



GRAN VEGA



Asociación Comarcal de Sevilla

# 2008

## Estudio de Género Comarca Gran Vega de Sevilla

Proyecto: Observatorio Virtual de Género en el Ámbito Rural

Asociación Comarcal Gran Vega de Sevilla



## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>II. CONTEXTO</b>	
▪ <b>El proyecto de implantación del observatorio en el marco de la Acción Conjunta.</b>	<b>4</b>
▪ <b>La elección de la herramienta de Ruralmed como base del trabajo.</b>	<b>8</b>
▪ <b>La ley 12/2007 de igualdad de género en Andalucía.</b>	<b>14</b>
<b>III. EL GDR</b>	<b>18</b>
<b>IV. OBJETIVOS DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>27</b>
<b>V. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN</b>	<b>29</b>
▪ <b>Distintas fases de la implantación.</b>	<b>30</b>
▪ <b>Herramientas utilizadas.</b>	<b>41</b>
<b>VI. RESULTADOS. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN EL GDR</b>	<b>42</b>
▪ <b>Mercado de trabajo</b>	<b>44</b>
▪ <b>La unidad de convivencia</b>	<b>49</b>
▪ <b>El ocio y el tiempo libre</b>	<b>53</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>55</b>
<b>PROPUESTAS DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>57</b>
<b>ANEXOS: Herramientas.</b>	<b>61</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

La Asociación Comarcal Gran Vega de Sevilla integra en la actualidad a los principales agentes económicos y sociales de la comarca, en la idea de configurar un sujeto activo para el desarrollo de sus municipios, asumiendo el protagonismo que le corresponde y colaborando con las distintas administraciones en la implantación y definición de las distintas políticas de desarrollo promovidas.

Un desarrollo rural sostenible y auténtico debe ser protagonizado por todas las personas que habitan el medio, es decir, debe ser pensado, elaborado y ejecutado por mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Para obtener un desarrollo integral y sostenido es necesario un incremento, cuantitativo y cualitativo, de la participación de la sociedad en su conjunto. La participación de los individuos, tanto en los diferentes procesos de toma de decisiones que le atañen como en la programación y planificación de su vida (política, social, económica y cultural) y su entorno, debe entenderse como un "deber" cívico, pero que, en última instancia, forma parte de la autonomía de cada individuo. Asimismo, supone un "derecho" que garantiza la realización de diversas libertades como, por ejemplo, la de expresarse públicamente o la libertad de asociación entre muchas.

El proceso de desarrollo que se quiere conseguir en la Gran Vega de Sevilla, y que se impulsa desde las instituciones locales y comarcales del territorio, ha de contar con todos y cada uno de los vecinos y vecinas de la comarca y especialmente con las mujeres. De ellas, la inmensa mayoría tiene edad y condiciones de participar activamente en la vida laboral y social del territorio. Sin embargo, esta relevancia demográfica no se ve reflejada en la presencia de

las mujeres en la vida pública del territorio. Las mujeres permanecen en buena medida ocupando las posiciones que la cultura tradicional les venía asignando: un lugar formalmente secundario en el mundo laboral, y una vida social restringida en lo fundamental al ámbito doméstico. Ambas circunstancias han de ser superadas para lograr su plena participación en los procesos de construcción del futuro de la Gran Vega.

## **II. CONTEXTO**

- **El proyecto de implantación del observatorio en el marco de la Acción Conjunta.**

La elaboración del Estudio de Género de la Comarca de la Gran Vega de Sevilla, forma parte de la **Acción Conjunta de cooperación “Observatorio Virtual de Género en el Ámbito Rural”**.

### **FINALIDAD**

Hacer visibles las diferencias de género y las barreras que la propician y proponer acciones que posibiliten una igualdad de oportunidades real y efectiva en las zonas rurales.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Investigar, documentar, analizar y generar información sobre la situación de mujeres y hombres en las zonas rurales.
- Diseñar una página Web que permita divulgar información (informes, estudios, noticias, normativa) en relación con temas de género en las zonas rurales. [www.observatoriodegenero.org](http://www.observatoriodegenero.org)
- Hacer visibles experiencias exitosas llevadas a cabo por los distintos GDRs en temas de género.

- Servir de punto de encuentro, de intercambio de opiniones, puntos de vista, etc. entre profesionales interesados en la temática.
- Promover Acciones Formativas que respondan a las necesidades detectadas teniendo en cuenta los objetivos anteriormente mencionados.
- Crear la primera certificación en igualdad de oportunidades en el ámbito rural.
- Integrar las políticas de igualdad de oportunidades en la realidad empresarial del ámbito de actuación.

## **PARTICIPANTES DE LA ACCIÓN CONJUNTA**

### SEVILLA

G.D.R. de la Serranía Suroeste Sevillana (Coordinador)

G.D.R. del Aljarafe-Doñana

G.D.R. de la Gran Vega De Sevilla

G.D.R. del Bajo Guadalquivir

G.D.R. de Estepa-Sierra Sur

G.D.R. del Corredor De La Plata

### HUELVA

G.D.R. del Condado De Huelva.

### JAEN

G.D.R. de la Sierra De Segura

G.D.R. de Sierra Mágina

### ALMERÍA

G.D.R. de Filabres-Alhamilla

G.D.R. de Los Vélez

### MÁLAGA

G.D.R. de la Serranía De Ronda

G.D.R. del Territorio Nororiental de Málaga

CÓRDOBA

G.D.R. de la Campiña Sur De Córdoba

G.D.R. de los Pedroches

CÁDIZ

G.D.R. de la Sierra de Cádiz

## ACTUACIONES

### A. PUESTA EN VALOR DE LOS INSTRUMENTOS CREADOS EN RURAL-MED:

#### 1. Puesta en valor de los Instrumentos creados en RuralMed.

- Concreción del Área de Observación.
- Definición de indicadores a observar.
- Selección de Fuentes de Información.
- Diseño y/o Elaboración de Instrumentos de Recogida de Datos.
- Búsqueda de datos en relación con los indicadores definidos en el ámbito de actuación de cada Grupo participante.
- Análisis e interpretación de datos.
- Difusión de los datos mediante la página Web.

#### 2. Catálogo de Buenas Prácticas:

- Diseño de una Ficha modelo para la definición y catalogación de Buenas Prácticas en materia de Género.
- Envío de la Ficha a GDRs de Andalucía y a otros GDRs de España.
- Publicación de Buenas Prácticas en Página Web.

### 3. Recopilación de Información:

- Estudios/Informes relacionados con Género e Igualdad realizados en el ámbito de actuación del Grupo. Estos estudios pueden estar promovidos por el propio GDR o por otras instituciones o entidades de las comarcas.
- Publicaciones: Referencias de libros, revistas, artículos, etc. relacionados con Género e Igualdad que puedan ser de interés para el sector.
- Direcciones Web: Páginas Web relacionadas con esta temática.
- Eventos: Cursos, Jornadas, Seminarios, Ferias, etc. relacionadas con Género e Igualdad de Oportunidades.

Todo el material recopilado será difundido y publicado a través de la Web del Observatorio virtual de Género.

#### B. WEB “OBSERVATORIO VIRTUAL DE GÉNERO”:

Permitirá difundir, publicar, toda la información que vaya recopilándose desde este Observatorio.

#### C. FORMACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- Diseño de las distintas Acciones Formativas:
- Elaboración Guía del Curso.
- Ubicación del Curso en la Plataforma.
- Curso Piloto con el Equipo Técnico de la Acción Conjunta.
- Puesta en marcha del Curso en la Plataforma dirigido a otros técnicos y técnicas, Asociaciones, etc.

#### D. CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- Selección de empresas participantes.
- Diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas participantes.
- Formación de responsables de las empresas.
- Diseño de un plan de igualdad para la empresa.
- Acceso a la acreditación.

- **La elección de la herramienta de Ruralmed como base del trabajo.**

La experiencia de implantación de un observatorio de igualdad rescata una experiencia previa en la que fueron protagonistas directos los Grupos de Desarrollo andaluces: El Observatorio de Igualdad en el Desarrollo Rural del proyecto Ruralmed II.

Comenzaremos diciendo que el proyecto *RURALMED II: Foro Permanente y Red de Centros para el Desarrollo Rural en el Mediterráneo*, estaba enmarcado en el Programa Interreg III- B Medocc, y liderado por la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía. Su objetivo primordial era crear una plataforma transnacional de trabajo común para todos aquellos agentes implicados en la gestión del territorio y los procesos de desarrollo rural, para contribuir a mejorar la calidad de vida de las mujeres y hombres que habitan los espacios rurales y favorecer así, el progreso de las regiones participantes.

Ruralmed II se ejecutó mediante el desarrollo de diversas líneas temáticas, lideradas por los distintos países que constituían la plataforma transnacional. Entre ellas, la Consejería de Agricultura y Pesca lideró la línea temática *Perspectiva de Género en el Desarrollo Rural: Transversalización*. Ésta se planteó como objetivo avanzar en la implantación de la igualdad de oportunidades en el medio rural a través de la aplicación de la estrategia del *mainstreaming* de género. Para ello, partió de la articulación de tres ejes de trabajo:

- Asesorar. Organizado a través de la Unidad de Asesoramiento en Género
- Conocer. Organizado en torno al diseño de un Observatorio de Igualdad en el Desarrollo Rural
- Actuar. Organizado a través de la intervención en el territorio mediante dos sublíneas de trabajo denominadas Desarrollo Rural.

La implicación de los Grupos de Desarrollo Andaluces se produce en los dos últimos ejes de trabajo mencionados (conocer y actuar), aunque aquí nos centraremos en concretar su participación en el diseño y validación del *Observatorio de Igualdad en el Desarrollo Rural*. Las entidades andaluzas y transnacionales que participaron en esta línea fueron:

- *Grupos de Desarrollo Rural*: Serranía Suroeste de Sevilla, Filabres-Alhamilla, Los Vélez, Jerez de la Frontera, Sierra Morena Cordobesa, Arco Noreste de la Vega de Granada- Alfanevada, Vega- Sierra Elvira-Promovega, Costa Occidental de Huelva- ADRICOH, Guadalteba, Serranía de Ronda, Bajo Guadalquivir, Aljarafe- Doñana, Corredor de la Plata.

- *Otras entidades andaluzas:* IAM, IEDT- Diputación Cádiz, Sevilla Siglo XXI, Delegación Provincial de Córdoba de la Consejería de Agricultura Departamento de Desarrollo Rural.
- *Regiones Transnacionales:* Argelia, PACA- Francia, Piamonte- Italia, Toscana- Italia, Odiana- Portugal.

El *Observatorio de Igualdad en el Desarrollo Rural* constituyó una acción cuyo resultado es un instrumento de recogida, creación y difusión de información. Su objetivo se concreta en:

*Obtener información fiable que permita conocer la realidad sobre la situación y la posición de hombres y mujeres<sup>1</sup> de ámbitos rurales y divulgarla para facilitar la toma de decisiones y así contribuir al cumplimiento del principio democrático de igualdad.*

Entre las *funciones* que debe cumplir este instrumento se encuentran:

- Proporcionar información actualizada y accesible sobre la realidad de mujeres y hombres.
- Dotar de estrategias de negociación y argumentación a los equipos de trabajo ante los poderes públicos.
- Facilitar a los agentes implicados la toma de decisiones que afectan a la población, previendo el impacto de género que sus actuaciones puedan tener.
- Proveer de argumentos válidos y reales, que favorezcan la sensibilización de la sociedad civil sobre la existencia de desigualdades que afectan a hombres y mujeres y sus consecuencias en el desarrollo rural.

---

<sup>1</sup> Se entiende por situación la presencia cuantitativa de mujeres y hombres. La posición designa el lugar que ocupan mujeres y hombres dentro de una estructura dada.

- Visibilizar la desigualdad entre hombres y mujeres en los distintos espacios de participación ciudadana y toma de decisión social, para fomentar una presencia más equilibrada entre unos y otras.

El objetivo y las funciones del observatorio, así como su estructura, fueron consensuadas por los y las profesionales de las diferentes regiones participantes en RURALMED II.

El Observatorio se organizó en torno a **áreas de información**, entendidas como parcelas de la realidad que permiten clasificar la información sobre temáticas concretas. Se eligieron distintas áreas de observación para cada ámbito en los que se relacionan las mujeres y los hombres (productivo, reproductivo y social). Estas áreas de observación se dividen, a su vez, en **subáreas**, más específicas y precisas, y que facilitan la organización de la información y su posterior interpretación. El cuadro siguiente muestra de forma resumida cuáles son las áreas y subáreas consideradas prioritarias por las personas participantes en RURALMED II:

<i>Ámbitos</i>	<i>Áreas de Observación</i>	<i>Subáreas de Observación</i>
PRODUCTIVO	1. EMPLEO FORMAL	1.1. Situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo
		1.2. Posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo
	2. EMPLEO INFORMAL	2.1. Situación de hombres y mujeres en la economía sumergida
	3. DESEMPLEO	3.1. Características del desempleo de hombres y mujeres
		3.2. Uso de los dispositivos de empleo y sus acciones (formativas, de inserción, orientación, etc.)

		3.3. <i>Relación oferta/ demanda en el marco del empleo local</i>
REPRODUCTIVO	4. UNIDAD DE CONVIVENCIA	4.1. <i>Organización de la unidad de convivencia</i>
		4.2. <i>Usos del espacio y del tiempo de hombres y mujeres</i>
SOCIAL	5. USO DE LOS SERVICIOS A LA COMUNIDAD	5.1. <i>Participación de hombres y mujeres en los servicios para la comunidad y sus actividades</i>
	6. PARTICIPACIÓN Y CIUDADANÍA	6.1. <i>Presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de participación y toma de decisión política</i>
		6.2. <i>Presencia de mujeres y hombres en el movimiento organizado de participación social</i>

Por cada subárea se definieron el conjunto de *indicadores* que permitan mostrar los avances en la igualdad en cada una de ellas. Estos indicadores apuntan hacia datos que dejan ver el estado y la evolución hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en distintos campos como el empleo, el ocio, la cultura, etc.

