleo, facilitan la incorporación de otras mujeres al mercado laboral (equipamientos de atención social, por ejemplo). Todo ello, sin duda, suma hacia la consecución de un contexto socialmente favorecedor, que disminuye los riesgos y amenazas señalados en el diagnóstico específico en materia de género.

No obstante, se aprecian algunas amenazas que precisan de medidas complementarias para neutralizar los efectos negativos de las mismas. Fundamentalmente, las vinculadas con las responsabilidades familiares requieren de apoyos adicionales, bien por parte del FSE, o por otras políticas públicas. En síntesis, esto pone de relieve la capacidad del Programa de abrir un espacio mayor a las mujeres en el mercado laboral y la actividad económica. Sin embargo, es en la vida familiar y doméstica donde existen mayores resistencias para impulsar un reparto equitativo de las tareas y responsabilidades.

La elaboración de los PO FEDER de las comunidades autónomas a las que pertenecen las organizaciones adheridas al programa EUROEMPLOEO, siguen una lógica idéntica a la Andaluza.

Así, por ejemplo, FEDER a financiado en la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha la elaboración de “Guía para el Desarrollo Rural desde la perspectiva de Género”, que se ha realizado para contar con una herramienta básica donde acudir a incorporar la perspectiva

de género en el desarrollo rural. La publicación pretende contribuir a introducir una mirada que analice las necesidades, expectativas y problemáticas de las mujeres en el medio rural, para así tenerlas en cuenta en todas las fases de las intervenciones que se realicen en el mismo.

Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER)

Dada la importancia, cabe una mención especial al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y a los distintos **programas de Desarrollo Rural** que financia en España.

La reforma de la política agrícola común (PAC) de junio de 2003 y de abril de 2004 hace hincapié en el desarrollo rural, introduciendo un instrumento de financiación y de programación único: el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER). Este instrumento, creado mediante el Reglamento (CE) nº 1290/2005, tiene por objetivo reforzar la política de desarrollo rural de la Unión Europea y simplificar su aplicación. Mejora sobre todo la gestión y el control de la nueva política de desarrollo rural para el período 2007-2013. El Fondo contribuye a mejorar: la competitividad de la agricultura y la silvicultura; el medio ambiente y el paisaje; la calidad de vida en las zonas rurales y la promoción de la diversificación de la economía rural.

La intervención del Fondo complementa las actuaciones nacionales, regionales y locales que contribuyen a las prioridades de la Comunidad. La Comisión y los Estados miembros garantizan asimismo la coherencia y la compatibilidad de este Fondo con las restantes medidas comunitarias de apoyo.

Cada Estado miembro elabora un plan estratégico nacional con arreglo a las orientaciones estratégicas que han sido adoptadas por la Comunidad. A continuación, cada Estado miembro envía su plan estratégico nacional a la Comisión antes de presentar sus programas de desarrollo rural. El plan estratégico nacional cubre el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013, e incluye:

- Una evaluación de la situación económica, social y medioambiental, y del potencial de desarrollo;
- La estrategia elegida para la acción común de la Comunidad y del Estado miembro, con arreglo a las orientaciones estratégicas comunitarias;
- Las prioridades temáticas y territoriales;
- La lista de los programas de desarrollo rural mediante los cuales se ejecuta el plan estratégico nacional, y la asignación de los recursos del FEADER para cada programa;
- Los medios destinados a garantizar la coordinación con los demás instrumentos de la política agrícola común, el FEDER, el FSE, el FC, el Fondo Europeo de Pesca y el Banco Europeo de Inversiones;
- Una descripción de las disposiciones adoptadas y la indicación del importe destinado a la creación de la red rural nacional, que reúne a las organizaciones y a las administraciones que trabajan en el ámbito del desarrollo rural.

La puesta en práctica de los planes estratégicos nacionales se lleva a cabo a través de los programas de desarrollo rural, que contienen un conjunto de medidas agrupadas en torno a cuatro ejes.

Eje 1: mejora de la competitividad del sector agrícola y forestal

La ayuda en favor de la competitividad del sector agrícola y forestal consistirá en:

- Medidas destinadas a **reforzar los conocimientos y mejorar el potencial humano** a través de:
 - acciones de información y formación profesional,
 - actuaciones que faciliten el establecimiento de jóvenes agricultores (personas de menos de 40 años que se establecen por primera vez como titulares de una explotación) y la adaptación estructural de sus explotaciones,
 - la jubilación anticipada de los agricultores que deciden cesar sus actividades con el fin de transferir la explotación a otros agricultores y de los trabajadores agrícolas que deciden abandonar definitivamente toda actividad agrícola; entre otras cosas, se

- exige a los beneficiarios tener una edad mínima de 55 años por regla general y no haber alcanzado la edad normal de jubilación en el Estado miembro de que se trate,
- la utilización de los servicios de asesoramiento por los agricultores y los empresarios forestales y la creación de servicios de asesoramiento, de ayuda a la gestión agraria y de sustitución de personal en la explotación; la utilización de estos servicios debe contribuir a evaluar y mejorar los resultados de las explotaciones;
- **Medidas destinadas a reestructurar y desarrollar el capital físico:**
 - modernización de las explotaciones agrícolas y forestales y la mejora de sus resultados económicos mediante la introducción, entre otros elementos, de nuevas tecnologías
 - el incremento del valor añadido de la producción primaria agrícola y forestal; en este campo, se apoyarán las inversiones dirigidas a reforzar la eficacia de los sectores de la transformación y comercialización de la producción primaria, simplificando las condiciones para beneficiarse de la ayuda a la inversión con respecto a las que están vigentes en la actualidad,
 - la mejora y el desarrollo de las infraestructuras en relación con la evolución y la adaptación de los sectores agrario y forestal,
 - la reconstitución de la capacidad de producción agrícola que haya resultado dañada por catástrofes naturales y la adopción de medidas preventivas adecuadas;
 - **Medidas destinadas a mejorar la calidad de la producción y de los productos:**
 - ayudar a los agricultores a adaptarse a las exigentes normas que impone la normativa comunitaria, compensando parcialmente los costes en exceso o las pérdidas de renta que generan algunas nuevas obligaciones,
 - alentar la participación de los agricultores en regímenes de promoción de la calidad alimentaria que den garantías a los consumidores acerca de la calidad del producto o del proceso de producción, aporten valor añadido a los productos primarios y favorezcan las salidas comerciales,

- apoyar las actividades de información y de promoción, impulsadas por las agrupaciones de productores, de los productos que sean objeto de regímenes de calidad alimentaria;

Eje 2: mejora del medio ambiente y del entorno rural

La ayuda destinada a la ordenación del territorio debe contribuir al desarrollo sostenible, fomentando, en particular, que los agricultores y silvicultores gestionen las superficies de acuerdo con métodos compatibles con la necesidad de conservar los paisajes y el entorno natural y de proteger y mejorar los recursos naturales. Los principales elementos que deben tenerse en cuenta son la biodiversidad, la gestión de la red Natura 2000, la protección del agua y los suelos y las actuaciones para paliar los efectos del cambio climático. En este marco, el Reglamento prevé, en particular, ayudas vinculadas a las desventajas naturales en las zonas de montaña y las restantes zonas desfavorecidas (designadas por los Estados miembros con arreglo a criterios objetivos comunes) o pagos agroambientales o en favor del medio forestal que cubran exclusivamente los compromisos que vayan más allá de las correspondientes normas obligatorias. También pueden concederse ayudas para las medidas de apoyo a las inversiones no productivas relacionadas con el cumplimiento de los compromisos agroambientales o en favor del medio forestal o a la consecución de otros objetivos agroambientales, así como las medidas destinadas a mejorar los recursos forestales con un objetivo medioambiental (ayuda a la primera forestación, a la instalación de sistemas agroforestales o a la reconstitución del potencial forestal y a la prevención de catástrofes naturales).

Todo beneficiario que reciba ayudas para mejorar el medio ambiente y el espacio rural deberá respetar, en el conjunto de la explotación, los requisitos reglamentarios en materia de gestión (en los ámbitos de la salud, el medio ambiente y el bienestar animal) y las buenas condiciones agrícolas y medioambientales establecidas en el Reglamento relativo al régimen de pago único (Reglamento nº 73/2009).

Eje 3: calidad de vida en las zonas rurales y diversificación de la economía rural

Para contribuir a la diversificación de la economía rural, el Reglamento contiene medidas relativas a:

- La puesta en marcha de actividades no agrarias, el apoyo a la creación y desarrollo de microempresas, el fomento de actividades turísticas y la protección, valorización y gestión del patrimonio natural con vistas al desarrollo económico sostenible;
- La mejora de la calidad de vida en el medio rural, en particular, la renovación y desarrollo de los municipios rurales y la conservación y valorización del patrimonio rural;
- La formación profesional de los actores económicos en los ámbitos anteriormente citados;
- La adquisición de competencias y las iniciativas de animación con vistas a la preparación y ejecución de una estrategia local de desarrollo.

Eje 4: LEADER

La ayuda destinada al eje LEADER está dirigida a:

- la adopción de estrategias locales de desarrollo mediante asociaciones entre el sector público y privado, denominadas «grupos de acción local». Las estrategias, aplicadas a territorios rurales bien delimitados, deben alcanzar los objetivos de al menos uno de los tres ejes anteriores;
- los grupos de acción local también pueden llevar a cabo proyectos de cooperación interterritoriales o transnacionales.

El programa de desarrollo rural andaluz para el período de programación 2007-2013 tiene como prioridad obtener un medio rural sostenible, contribuyendo con ello a la consecución de los objetivos comunitarios de desarrollo sostenible de Gotemburgo y la estrategia reformada de crecimiento y empleo de Lisboa. Las Directrices Estratégicas Comunitarias de desarrollo rural 2007-2013 (DEC) constituyen el nexo de unión de las actuaciones y políticas en el ámbito del desarrollo rural con las referidas estrategias, por lo que el seguimiento y coherencia de las acciones que se deriven de su aplicación en el Programa de Desarrollo

Rural (PDR) supondrá el cumplimiento de las grandes prioridades comunitarias en materia de sostenibilidad, crecimiento y empleo.

Por otro lado, y según establece el artículo 11 del Reglamento (CE) 1698/2005, la coherencia entre las prioridades comunitarias, concretadas en las DEC, y las prioridades nacionales, queda garantizada en el Plan Estratégico Nacional (PEN), marco de referencia para la elaboración del Programa de Desarrollo Rural de Andalucía. La distribución de la financiación FEADER entre los ejes del PDR es consecuente con este marco comunitario de prioridades, cumpliendo por ello lo establecido en el artículo 17, apartado 1 del Reglamento (CE) 1698/2005.

Así, Andalucía asume plenamente la exigencia recogida en el artículo 8 del Reglamento (CE) 1698/2005 (Reglamento FEADER) de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, verificando que durante las distintas fases de ejecución del Programa de Desarrollo Rural (PDR) de Andalucía se evite toda discriminación.

Durante la aplicación del PDR se dan las siguientes acciones:

- Incorporación de la visión de género en el desarrollo y contenidos de las medidas formativas y de capacitación, con especial atención a las necesidades específicas de las mujeres.
- Promoción de la participación efectiva de las mujeres rurales en la toma de decisiones de los Grupos de Desarrollo Rural.
- Puesta en valor de las habilidades tradicionales de la mujer rural como fuente de generación de empleo.
- Fomento de las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) en los procesos formativos y asesoramiento, especialmente en su uso por parte de mujeres y otros sectores sociales con menor flexibilidad laboral y dificultades de conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Difusión de la información, normativas y orientaciones vigentes sobre la aplicación del principio de no discriminación.
- Publicidad y difusión de los resultados positivos obtenidos en la política de integración, a fin de estimular nuevas iniciativas y proyectos con base en la mujer rural.

- Complementariedad con otras políticas de integración de la mujer financiadas por fondos estructurales (FEDER, FSE).

Un ejemplo en Andalucía acogido a este tipo de programas es el PROGRAMA DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL MEDIO RURAL LIDERA, destinado a mejorar la competitividad del sector agrario y forestal, la conservación del medio ambiente, la diversificación de la economía y la calidad de vida en las zonas rurales andaluzas.

Con la colaboración de los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía, se ejecuta en la totalidad de los territorios rurales de Andalucía. La inversión pública (UE + Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía) es de 423.523.490 Euros. Convoca subvenciones directas ("a fondo perdido") destinados a cofinanciar inversiones que realicen las empresas y otras entidades -sin ánimo de lucro-, a través de las 52 Estrategias Comarcales. Contribuye al avance de las políticas de igualdad, mediante la integración transversal del enfoque de género y la aplicación de medidas positivas para las mujeres en todas y cada una de las Estrategias Comarcales de desarrollo que ejecutan los GDR destinados para ello una media del 29% de sus presupuestos.

Además, prevé la puesta en marcha de actuaciones de cooperación que generan plusvalías para los territorios rurales andaluces y representan un valor añadido para sus estrategias locales.

ANÁLISIS Y COMPARACIÓN DE INDICADORES CLAVE

Marco de Referencia. El medio rural en España

El medio en el que se desarrollan las iniciativas de las entidades cooperantes, así como el medio al que se pretende transferir estas iniciativas y actuaciones se puede categorizar como medio rural.¹ A continuación se esboza el marco de referencia a nivel nacional atendiendo principalmente a la ruralidad de los ámbitos de actuación.²

¹ El 76% de los municipios que comprenden los ámbitos de Debegesa, Adiman y el GDR de la Subbética, pueden considerarse como municipios rurales de pequeño tamaño (población < 5.000 habitantes); si bien en el caso de la Subbética Cordobesa estos no se enmarcan

Concepto de medio rural

La Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del **medio rural** define al mismo como: *el espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores definidos por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a 100 habitantes por km².*

A continuación define como **municipio rural de pequeño tamaño**: *el que posea una población residente inferior a los 5.000 habitantes y esté integrado en el medio rural.*

El Programa de Desarrollo Rural Sostenible (2010 – 2014) emplea como concepto operativo de medio rural la definición anterior (y en base a esta definición se esboza el presente marco de referencia); sin embargo existen otras definiciones de ruralidad, cuyos principales parámetros son la densidad de población y el número de habitantes, entre otras las siguientes³:

Concepto de Medio Rural
OCDE
Parámetro: Densidad de Población < 150 hab./Km ²
Las unidades locales (por ejemplo, las municipalidades) se definen como rurales si su densidad de población es inferior a 150 habitantes por kilómetro cuadrado.

en zonas rurales tal y como se define en la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. Conforme a esta ley la Comunidad Autónoma de Andalucía ha delimitado en la provincia de Córdoba la zona rural de los Pedroches y Valle del Alto Guadaquivir, en la zona norte.

No obstante, para el presente análisis sí se ha considerado como medio rural tanto el ámbito de la Subbética como los ámbitos territoriales del resto de entidades cooperantes. Los municipios de la zona de la Subbética Cordobesa son pueblos relativamente grandes (el 43% de ellos tiene más de 5.000 habitantes), en el caso del ámbito territorial de Debegesa la proporción de municipios con más de 5.000 habitantes asciende al 62,5%; tan solo los municipios de Adimán se pueden considerar rurales en sentido estricto (el 94% de sus pueblos tienen menos de 5.000 habitantes).

En el caso de la densidad de población, tan solo 9 municipios de los 55 que conforman los tres ámbitos registran una densidad de población superior a los 100 habitantes por km² (si bien estos se concentran en el área territorial de Debegesa), estos condicionantes junto con la estructura económica de los ámbitos de actuación (con una fuerte presencia del sector agrario en la Subbética) nos permiten considerar los ámbitos de actuación como rurales (con la excepción de Debegesa, cuya población puede considerarse eminentemente semiurbana), en base a las diferentes definiciones de ruralidad existentes (aunque en el caso de la Subbética no reúna las condiciones para considerarse como tal conforme al Programa de Desarrollo Sostenible del Medio Rural).

² El marco de referencia se basa en el Programa de Desarrollo Sostenible (2010 – 2014), Capítulo 1. Situación y Diagnóstico del Medio Rural en España. (Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente).

³ Fuente: MARM (2009). Población y Sociedad Rural. Análisis y Prospectiva – Serie AgrInfo n.º 12. Subdirección General de Análisis, Prospectiva y Coordinación, Subsecretaría. Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. NIPO: 770-09-195-9.

Las regiones se clasifican en tres categorías:

- Región predominantemente rural (PR): más del 50% de la población vive en municipios rurales (con menos de 150 habitantes por kilómetro cuadrado).
- Región intermedia (RI): entre un 15% y un 50% de la población vive en unidades locales rurales.
- Región predominantemente urbana (PU): menos del 15% de la población vive en unidades locales rurales.

Eurostat

Parámetro: Densidad de Población < 100 hab./Km²

Eurostat emplea el concepto de grado de urbanización, según el cual se pueden distinguir tres zonas:

- Zonas densamente pobladas, caracterizadas por una densidad superior a 500 hab./Km², y al menos 50.000 habitantes.
- Zonas intermedias, unidades locales que no perteneciendo a una zona densamente poblada, tienen una densidad mínima de 100 hab./Km² y una población total de al menos 50.000 habitantes.
- Zonas poco pobladas. Tienen una densidad de menos de 100 hab./Km² y su población es inferior a 50.000 habitantes (aquí es donde se enmarcarían las zonas rurales).

INE

Parámetro: Población (núcleo de población) ≤ 2.000 habitantes

Distingue las siguientes clasificaciones en función del tamaño de la población:

- Municipios rurales: población ≤ 2.000 habitantes.
- Municipios intermedios: población > 2.000 < 10.001 habitantes.
- Municipios urbanos: población > 10.001 habitantes (siempre que al menos un núcleo de población dentro del municipio cumpla con la condición anterior; de lo contrario, se considera como municipio intermedio).

0.2. Principales parámetros del medio rural en España

Población	
Pérdida de población	Pérdida de población en el medio rural (de forma especialmente intensa en los municipios de menos de 2.000 habitantes).
Distribución geográfica	Los municipios rurales que pierden población se concentran en la zona oeste del país, y en las zonas montañosas de la Meseta Norte, el Sistema Ibérico y los Pirineos. Las zonas del Levante y Sur Peninsular, así como las provincias contiguas a Madrid muestran una tendencia menos regresiva.
Estructura de la población	Envejecimiento poblacional (22,3% de la población en zonas rurales posee más de 64 años). Masculinización de la población rural (disminución de la población femenina entre los 20 y los 50 años). Escasa natalidad y emigración de las mujeres a otros núcleos de población.
Formación	La población rural registra un menor nivel educativo respecto a la población residente en zonas urbanas.

Condiciones de Vida	
Ingresos	Los ingresos medios en las zonas rurales son inferiores respecto a los ingresos percibidos en las zonas urbanas; 12.000 € de media en el primer caso y 17.000 € en las zonas urbanas. (Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares 2006).
Umbral de la Pobreza	El 28% de la población que vive por debajo del umbral de la pobreza reside en zonas rurales (Fuente: Panel de Hogares de la Unión Europea. 2001).
Distribución geográfica de los ingresos	Los ingresos son más elevados en el Norte (salvo en las zonas rurales de Galicia), de media un 50% más elevados que en las zonas rurales del Sur. Las zonas rurales con menos ingresos coinciden con las de mayor concentración de propietarios de la tierra.
Servicios públicos	Se registra una brecha considerable en cuanto a servicios públicos en el eje rural-urbano. (Las infraestructuras de comunicación, abastecimiento

	energético, telefonía fija, móvil e Internet, servicios educativos, sanidad, abastecimiento y depuración de aguas, ocio y cultura).
--	---

Estructura económica	
PIB <i>per cápita</i>	El PIB <i>per cápita</i> de Extremadura, Castilla La Mancha y Andalucía son los que más se alejan de la media comunitaria (PIB inferiores al 80% del PIB medio europeo. Eurostat 2008).
Valor medio de la renta <i>per cápita</i>	El valor medio de la renta <i>per cápita</i> en los municipios rurales es de 11.729 € por habitante, entre los residentes en zonas urbanas se estima en 14.537 € (Fuente: Instituto Klein. Universidad Autónoma de Madrid. 2008).
Actividad	La tasa de actividad en los municipios rurales es del 47,2% y del 57,1% en los municipios urbanos (Fuente: INE. Censo 2001).
Paro	Tasa de paro en los municipios rurales (15,5%) y en los urbanos (13,9%). (Fuente: INE. Censo 2001).
Sector agrario	Pérdida de peso del sector agrario, descenso de la actividad pero incremento de su producción (incremento de la intensidad en el uso de las tierras). Incremento de la rama agraria destinada a la exportación. Balanza comercial agraria: superávit en productos frescos y déficit en productos elaborados.
Sector Industrial	Incremento del sector industrial en las zonas rurales. El 25% de los distritos industriales se ubican en áreas predominantemente rurales (agrupan el 18% de los sistemas de producción local de las áreas rurales y hasta el 17% del empleo en estas zonas). Incremento del papel de la industria agroalimentaria en el conjunto del desarrollo industrial del medio rural
Sector Servicios	Registra la mayor proporción de trabajadores en el ámbito rural (y urbano). Incremento de la importancia del turismo rural dentro del sector servicios (incremento del turismo rural en España del 20% en el periodo 2001 – 2007).

Introducción al análisis y comparación de indicadores clave

El objetivo de este estudio es realizar un diagnóstico comparado de las tres entidades de referencia con el GDR de la Subbética Cordobesa. Como ya se ha comentado el proyecto engloba a las siguientes entidades:

- Debegesa, Bizkaia y Gipuzkoa (Euskadi).
- Adiman. Castilla La Mancha (Cuenca).
- GDR Subbética. Andalucía (Córdoba).

En el anexo I se muestra el listado de municipios que conforma el marco de referencia del diagnóstico territorial.

El objeto del análisis parte de una descripción del ámbito territorial y se centrará en las siguientes temáticas:

1. Demografía. Estructura y crecimiento de la población.
2. Mercado de Trabajo. Paro Registrado y Ocupación.
3. Representación Local de la Mujer.
4. Desigualdad. Retribuciones salariales.

0. Ámbito Territorial

El ámbito de estudio comprende una población total de 242.124 personas (121.258 mujeres, la mitad de la población), habitantes de tres comunidades autónomas distintas, Euskadi, Castilla La Mancha y Andalucía repartidos en 55 municipios. Algo más de la mitad de la población (52%) pertenece a la Comarca de la Subbética Cordobesa.

En el anexo I se muestra el listado de municipios que conforma el marco de referencia del diagnóstico territorial. En las imágenes inferiores se muestran los mapas territoriales de las tres zonas.

Total población por ámbito de estudio. 2010

Ámbito Territorial	Población. 2010			
	Mujeres	Hombres	Total	Municipios
Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia)	36.466	35.919	72.385	8
Adiman (Cuenca)	20.912	22.047	42.959	33
GDR Subbética (Córdoba)	63.880	62.900	126.780	14
Total	121.258	120.866	242.124	55

Fuente: INE. Padrón Municipal de Habitantes. 2010



Mapa 1. Área de Actuación de DEBEGESA (Gipuzkoa Y Bizkaia)



Mapa 2. Área de Actuación de ADIMAN (Cuenca)



Mapa 3. Área de Actuación de GDR Subbética Cordobesa (Andalucía)

1. Demografía. Estructura y crecimiento de la población

En este apartado analizaremos la evolución poblacional de las tres zonas de actuación (Debegesa, Adiman y GDR Subbética) se trata de ámbitos rurales de diferentes zonas de España y en todos ellos se constata un principio de envejecimiento progresivo de la población.

Principio de envejecimiento poblacional

En las pirámides de población se representa la estructura poblacional de las tres zonas, en todas ellas se observa un estrechamiento de la base (pérdida de natalidad) y un ensanchamiento y deslizamiento vertical hacia arriba de la zona media (los grupos de población de entre 30 y 49 años son los más numerosos), indicando una población madura. No obstante, en comparación con otros ámbitos rurales las pirámides no muestran una población excesivamente envejecida (en el ámbito territorial de Debegesa se observa un repunte de la natalidad por la base, los grupos menores de 9 años son más numerosos que los grupos entre 10 y 19 años).

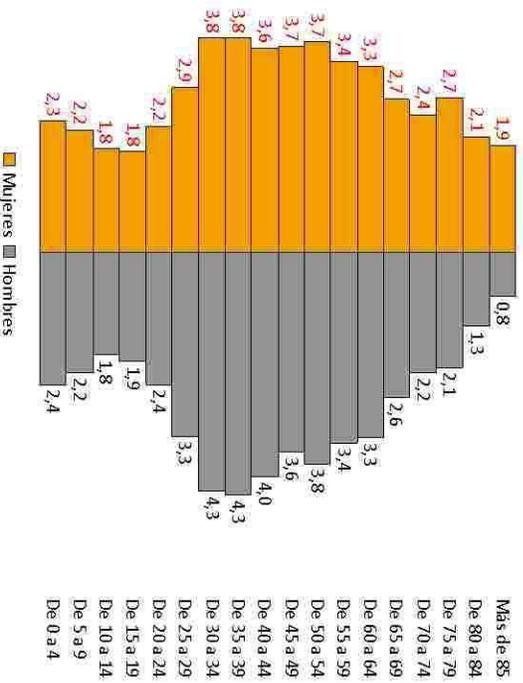
En cuanto a la evolución de la población, el ámbito de Debegesa permanece prácticamente sin cambios en la última década considerada (2000 - 2010), decreciendo apenas un 1%. En el territorio de Adiman la población crece en todos los grupos de edad, incrementándose un 9% en los últimos diez años. Por su parte la población de la Subbética cordobesa se incrementa en el mismo periodo en un 6,5% (creciendo la población de 40 y más años). Otro aspecto significativo (tratándose de zonas rurales) es que los crecimientos poblacionales de los ámbitos territoriales de estudio son superiores a los registrados por sus provincias de referencia (salvo en el caso de Debegesa).

Incremento/Decremento Poblacional 2000 - 2010
Comparativa. Ámbitos territoriales y Provincias de Referencia

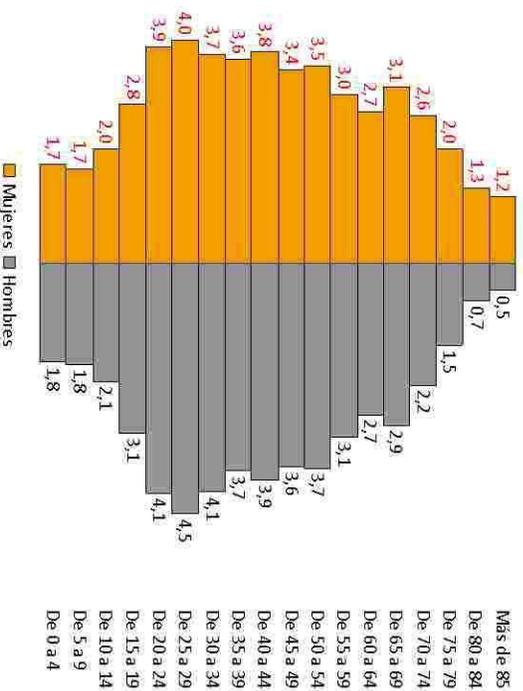
Variación poblacional 2000 - 2010					
Ámbito Territorial	Var. Absol.	Var. %	Provincias de Referencia	Var. Absol.	Var. %
Debegesa	-1.049	-1,43%	Gipuzkoa y Bizkaia	48.889	2,70%
Adiman	4.210	10,86%	Cuenca	16.661	8,29%
GDR Subbética	8.392	7,09%	Córdoba	35.873	4,66%
España	6.521.243	16,10%	España	6.521.243	16,10%

En el anexo II se registran las tablas de población por grupos quinquenales y sexo de los ámbitos territoriales y de sus provincias de referencia.

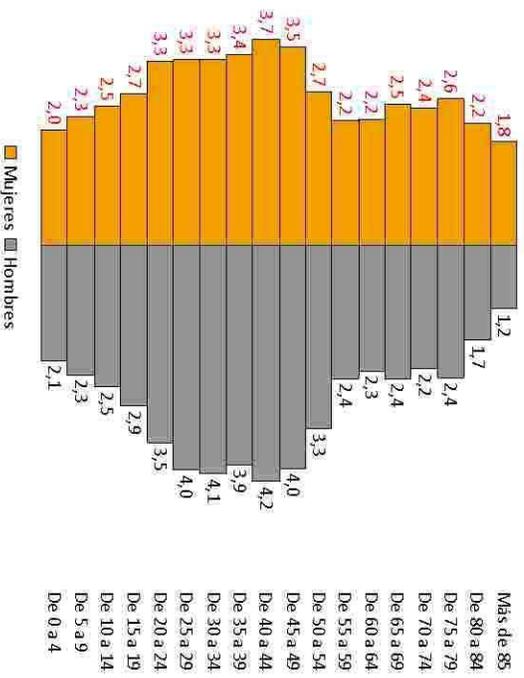
Pirámide de Población 2010, Debegetsa (Gipuzkoa y Bizkaia)



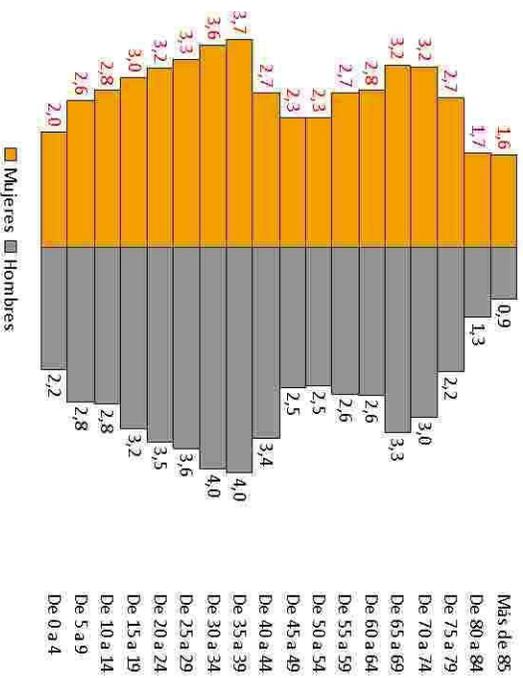
Pirámide de Población 2000, Debegetsa (Gipuzkoa y Bizkaia)



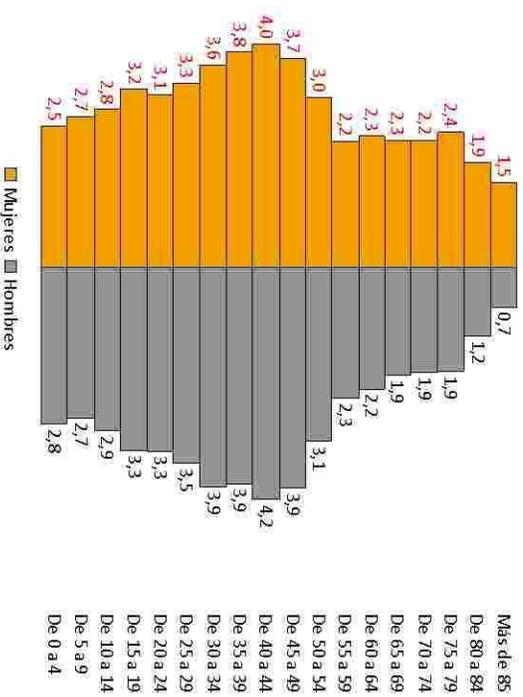
Pirámide de Población 2010. Adimán (Cuenca)

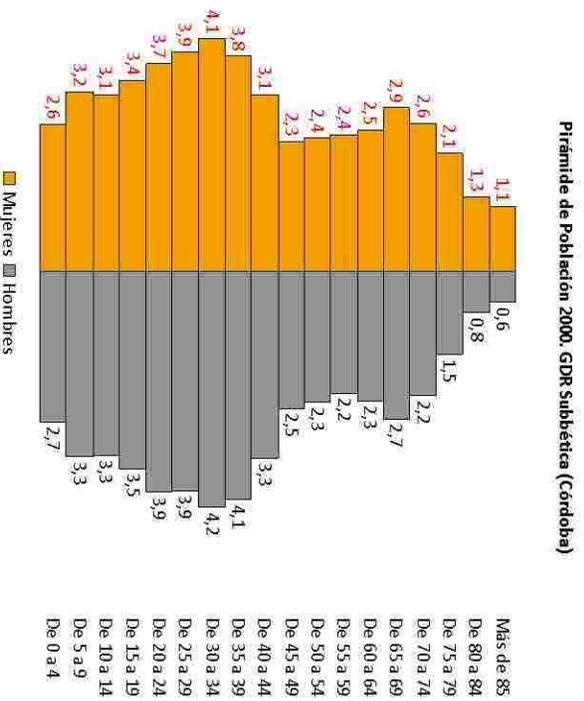


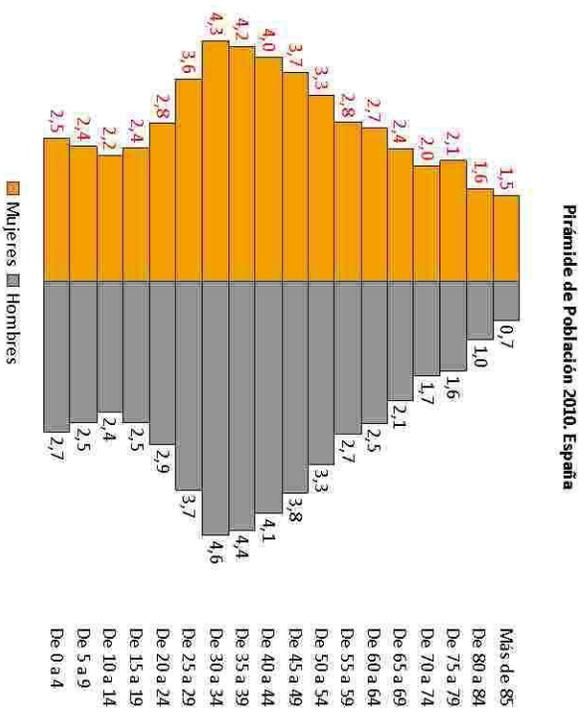
Pirámide de Población 2000. Adimán (Cuenca)



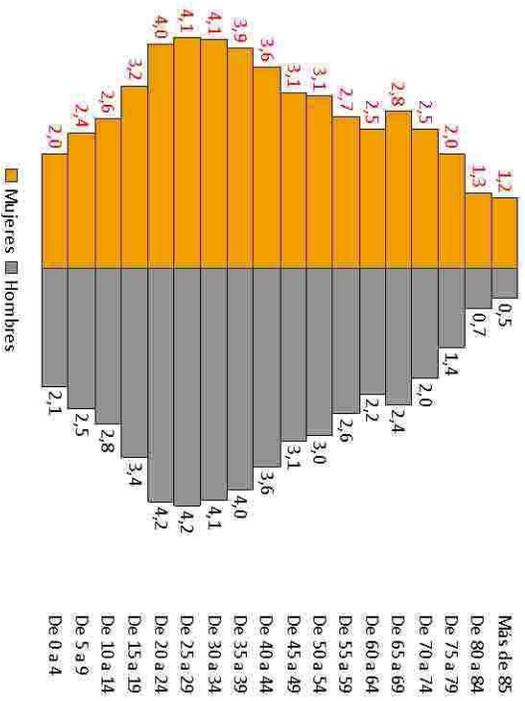
Pirámide de Población 2010. GDR Subbética (Córdoba)







Pirámide de Población 2000. España



Estructura de edades de la población femenina

En los cuadros inferiores se muestra la estructura de la población femenina de los diferentes territorios en el año 2000 y en 2010, así como la variación porcentual en cada grupo transcurridos una década.

Se observa, por cada ámbito territorial, los siguientes grupos de edad más significativos:

- Debegesa. 2010: El 35% de las mujeres poseen entre 40 y 64 años.
- Adiman. 2010: El 33% de las mujeres se cuenta en el intervalo de edad entre 15 y 39 años.
- GDR Subbética: El porcentaje de mujeres entre los 15 y los 39 años es del 33,5% de la población femenina. No obstante este grupo ha crecido relativamente poco en comparación con el siguiente intervalo de edad, que comprende al 29,5% de las mujeres entre los 40 y los 64 años y ha registrado un incremento del 24% en los últimos diez años.

Debegesa. Gipuzkoa y Bizkaia

Estructura de la Población femenina. Grandes grupos de edad. 2000 - 2010

Grupos de Edad	2000		2010		Variación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 - 14	3.994	10,86%	4.573	12,54%	579	14,50%
15 - 39	13.212	35,91%	10.546	28,92%	-2.666	-20,18%
40 - 64	12.030	32,70%	12.806	35,12%	776	6,45%
65 y +	7.556	20,54%	8.541	23,42%	985	13,04%
Total	36.792	100,00%	36.466	100,00%	-326	-0,89%

Fuente: INE. Explotación estadística del Padrón Municipal de Habitantes

Adiman. Cuenca

Estructura de la Población femenina. Grandes grupos de edad. 2000 - 2010

Grupos de Edad	2000		2010		Variación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 - 14	2.888	15,05%	2.919	13,96%	31	1,07%
15 - 39	6.517	33,96%	6.860	32,80%	343	5,26%
40 - 64	4.978	25,94%	6.164	29,48%	1.186	23,82%
65 y +	4.805	25,04%	4.969	23,76%	164	3,41%
Total	19.188	100,00%	20.912	100,00%	1.724	8,98%

Fuente: INE. Explotación estadística del Padrón Municipal de Habitantes

GDR de la Subbética (Córdoba)

Estructura de la Población femenina. Grandes grupos de edad. 2000 - 2010

Grupos de Edad	2000		2010		Variación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
0 - 14	10.562	17,62%	10.138	15,87%	-424	-4,01%
15 - 39	22.406	37,37%	21.433	33,55%	-973	-4,34%
40 - 64	15.081	25,15%	19.325	30,25%	4.244	28,14%
65 y +	11.904	19,86%	12.984	20,33%	1.080	9,07%
Total	59.953	100,00%	63.880	100,00%	3.927	6,55%

Fuente: INE. Explotación estadística del Padrón Municipal de Habitantes

Indicadores de la estructura de edad de la población femenina

La dinámica de la estructura de población de las mujeres se puede apreciar fácilmente con el recurso de algunos indicadores de población. Son los siguientes:

Índice de Juventud e Índice de Vejez: comparan los dos grupos más dinámicos y con mayor protagonismo en los procesos de envejecimiento. Permite diferenciar tipos de poblaciones, combinado el tamaño de grupos de jóvenes, consecuencia del descenso de la natalidad, con el crecimiento del grupo de viejos, que debe ser relacionado con el aumento de la esperanza de vida. También nos permite hacer valoraciones económicas por ser estos dos grupos de edades los que demandan una mayor atención en las prestaciones sociales de todo tipo. El índice de juventud es la relación entre la población de 14 y menos años y la población de 65 y más años; por su parte el índice de vejez guarda la misma relación en orden inverso, población de 65 y más años entre la población de 14 y menos años.

Índice de Dependencia: establece la relación entre el grupo de población potencialmente activo y los grupos de individuos económicamente dependientes. (Pobl. 0-14 + Pobl. 65 o más/ Pobl. 15-64).

Índice de Longevidad: es un indicador específico del fenómeno del envejecimiento demográfico, y mide la composición del grupo de viejos.

(Pobl. 75 o más/ Pobl. 65 o más).

Índice de Dependencia de Viejos: evalúa la dependencia económica del grupo de viejos. (Pobl. 65 o más/ Pobl. 15-64).

Índice de Juventud de la Población Activa: relaciona las mitades más joven y más vieja de la población en edad activa, dando una idea del grado de envejecimiento del colectivo formado por la población en edad activa. (Pobl. 15-39/ Pobl. 40-64).

Índice de Renovación de la Población Activa: relaciona el tamaño de los grupos en edad de incorporarse a la actividad con aquellos en los que se produce la salida. Pretende medir la capacidad de una población para sustituir a los individuos que se van jubilando. (Pobl. 20-29/ Pobl. 55-64).

Índice de Tendencia: es un indicador de la dinámica demográfica, en la medida que presente valores inferiores a 10 estará reflejando descenso de la natalidad, menor crecimiento demográfico y envejecimiento. (Pobl. 0-4/ Pobl. 5-9).

Nota: Los índices están expresadas en base 10, lo que indica la relación existente entre uno y otro grupo de edad. Por ejemplo, el índice de juventud femenina del ámbito territorial de la Comarca de la Subbética es de 7,81 en el año 2010, lo que indica que por cada 10 viejas⁴, esto es por cada 10 mujeres de 65 o más años, existen 7,81 jóvenes (esto es mujeres menores de 15 años).

De igual manera, y siguiendo con el mismo ejemplo, observamos que el índice de vejez para la misma población y año es de 12,81, lo que debe interpretarse como que por cada 10 mujeres jóvenes (menores de 15 años), se registran casi 13 mujeres viejas (personas mayores de 64 años). Las mujeres viejas, en esta zona, triplican a las jóvenes, un evidente indicador del envejecimiento de la población.

Debegesa

Muestra una población en fase de envejecimiento, a pesar del repunte en la natalidad observado; el número de mujeres mayores de 64 años tiende a duplicar al número de mujeres menores de 15 (el índice de vejez es de 18,68 puntos, esto es, por cada 10 mujeres entre 0 y 14 años se registran casi 19 mujeres de 65 y más años). De forma inversa se

⁴ El concepto de "viejo" en sentido demográfico implica la población de 65 y más años, y es empleado de esta forma sin más consideraciones sociales y/o culturales de tipo alguno.

registran 5 mujeres menores de 15 años por cada 10 mujeres mayores de 64 (el índice de juventud igual es de 5,35).

Los índices de dependencia y de longevidad registran valores en torno al 5 (5,62 y 5,65) indicando que el grupo en edad potencial de trabajar es mayor respecto al grupo de población dependiente y que la relación entre la población mayor de 65 años respecto a la mayor de 75 años es favorable (por cada 5 mujeres dependientes, menores de 15 y mayores de 65 años, se registran 10 mujeres entre los 15 y los 64 años; en el otro caso por cada 5 mujeres de 75 y más años se registran 10 de 65 y más. El índice de dependencia de viejos es de 3,8 puntos (por cada 10 mujeres en edad de trabajar se registran casi 4 mujeres mayores de 64 años).

En cuanto a la población en edad de trabajar se observa que el índice de renovación de la población activa es inferior a 10, indicando una falta de renovación de la población femenina activa (esto es, las mujeres próximas a la edad de jubilación no son sustituidas en número suficiente por las mujeres en edad de incorporarse al mercado de trabajo, este indicador se ha reducido en 6 puntos en los últimos diez años). Igualmente el índice de juventud de la población activa es inferior a los 10 puntos (indicando el envejecimiento de la población femenina en edad activa).

Por último, el dato más relevante en cuanto a la estructura de edades de la población es el índice de tendencia, que muestra una leve recuperación de la natalidad en la última década (en ambos casos es superior a 10 y se registra un incremento del índice de 0,4 puntos; indicando que el número de niñas menores de 5 años es superior al número de niñas entre los 5 y los 9 años).

Debegesa. Gipuzkoa y Bizkaia
Indicadores estructurales de la población femenina. 2000 - 2010

Indicadores	2000	2010	Variación
I. de Juventud	5,29	5,35	0,07
I. de Vejez	18,92	18,68	-0,24
I. de Dependencia	4,58	5,62	1,04
I. de Longevidad	4,40	5,65	1,24
I. de Dependencia de Viejos	2,99	3,66	0,66
I. de Juventud Población Activa	10,98	8,24	-2,75
I. de Renovación Población Activa	13,77	7,74	-6,03
I. de Tendencia	10,45	10,84	0,39

Nota: Todos los índices expresados en base 10

Fuente: INE. Explotación estadística del Padrón Municipal de Habitantes

Adiman

En el ámbito territorial de Adiman se registran, a grandes rasgos, las mismas tendencias que en la zona de Debegesa, envejecimiento de la población femenina, ilustrado en los indicadores de vejez y juventud (17,02 y 5,87 respectivamente); sin embargo registra valores positivos en cuanto a los indicadores de juventud de la población activa y, sobre todo, renovación de la población activa (en el primer caso el indicador es superior a 10, aunque ha disminuido casi 2 puntos en la última década; en el segundo caso el índice es de casi 15 puntos, indicando que por cada 10 mujeres en edad de abandonar el mercado laboral se incorporan 15 que comienzan su vida laboral). Por último el índice de tendencia aunque muestra una leve recuperación entre un periodo y otro sigue registrando en 2010 cifras inferiores a los 10 puntos (esto es, la cohorte inmediatamente posterior a las mujeres menores de 5 años es más numerosa respecto a esta; indicando una tendencia a la reducción de la natalidad).

Adiman. Cuenca

Indicadores estructurales de la población femenina. 2000 - 2010

Indicadores	2000	2010	Variación
I. de Juventud	6,01	5,87	-0,14
I. de Vejez	16,64	17,02	0,39
I. de Dependencia	6,69	6,06	-0,64
I. de Longevidad	4,81	5,71	0,90
I. de Dependencia de Viejos	4,18	3,82	-0,36
I. de Juventud Población Activa	13,09	11,13	-1,96
I. de Renovación Población Activa	11,83	14,79	2,96
I. de Tendencia	7,85	8,94	1,09

Nota: Todos los índices expresados en base 10

Fuente: INE. Explotación estadística del Padrón Municipal de Habitantes

GDR Subbética

La Comarca de la Subbética registra un estructura de edad ligeramente más joven respecto al resto de territorios (el 49% de sus mujeres poseen menos de 40 años), esta estructura más joven se ilustra en sus indicadores de vejez y juventud, que sin registrar valores positivos sí muestran una población menos envejecida respecto a los otros dos ámbitos. Su indicador de vejez es de 12,81 puntos (13 mujeres mayores de 65 años por cada 10 menores de 15) y el indicador de juventud arroja una relación de 8 a 10 (7,81 mujeres menores de 15 años por cada 10 mayores de 64 años).

Los indicadores de juventud y renovación de la población activa son superiores a 10 (un dato positivo) si bien han registrado importantes descensos (de casi 4 puntos en el primer caso) en los últimos diez años (indicando el progresivo envejecimiento de estos grupos de edad, si bien la relación, superior a 10, sigue siendo positiva). Los índices de dependencia de viejos y de longevidad son similares al resto de ámbitos. Por último, aunque el índice de tendencia se ha recuperado en la última década sigue siendo inferior a 10, indicando pérdida de la natalidad en la población.

GDR de la Subbética (Córdoba)

Indicadores estructurales de la población femenina. 2000 - 2010

Indicadores	2000	2010	Variación
I. de Juventud	8,87	7,81	-1,06
I. de Vejez	11,27	12,81	1,54
I. de Dependencia	5,99	5,67	-0,32
I. de Longevidad	4,51	5,61	1,09
I. de Dependencia de Viejos	3,18	3,19	0,01
I. de Juventud Población Activa	14,86	11,09	-3,77
I. de Renovación Población Activa	15,35	13,98	-1,37
I. de Tendencia	8,20	9,42	1,22

Nota: Todos los índices expresados en base 10

Fuente: INE. Explotación estadística del Padrón Municipal de Habitantes

En el cuadro inferior y la gráfica que lo ilustra se puede observar los distintos indicadores de las tres zonas, comparados entre sí y en relación a la media nacional. En este caso los indicadores de población se referencian a ambos sexos, tanto mujeres como hombres. Se observa que la Comarca de la Subbética registra los índices de juventud y vejez más parejos a la media nacional (8,75 y 11,43); los índices de dependencia, longevidad y dependencia de viejos son muy parejos entre las tres zonas (alrededor de 5,5 puntos en los dos primeros casos y en torno a los 3 puntos en el segundo, ligeramente superiores ambos a la media nacional). En cuanto a la juventud de la población activa se registran índices favorables en los ámbitos de Adiman y la Subbética, al igual que en el indicador de renovación de la población activa (en ambos casos los indicadores territoriales superan los índices medios nacionales). El índice de tendencia es negativo (menor a 10) en las zonas de Cuenca y Córdoba, superando los diez puntos en el ámbito de Debegesa (10,89 por encima del índice de tendencia a nivel nacional, 10,64).

Indicadores estructurales de la población. 2010

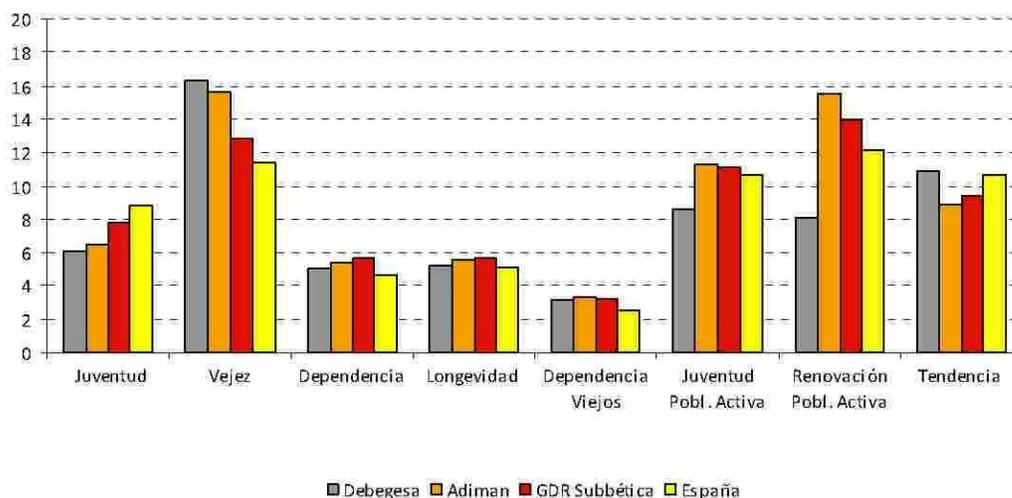
Ámbitos de estudio y media nacional

Indicadores	Debegesa	Adiman	GDR Subbética	España
I. de Juventud	6,12	6,42	7,81	8,75
I. de Vejez	16,33	15,57	12,81	11,43
I. de Dependencia	5,03	5,42	5,67	4,62
I. de Longevidad	5,23	5,53	5,61	5,12
I. de Dependencia de Viejos	3,12	3,30	3,19	2,47
I. de Juventud Población Activa	8,60	11,28	11,09	10,72
I. de Renovación Población Activa	8,07	15,52	13,98	12,06
I. de Tendencia	10,89	8,92	9,42	10,64

Nota: Todos los índices expresados en base 10

Fuente: INE. Explotación estadística del Padrón

Indicadores Estructurales de la Población 2010. Comparativa



Edad media de la población femenina

Por último un indicador directo de la estructura de la población femenina es su edad media. De nuevo se evidencia el progresivo envejecimiento de la población, así como, de forma moderada, la mayor juventud de la población de la Subbética respecto a los otros territorios.

La edad media de las mujeres del ámbito de Debegesa se aproxima a los 46 años, en el territorio de actuación de Adíman se acerca a los 44 años y próxima a los 42 años en la Comarca de la Subbética. El mayor incremento se ha producido en el territorio vasco (un incremento de dos años y medio), seguido de la Subbética (la edad media se ha incrementado en casi dos años en la última década). En el ámbito de Adíman apenas se han registrado cambios. Las diferencias respecto a las medias de las respectivas provincias no son significativas. La edad media de las mujeres en España en el año 2010 es de 42 años y medio (42,42).

Edad Media de la Población. 2010 - 2000
Zonas de Estudio

Ámbito Territorial	Mujeres		
	2010	2000	Var.
Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia)	45,79	43,23	2,56
Adiman (Cuenca)	43,64	43,40	0,25
GDR Subbética (Córdoba)	41,67	39,85	1,82

Fuente: INE. Padrón Municipal

Edad Media de la Población. 2010 - 2000
Media Nacional y Provincias

Ámbito Territorial	Mujeres		
	2010	2000	Var.
España	42,42	41,24	1,18
Gipuzkoa y Bizkaia (Media)	45,20	42,85	2,35
Cuenca	45,13	44,77	0,36
Córdoba	42,11	39,93	2,18

Fuente: INE. Padrón Municipal

Fecundidad y Número Medio de Hijos por Mujer

Con las tasas específicas de fecundidad⁵ por grupos de edad se puede observar la intensidad del fenómeno según la edad de la madre (y en base a estas se obtiene el Índice Sintético de Fecundidad o Número Medio de Hijos por Mujer). Esto es, conocemos en qué grupo de edad se tienen más hijos, o a qué edad es más probable que las mujeres sean madres, y el número medio de hijos por mujer.⁶

Se observa, a grandes rasgos, que la fecundidad (la intensidad del fenómeno de la natalidad en las mujeres) se ha incrementado en todos los grupos de edad (excepto entre las mujeres de entre 25 y 29 años, donde, con la excepción del territorio vasco, las tasas de fecundidad se reducen respecto al periodo 2000 – 2002, probablemente como consecuencia de un retraso en la edad de maternidad).

⁵ El concepto de fecundidad, en sentido demográfico, indica la frecuencia de nacimientos que tienen lugar dentro del subconjunto en edad de procrear (establecido en el intervalo entre 15 y 49 años, consensuado, a efectos de estadística demográfica, como la edad genésica de la mujer).

⁶ El Índice Sintético de Fecundidad (ISF) o Número Medio de Hijos por Mujer se obtiene de la suma de las Tasas Específicas de Fecundidad y refleja el número medio de hijos que tendría una mujer a lo largo de su vida, suponiendo que no hay mortalidad para las mujeres durante sus años fértiles (15 – 49 años) y que durante ese periodo se registrarán exactamente las Tasas Específicas de Fecundidad del año en cuestión. Con esta aclaración queremos indicar que se trata de una estimación (ISF) en base a unos registros reales (Tasas Específicas de Fecundidad), pero no por ello menos válida o indicativa de la tendencia reproductiva de las mujeres en los ámbitos territoriales que se estudian.

El grupo de edad donde se registran más nacimientos es el que comprende a las mujeres entre los 29 y los 34 años. Las tasas de fecundidad oscilan ostensiblemente entre zonas, desde los 170 hijos por cada mil mujeres registrados en el ámbito de Debegesa (la mayor tasa de fecundidad de la tres zonas con diferencia) a los 98 hijos por cada mil mujeres registrados en los municipios de Adiman; en el caso de la Subbética la relación es de 112 hijos por cada mil mujeres entre los 29 y los 34 años.

El Número Medio de Hijos por Mujer (o Índice Sintético de Fecundidad) no supera, en ninguna población, el Índice de Reemplazo, que se sitúa en 2,1⁷; lo cual (en ausencia de consideración del fenómeno migratorio) se traduce en una disminución de la población a medio plazo y en una pérdida de la capacidad reproductiva de la misma (que ya que no se asegura que cada mujer “deje otra” en su lugar, demográficamente hablando).

Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia)
Tasas específicas de fecundidad por grupos de edad e ISF

Grupos de edad	Periodo	
	2000 - 2002	2007 - 2009
Menores de 25 años	7,22	14,35
Entre 25 y 29 años	57,73	66,16
Entre 29 y 34 años	155,09	170,22
Entre 35 y 39 años	82,91	117,57
Entre 40 y 44 años	11,34	20,96
Entre 45 y 49 años	0,00	0,75
Índice Sintético de Fecundidad (ISF)	1,57	1,95

Las tasas específicas de fecundidad se expresan en tantos por mil (‰)

El índice sintético de fecundidad se expresa en unidades (número medio de hijos por mujer).

Fuente: Movimiento Natural de Población. INE e Instituto de Estadística Autonómico (Eustat)

7 El índice de reemplazo se sitúa en 2,1 hijos por mujer. Estadísticamente la probabilidad de que el sexo del nacido sea varón es ligeramente superior al sexo contrario. El reemplazo demográfico se asegura si cada mujer deja otra en su lugar, la menor (ligeramente menor) probabilidad de nacimiento de niñas respecto a niños eleva el índice de reemplazo a 2,1 para asegurar el nacimiento de una mujer por cada madre. El incremento decimal del indicador de reemplazo dependerá de las tasas de mortalidad infantil en cada grupo (tasas de mortalidad que son muy reducidas).