Cada indicador señala una información que puede ser proporcionada por una o varias fuentes. Las *fuentes de información* seleccionadas para dar contenido a los indicadores se escogieron basándose en dos criterios básicos: Existe información en el ámbito *territorial local*; ofrecen *información desagregada por sexo*. Las fuentes seleccionadas fueron de dos tipos: fuentes secundarias (ya elaboradas como censos y otras estadísticas oficiales) y primarias (a elaborar a partir de los datos obtenidos de informantes clave en cada territorio). El acceso a las fuentes de información primaria requirió de la elaboración de herramientas que posibilitaran y sistematizaran la recogida de los datos necesarios. El cuadro siguiente muestra dichas herramientas y las y los informantes clave a las que se dirigen (agentes implicados):

<b>Agentes implicados</b>	<b>Tipo de herramienta</b>
Mujeres y hombres de los territorios	Cuestionario estructurado
Agentes locales de empleo	Cuestionario estructurado y autoadministrado
Corporaciones locales/ entidades públicas locales	Ficha estructurada y autoadministrada
Entidades de participación social	Ficha estructurada y autoadministrada
Centros/ servicios de salud	Ficha estructurada y autoadministrada

En definitiva, se diseñó un instrumento que permite comenzar a sistematizar la información que revele la realidad de mujeres y hombres en sus distintos espacios de relación. Es un instrumento dinámico, capaz de crecer, y de carácter permanente, lo que permite obtener mediciones sucesivas que muestren la evolución de la igualdad en cada territorio. Constituye una herramienta de trabajo susceptible de ser utilizada por profesionales diversos, sin que sean grandes especialistas pero que sí tengan conocimientos de género.

En el marco de la Acción Conjunta, el proceso de implantación del Observatorio Ruralmed II se centró en la aplicación de la primera de las herramientas mencionadas: *Cuestionario Estructurado de Mujeres y Hombres* en los territorios. La desestimación del resto de herramientas se basó en los condicionantes de la propia acción conjunta: el tiempo en que debía realizarse y los recursos humanos disponibles. La opción que se valoró como viable fue la articulación de un proceso de trabajo de campo de calidad (y no de cantidad de información), centrado en los y las informantes clave considerados como

principales beneficiarios y beneficiarias de las intervenciones y políticas públicas: las mujeres y hombres que habitan en cada comarca.

▪ **La ley 12/2007 de Igualdad de Género en Andalucía**

En términos generales, la normativa existente en materia de Desarrollo Rural no integra el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ni en sus objetivos ni en su articulado. Las administraciones públicas tanto estatales como autonómicas, no suelen partir de las necesidades de mujeres y hombres a la hora de plantear las políticas públicas de desarrollo rural, sino que se limitan a incorporar acciones específicas que den respuestas a situaciones muy concretas. Es el caso, por ejemplo, del *Programa de desarrollo rural de Andalucía 2007- 2013*, que desarrolla a nivel regional las líneas de trabajo incluidas en el *Plan Nacional para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural (2007 - 2013) (MAPA)*. El mencionado Programa incluye acciones específicas para mujeres en relación al fomento de su entrada en el medio laboral. Las mujeres en este caso, son tratadas como un colectivo de especial atención en el medio rural junto con los jóvenes, aunque las acciones destinadas a estos últimos no integran la dimensión de género.

La consideración de las mujeres como un colectivo más, favorece el diseño de acciones específicas destinadas a superar situaciones de desventaja evidentes, pero no inciden directamente en las causas que las provocan. Los factores estructurales que generan las desigualdades permanecen inamovibles. Es obligación de los poderes públicos remover esos obstáculos para superarlos, teniendo en cuenta las desigualdades de partida de las mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida. En esta línea, *la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* garantiza la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como

instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

El objetivo de la mencionada Ley es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, justa y solidaria, lo que implica una clara intencionalidad en la articulación de mecanismos encaminados al logro de la igualdad real.

Pero además, esta Ley hace referencia explícita a la necesidad de intervención en el medio rural para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, recoge referencias explícitas en varios puntos de su articulado, que señalamos a continuación:

<p><i>Artículo 4. Principios generales de la Ley 12/2007</i></p>	<p><i>7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.</i></p>
<p><b>CAPÍTULO III: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal</b> <i>Artículo 36: Derecho y deber de la corresponsabilidad de los hombres y mujeres en el ámbito público y privado</i></p>	<p><i>2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.</i></p>
<p><b>CAPÍTULO V: Políticas de promoción y atención a las mujeres</b></p>	<p><i>1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que estas intervenciones contemplen</i></p>

<p><i>Artículo 52. Mujeres del medio rural</i></p>	<p><i>las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.</i></p> <p><i>2. Los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida pública. Asimismo, garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida en explotaciones agrarias.</i></p>
--	---

El cumplimiento de esta normativa supone a los poderes públicos de Andalucía, sean regionales, comarcales o locales, la obligación de integrar la perspectiva de género en las actuaciones que pongan en marcha. Para ello, habrán de disponer de la información que ponga de manifiesto las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, y que oriente los objetivos e intervenciones en el marco de las políticas públicas. La Ley 12/2007 hace a referencia a ello:

<p><i>Respecto de las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género (Artículo 10)</i></p>	<p><i>1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:</i></p> <p><i>a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.</i></p> <p><i>b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las</i></p>
--	--

	<p><i>diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.</i></p> <p><i>c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.</i></p> <p><i>2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.</i></p>
--	---

Queda patente en la norma que no solo basta con incluir la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen, sino que es necesario que esta variables se ponga en relación con el resto de las contempladas. Esto puede implicar una adaptación de los instrumentos de recogida y tratamiento de la información, necesaria para poder visibilizar la situación de partida de mujeres y de hombres.

Pero además es necesario que los resultados obtenidos sean analizados desde la perspectiva de género. Esto implica la necesidad de que los equipos técnicos encargados de desempeñar esta tarea, adquieran unos conocimientos mínimos en materia de género, o el análisis de los resultados no aportará explicaciones válidas desde esta perspectiva.

En esta línea, la experiencia de implantación del Observatorio de Igualdad en el Desarrollo Rural es un hito importante en el avance hacia el cumplimiento de la Ley en el ámbito local. Por una parte, supone la aplicación de un instrumento que no solo incluye la variable sexo, sino que indaga en aquellos factores que

favorecen la manifestación de las desigualdades de género (la sobrecarga de responsabilidades domésticas y de cuidado, por ejemplo), a partir de una serie de indicadores específicos (promedio de horas semanales que mujeres y hombres dedican a las distintas tareas del ámbito reproductivo, productivo y social, tipo de tareas que asumen mujeres y hombres en el ámbito reproductivo, etc.). Por otra parte, la participación en el proceso de implantación de los técnicos y técnicas de los Grupos de Desarrollo Rural, ha favorecido el planteamiento de situaciones de aprendizaje activo, que han permitido a este equipo de trabajo adquirir o profundizar en sus conocimientos en materia de género y en el planteamiento de una investigación social.

### **III. EL GDR**

#### **Implicación con el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.**

#### **ÓRDENES DE GÉNERO**

- Durante el año 2.000 llevamos a cabo las actuaciones aprobadas al amparo de las Órdenes de 30 de Julio de 1.999, que nos concedían una Ayuda a la incorporación de la perspectiva de género en los programas agrarios, pesqueros y de desarrollo rural.
- En el año 2.001 fuimos beneficiarios de las Órdenes de 20 de octubre de 2.000, donde se desarrollaron unas jornadas de género.
- Desde el 2.003 hasta 2007 hemos sido beneficiarios de la Orden de 7 de mayo de 2.002, y Orden 5 de junio de 2006 por la que se modifica la Orden del 7 de mayo de 2002 donde se realizó la creación de un **Observatorio de Empleo Comarcal** y cooperación con otros GDR.

Los objetivos principales de la Orden de Género son:

- ★ Favorecer las capacidades locales para promover propuestas de desarrollo con perspectiva de género, de tal forma que se utilicen todos los recursos humanos y se aprovechen las capacidades y habilidades que pueden aportar las mujeres y los hombres a los programas de desarrollo, de modo que la igualdad de oportunidades esté garantizada y se satisfagan correctamente las necesidades, tanto prácticas como estratégicas, de mujeres y hombres.
- ★ Facilitar el conocimiento de la situación de las mujeres en las zonas rurales y promover mecanismos de participación en las instituciones locales y asociaciones del medio rural.
- ★ Potenciar el sentimiento de pertenencia a la comarca, como un instrumento de cohesión territorial y base del desarrollo sostenible.

El **Observatorio de Empleo Comarcal** surge como respuesta a una preocupación de la Asociación Comarcal Gran Vega de Sevilla por incorporar a mujeres y jóvenes en el proceso de desarrollo rural de la comarca.

La finalidad de este servicio es aumentar la tasa de ocupación de la población de mujeres y jóvenes, facilitando el acceso de éstos/as a la vida activa, a través de la formación y el asesoramiento.

Este servicio se ofrece tanto a las empresas como a las personas desempleadas de la Comarca de la Gran Vega de Sevilla, que la componen los siguientes pueblos: Alcalá del Río, Alcolea del Río, Brenes, Burguillos, Cantillana, Guillena, La Algaba, La Rinconada, Lora del Río, Peñaflor, Tocina, Villaverde del Río y Villanueva del Río y Minas.

**Para las empresas:**

- Con este servicio se pretende facilitarles la búsqueda de los/as candidatos/as más idóneos para los puestos vacantes en su empresa.
- Poseemos una amplia base de datos de profesionales de la comarca.

**Para los/as desempleados/as:**

- Publicación semanal de ofertas de empleo y formación en un *Boletín* que podrán encontrar en Ayuntamientos, Servicios de Orientación, I.E.S., Centros de Información a la Mujer y Juventud, Oficinas de Empleo, Medios de Comunicación, etc.
- Elaboración de una base de datos de desempleados/as de la Comarca que contribuya a la inserción de estos/as.
- Información actualizada de todo lo que ocurra en la Comarca, jornadas, formación, eventos...

**OTRAS ACTUACIONES EN PRO DE LA IGUALDAD:**

**EQUAL**

- Hemos sido beneficiarios de dos Programas de Iniciativa Comunitaria, EQUAL, “IGUALDAD EN LO RURAL”. El objetivo de este programa fue el de terminar con la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo, ayudando a las mujeres a incorporarse o reincorporarse al mercado de laboral y fomentado el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- EQUAL, “INNOV@ RURAL”, siendo socios responsables ante la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Tiene como objetivo general el de favorecer la adaptación tecnológica del tejido empresarial y los/as trabajadores/as al uso y aplicación de las Tecnologías de la Información y

Comunicación, incidiendo sobre los colectivos con mayor riesgo de sufrir la fractura digital (autónomos/as, microempresas, y trabajadores/as con especial riesgo de exclusión por razón de género, edad y nivel formativo). El objetivo de este programa fue el de reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres, realizando acciones para eliminar la segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral.

## **PRODER DE ANDALUCÍA**

Como continuación del trabajo desarrollado durante el anterior marco comunitario de apoyo, durante este nuevo marco comunitario la Asociación Comarcal Gran Vega de Sevilla es beneficiaria de este programa, que sigue teniendo como objetivo el desarrollo y la diversificación económica de la comarca mediante el apoyo financiero a proyectos e iniciativas de promotores/as y emprendedores/as. Para ello la Asociación aplicará una estrategia de desarrollo basada en la dinamización de la población, la incentivación de proyectos generadores de empleo y riqueza, la búsqueda de nuevas posibilidades, fomento de la igualdad de oportunidades y la atención específica hacia colectivos desfavorecidos. Se ha incrementado la dotación financiera del programa en comparación con el anterior marco comunitario.

## **ACCIÓN CONJUNTA MUJERES EMPRESARIAS “NUEVOS HORIZONTES PARA EL INTERCAMBIO Y LA COOPERACIÓN”**

### **ACTUACIONES:**

#### **➤ CONCURSO DE DIBUJO “PINCELADAS DE IGUALDAD”**

El propósito del concurso es que los/as niños/as puedan plasmar, por medio de dibujos, sus percepciones, sugerencias y en definitiva su visión

respecto a los diferentes roles de género que hombres y mujeres han asumido a lo largo de la historia en los ámbitos laboral y familiar.

Los objetivos de la campaña son:

- Fomentar cambios en los roles de género.
- Impulsar un cambio de actividades a favor de una cooperación más equilibrada e igualitaria en el ámbito familiar y doméstico.

#### ➤ **INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS MEDIANTE VISITAS A EMPRESAS**

Se ha buscado facilitar el contacto con otras realidades, el conocimiento de otras experiencias y el encuentro directo entre beneficiarias de distintas zonas.

#### **NERA**

La Asociación Comarcal Gran Vega de Sevilla ha sido beneficiaria de este programa, como Grupo Coordinador, que tiene como objetivo el desarrollo del proyecto de Nueva Estrategia Rural para Andalucía, un proyecto de reflexión promovido por la Junta de Andalucía, para que la sociedad rural y los agentes sociales, económicos y políticos que la representan, participen en un debate y en una análisis:

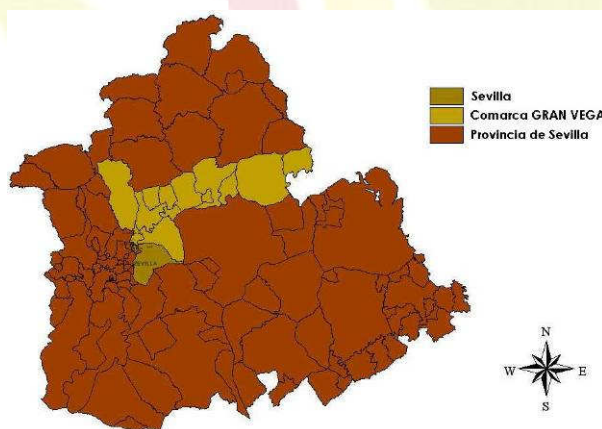
- De la situación actual de nuestros pueblos
- Y sobre el futuro que deseen sus habitantes.

#### **Motivaciones para participar en la Acción Conjunta:**

- Obtener un mayor conocimiento de la situación de la mujer en el ámbito cultural, social, económico y laboral en la comarca de la Gran Vega de Sevilla.

- Hacer visibles las diferencias de género y las barreras que la propician, y proponer acciones que posibiliten una igualdad de oportunidades real y efectiva en las zonas rurales.
- Informar y difundir publicaciones, documentación y proyectos relacionados con género.
- Favorecer el intercambio de experiencias, información y el trabajo conjunto y en red.
- Informar y asesorar sobre los recursos dirigidos a las mujeres.

### Comarca de la Gran Vega de Sevilla



Gran Vega, situada al noreste de Sevilla, se compone de los municipios de Alcolea del Río, Lora del Río, Peñaflor, Villanueva del Río y Minas, Alcalá del Río, La Algaba, Brenes, Burguillos, Cantillana, Guillena, La Rinconada, Tocina y Villaverde del Río.

Caracterizan la comarca, y la dotan de grandes posibilidades para su desarrollo, su vertebración por el paso del río Guadalquivir y la proximidad a la capital hispalense y al Parque Natural Sierra Norte de Sevilla, lo que hace que presente una homogeneidad cultural y económica que tiene su origen en las actividades productivas. Por otra parte, Gran Vega es esencialmente agrícola, asentada en su mayoría en el contorno del río Guadalquivir, que la atraviesa en sentido este-oeste, y con tres paisajes claramente diferenciados: Sierra, Campiña y Vega. El territorio pertenece a la unidad geológica de la depresión Bética (del

Guadalquivir), llanura de forma triangular y disimétrica, zona de hundimiento entre el Macizo Septentrional o Hespérico (Sierra Morena), al norte, y las Cordilleras Béticas, al sur.

Los trece municipios que la componen alcanzan una extensión de 1.274 km<sup>2</sup> y una población, en 2006, de 139.323 habitantes. En general son poco extensos si

se los compara con otros municipios andaluces que superan las 50.000 hectáreas, sobre todo los más pequeños, que no llegan a la dimensión de algunas fincas particulares, que pueden tener más de 3.000 ha.



Si analizamos su estructura económica observamos que es una comarca eminentemente agrícola, donde domina el regadío sobre el secano. Dominan los cultivos herbáceos, representando los frutales el 52 % del total de la provincia de Sevilla. Estos datos reflejan que la comarca sigue dependiendo económicamente de la agricultura, con una economía que no acumula riqueza, sino simplemente subsistencia, con unos niveles de renta muy por debajo de la renta nacional ( sólo el 60 % de ésta ). Por tanto el desarrollo de la comarca debe basarse en una diversificación de la estructura económica.

Al sector que mayoritariamente pertenecen las empresas de la comarca son al comercio, seguido de la hostelería, industrias manufactureras y construcción. La tasa de desempleo que encontramos en la comarca es

notablemente superior a la nacional reflejo de la situación de desigualdad en temas de empleo y género que se registra en la zona, debido, entre otros factores, a la dificultad de conciliación de vida laboral y familiar en los hogares que están dentro de nuestra área de actuación, la baja calificación de la mayoría de las mujeres de la zona y la falta de consideración de las mujeres como un sector con unas características laborales diferenciadas.

Las ocupaciones llevadas a cabo por las mujeres son aquellas tradicionalmente femeninas, como son las agrícolas, manipulación de productos hortofrutícolas, labores del servicio doméstico, artesanía textil ( bordado de mantones, flecos, trajes de flamenca y costura ), presentando las dos primeras una eventualidad y estacionalidad que estas profesiones conllevan.

Con respecto a los datos poblacionales, contamos con una población de 139.323 habitantes, de los que 69.323 son mujeres y 70.000 hombres. La estructura de edad se aproxima a la media andaluza. Tiene un 22,09% de población de menos de 15 años, un 11% mujeres y un 11,09% hombres, y un 11,26% de ancianos de los que el 6% son mujeres y el 5,26% son hombres.

La *población inmigrante* supone el 4%, en total 5.170 personas de la que 2.450 son mujeres y 2720 hombres de la población total de la comarca 139.323.

En el sector laboral, las profesiones más demandadas por los inmigrantes son el servicio doméstico y personal de limpieza en edificios públicos, que duplican en preferencia a la de peón manufacturero, servicio de restauración y dependientes de comercio. Para acceder a estos puestos de trabajo las mujeres inmigrantes tienen una cualificación mayor que los hombres.

Si atendemos al criterio de nacionalidad, la población inmigrante mayoritaria presente en la comarca es de origen europea con un porcentaje superior al 48%

del total. En segundo lugar se sitúa América con más del 25% y en tercer lugar África con un 23%. Es de destacar, que por países, sólo los de nacionalidad rumana suponen un 46% del total europeo. En segundo lugar nos encontramos con los procedentes de Marruecos que suponen más del 14% del total de nacionalidades.

En cuanto a la *población gitana*, no existe un número elevado ni asentamientos importantes. No obstante, el principal problema al que han de hacer frente es derivado de unos roles de género muy arraigados en su cultura, que es marcadamente patriarcal, quedando la situación y posición de la mujer gitana relegada a tareas en el ámbito de lo privado; tareas domésticas y economía sumergida, subordinada a la actividad económica desarrollada por los hombres. Así las mujeres gitanas no acceden a la formación ni al empleo en situaciones de igual respecto a los hombres gitanos.

### **El Grupo de Desarrollo Rural**

La Asociación Comarcal Gran Vega de Sevilla se constituye en 1997, y a través de su colaboración con las distintas administraciones, ha buscado siempre impulsar el crecimiento sostenido de la Vega, revitalizando económica, social y culturalmente el medio rural para mejorar la calidad de vida de sus municipios a partir de los recursos humanos y materiales.

Inicialmente su primer objetivo fue conseguir para el territorio el Programa de Desarrollo y Diversificación Económica en Zonas Rurales (PRODER), por medio del cual se ha contribuido a una notable mejora del tejido empresarial de la comarca, creando nuevas empresas, modernizando otras y manteniendo y originando innumerables puestos de trabajo.

Gracias al esfuerzo conjunto de la iniciativa pública y privada, y al trabajo del equipo humano que está detrás, se ha conseguido diversificar los ámbitos de

intervención en el marco 2000-2006. A modo de resumen, a través del Programa de Desarrollo y Diversificación Económica en Zonas Rurales de Andalucía (PRODER-A), se ha buscado alcanzar un equilibrado nivel de desarrollo socioeconómico que diversifique la estructura productiva rural, vertebré y valore las sociedades rurales e involucre todo el territorio en una estrategia de desarrollo endógena. Gracias a él se han contratado cerca de 150 proyectos, que han generado más de 160 nuevos empleos y consolidado más de 300.

Gran Vega gestionó en el Marco Comunitario de Apoyo 1994-1999 en torno a 5 millones de euros, triplicando casi esta cifra en el periodo 2000-2006. Para el M.C.A. 2007-2013 se espera volver a superar esta cantidad, obteniendo para nuevos programas de desarrollo de la comarca en torno a 20 millones de euros. Además de PRODER, en Gran Vega se están llevando a cabo otros programas/proyectos: Género y Juventud, Programa de Turismo Sostenible, Acción Conjunta Andalucía Interactiva, Acción Conjunta Observatorio Virtual de Género, Acción Conjunta Energías Alternativas, Acción Conjunta Nuevos Pobladores.

#### **IV. OBJETIVOS DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN**

La finalidad que se persigue con el Estudio de Género de la Comarca de la Gran Vega de Sevilla es hacer visibles las diferencias de género y las barreras que las propician, y proponer acciones que posibiliten una igualdad de oportunidades real y efectiva en las zonas rurales.

A través de los datos se obtiene información fiable que permita conocer la realidad sobre la situación y la posición de hombres y mujeres de ámbitos rurales y divulgarla para facilitar la toma de decisiones y así contribuir al cumplimiento del principio democrático de igualdad.

Sus **objetivos específicos** son:

1. **Generar información útil** que contribuya a definir líneas estratégicas de actuación encaminadas a la igualdad y que refuercen el desarrollo participativo.
2. Dar a **conocer la evolución de la igualdad entre hombres y mujeres** a partir de los resultados de la aplicación periódica del instrumento de observación.
3. Generar un **espacio de intercambio de experiencias y buenas prácticas**.

*¿ Para que se utilizarán los datos que arroje el Observatorio?*

1. Proporcionar **información actualizada y accesible** sobre la realidad de mujeres y hombres.
2. Dotar de **estrategias de negociación y argumentación** a los equipos de trabajo ante los poderes públicos.
3. Facilitar a los agentes implicados la **toma de decisiones que afectan a la población**, previendo el impacto de género que sus actuaciones puedan tener.
4. Proveer de argumentos válidos y reales, que favorezcan la **sensibilización de la sociedad civil** sobre la existencia de desigualdades que afectan a hombres y mujeres y sus consecuencias en el desarrollo rural.
5. **Visibilizar la desigualdad entre hombres y mujeres en los distintos espacios** de participación ciudadana y toma de decisión social, para fomentar una presencia más equilibrada entre unos y otras.

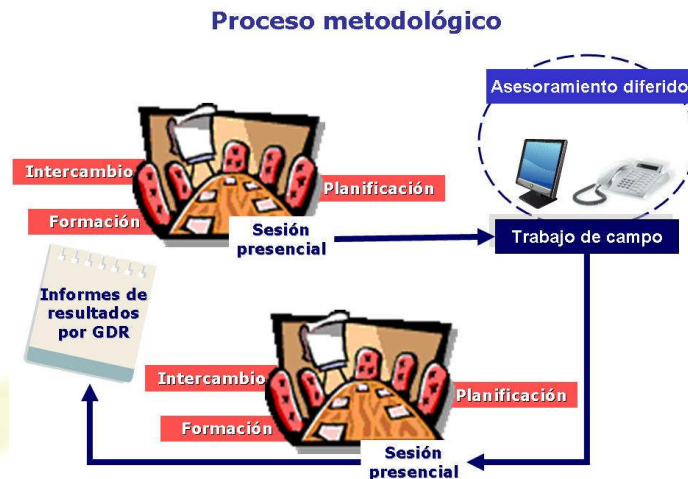
## **V. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DEL PROCESO DE IMPLANTACIÓN**

El hecho de que el proceso de implantación del Observatorio de Igualdad en el Medio Rural se realizase de forma simultánea en 16 comarcas (Grupos de Desarrollo Rural), aconsejó el uso de una metodología caracterizada por ser:

- ⇒ *Activa-Participativa*. Las y los profesionales designados por cada Grupo de Desarrollo han sido las y los responsables de ejecutar las distintas fases de la implantación en su comarca. Cada actividad ha sido acompañada por la asistencia técnica que planteaba el marco general del trabajo a desarrollar en cada fase y proporcionaba las herramientas, documentación y asesoramiento técnico necesarias.
- ⇒ *Semipresencial*. Entre cada intervención presencial se desarrolló un trabajo a distancia, con el objeto de conseguir poner en práctica un proceso continuo que permitiese avanzar en la implantación del Observatorio no sólo en los momentos de reunión presencial. Este se concretó a partir de la resolución de las dudas y superación de obstáculos que pudieran surgir al personal técnico durante cada una de las fases de la implantación del Observatorio.

Esta metodología se organizó mediante una planificación que alternaba el trabajo sobre el terreno de las y los profesionales en sus Grupos de Desarrollo y las sesiones de trabajo presenciales. En estas últimas se producían los momentos de aprendizaje mediante el intercambio de experiencias, la profundización en los contenidos necesarios para avanzar en el trabajo y la planificación del trabajo de campo hasta la siguiente sesión. Durante el periodo de trabajo de campo entre sesiones, se articuló un sistema de asesoramiento

diferido y continuado que permitía el contacto con la asistencia técnica siempre que era necesario.



▪ Distintas fases de la implantación

El proceso de implantación se desarrolló en cuatro grandes fases, dentro de la estructura semipresencial ya descrita:



⇒ Fase 1ª: *Apropiación de la herramienta y planteamiento del proceso de trabajo*

El propósito de esta acción conjunta era proporcionar a los Grupos de Desarrollo Rural una herramienta (el Observatorio) que les permitiera acceder a datos fiables y válidos sobre la realidad que mostrara las desigualdades de

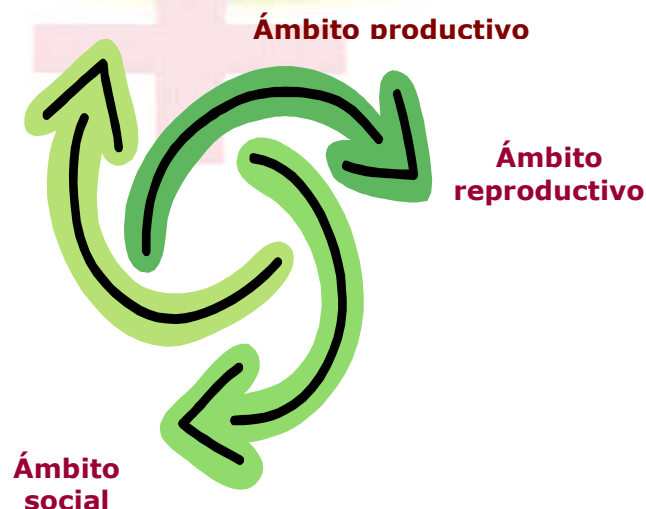
género, y que fundamentara el planteamiento de actuaciones en el ámbito local, encaminadas a su superación. Ésta era una herramienta transferida del Proyecto Ruralmed II, como ya se vio, lo que hizo necesario un análisis previo de sus objetivos, funciones, estructura y forma de aplicación.

En esta primera fase, se produjo la primera toma de decisiones respecto al proceso de trabajo: la aplicación, únicamente, del cuestionario de mujeres y hombres, y el análisis de los indicadores secundarios recomendados por esta herramienta para cada uno de los ejes de observación que en ella se proponen.

Partiendo de este primer consenso por parte de todos y todas las integrantes del equipo técnico de cada Grupo de Desarrollo participante, se planificó el proceso de trabajo a seguir, que iría cumpliendo una serie de etapas o fases que se explican a continuación.

⇒ *Fase 2ª: Identificación de las fuentes secundarias*

Como se ha explicado, la identificación de las fuentes secundarias estuvo relacionada con los indicadores que daban contenido a cada uno de los ejes o ámbitos en los que se desarrolla la vida:



- **Ámbito productivo**, o espacio en el que se desarrolla la actividad económica remunerada, sea ésta formal o informal.

- **Ámbito reproductivo**, o espacio en el que se desarrollan las actividades que posibilitan la reposición y mantenimiento de la mano de obra para sostener el ámbito anterior, por ejemplo, la atención y cuidados de personas dependientes.
- **Ámbito social**, o espacio en el que se articulan las relaciones de diverso contenido: culturales, deportivas, políticas, apoyo a colectivos específicos, etc.

Se localizaron aquellas fuentes que permitieron obtener el indicador (o proporcionaban los valores para su cálculo), por lo que todas las fuentes cumplieron una doble condición:

- Estaban desagregadas por sexo
- Proporcionaban información a nivel local y comarcal

⇒ *Fase 3ª: Planteamiento del trabajo de campo*

No todos los indicadores planteados en la batería que ofrece el Observatorio Ruralmed estaban recogidos en las fuentes oficiales, especialmente, los referentes al ámbito reproductivo y social. O no estaban recogidos, o si lo estaban no así a nivel local y comarcal. Por ello, fue preciso recurrir a informaciones de primera mano obtenidas a partir de las y los informantes clave definidos a priori: las mujeres y los hombres que habitan en los municipios integrados en los distintos Grupos de Desarrollo Rural andaluces. Para ello, se empleó un cuestionario (*cuestionario de mujeres y hombres*) cerrado y estructurado, aplicado por una persona entrevistadora.