Adiman (Cuenca)

Tasas específicas de fecundidad por grupos de edad e ISF

Grupos de edad	Periodo	
	2001 - 2003	2007 - 2009
Menores de 25 años	18,47	24,99
Entre 25 y 29 años	89,05	72,77
Entre 29 y 34 años	93,02	97,84
Entre 35 y 39 años	35,87	42,70
Entre 40 y 44 años	7,17	9,77
Entre 45 y 49 años	0,00	0,00
Índice Sintético de Fecundidad (ISF)	1,22	1,24

Las tasas específicas de fecundidad se expresan en tantos por mil (‰)

El índice sintético de fecundidad se expresa en unidades (número medio de hijos por mujer).

Fuente: Movimiento Natural de Población. INE e Instituto de Estadística Autonómico (Servicio de Estadística de Castilla La Mancha)

GDR Subbética (Córdoba)

Tasas específicas de fecundidad por grupos de edad e ISF

Grupos de edad	Periodo	
	2000 - 2002	2007 - 2009
Menores de 25 años	19,10	19,59
Entre 25 y 29 años	88,16	73,89
Entre 29 y 34 años	95,62	111,59
Entre 35 y 39 años	40,57	50,11
Entre 40 y 44 años	8,64	8,01
Entre 45 y 49 años	0,58	0,45
Índice Sintético de Fecundidad (ISF)	1,26	1,32

Las tasas específicas de fecundidad se expresan en tantos por mil (‰)

El índice sintético de fecundidad se expresa en unidades (número medio de hijos por mujer).

Fuente: Movimiento Natural de Población. INE e IEA. SIMA (Andalucía)

Aunque el fenómeno de la fecundidad ha registrado un incremento en los últimos años considerados se observa que registra una escasa intensidad, el número medio de hijos por mujer (ISF) en ningún caso alcanza el índice de reemplazo (2,1), si bien es cierto que en los municipios del ámbito territorial de Debegesa se aproxima bastante (1,95 hijos por mujer), muy superior a la media nacional (1,32) y a su referentes provinciales (1,24 hijos por mujer de media en Bizkaia y Gipuzkoa).

En la zona de Adiman el ISF es de 1,24 hijos por mujer menor que la media a nivel nacional (1,32) pero muy superior al registro provincial de Cuenca (0,67 hijos por mujer). El número medio de hijos por mujer registrado en la Comarca de la Subbética es de 1,32, ligeramente inferior a la media provincial (1,37).

Índice Sintético de Fecundidad 2007 - 2009 / 2008
Comparativa ISF ámbitos de estudio con provincias de referencia y media nacional

Índice Sintético de Fecundidad (o número medio de hijos por mujer)			
Ámbitos Territoriales	2007 - 2009	Provincias	2008
Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia)	1,95	Gipuzkoa y Bizkaia	1,24
Adiman (Cuenca)	1,24	Cuenca	0,67
GDR Subbética	1,32	Córdoba	1,37
España			1,32

Fuente: Movimiento Natural de Población. INE e Institutos Estadísticos Autonómicos

2. Nivel Formativo (Nivel de Estudios Completados)

En este apartado se analiza el nivel formativo⁸ de la población, realizando una doble comparativa dentro de cada ámbito territorial, nivel formativo por sexo (diferencias entre mujeres y hombres) y nivel formativo por territorio (diferencias del ámbito territorial respecto a sus provincias de referencia).

A grandes rasgos se puede observar tres aspectos relevantes que se replican en todos los ámbitos territoriales:

⁸ La única fuente completa y disponible para todos los ámbitos a nivel municipal es el Censo de Población de 2001. La relativa antigüedad de la fuente se compensa con su calidad (registro censal) y con su (probable) escasa variación en los últimos años; ya que se parte de una población con unos altos niveles educativos, y las variaciones en los niveles educativos superiores no serán (a priori) significativos en la década transcurrida (toda vez que la proporción de educación obligatoria completada tiende a representar el 100% de la población más joven). Los niveles de analfabetismo registrados (especialmente significativos entre las mujeres de la Comarca de la Subbética) se registran entre la población de más edad que, por motivos socioculturales, no pudo acceder a una educación mínima en su juventud. En el caso de la Subbética la relevancia estadística del grupo de mujeres mayores en esta comarca junto con el escaso nivel educativo registrado en este grupo explican la alta tasa de analfabetismo femenino en la Comarca en el año 2001 (la tasa de analfabetismo femenino entre las mujeres mayores de 54 años es del 25%, y este grupo de edad representa al 29% de las mujeres de la Comarca, ello explica el elevado analfabetismo registrado en 2001 respecto al resto de comarcas). Lo relevante en este caso es que, sin restarle importancia, la proporción de mujeres analfabetas se concentra en el grupo de mayor edad, si bien es cierto que comparativamente la tasa de analfabetismo de las mujeres de mayor edad del resto de poblaciones estudiadas debe ser sensiblemente inferior respecto a las mujeres de la Subbética).

1. La proporción de mujeres analfabetas o sin estudios es superior al porcentaje de hombres registrados en la misma categoría.
2. No obstante, el porcentaje de mujeres con estudios de tercer grado es superior al porcentaje de varones con similar nivel educativo.
3. El nivel educativo registrado es inferior respecto al nivel de la media provincial (más población analfabeta y sin estudios, aunque la diferencia es escasa en los ámbitos de Debegesa y Adiman; y menos población con estudios de tercer grado completados, sin excepción territorial).

Respecto a los tres puntos anteriores es necesario considerar lo siguiente:

1. El porcentaje de población analfabeta y sin estudios se concentra en los grupos de mayor edad (mayores de 54 en adelante).
2. En orden inverso, la mayor proporción de mujeres con estudios de tercer grado (respecto a los varones) se registra en los grupos de edad más jóvenes. Los hombres registran mayor proporción en los estudios de segundo grado (las mujeres tienden a completar un grado más su formación).
3. El mayor nivel educativo de la media provincial respecto a los territorios analizados es un indicador conocido vinculado a la “periferia” de los ámbitos rurales (lo que dificulta el acceso a los estudios superiores de tercer grado).

A continuación se comentan, sintéticamente, el nivel formativo de cada ámbito territorial.

Los niveles formativos se agrupan en las siguientes categorías:

- *Analfabetos*: Se considera que una persona es analfabeta cuando no sabe leer o escribir en ningún idioma.
- *Sin Estudios*: Personas que saben leer y escribir pero fueron menos de 5 años a la escuela. (Esta categoría es equivalente a los “*estudios primarios incompletos*” de la Clasificación Nacional de Educación, CNED).
- *Primer Grado*: Estudios primarios. Personas que fueron a la escuela 5 años o más sin completar EGB, ESO o Bachiller Elemental.

- *Segundo Grado:* Estudios secundarios. Se considera que una persona tiene estudios de segundo grado cuando ha terminado ESO, EGB, Bachillerato Elemental, Bachiller superior, BUP, Bachiller LOGSE, COU, PREU, FP de grado medio, FPI, Oficialía industrial o equivalente, FP de grado superior, FPII, Maestría industrial o equivalente. Las personas que han alcanzado el nivel de Formación Profesional Superior se incluyen en este epígrafe.
- *Tercer Grado:* Estudios superiores. Se considera que una persona tiene estudios de tercer grado cuando ha terminado una Diplomatura, Arquitectura o Ingeniería Técnicas, 3 cursos de una Licenciatura, Ingeniería o Arquitectura, una Licenciatura, una Ingeniería o el doctorado.

Debegesa

El 10% de las mujeres han asistido menos de 5 años a la escuela (categoría *Sin Estudios*), un 26,6% fueron a la escuela 5 años o más pero no completaron la educación básica obligatoria o bachiller elemental, y prácticamente la mitad de la población femenina (49,6%) posee estudios secundarios (completada educación obligatoria y/o ciclos formativos medios y superiores o bachiller superior). Un 12,3% de las mujeres poseen estudios universitarios. La población femenina con menor nivel educativo (sin estudios o estudios de primer grado se concentra en los grupos de mayor edad).

La proporción de mujeres que no ha completado la educación básica obligatoria o bachiller elemental es de 2 puntos porcentuales superior respecto a las medias provinciales (Gipuzkoa y Bizkaia). Igualmente la proporción de mujeres universitarias es de algo más de 4 puntos porcentuales superior en las provincias respecto al ámbito territorial de Debegesa (16,7% frente a 12,3%).

Población de 16 años y más por sexo y nivel de estudios
Comparativa Ámbito Debegesa con Provincias de Referencia (Gipuzkoa y Bizkaia)

Nivel de Estudios Completados	Mujeres			Hombres		
	Debegesa	Gipuzkoa Bizkaia	Diferencia Debeg. - Prov.	Debegesa	Gipuzkoa Bizkaia	Diferencia Debeg. - Prov.
Analfabetos	1,53%	1,17%	0,36%	0,80%	0,67%	0,13%
Sin Estudios	10,03%	8,19%	1,84%	6,89%	5,71%	1,18%
Primer Grado	26,61%	26,01%	0,59%	23,22%	21,90%	1,32%
Segundo Grado	49,56%	47,91%	1,65%	58,93%	56,98%	1,95%
Tercer Grado	12,27%	16,72%	-4,44%	10,16%	14,75%	-4,58%

Fuente: INE. Censo de Población 2001

Adiman

En el ámbito territorial de la Asociación de Desarrollo Integral de la Manchuela Conquense (Adiman, Cuenca) la proporción de mujeres *sin estudios* es del 26%, y un 6,3% de las mujeres se registran como *analfabetas* (1 de cada 3 mujeres no ha completado los cinco años de escolarización, y el 63% no posee la educación general básica o bachiller elemental); estos niveles educativos se registran en la población de más edad (y tratándose de poblaciones envejecidas incrementan la representatividad de estos niveles para todo el colectivo de mujeres de la zona). El 32,3% de las mujeres posee estudios secundarios (completada educación obligatoria y/o ciclos formativos medios y superiores o bachiller superior), y apenas el 5% ha completado estudios universitarios.

Las diferencias educativas con la media provincial tan solo son significativas en los estudios de tercer grado, en el que la media de la población femenina con estudios universitarios duplica a la registrada en los municipios de actuación de Adiman (10% en Cuenca respecto a 4,8% en el ámbito de la asociación).

Población de 16 años y más por sexo y nivel de estudios
Comparativa Ámbito Adiman con Provincia de Referencia (Cuenca)

Nivel de Estudios Completados	Mujeres			Hombres		
	Adiman	Cuenca	Diferencia Adm. - Prov.	Adiman	Cuenca	Diferencia Adm. - Prov.
Analfabetos	6,31%	6,10%	0,21%	2,33%	2,14%	0,19%
Sin Estudios	26,26%	25,44%	0,81%	24,23%	23,69%	0,54%
Primer Grado	30,35%	26,31%	4,04%	35,74%	29,41%	6,33%
Segundo Grado	32,29%	32,18%	0,11%	33,51%	36,63%	-3,12%
Tercer Grado	4,79%	9,96%	-5,16%	4,20%	8,13%	-3,93%

Fuente: INE. Censo de Población 2001

GDR Subbética

En el caso de la Comarca de la Subbética también se registra una elevada proporción de mujeres con escaso nivel de formación, una de cada tres mujeres (33%) mayor de 16 años no ha completado los estudios primarios (menos de 5 años de escolarización, 23,5%) o se registra como analfabeta (9,7%). De nuevo hay que indicar que estos registros se concentran en la población femenina de más edad (este aspecto se tratará más adelante, al concentrar el análisis de la formación de la población en grupos más jóvenes).

Un 22% de las mujeres poseen estudios de primer grado (más de 5 años de escolarización sin completar la educación básica obligatoria o el bachiller elemental), un 38% ha completado estudios secundarios (educación obligatoria y/o ciclos formativos medios y superiores o bachiller superior), y el 7,14% ha completado estudios universitarios. La diferencia en este grupo respecto a la media provincial es de 3,5 puntos porcentuales (el 10,67% de las mujeres en la provincia de Córdoba poseen estudios universitarios). En general las diferencias de la comarca respecto a la media provincial presenta los mismos parámetros en las dos zonas anteriores, menor nivel formativo, evidenciado en una mayor proporción de mujeres en los niveles inferiores y una menor proporción en el colectivo con estudios secundarios.

Población de 16 años y más por sexo y nivel de estudios
Comparativa Ámbito GDR Subbética con Provincia de Referencia (Córdoba)

Nivel de Estudios Completados	Mujeres			Hombres		
	GDR Subbética	Córdoba	Diferencia GDR. - Prov.	GDR Subbética	Córdoba	Diferencia GDR. - Prov.
Analfabetos	9,72%	7,47%	2,25%	2,87%	2,52%	0,35%
Sin Estudios	23,52%	21,51%	2,00%	22,83%	19,69%	3,15%
Primer Grado	21,83%	20,55%	1,28%	24,40%	21,85%	2,55%
Segundo Grado	37,79%	39,80%	-2,01%	43,11%	45,33%	-2,23%
Tercer Grado	7,14%	10,67%	-3,52%	6,79%	10,61%	-3,82%

Fuente: INE. Censo de Población 2001

En el cuadro inferior (y la gráfica que lo ilustra) se muestra agrupado el nivel formativo de la población femenina de los tres ámbitos de estudio, incluyendo la media nacional. A grandes rasgos se observa lo siguiente:

1. La población femenina con menor nivel formativo se concentra en las zonas de Adiman (Cuenca) y de la Comarca de la Subbética (Córdoba), 1 de cada 3 mujeres en ambos territorios (33%) no han completado los estudios primarios (menos de cinco años de escolarización). En el ámbito territorial de Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia) este grupo se reduce al 12% de las mujeres.
2. La proporción de mujeres con estudios primarios (cinco años o más de escolarización sin completar la Educación Básica o Bachiller Elemental) oscila entre el 22% y 27% de los ámbitos del GDR de la Subbética y de Debegesa y el 30% de la zona de Adiman.
3. Entre el 38% (Subbética) y el 32% (Adiman) de las mujeres poseen estudios de segundo grado (educación obligatoria y/o ciclos formativos medios y superiores o bachiller superior), en el caso vasco esta proporción asciende prácticamente a la mitad de la población femenina de 16 y más años (49,6%).
4. Por último las diferencias formativas se evidencian en el grupo de mayor nivel educativo, el porcentaje de mujeres con titulaciones universitarias alcanza el 12,3% en el ámbito de actuación de Debegesa, mientras que en la comarca de la Subbética se reduce al 7,1% y en la zona de Adiman no alcanza al 5% de las mujeres mayores de 16 años.

El nivel formativo medio (a nivel nacional) es superior respecto a los ámbitos rurales objeto de estudio (con excepción de la zona del País Vasco que registra una menor proporción de

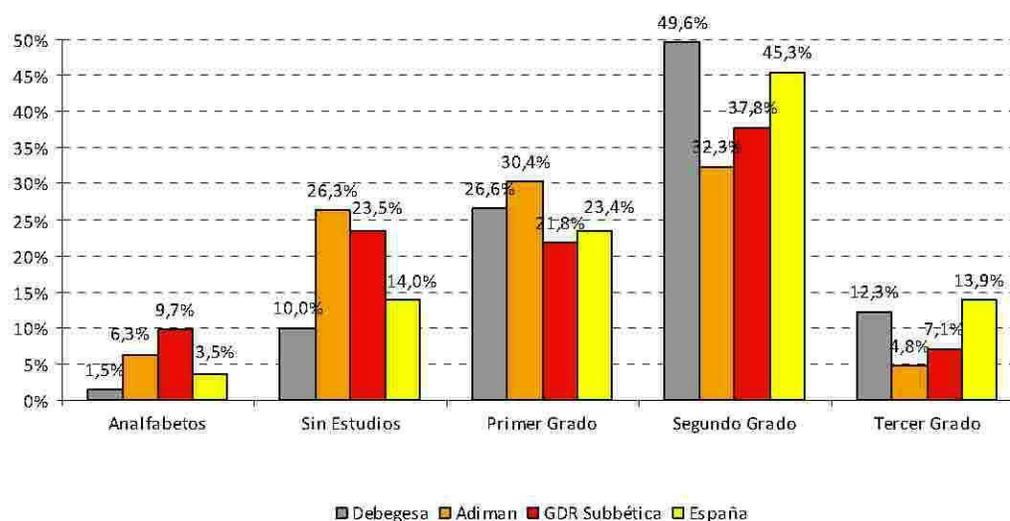
mujeres con muy bajo nivel formativo, esto es, los porcentajes de mujeres analfabetas y/o sin estudios son inferiores a la media nacional; aunque la proporción de mujeres universitarias de la media nacional es ligeramente superior).

Distribución de mujeres por nivel de estudios completados
Comparativa entre zonas de estudio y media nacional

Nivel de Estudios Completados	Mujeres			
	Debegesa	Adiman	GDR Subb.	España
Analfabetos	1,53%	6,31%	9,72%	3,46%
Sin Estudios	10,03%	26,26%	23,52%	13,96%
Primer Grado	26,61%	30,35%	21,83%	23,37%
Segundo Grado	49,56%	32,29%	37,79%	45,34%
Tercer Grado	12,27%	4,79%	7,14%	13,87%

Fuente: INE. Censo de Población 2001

Población Femenina por nivel de estudios completados 2001. Comparativa



Tal y como ya se ha comentado anteriormente, los menores niveles formativos los registran las mujeres de más edad. Si se concentra el análisis del nivel formativo en la población más joven se observa que las tasas de población analfabeta o sin estudios se reducen de forma drástica (decremento de entre un 10 y un 29% en función de las zonas, alcanzando a entre el 1,2% y el 4,2% de las mujeres entre 20 y 39 años); igualmente se incrementan los

porcentajes de población con estudios obligatorios, medios y superiores (segundo y tercer grado). Se observa una relación directa entre juventud y nivel formativo; el grupo de mujeres entre 20 y 39 años registra un nivel formativo sensiblemente superior respecto a las mujeres con edades entre los 40 y los 59 años.

Si se realiza una comparación entre las mujeres más jóvenes (entre 20 y 39 años) en función de los ámbitos territoriales de estudios se puede observar que el grupo de mujeres del área territorial de Debegesa registra un nivel formativo notablemente superior respecto a las mujeres de los ámbitos de Adiman y de la Subbética (la proporción de mujeres con estudios universitarios duplica a la registrada en las otras dos zonas (28,6% en el primer caso respecto al 11% en el caso de Cuenca y el 13% en la Comarca de la Subbética. Igualmente la proporción de mujeres que no ha completado la educación general básica, entre el 22 y el 19% respectivamente, se puede considerar como muy elevada, debido a la juventud de la cohorte (mujeres entre los 20 y los 39 años).

Población femenina por grupos de edad y nivel de estudios

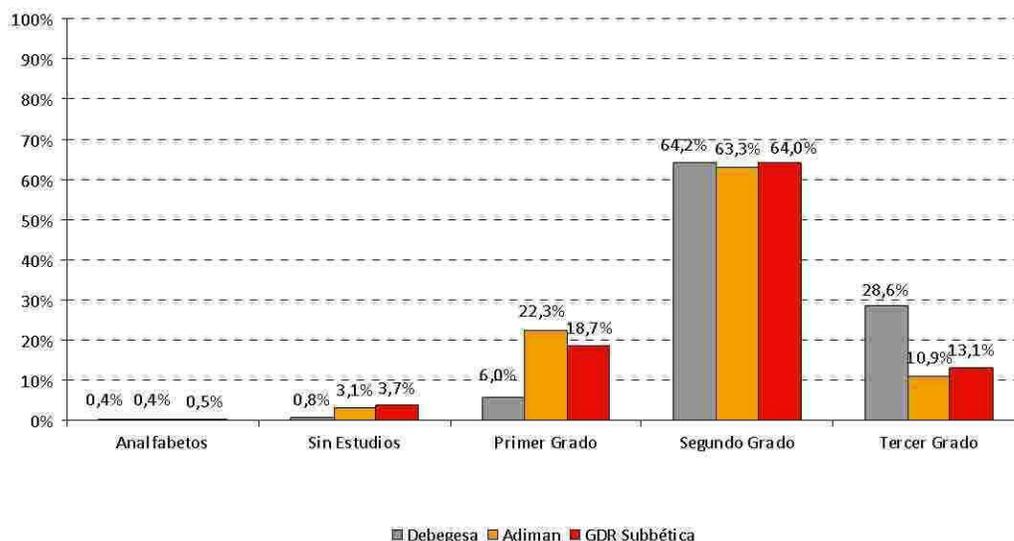
Comparativa entre zonas de estudio. Mujeres entre 20 y 39 años y entre 40 y 59 años

Nivel de Estudios Completados	Mujeres entre 20 y 39 años			Mujeres entre 40 y 59 años		
	Debegesa	Adiman	GDR Subbética	Debegesa	Adiman	GDR Subbética
Analfabetos	0,35%	0,39%	0,51%	0,68%	1,88%	4,75%
Sin Estudios	0,83%	3,07%	3,67%	5,69%	19,91%	28,35%
Primer Grado	6,02%	22,35%	18,71%	30,14%	49,64%	31,54%
Segundo Grado	64,16%	63,26%	63,99%	56,59%	24,68%	28,06%
Tercer Grado	28,64%	10,93%	13,12%	6,90%	3,89%	7,30%

Fuente: INE. Censo de Población 2001

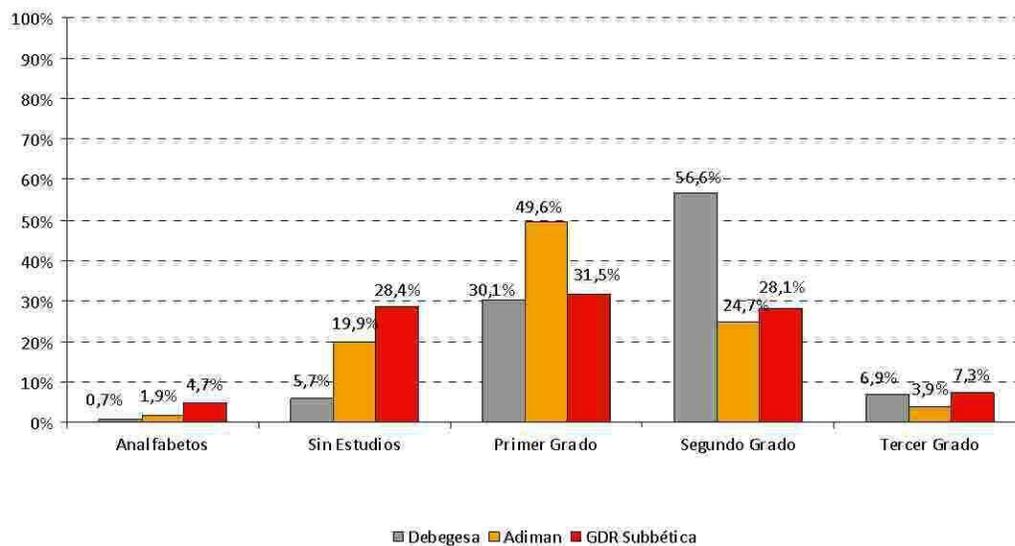
En la gráfica inferior se puede observar como los niveles formativos de los ámbitos de Adiman y la Comarca de la Subbética son bastante parejos entre las mujeres con edades entre los 20 y los 39 años, evidenciándose el mayor nivel formativo de las mujeres de los municipios de actuación de Debegesa.

Población Femenina por grupos de edad y nivel de estudios completados. 2001.
Comparativa entre zonas de estudio. Mujeres entre 20 y 39 años



Cuando se incrementa la edad (mujeres entre los 40 y los 59 años) se muestran mayores diferencias educativas entre zonas, la Comarca de la Subbética registra la mayor proporción de mujeres que no han completado cinco años de escolarización (categoría *sin estudios*, 28,4%) o que se registran como *analfabetas* (4,7%); en el ámbito de Adiman, la mitad de las mujeres de esta cohorte no han completado la educación general básica o bachiller elemental (*estudios de primer grado*, 49,6%); y, por su parte, el 56,6% de las mujeres entre los 40 y los 59 años residentes en el ámbito de Debegesa han completado estudios de segundo grado. Se constata que conforme se incrementa la edad del colectivo femenino se agudizan las diferencias educativas entre los diferentes ámbitos territoriales, mostrándose un mayor déficit educativo en las zonas de Cuenca y Córdoba.

Población Femenina por grupos de edad y nivel de estudios completados, 2001.
Comparativa entre zonas de estudio. Mujeres entre 40 y 59 años



3. Mercado de Trabajo.

3.1. Paro Registrado

En este apartado se analiza la evolución del desempleo registrado en los cuatro ámbitos territoriales de estudio y en los últimos 6 años (2006 – 2011), desagregando el colectivo demandante de empleo por sexo y grandes grupos de edad.

El indicador base del análisis es el *paro registrado*, que cuantifica las demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo (ver nota al pie inferior).⁹

⁹ Según la Orden de 11 de marzo de 1.985 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el paro registrado lo componen las demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes en las Oficinas de Empleo del INEM, excluyendo las correspondientes a las siguientes situaciones:

- Demandantes ocupados (incluidos los que compatibilizan la percepción de prestaciones por desempleo parcial con un empleo a tiempo parcial, los que tienen suspendidos temporalmente sus contratos o tienen reducida su jornada laboral por un expediente de regulación de empleo, y los beneficiarios de prestaciones por desempleo que participan en trabajos de colaboración social).

Los datos del paro registrado que se muestran son medias anuales ponderadas de los registros mensuales facilitados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Respecto al paro registrado es necesario subrayar que no se trata de un indicador que permita una buena comparación entre zonas, sin embargo es el único disponible con periodicidad mensual y anual y con desagregación municipal (en la nota al pie inferior se desarrolla las dificultades metodológicas y limitaciones del paro registrado como fuente para el estudio del desempleo).¹⁰

En los cuadros inferiores se muestra la proporción del paro registrado por sexo y grupos de edad, respecto a la población en edad de trabajar (16 a 64 años) y para cada uno de los ámbitos territoriales de estudio. Los aspectos más significativos son los siguientes:

-
- Demandantes sin disponibilidad inmediata para el trabajo o en situación incompatible con éste: pensionistas de jubilación, pensionistas de invalidez absoluta o de gran invalidez, personas con más de 65 años, demandantes en situación de incapacidad laboral transitoria (o de baja médica), los que están cumpliendo el servicio militar o la prestación social sustitutoria, los estudiantes de enseñanza oficial reglada con menos de 25 años (o teniendo más de esa edad son demandantes de primer empleo) y los alumnos de formación profesional ocupacional (siempre que superen las 20 horas lectivas semanales, tengan una beca de manutención y sean demandantes de primer empleo).
 - Demandantes que solicitan un empleo de características específicas: empleo a domicilio; por menos de tres meses o con jornada inferior a 20 horas; cuando la inscripción sea requisito previo para un proceso de selección y cuando se solicite un empleo para el extranjero.
 - Trabajadores eventuales agrarios beneficiarios del subsidio especial por desempleo o, que habiéndolo agotado, no haya transcurrido más de un año desde el nacimiento del derecho.
 - Se excluyen también del cómputo del paro registrado a los demandantes que rechacen acciones de inserción laboral adecuadas a sus características (Artículo 46.1.2 de la Ley 8/1988, de 7 de abril).

El 3 de mayo de 2005 entró en funcionamiento el nuevo modelo de gestión SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo). Este nuevo sistema ha hecho necesario un cambio en la forma en que se determinan los colectivos que deben ser excluidos de las demandas pendientes, para obtener el paro registrado, conforme a la Orden Ministerial de marzo de 1985.

Las variaciones en los datos de la nueva metodología con respecto a la antigua, se deben principalmente a tres causas:

1. La actualización y comprobación de las claves que se utilizaban para clasificar a los demandantes de empleo.
2. El cruce con los ficheros de afiliación a la Seguridad Social como fuente exclusiva de información para clasificar a los individuos, frente a la información aportada por éstos.
3. La consideración de los demandantes de nacionalidad extranjera como parados registrados, siempre que no tengan otra causa de exclusión. Fuente: Instituto de Estadística de Andalucía. SIMA.