El trabajo de campo se realizó sobre una muestra representativa de la población de la comarca, sobre datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística. El universo muestral fue de 139.323 personas, 69.323 mujeres y 70.000 hombres, de

los municipios Alcalá del Río, Alcolea del Río, Brenes, Burguillos, Cantillana, Guillena, La Algaba, La Rinconada, Lora del Río, Peñaflor, Tocina, Villaverde del Río y Villanueva del Río y Minas.

La muestra extraída cumplió los criterios de representatividad muestral y estadística.

La *representatividad estadística* se consiguió reduciendo el error estadístico, relacionado con el tamaño de la muestra. Para lograr reducir este error, se partió de la hipótesis de trabajo más desfavorable, es decir,  $p = 50\%$ .<sup>2</sup> Desde este supuesto y teniendo en cuenta que la población es finita, se manejó un nivel de confianza del 95%,<sup>3</sup> por lo que el tamaño de la muestra para el Grupo de Desarrollo Gran vega de Sevilla se concretó en 476 personas, para un error muestral del 4,5%.<sup>4</sup>

Lograr además la *representatividad muestral*, supuso llevar a cabo una estratificación de la muestra en función de criterios como el tamaño de los municipios, sexo y relación con la actividad (ocupados/ as, parados/ as, inactivos/ as). Esta estratificación dio lugar a una serie de perfiles organizados como siguen:

Grupo de Desarrollo											
Grupo de municipios 1						Grupo de municipios 2					
Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres		
Para das	Ocup adas	Inacti vas	Para dos	Ocup ados	Inacti vos	Para das	Ocup adas	Inacti vas	Para dos	Ocup ados	Inacti vos
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

Cada uno de estos perfiles suponía un porcentaje de habitantes respecto de la población total de cada grupo municipal, en función del cuál se asignó el

<sup>2</sup> Partimos de un supuesto de población totalmente heterogénea en la que hiciera falta un elevado número de encuestas para lograr la representatividad estadística (es decir, todas las variables posibles se dan en la misma medida en esa población:  $P = Q, 50/50$ ).

<sup>3</sup> Significa que la aplicación de la muestra en ausencia de sesgos, se ajustaría en el 95,5% de los casos al nivel real.

<sup>4</sup> Marca la oscilación de los datos.

número de unidades muestrales. No obstante, hacer un reparto estrictamente proporcional por grupos municipales, sexo y relación con la actividad suponía dejar algún perfil con un volumen de unidades muy pequeño y poco representativo. Por este motivo, se ajustó la muestra de tal forma que se garantizara la representación en el estudio de un mínimo de 10 o 15 cuestionarios por perfil en cada grupo municipal.

El Grupo de Desarrollo Rural Gran Vega de Sevilla ha decidido realizar el estudio comarcal del observatorio virtual de género tomando como universo el territorio en su conjunto que comprende el mencionado GDR., para un nivel de confianza, de ajuste a la realidad, del 95% y un error del 4,5 %.

Por tanto, teniendo en cuenta el universo seleccionado, hemos dividido el territorio en 3 unidades territoriales, tomando en cuenta el número de habitantes relativos a cada municipio, y quedando de la siguiente manera (fuente Instituto Nacional de Estadística):

## 1.- UNIDAD TERRITORIAL Y POBLACIONAL

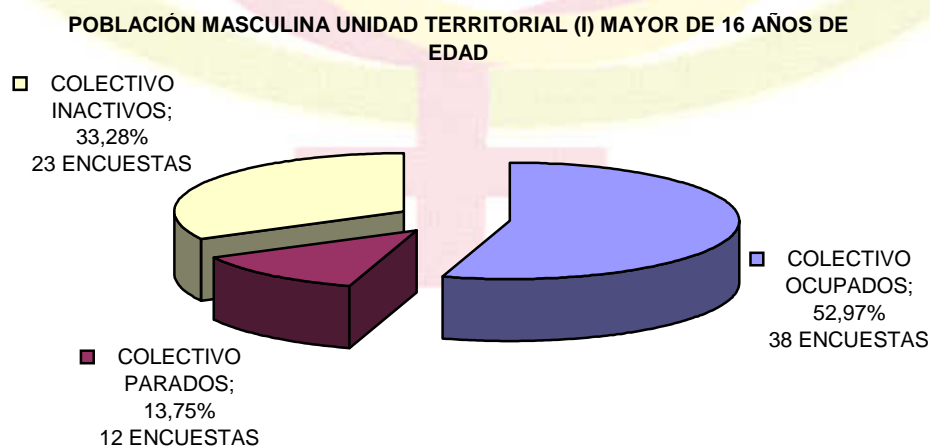
1º GRUPO (MUNICIPIOS COMPRENDIDOS ENTRE LOS 3.000 A LOS 9.400 HABITANTES).

<i>Edad en grandes grupos</i>	<b>TOTAL</b>	<b>Menos de 16</b>	<b>16-64</b>	<b>65 ó más</b>
<i>Municipio de residencia</i>				
<b>TOTAL</b>	39607	7698	<b>25912</b>	<b>5997</b>
<b>41006-Alcolea del Río</b>	3338	663	2138	537
<b>41019-Burguillos</b>	3690	860	2453	377
<b>41049-Guillena</b>	8428	1638	5775	1015
<b>41074-Peñaflor</b>	3728	663	2391	674
<b>41092-Tocina</b>	8828	1700	5819	1309
<b>41099-Villanueva del Río y Minas</b>	5218	884	3074	1260
<b>41101-Villaverde del Río</b>	6377	1290	4262	825

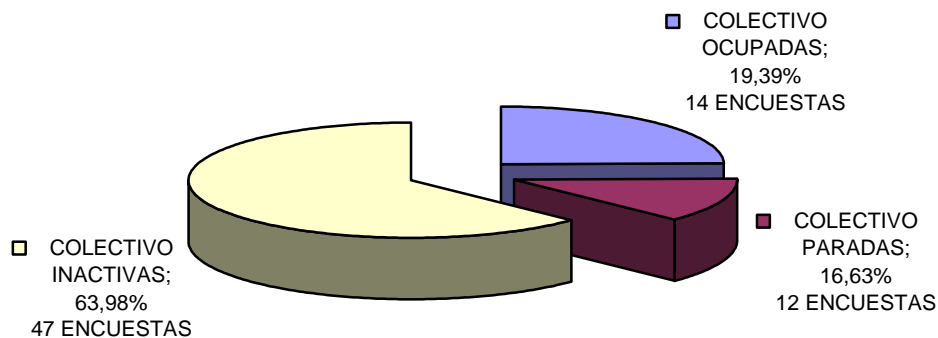
Nos encontramos ante una unidad territorial con un total de población de 39.607 habitantes. Para nuestro estudio, hemos seleccionado la población en edad laboral; es decir, con 16 años de edad o más. Por tanto nos encontramos con una población total de 31.909 habitantes, que representan el 30,9% del conjunto de la población referida que engloba el GDR.

Teniendo en cuenta el dato porcentual (30,9%), podemos obtener el número de encuestas que hay que efectuar en la unidad territorial referida, siendo un total de 146; las mismas distribuidas al 50% por sexo (73 encuestas dirigidas a mujeres y 73 encuestas dirigidas a hombres).

De esta forma si analizamos los colectivos según son, ocupados, parados e inactivos obtenemos la siguiente proporción:



**POBLACIÓN FEMENINA UNIDAD TERRITORIAL (I) MAYOR DE 16 AÑOS DE EDAD**



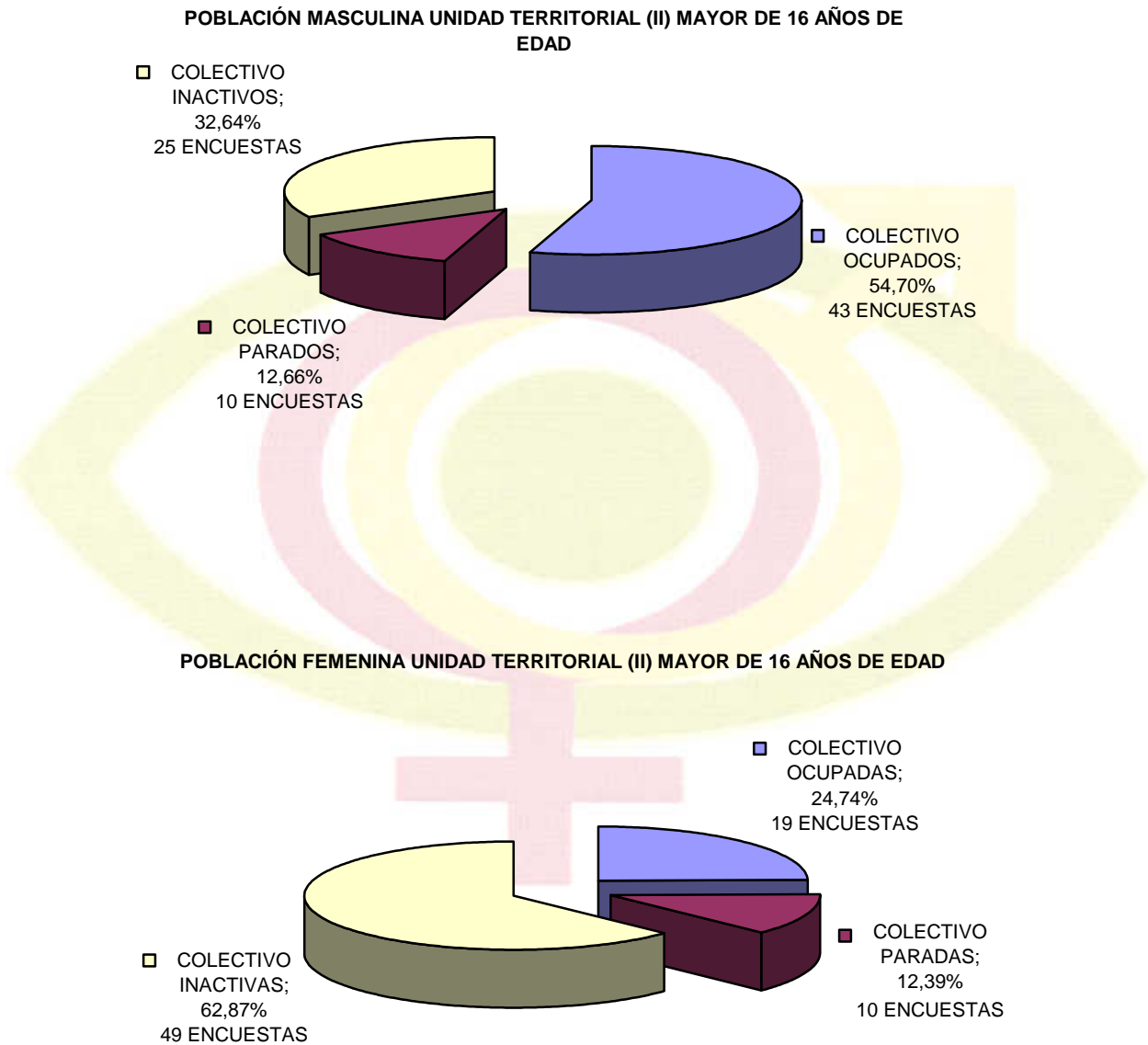
## 2.- UNIDAD TERRITORIAL Y POBLACIONAL

2º GRUPO (MUNICIPIOS COMPRENDIDOS ENTRE LOS 9.401 A LOS 15.000 HABITANTES).

<i>Edad en grandes grupos</i>	<b>TOTAL</b>	<b>Menos de 16</b>	<b>16-64</b>	<b>65 ó más</b>
<i>Municipio de residencia</i>				
<b>TOTAL</b>	41776	8013	28208	5555
<b>41005-Alcalá del Río</b>	9042	1756	6155	1131
<b>41007-Algaba (La)</b>	13005	2384	8909	1712
<b>41018-Brenes</b>	10795	2158	7250	1387
<b>41023-Cantillana</b>	8934	1715	5894	1325

En este caso la unidad territorial cuenta con una población total de 41.776 habitantes. Si calculamos la población destinataria de nuestro estudio, con 16 años de edad o más, obtenemos un total de 37.763 habitantes. Al mismo tiempo representa un 32,6% de la población destinataria total del GRD., que traducido a número de encuestas obtenemos el total de 156, siendo 78 dirigidas a hombres y 78 dirigidas a mujeres.

De esta forma si analizamos los colectivos según son, ocupados, parados e inactivos obtenemos la siguiente proporción:



### 3.- UNIDAD TERRITORIAL Y POBLACIONAL

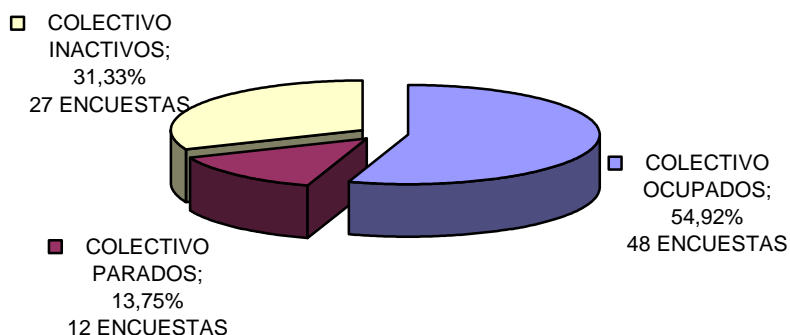
3º GRUPO (MUNICIPIOS COMPRENDIDOS ENTRE 15.001 A LOS 35.000 HABITANTES).

<i>Edad en grandes grupos</i>	TOTAL	Menos de 16	16-64	65 ó más
<i>Municipio de residencia</i>				
<b>TOTAL</b>	47563	9837	32328	5398
<b>41055-Lora del Río</b>	18281	3561	11964	2756
<b>41081-Rinconada (La)</b>	29282	6276	20364	2642

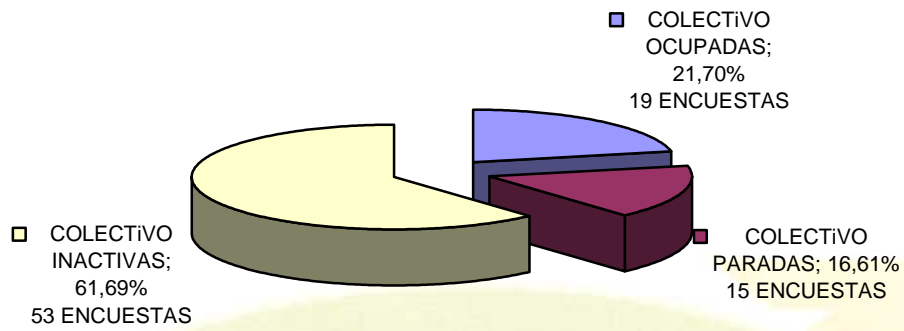
Esta es la tercera y última unidad territorial en las que hemos dividido el universo señalado, cuenta con un total de población de 47.563 habitantes, de los cuales, 37.726 son de 16 años o más. Representa dentro del GDR el 36,5%, que traducido a número de encuestas son un total 174, de las que 87 van dirigidas a hombres y 87 a mujeres.

De esta forma si analizamos los colectivos según son, ocupados, parados e inactivos obtenemos la siguiente proporción:

POBLACIÓN MASCULINA UNIDAD TERRITORIAL (III) MAYOR DE 16 AÑOS DE EDAD



POBLACIÓN FEMENINA UNIDAD TERRITORIAL (III) MAYOR DE 16 AÑOS DE EDAD



ESTUDIO DE GÉNERO  
COMARCA GRAN VEGA DE SEVILLA

Por tanto, si atendemos al total de la población destinataria de todo el GDR (103.398) y considerando el total de encuestas para dicha población (476) obtendremos a modo de resumen la siguiente tabla que nos ayudará a clarificar los datos aportados anteriormente:

DIVISIÓN DEL GDR GRAN VEGA.		NÚMERO TOTAL DE HAB. (Mayor o igual a 16 años de edad).	REPRESENTACIÓN PORCENTUAL DEL TOTAL	NÚMERO DE ENCUESTAS									
				Mujeres 50%				Hombres 50%					
UNIDAD TERRITORIAL 1	ALCOLEA DEL RÍO	31.909 hab.	30,9 %	73	C. OCUPADAS	19,39%	14	73	C. OCUPADOS	52,97%	38		
	C. PARADAS				16,63%	12	C. PARADOS		13,75%	11			
	C. INACTIVAS				63,98%	47	C. INACTIVOS		33,28%	24			
	BURGUILLOS					<b>146</b>							
	GUILLENA												
	PEÑAFLOR												
	TOCINA												
VILLANUEVA DEL RÍO Y MINAS													
VILLAVERDE DEL RÍO													
UNIDAD TERRITORIAL 2	ALCALÁ DEL RÍO	33.763 hab.	32,6 %	78	C. OCUPADAS	24,74%	19	78	C. OCUPADOS	54,70%	43		
	C. PARADAS				12,39%	10	C. PARADOS		12,66%	10			
	C. INACTIVAS				62,87%	49	C. INACTIVOS		32,64%	25			
	BRENES					<b>156</b>							
	CANTILLANA												
UNIDAD TERRITORIAL 3	LORA DEL RÍO	37.726 hab.	36,5 %	87	C. OCUPADAS	21,70%	19	87	C. OCUPADOS	54,92%	48		
	C. PARADAS				16,60%	15	C. PARADOS		13,75%	12			
	C. INACTIVAS				61,70%	53	C. INACTIVOS		31,33%	27			
	RINCONADA (LA)					<b>174</b>							

<b>TOTAL..... 103.398 Hab. .... 100,00% ..... 476 .....</b>
---

⇒ *Tratamiento y análisis de la información*

Una vez recogida la información se volcó en un plantilla de datos que permitía su posterior tratamiento mediante el planteamiento de cruces que dieran respuesta a los indicadores seleccionados.

El análisis de la información tomó como marco interpretativo la Perspectiva de Género, enfoque teórico que permite visibilizar los desequilibrios, el tipo de relaciones sociales que se dan entre hombres y mujeres, permitiendo identificar las desigualdades y los factores de desigualdad que las producen.

Los resultados de este análisis se organizan en torno a los tres ejes o ámbitos de la vida (reproductivo, productivo y social), antes mencionados.

▪ **Herramientas utilizadas.**

*El cuestionario*

El *Cuestionario de mujeres y hombres*<sup>5</sup> es un cuestionario cerrado y estructurado, de 21 ítems que se organizan en cuatro bloques de contenidos:

1. Datos personales. Recoge información de carácter estadístico que permite caracterizar la muestra en función de variables como el sexo, el territorio, la edad, el nivel de estudios, la procedencia y la situación de convivencia.
2. La unidad de convivencia. Permite el acceso a la información relacionada con la composición de las unidades de convivencia, la distribución de funciones en la organización, planificación y ejecución del trabajo doméstico y familiar, y el tiempo empleado en el desempeño de las tareas que este trabajo implica.

---

<sup>5</sup> Anexo I. Cuestionario de mujeres y hombres.

3. El trabajo remunerado. Analiza la situación laboral de mujeres y hombres, ahondando en las características del empleo o desempleo, o en su situación de pensionista. Del mismo modo, permite acceder a la información sobre el tiempo que mujeres y hombres dedican al empleo o su búsqueda.

4. El tiempo libre. Examina la disponibilidad de tiempo para dedicarlo a actividades de ocio, así como el dedicado a las distintas opciones o actividades de tiempo libre.

Este cuestionario no es autoadministrado, lo que implicó la participación de un equipo de apoyo al trabajo de campo cuyos integrantes adoptaron el papel de entrevistadoras y entrevistadores, y de otros agentes locales que también cumplieron esta función. La participación de diversos agentes hizo imprescindible la fase 1ª descrita en el proceso de trabajo: la apropiación del cuestionario y la planificación del trabajo. Esta fase preparatoria permitió la puesta en común de conceptos y las aclaraciones sobre qué se entiende en cada pregunta, generando alguna adaptación sobre el cuestionario original, y motivando el diseño de diversos documentos de recomendaciones (documentos sobre conceptos clave sobre empleo y desempleo, definición de indicadores e instrucciones de cruce, instrucciones sobre cumplimentación de la plantilla y tratamiento de los datos, matriz de resultados, modelos de tablas definitivas,...). Todo ello propició un uso correcto de la herramienta y favoreció una recogida válida de la información.

## **VI. RESULTADOS. SITUACIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN EL GDR**

Para la realización de este estudio se ha partido de unas hipótesis que hemos tratado de confirmar a través de la información recogida en los cuestionarios

que se han pasado a la muestra elegida, y que es representativa de la población de la comarca de la Gran Vega de Sevilla. Para ello se han realizado 476 encuestas, 238 a mujeres y 238 a hombres, con distintas situaciones laborales y de edades de 16 años en adelante. Estas encuestas han sido repartidas proporcionalmente en los trece pueblos de la comarca.

Las hipótesis de las que se han partido son las siguientes:

- **HIPÓTESIS 1: Las mujeres que se ocupan prácticamente en exclusiva del ámbito doméstico se ven sometidas a una discriminación estadística al ser consideradas conceptualmente como inactivas.**

- **HIPÓTESIS 2: La falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico limita la disponibilidad de tiempo de las mujeres para desempeñarse en otros ámbitos.**

- **HIPÓTESIS 3: Las mujeres son las principales responsables de compatibilizar trabajo, familia y empleo, lo que limita sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo formal y, si logran insertarse, no lo hacen en las mismas condiciones que los hombres (trabajo eventual, con jornada reducida, menos salario).**

- **HIPÓTESIS 4: Otros factores como las dificultades de acceso a otros recursos, como el transporte, también pueden condicionar el acceso de las mujeres al empleo. Aquellas que viven en municipios pequeños y peor comunicados, muestran una tasa de inactividad mayor.**

- **HIPÓTESIS 5: La segregación horizontal y vertical se produce tanto en el trabajo formal como en la economía sumergida. Los estereotipos de género orientan las elecciones profesionales de mujeres y de hombres. Incluso en**

aqueellos sectores en los que la presencia de mujeres es mayor que la de los hombres o está equilibrada, ellos son los que suelen situarse en posiciones relacionadas con la toma de decisiones.

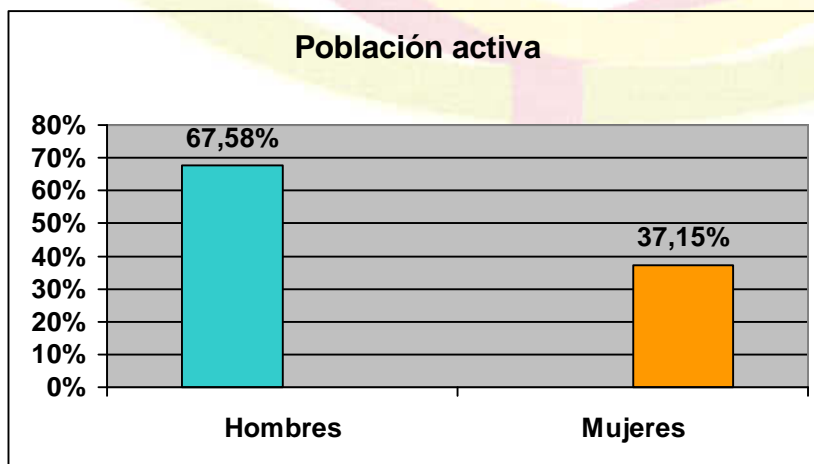
La información obtenida la hemos dividido en tres apartados:

- Mercado de trabajo
- La unidad de convivencia
- El ocio y el tiempo libre

### MERCADO DE TRABAJO

#### ❖ Actividad/Inactividad

La tasa de actividad masculina es de 67,58% respecto a la femenina que es de 37,15%, por lo que se puede apreciar que prácticamente la tasa de actividad masculina es el doble de la femenina.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SIMA.

En cuanto a la inactividad, sucede lo contrario, la tasa de inactividad femenina es el doble de la masculina, todas las mujeres que no están trabajando con un contrato de trabajo o que no buscan empleo activamente son consideradas como

inactivas, y en la Comarca de la Gran Vega de Sevilla estamos hablando de un 63% de mujeres que son consideradas inactivas.

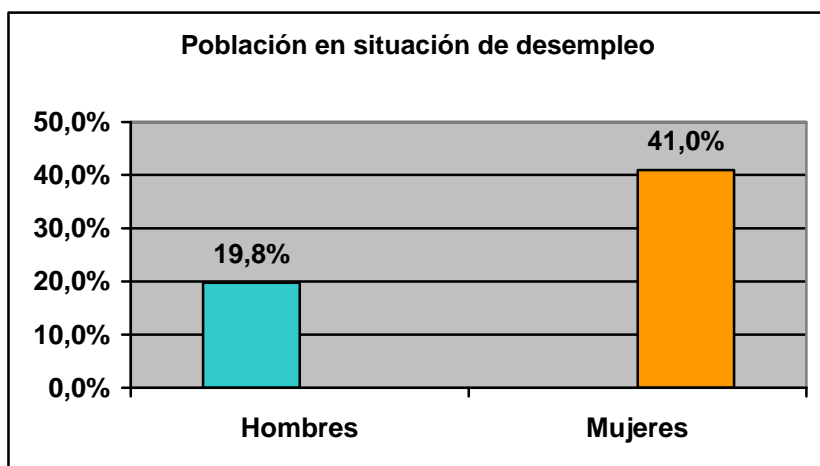
Si analizamos la situación de la mujer en la comarca de la Gran Vega, nos encontramos con que ellas son las que llevan el peso del trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes, un trabajo duro, invisible y no reconocido, que las discrimina estadísticamente al ser consideradas como inactivas cuando realmente ellas están ejerciendo una actividad “vital” para el desarrollo de la sociedad.

En el caso de las personas pensionistas, los hombres cobran pensiones de mayor cuantía que las mujeres, consecuencia de su mejor y mayor cotización. Las mujeres son las que cobran en su mayoría las pensiones de viudedad.

También en este caso de las personas pensionistas, la mujer es la responsable del trabajo familiar.

#### ❖ Mujeres y hombres en situación de desempleo

En cuanto a las personas que se encuentran en situación de desempleo, la tasa de paro femenina es 21 puntos porcentuales más alta que la masculina.



Fuente: Datos de SIMA.

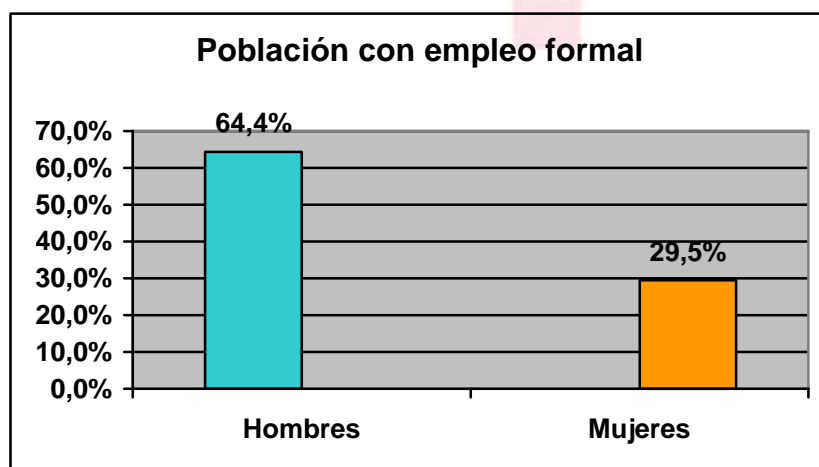
La disponibilidad de las mujeres desempleadas para la búsqueda de empleo es menor que la de los hombres, por las cargas familiares y sus responsabilidades, ya que la mujer es la principal cuidadora de las personas dependientes, lo que les resta tiempo para buscar trabajo y para compatibilizar un empleo con las tareas que implica el trabajo reproductivo. Además nos encontramos con una falta de infraestructuras que propicien la inserción laboral de la mujeres (guarderías, comedores escolares, aulas matinales, residencias de ancianos), y problemas como el transporte, sobre todo en municipios pequeños y peor comunicados.

La prestación por desempleo la cobran más hombres que mujeres, y además cobran una mayor cantidad pues cotizan más.

En el caso de la mujer, nos encontramos con que muchas de ellas están cobrando el paro, pero a la misma vez están trabajando en economía sumergida, es decir, sin contrato de trabajo.