¹⁰ Dificultades metodológicas del Paro Registrado como fuente de estudio del desempleo: el principal problema que reviste el paro registrado como fuente de estudio es que se trata de un registro de las demandas de empleo pendientes de satisfacer, esto es registra el número de demandas de empleo que se reciben en los Servicios Públicos de Empleo de cada municipio, pero no posee una base (o denominador común) al cual referenciar el grueso de población que busca empleo (esto es, básicamente, que se desconoce la población activa a nivel municipal). Con el objeto de permitir la comparabilidad entre los diferentes ámbitos territoriales se ha ponderado el paro registrado de cada zona, dividiendo los registros absolutos del paro registrado entre los grupos de población en función del sexo y edad (entre los 16 y los 64 años). Se ha empleado, por tanto, como denominador común la población en edad de trabajar (entre los 16 y los 64 años; se ha omitido la población entre los 65 y los 67 porque no se dispone de datos del paro registrado en este intervalo, que por lo demás todavía es probable que carezca de relevancia estadística), sin embargo no toda la población entre los 16 y los 64 años busca empleo; un colectivo importante de jóvenes continuará su formación, entre la población entre los 25 y los 55 años una proporción elevada estará ocupada y entre la población mayor, y sobre todo mujeres, un elevado porcentaje no buscará trabajo o estará trabajando; por lo tanto la relevancia de los datos no es tanto la proporción del paro registrado por cada grupo de edad y sexo cuanto la evolución del mismo dentro de cada grupo y respecto a cada ámbito territorial. Esto es, no es tan relevante el dato en sí como su relación con años anteriores (dentro del mismo territorio) y su comparación con el resto de zonas de estudio.

La fuente más fidedigna y operativa para el estudio del mercado de trabajo es la Encuesta de Población Activa; sin embargo (al tratarse de una encuesta y no de un registro) no permite la obtención de datos (significativos) a nivel municipal, estando sólo disponibles a nivel provincial.

1. A grandes rasgos la intensidad del paro registrado es mayor entre el colectivo femenino, esto es el porcentaje de mujeres desempleadas en cada grupo de edad es mayor respecto a la proporción de varones (salvo en el colectivo de menor edad, menores de 25 años y en los últimos 3 años considerados, 2009 – 2011, en el que el desempleo masculino es superior al registrado por las mujeres). Igualmente, el paro registrado entre los varones de 45 y más años de la Comarca de la Subbética es superior al registrado por el colectivo de mujeres de la misma edad y zona.
2. La intensidad en la evolución del desempleo es mayor entre los varones; esto es, aunque la proporción de mujeres desempleadas es mayor, el crecimiento del desempleo entre los varones es más acusado (el desempleo masculino tiende a doblarse en el periodo considerado, mientras que entre las mujeres el incremento no es tan acusado). El incremento del desempleo afecta, de forma especial al colectivo masculino, toda vez que el desempleo femenino parte con unas tasas superiores (igualmente los sectores más afectados por la crisis, en sus inicios, 2008 – 2009 son sectores fuertemente masculinizados, como es el caso de la construcción).

Debegesa

La mayor intensidad del paro registrado se muestra en el grupo de edad potencialmente más activo (población entre 25 y 44 años), afectando en el año 2011 al 9,8% de los varones y al 11,1% de las mujeres comprendidas entre los 25 y los 44 años.¹¹ En ambos grupos de edad el desempleo se ha incrementado, desde el año 2006, en casi 6 y 7 puntos porcentuales respectivamente.

Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia)
Porcentaje de Paro Registrado por sexo y edad

Año	Hombres			Mujeres			Total	
	< de 25	25-44	45 - 64	< de 25	25-44	45 - 64	Hombres	Mujeres
2011	8,59%	9,80%	8,75%	6,73%	11,07%	10,51%	9,22%	10,61%
2010	8,24%	11,16%	8,05%	6,06%	12,54%	9,86%	9,52%	10,21%
2009	8,86%	9,87%	5,89%	5,29%	11,09%	8,91%	8,13%	9,54%
2008	3,13%	3,72%	3,59%	3,68%	4,14%	7,18%	3,59%	6,53%
2007	3,04%	2,95%	3,56%	3,55%	3,23%	7,25%	3,21%	6,65%
2006	3,71%	4,00%	3,86%	5,13%	4,36%	7,37%	3,91%	7,87%

Unidad: proporción de paro registrado respecto a la población en edad de trabajar (16-64 años)

¹¹ De nuevo es importante volver a hacer hincapié en que el porcentaje del paro registrado se vincula a la población incluida en un grupo de edad determinado (en este caso a la población entre 25 y 44 años), independientemente de que busque empleo o no; por tanto la tasa de desempleo real (esto es, referenciada a la población que busca empleo) será sensiblemente superior, sin embargo este dato, como ya se ha comentado, sólo está disponible a nivel provincial a través de la EPA.

Adiman

En el ámbito territorial de Adiman (Cuenca) las mayores tasas de paro registrado (en los últimos tres años) se registran también en el grupo de edad comprendido entre los 25 y los 44 años, siendo el paro registrado femenino del 14,9% y el masculino del 12,5% en 2011. El desempleo en este grupo de edad se ha incrementado en el periodo considerado entre 9 y 11 puntos porcentuales.

Adiman (Cuenca)
Porcentaje de Paro Registrado por sexo y edad

Año	Hombres			Mujeres			Total	
	< de 25	25-44	45 - 64	< de 25	25-44	45 - 64	Hombres	Mujeres
2011	10,84%	12,51%	11,00%	8,46%	14,92%	14,25%	11,67%	15,10%
2010	12,43%	13,09%	10,53%	9,00%	15,55%	14,77%	12,08%	14,60%
2009	8,17%	10,08%	8,13%	6,77%	12,07%	12,98%	9,07%	12,56%
2008	2,71%	3,93%	4,85%	4,52%	4,71%	10,21%	4,00%	10,07%
2007	2,64%	3,32%	4,25%	5,61%	3,92%	9,09%	3,50%	9,86%
2006	3,08%	3,54%	4,73%	5,86%	4,22%	8,42%	3,83%	9,85%

Unidad: proporción de paro registrado respecto a la población en edad de trabajar (16-64 años)

GDR Subbética

En la comarca de la Subbética Cordobesa el paro registrado entre los varones supera al registrado entre las mujeres (media anual de 2011). El grupo que registra mayor proporción de parados es el comprende a la población entre los 25 y los 44 años (15,4% de desempleo masculino y 16,3% en el caso de las mujeres), el incremento del desempleo en el periodo considerado ha sido de entre 9 y 10 puntos porcentuales, alcanzando en 2011 al 13% de los varones y al 12,3% de las mujeres de la zona.

GDR Subbética (Córdoba)
Porcentaje de Paro Registrado por sexo y edad

Año	Hombres			Mujeres			Total	
	< de 25	25-44	45 - 64	< de 25	25-44	45 - 64	Hombres	Mujeres
2011	10,15%	15,35%	11,66%	9,54%	16,26%	7,88%	13,04%	12,29%
2010	6,84%	12,88%	9,87%	6,44%	12,23%	7,01%	10,66%	10,72%
2009	11,87%	14,17%	10,09%	7,85%	14,93%	6,24%	12,36%	10,77%
2008	5,09%	7,07%	5,61%	5,41%	7,42%	5,08%	6,20%	7,89%
2007	4,54%	5,92%	5,14%	6,85%	6,23%	4,42%	5,40%	8,00%
2006	5,18%	6,48%	5,11%	7,52%	6,87%	4,33%	5,79%	8,43%

Unidad: proporción de paro registrado respecto a la población en edad de trabajar (16-64 años)

En las tablas inferiores se muestra el peso específico del paro registrado femenino respecto al total de la población desempleada, se puede observar que al final del periodo la distribución tiende a igualarse (tiende a registrarse una equidad del paro registrado entre sexos). Más que por una reducción del desempleo entre las mujeres, esta tendencia a la paridad de registros se explica por un incremento del desempleo masculino, que en los primeros años de la crisis ha sido más intenso en los sectores de empleo fuertemente masculinizados (principalmente en el sector de la Construcción).

Así pues, en el año 2011 y en el ámbito de Debegesa las mujeres representan entre el 43 y el 55 por ciento de la población que demanda un empleo (paro registrado), dependiendo del grupo de edad que se considere (menor proporción entre el colectivo más joven, quizás porque las mujeres tienden a incorporarse de forma más tardía al mercado laboral en favor de una mayor inversión educativa).

Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia)
% de paro femenino respecto al total del paro

Año	% Paro femenina respecto total			
	< de 25	25-44	45 - 64	Total
2011	42,67%	51,63%	54,54%	51,99%
2010	40,78%	48,35%	55,07%	50,24%
2009	35,94%	50,64%	59,87%	52,32%
2008	52,49%	62,09%	66,08%	62,99%
2007	52,05%	68,57%	66,33%	66,04%
2006	55,99%	67,82%	64,84%	65,38%

Unidad: proporción de paro registrado femenino respecto al total del paro registrado

En el ámbito territorial de Adiman se observa que la proporción de mujeres respecto al total del desempleo registrado también ha descendido significativamente entre el año 2006 y 2011, especialmente en el grupo entre los 25 y los 44 años (más por un mayor peso del desempleo masculino que por una reducción del femenino). El grupo menor de 25 años representan en 2011 el 42% del paro registrado, en el resto de edades alcanzan entre el 54% y el 56% de la población que demanda un trabajo en las oficinas de empleo público.

Adiman (Cuenca)

% de paro femenino respecto al total del paro

Año	% Paro femenina respecto total			
	< de 25	25-44	45 - 64	Total
2011	42,04%	55,59%	53,50%	53,03%
2010	40,31%	52,13%	55,71%	51,47%
2009	43,60%	55,09%	58,80%	54,75%
2008	61,03%	72,58%	65,24%	68,73%
2007	66,19%	75,82%	65,80%	71,23%
2006	63,04%	74,92%	61,51%	69,06%

Unidad: proporción de paro registrado femenino
respecto al total del paro registrado

Por último, en la comarca de la Subbética también se experimenta una reducción del peso del paro registrado entre las mujeres respecto al total del paro (de nuevo explicada por un incremento del desempleo masculino en términos relativos, ya que el paro registrado en ambos géneros, tanto en términos relativos como en cifras absolutas, se ha incrementado en los últimos cinco años considerados). La media anual de 2011 es del 47%, esto es, por cada 100 personas registradas como demandantes de empleo en las oficinas del SAE, 47 son mujeres. La proporción es mayor entre los varones en todos los grupos de edad salvo en el intervalo entre 25 y 44 años, en el que el porcentaje de mujeres es ligeramente superior al de varones (51,16%).

GDR Subbética (Córdoba)

% de paro femenino respecto al total del paro

Año	% Paro femenina respecto total			
	< de 25	25-44	45 - 64	Total
2011	47,08%	51,16%	39,81%	47,42%
2010	49,81%	55,61%	42,12%	51,22%
2009	38,46%	50,57%	37,77%	45,50%
2008	49,94%	59,49%	47,08%	54,97%
2007	58,79%	63,78%	46,03%	58,82%
2006	58,07%	62,72%	45,78%	58,33%

Unidad: proporción de paro registrado femenino
respecto al total del paro registrado

Si se compara el porcentaje de paro registrado femenino respecto al total del paro por grupos de edad y ámbito territorial en el último año, se observa que la mayor proporción de mujeres desempleadas se registra en el ámbito de Adiman (de media, 53 de cada 100 personas registradas como demandantes de empleo son mujeres). La mayor proporción de desempleo femenino se registra entre los 25 y los 44 años en las zonas de Cuenca y Córdoba

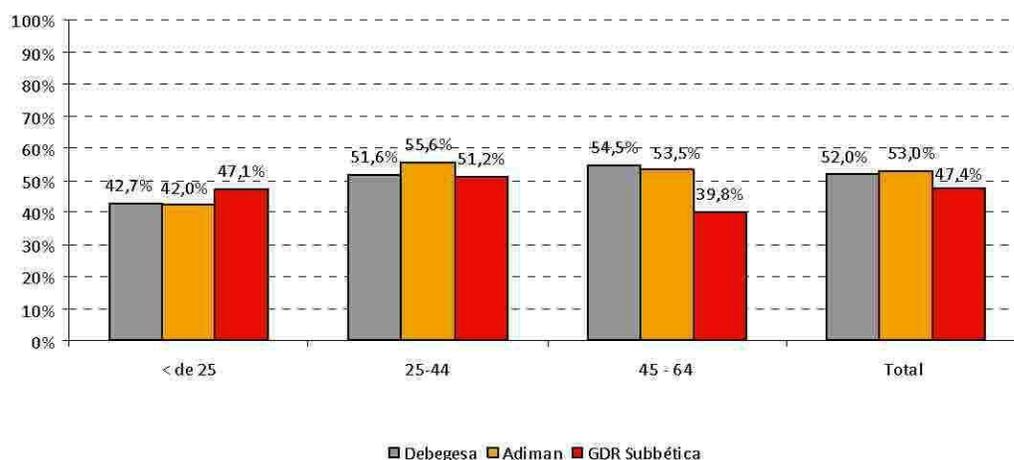
(oscilando entre el 51,2% de las mujeres de la Subbética y el 55,5% de las mujeres conquenses); y entre las mujeres de 45 a 64 años en los municipios vascos (54,5%).

Comparativa % de paro registrado por grupos de edad. 2011
% de paro femenino respecto al total del paro

Grupos de edad	Paro registrado femenino (% respecto total PR)		
	Debegesa	Adiman	GDR Subbética
< de 25	42,67%	42,04%	47,08%
25-44	51,63%	55,59%	51,16%
45 - 64	54,54%	53,50%	39,81%
Total	51,99%	53,03%	47,42%

Unidad: proporción de paro registrado femenino respecto al total del paro registrado

Comparativa proporción de Paro Registrado Femenino por grupos de edad. 2011



El paro registrado por sector de actividad económica¹² hace referencia al sector de procedencia de la persona inscrita, esto es, la de la empresa en la que tuvo la última relación laboral; puede considerarse un indicador indirecto del tejido económico del ámbito territorial.

Se observa que la mayor proporción de demandantes de empleo se concentra en el sector Servicios (en torno a la mitad del colectivo de demandantes de empleo procede de este

¹² En este caso la información no se facilita desagregada por sexo y se referencia al total del paro registrado (tanto de mujeres como de hombres).

sector, salvo en el caso de la Comarca de la Subbética, con una relevante presencia del sector industrial, 25,8% y del agrícola 10,3%).

La estructura económica del paro registrado, con oscilaciones relevantes entre uno y otro ámbito, es la siguiente:

1. Servicios (entre el 53,4 y el 50,1% del paro registrado, con la excepción comentada de la Subbética, 35,6%).
2. Industria (los municipios vascos registran un 30% del paro registrado en este sector, en el caso de la Comarca de la Subbética la proporción es del 25,8%, y apenas del 7,6% en el ámbito territorial de Adiman).
3. Construcción (en torno al 17%), con la excepción de Debegesa (8,4%).
4. Agricultura. Este sector posee un peso muy relevante en cuanto al paro registrado en los ámbitos de Adiman y del GDR de la Subbética (14,8% y 10,3% respectivamente) y muy escaso en los municipios del ámbito de actuación de Debegesa (apenas el 1% del paro registrado proviene del sector agrícola).
5. Sin Empleo Anterior. En esta categoría se concentra entre el 10 y el 12% del paro registrado. En el ámbito de Debegesa es el 7,2%.

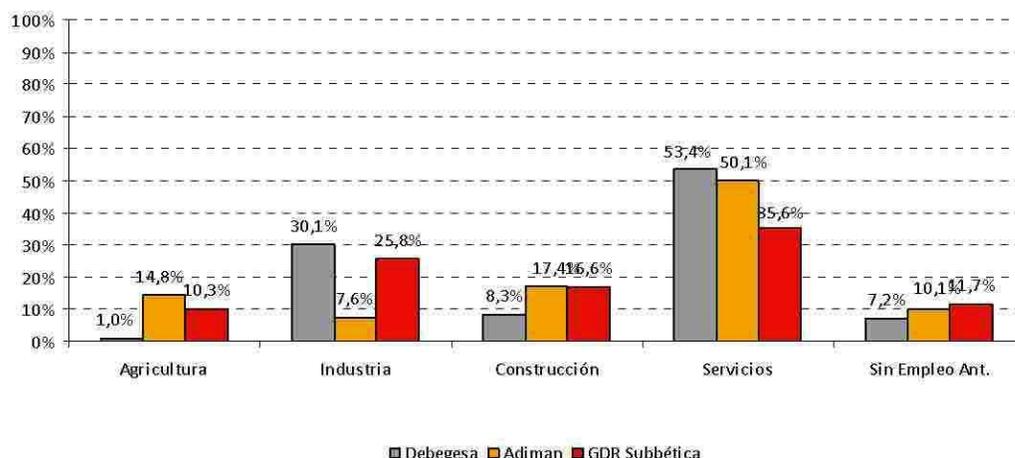
Comparativa proporción de paro registrado por sector. 2011

% de paro registrado por sector respecto al total del paro

Sectores	Paro registrado (% respecto total PR)		
	Debegesa	Adiman	GDR Subbética
Agricultura	1,00%	14,78%	10,27%
Industria	30,13%	7,62%	25,80%
Construcción	8,35%	17,44%	16,63%
Servicios	53,37%	50,09%	35,60%
Sin Empleo Ant.	7,16%	10,07%	11,70%

Unidad: proporción de paro registrado femenino respecto al total del paro registrado

Comparativa proporción de Paro Registrad por sector. 2011



3.2. EPA. Tasas de Actividad, Paro y Empleo

La Encuesta de Población Activa es una fuente más precisa (y más operativa) para el análisis del mercado de trabajo, el principal problema es que al tratarse de una encuesta sus resultados no permiten desagregar los datos a nivel municipal. En las tablas inferiores se muestran las tasas de actividad, paro y empleo de las provincias de referencia de los tres ámbitos territoriales (esto es, Gipuzkoa y Bizkaia para el País Vasco; Cuenca respecto a Adiman y la provincia de Córdoba respecto al GDR de la Subbética)¹³.

Las tasas se calculan sobre la población de 16 y más años (y en el caso del paro sobre la población activa) de cada provincia¹⁴ y se categoriza a la población como ocupada, parada o inactiva (en la nota al pie inferior se explicita la definición de la EPA para cada categoría).¹⁵

¹³ El INE no facilita los datos desagregados por sexo (y grupos de edad) a nivel provincial, algunos Institutos de Estadística Autonómicos sí realizan una explotación más detallada de la EPA a nivel provincial (como es el caso del Instituto Andaluz de Estadística), otros Institutos no lo realizan. En el caso que nos ocupa no se ha podido obtener información provincial desagregada a nivel de sexo en el resto de Comunidades Autónomas, por lo que esta información sólo se muestra para la provincia de Córdoba.

¹⁴ En la metodología de la EPA 2005 se define la **población económicamente activa** como el conjunto de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. En la EPA la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que corresponde realizar la entrevista según el calendario) satisficen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas.

¹⁵ **Ocupados:** Son las personas de 16 y más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena (asalariados) o ejercido una actividad por cuenta propia, pudiendo haber estado durante dicha semana:

- Trabajando al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie.
- Con empleo pero sin trabajar, es decir, ausentes de su trabajo pero manteniendo un fuerte vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del entrevistado en reincorporarse o no a la empresa y con la percepción o no de algún tipo de remuneración.

Parados: Se considerarán paradas todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado simultáneamente:

- Sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena o por cuenta propia durante la semana de referencia.

En los cuadros inferiores se registran las tasas de actividad, paro y empleo¹⁶ registradas en las seis provincias de referencia entre los años 2005 y 2011 (las tasas anuales son medias aritméticas de las tasas trimestrales proporcionadas por el INE; en las dos últimas columnas de cada tabla se muestra la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas registradas a principio y final del periodo considerado, así como el incremento porcentual entre una y otra tasa, esta última es un indicador de la intensidad de la variación del dato en cuestión).

Tasa de Actividad

La tasa de actividad registra la proporción de población activa (personas ocupadas y desempleadas que buscan empleo de forma activa) respecto a la población de 16 y más años.

Se puede observar que la actividad ha registrado un incremento relevante en la provincia de Córdoba (7 puntos porcentuales de incremento respecto al principio del periodo), en los 7 años considerados. En el resto de provincias el incremento de la población activa no supera los 1,6 puntos porcentuales.

La tasa de actividad se sitúa en 2011 entre el 50 y el 60% de la población de 16 y más años, las mayores tasas se registran en Gipuzkoa 59,8% y en Córdoba 58,9% (en Bizkaia es del 56,8%); la menor tasa de actividad se registra en Cuenca (50,1%). La media nacional en 2011 es del 60%.

- En busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.

Disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También se consideran paradas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia hayan estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán en fecha posterior a la semana de referencia. Por lo tanto, en este caso no se exige el criterio de búsqueda efectiva de empleo.

Inactivos: La población inactiva abarca a todas las personas de 16 y más años, de uno y otro sexo, no clasificadas como ocupadas o paradas durante la semana de referencia. Comprende las siguientes categorías funcionales: Personas que se ocupan de su hogar. Estudiantes.

Jubilados o prejubilados. Personas que perciben una pensión distinta de la jubilación y prejubilación. Personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc. Incapacitados para trabajar. Otra situación.

¹⁶ **Tasa de actividad:** es el cociente entre el número de activos y la población total (de 16 y más años).

Tasa de Empleo: es el cociente entre el número de ocupados y la población de 16 y más años.

Tasa de Paro: es el cociente entre el número de parados y el de activos.

Tasas de Actividad por Provincias 2011 - 2005

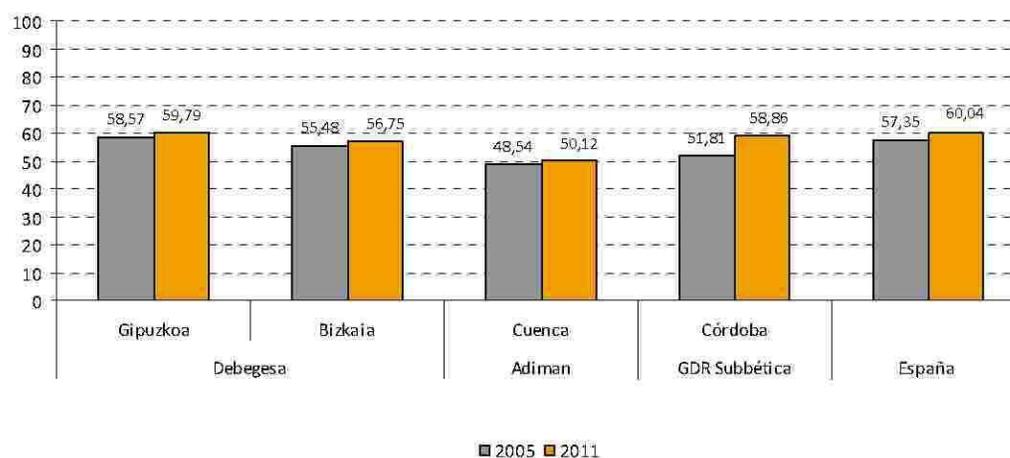
Territorios		Serie 2011 - 2005							Dif. 2011 - 2005	
Ámbito Territorial	Provincias	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	Abs.	%
Debegesa	Gipuzkoa	59,79	58,63	59,76	60,07	59,45	58,70	58,57	1,22	2,09%
	Bizkaia	56,75	56,15	55,25	56,32	55,71	56,84	55,48	1,26	2,28%
Adiman	Cuenca	50,12	52,30	50,47	49,75	48,26	49,43	48,54	1,59	3,27%
GDR Subbética	Córdoba	58,86	58,30	57,58	56,38	54,98	54,25	51,81	7,05	13,61%
España		60,04	60,00	59,95	59,80	58,92	58,33	57,35	2,69	4,68%

Las tasas provinciales y nacionales son medias aritméticas de las tasas trimestrales

Para el año 2011 los datos corresponden a los 3 primeros trimestres.

Fuente: INE

Comparativa Tasas de Actividad por provincias 2005 - 2011



Tasa de Paro

Las diferencias en cuanto al registro del desempleo son muy acusadas, siendo la provincia de Córdoba la que registra, con mucha diferencia, la mayor tasa de paro de todas las provincias consideradas. La media de desempleo durante el año 2011 alcanzó a 32 personas por cada 100 personas ocupadas o que buscaban empleo de forma activa. La tasa de paro se duplicó entre el año 2005 y 2011, pasando de un 14,77% a un 31,86% en 7 años (un incremento de 17 puntos porcentuales).

En el resto de provincias las diferencias entre ellas también son significativas, oscilando entre el 10 y el 19 por ciento de su población activa. La que registra menor tasa de desempleo es Gipuzkoa, con un 9,8% (con un incremento de 4 puntos porcentuales en el periodo considerado), seguida de Bizkaia (13,6% y un incremento entre 2005 y 2011 de 5

puntos porcentuales). Por último en la provincia de Cuenca el desempleo alcanza al 19,18% de la población activa, el desempleo se ha incrementado en casi 13 puntos en los últimos 7 años.

La gran diferencia de Córdoba respecto al resto de provincias es doble:

1. En 2005, a principios del periodo considerado registra una tasa de desempleo significativamente mayor respecto al resto (14,77%).
2. En 2011, la diferencia en la tasa de desempleo respecto al resto de provincias se ha incrementado, Córdoba registra también uno de los mayores incrementos en cuanto a la intensidad del suceso (la tasa de paro en 2011 es del 31,86%).

Tasas de Paro por Provincias 2011 - 2005

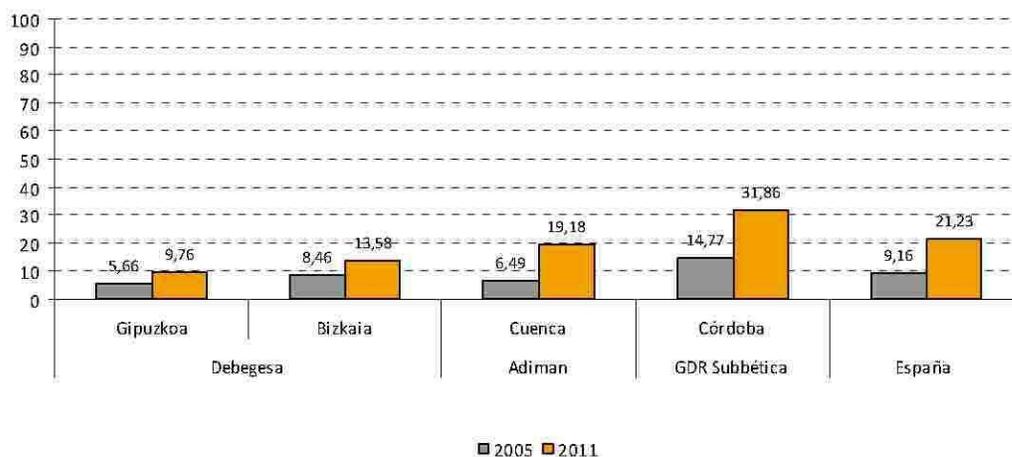
Territorios		Serie 2011 - 2005							Dif. 2011 - 2005	
Ámbito Territorial	Provincias	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	Abs.	%
Debegesa	Gipuzkoa	9,76	8,11	9,04	5,27	4,91	5,53	5,66	4,11	72,59%
	Bizkaia	13,58	11,88	12,26	7,67	7,23	7,94	8,46	5,12	60,52%
Adíman	Cuenca	19,18	19,13	15,93	7,80	5,67	6,91	6,49	12,70	195,70%
GDR Subbética	Córdoba	31,86	27,99	26,09	16,47	13,89	14,37	14,77	17,09	115,73%
España		21,23	20,07	18,01	11,33	8,26	8,51	9,16	12,07	131,80%

Las tasas provinciales y nacionales son medias aritméticas de las tasas trimestrales

Para el año 2011 los datos corresponden a los 3 primeros trimestres.

Fuente: INE

Comparativa Tasas de Paro por provincias 2005 - 2011



Tasa de Empleo

La tasa de empleo registra la proporción de población ocupada respecto a la población de 16 y más años. Este indicador se ha reducido en todas las provincias consideradas, de forma especialmente intensa en Cuenca y Córdoba. Las mayores tasas de empleo en 2011 se registran en las provincias de Gipuzkoa y Bizkaia (54 y 49% respectivamente), En las otras dos provincias la tasa de empleo oscila en torno al 40%.

En la provincia de Córdoba, por cada 100 personas de 16 y más años, 40 se encontraban empleadas de media durante el año 2011; en el año 2005 la relación era de 44 por cada 100 y durante los años 2007 y 2008 la relación era de 47 empleados por cada 100 personas de 16 y más años.

Tasas de Empleo por Provincias 2011 - 2005

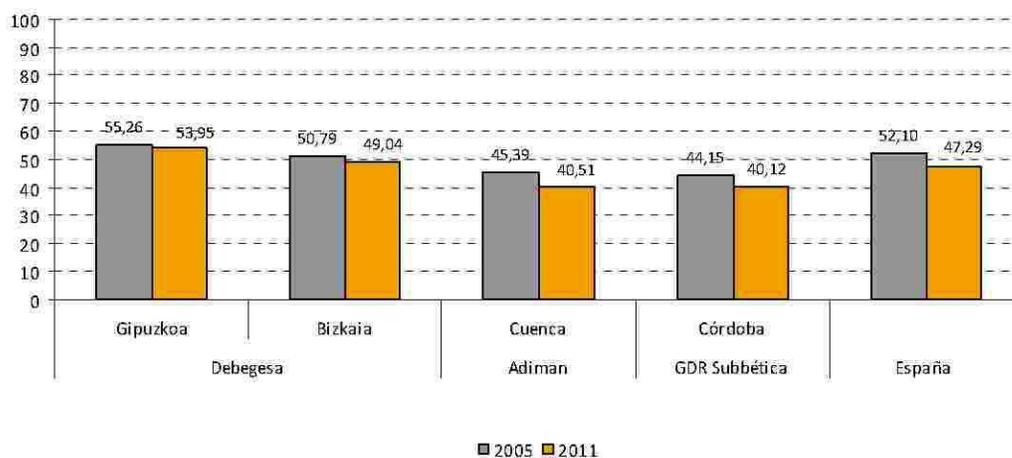
Territorios		Serie 2011 - 2005							Dif. 2011 - 2005	
Ámbito Territorial	Provincias	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	Abs.	%
Debegesa	Gipuzkoa	53,95	53,87	54,36	56,91	56,54	55,46	55,26	-1,30	-2,36%
	Bizkaia	49,04	49,48	48,48	51,99	51,68	52,33	50,79	-1,75	-3,45%
Adiman	Cuenca	40,51	42,30	42,43	45,87	45,52	46,02	45,39	-4,88	-10,76%
GDR Subbética	Córdoba	40,12	41,99	42,56	47,09	47,34	46,45	44,15	-4,04	-9,14%
España		47,29	47,97	49,15	53,02	54,05	53,36	52,10	-4,81	-9,23%

Las tasas provinciales y nacionales son medias aritméticas de las tasas trimestrales

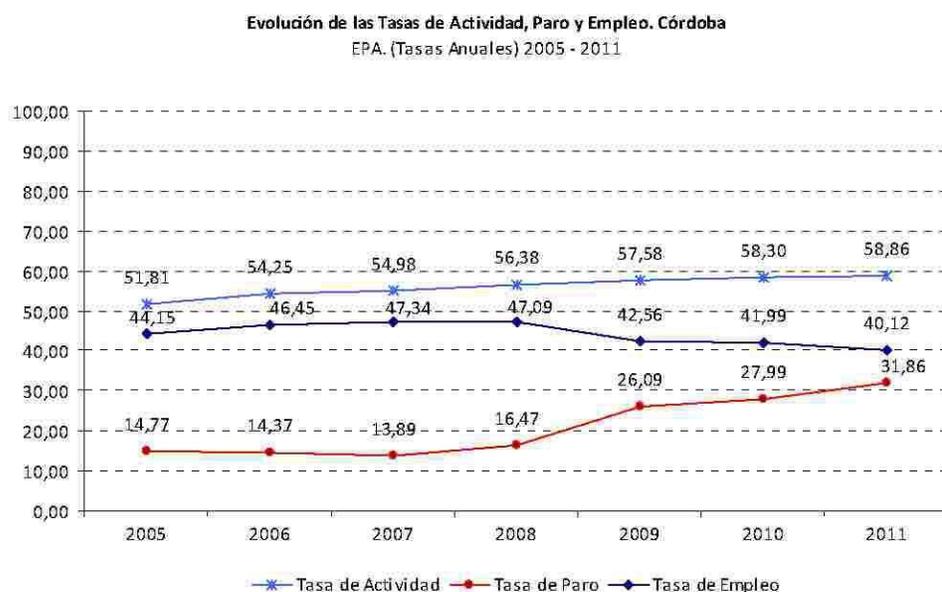
Para el año 2011 los datos corresponden a los 3 primeros trimestres.

Fuente: INE

Comparativa Tasas de Empleo por provincias 2005 - 2011



En el gráfico inferior se muestra la evolución de las tasas de actividad, paro y empleo registradas en la provincia de Córdoba entre los años 2005 y 2011; se puede observar el incremento de la actividad entre la población de 16 y más años, así como el importante incremento del desempleo y la reducción de la población empleada (un dato especialmente negativo es la aproximación de los vectores de empleo y paro en 2011).



Tasas de Actividad, Paro y Empleo por grupos de edad y sexo. Córdoba 2011

En este apartado se muestran los datos más recientes de la EPA para la provincia de Córdoba¹⁷, desagregados por sexo y para el grupo de edad entre los 16 y los 64 años.

Se observa que la población femenina registra una tasa de actividad sensiblemente inferior respecto al colectivo de varones. La media de actividad femenina para 2011 es de 65 mujeres ocupadas o buscando empleo de forma activa por cada 100 mujeres de entre 16 y 64 años, en el caso de los hombres esta relación es de 82 por cada 100.

¹⁷ No se han podido obtener los datos desagregados por sexo y edad para el resto de las provincias; el INE no los suministra desagregados por sexo y provincia, y en el resto de Institutos de Estadística Autonómicos no se facilitan (o no lo hacen en todas las comunidades contempladas en el diagnóstico).

Respecto al desempleo, sin ser tan relevantes las diferencias, es mayor entre el colectivo femenino, el 35% de la población de mujeres activas menores de 65 años se encuentra sin trabajo en el 2011, en el caso de los varones el porcentaje asciende al 30%.

Por último la tasa de empleo es sensiblemente inferior entre las mujeres, 43 mujeres de cada 100 entre los 16 y los 64 años se encuentra empleada en el 2011, entre los varones la proporción es de 58 de cada 100 (siempre en el grupo de edad entre los 16 y los 64 años).

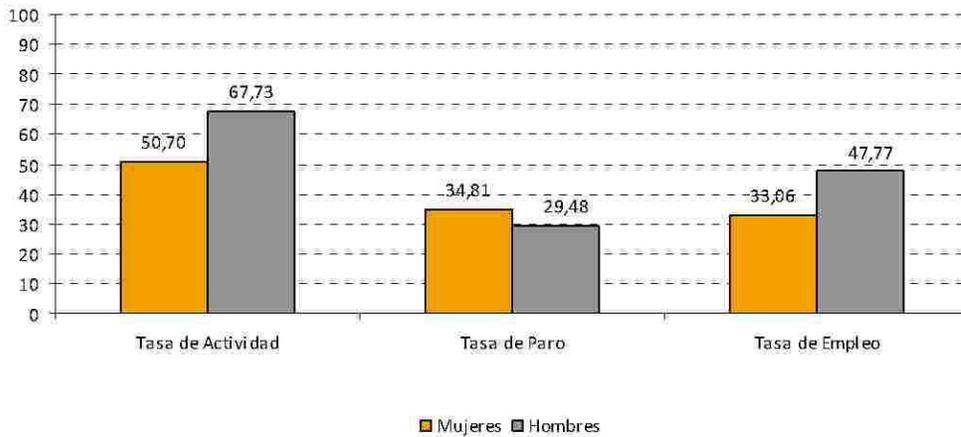
Si se comparan los datos del colectivo de mujeres de Córdoba respecto a la media femenina andaluza no se observan grandes diferencias, esto es las tasas registradas por las cordobesas no se distancian de la media registrada en Andalucía

Tasas de Actividad, Paro y Empleo por sexo. 2011
Comparativa Córdoba / Andalucía

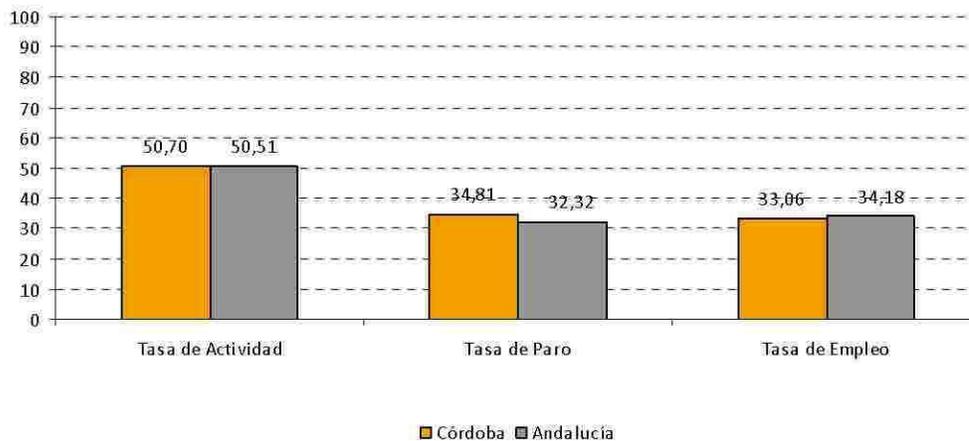
Tasas de Actividad	Trimestre	Córdoba (Provincia)			Andalucía		
		Mujeres	Hombres	Dif. M - H	Mujeres	Hombres	Dif. M - H
	Trimestre I	51,35	68,03	-16,68	50,84	67,49	-16,65
	Trimestre II	50,85	67,84	-16,99	50,22	67,09	-16,87
	Trimestre III	48,99	67,37	-18,38	50,45	67,29	-16,84
	Trimestre IV	51,63	67,69	-16,05	50,53	67,49	-16,97
	Media Anual	50,70	67,73	-17,03	50,51	67,34	-16,83
Tasas de Paro	Trimestre	Córdoba (Provincia)			Andalucía		
		Mujeres	Hombres	Dif. M - H	Mujeres	Hombres	Dif. M - H
	Trimestre I	31,51	25,73	5,78	31,77	28,05	3,71
	Trimestre II	35,46	31,66	3,81	31,51	28,32	3,18
	Trimestre III	36,76	31,84	4,92	32,96	29,36	3,61
	Trimestre IV	35,53	28,69	6,84	33,06	29,80	3,26
	Media Anual	34,81	29,48	5,34	32,32	28,88	3,44
Tasas de Empleo	Trimestre	Córdoba (Provincia)			Andalucía		
		Mujeres	Hombres	Dif. M - H	Mujeres	Hombres	Dif. M - H
	Trimestre I	35,17	50,52	-15,35	34,69	48,56	-13,87
	Trimestre II	32,82	46,36	-13,55	34,40	48,09	-13,69
	Trimestre III	30,98	45,92	-14,94	33,82	47,53	-13,72
	Trimestre IV	33,29	48,27	-14,98	33,82	47,38	-13,56
	Media Anual	33,06	47,77	-14,71	34,18	47,89	-13,71

Fuente: IEA. Instituto de Estadística de Andalucía. Mercado de Trabajo. EPA.

Comparativa Tasas de Actividad, Paro y Empleo por sexo. 2011
Media Anual. Córdoba



Comparativa Tasas de Actividad, Paro y Empleo (Mujeres). 2011
Media Anual. Córdoba y Andalucía



3.3. Afiliación Media a la Seguridad Social por Régimen y Sexo

Mediante los datos de la afiliación media a la Seguridad Social podemos obtener una imagen de la estructura del mercado laboral de las provincias de referencia de las zonas de estudio. El indicador que más nos interesa en este caso es el recurso al autoempleo por parte del colectivo de mujeres.

Se observa que entre el 80 y el 74% de las mujeres están adscritas al Régimen General de la Seguridad Social, la diferencia se registra en la Comunidad Autónoma de Andalucía (65,5%), y especialmente en Córdoba (55,3%), debido a la importancia del Régimen Especial Agrario (REA), en el que se concentra el 31,4% de las mujeres cordobesas afiliadas a la Seguridad Social en el 2011 (mostrando la fuerte presencia del trabajo agrícola entre el sector femenino de la provincia).

En cuanto al colectivo de mujeres autónomas (No SETA) los registros oscilan entre el 17% de Gipuzkoa y el 11% de las mujeres cordobesas; en el resto de provincias esta proporción oscila entre el 15,5% y el 13,6% (Bizkaia y Cuenca respectivamente).

En el Sistema Especial de Trabajadores por cuenta propia Agrarios (Régimen Especial de Autónomos SETA) los porcentajes son muy inferiores, inferiores al 1% en todos los casos con la excepción de Cuenca, que registra al 3,66% de sus mujeres afiliadas en este régimen.

En cuanto a los registros del recurso al autoempleo en función del sexo del trabajador, se observa que la proporción de autónomos es notablemente superior entre los varones respecto a las mujeres. Las diferencias en la proporción de autónomos por sexo son especialmente significativas en las provincia de Gipuzkoa, Cuenca y Córdoba (el colectivo de autónomos supera entre 10 y 9 puntos porcentuales al de mujeres emprendedoras).

Media anual de afiliación por Régimen y Género. 2011
Provincias y Comunidades Autónomas de Referencia

Ámbito de Referencia	Provincias y CCAA.	Régimen General	Mujeres				
			R.E. Autónomos		Reg. Especial Agrario (REA)*	R.E. Empleados del Hogar*	Otros (Mar.y Minería)
			(No SETA)	SETA*			
Debegesa	Gipuzkoa	78,57%	16,94%	0,60%	0,06%	3,76%	0,07%
	Bizkaia	80,20%	15,46%	0,38%	0,05%	3,80%	0,11%
	País Vasco	80,54%	15,13%	0,58%	0,08%	3,58%	0,08%
Adifman	Cuenca	73,49%	13,60%	3,66%	6,91%	2,34%	0,00%
	Castilla La Mancha	79,41%	13,81%	1,15%	3,10%	2,53%	0,00%
GDR Subbética	Córdoba	55,28%	11,02%	0,79%	31,42%	1,49%	0,00%
	Andalucía	65,49%	11,12%	0,65%	20,54%	2,18%	0,02%
España (Media)		78,43%	12,42%	0,89%	4,64%	3,49%	0,12%

* Nota: SETA (Sistema Especial de Trabajadores por cuenta propia agrarios).

Los trabajadores por cuenta ajena agrarios incluidos en el REA, así como los empresarios se integran, a partir del 1 de enero de 2012 en el Régimen General.

Se integra también, a partir de 2012, en el Régimen General el Régimen Especial de Empleados del Hogar.

Nota: La media anual se ha calculado mediante la media ponderada de la media mensual.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Comparativa proporción de Autónomos (No SETA y SETA) por sexo. 2011

Provincias y Comunidades Autónomas de Referencia:

Ámbito de Referencia	Territorio Provincias y CCAA.	Mujeres		Hombres		Diferencia Mujeres - Hombres	
		R.E. Autónomos		R.E. Autónomos		R.E. Autónomos	
		(No SETA)	SETA*	(No SETA)	SETA*	(No SETA)	SETA*
Debegesa	Gipuzkoa	16,94%	0,60%	26,81%	0,45%	-9,88%	-0,15%
	Bizkaia	15,46%	0,38%	20,02%	0,28%	-4,55%	-0,10%
	País Vasco	15,13%	0,58%	21,40%	0,57%	-6,27%	-0,01%
Adíman	Cuenca	13,60%	3,66%	22,84%	8,81%	-9,24%	-5,14%
	Castilla La Mancha	13,81%	1,15%	22,44%	3,45%	-8,64%	-2,30%
GDR Subbética	Córdoba	11,02%	0,79%	20,35%	1,42%	-9,33%	-0,63%
	Andalucía	11,12%	0,65%	19,06%	1,34%	-7,94%	-0,69%
España (Media)		12,42%	0,89%	20,00%	1,41%	-7,58%	-0,52%

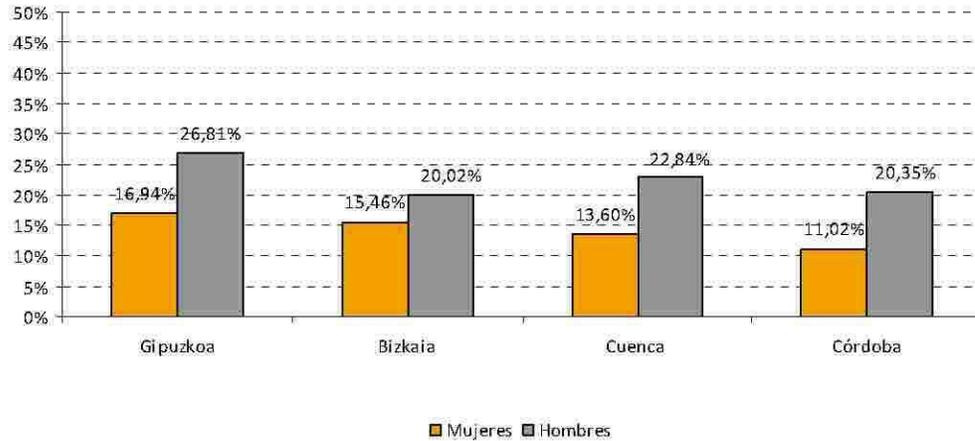
* Nota: SETA (Sistema Especial de Trabajadores por cuenta propia agrarios).

Nota: La media anual se ha calculado mediante la media ponderada de la media mensual

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

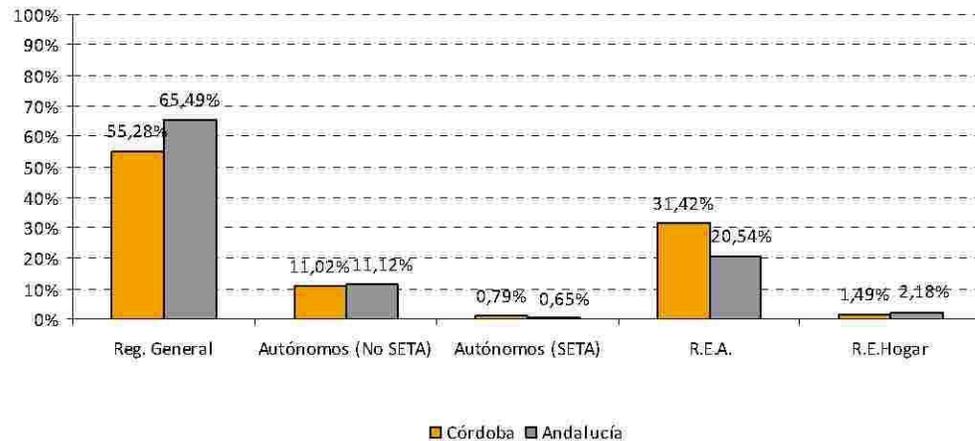
Comparativa Autoempleo por sexo (Autónomos No SETA). 2011

Provincias de Referencia de los Ámbitos Territoriales



Media Anual de Afiliación por Régimen de S.S. Mujeres. 2011

Córdoba y Comunidad Autónoma de Andalucía



4. Desigualdad de Género

Como indicadores de registro de situaciones de desigualdad social en función del género se ha recurrido al espacio de poder local y a la retribución salarial de las mujeres. En el primer caso el indicador es la representatividad política de la mujer a nivel local (a través de la proporción de alcaldesas electas en las últimas elecciones de 2011), en el segundo caso la única fuente disponible ha sido la *Encuesta de estructura salarial* del INE, cuyos datos se ofrecen por Comunidades Autónomas.

4.1. Representatividad Política

En cuanto a la distribución del poder político a nivel municipal podemos observar que se siguen registrando importantes diferencias en función del género, así pues tan solo el 16,61% de los ayuntamientos españoles están gobernados por mujeres¹⁸. En los ámbitos territoriales de estudio todos los registros son superiores a la media nacional, aunque, en ningún caso, sin alcanzar una posición paritaria.

En las últimas elecciones locales (marzo de 2011) el 42,86% de las alcaldías de la Comarca de la Subbética fueron alcanzadas por mujeres, en el ámbito territorial de Debegesa esta proporción es del 37,50% y en la zona de Adiman representa el 31,82% de los municipios. Estos porcentajes son sensiblemente superiores a las medias de las Comunidades Autónomas de referencia.

Poder Local 2011

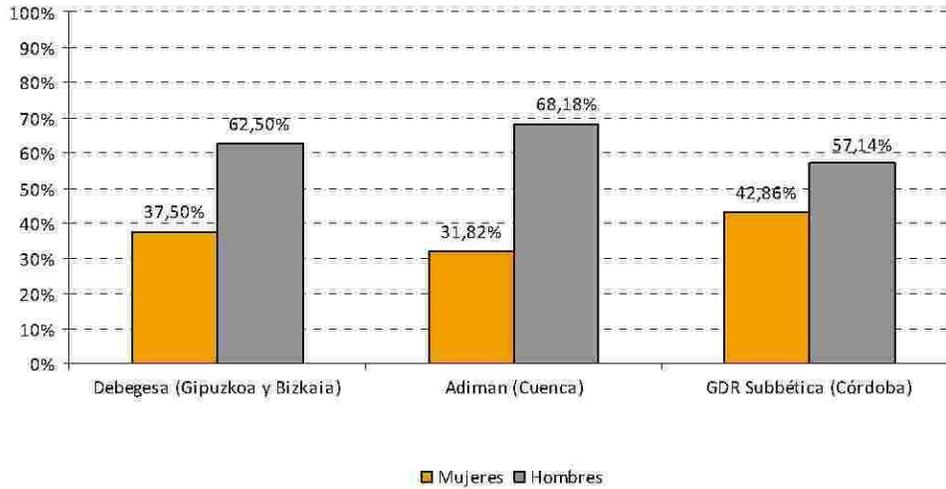
Distribución de la alcaldía por sexo del alcalde o alcaldesa

Ámbitos Territoriales	Mujeres		Hombres	
	Frc.	%	Frc.	%
Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia)	3	37,50%	5	62,50%
Adiman (Cuenca)	7	31,82%	15	68,18%
GDR Subbética (Córdoba)	6	42,86%	8	57,14%

Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

¹⁸ Datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Elecciones de Marzo 2011.

Poder Local 2011. Distribución de la Alcaldía por sexo

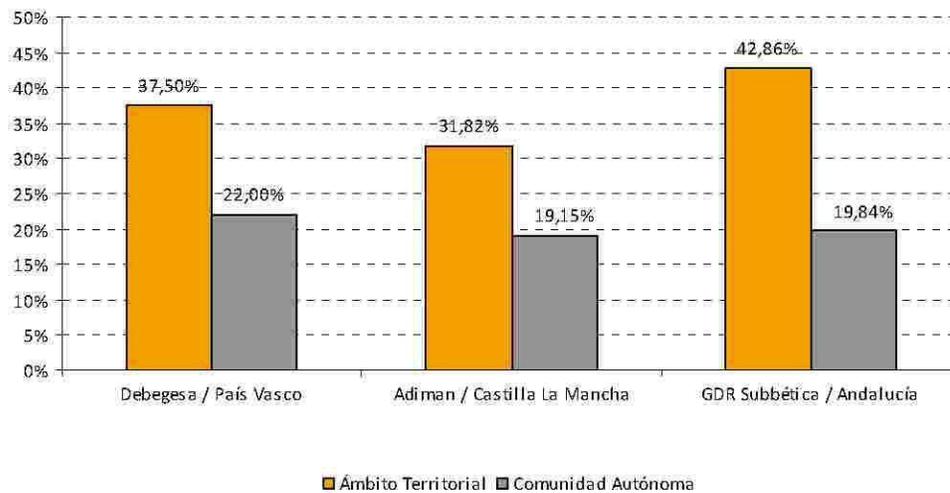


Poder Local 2011
Comparativa ámbito territorial con CC.AA. de Referencia

Ámbitos Territoriales	Alcaldesas	Comunidades Autónomas	Alcaldesas
	%		%
Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia)	37,50%	País Vasco	22,00%
Adiman (Cuenca)	31,82%	Castilla La Mancha	19,15%
GDR Subbética (Córdoba)	42,86%	Andalucía	19,84%
España	16,61%	España	16,61%

Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (datos municipales)
Instituto de la Mujer (datos de las comunidades autónomas)

Poder Local 2011. Comparativa Ámbito Territorial con CC.AA. de Referencia



La evolución del poder municipal de las mujeres ha sido desigual en las comunidades autónomas de referencia, en las elecciones municipales de 1983¹⁹ el porcentaje de mujeres alcaldesas oscilaba entre el 2 y el 3%, transcurridas 7 elecciones municipales y 28 años el porcentaje de mujeres alcaldesas sigue estando muy alejado de su peso poblacional (el 50,6% de la población española está compuesta por mujeres).

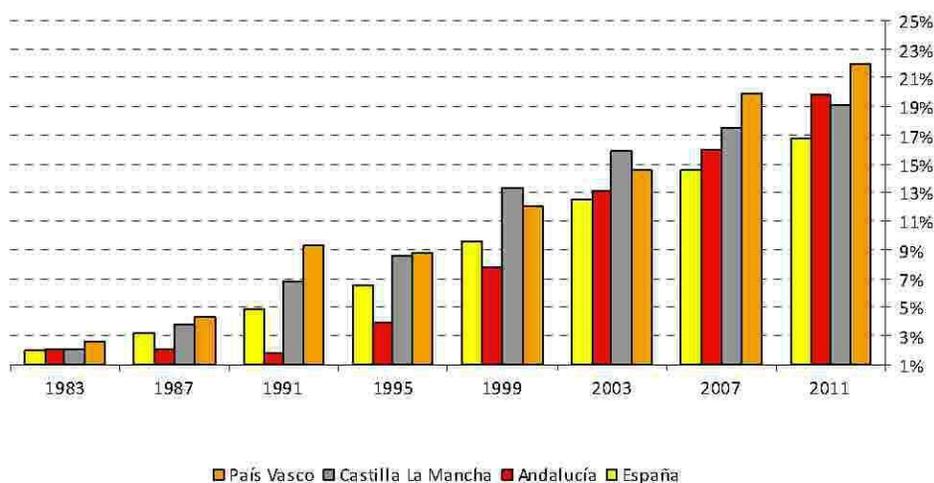
La comunidad autónoma donde se ha registrado mayor incremento en cuanto a la representatividad de la mujer en el poder local ha sido Euskadi, donde su peso se ha multiplicado por 8, aún así apenas alcanza a gobernar en el 22% de los municipios (poco más de 1 de cada 5 municipios vascos está gobernado por una alcaldesa). En la Comunidad Autónoma de Andalucía la proporción de municipios gobernados por mujeres es del 19,84% y en el caso de Castilla La Mancha el porcentaje es muy similar (19,15%). En todos los casos por encima de la media de España, 16,77%.

Poder Local. Evolución 1983 - 2011
Evolución de la representación femenina en los ayuntamientos. 1983 - 2011

Comunidades Autónomas	Proporción de Mujeres Alcaldesas							
	2011	2007	2003	1999	1995	1991	1987	1983
País Vasco	22,00%	19,92%	14,57%	12,00%	8,80%	9,27%	4,30%	2,60%
Castilla La Mancha	19,15%	17,52%	15,85%	13,38%	8,63%	6,78%	3,80%	2,10%
Andalucía	19,84%	15,97%	13,12%	7,80%	3,90%	1,82%	2,10%	2,10%
España	16,77%	14,60%	12,56%	9,61%	6,53%	4,86%	3,22%	2,04%

Fuente: Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Poder Local. Evolución de la representación femenina en los ayuntamientos. 1983 - 2011



¹⁹ Las segundas elecciones municipales en democracia; las primeras fueron en 1979, los datos aportados por el Instituto de la Mujer comienzan en las elecciones de 1983.