#### ❖ Empleo formal

En cuanto al trabajo remunerado, la tasa de empleo masculina duplica a la femenina.



Fuente: Datos de SIMA.

La mujer, además de trabajar, es la principal cuidadora de las personas dependientes, por lo que los tipos de contrato que poseen en su mayoría son temporales o no tienen contrato.

Los ingresos por el trabajo remunerado en los hombres son superiores en todos los tramos salariales a los de las mujeres, excepto en el de menos de 601€, y también están situados en mayor proporción en puestos de dirección y mandos intermedios, sólo es mayor el porcentaje de mujeres en puestos de personal cualificado y personal técnico en el salario inferior.

**Tabla: Población empleada por sexo, ocupación y tramo de ingresos mensuales.**

Intervalo de ingresos	1.502,01€ o más		Entre 1.202,01 y 1.502,00 €		Entre 601,01 y 1.202,00 €		Menos de 601.00 €		Total general
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
<b>Sexo</b>									
<b>Dirección</b>	45%	0%	32%	0%	9%	14%	0%	0%	100%
<b>Mando intermedio</b>	46%	8%	23%	0%	15%	8%	0%	0%	100%
<b>Otro</b>	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
<b>Personal cualificado</b>	20%	7%	20%	2%	24%	15%	2%	10%	100%
<b>Personal de administración</b>	17%	0%	20%	11%	29%	23%	0%	0%	100%
<b>Personal no cualificado/ peón</b>	17%	0%	20%	11%	29%	23%	0%	0%	100%
<b>Personal técnico</b>	11%	0%	11%	3%	18%	14%	3%	40%	100%
<b>Total General</b>	26%	3%	21%	6%	17%	15%	1%	11%	100%

De los resultados de la tabla podemos concluir que hay una proporción muy baja de mujeres en puestos de responsabilidad, y que además, las mujeres haciendo el mismo trabajo que los hombres, cobran menos que ellos.

Atendiendo al nivel de estudios, de los datos obtenidos a través de los cuestionarios se puede apreciar que existen más hombres sin estudios en puestos de dirección, y que hay mujeres con estudios que trabajan por debajo de su cualificación.

Las razones por las que mujeres y hombres que están trabajando se plantearían abandonar o dejar su ocupación son diferentes en ambos sexos, en el caso de los hombres mayoritariamente porque el horario les deja muy poco tiempo libre para dedicarlo a actividades de ocio, en el caso de las mujeres porque el horario no les permite atender a sus responsabilidades domésticas y/o cuidado de personas dependientes.

Centrándonos en el sector de actividad, los datos obtenidos muestran que existe una segregación ocupacional. Las mujeres tienen mayor presencia en el sector servicios -servicio doméstico y hostelería-, y también en agricultura-principalmente manipulación de productos hortofrutícolas-, pero en los rangos más bajos. La presencia de mujeres empresarias es muy baja y se concentra en el sector del comercio. No existe cultura emprendedora.

Por el contrario, los hombres se aglutinan en el sector industrial y la construcción, en los que la presencia de mujeres es casi nula.

#### ❖ **Economía sumergida**

En la comarca de la Gran Vega hay muchas mujeres que se hallan en esta situación, y los sectores que aglutinan el mayor porcentaje son el servicio doméstico, y los servicios de cuidado de niños/as y personas ancianas.

La artesanía textil, también aglutina a muchas de estas mujeres: bordado de mantones, flecos, trajes de flamenca, costura.

El motivo principal que dan las mujeres para permanecer en un empleo sin contrato de trabajo es porque el horario les permite cumplir con las responsabilidades en otros ámbitos, o que los desplazamientos no les supongan mucho tiempo.

## **LA UNIDAD DE CONVIVENCIA**

### **❖ Modelos de familia**

El modelo de familia que predomina en la comarca de la Gran Vega es el modelo tradicional, que está compuesto por padre, madre e hijos/as, con un número total que oscila entre 4 y 5 integrantes, y en el que las mujeres son las responsables de las tareas domésticas y de cuidado, mientras que los hombres son los encargados del trabajo productivo.

De la población a la que se le ha pasado el cuestionario, en el 40% de los hogares hay personas dependientes.

En su mayoría, las personas dependientes en la unidad familiar son menores, pero también nos encontramos con familias que tienen a su cargo a personas mayores, generalmente padres-madres de alguno de los cónyuges.

Por último, se encuentran las personas con algún tipo de discapacidad, para los que los recursos asistenciales en la comarca son mínimos.

Los servicios de apoyo al cuidado más utilizados son de carácter semipúblico.

### **❖ El reparto de roles en la familia**

De las personas que tienen la responsabilidad de planificar y organizar el trabajo doméstico-de forma exclusiva-en su mayoría esa tarea es realizada por mujeres, y de estas, también la mayoría está trabajando pero sin contrato de trabajo.

En el caso en el que el trabajo se planifica y organiza de manera conjunta, las cifras se equiparan un poco cuando los dos sexos están trabajando, es decir, cuando en una unidad familiar tanto hombre como mujer están trabajando, es cuando existe un reparto de tareas, aunque también en el caso de que ambos estén trabajando, un porcentaje muy elevado de mujeres (33%) asumen el trabajo doméstico de forma exclusiva, el porcentaje en los hombres es mínimo (4%).

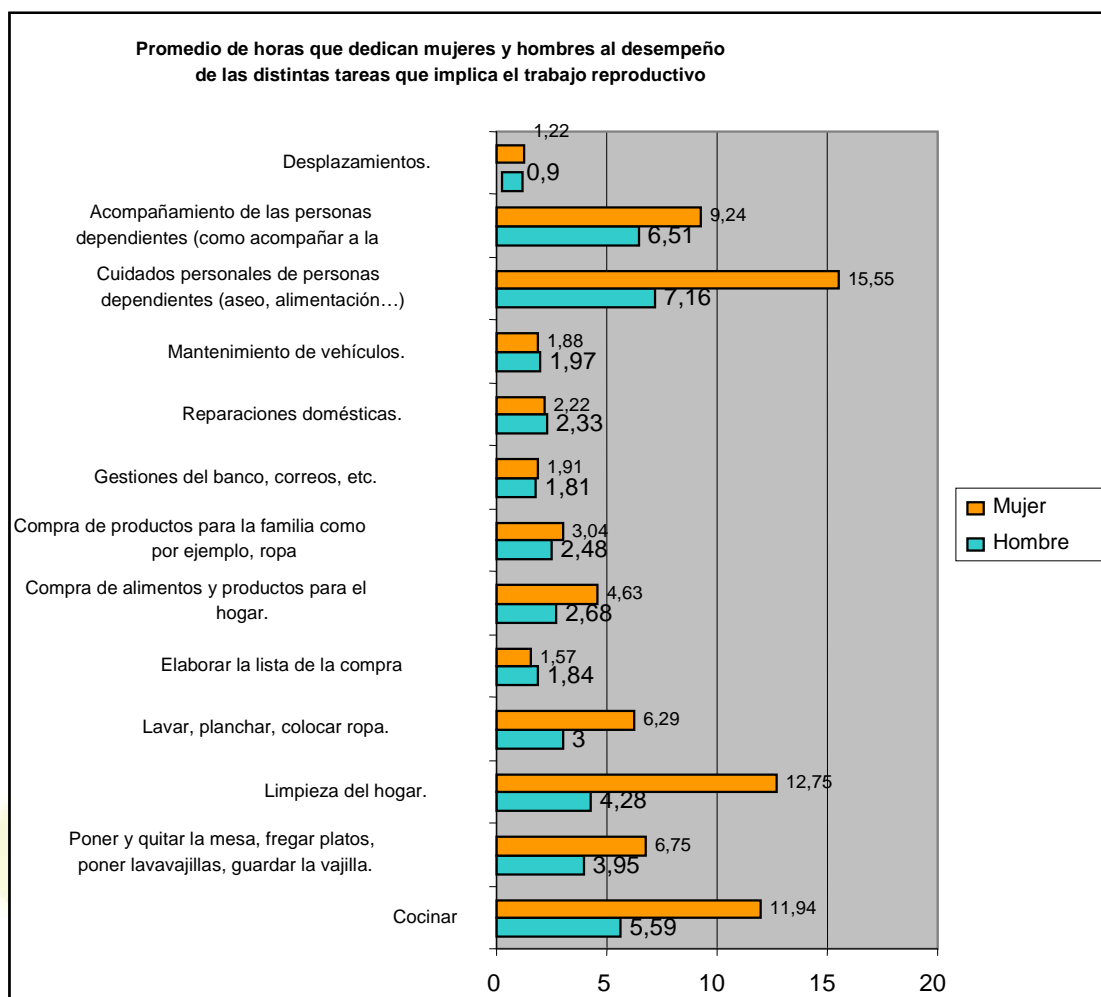
ESTUDIO DE GÉNERO  
COMARCA GRAN VEGA DE SEVILLA

	¿Tiene la responsabilidad de planificar y organizar el trabajo doméstico?	Sí, aunque conjuntamente con alguien más de la unidad familiar		Sí, yo planifico y organizo el trabajo doméstico de forma exclusiva		Total General
	Sexo	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Situación ante el empleo	Cooperativista	100%	0%	0%	0%	100%
	Empresario/a que emplea	75%	25%	0%	0%	100%
	Empresario/a que no emplea	75%	0%	0%	25%	100%
	Trabajando como funcionario/a	67%	0%	0%	33%	100%
	Trabajando pero sin contrato de trabajo	0%	18%	0%	82%	100%
	Trabajando, con contrato de trabajo	29%	35%	4%	33%	100%
	<b>Total General</b>	<b>30%</b>	<b>27%</b>	<b>2%</b>	<b>41%</b>	<b>100%</b>

En cuanto al tiempo que dedican tanto mujeres como hombres a las tareas que implican el trabajo reproductivo, los datos indican que las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres a dichas tareas, la mayor diferencia se encuentra en cocinar, limpieza del hogar y cuidados de personas dependientes. Las cifras se equiparan con las de los hombres cuando hablamos de tareas como elaborar la lista de la compra, compra de productos para la familia (ej: ropa), gestiones del banco, correos, etc., reparaciones domésticas o mantenimiento de vehículos. Cabe resaltar que incluso en algunos de estos campos considerados tradicionalmente como “masculinos”, como por ejemplo las reparaciones domésticas, las mujeres también desempeñan esas funciones igual que los hombres.

De aquí podemos sacar una conclusión muy significativa: las mujeres siguen desempeñando mayoritariamente las tareas del trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes, tienen un empleo, ya sea con contrato o en economía sumergida, y además están asumiendo otras funciones dentro del hogar que han sido consideradas tradicionalmente como masculinas y que sólo las realizaban los hombres, mientras que los hombres no están asumiendo su responsabilidad en el ámbito doméstico.

ESTUDIO DE GÉNERO  
COMARCA GRAN VEGA DE SEVILLA

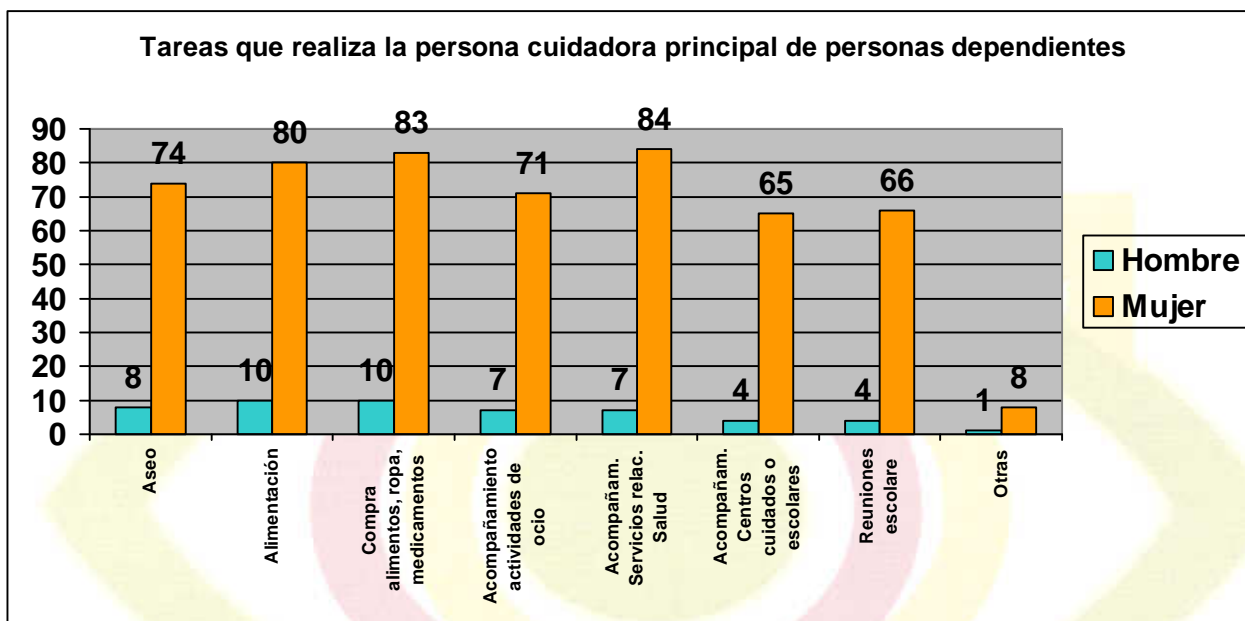


Tomando como valor de referencia la edad, las mujeres dedican más horas al trabajo reproductivo en la franja de edad comprendida de los 35 años a los 54, que coincide con la maternidad y posterior crianza de los/as hijos/as hasta que son mayores de edad.

Respecto al grado de participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones que no son cotidianas, de la información recogida a través de los cuestionarios se obtiene que en su mayoría las decisiones se toman de forma conjunta, aunque en un 11% de los casos, es el hombre el que da el “visto bueno” cuando hay que tomar una decisión, respecto a un 5% de los casos en los que el visto bueno lo da la mujer.

### ❖ El cuidado de las personas dependientes

La mujer, es la principal cuidadora de las personas dependientes, asumen mayoritariamente todas las tareas vinculadas al cuidado, los hombres dedican algo más de tiempo a compra de alimentos, ropa, medicamentos.



Cuando la mujer no es la cuidadora principal, son otras mujeres las que se hacen cargo de las personas dependientes: madres, hermanas...generalmente del lado materno, creándose unas redes familiares de cuidados que tienen mucho peso en el ámbito rural, debido muchas veces a la falta de recursos asistenciales y de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las edades en las que mayor porcentaje de mujeres ejercen de cuidadoras principales es en las franjas de 35-44 años, y el porcentaje aumenta de manera espectacular en la franja de edad de 65-74 años, donde cabe resaltar la figura de la abuela cuidadora, o de la hija que se hace cargo de sus padres ancianos.