4.2. Retribución Salarial

El otro indicador que hemos considerado en el análisis de la desigualdad de género es la retribución salarial del colectivo de mujeres. Las mujeres perciben una ganancia media anual en torno a los 5.500 euros inferior respecto al colectivo de varones. Las diferencias varían en función del sector, la ocupación, el tipo de contrato y la edad²⁰.

La ganancia media anual (GMA) por trabajadora es de 19.502 €, mientras que entre los hombres esta cantidad asciende a 25.001 € (un 22% más respecto a las mujeres), las diferencias entre las cantidades percibidas por las mujeres son relevantes en función de la comunidad de que se trate; en Andalucía la GMA de la mujer es de 18.371 €, en Castilla La Mancha es inferior, 17.710 €, y en el País Vasco es sensiblemente superior a las dos anteriores (22.502 €, tres mil euros superior a la media nacional, y en torno a los 4.000 y 4.800 € superior respecto a las mujeres de las otras dos comunidades autónomas).

A continuación se exponen las diferencias salariales en función del género para las comunidades autónomas de referencia (Andalucía, Castilla La Mancha y Euskadi), en conjunción con los cuatro parámetros anteriores (sector, ocupación, contrato y edad).

Estructura salarial por sectores

Las mujeres empleadas en los sectores de la Industria y de la Construcción perciben una ganancia media anual (GMA) de alrededor de 20.000 €, en el sector servicios los sueldos son algo inferiores (19.430 € de GMA). Las diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores están en torno al 23% en el sector servicios e industrial (siempre en perjuicio de la mujer), reduciéndose a la mitad en el sector de la construcción (las mujeres perciben un 9,3% menos de GMA respecto a los varones)²¹.

La mayor discrepancia en la ganancia media anual entre mujeres y hombres se registra en Castilla de la Mancha y en el sector de la industria, en el que las mujeres perciben un 29%

²⁰ Encuesta de estructura salarial 2009. Instituto Nacional de Estadística (INE).

²¹ En el caso del colectivo de mujeres trabajadoras del sector de la Construcción el número de observaciones no es suficiente para desagregar los datos a nivel de comunidad autónoma, en este sector los datos se referencian a la media nacional.

menos de retribución salarial respecto a los hombres (6.531 € menos al año); 27,3% en el caso de Andalucía y una retribución un 17% menor en el caso de las mujeres empleadas en el sector industrial. Las diferencias entre hombres y mujeres en el sector servicios oscilan entre el 21 y el 24% (diferencia de retribución siempre a favor del colectivo de varones).

Estructura salarial por sectores. 2009
Ganancia Media Anual (GMA) por trabajadora. Mujeres

Comunidades Autónomas	Todos los sectores	Industria	Construcción	Servicios
Andalucía	18.371 €	16.964 €	-18.431 €	18.458 €
Castilla-La Mancha	17.710 €	15.832 €	-16.651 €	18.005 €
País Vasco	22.502 €	24.502 €	..	22.260 €
Media Nacional	19.502 €	20.028 €	20.011 €	19.430 €

Unidad: euros

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo '¹' antes del dato, indica que la cifra es poco significativa (número de observaciones muestrales entre 100 y 500).

No se facilita el dato cuando el número de observaciones es inferior a 100 '¹'.

Estructura salarial por sectores. 2009
Diferencia entre la GMA de trabajadoras mujeres respecto a trabajadores varones

Comunidades Autónomas	Todos los sectores	Industria	Construcción	Servicios
Andalucía	-4.538 €	-6.360 €	n.p.	-4.911 €
Castilla-La Mancha	-4.271 €	-6.531 €	n.p.	-4.648 €
País Vasco	-6.387 €	-4.968 €	n.p.	-6.954 €
Media Nacional	-5.499 €	-5.888 €	-2.056 €	-5.938 €

Unidad: euros

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Nota: n.p. (no procede). No se ha realizado la comparación porque los datos de base no existen o no son significativos

Estructura salarial por sectores. 2009
Diferencia porcentual entre la GMA de trabajadoras mujeres respecto a trabajadores varones

Comunidades Autónomas	Todos los sectores	Industria	Construcción	Servicios
Andalucía	-19,81%	-27,27%	n.p.	-21,01%
Castilla-La Mancha	-19,43%	-29,21%	n.p.	-20,52%
País Vasco	-22,11%	-16,86%	n.p.	-23,80%
Media Nacional	-22,00%	-22,72%	-9,32%	-23,41%

Unidad: euros (diferencia porcentual)

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Nota: n.p. (no procede). No se ha realizado la comparación porque los datos de base no existen o no son significativos

Estructura salarial por ocupaciones

Al considerar las ocupaciones se observa (como es predecible) que el incremento en el nivel ocupacional se correlaciona con un incremento de la ganancia media anual, al igual que la discrepancia salarial entre mujeres y hombres se reduce conforme se incrementa el nivel de ocupación; sin embargo, en este último caso cabe más decir que la desigualdad salarial se incrementa conforme se reduce la categoría laboral, pues si entre los grupos de mayor cualificación la diferencia de salario es del 21,27% (media nacional) en los grupos de menor cualificación asciende al 33,87% (las mujeres perciben en los puestos de trabajo de menor cualificación hasta un tercio menos respecto del salario de sus compañeros en similares ocupaciones).

La información se muestra en tres grandes grupos de ocupaciones²², los siguientes:

Alta (comprende los grupos 1, 2 y 3):

- 1 - Dirección de las empresas y de las administraciones públicas.
- 2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
- 3 - Técnicos y profesionales de apoyo.

Media (comprende los grupos 4, 5, 6 y 7):

- 4 - Empleados de tipo administrativo.
- 5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios.
- 6 - Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.
- 7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria.

Baja (comprende los grupos 8 y 9):

- 8 - Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
- 9- Trabajadores no cualificados

²² En función de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO-94). La agrupación de los grandes grupos de ocupación ha sido necesaria debido a la falta de observaciones muestrales al considerar las ocupaciones por grandes grupos (Fuente: anotación del INE en la tabla de resultados de la GMA por trabajador, sexo, ocupación y Comunidad Autónoma).

La ganancia media anual por grupos de ocupaciones es inferior en todas las comunidades autónomas respecto a la media nacional (excepto en el País Vasco, en todas las agrupaciones, y en Andalucía para los grupos altos). Las mujeres residentes en Euskadi perciben, con diferencia las mayores retribuciones en todos los grupos de ocupación.

La ganancia media anual de las mujeres trabajadoras registradas en los grupos 8 o 9 es de 12.887 €, de 15.420 € para los grupos 4 a 7, y de 28.327 € para los grupos 1, 2 y 3. En este último grupo de ocupación las mujeres andaluzas perciben un 21% menos de ganancia respecto al colectivo de trabajadores varones empleados en los mismos grupos de ocupación.

Las diferencias salariales por género son mayores en los grupos de ocupaciones bajos y medios, y las mayores brechas salariales se registran entre las trabajadoras del País Vasco (en las agrupación de ocupaciones incluidas como “bajas”, grupo 8 y 9, las mujeres perciben hasta un 40% menos de ganancia media anual, en el caso de las otras dos comunidades la diferencia es del 30%; en la agrupación de ocupaciones medias, la brecha en Euskadi asciende al 31% y en torno al 27% en las otras dos comunidades; por último en la agrupación alta, grupos 1, 2 y 3, la mayor diferencia salarial entre sexos se registra en Castilla La Mancha, 22% y la menor en Euskadi, 19%).

Estructura salarial por ocupaciones. 2009
Ganancia Media Anual (GMA) por trabajadora. Mujeres

Comunidades Autónomas	Todas las ocupaciones	Alta (grupos 1, 2 y 3)	Media (grupos 4, 5, 6 y 7)	Baja (grupos 8 y 9)
Andalucía	18.371 €	26.214 €	14.489 €	12.753 €
Castilla-La Mancha	17.710 €	26.890 €	14.559 €	12.248 €
País Vasco	22.502 €	30.751 €	17.702 €	14.665 €
Media Nacional	19.502 €	28.327 €	15.420 €	12.887 €

Unidad: euros

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo '1' antes del dato, indica que la cifra es poco significativa (número de observaciones muestrales entre 100 y 500).

No se facilita el dato cuando el número de observaciones es inferior a 100 '1'.

Estructura salarial por ocupaciones. 2009

Diferencia entre la GMA de trabajadoras mujeres respecto a trabajadores varones

Comunidades Autónomas	Todas las ocupaciones	Alta (grupos 1, 2 y 3)	Media (grupos 4, 5, 6 y 7)	Baja (grupos 8 y 9)
Andalucía	-4.538 €	-6.914 €	-5.369 €	-5.583 €
Castilla-La Mancha	-4.271 €	-7.544 €	-5.015 €	-5.280 €
País Vasco	-6.387 €	-7.326 €	-7.938 €	-9.804 €
Media Nacional	-5.499 €	-7.652 €	-5.908 €	-6.599 €

Unidad: euros

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Nota: n.p. (no procede). No se ha realizado la comparación porque los datos de base no existen o no son significativos

Estructura salarial por ocupaciones. 2009

Diferencia porcentual entre la GMA de trabajadoras mujeres respecto a trabajadores varones

Comunidades Autónomas	Todas las ocupaciones	Alta (grupos 1, 2 y 3)	Media (grupos 4, 5, 6 y 7)	Baja (grupos 8 y 9)
Andalucía	-19,81%	-20,87%	-27,04%	-30,45%
Castilla-La Mancha	-19,43%	-21,91%	-25,62%	-30,12%
País Vasco	-22,11%	-19,24%	-30,96%	-40,07%
Media Nacional	-22,00%	-21,27%	-27,70%	-33,87%

Unidad: euros (diferencia porcentual)

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Nota: n.p. (no procede). No se ha realizado la comparación porque los datos de base no existen o no son significativos

Estructura salarial por tipo de contrato

El tipo de relación contractual se vincula a la cuantía de la retribución percibida tanto por varones como por mujeres, cuando la relación laboral tiene una duración indeterminada la GMA de las mujeres oscila en torno a los 16.000 € (las diferencias por comunidades respecto a la media nacional son relevantes, en torno a los 1.000€ anuales menos en Andalucía y algo más de 4.000 € anuales superior a la media en Euskadi). La media nacional para los contratos de duración indefinida es de 20.383 € (la media andaluza y castellano manchega es inferior y superior la vasca).

Las diferencias salariales respecto al colectivo de trabajadores varones son más acusadas entre los trabajadores con contratos de duración indefinida (una diferencia salarial que oscila entre el 21 y el 25%, 24,4% de media nacional), que entre los que registran una relación más precaria (entre el 6% de Euskadi y el 11% de Andalucía, 7,4% de media en España).

Estructura salarial por tipo de contrato. 2009
Ganancia Media Anual (GMA) por trabajadora. Mujeres

Comunidades Autónomas	Total	Duración Indefinida	Duración Indeterminada
Andalucía	18.371 €	19.490 €	14.982 €
Castilla-La Mancha	17.710 €	18.507 €	15.781 €
País Vasco	22.502 €	23.217 €	20.118 €
Media Nacional	19.502 €	20.383 €	15.997 €

Unidad: euros

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Estructura salarial por ocupaciones. 2009

Diferencia entre la GMA de trabajadoras mujeres respecto a trabajadores varones

Comunidades Autónomas	Total	Duración Indefinida	Duración Indeterminada
Andalucía	-4.538 €	-5.551 €	-1.884 €
Castilla-La Mancha	-4.271 €	-4.975 €	-1.439 €
País Vasco	-6.387 €	-7.779 €	-1.229 €
Media Nacional	-5.499 €	-6.578 €	-1.282 €

Unidad: euros

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Estructura salarial por ocupaciones. 2009

Dif. % entre la GMA de trabajadoras mujeres respecto a trabajadores varones

Comunidades Autónomas	Total	Duración Indefinida	Duración Indeterminada
Andalucía	-19,81%	-22,17%	-11,17%
Castilla-La Mancha	-19,43%	-21,19%	-8,36%
País Vasco	-22,11%	-25,10%	-5,76%
Media Nacional	-22,00%	-24,40%	-7,42%

Unidad: euros (diferencia porcentual)

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Estructura salarial por grupos de edad

Por último, la retribución salarial se incrementa conforme se incrementa la edad de las trabajadoras (a partir de los 44 años los incrementos no son significativos o no tan relevantes como en las edades anteriores); sin embargo, a grandes rasgos, también se incrementan las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Las mujeres entre menores de 34 años ganan, de media, entre un 16 y 18% menos respecto a los varones de la misma edad, en los grupos de 35 y más años la diferencia salarial oscila entre el 22 y el 25%.

Estructura salarial por grupos de edad. 2009
Ganancia Media Anual (GMA) por trabajadora. Mujeres

Comunidades Autónomas	Todas las edades	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Andalucía	18.371 €	-10.693 €	15.426 €	19.322 €	21.791 €	22.538 €
Castilla-La Mancha	17.710 €	-11.104 €	16.034 €	18.125 €	20.160 €	-21.259 €
País Vasco	22.502 €	-14.686 €	20.247 €	22.496 €	25.342 €	23.439 €
Media Nacional	19.502 €	11.258 €	17.688 €	20.246 €	21.552 €	21.544 €

Unidad: euros

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo '.' antes del dato, indica que la cifra es poco significativa (número de observaciones entre 100 y 500)

No se facilita el dato cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100 '.'

Estructura salarial por grupos de edad. 2009
Diferencia entre la GMA de trabajadoras mujeres respecto a trabajadores varones

Comunidades Autónomas	Todas las edades	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Andalucía	-4.538 €	n.p.	-3.755 €	-3.847 €	-5.535 €	-3.105 €
Castilla-La Mancha	-4.271 €	n.p.	-3.066 €	-4.455 €	-5.307 €	n.p.
País Vasco	-6.387 €	n.p.	-4.452 €	-6.673 €	-7.025 €	-7.123 €
Media Nacional	-5.499 €	-2.423 €	-3.480 €	-5.672 €	-7.014 €	-5.955 €

Unidad: euros

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Nota: n.p. (no procede). No se ha realizado la comparación porque los datos de base no existen o no son significativos

Estructura salarial por grupos de edad. 2009
Dif. % entre la GMA de trabajadoras mujeres respecto a trabajadores varones

Comunidades Autónomas	Todas las edades	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Andalucía	-19,81%	n.p.	-19,58%	-16,60%	-20,26%	-12,11%
Castilla-La Mancha	-19,43%	n.p.	-16,05%	-19,73%	-20,84%	n.p.
País Vasco	-22,11%	n.p.	-18,02%	-22,88%	-21,71%	-23,31%
Media Nacional	-22,00%	-17,71%	-16,44%	-21,88%	-24,55%	-21,66%

Unidad: euros (diferencia porcentual)

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2009. INE.

Nota: n.p. (no procede). No se ha realizado la comparación porque los datos de base no existen o no son significativos

Estructura salarial 2004 - 2009

Diferencia porcentual entre la Ganancia Media Anual (GMA) de trabajadoras mujeres respecto a trabajadores varones (2004 - 2009)

Comunidades Autónomas	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Dif. 2004 - 2009
Andalucía	-26,21%	-24,78%	-26,57%	-28,16%	-22,54%	-19,81%	-6,40%
Castilla-La Mancha	-6,56%	-20,88%	-19,75%	-21,99%	-21,13%	-19,43%	12,87%
País Vasco	-28,66%	-25,74%	-28,39%	-26,53%	-21,87%	-22,11%	-6,55%
Media Nacional	-27,54%	-27,49%	-26,33%	-25,62%	-21,76%	-22,00%	-5,54%

Unidad: euros (diferencia porcentual)

Fuente: Encuesta de estructura salarial. INE.

5. Conclusiones del análisis y comparación de indicadores

Estructura y crecimiento de la población

Crecimiento poblacional

Los territorios de la Comarca de la Subbética y de la entidad de Adiman (Cuenca) registran un incremento de su población en la última década en torno al 7-9 por ciento. En el ámbito territorial de Debegesa la población permanece estable (leve decremento del 1% de sus habitantes).

Estructura de edades de la población

La Comarca de la Subbética registra una estructura de edades comparativamente más joven respecto a la población del resto de entidades colaboradoras; su estructura se asemeja más a la media nacional (en cuanto a los índices de vejez y juventud de la población); no obstante el ámbito de Adiman registra unos valores más positivos respecto a los índices de juventud y renovación de su población activa (que evalúa la juventud de la población en edad de trabajar y el grado de incorporación de nuevas cohortes en estas edades respecto a la población próxima a la jubilación). Por último, a pesar de que la zona de Debegesa es la que no registra crecimiento de población en la última década, sí posee un índice de tendencia positivo (indicando una leve recuperación de la natalidad respecto a cohortes anteriores).

En general los tres ámbitos no registran la estructura de edades propias de las zonas rurales

(por un lado en el caso de Debegesa los municipios son eminentemente semiurbanos, y en el caso de la Subbética se trata de poblaciones que no muestran un envejecimiento de su población muy acusado y que están asentadas en municipios relativamente poblados; en el caso del ámbito de Adiman, que por población y densidad sí pueden clasificarse como municipios rurales en sentido estricto, registran sin embargo un estructura de edad relativamente más joven en comparación con la media de los ámbitos rurales a escala nacional).

Envejecimiento de la población

Entre el 30 y el 35% de la población femenina (de los tres ámbitos territoriales de estudio) poseen entre 40 y 64 años. La edad media de las mujeres oscila entre los 46 y los 44 años, salvo en el caso de la Subbética que registra una edad media de 42 años.

Fecundidad y Número de Hijos por Mujer

La mayor tasa de fecundidad se registra entre las mujeres con edades comprendidas entre los 29 y los 34 años, y es notablemente superior entre las mujeres del ámbito territorial de Debegesa (170 nacimientos por cada 1.000 mujeres entre los 29 y los 34 años). El número de hijos por mujer es inferior al índice de reemplazo (2,1)²³, sin embargo en el caso de la zona del País Vasco se aproxima bastante; las mujeres de este territorio tienen de media casi 2 hijos (1,95), en el caso de la Subbética el índice es sensiblemente inferior (1,32), así como en la zona de Adiman (1,24).

Nivel formativo de la población

Nivel de estudios completados de la población

A grandes rasgos se puede observar tres aspectos relevantes que se replican en todos los ámbitos territoriales:

²³ El índice de reemplazo cuantifica la proporción de nacimientos necesarios para que cada mujer deje otra en su lugar (esto es, para que cada mujer tenga una descendencia de, al menos, otra mujer). El índice es de 2,1 debido a la mayor probabilidad (muy leve) de que el nacimiento del hijo corresponda a un varón. De esta manera, con un índice de 2,1 se asegura (estadísticamente) que cada mujer deja otra en su lugar.

1. La proporción de mujeres analfabetas o sin estudios es superior al porcentaje de hombres registrados en la misma categoría.
2. No obstante, el porcentaje de mujeres con estudios de tercer grado es superior al porcentaje de varones con similar nivel educativo.
3. El nivel educativo registrado es inferior respecto al nivel de la media provincial (más población analfabeta y sin estudios, aunque la diferencia es escasa en los ámbitos de Debegesa y Adiman; y menos población con estudios de tercer grado completados, sin excepción territorial).

Respecto a los tres puntos anteriores es necesario considerar lo siguiente:

4. El porcentaje de población analfabeta y sin estudios se concentra en los grupos de mayor edad (mayores de 54 en adelante).
5. En orden inverso, la mayor proporción de mujeres con estudios de tercer grado (respecto a los varones) se registra en los grupos de edad más jóvenes. Los hombres registran mayor proporción en los estudios de segundo grado (las mujeres tienden a completar un grado más su formación).

Las diferencias registradas en el nivel formativo de cada ámbito territorial se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

1. La población femenina con menor nivel formativo se concentra en las zonas de Adiman (Cuenca) y de la Comarca de la Subbética (Córdoba), 1 de cada 3 mujeres en ambos territorios (33%) no han completado los estudios primarios (menos de cinco años de escolarización). En el ámbito territorial de Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia) este grupo se reduce al 12% de las mujeres.
2. Entre el 38% (Subbética) y el 32% (Adiman) de las mujeres poseen estudios de segundo grado (educación obligatoria y/o ciclos formativos medios y superiores o bachiller superior), en el caso vasco esta proporción asciende prácticamente a la mitad de la población femenina de 16 y más años (49,6%).
3. Por último las diferencias formativas se evidencian en el grupo de mayor nivel educativo, el porcentaje de mujeres con titulaciones universitarias alcanza el 12,3% en el ámbito de actuación de Debegesa, mientras que en la comarca de la Subbética

se reduce al 7,1% y en la zona de Adiman no alcanza al 5% de las mujeres mayores de 16 años.

Los menores niveles formativos los registran las mujeres de más edad. Si se concentra el análisis del nivel formativo en la población más joven se observa que las tasas de población analfabeta o sin estudios se reducen de forma drástica (decremento de entre un 10 y un 29% en función de las zonas, alcanzando a entre el 1,2% y el 4,2% de las mujeres entre 20 y 39 años); igualmente se incrementan los porcentajes de población con estudios obligatorios, medios y superiores (segundo y tercer grado). Se observa una relación directa entre juventud y nivel formativo; el grupo de mujeres entre 20 y 39 años registra un nivel formativo sensiblemente superior respecto a las mujeres con edades entre los 40 y los 59 años.

Mercado de Trabajo

Paro Registrado

A grandes rasgos la intensidad del paro registrado es mayor entre el colectivo femenino, esto es el porcentaje de mujeres desempleadas en cada grupo de edad es mayor respecto a la proporción de varones (salvo en el colectivo de menor edad, menores de 25 años y en los últimos 3 años considerados, 2009 – 2011, en el que el desempleo masculino es superior al registrado por las mujeres). Igualmente, el paro registrado entre los varones de 45 y más años de la Comarca de la Subbética es superior al registrado por el colectivo de mujeres de la misma edad y zona.

La intensidad en la evolución del desempleo es mayor entre los varones; esto es, aunque la proporción de mujeres desempleadas es mayor, el crecimiento del desempleo entre los varones es más acusado (el desempleo masculino tiende a doblarse en el periodo considerado, mientras que entre las mujeres el incremento no es tan acusado). El incremento del desempleo afecta, de forma especial al colectivo masculino, toda vez que el desempleo femenino parte con unas tasas superiores (igualmente los sectores más afectados por la crisis, en sus inicios, 2008 – 2009 son sectores fuertemente masculinizados, como es el caso de la construcción).

La proporción de población desempleada tiende a distribuirse paritariamente entre mujeres y hombres. Esta situación de equilibrio es reciente, ya que en años anteriores el paro registrado era sensiblemente superior entre las mujeres; la nivelación no obstante se explica más por un incremento del desempleo masculino que por un descenso del paro entre las mujeres.

La mayor proporción de desempleo femenino se registra en el grupo poblacional entre los 24 y los 44 años (entre el 56% y el 51% del paro registrado en estas edades corresponden a mujeres trabajadoras); con la excepción del ámbito de Debegesa, cuya mayor proporción se registra en el colectivo con edades entre los 45 y los 64 años.

Por sector económico²⁴ (el sector donde la persona demandante de empleo tuvo la última relación laboral) la mayor frecuencia de paro registrado corresponde al sector Servicios (en torno a la mitad del paro registrado procede de este sector, salvo en el caso de la Subbética, que supone el 35,6%). Destaca, en el caso de la Comarca de la Subbética el sector de la Industria (26% del paro registrado) y de la Agricultura (10% del paro registrado), indicando, de forma indirecta, la relevancia de ambos sectores en el tejido empresarial de la comarca. Igualmente son relevantes ambos sectores en el ámbito de Debegesa (30% del paro registrado vinculado al sector industrial) y 15% en el sector de la agricultura en los municipios del territorio de Adiman.

Tasas de Actividad, Paro y Empleo²⁵

> Actividad:

La tasa de actividad se sitúa en 2011 entre el 50 y el 60% de la población de 16 y más años, las mayores tasas se registran en Gipuzkoa 59,8% y en Córdoba 58,9% (en Bizkaia es del 56,8%); la menor tasa de actividad se registra en Cuenca (50,1%). La media nacional en 2011 es del 60%.

> Paro:

²⁴ En este caso los datos se referencian a ambos colectivos, tanto mujeres como hombres.

²⁵ Los datos corresponden a la población provincial sin desagregar en función del sexo, salvo en el caso de Córdoba cuando se indica de forma expresa.

Las diferencias en cuanto al registro del desempleo son muy acusadas, siendo la provincia de Córdoba la que registra, con mucha diferencia, la mayor tasa de paro de todas las provincias consideradas. La media de desempleo durante el año 2011 alcanzó a 32 personas por cada 100 personas ocupadas o que buscaban empleo de forma activa. La tasa de paro se duplicó entre el año 2005 y 2011, pasando de un 14,77% a un 31,86% en 7 años (un incremento de 17 puntos porcentuales). En el caso de Cuenca el desempleo casi se ha triplicado en el mismo periodo, alcanzando en el 2011 al 19,18% de la población activa (en Bizkaia es del 13,58% y del 9,76% en Gipuzkoa).

> Empleo:

La tasa de empleo registra la proporción de población ocupada respecto a la población de 16 y más años. Este indicador se ha reducido en todas las provincias consideradas, de forma especialmente intensa en Cuenca y Córdoba. Las mayores tasas de empleo en 2011 se registran en las provincias de Gipuzkoa y Bizkaia (54 y 49% respectivamente), En las otras dos provincias la tasa de empleo oscila en torno al 40%.

En la provincia de Córdoba, por cada 100 personas de 16 y más años, 40 se encontraban empleadas de media durante el año 2011; en el año 2005 la relación era de 44 por cada 100 y durante los años 2007 y 2008 la relación era de 47 empleados por cada 100 personas de 16 y más años.

> Tasas de Actividad, Paro y Empleo por sexo²⁶. Córdoba 2011:

La población femenina registra una tasa de actividad sensiblemente inferior respecto al colectivo de varones. La media de actividad femenina para 2011 es de 65 mujeres ocupadas o buscando empleo de forma activa por cada 100 mujeres de entre 16 y 64 años, en el caso de los hombres esta relación es de 82 por cada 100.

²⁶ Población entre 16 y 64 años.

Respecto al desempleo, sin ser tan relevantes las diferencias, es mayor entre el colectivo femenino, el 35% de la población de mujeres activas menores de 65 años se encuentra sin trabajo en el 2011, en el caso de los varones el porcentaje asciende al 30%.

Por último la tasa de empleo es sensiblemente inferior entre las mujeres, 43 mujeres de cada 100 entre los 16 y los 64 años se encuentra empleada en el 2011, entre los varones la proporción es de 58 de cada 100 (siempre en el grupo de edad entre los 16 y los 64 años).

Autoempleo (proporción de mujeres autónomas)²⁷

Entre el 80 y el 74% de las mujeres están adscritas al Régimen General de la Seguridad Social, la mayor diferencia se registra en Córdoba (55,3%), debido a la importancia del Régimen Especial Agrario (REA), en el que se concentra el 31,4% de las mujeres cordobesas afiliadas a la Seguridad Social en el 2011 (mostrando la fuerte presencia del trabajo agrícola entre el sector femenino de la provincia).

En cuanto al colectivo de mujeres autónomas (No SETA)²⁸ los registros oscilan entre el 17% de Gipuzkoa y el 11% de las mujeres cordobesas; en el resto de provincias esta proporción oscila entre el 15,5% y el 13,6% (Bizkaia y Cuenca respectivamente).

El recurso al autoempleo (autónomos No SETA) es sensiblemente superior entre los varones respecto a las mujeres. Las diferencias en la proporción de autónomos por sexo son especialmente significativas en las provincia de Gipuzkoa, Cuenca y Córdoba (el colectivo de autónomos supera entre 10 y 9 puntos porcentuales al de mujeres emprendedoras).

Desigualdad de Género

Representatividad política local

En cuanto a la distribución del poder político a nivel municipal podemos observar que se siguen registrando importantes diferencias en función del género, así pues tan solo el 16,61% de los ayuntamientos españoles están gobernados por mujeres. En los ámbitos

²⁷ La información es de carácter provincial.

²⁸ Dentro del Régimen Especial de Autónomos se diferencia entre el colectivo No SETA y SETA (este último registra el colectivo de autónomos del Sistema Especial de Trabajadores por cuenta propia Agrarios).

territoriales de estudio todos los registros son superiores a la media nacional, aunque, en ningún caso, sin alcanzar una posición paritaria.

En las últimas elecciones locales (marzo de 2011) el 42,86% de las alcaldías de la Comarca de la Subbética fueron alcanzadas por mujeres, en el ámbito territorial de Debegesa esta proporción es del 37,50% y en la zona de Adiman representa el 31,82% de los municipios. Estos porcentajes son sensiblemente superiores a las medias de las Comunidades Autónomas de referencia.

La evolución del poder municipal de las mujeres ha sido desigual en las comunidades autónomas de referencia, en las elecciones municipales de 1983 el porcentaje de mujeres alcaldesas oscilaba entre el 2 y el 3%, transcurridas 7 elecciones municipales y 28 años el porcentaje de mujeres alcaldesas sigue estando muy alejado de su peso poblacional (el 50,6% de la población española está compuesta por mujeres). La comunidad autónoma donde se ha registrado mayor incremento en cuanto a la representatividad de la mujer en el poder local ha sido Euskadi, donde su peso se ha multiplicado por 8, aún así apenas alcanza a gobernar en el 22% de los municipios (poco más de 1 de cada 5 municipios vascos está gobernado por una alcaldesa). En la Comunidad Autónoma de Andalucía la proporción de municipios gobernados por mujeres es del 19,84% y en el caso de Castilla La Mancha el porcentaje es muy similar (19,15%). En todos los casos por encima de la media de España, 16,77%.

Retribución salarial por sexo²⁹

Las mujeres perciben una ganancia media anual en torno a los 5.500 euros inferior respecto al colectivo de varones. Las diferencias varían en función del sector, la ocupación, el tipo de contrato y la edad.

La ganancia media anual (GMA) por trabajadora es de 19.502 €, mientras que entre los hombres esta cantidad asciende a 25.001 € (un 22% más respecto a las mujeres), las

²⁹ Esta información se registra a nivel de Comunidad Autónoma.

diferencias entre las cantidades percibidas por las mujeres son relevantes en función de la comunidad de que se trate; en Andalucía la GMA de la mujer es de 18.371 €, en Castilla La Mancha es inferior, 17.710 €, y en el País Vasco es sensiblemente superior a las dos anteriores (22.502 €, tres mil euros superior a la media nacional, y en torno a los 4.000 y 4.800 € superior respecto a las mujeres de las otras dos comunidades autónomas).

CRITERIOS E IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Una buena práctica es una experiencia, proyecto o intervención que, en virtud de una necesidad detectada se pone en práctica desarrollándose de forma exitosa, de manera que la idea puede transferirse e implementarse en otros territorios o en otros campos.

Desde el punto de vista de la igualdad de género y de oportunidades, Naciones Unidas - Womenwatch (United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality)³⁰ identifica como Buena Experiencia aquellas prácticas que cumplan al menos dos de los siguientes criterios:

- Que conlleven un cambio real que contribuya a la igualdad del género o que abra nuevos espacios en áreas no tradicionalmente femeninas, incluyendo un eslabón visible o mensurable entre dichas buenas prácticas y los cambios en las relaciones de género, equilibrio entre géneros, o opciones y oportunidades para las mujeres;
- Tengan un impacto en la política sobre la problemática de género, creado un marco más propicio o eficaz para llegar a la igualdad de género. Esto incluiría el impacto en la legislación, la normativa o la asignación de recursos. Debe incluir una valoración del grado de institucionalización de la práctica identificada;
- Tengan un enfoque innovador y replicable. Esto implica que puedan demostrar lo que es nuevo o único en la iniciativa--su producto o proceso--y las oportunidades que tiene de ser reproducida en otros países y contextos;

³⁰United Nations - Womenwatch (IACWGE) <http://www.un.org/womenwatch/resources/goodpractices/guideline.html>

- Que demuestren ser sostenibles. Es decir que quede claro el compromiso de los valedores principales, patrocinadores institucionales o participantes en la iniciativa -- el Gobierno, los académicos, los medios de comunicación, la ONU, las ONG, etc.

Por otro lado, hay que hacer mención especial al “Protocolo para la identificación de Buenas Prácticas transferibles para la Igualdad de Género en el Empleo”, editado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España.

Este protocolo es uno de los principales referentes técnicos que se utilizan en el ámbito de las Iniciativas Comunitarias para identificar buenas prácticas de igualdad de género en el ámbito del empleo, y que posibilitan su transferencia a otros ámbitos afines.

El objetivo del Protocolo es orientar el proceso de identificación de Buenas Prácticas, se enuncian los pasos que sería recomendable desarrollar de forma secuencial y previa a una correcta identificación de Buenas Prácticas, incluyendo de manera destacada la Definición de Buenas Prácticas.

Así, se elabora la Herramienta de Identificación de Buenas Prácticas, un instrumento fundamental para la metodología de identificación de Buenas Prácticas transferibles para la igualdad de género en el empleo de fácil aplicación, que de manera sistemática evalúa y contrasta los criterios de identificación y propone un sistema de medición y baremación de la idoneidad de la Buena Práctica.

La Herramienta puede aplicarse, en calidad de guía metodológica, no sólo a la identificación de Buenas Prácticas, sino también como Protocolo para la identificación de Buenas Prácticas transferibles para la Igualdad de Género en el Empleo a cualquier procedimiento de intervención orientado a la consecución de la igualdad de género en otros ámbitos de actuación.

El documento “Protocolo de Identificación de Buenas Prácticas transferibles para la igualdad de género en el empleo” está dirigido a las entidades y personal técnico responsable del diseño, ejecución y evaluación de programas y/o proyectos sobre Igualdad de

Oportunidades en el Empleo y en otras actuaciones afines, y se estructura en tres partes fundamentales:

- En la primera, se presentan las Pautas Metodológicas que guiarán el proceso de identificación de Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo y los pasos a seguir para su consecución.
- En la segunda, se muestra un Diagrama Secuencial que de forma gráfica resume la secuencia propuesta en las Pautas Metodológicas.
- En la tercera parte, se presentan las Herramientas que acompañan a las Pautas Metodológicas con el objetivo de identificar Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Este Protocolo es un documento valioso que se ha seguido a la hora de definir los instrumentos de identificación y de recogida de información de Buenas Prácticas que se presentarán a continuación y que son objeto de análisis.

Así, se ha esta en contacto con los distintos grupos participantes en el proyecto, se ha determinado la definición de Buena Práctica que se va a utilizar y los criterios que la van a definir en el caso que nos ocupa, se ha creado una instrumento para recopilar y sistematizar la información relevante, en forma de ficha de recogida de información y se ha verificado la información obtenida con los agentes participantes, para finalmente realizar la valoración y conclusión de las Buenas Prácticas comparadas.

A continuación, se describen las Buenas Prácticas identificadas.

Nombre

INCORPORACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES AL ÓRGANO DE DECISIÓN DEL GDR SUBBÉTICA

Ámbito Geográfico

COMARCA SUBBÉTICA CORDOBESA

Ámbito de aplicación

COMARCA SUBBÉTICA CORDOBESA

Entidad

GRUPO PARA EL DESARROLLO RURAL DE LA SUBBÉTICA CORDOBESA

DESCRIPCIÓN

Objetivo

Incorporar real y efectivamente a la Asociación de Mujeres Rurales de la Subbética en el órgano de decisión del Grupo de Desarrollo.

Descripción general

Dentro del seno de la Asociación GDR SUBBÉTICA no existía ningún colectivo de mujeres que las representaran con voz y voto en la Junta Directiva ni en la Asamblea. A través de este proyecto conseguimos que se implicaran en nuestra Entidad y participaran activamente en la misma.

Así durante la ejecución de este proyecto se consiguió que un grupo de mujeres se asociaran inicialmente en Asociación y tuviesen representación en los órganos de decisión del grupo y no únicamente representación, la entidad ostenta la Tesorería del Grupo de Desarrollo

Organizaciones implicadas

GDR SUBBÉTICA y ADEMUR-SUBBÉCOR, la Asociación de mujeres rurales presente en el territorio.

Personas / entidades destinatarias

ADEMUR -SUBBECOR

Recursos destinados

Se puso a disposición de las usuarias del servicio expertos en temas jurídicos, laborales, contables, un técnico del grupo de desarrollo. Los recursos económicos ascendieron a 12.020,24 €

Dificultades previas

Tras las primeras reuniones en las que se les hizo una presentación del Grupo de Desarrollo y su implicación en el territorio como agente dinamizador del mismo, no encontramos dificultades para su incorporación a la asociación.

Aspectos innovadores y a destacar respecto a la igualdad de género y oportunidades

Sin duda hay que destacar la innovación de implicar a una asociación comarcal de mujeres en nuestra entidad, hasta dichos momentos no existía.

Resultados y Productos

Sin duda el resultado fue muy positivo, tanto que además de pertenecer a los órganos de decisión del grupo, se puso el germen para constituirse Federación de Asociación de Mujeres Rurales y actuar de manera Estatal.

MÁS INFORMACIÓN EN:

<http://www.gruposubbetica.com/>

Nombre

SENSIBILIZACION HACIA LA CONCILIACIÓN ENTRE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE DEBABARRENA

Ámbito Geográfico

Comarca de Debabarrena (6 municipios de Gipuzkoa: Mutriku, Deba, Mendaro, Soraluze-Placencia de las Armas; Elgoibar y Eibar; 2 municipios de Bizkaia: Ermua y Mallabia). Debabarrena es una comarca de larga tradición industrial, básicamente desarrollada en torno al sector del metal. En la actualidad los sectores que aglutinan la mayoría de la actividad industrial en la comarca son la máquina-herramienta y la industria auxiliar de automoción. La industria constituye el eje vertebrador del desarrollo económico de la comarca

Ámbito de aplicación

Empresas industriales de la comarca de Debabarrena.

Entidad

DEBEGESA (Sociedad para el desarrollo económico de Debabarrena, S.A.) Agencia de Desarrollo comarcal, de capital público participado por los ocho ayuntamientos de la comarca.

DESCRIPCIÓN

Objetivo

Fomentar la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la Corresponsabilidad de los hombres en el ámbito doméstico y de cuidados en la Comarca y desde todos los agentes implicados.

Descripción general

Acciones desarrolladas:

A) El Estudio de Diagnóstico: Estudio sobre la situación de la conciliación en las empresas de Debabarrena

OBJETIVOS

- Conocer cómo se gestiona la conciliación en las empresas del sector industrial de la comarca de Debabarrena.
- Recoger las medidas de conciliación personal, familiar y laboral que se utilizan y valorar la posibilidad de implantación de las mismas entre las empresas.
- Conocer la percepción del empresariado hacia el tema de la conciliación.
- Conocer opiniones en torno a las luces y las sombras de la conciliación en el sector industrial.
- Establecer recomendaciones y líneas de actuación en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a las empresas.

Metodología fundamentalmente cuantitativa utilizando como técnica de análisis el cuestionario semi-estructurado respondido por 54 empresas. También se han revisado fuentes secundarias y se ha realizado una entrevista cualitativa al Centro Tecnológico TEKNIKER, pionero en materia de conciliación de la comarca.

B) La campaña de sensibilización y comunicación

El Plan de comunicación ha tenido varias líneas de trabajo:

- Comunicados y notas de prensa
- Debate en la radio
- Rueda de prensa
- Difusión a todas las empresas de los resultados del proyecto vía email
- Difusión a otras instituciones y entidades.
- Diseño de apartado web.

C) El proyecto de Sensibilización y formación de las empresas

Se ha trabajado con un grupo de trabajo de Responsables de RR.HH. de varias empresas de la zona de perfil industrial. Este grupo estaba constituido con anterioridad al proyecto con el fin de compartir la experiencia y el conocimiento y de trabajar en proyectos de mejora de la gestión de las personas en las organizaciones.

Se ha desarrollado una sesión de formación o transferencia de conocimiento y experiencia entre ellas en torno a la Conciliación:

Sesión 1 - Presentación de un caso práctico: Gestionando la conciliación en una empresa de la comarca:

Sesión dirigida a: Todas las empresas que componen el grupo.

Objetivos de la sesión: Presentar una experiencia innovadora exitosa en gestión de la conciliación en una empresa de la comarca (MICRODECO S.A.); integración de la conciliación en la gestión de personas.

Objetivos tácticos de la sesión:

- Mostrar una manera de llevar a la práctica la gestión de la conciliación en el marco de la gestión de personas.
- Sensibilizar a las empresas participantes sobre la necesidad y beneficios de gestionar la conciliación de la vida laboral y personal.
- Destacar que la conciliación gestionada a través de un sistema es innovación en gestión de personas.

Estructura de la sesión:

- Presentación del business case de MICRODECO S.A.
- Una persona representante de MICRODECO presenta su experiencia práctica gestionando la conciliación y los resultados obtenidos.
- Las empresas participantes disponen de un tiempo de debate y preguntas con la persona representante de MICRODECO y con el equipo de una Consultora experta en implantación

de Planes de Conciliación y certificación como empresa Familiarmente responsable.

Duración de la sesión: 2 h.

Organizaciones implicadas

DEBEGESA, Diputación Foral de Gipuzkoa (entidad financiadora), empresas industriales de la comarca, Centro tecnológico TEKNIKER.

Personas / entidades destinatarias

Empresas industriales de la comarca, ciudadanía en general.

Recursos destinados

23.373,73 €

Dificultades previas

El proyecto en su inicio contemplaba el desarrollo de una herramienta de gestión de la conciliación (CONCILI@+). En las reuniones de inicio con las empresas participantes, se llegó a la conclusión de que era prematuro ya que las empresas industriales del ámbito de Debabarrena estaban atravesando una situación delicada debido a la crisis y no tenían como prioridad este tema. Además, consideraron que, en general, iba a ser difícil introducir esta filosofía de gestión en la organización de las empresas de la comarca, por sus características (industria, trabajo a turnos, sector masculinizado...), cultura empresarial, etc., pero se mostraron ilusionadas con el proyecto y mostraron su voluntad de colaboración en el mismo.

El mailing /encuesta a las empresas tuvo un bajo índice de respuesta al inicio (en torno al 5% del total de las entrevistas) por lo que se reforzó el trabajo de campo con llamadas telefónicas a las empresas. Se consiguió la respuesta de 54 empresas tras realizar más de 350 llamadas de teléfono.

Es importante destacar los motivos por los cuales el trabajo de campo se ha visto afectado ya que un número importante de empresas o bien no ha querido contestar al cuestionario, o bien no ha sido posible contactar con las organizaciones.

Las razones aducidas por las empresas para no responder al cuestionario:

- El personal autónomo no pueden conciliar ya que no dispone de los mismos derechos laborales.
- Falta de tiempo para rellenar la encuesta.
- No hay mujeres en la empresa (sólo en una empresa).
- No responden a ningún tipo de encuesta o estudio (sólo una empresa).
- No tienen gerente están en crisis (sólo una empresa).
- Preocupados sobre todo por salir de la crisis y este tipo de estudios no les interesa ya que piensan que no sirven para nada.
- La conciliación es sólo para el funcionariado.
- Cumplen la ley y creen que con eso es suficiente.
- No tienen medidas fuera de la ley, cuando una persona tiene alguna necesidad se valora y se determina si se puede hacer algo por parte de la empresa (como modificar el horario, permisos, etc.).
- Hay una tendencia generalizada a decir que las empresas industriales no pueden incorporar este tipo de medidas tanto por los turnos de trabajo que tiene como porque tienen que invertir los esfuerzos en subsistir...

Aspectos innovadores y a destacar respecto a la igualdad de género y oportunidades

EFFECTO MULTIPLICADOR: los resultados del estudio pueden convertirse en un referente para otras empresas industriales.

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN: Se ha empleado tanto la prensa escrita como la radio y los canales online como forma de difundir los resultados del estudio, así como de sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar entre el empresariado de Debarrena.

USO IGUALITARIO DE LENGUAJE: Se ha realizado en todo momento un uso igualitario de lenguaje e imágenes.

USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS: conscientes de la escasez de tiempo para participar en estas acciones, se ha puesto a disposición de las empresas una herramienta de rellenado del cuestionario on-line para facilitar su cumplimentación. Así mismo, se han difundido sus

resultados mediante correo electrónico y pag. Web.

IMPACTO DE GÉNERO: El estudio contribuye a generar conocimiento y visibilizar que gestionar aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres puede también mejorar la productividad de las empresas y satisfacción de las personas trabajadoras.

Resultados y Productos

Los resultados del estudio han sido los siguientes:

- Baja presencia de mujeres en las empresas industriales de Debabarrena. 2 empresas no disponen de mujeres en plantilla y el 46,5% tan solo dispone de 2 o menos.
- Cuanto mayor es la plantilla mayor es la presencia de mujeres, estando menos presentes en departamentos de corte más técnico y tecnológico, como son producción y/oficina técnica – I+D.
- 8 de cada 10 empresas están dirigidas por hombres mayores de 40 años.
- La jornada de trabajo más frecuente es la completa tanto por mujeres como por hombres. Las jornadas reducidas son más frecuentes entre mujeres y las parciales en hombres. Un porcentaje significativo de personas trabaja por turnos sobre todo en el caso de los hombres.
- El horario de salida más habitual se sitúa entre las 5 y las 6 de la tarde.
- El 9 % de las empresas cuenta con algún tipo de reconocimiento o premio, tales como, Premio Pyme Gipuzkoana, Premio Toribio Etxebarria, Q Oro 2006 y Q Plus UTC.
- Se aprecia una tímida demanda de la conciliación en las empresas originada sobre todo por motivos familiares. Así, 1 de cada 3 empresas ha recibido alguna petición de sus trabajadores y trabajadoras para el cuidado y atención de personas (familiares, hijos/as, etc.). En cambio, tan solo el 13% de las personas ha solicitado a sus empresas medidas de conciliación para formación, viajar, etc.
- La conciliación se considera un tema importante para la totalidad de los equipos directivos en 4 de cada 10 empresas que han respondido. Sin embargo, el conocimiento, por parte de todas las personas que componen las directivas sobre la legislación y las medidas relativas a la conciliación no es tan alto, tan sólo 3 de cada 5 empresas así lo afirman y, a la hora de disfrutar de las medidas, las diferencias son mayores, ya que en el 63% de las empresas ninguna persona de la dirección las ha disfrutado.

- Un bajo porcentaje de empresas disponen de un plan o acuerdo de conciliación. Así, aquellas que cuentan con un documento que recoge medidas adoptadas voluntariamente por la empresa, más allá de las establecidas por las leyes, no llega al 10%.
- Más de la mitad de las empresas señala que desde la dirección, la conciliación se entiende como una medida positiva tanto para la empresa como para la plantilla. Se percibe, en cambio, una actitud contraria entre algunos directivos manifestando que son medidas negativas para la empresa.
- Las empresas consideran que las medidas de conciliación son positivas porque mejoran la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras (59,2%), posibilitan el equilibrio de responsabilidades laborales y familiares (49%), promueven un mejor ambiente laboral (49%) y disminuyen el stress del personal (36,7%).
- El viernes tarde libre (66%) y el horario de entrada y salida flexible (50%) son las medidas que más se aplican en las empresas. Además de estas se ofrecen medidas relacionadas con los días libres por diferentes motivos (asuntos personales, acontecimientos personales, enfermedades/defunciones de familiares...), la flexibilidad para realizar gestiones y el abandono en caso de emergencia.
- Medidas más avanzadas como el teletrabajo, el descanso profesional, los bancos de tiempo libre o la ampliación de los permisos por maternidad y paternidad tienen un presencia anecdótica y se perciben con pocas posibilidades de implantación.
- El permiso sin sueldo y el trabajo a tiempo parcial se destacan como medidas con posibilidades de implantación, por el 63,8% y el 61,7% de las empresas respectivamente.
- El horario de entrada y salida flexible y del viernes tarde libre son medidas con un grado de utilización alto en los departamentos de administración y oficina técnica, siendo menos utilizadas en taller y/o producción.
- Las medidas como el calendario de vacaciones flexibles, la flexibilidad en los días de permiso y posibilidad de fragmentar las vacaciones, días libres por asuntos personales, días libres por acontecimientos personales son también medidas utilizadas en las empresas del Bajo Deba.

Ideas para el proceso de transferencia

Los procesos de sensibilización en general conllevan una tarea a largo plazo. Es fundamental la colaboración entre todos los agentes que pueden tener un papel activo y de influencia pero además de la labor de sensibilización (muy importante la labor de los medios de comunicación, tiene que haber un goteo constante de información sobre el tema), es importante el papel de las administraciones públicas, que impulsen políticas públicas y legislación reguladora que “obligue” de alguna manera a la implantación de este tipo de procesos en las empresas. La falta de conciliación es uno de los frenos para el aumento de la natalidad. Si los gobiernos están realmente preocupados por ello, deberían asumir un mayor compromiso con la conciliación. La sensibilización debe ir enfocada a que las empresas asuman las ventajas de gestionar la conciliación en clave de mejora de la rentabilidad empresarial. En este sentido, es muy positivo la visibilización de ejemplos de implantación de la conciliación en empresas exitosas, de similares características, que han mejorado sus resultados a raíz de implantaciones de políticas de conciliación.

En las empresas con plantilla joven, incluso masculina, la presión y exigencia de medidas de conciliación por parte de los propios trabajadores y trabajadoras va a facilitar el proceso.

MÁS INFORMACIÓN EN

<http://www.debegesa.com/empresas/conciliacion-en-empresas>

IDENTIFICACIÓN

Nombre

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE MANERA TRANSVERSAL EN LOS GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL.

Ámbito Geográfico

ADIMAN

Ámbito de aplicación

Poblaciones integrantes de Adiman: Alarcón, Almodóvar del Pinar, Buenache de Alarcón, Campillo de Altobuey, Casas de Benítez, Casas de Guijarro, Casasimarro, Castillejo de Iniesta, Enguیدanos, Gabaldón, Graja de Iniesta, Hontecillas, Iniesta, Ledaña, Minglanilla, Motilla del Palancar, Olmedilla de Alarcón, Paracuellos de la Vega, El Peral, La Pesquera, El Picazo, Pozoamargo, Pozorrubielos de la Mancha, Puebla del Salvador, Quintanar del Rey, Sisante, Tebar, Valhermoso de la Fuente, Valverdejo, Villagarcía del Llano, Villalpardo, Villanueva de la Jara y Villarta.

Entidad

ADIMAN

DESCRIPCIÓN

Objetivo

Incorporación de la perspectiva de género de manera transversal, tomando como instrumento favorecedor las Asociaciones de Desarrollo y los Grupos de Acción Local que lideran procesos de desarrollo y sirven de entidades mediadoras y ejemplares con otros agentes del territorio. Es decir, el objetivo principal del proyecto es Desarrollar un modelo de mainstreaming de género en el ámbito rural que desde un enfoque dual, incorpore la perspectiva de género de manera transversal tomando como instrumento

favorecedor de este proceso las Asociaciones de Desarrollo Integral y los Grupos de Acción

Descripción general

Breve resumen de actuaciones desarrolladas:

- Desarrollo de procesos de análisis de las actuaciones , planes y programas desarrollados desde la Asociación
- Participación en el diseño de nuevos proyectos, con especial incidencia en la fase de diagnóstico
- Desarrollo de informes de impacto previo de género
- Evaluación del Plan de Conciliación de ADIMAN
- Asesoramiento y apoyo en el desarrollo de proyectos impulsados por las entidades que forman el grupo
- Favorecer la constitución y dinamización de los espacios de participación de las mujeres de la comarca
- Promoción del empoderamiento de las mujeres de la comarca mediante herramientas que fortalezcan su participación económica, social y política: Escuela Rural de Empoderamiento de la Mujer
- Dinamización de la Red de unidades de género con el objetivo de intercambiar experiencias y establecer sinergias y líneas de trabajo conjunto, estableciendo espacios de colaboración entre personal experto en género de la región.
- Utilización de la web de la entidad para incorporar un área específica de género, en la que por una parte se publicitan las intervenciones realizadas
- Edición de materiales y resultados y difusión de los mismos a través de diferentes medios: web, envío postal, jornadas
- Realización, de reconocimientos públicos a las entidades que integran la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género.

Organizaciones implicadas

Administración, empresas, agentes sociales.

Personas / entidades destinatarias

La población destinataria ha sido:

- Asociación de Desarrollo Integral, como estructura organizativa
- Organizaciones que integran esta Asociación
- Otras organizaciones que inciden en el desarrollo de la comarca
- Empresas y organizaciones empresariales
- Mujeres políticas y decisoras
- Mujeres trabajadoras, ocupadas y desempleadas

Recursos destinados

Año 2011: 30.433 €

Dificultades previas

- En el medio rural, la igualdad de oportunidades no es una prioridad, porque las situaciones de desigualdad que viven las mujeres rurales nunca han sido visibilizadas ni puestas en valor. La pervivencia de estructuras sociales y culturales tradicionales, sobre las que se han ido construyendo los espacios rurales, han obviado los intereses y las necesidades de los grupos de las mujeres que los habitan, articulando modelos de desarrollo masculinizados.
- De igual manera, la igualdad de oportunidades, se sigue percibiendo como un tema aislado, que afecta sólo a las mujeres y cuya solución depende de las propias mujeres y de las Políticas y mecanismos específicos de igualdad de oportunidades, frecuentemente con dotaciones presupuestarias escasas.
- La implicación de actores y entidades con capacidad de sostener y proseguir impulsando la incorporación de la perspectiva de género como eje transversal, ha sido uno de los caballos de batalla, percibiéndose un avance en la sensibilización de las personas que componen la organización y en los cargos directivos de las mismas.
- El proceso de implantación conlleva fases cuyos resultados solo se perciben a largo plazo. El mainstreaming de género, trata problemas estratégicos cuya solución es lenta, mientras que los promotores de proyectos, requieren resultados inmediatos. Así mismo,

la incorrecta interpretación del término “mainstreaming de género” conlleva riesgos, entre los que destacan considerarlo un fin y no un proceso, y la sustitución de las medidas positivas por la transversalidad.

Aspectos innovadores y a destacar respecto a la igualdad de género y oportunidades

La articulación de la perspectiva de género desde dos niveles:

- Por un lado, desde arriba, estructurando el proceso de mainstreaming de género a través del Plan Integrado de desarrollo integral y en los proyectos de desarrollo rural FEADER impulsados desde ADIMAN, entendidos este programa como política comarcales de desarrollo. Este proyecto, consolidado y valorado en el espacio rural, incorpora, además tres características complementarias al mainstreaming de género: por una parte aglutina a los agentes del territorio, por otra incorpora una metodología participativa, tanto en el diseño como en la toma de decisiones, y por último, entienden que la igualdad de oportunidades debe aplicarse de manera transversal.
- Por otro lado, desde abajo, desarrollando y apoyando proyectos de mainstreaming contruidos e impulsados desde dentro de las propias organizaciones o estructuras, sirviendo de modelo y animando a otras entidades públicas o privadas: entidades públicas locales, organizaciones empresarial, grupos de acción local, cooperativas, centros educativos,...

Resultados y Productos

1. Establecimiento de un servicio de asesoramiento para la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y la integración de la perspectiva de género en la Asociación, en las entidades que pertenecen a Grupo:
 - Realización de diferentes campañas informativas del proyecto
 - Presentación de la Unidad de género a los Ayuntamientos de la comarca, así como diferentes asociaciones
 - Elaboración de las propuestas incluidas los Convenios Colectivos, de Enguidanos, Sisante, Motilla del Palancar
 - Propuesta de revisión de estatutos, actuaciones de sensibilización y formación a los

empresarios y empresarias de la comarca a través de la Asociación de empresarias/os de la comarca.