A su vez, este papel de cuidadora principal de las personas dependientes y debido a la multitud de tareas que las mujeres asumen en la mayoría de los casos en exclusividad, les resta tiempo para dedicarlo a otras funciones como el

trabajo formal y, si logran insertarse, no lo hacen en las mismas condiciones que los hombres, ellas buscan un trabajo eventual, con jornada reducida, que las permita poder atender a sus tareas de cuidado, lo que a su vez repercute en que cobren menos salario, y que en el futuro las pensiones sean más bajas.

También los datos nos indican que ellas emplean menos tiempo que los hombres en desplazamientos a los centros de trabajo, la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes las hacen buscar un empleo cercano al domicilio.

En cuanto a la utilización de algún servicio de apoyo al cuidado, al ser las mujeres las principales cuidadoras, también son ellas las que más utilizan estos servicios. Los valores se igualan entre hombres y mujeres en el caso en el que ambos trabajan.

## ***EL OCIO Y EL TIEMPO LIBRE***

### **❖ Participación social**

El movimiento asociativo en la comarca es bastante variable y la cultura participativa es escasa.

La mayor participación ciudadana se produce en torno a actividades lúdico-festivas, en detrimento de otras de carácter social o político, que quedan relegadas básicamente a asociaciones de mujeres y jóvenes.

En cuanto a la participación en política, es baja en ambos sexos, aunque hay mayor participación del sector masculino.

El número de mujeres alcaldesas en la comarca es de 2 mujeres, mientras que hombres alcaldes hay 11. Los puestos de mayor responsabilidad los ocupan los hombres, y en las concejalías hay segregación, las mujeres se concentran en ciertas concejalías como igualdad, bienestar social, cultura...consideradas con

menor peso, mientras que los hombres ocupan las áreas de economía, empleo, urbanismo.

❖ **Uso de espacios de ocio y tiempo libre.**

El tipo de actividades de ocio y tiempo libre es diferente si hablamos de hombres y mujeres.

Las mujeres a pesar de tener menos tiempo libre, se movilizan más a través de las asociaciones de mujeres y de los Centros de la Mujer (CMIM y PIM).

La mayoría de las asociaciones en las que participan las mujeres son culturales y sociales, y en ellas se realizan un amplio abanico de actividades como manualidades, gimnasia, yoga, teatro, viajes, etc., que en la mayoría son temáticas relacionadas con el rol de género o actividades consideradas “de mujeres”.

Aunque en la gran mayoría las asociaciones ofrecen más bien alternativas de ocio, hay que destacar que también hay muchas asociaciones que realizan cursos de formación, como por ejemplo de habilidades sociales y autoestima, o de informática, ya que el nivel de alfabetización digital en la mujer es muy bajo.

Los hombres dedican más tiempo al ocio y tiempo libre que las mujeres, y participan en otro tipo de actividades que suelen tener que ver más con los deportes y la caza, los clubes y espacios deportivos y los de caza están ocupados prácticamente en su mayoría por hombres, al igual que bares y club de pensionistas. También dedican más tiempo que las mujeres a salir con amistades o conectarse a Internet.

## **CONCLUSIONES**

De los resultados expuestos podemos concluir que en la comarca de la Gran Vega hay una persistencia del rol de género, el modelo familiar predominante es el tradicional y patriarcal, en el que las mujeres siguen asumiendo el trabajo doméstico y de cuidado, apoyadas por otras mujeres de la familia.

No hay un cambio hacia la igualdad, sino que las mujeres cada vez asumen más funciones, llevándolas a soportar una doble y triple jornada, mientras que los hombres no asumen la parte que les corresponde en el ámbito reproductivo. No existe corresponsabilidad entre mujeres y hombres, sino que las mujeres son las que tienen que seguir conciliando su vida familiar con su vida profesional. Las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres a las tareas de trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes, sólo se aprecia una implicación de los hombres en estas tareas cuando ambos tienen un empleo formal.

Con la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, se ha producido un aumento en el acceso y la participación de éstas en el ámbito público. Sin embargo, a pesar de los cambios que se están produciendo, las desigualdades respecto al empleo existentes entre ambos sexos siguen manteniéndose.

Desempleo e inactividad tienen cara de mujer, y lo mismo ocurre con la economía sumergida, que se concentra en el servicio doméstico, cuidados de menores y personas ancianas, y en el sector textil.

Respecto a la ocupación, los hombres tienen una mayor presencia, mientras que las mujeres tienen peores condiciones laborales: contratos temporales, jornadas a tiempo parcial, segregación ocupacional: tanto horizontal- se concentran en

determinados sectores como servicios (servicio doméstico y hostelería)- y vertical, ya que la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad es muy baja. Además, sufren discriminación salarial, ya que las mujeres haciendo el mismo trabajo que los hombres cobran menos que ellos.

Ellas buscan empleos cercanos al domicilio, y rechazan aquellos que no las permitan atender a sus tareas en el ámbito reproductivo.

En la comarca hay una falta de cultura empresarial en las mujeres, encontramos algunas en el sector del comercio.

Otro aspecto que dificulta el acceso al empleo es la escasez de infraestructuras como guarderías, aulas matinales, residencias de ancianos, que permitan cubrir las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral. También está el problema del transporte, sobre todo en pueblos pequeños y peor comunicados.

El rol de género también condiciona el tiempo libre y el uso de los espacios. Las mujeres disponen de menor tiempo libre para sí mismas que los hombres.

Las mujeres participan más en asociaciones de carácter cultural y social, mientras que los hombres lo hacen en asociaciones de carácter deportivo o recreativo.

Hay una falta de cultura informática y digital, sobre todo en las mujeres.

En cuanto a la participación política, hay una menor participación de las mujeres que de los hombres, y éstas ocupan puestos de menor responsabilidad, además existe una concentración de las mismas en determinadas concejalías consideradas de menor peso.

La información expuesta, viene a corroborar las hipótesis que nos planteamos al principio del estudio.

## **PROPUESTAS DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE INTERVENCIÓN**

Desde el Grupo de Desarrollo Rural Gran Vega de Sevilla consideramos que para poder conseguir un desarrollo integral del medio rural, es necesario que todas las personas que habitan en él sean protagonistas del mismo, en igualdad de condiciones. Sólo teniendo en cuenta una pluralidad de intereses y contribuciones de ambos sexos, se puede alcanzar una transformación definitiva.

Dicho esto, después de lo constatado en el análisis de los datos y atendiendo a nuestro compromiso con una investigación en la que se integre la perspectiva de género para cambiar la realidad de la comarca de la Gran Vega de Sevilla, se presentan a continuación una serie de propuestas encaminadas a la ruptura del sistema de discriminación por género.

### **LÍNEA ESTRATÉGICA 1: RUPTURA DEL ROL Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

- Promover acciones formativas de género e igualdad de oportunidades entre la población.
- Elaborar diagnósticos para la identificación de las desigualdades de género en los municipios.
- Realización de actividades de intercambio de roles entre hombres y mujeres.
- Organizar encuentros comarcales de mujeres para fomentar el sentimiento de pertenencia a la comarca, fomentar la creación de redes

de mujeres, intercambio de experiencias, y en los que se traten temas sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Realización de campañas que fomenten la corresponsabilidad.
- Mejora y creación de nuevas infraestructuras para conciliar la vida familiar y laboral (guarderías, aulas matinales, comedores escolares, residencias de ancianos...).

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 2: COEDUCACIÓN**

- Realización de talleres de coeducación en todas las edades escolares.
- Fomentar la formación en género dirigida al profesorado de todos los niveles.
- Creación de escuelas de padres y madres en colaboración con las instituciones educativas, que potencien su implicación en la educación de sus hijos/as.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 3: FORMACIÓN**

- Formación dirigida a mujeres y adaptada a las demandas del mercado de trabajo.
- Creación de cursos con compromiso de contratación para mujeres con dificultades de acceso al empleo.
- Promover las experiencias de prácticas en empresas.
- Fomentar las experiencias mixtas de formación y empleo en sectores en los que la mujer estén subrepresentada.

## **LÍNEA ESTRATÉGICA 4: EMPLEO**

- Facilitar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación y la práctica profesional.

- Integrar la perspectiva de género en los servicios de orientación.
- Creación de programas de acompañamiento a la inserción para mujeres con dificultades para encontrar empleo o en riesgo de exclusión social.

#### **LÍNEA ESTRATÉGICA 5: CULTURA EMPRENDEDORA**

- Fomentar la cultura emprendedora entre las mujeres.
- Crear una línea de ayuda y asesoramiento a iniciativas empresariales lideradas por mujeres.
- Promover la creación de redes de empresarias.
- Promover acciones para la bonificación a empresas que realicen inversiones dirigidas a la integración del principio de igualdad.
- Promover la implantación de Planes de Igualdad en las empresas asentadas en la comarca.
- Realización de foros empresariales e intercambio de experiencias entre empresarias.

#### **LÍNEA ESTRATÉGICA: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

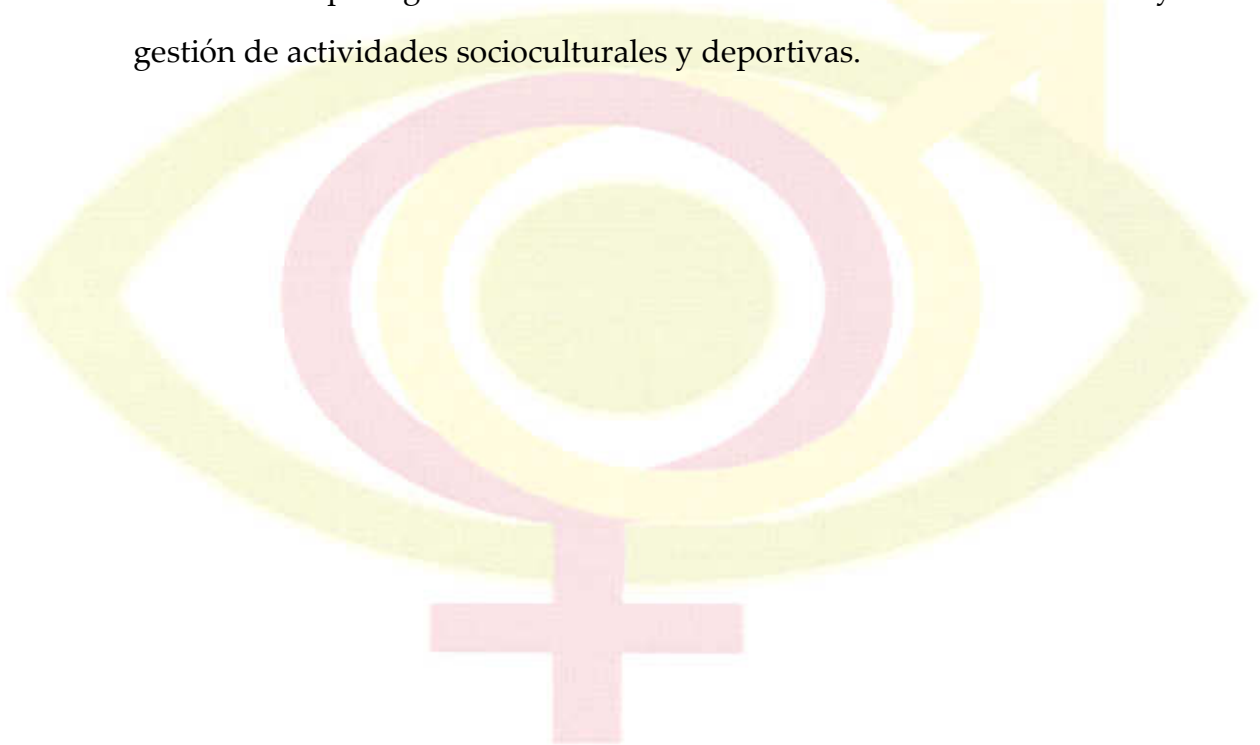
- Fomentar el liderazgo femenino en los municipios de la comarca.
- Impulsar la participación de las mujeres en los órganos de decisión política, social y ciudadana.
- Realización de cursos de liderazgo y participación social dirigidos a mujeres de la comarca.

#### **LÍNEA ESTRATÉGICA 6: NUEVAS TECNOLOGÍAS**

- Sensibilización y formación en nuevas tecnologías en el sector femenino.
- Realización de partys informáticas.
- Llevar ADSL a los pueblos de la comarca que no la posean.
- Creación de ciudades digitales en los municipios de la comarca.

### **LÍNEA ESTRATÉGICA 7: PARTICIPACIÓN SOCIAL**

- Fomentar el asociacionismo en las mujeres.
- Hacer partícipe a la ciudadanía-en especial a las mujeres- en el desarrollo de sus municipios a través de presupuestos participativos.
- Puesta en marcha de instrumentos de participación en torno a la confección y planificación, de ámbito local y comarcal, de las actividades relacionadas con el ocio, cultura y deporte.
- Potenciar el protagonismo de las asociaciones locales en el diseño y gestión de actividades socioculturales y deportivas.



## ANEXOS: Herramientas.

### Herramienta: El cuestionario

## Cuestionario de mujeres y hombres

### Instrucciones

**Por favor, lea atentamente estas instrucciones antes de empezar a contestar.**

**Asegúrese de que entiende bien lo que tiene que hacer.**

El cuestionario que usted va a rellenar registra las actividades que las mujeres y hombres realizan en distintos ámbitos de su vida cotidiana: en el hogar y la familia, en el empleo, en su tiempo libre.

Su opinión es muy importante para nuestro estudio, por lo que le rogamos sinceridad en sus respuestas.

**El cuestionario es totalmente anónimo.**

No hay ningún dato en el cuestionario que pueda identificarle. Los datos personales que se recogen son de carácter estadístico, como su sexo, edad, estado civil, etc.

Las preguntas se dividen en los siguientes bloques:

- Datos personales
- La unidad de convivencia
- El trabajo remunerado
- El tiempo libre

El cuestionario consta de **21 preguntas cerradas** distribuidas en los mencionados bloques. Muchas de estas preguntas hacen de filtro, es decir, dependiendo de la opción que usted señale, se le indicará en qué pregunta debe continuar.

Por ejemplo: 18. *¿Se está planteando usted abandonar o cambiar su empleo?*

Sí

No →Pase nº 20

En el caso de que usted marcara la opción "No", deberá continuar respondiendo el cuestionario en la pregunta nº 20, saltando la nº 19.

**No hay respuestas correctas o incorrectas. Usted deberá responder a las preguntas atendiendo a su experiencia personal.**

No hay un tiempo límite en el que deba cumplimentar el cuestionario. Puede tomarse el tiempo que necesite, aunque está preparado para que pueda ocuparle alrededor de 15 minutos.

Usted puede responder las preguntas de forma autónoma. No obstante, si necesita ayuda **para su cumplimentación, dígaselo a la persona que le atendió**. Ella le ayudará a entender y responder las preguntas.

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

### Cuestionario

**No rellene este dato:**

Nº de entrevista:

Fecha:        /        /

## DATOS PERSONALES

Localidad:

Provincia:

País:

**Sexo:**

- Mujer  
 Hombre

**Edad:**

- 16-24 años         55-64 años  
 25-34 años         65- 74 años  
 35-44 años         75- 84 años  
 45-54 años         85 años o más

**Nivel de estudios:**

- No sabe leer ni escribir  
 Sin estudios  
 Certificado escolar/ Estudios Primarios/ EGB  
 BUP/ COU/ ESO/ FP  
 Estudios Universitarios

**Procedencia:**

- Nacionalidad diferente a la española (inmigrante de 1ª generación)  
 Nacionalidad española inmigrante de 2ª generación  
 Nacionalidad española que pertenece a un grupo étnico  
 Nacionalidad española (población mayoritaria que no pertenece a ningún grupo étnico)  
 Otra. ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**Situación de convivencia:**

- Soltera/ Soltero  
 Casada/ Casado  
 Viuda/ Viudo  
 Separada/o o divorciada/o  
 Pareja de hecho  
 Vive con su pareja

# LA UNIDAD DE CONVIVENCIA

## 1. ¿Cuántas personas hay en su unidad de convivencia,<sup>6</sup> contando con usted?

- 1 → Pase a nº 11       2       3       4       5  
 6 ó más

## 2. ¿Hay personas dependientes<sup>7</sup> en su unidad de convivencia?

- Sí       No → Pase nº 11



## 3. En caso afirmativo, señale:

- 3.1. ¿Es usted una de esas personas?       Sí       No

### 3.2. ¿Cuántas personas dependientes hay en total en su unidad de convivencia?

Si usted es una de esas personas dependientes, debe incluirse en el cómputo total. Si usted o alguna persona de su unidad familiar cumpliera más de una condición, ubíquela en la que considere principal. No la cuente en más de una ocasión.

	Mujeres	Hombres
Menores		
Personas mayores		
Personas con discapacidad		
Personas enfermas		
<b>Total personas dependientes</b>		

## 4. ¿Es usted la cuidadora o el cuidador principal<sup>8</sup> de estas personas dependientes?

- Sí → Pase nº 6       No



## 5. ¿Quién o quienes son las cuidadoras o cuidadores principales de estas personas dependientes?

Señale solo una opción, la que corresponda a la persona que se encarga principalmente de las labores de cuidado.

- Mi pareja       Mi madre       Mi padre  
 Mi hija       Mi hijo       Mi suegra  
 Mi suegro       Mi hermana       Mi hermano  
 Otros: ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

## 6. ¿Cuáles son las tareas que realiza la cuidadora o cuidador principal?

Señale todo lo que proceda.

- Aseo  
 Alimentación  
 Compra de alimentos, ropa, medicamentos, etc.  
 Acompañamiento actividades de ocio  
 Acompañamiento a servicios relacionados con la salud  
 Acompañamiento a centros de cuidado o escolares  
 Reuniones escolares  
 Otras: ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

## 7. ¿Quién colabora principalmente en el cuidado de las personas dependientes?

Señale una sola opción, la que corresponda a la persona que ayuda o colabora más con la persona cuidadora principal.

- Yo       Mi pareja       Mi madre  
 Mi padre       Mi hija       Mi hijo

<sup>6</sup> La integran todas las personas que conviven en un mismo hogar, sean familiares directos o no.

<sup>7</sup> Se entiende por personas dependientes aquella que necesitan del cuidado de terceras personas para cubrir sus necesidades diarias, como personas enfermas, menores, personas mayores, personas con alguna discapacidad.

<sup>8</sup> La persona cuidadora principal es quién asume la mayoría de las tareas de cuidado, siendo ayudada o no por otras personas.

- Mi suegra       Mi suegro       Mi hermana  
 Mi hermano       Otros: ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

**8. ¿Cuáles son las tareas que suele realizar la persona que colabora en el cuidado de personas dependientes? Señale todo lo que proceda.**

- Aseo  
 Alimentación  
 Compra de alimentos, ropa, medicamentos, etc.  
 Acompañamiento actividades de ocio  
 Acompañamiento a servicios relacionados con la salud  
 Acompañamiento a centros de cuidado o escolares  
 Reuniones escolares  
 Otras: ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

**9. ¿Utiliza usted algún servicio de apoyo al cuidado<sup>9</sup> de personas dependientes?**

- Sí       No → Pase nº 11

**10. En caso afirmativo, nómbrelo y especifique (marcando con una X), si es un servicio público o privado.**

Nombre del servicio	Público	Privado	Semipúblico	Voluntariado
Menores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mayores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas enfermas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**11. En la toma de las decisiones que no son cotidianas, que implican una inversión económica grande y que afectan a su unidad familiar, (por ejemplo, comprar un coche nuevo o la elección del tipo de vacaciones), ¿cuál es su principal papel?**

Marque solo una opción

- Mis decisiones solo me afectan a mi, así que siempre decido yo  
 No suelo implicarme en estas decisiones  
 Suelo plantear las situaciones que hay que valorar y sobre las que hay que decidir, pero otra persona toma la decisión definitiva  
 Suelo ser consultada/o para tener en cuenta mi opinión, pero no tomo la decisión definitiva  
 Suelo ser quien da el "visto bueno" cuando hay que tomar una decisión  
 Las decisiones se toman de forma conjunta

**12. ¿Tiene usted la responsabilidad de planificar y organizar el trabajo doméstico en su unidad familiar?**

- Sí, yo planifico y organizo el trabajo doméstico de forma exclusiva → Pase nº 14  
 Sí, aunque conjuntamente con alguien más de la unidad familiar → Pase nº 14  
 No



**13. ¿Quién es la persona responsable de planificar y organizar el trabajo doméstico y familiar?**

Señale una sola opción

- Mi pareja       Mi madre       Mi padre       Mi hija  
 Mi hijo       Mi suegra       Mi suegro       Mi hermana  
 Mi hermano       Otros: ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

**14. ¿Qué personas participan en la ejecución de las tareas domésticas?**

Señale todo lo que proceda.

- Yo       Mi pareja       Mi madre       Mi padre

<sup>9</sup> Es un servicio de apoyo al cuidado cualquier recurso que favorece la liberación de tiempos de la persona cuidadora, por ejemplo, la ayuda a domicilio, los centros de día para mayores, las guarderías, las ludotecas, etc.

- Mi hija       Mi hijo       Mi suegra       Mi suegro  
 Mi hermana       Mi hermano       Otros: ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

**15. De las tareas domésticas que aparecen en el siguiente cuadro, señale cuáles realiza habitualmente y el número de horas que dedicó durante los últimos 7 días a su realización:**

No hay que rellenar las casillas sombreadas

Tarea	Nº horas por semana	Nº de horas dedicadas a desplazamientos para cada tarea
<input type="checkbox"/> Cocinar		
<input type="checkbox"/> Poner y quitar la mesa, fregar platos, poner lavavajillas, guardar la vajilla		
<input type="checkbox"/> Limpieza del hogar		
<input type="checkbox"/> Lavar, planchar, colocar ropa		
<input type="checkbox"/> Elaborar la lista de la compra		
<input type="checkbox"/> Compra de alimentos y productos para el hogar		
<input type="checkbox"/> Compra de productos para la familia como por ejemplo, ropa		
<input type="checkbox"/> Gestiones de banco, correo, etc.		
<input type="checkbox"/> Reparaciones domésticas		
<input type="checkbox"/> Mantenimiento de vehículos		
<input type="checkbox"/> Cuidados personales de personas dependientes (por ejemplo, aseo, alimentación, cuidados sanitarios, etc.)		
<input type="checkbox"/> Acompañamiento de las personas dependientes (como acompañar a la escuela, actividades de ocio de menores o personas adultas, etc.)		

## EL TRABAJO REMUNERADO

**16. ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente?**

Señale todo lo que proceda

- Estoy trabajando → Responda el bloque de preguntas nº 17 y pase a la pregunta nº 20  
 Estoy en situación de desempleo → Responda el bloque de preguntas nº 18 y pase a la pregunta nº 20  
 Soy pensionista → Responda el bloque de preguntas nº 19 y pase a la pregunta nº 20

### BLOQUE 17: Estoy trabajando

**17.1. Precise cuál es su situación como persona que trabaja:**

Marque solo una opción

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Empresario/a que emplea       | <input type="checkbox"/> Empresario/a que no emplea               |
| <input type="checkbox"/> Cooperativista                | <input type="checkbox"/> Trabajando, con contrato de trabajo      |
| <input type="checkbox"/> Trabajando como funcionario/a | <input type="checkbox"/> Trabajando, pero sin contrato de trabajo |

**17.2. ¿Cuál es su ocupación?**

Marque solo una opción

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Dirección              | <input type="checkbox"/> Mando intermedio              |
| <input type="checkbox"/> Personal técnico       | <input type="checkbox"/> Personal de administración    |
| <input type="checkbox"/> Personal cualificado   | <input type="checkbox"/> Personal no cualificado/ peón |
| <input type="checkbox"/> Otro: Diga cuál: _____ |  |

**17.3. ¿En qué sector de actividad desempeña su ocupación?**

Marque solo una opción

- Sector primario (agricultura, pesca, silvicultura,...)       Industria

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Construcción              | <input type="checkbox"/> Comercio                |
| <input type="checkbox"/> Servicio doméstico        | <input type="checkbox"/> Servicios personales    |
| <input type="checkbox"/> Hostelería                | <input type="checkbox"/> Empleos administrativos |
| <input type="checkbox"/> Otros. Especificar. _____ |  |

**17.4. Indique el número de horas que dedica a la semana al trabajo remunerado**

Nº de horas en el empleo	Nº de horas en desplazamientos

**17.5. ¿Qué tipo de contrato tiene?**

- No tengo contrato → Pasa a pregunta 17.6.
- Temporal → Pasa a pregunta 17.7.
- Indefinido o fijo → Pasa a pregunta 17.7.
- Soy autónomo/ a → Pasa a pregunta 17.7.

**17.6. ¿Qué elementos son los que le motivan o motivarían, para permanecer en este empleo sin contrato?**

Señale **tres** razones como máximo

- El horario me permite cumplir con mis responsabilidades en otros ámbitos
- El sueldo es el adecuado
- Hay posibilidades de promoción
- El ambiente de trabajo es motivador y agradable
- El trabajo que realizo me gusta
- Los desplazamientos no me suponen mucho tiempo
- Otros: ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

**17.7. ¿En que intervalo se sitúan sus ingresos?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Menos de 601,00 euros           | <input type="checkbox"/> Entre 601,01 y 1.202,00 euros |
| <input type="checkbox"/> Entre 1.202,01 y 1.502,00 euros | <input type="checkbox"/> 1.502,01 euros o más          |

**17.8. ¿Por qué razones se plantearía abandonar o cambiar de ocupación (sea esta formal o informal)?**

Señale **tres** razones como máximo

- No quiero cambiar de empleo
- Porque está muy lejos de mi domicilio
- Porque el horario no me permite atender mis responsabilidades domésticas y/o de cuidado de personas dependientes
- Porque el horario me deja muy poco tiempo libre para dedicarlo a actividades de ocio
- Porque el sueldo es muy bajo
- Porque trabajo sin contrato y quiero un contrato de trabajo
- Porque el ambiente de trabajo no me gusta
- Porque el trabajo que realizo no se adecua a mi cualificación
- Otras: ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

**BLOQUE 18: Estoy en desempleo**

**18.1. Precise su situación de desempleo:**

- Estoy estudiando → Pase nº 18.3.
- En desempleo sin cobrar el paro → Pase nº 18.3.
- En desempleo y cobrando el paro → Pase nº 18.2.

**18.2. Si recibe algún ingreso mensual, ¿dentro de qué intervalo está incluido?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Menos de 601,00 euros           | <input type="checkbox"/> Entre 601,01 y 1.202,00 euros |
| <input type="checkbox"/> Entre 1.202,01 y 1.502,00 euros | <input type="checkbox"/> 1.502,01 euros o más          |

**18.3. ¿Busca empleo de forma activa<sup>10</sup> en la actualidad?**

- Sí                       No→Pase nº 20

**18.4. ¿Cuánto tiempo dedicó a buscar empleo durante la última semana?**

Nº de horas de búsqueda	Nº de horas en desplazamientos

**BLOQUE 19: Soy pensionista**

**19.1. ¿Qué tipo de pensión recibe?**

- Contributiva     No contributiva

**19.2. ¿Su pensión es de viudedad?**     Sí     No

**19.3. ¿En que intervalo se sitúan sus ingresos?**

- Menos de 601,00 euros     Entre 601,01 y 1.202,00 euros  
 Entre 1.202,01 y 1.502,00 euros     1.502,01 euros o más

## **EL TIEMPO LIBRE**

**20. ¿Dispone usted de tiempo libre?**

- Sí                       No→**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



**21. Puede señalar el número de horas semanales que dedica a otras tareas como:**

*No hay que rellenar las casillas sombreadas*

Tarea	Nº horas por semana	Nº de horas dedicadas a desplazamientos para cada tarea
<input type="checkbox"/> Salir con amistades		
<input type="checkbox"/> Estar en casa viendo la televisión, leyendo, etc.		
<input type="checkbox"/> Participar de algún deporte		
<input type="checkbox"/> ir a espectáculos como teatro, conciertos, cine, exposiciones, etc.		
<input type="checkbox"/> Participación en movimiento asociativo		
<input type="checkbox"/> Participación en partidos políticos y sindicatos		
<input type="checkbox"/> Conectarse a Internet para buscar, jugar o chatear		

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

<sup>10</sup> Buscar empleo de forma activa supone realizar alguna actividad de búsqueda de empleo como participar en itinerarios de inserción de los servicios de empleo, responder a anuncios de prensa o buscar ofertas en Internet, etc.

*Promovido por los Grupos de Desarrollo Rural de Andalucía*