- Constitución y dinamización de Consejos Locales de Igualdad en diversos municipios de la Provincia: Enguitanos, Casasimarro, Casasimarro
 - Elaboración del Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades de Enguitanos (en proceso)
 - Elaboración de propuestas de modificación del lenguaje de los documentos oficiales de las páginas web de diversos ayuntamientos
2. Recopilación y revisión de material y herramientas para el análisis y evaluación de programas de desarrollo rural desde la perspectiva de género. “Creación del Banco de Herramientas”.
 3. Análisis de diferentes programas:” Plan estratégico comarcal de Desarrollo Rural”, “Proyecto Emprende +, Plan de Calidad, Revisión del Plan de Conciliación, Agenda 21.
 4. Elaboración de un modelo de informe de impacto de género.
 5. Elaboración de la Guía para la elaboración de informes con impacto de género.
 6. Constitución de la Escuela Rural de Empoderamiento de la Mujer: Celebración del 1 ciclo de seminarios .Ejes Temáticos:
 - EJE 1: Participación política y social
 - EJE 2: Participación económica: empleo y autoempleo
 - EJE 3: Liderazgo y trabajo en equipo
 - EJE 4: Comunicación
 7. Acciones de formación y sensibilización:
 - Impartición de diferentes acciones de Sensibilización en los municipios de la provincia
 - Celebración de diferentes Seminarios Técnicos:
 - Evaluación con Impacto de Género
 - Elaboración e identificación de indicadores de Género
 - Presupuestos públicos sensibles al género
 - «La Ley de Igualdad y su repercusión en el sector Público y Privado: (Igualdad de Oportunidades en el desarrollo rural)”.
 8. Constitución de la Red de Unidades de Género del Medio Rural (ADIMAN, ADI ZANCARA, PRODESE)

9. Jornadas de reconocimiento a entidades

10. Participación en diferentes publicaciones locales y comarcales y en diferentes medios de comunicación de la región.

Nombre

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE ADIMAN

Ámbito Geográfico

ADIMAN

Ámbito de aplicación

Poblaciones que componen ADIMAN

Entidad

ADIMAN

DESCRIPCIÓN

Objetivo

Implantar un Plan de conciliación e igualdad que suponga el eliminar los desequilibrios y discriminaciones por razón de género que dan en la plantilla, mejorando y optimizando los recursos humanos de la propia entidad.

Descripción general

El plan de conciliación e igualdad de ADIMAN es un conjunto ordenado de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación de la organización, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo en la entidad. Contempla medidas que van más allá de lo establecido en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombre así como en cualquier otra norma laboral existente, destacando las siguientes:

EXCEDENCIAS:

- Excedencia por cuidado de familiares.- se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de familiares hasta 2º grado de

consanguinidad o afinidad que o persona con relación análoga a la conyugal que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

- Excedencia por razón de violencia de género.- tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñará y al cómputo de la antigüedad.

PERMISOS Y LICENCIAS:

- Nacimiento, adopción o acogimiento .- Veinte días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el 2º, ampliable en dos días más por cada hijo a partir del segundo.- Cinco días (tres días en la ley).
- Traslado de domicilio.- Dos días en la misma localidad, cuatro en distinta localidad y 5 distinta provincia (un día en la ley) Reducción de jornada por guarda legal .- Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 9 años (8 años en la ley años), tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de entre, al menos 1/8 y ½ de la duración de aquella.

LACTANCIA:

Forma de disfrute: las trabajadoras por lactancia de un hijo 18 meses tendrán derecho a 1h y media (una hora en la ley) de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará en los casos de partos múltiples. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora diaria.

ADAPTACIÓN HORARIO AL INICIO ESCALONADO DE LAS ACTIVIDADES LECTIVAS DE LOS HIJOS E HIJAS:

La gerencia y/o el órgano de decisión de ADIMAN, facilitarán a los/las trabajadores/as, en la medida en que lo permitan las necesidades de los servicios, la compatibilidad del horario de trabajo con el inicio escalonado de la guardería o las actividades lectivas de los hijos e hijas

que se escolarizan por primera vez en Educación infantil, previo aviso y justificación.

PROMOCIÓN INTERNA:

Las mujeres tendrán carácter preferente para la obtención de puestos de trabajo en los que haya empate en igualdad de méritos y capacidades (en aras de realizar acciones positivas para combatir la segregación vertical).

Organizaciones implicadas

Administración, empresas, agentes sociales

Personas / entidades destinatarias

Personal de Adiman

Recursos destinados

24.000 €

Dificultades previas

Interrupción en la ejecución del plan por falta de personal.

Dificultad en la ejecución de algunas medidas por falta de presupuesto.

Reticencia de algunos empleados o empleadas ante determinadas medidas como el teletrabajo.

Aspectos innovadores y a destacar respecto a la igualdad de género y oportunidades

Impulso del Plan con la puesta en marcha del área de género.

Favorecer la conciliación de la plantilla a través de diversas medidas.

Mejorar la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras.

Nombre

ENLACE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Ámbito Geográfico

Adiman

Ámbito de aplicación

Poblaciones integrantes de Adiman

Entidad

Adiman

DESCRIPCIÓN

Objetivo

Incorporar la figura de los/las enlaces en Igualdad de Oportunidades (I.O.) en la Entidades miembros de Adiman. Los enlaces de Igualdad serán trabajadores y trabajadoras de las Entidades Socias de Adiman y se encargarán de velar por el cumplimiento del principio de I.O. en dichas organizaciones.

Descripción general

Funciones de los enlaces:

- La participación en el diagnóstico de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la organización.
- La colaboración en el diseño y desarrollo de planes de acción positiva, así como en su implementación y seguimiento.
- La colaboración en el diseño y desarrollo de las programaciones de la entidad de cara a revisar la incorporación de la perspectiva de género.

Organizaciones implicadas

Entidades miembros de Adiman

Personas / entidades destinatarias

Entidades miembros de Adiman

Dificultades previas

- Segregación horizontal y vertical en las propias organizaciones, concentración de mujeres en empleos tradicionalmente femeninos y de hombres en ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Sistemas de acceso, en cuanto al lenguaje, los sistemas de captación y difusión de ofertas, y los procesos de selección sexistas.

Aspectos innovadores y a destacar respecto a la igualdad de género y oportunidades

Impulsar y vigilar la incorporación de la perspectiva de género en la práctica de la organización en la que trabaja, tanto en lo que se refiere a:

- Política interna de la organización, es decir la dirigida a sus públicos internos –plantilla y personas que están en los órganos de decisión fundamentalmente.
- Política externa, la dirigida a los públicos a los que la entidad dirige las actividades que desarrolla, que dado el carácter de las mismas (suelen ser entidades de derecho público o entidades sin ánimo de lucro) es la ciudadanía en su conjunto.
- La participación en el diagnóstico de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la organización interpretándolas. Y dentro de estos diagnósticos analizar las causas que los producen con el objetivo de trabajar desde la raíz.
- La colaboración en el diseño y desarrollo de medidas y planes de acción positiva, así como en su implementación y seguimiento.
- Mediación entre las personas o los órganos decisores, plantillas, etc., para llevar a cabo una incorporación efectiva.
- Planificación del proceso de mainstreaming de género, adaptado a la realidad de la organización que partiendo del conocimiento de esa realidad, determine estrategias, estructuras y herramientas específicas.

- Implicación y dinamización de las y los actores, entendiendo estos en un sentido amplio al tratarse de aplicar un proceso de mainstreaming de género.
- Colaboración en el diseño y desarrollo de las programaciones de la entidad de cara a revisar la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal.

En resumen, la innovación de la práctica se puede centrar en tres aspectos:

- El método de trabajo que aplica.
- El contexto.
- Organizaciones del ámbito rural

Resultados y Productos

- Diseño del plan de formación especializado para los/las enlaces de I.O . Ejecución de la formación
- Designación de enlaces de I.O. las siguientes entidades miembros de la As: Ayuntamiento de Iniesta - Ayuntamiento de Motilla del Palancar - Ayuntamiento de Quintanar del Rey – Adiman.
- Elaboración y edición guía enlaces de igualdad

Nombre

ESCUELA RURAL DE EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Ámbito Geográfico

Adiman

Ámbito de aplicación

Poblaciones integrantes de Adiman

Entidad

Adiman

DESCRIPCIÓN**Objetivo**

Promover el empoderamiento de las mujeres de la comarca a través de herramientas y procesos que fortalezcan su participación económica, política y social.

Descripción general

Creación de un espacio de reflexión, formación y debate que fomente la participación económica, política y social de las mujeres de la comarca.

Celebración de un Ciclo de Seminarios cuyos contenidos se encuadran en los siguientes ejes temáticos:

- Participación política y social
- Participación económica
- Liderazgo
- Comunicación

Organizaciones implicadas

Entidades miembros de Adiman

Personas / entidades destinatarias

Mujeres empresarias; Asociaciones de mujeres Políticas; Organismos específicos de igualdad.

Dificultades previas

Reticencias iniciales de las beneficiarias a participar.

Aspectos innovadores y a destacar respecto a la igualdad de género y oportunidades

Creación del espacio de reflexión, formación y debate que fomente la participación económica, política y social de las mujeres de la comarca.

Resultados y Productos

- Impulso y/o consolidación de los órganos de participación de las mujeres
- Toma de conciencia de las mujeres sobre su propia situación de discriminación
- Fortalecimiento y dinamización del movimiento asociativo de las mujeres del medio rural a través de la formación, el debate y la reflexión desde un enfoque feminista
- Capacitación en habilidades y liderazgo a las mujeres empresarias y políticas
- Establecimiento la Escuela de Empoderamiento como un espacio de referencia para la participación de las mujeres.
- Extracción de buenas prácticas para su posterior difusión

MAS INFORMACIÓN SOBRE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE ADIMAN EN

<http://www.institutomuher.jccm.es/programas/transversalidad-de-genero/unidades-de-genero-en-el-medio-rural/>

<http://agenda21.adiman.es/index.php?sec=proyectosAg21c&id=6>

<http://www.adiman.es/archivos/asociacion/3/materiales-para-elaborar-un-plan-de-accion-positiva.pdf>

<http://agenda21.adiman.es/archivos/proyectosAg21c/6/r3nyzn25.pdf>

<http://agenda21.adiman.es/archivos/proyectosAg21c/6/kxf9f2q3.pdf>

<http://agenda21.adiman.es/archivos/proyectosAg21c/6/prwtq0pq.pdf>

RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Los objetivos sobre los que parte el GDR Subbética para realizar las acciones de cooperación interregional se sustentan en tres pilares: EMPLEABILIDAD: Se pretende que la sensibilización en materia de planes de igualdad genere impacto positivo en cuanto a la empleabilidad; APOYO A LA CREACIÓN DIRECTA DE EMPLEO: ya que la puesta en marcha de acciones de igualdad favorece el aumento de empleo; y el DESARROLLO LOCAL: propiciar un desarrollo local y rural equilibrado e integral y diversificado.

Para ello, la cooperación interregional realizada busca la importación de actuaciones que hayan trabajado y conseguido la sensibilización, tanto pública como privada, para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, para conseguir que el trabajo en igualdad no sólo llegue a aquellas empresas económicamente más fuertes y consolidadas con obligación legal de desarrollo e implantación de planes, sino que voluntariamente se extienda a todo el tejido empresarial, incluyendo las pequeñas y medianas empresas.

El estudio comparativo muestra que los ámbitos territoriales de cooperación seleccionados son acertados para conseguir esa “importación de actuaciones”. El GDR Subbética toma como referencia una zona semiurbana (Degebesa) y otra rural (Adiman). Por consiguiente el tejido social y económico es diferente, como muestra la comparación y análisis de los indicadores seleccionados.

De esta forma, el GDR Subbética ha conseguido obtener amplios ejemplos que apoyen la consecución de los objetivos planteados, tomando todo el espectro de referencias que va desde las similitudes rurales de Adiman a las especificidades urbanas e industriales de Degebesa.

Partiendo de esta premisa y del análisis de los indicadores, a modo de breve resumen se aportan las siguientes conclusiones y recomendaciones.

En el mundo rural existen desequilibrios notables en la participación de la mujer. Las mujeres se enfrentan a desigualdades que les impide desarrollarse de manera plena. Estas diferencias territoriales corresponden tanto a causas objetivas (composición de la población,

la concentración en determinadas actividades productivas, oferta educativa) como a causas subjetivas (tales como diferencias culturales, ideológicas, estereotipos, etc.). Así, hay una realidad social desigual, evidenciada principalmente por:

- Las mujeres tienen menores cifras de aportación que los hombres en multitud de aspectos. La comparación de indicadores lo evidencia: tasa de actividad, paro, empleo, retribución salarial, nivel formativo... Se siguen manteniendo las desigualdades entre hombres y mujeres en la participación en el mercado de trabajo, lo que provoca un incremento de la segregación laboral por género (una elevada ratio de salarización, una mayor parcialidad y temporalidad, etc. de la mujer en comparación con los hombres).

En los ámbitos territoriales comparados (principalmente en la Subbética y en la zona de Adíman) se acentúa el dato de que España se encuentra entre los países con menor participación femenina en el mercado laboral. Igualmente, la tendencia de aumento de participación femenina en la actividad económica y laboral española durante el último periodo expansivo se ha ralentizado por la crisis económica, y este hecho se multiplica en las zonas rurales.

Esto nos lleva a la recomendación de impulsar nuevos instrumentos y medidas para alcanzar mejores resultados en el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, y garantizar la igualdad de oportunidades. Para ello, hay que promover al máximo las medidas que se amparan en la legislación vigente sobre igualdad.

- Hay una diferente participación de las mujeres y los hombres en las actividades productivas, dándose una concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos. Así, Las mujeres participan en menor medida del tejido empresarial, son menos emprendedoras y se encuentran concentradas en determinadas actividades económicas “feminizadas” (servicios, actividades sanitarias y de servicios sociales, etc.) y sujetas a la tradición, aunque desempeñen un trabajo (los roles tradicionales la sitúan como cuidadora del hogar, de hijos e hijas, asunción de responsabilidades familiares, etc.).

Como recomendación cabe incidir en la integración sociolaboral de las mujeres diseñando e implementando medidas que den respuesta a la desunión con el mercado laboral y logre una conexión estable y asegure su inclusión en la sociedad. De esta manera la situación actual se puede traducir en una situación de rentabilidad en términos de unas tasas de empleo femenino más elevadas, una mayor contribución de las mujeres al PIB, y un crecimiento de los ingresos fiscales. En este sentido, la formación debe seguir siendo determinante en el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, para lograr así una mayor equiparación con los hombres.

- Acceden con mayor dificultad a los puestos de responsabilidad y tienen más dificultades también en su desarrollo profesional (fenómeno del techo de cristal).

Por este motivo, hay que garantizar la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y de toma de decisiones, apoyándose, entre otras, en el cumplimiento de la normativa vigente (principalmente la Ley de Igualdad).

- La conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de mujeres y hombres sigue teniendo sus dificultades. El reparto de los compromisos familiares sigue siendo desigual, y en cierta medida aboca a la mujer a optar por trabajos a tiempo parcial, a no participar de una búsqueda activa de empleo y a dejar en un papel secundario la mejora de su empleabilidad.

En este sentido, es pertinente que los compromisos por la igualdad se transformen en acciones concretas que provoquen resultados claros (campañas de sensibilización, fomento de los servicios de cuidado, etc.).

- Por sus efectos positivos, queda confirmado que la evaluación y seguimiento constante, la mejora de los indicadores y estadísticas de género, la difusión y divulgación, el intercambio de las mejores prácticas, etc. en las acciones ligadas a la igualdad de género tienen que estar presentes imprescindiblemente en todas las políticas de igualdad.

- Igualmente, queda confirmado que la cooperación y colaboración (público –privada; regional – interregional, etc.) es fundamental para seguir promoviendo que las condiciones para la igualdad de género sean reales y efectivas. Así, se logra maximizar los recursos disponibles y ajustarse al máximo a las necesidades específicas de cada mujer.
- La aplicación de las acciones y medidas que fomenten la igualdad es fundamental que se realicen desde los territorios y organizaciones más próximas a las personas beneficiarias o “dianas” de las mismas. Esto viene determinado principalmente por la proximidad al territorio y cercanía, que sitúa a estas organizaciones en primera posición de cara a las demandas de la ciudadanía, les otorga una mayor implicación, conocimiento y efectividad en el desarrollo de las acciones y un papel vertebrador e integrador en su territorio.

Ligadas a estas conclusiones, y como un paso más ejemplificador de las mismas, se detallan las **principales conclusiones que resultan de la aplicación de actuaciones concretas en materia de sensibilización en igualdad en los territorios de referencia.**

DEBEGESA

Las empresas deben ver la conciliación como un elemento que les aporta mejoras en la motivación, compromiso y satisfacción de las personas de la organización, con el consiguiente aumento de la productividad y de la competitividad. Este es el lenguaje que van a entender, en términos de rentabilidad. Es un elemento fundamental para retener los mejores talentos.

- La conciliación supone uno de los principales retos que debe ser asumido por las empresas en los próximos años, jugando una posición crucial en el desarrollo y la sostenibilidad de la sociedad.
- El compromiso mutuo de la plantilla y la empresa es un elemento clave en la gestión de la conciliación, debiendo abordarse desde la óptica del *ganar-ganar*.
- Es el momento de pararse a reflexionar para ver en qué medida las administraciones, las

empresas y resto de agentes sociales pueden trabajar de manera conjunta para facilitar que se incorporen políticas de gestión de la conciliación en las organizaciones.

- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un problema colectivo y no únicamente de las mujeres. Durante el análisis se ha apuntado la necesidad de romper con las políticas de amabilidad, dirigidas únicamente a que las mujeres equilibren las esferas personal, profesional y familiar.
- La conciliación tiene que ver con la corresponsabilidad, por lo que es más adecuado hablar de conciliación corresponsable, término que añade a la necesidad de que los hombres tomen un papel activo en el ámbito del cuidado y de las tareas del hogar.
- Las administraciones, a través de sus medidas legislativas y planes estratégicos, están poniendo en marcha acciones que fomentan esta conciliación, aún insuficientes, siendo necesario que el empresariado pase a la acción y gestione la conciliación.

ADIMAN

Las Unidades de Género en las Organizaciones de Desarrollo Rural son experiencias únicas en todo el territorio nacional y han supuesto, la organización y puesta en funcionamiento de un área interna en las organizaciones que impulsa, apoya y acompaña la incorporación de la perspectiva de género en los programas, planes, proyectos y actuaciones emprendidas desde el propio Grupo de Desarrollo Rural como tal y de cada una de las entidades que componen las Asociaciones de Desarrollo Integral.

La Unidad de Género de ADIMAN, ha desarrollado un plan de trabajo dirigido a sentar las bases para poder llevar a cabo un proceso de mainstreaming de género impulsado desde sus estrategias de desarrollo comarcal.

La Unidad de Género, ha cumplido un papel esencial de preparación (sensibilización, información, formación, acompañamiento) del contexto. Actualmente las Unidad cuentan con métodos, técnicas y herramientas diversas para la aplicación práctica del mainstreaming de género, ante todo en los programas de desarrollo rural, donde se ha trabajado para la

consolidación de la misma y la ampliación y especialización de sus actuaciones.

La existencia de una estructura especializada dentro de la propia organización ha permitido, así mismo, visibilizar las desigualdades existentes en la propia organización, y analizar y revisar las actuaciones emprendidas modificando objetivos, métodos, acciones, a fin de que las intervenciones corrijan y prevengan desigualdades. Pero también visibilizar las desigualdades que viven las mujeres, en todos los ámbitos sociales que se mantienen y perpetúan en este

Grupo de Desarrollo Rural SUBBÉTICA

Mayor participación de las mujeres en el desarrollo socioeconómico de la comarca e implicación directa en todos los proyectos que el GDR Subbética Cordobesa promueve y realiza.

Mayor participación de los colectivos de trabajo asociados autónomo y organizaciones empresariales en el arranque de los respectivos negocios planteados en el servicio ofrecido por GDR.

Continuidad del proyecto que favorece la financiación a tipos preferentes y sin garantías a través de AJE (Asociación de Jóvenes Empresarios) y la entidad financiera BBK Cajasur. Acercamiento de las ayudas reintegrables a la filosofía de los microcréditos.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015. COMISIÓN EUROPEA.
- PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS ESPAÑA 2011. UNIÓN EUROPEA.
- RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO DE 12 DE JULIO DE 2011 RELATIVA AL PROGRAMA NACIONAL DE REFORMA DE 2011 DE ESPAÑA Y POR LA QUE SE EMITE UN DICTAMEN DEL CONSEJO SOBRE EL PROGRAMA DE ESTABILIDAD ACTUALIZADO DE ESPAÑA (2011-2014) (2011/C 212/01).
- RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 5 DE ABRIL DE 2011, SOBRE EL PAPEL DE LAS MUJERES EN LA AGRICULTURA Y LAS ZONAS RURALES (2010/2054(INI)).
- PROGRAMA DE ESTABILIDAD ESPAÑA 2011 – 2014. UNIÓN EUROPEA.
- REGLAMENTO (CE) Nº [1698/2005](#) DEL CONSEJO, DE 20 DE SEPTIEMBRE DE 2005, RELATIVO A LA AYUDA AL DESARROLLO RURAL A TRAVÉS DEL FONDO EUROPEO AGRÍCOLA DE DESARROLLO RURAL (FEADER)
- PROTOCOLO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS TRANSFERIBLES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
- LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2010. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ESTRATEGIAS DE EMPLEO. SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO. MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.
- *EL EMPLEO EN EUROPA* DE 2010. MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA Y PUBLICACIONES.
- EQUAL ENLAZADAS. INVESTIGACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER. LA MUJER EN LAS COMARCAS DE LA MANCHUELA DE ALBACETE, MANCHA JÚCAR-CENTRO Y LA MANCHUELA CONQUENSE. FONDO SOCIAL EUROPEO.
- EQUAL ENLAZADAS. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL DESARROLLO RURAL. FONDO SOCIAL EUROPEO.
- ESTUDIO PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS MUJERES – PROYECTO “MUJER RURAL, EMPLEO Y NTIC”. ADIMAN Y MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO.
- PROGRAMA TERRITORIAL DE DESARROLLO RURAL. MANCHUELA CONQUENSE. APLICACIÓN EJE LEADER 2007 / 2013. UNIÓN EUROPEA.
- PROGRAMA DE DESARROLLO RURAL DE ANDALUCÍA 2007 – 2013. UNIÓN EUROPEA.
- 2 AÑOS DE APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES. INFORME-BALANCE. MINISTERIO DE IGUALDAD.
- TERCER INFORME SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES EN ESPAÑA. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL - CES.
- MANUAL PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA. ASPECTOS BÁSICOS. MINISTERIO DE

TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. FONDO SOCIAL EUROPEO.

- MANUAL PARA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO, DE INCLUSIÓN SOCIAL Y DE PROTECCIÓN SOCIAL. DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. FONDO SOCIAL EUROPEO.
- PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE DEBABARRENA 2006-2010. FONDO SOCIAL EUROPEO.
- PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO RURAL. JUNTA DE ANDALUCÍA.
- I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA (2010- 2013). JUNTA DE ANDALUCÍA.
- PROGRAMA OPERATIVO DEL FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL. UNIÓN EUROPEA.
- PROGRAMA OPERATIVO DEL FONDO SOCIAL EUROPEO EN ANDALUCÍA. 2007-2013. UNIÓN EUROPEA.

ANEXO: Relación de Municipios

Debegesa (Gipuzkoa y Bizkaia)

Municipios (Gipuzkoa y Bizkaia)	Población, Superficie y Densidad. 2010					
	Mujeres	Hombres	Total	% Pobl. PR	Superficie	Densidad
Deba	2.710	2.674	5.384	7,44%	50,32	107,00
Eibar	13.279	14.099	27.378	37,82%	24,78	1.104,84
Elgoibar	5.657	5.667	11.324	15,64%	39,11	289,54
Mendaro	982	916	1.898	2,62%	25,39	74,75
Mutriku	2.529	2.492	5.021	6,94%	27,69	181,33
Soraluze/Placencia de las Armas	2.008	1.994	4.002	5,53%	14,22	281,43
Ermua	8.155	8.041	16.196	22,37%	6,17	2.624,96
Mallabia	599	583	1.182	1,63%	23,36	50,60
Total (Debegesa)	35.919	36.466	72.385	100,00%	211,04	342,99

Adiman. Cuenca

Municipios (Cuenca)	Población, Superficie y Densidad. 2010					
	Mujeres	Hombres	Total	% Pobl. PR	Superficie	Densidad
Alarcón	81	96	177	0,41%	119,96	1,48
Almodóvar del Pinar	245	220	465	1,08%	95,03	4,89
Buenache de Alarcón	342	297	639	1,49%	64,16	9,96
Campillo de Altobuey	774	802	1.576	3,67%	172,41	9,14
Casas de Benítez	515	540	1.055	2,46%	46,76	22,56
Casas de Guijarro	84	69	153	0,36%	8,20	18,66
Casasimarro	1.749	1.612	3.361	7,82%	49,62	67,73
Castillejo de Iniesta	100	84	184	0,43%	27,70	6,64
Enguidanos	225	201	426	0,99%	165,35	2,58
Gabaldón	113	88	201	0,47%	84,10	2,39
Graja de Iniesta	231	230	461	1,07%	28,22	16,34
Hontecillas	38	39	77	0,18%	34,70	2,22
Iniesta	2.355	2.339	4.694	10,93%	232,30	20,21
Ledaña	955	976	1.931	4,49%	65,48	29,49
Minglanilla	1.409	1.260	2.669	6,21%	109,64	24,34
Motilla del Palancar	3.154	3.041	6.195	14,42%	73,89	83,84
Olmedilla de Alarcón	88	66	154	0,36%	38,31	4,02
Paracuellos	62	70	132	0,31%	123,48	1,07
Peral (El)	465	357	822	1,91%	85,84	9,58
Pesquera (La)	130	112	242	0,56%	72,30	3,35
Picazo (El)	389	382	771	1,79%	24,90	30,96
Pozoamargo	194	188	382	0,89%	53,38	7,16
Pozorrubielos de la Mancha	166	168	334	0,78%	73,58	4,54
Puebla del Salvador	147	118	265	0,62%	48,09	5,51
Quintanar del Rey	4.148	3.762	7.910	18,41%	79,92	98,97
Sisante	995	965	1.960	4,56%	134,36	14,59
Tébar	196	179	375	0,87%	99,02	3,79
Valhermoso de la Fuente	23	27	50	0,12%	32,12	1,56
Valverdejo	57	54	111	0,26%	32,47	3,42
Villagarcía del Llano	432	416	848	1,97%	116,84	7,26
Villalpardo	561	582	1.143	2,66%	31,49	36,30
Villanueva de la Jara	1.128	1.103	2.231	5,19%	156,07	14,29
Villarta	496	469	965	2,25%	25,62	37,67
Total (Adiman)	22.047	20.912	42.959	100,00%	2.605,31	16,49

GDR Subbética. Córdoba

Municipios (Cuenca)	Población, Superficie y Densidad. 2010					
	Mujeres	Hombres	Total	% Pobl. PR	Superficie	Densidad
Almedinilla	1.282	1.242	2.524	1,99%	55,52	45,46
Benamejí	2.595	2.589	5.184	4,09%	53,35	97,17
Cabra	10.447	10.819	21.266	16,77%	229,09	92,83
Carcabuey	1.349	1.336	2.685	2,12%	79,74	33,67
Doña Mencía	2.475	2.554	5.029	3,97%	15,20	330,86
Encinas Reales	1.188	1.231	2.419	1,91%	34,21	70,71
Fuente-Tójar	367	405	772	0,61%	23,66	32,63
Iznájar	2.356	2.358	4.714	3,72%	136,36	34,57
Lucena	21.095	21.213	42.308	33,37%	351,09	120,50
Luque	1.709	1.670	3.379	2,67%	140,76	24,01
Palenciana	803	804	1.607	1,27%	16,13	99,63
Priego de Córdoba	11.590	11.973	23.563	18,59%	288,28	81,74
Rute	5.257	5.306	10.563	8,33%	132,40	79,78
Zuheros	387	380	767	0,60%	42,31	18,13
Total (GDR Subbética)	62.900	63.880	126.780	100,00%	1.598,10	79,33

PROGRAMA EUROEMPLO

EUR-075

SENSIBILIZACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD EN PYMES

ACTIVIDAD: REALIZACIÓN DE ESTUDIOS Y ANÁLISIS COMPARADOS

Febrero 2012



Promueve:



Financia:



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo