

Observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

Proyecto de Primera Estrategia de la Ganadería Extensiva

1. Fundamentación y objeto del informe

1.1. Contexto legislativo

El artículo 14 de la **Constitución Española** establece como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, y el artículo 9.2 dispone la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

El **Estatuto de Autonomía** para Andalucía establece en los artículos 10.2, 14 y 15 que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social, garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Asimismo el artículo 73 establece como políticas de género, la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos. Por último, el artículo 114 dispone que en el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas.

La **normativa** aplicable en materia de igualdad de género es la siguiente:


- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

La **Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, recoge la **transversalidad de las políticas de igualdad** al indicar que los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

El **artículo 6** de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, establece la obligatoriedad de incorporar de forma efectiva el **objetivo de la igualdad por razón de género en todos** los proyectos de disposiciones reglamentarias y **planes que apruebe el Consejo de Gobierno**, estableciendo la definición y alcance del mismo, la competencia del órgano directivo, la estructura y contenido, así como la **incorporación transversal del enfoque de género**.

Por otro lado, el **artículo 11** de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, relativo a la **Representación equilibrada** en los órganos directivos y colegiados, recoge que cada Consejería garantizará dicha



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 1/11	

representación equilibrada en el nombramiento de titulares de órganos directivos y en la composición de los órganos colegiados. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, cada organización, institución o entidad a la que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

Esta Ley dedica el **artículo 52**, de forma específica, a las **mujeres del medio rural y pesquero**. El mismo dispone que los **poderes públicos desarrollarán acciones** dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida social y económica; impulsarán el ejercicio de la titularidad compartida en explotaciones agrarias, crearán las medidas que faciliten el acceso de las mujeres a los sectores **agrario**, agroalimentario y pesquero y generarán las condiciones para que las mujeres se fortalezcan individual y colectivamente y garantizar así su presencia y participación en los órganos de toma de decisiones.

De acuerdo con el **Decreto 17/2012**, de 7 de febrero, es responsabilidad del órgano directivo emisor de la norma la elaboración de un **informe** que dé cuenta del **impacto** que, previsiblemente, la misma pudiera causar **por razón de género**.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto por el citado Decreto y en el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las **Unidades de Igualdad de Género** en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

La **Ley 5/2024, de 13 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales y del Mar de Andalucía** (en adelante LEMRMA), en la que se establecen una serie de medidas legislativas para integrar el principio de igualdad de oportunidades en las políticas, medidas y acciones del Gobierno andaluz, marcará la actuación de esta Consejería en los próximos años. Se puede destacar el artículo 1, referido al objeto y ámbito de aplicación, en el que se afirma que el centro de la ley es establecer mecanismos para la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y agroalimentaria de Andalucía, profundizando en los principios recogidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. De igual forma es el centro de esta ley aplicar la perspectiva de género en las políticas, medidas y acciones de la Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural.


En particular, en cuanto **interesa al proyecto de la primera Estrategia de ganadería extensiva** que se va a proceder a informar, se recogen a continuación una serie de artículos que deben aplicarse a la redacción de dicha Estrategia y al futuro desarrollo de las distintas medidas que en ésta se proponen para alcanzar sus objetivos específicos.

-Artículo 4, Representación: Promoción de representación equilibrada o, en su caso, presencia de mujeres, en órganos de dirección de entidades como cooperativas o asociaciones, a través de puesta en marcha de medidas. Además, los Grupos de desarrollo rural deberán contar con presencia equilibrada en sus órganos de gobierno a partir de diciembre de 2025.

En cuanto a las contrataciones públicas se priorizará a organizaciones profesionales y asociaciones que tengan en sus órganos de gobierno participación equilibrada o mayor presencia en órganos de dirección. Y el impulso de medidas para que haya presencia de mujeres expertas en actos, foros, conferencias y representación equilibrada entre intervinientes y ponentes.

-Artículo 5, Participación: se asegurará la participación de las asociaciones de mujeres de los sectores regulados por la Ley en la elaboración de normas, planes, programas, medidas y actuaciones, y se tendrán en cuenta la situación específica de mujeres y hombres, sus prioridades y necesidades, con el fin de eliminar efectos discriminatorios y reducir brechas de género.

-Artículo 6, Empoderamiento: se plantea garantizar la visibilización y participación social de las mujeres; visibilización con campañas de sensibilización y reconocimiento de la labor de las mujeres y puesta en valor de mujeres referentes, así como la participación social en la toma de decisiones y acceso al poder.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 2/11	

-Artículo 12, relativo a Estudios, estadísticas e informes: Corresponde por sistema desagregar los datos por sexo en estadísticas tanto en personas físicas como jurídicas, analizar dichos datos para conocer la posible existencia de brechas de género en los sectores de esta ley; incluir indicadores de género tanto a nivel de diagnóstico como en la evolución y seguimiento, y en una planificación estratégica.

-Artículo 13, Comunicación y difusión: con lenguaje inclusivo y no sexista, emisión de mensajes e imágenes igualitarias alejadas de roles y estereotipos de género, reflejado en todas las actividades y material que se utilice y difunda. La contratación externa de la Consejería o de sus entes instrumentales para campañas de difusión y comunicación deben cumplir con lo regulado en este artículo.

-Artículo 19, Objetivos, dentro de la promoción del empleo y condiciones laborales: Objetivos principales como incentivar el empleo femenino, adopción de medidas para garantizar el acceso de mujeres a trabajos donde la brecha de género es mayor, también para la promoción y el acceso a puestos directivos y de responsabilidad.

-Artículo 20, Ayudas y subvenciones: siempre que sea compatible con la normativa europea y estatal básica, este artículo se centra en una serie de medidas de acción positiva para el fomento de la igualdad de oportunidades; medidas de priorización y admisión que la Consejería como Administración debe promover e impulsar para apoyar aquellas solicitudes de ayudas y subvenciones presentadas por mujeres, empresas y entidades que trabajen por la igualdad de oportunidades, en los términos previstos reglamentariamente. Artículo fundamental que guarda relación con **el artículo 9** de la LEMRMA, en el que se recoge el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía para adoptar medidas que impulsen procesos de cambio en el ámbito laboral y dentro de la propia Administración.

-Artículo 23, Trabajo por cuenta ajena: fomentar a través de ayudas y otros apoyos a entidades y empresas que prioricen la contratación estable y promoción profesional de mujeres.

-Artículo 24, Trabajo autónomo y economía social: apoyo del trabajo autónomo femenino tanto el acceso como el mantenimiento, apoyo a las iniciativas empresariales de mujeres en los sectores objetos de esta Ley e impulso de la profesionalización. Los Grupos de desarrollo rural deben promover igualmente el trabajo autónomo femenino en sus estrategias y ayudas.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que aprobado el **II Plan Sectorial de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agraria, pesquera y medioambiental de Andalucía- Horizonte 2027** (en adelante II PSI) mediante Acuerdo de 14 de junio de 2022, del Consejo de Gobierno, la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Rural ha adquirido un claro compromiso con la igualdad de género, para el desarrollo de actuaciones que fomenten la mayor participación de las mujeres en los ámbitos de decisión, la mejora de su situación laboral y profesional, y el impulso de la transversalidad de las políticas de igualdad en todas las actuaciones de su competencia, en el ámbito rural y pesquero andaluz.

El Plan parte de una premisa fundamental que es la existencia de situaciones que suponen una limitación de la igualdad entre mujeres y hombres en la actividad agraria, agroalimentaria, pesquera y en el medio rural; sectores en los que es necesaria una especial atención a las mujeres porque ejercen un papel fundamental, en muchas ocasiones con dificultades, por lo que precisan apoyo a través de medidas o acciones positivas.

Consecuentemente, el citado Plan establece medidas para la consecución de la igualdad y apuesta por la perspectiva de género como parte de la cultura organizativa de la Consejería competente en materia de agricultura, **ganadería**, pesca, agroalimentación y de desarrollo rural, entre las que se encuentran el ámbito de la **planificación estratégica**, para considerar de forma sistemática las prioridades y necesidades propias de mujeres y de hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la específica situación o actividad a planificar para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad. Se trata de un Plan que está alineado con la LEMRMA, que también coincide con parte de los ejes del Plan estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía 2022-2028.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 3/11



- En base a los anteriores requerimientos y aspectos regulados por el marco aplicable, la Unidad de Igualdad de Género de esta Consejería emite el presente informe de observaciones y recomendaciones al informe de evaluación emitido con fecha 22 de mayo de 2025 por la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

- Se indica que sería aconsejable recoger en el título de la Estrategia el ámbito temporal asignado al documento de planificación estratégico, así como en el presupuesto que se incluye en el apartado 20 por cuanto condiciona la correcta elaboración de dicha Estrategia.

1.2. Objeto del presente informe

El objeto del informe es realizar observaciones al informe de evaluación emitido para su posterior traslado al mismo, con la finalidad de que incorpore las recomendaciones propuestas y modifique el instrumento planificador -si fuera el caso- antes de su aprobación, mediante la incorporación transversal del enfoque de género, garantizando así un mayor impacto positivo en igualdad de género del Proyecto de Primera Estrategia Andaluza de la Ganadería Extensiva (Documento en elaboración, mayo 2025).

2. Observaciones sobre la pertinencia de género de la Estrategia

Analizado el objeto y contenido de la Estrategia, esta Unidad de Igualdad de Género, muestra su **conformidad** con la conclusión a la que se llega el Informe de evaluación del impacto de género remitido por la Secretaría General proponente, respecto a la **PERTINENCIA** de género del mismo.

El concepto de **ganadería extensiva** no está consensuado y formalizado en una única definición. En el documento de la Estrategia se recogen varias acepciones. Se expone a continuación la definición que propone el centro directivo: *“La ganadería extensiva es aquella que, principalmente mediante pastoreo, aprovecha los recursos del territorio (naturales o cultivados), ajustándose a su disponibilidad espacial y temporal y el respeto del medio en el que se sustenta, usando las especies y razas adecuadas y adaptadas al territorio”*.

El **objetivo general de la Primera Estrategia** Andaluza de la Ganadería Extensiva es la mejora de la competitividad del sector de la ganadería extensiva, alcanzando su sostenibilidad económica, social y ambiental, a fin de contribuir a que sea motor de generación de riqueza y valor, de creación de empleo y de fijación de la población en el mundo rural, además de promover los beneficios ambientales y sociales de la misma en el territorio andaluz.

La **Misión**, que gira en torno al objetivo general, es lograr que se reconozca la importancia de la ganadería extensiva tanto en la producción de alimentos de calidad como en los beneficios ambientales que aporta, de modo que constituya un elemento fundamental para el desarrollo de las zonas rurales así como para la conservación del medio natural andaluz.

Por tanto, esta Unidad de Igualdad de Género considera que el proyecto de Estrategia **es PERTINENTE** al género, dado que la planificación estratégica prevista tendrá una incidencia directa en personas. Desde esta Unidad de igualdad se entiende que la Estrategia va dirigida desde a Administraciones públicas, entidades y organizaciones representativas, a personas físicas y jurídicas (empresas, personas autónomas).

Se indica al respecto que en el informe de evaluación de impacto no se han recogido quiénes son las personas, entidades, etc., a los que principalmente va dirigida dicha Estrategia. Según el manual-protocolo elaborado por el IAM para la elaboración de informes de evaluación de impacto de género y posterior supervisión de los mismos es conveniente tener delimitado con claridad a quién o quiénes va dirigida la norma, así como el impacto que tendrá dicha Estrategia sobre esa población.

La Estrategia y su implementación derivará en la disposición y el acceso a recursos que se gestionarán para cumplir con la Misión de la misma. En definitiva, el proyecto de Estrategia planifica aspectos “iniciativas, políticas y normativas” en torno a la ganadería extensiva que tienen **incidencia directa** en las **personas**, tanto mujeres como hombres, que afectan al acceso a los **recursos** y que también influyen en la modificación de los **roles de género**.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 4/11



Cuando un norma se define como pertinente al género se debe llevar a cabo sobre la misma, en este caso sobre la Estrategia, un **análisis de género**, realizado por la Secretaría General mediante el informe de evaluación de impacto de género y, teniendo en cuenta la normativa de aplicación en relación con la igualdad de género, se realizan las siguientes observaciones.

3. Observaciones sobre las desigualdades identificadas

3.1. Justificación normativa. La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 6.3, obliga a la incorporación de indicadores de género en los informes de evaluación, ya que esta información va a permitir valorar el impacto de género que el Plan estratégico pueda causar:

“el Informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos”.

-El artículo 10.2 de la **Ley 12/2007**, de 26 de noviembre, Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, recoge que:

“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 pesquero, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.”

Por otro lado, la **LEMRMA**, en su **artículo 12**, Estudios, estadísticas e informes, recoge que:

“1. La Consejería competente en materia de agricultura, ganadería, pesca, agroalimentación y desarrollo rural, para integrar la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberá:

a) Desagregar sistemáticamente los datos por la variable de sexo en las estadísticas que elabore o genere relativas a personas en los formularios y aplicaciones informáticas que gestionan las líneas de ayudas, en los registros y encuestas y en la recogida de datos. Esta desagregación deberá hacerse tanto en el caso de las personas físicas como jurídicas.

b) Explotar dichos datos a fin de conocer las brechas existentes por motivos de género en los sectores que son objeto de esta ley.

c) Elaborar e incluir los indicadores de género necesarios en la planificación que se realice, tanto a nivel de diagnóstico como de evaluación y seguimiento, que permitan, entre otras cuestiones, conocer las brechas de género y su evolución, en aspectos tales como el salarial, el trabajo temporal y parcial, así como el nivel laboral.

d) Contemplar en la planificación estratégica la situación y las necesidades de mujeres y hombres, como principales actores y actrices de la actividad agraria, pesquera y en el sector agroalimentario y pesquero, así como las dificultades específicas de las mujeres para alcanzar los objetivos estratégicos.”

3.2. Desde esta Unidad de igualdad se **valora positivamente la incorporación de datos desagregados** por sexo en los distintos apartados de la Estrategia, como los referidos a titulares de explotaciones, cooperativas ganaderas y su análisis. Aunque hay que indicar que hay tablas en el documento cuyos datos no aparecen desagregados por sexo, como la tabla 93. En este caso se dan datos relacionados con personas solicitantes de la PAC-2023. Precisamente esta Consejería ha publicado recientemente un documento sobre el sistema de ayudas de la PAC, en el que se realiza un análisis de la edad y sexo de las personas que solicitaron ayudas directas y de desarrollo rural, por lo que esos datos están disponibles. Luego desde esta Unidad se insta al centro directivo a revisar los datos y los actualice desagregados por sexo siempre que sea posible. Su finalidad es conocer con mayor concreción la realidad de la que se parte para poder aplicar medidas y revertir situaciones.

Se considera conveniente partir de los datos poblacionales existentes en Andalucía y concretamente en las zonas rurales.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 5/11



En estas zonas hay algo más del 50% de población femenina y el sector ganadero se considera estratégico en dichas zonas. Es importante que en el proyecto de Estrategia se recoja la realidad poblacional de hombres y mujeres y jóvenes que viven en esos entornos y se podrán adoptar medidas más acertadas para revertir esa situación. Si efectivamente se comprueba que hay un alto porcentaje de mujeres habrá que considerar y concretar más actuaciones con perspectiva de género.

El proyecto estratégico constata que hay menos mujeres como titulares de explotaciones ganaderas de los distintos tipos de ganado, que existen brechas de género (resumen de datos en el punto 6.5.6). Por otro lado, como se desprende, tras la lectura y análisis de la misma, se trata de un documento ambicioso en cuanto a objetivos, que supone un punto de partida para posteriormente profundizar en sus apartados y concretar actuaciones. Precisamente entre los retos de la Estrategia se encuentra el del relevo generacional con personas jóvenes y mujeres, y a su vez fijar la población en las zonas rurales. Con los datos de población y los **datos** aportados en la Estrategia se puede llegar a constatar que existe un potencial femenino que puede absorber el sector.

Además, si se parte de la afirmación que la Estrategia recoge en su página 15 como gran objetivo de la misma (hacer de la ganadería extensiva una actividad competitiva, sostenible y valorada por la sociedad, logrando que se reconozca su importancia, tanto en la **producción de alimentos de calidad** como en los beneficios ambientales que aporta, de modo que constituya un elemento fundamental para el desarrollo de las zonas rurales así como para la conservación del medio natural andaluz), resulta **conveniente extender la recogida y análisis de datos** desagregados por sexo a otros sectores como puede ser la **industria agroalimentaria**. Así se obtendrá una visión de la realidad más completa en la que se va a implementar la Estrategia. Dicha recogida de datos desagregados por sexo debe extenderse a la evaluación y seguimiento de la misma.

Se recuerda que, en base a la normativa de aplicación recogida al comienzo de este apartado, la planificación, el diagnóstico, la evaluación y el seguimiento del instrumento estratégico **se deben definir e incluir indicadores de género** para conocer las posibles brechas de género y su evolución (indicadores de brecha de género, índice de feminización y presencia relativa, entre otros). En el documento aportado se indica que está pendiente de elaboración (tabla 131).


4. Transversalidad del principio de igualdad e inclusión en objeto y objetivos

4.1. Justificación normativa. El **artículo 5 de la Ley 12/2007**, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece que *“los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género”*.

La aplicación de dicha normativa conlleva a un proceso que tiene como objetivo analizar y comprender las desigualdades de género existentes en una determinada área de acción, y diseñar estrategias para abordarlas y promover la igualdad de género. A tal fin, se incorporarán medidas para que se integren en su elaboración, en su estructura, en la implementación de acciones, sobre todo, en los órganos de decisión, en su equipo técnico y en sus mecanismos de trabajo, lo que redundará en las actuaciones a desarrollar en los ejes previstos por las personas y entidades y, por tanto, en el sector y en la sociedad.

4.2. Hay que **valorar positivamente la inclusión** de parte de la **normativa** en materia de **igualdad** que es de aplicación en la Estrategia, la LEMRMA y el II Plan de igualdad de la Consejería. Pero se indica que falta incluir la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, pudiendo centrar la redacción en los artículos 1, 2 y 52 de la misma.

- Siguiendo el orden del documento, en relación con **la Gobernanza**, al realizar la lectura del documento se ha detectado en el segundo párrafo del apartado 3.1 aparece la nomenclatura de la Secretaría General incompleta, siendo Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 6/11	

En relación con esta Gobernanza, se indica por parte del centro directivo que ha habido un proceso participativo con representación equilibrada entre hombres y mujeres tanto interna en la Administración como externamente de cara a la participación de la sociedad, que sin duda habrá redundado en un enriquecimiento y aportación de distintas perspectivas de la realidad.

Desde esta Unidad de igualdad se valora de **forma positiva** que, en aplicación del artículo 5 de la LEMRMA, el centro directivo ha **mantenido reuniones con asociaciones de mujeres** del sector y otros colectivos relacionados con el mismo, para que conozcan el contenido del borrador y realicen las aportaciones que consideren.

A este respecto se recoge en la página 13 del documento, que “*se ha contado con la opinión de toda la ciudadanía, al someterla a información pública*”. Si el documento se ha sometido ya a información pública se desconoce si se les ha enviado oficio para el trámite de audiencia. Si esa información pública se está refiriendo al trámite de consulta pública previa sería conveniente modificar dicha frase.

Por ello, si aún no se ha elevado al **trámite de audiencia** el documento estratégico, se traslade invitación a las asociaciones andaluzas de mujeres representativas del ámbito rural y de los sectores afectados (ganadería e industria agroalimentaria, etc.) para que puedan exponer su parecer razonado y realizar las alegaciones que estimen pertinentes y así poder considerar en el proyecto normativo las prioridades y necesidades propias de las mujeres.

Relación de Asociaciones de mujeres:


- Federación de asociaciones de mujeres rurales de Andalucía (FADEMUR), “fademurandalucia@gmail.com”
- Federación de asociaciones de mujeres del medio rural (CERES), “ceresandalucia@coagandalucia.com”
- Asociación de emprendedoras rurales de Andalucía (AERAN), “andalucia@asociacionaeran.com”
- Asociación de mujeres de cooperativas agro-alimentarias de Andalucía (AMCAE), “secretaria@amcaeandalucia.es ; info@amcaeandalucia.es”
- Asociación de familias y mujeres del medio rural (AFAMMER), “afammerandalucia1@gmail.com”
- Coordinadora andaluza de organizaciones de mujeres rurales (COAMUR), “presidencia.coamur@gmail.com”

- El siguiente apartado que debe analizarse desde la Unidad de igualdad es el **análisis del DAFO** (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades), que conduce a detectar los problemas, necesidades y retos que se tienen que afrontar en la Estrategia. En las **Debilidades** se mencionan el problema del relevo generacional y escasez de personas jóvenes que se interesen por este sector. Se indica que se trata de una actividad en la que es complejo conciliar la vida profesional y familiar. También se recoge que hay escasez de mano de obra cualificada y escasa presencia de mujeres en explotaciones ganaderas y cooperativas, especialmente en los cargos de dirección.

En cuanto a la relación de **Amenazas**, se indica desde esta Unidad de igualdad que se puede incorporar la debilidad relativa al problema del relevo generacional y escasez de personas jóvenes interesadas también como una amenaza, puesto que si no hay personas que se dediquen a la ganadería extensiva ésta tenderá a desaparecer. Como una de las **Fortalezas** se incorpora la posibilidad de generar empleo que tiene la puesta en marcha de este tipo de ganadería. Fortaleza que a su vez se considera como una **Oportunidad** tal y como queda recogida en el análisis DAFO. Como oportunidad se incluye en el listado la existencia de la LEMRMA que, como indica el centro directivo, reconoce derechos y promueve acciones. Por ello desde esta Unidad se recuerda que la oportunidad es aplicarla.

- Por ello se propone redactar el comienzo del artículo 17 de la siguiente manera: “**Aplicación** de la Ley del Estatuto de las Mujeres rurales y del mar de Andalucía **que se encuentra en vigor desde el 23 de noviembre de 2024**. Esta Ley reconoce los derechos de a las mujeres”
- Se propone que se incluya como **una oportunidad el potencial de talento femenino** que puede absorber el sector de la ganadería extensiva y sectores interrelacionados con la misma.

-Tras el análisis DAFO se enumeran los Objetivos y Medidas que proponen poner en marcha para su consecución. Desde la Unidad se valora **positivamente** que **uno de los objetivos** estratégicos sea el impulso

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 7/11	

de la formación, la I+d+i, y la transformación digital del sector, dirigidas en especial a personas jóvenes y a mujeres. Pero se observa que no se ha incorporado ningún objetivo relacionado con la incorporación de la mujer a este sector productivo. Por ello se propone que se incluya otro objetivo:

- El **fomento y la promoción del empleo** relacionado con la ganadería extensiva y la agroindustria derivada de la misma, con especial atención a la incorporación de mujeres a ese ámbito laboral y productivo, elemento clave para la consecución de la igualdad de oportunidades.

5. Medidas incorporadas para garantizar la igualdad

5.1. Justificación normativa. De acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 6.3** de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, el informe de evaluación del impacto de género “irá acompañado de indicadores pertinentes al género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos”.

Entrando en el análisis de las **Medidas propuestas** desde esta Unidad de igualdad de género hay que **valorar de forma positiva la inclusión de medidas con perspectiva de género** para fomentar la igualdad de oportunidades. Pero es necesario realizar algunas observaciones.

Medidas 3, 4, 5, 17, 21, 46 y 47: En la Estrategia se propone la creación de varios grupos de trabajo y dos comisiones, en los que se va a profundizar en el desarrollo y análisis del instrumento estratégico. Hay un error que se repite en cada medida puesto que se recoge que “*se tendrá en cuenta la igualdad de género en su composición*”. En la composición lo que se debe cumplir es con una representación equilibrada (art. 11 de Ley 12/2007, de 26 de noviembre). Luego la redacción sería la siguiente:

- Se cumplirá con la **obligación de una representación equilibrada** entre mujeres y hombres (mínimo del 40% y máximo de 60% de cada sexo).

En cuanto a la creación de una comisión andaluza para la ganadería extensiva (medida 46) se indica además que, al tratarse de un órgano abierto a la participación del sector, se propone que formen parte de la misma las asociaciones de mujeres de los sectores agrario y de desarrollo rural cuyo ámbito de actuación es Andalucía (relación expuesta anteriormente), (art. 5 LEMRMA).

Para finalizar este apartado, se debe incidir en que se deben poner en marcha los mecanismos, las técnicas, así como la organización de la participación (tiempos, lugares...) para **asegurar la presencia y la participación activa de las mujeres** y, en su caso, **facilitar la conciliación** (arts. 6 y 8 LEMRMA), en relación principalmente de la comisión que se propone en la medida 46.

Medida 2: encaminada a revisar las ayudas, incorpora la perspectiva de género, en la que se afirma que se revisarán los criterios de selección recogidos en el PEPAC para priorizar personas jóvenes y mujeres en el acceso a las mismas. Es positiva la medida en materia de igualdad. Desde la Unidad se entiende que la revisión se debe extender a otro tipo de ayudas futuras que puedan impulsarse tanto dentro del PEPAC como desde otras vías de financiación.

Hay que indicar desde la UIG que en la revisión de los criterios hay que aplicar el **artículo 20 de la LEMRMA**, relativo a las subvenciones. En este artículo se recoge que, siempre que sea compatible con la normativa europea y estatal básica, esta Consejería priorizará solicitudes de ayudas y subvenciones presentadas por mujeres o por empresas que trabajen por la igualdad, destinadas a actividades agrícola, ganadera, agroalimentaria o pesquera, en los términos en los que se prevea reglamentariamente (p.e. a través de bases reguladoras o convocatoria de subvenciones).

Por ello, en las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones en régimen de concurrencia competitiva se pueden establecer uno o más criterios de priorización vinculados a la igualdad; además, se puede asignar al menos **un diez por ciento** de la puntuación máxima alcanzable a las solicitudes (art. 20.3 LEMRMA).

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 8/11



En el mismo artículo 20, en su apartado 4, queda abierta la posibilidad de incluir cláusulas de admisibilidad en ayudas y subvenciones de concurrencia no competitiva, con lo que se pueden incorporar criterios en materia de igualdad en las bases reguladoras y convocatorias correspondientes.

Con la aplicación del artículo 20 en este caso se estarían implementando también los **artículos 23**, trabajo por cuenta ajena, **y 24 de la LEMRMA**, trabajo autónomo y economía social, puesto que con la aplicación de criterios en materia de subvenciones y ayudas se puede beneficiar tanto unas personas como otras. De hecho se pueden incorporar criterios a puntuar como la contratación de mujeres o el apoyo a las iniciativas empresariales de mujeres.

Según los datos aportados en el análisis del documento predomina la titularidad de personas físicas, pero también hay personas jurídicas. Por ello, a la hora de aplicar criterios en las bases de subvenciones, se debe incorporar la exigencia legal de **un plan de igualdad** para las empresas y entidades que **tengan 50 o más personas trabajadoras**. Se debe requerir también la acreditación del cumplimiento de la exigencia legal de un plan de igualdad inscrito, de acuerdo con el artículo 11.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al artículo 13.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre. Debe incorporarse como criterio necesario y obligatorio en bases reguladoras cuyas personas solicitantes entren dentro de este perfil.

También se puede valorar e incluir como criterio de priorización la **existencia de un plan de igualdad en aquellas empresas de menos de 50 personas** trabajadoras cuando la ley no les obliga a tenerlo.

Por otro lado, se indica que conforme al artículo 2.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, todas las empresas, independientemente del número de personas que trabajen en ellas, deben tener un **protocolo o conjunto de medidas** dirigidas a **evitar cualquier tipo de acoso en el trabajo** y de discriminación laboral entre mujeres y hombres, con el objeto de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Es un requisito necesario y obligatorio a incorporar en bases reguladoras y convocatorias.

Medida 10: encaminada a la creación de una ayuda para la sustitución de personas responsables en explotaciones de ganadería extensiva. Se trata de una medida en la línea de lo recogido en el **artículo 10** de la LEMRMA, relativo a la **corresponsabilidad y la conciliación**. Se **valora positivamente** por parte de esta Unidad de igualdad puesto que con medidas como ésta, junto con la aplicación de las nuevas tecnologías, se beneficia la conciliación profesional y personal, lo que supondría avanzar en igualdad de oportunidades para dedicarse a esta labor productiva tanto para mujeres como para hombres.

Medida 31: relativa a la puesta en valor de esta actividad productiva, con acciones de comunicación y promoción específicas, encaminadas a mejorar la imagen de la ganadería extensiva. Desde la Unidad de igualdad **se valora en positivo** que se indique que materiales, imágenes y toda la documentación a utilizar debe estar alejada de estereotipos sexistas. Esto se complementa con la obligatoria aplicación de lo recogido en los **artículos 13.2** de la LERMA, art. 9 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, referidos a la necesidad de usar un lenguaje inclusivo y o sexista, la traslación de imagen pública igualitaria, alejada de estereotipos de género y con un protagonismo semejante de mujeres y hombres. Es fundamental que existan **referentes mujeres** para normalizar que existan profesionales de sexo masculino y femenino.

Hay que recordar que conforme al **artículo 13.3** de la LEMRMA las campañas de difusión y comunicación que se contraten o financien por esta Consejería deben cumplir con todo lo regulado en el art. 13.2 de la LEMRMA. Todo esto significa fomentar valores en igualdad.

Medida 35 y 38: relativa a **formación dirigida a personas ganaderas** y a nuevas que pretendan dedicarse a la ganadería extensiva. En ambas medidas se recuerda de nuevo la obligatoriedad de la aplicación del **artículo 13.2** de la LEMRMA. En materia formativa es de aplicación el **artículo 16**, relativo a la formación en este caso en materia agraria, y el **artículo 17**, relativo a la organización de las actividades formativas (formación progresiva en igualdad del profesorado, módulo sobre igualdad).

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma> indicando el código de VERIFICACIÓN

FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 9/11



Dicha aplicación se realizará tanto a la formación que se imparta desde la Consejería (fundamentalmente a través del IFAPA) como a la que se desarrolle externamente, entendiendo que al financiarse con fondos de la Consejería son exigibles las mismas condiciones. Una formación que pueda ser presencial, semipresencial, a distancia y on-line, con flexibilidad horaria, para que se facilite la participación de mujeres y hombres y favorecer la conciliación.

En cuanto **al alumnado**, tal y como recoge el mismo artículo 17, se dará **prioridad a las solicitudes** presentadas por mujeres en sectores donde se encuentren infrarrepresentadas y con ciertas particularidades como estar desempleadas o haber estado dedicada durante un tiempo al cuidado de personas dependientes.

Por otro lado, en relación a la formación, **se podrá exigir a las empresas** que se contraten para su impartición que se cumpla con una representación equilibrada dentro de profesorado si ello es posible, o en su defecto que haya presencia de mujeres dentro del mismo.

Ambas medidas se encuentran relacionadas con la **Medida 37**, dedicada a reforzar y potenciar la Escuela de Pastores de Andalucía. De igual forma resulta de aplicación los artículos 13.2 y 17 de la LEMRMA. Aquí habría que hacer una sugerencia en cuanto al nombre de la escuela. Para que sea inclusivo dicho nombre debe incorporarse “Pastoras” o cambiar Pastores por “Escuela de personas pastoras”.

En materia formativa puede surgir la posibilidad de organizar **jornadas, eventos**, conferencias. En estos casos, además de resultar de aplicación los artículos 13 y 17 de la LEMRMA, se aplicará el **artículo 4.4** relativo a la Representación, para que las personas intervinientes y ponentes sean de ambos sexos, procurando la representación equilibrada (de aplicación también a empresas externas cuando se financie la actuación).

Además, se sugiere que se realicen desde la perspectiva de género, siguiendo el Manual elaborado por la UIG: https://juntadeandalucia.es/export/drupaljda/decalogo_genero_formacion_def.pdf

Medida 39: en ella se propone la creación de una red de personas ganaderas mentoras. Se recuerda nuevamente se debe aplicar el **artículo 4.4** de la LEMRMA, para que al menos haya presencia de mujeres ganaderas mentoras. Es otra forma de profesionalizar la actividad y normalizar que sean mujeres las que se dediquen a esta profesión, con lo que se estaría aplicando a su vez el **artículo 6.c** sobre puesta en valor de mujeres referentes del sector.


Medidas 41 y 44: relacionadas con la incorporación de nuevas tecnologías a la ganadería extensiva y formación técnica a las personas que se dediquen a ella. En cuanto a la formación y sus particularidades ya se han expuesto en medidas anteriores. En este caso hay que hacer hincapié en lo relacionado con el acceso a las nuevas tecnologías, conocimiento y su aplicación, cada vez más necesarios para mejorar en competitividad y productividad. Es fundamental el trabajo para la eliminación de posibles brecha digital de género y territorial. En estas cuestiones se necesita la implementación del **artículo 18** de la LEMRMA, relativo a tecnologías de la información y sociedad digital.

Es importante, por un lado, la concienciación de las personas que se dedican a la ganadería extensiva y, por otro lado, facilitarles la formación y la ayuda necesaria para su puesta en marcha.

Con las medidas propuestas por el centro directivo junto con las observaciones que se plantean desde la Unidad de igualdad de género se prevé un **impacto positivo** de la Estrategia.

Por último, hay que indicar que **la Estrategia cumple con los objetivos del II PSI** alineados con los artículos de la LEMRMA. Esos objetivos se traducen en actuaciones del Plan que se van a implementar también con el desarrollo de la Estrategia de la ganadería extensiva. En particular con las siguientes actuaciones:

- Eje 1: Formación y sensibilización con perspectiva de género.
Línea estratégica 1.1: Formación sectorial y especializada con perspectiva de género.
-Actuación 1.1.1: Consulta a asociaciones de mujeres, cooperativas agrarias, acuícolas y pesqueras y OPA´s para detectar las demandas de las mujeres en materia de formación especializada en los sectores agrarios, acuícolas y pesqueros.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 10/11	

- Eje 2: Acceso a las ayudas y subvenciones:
Línea estratégica 2.1: mejorar el acceso a las ayudas, al crédito y a la titularidad de las explotaciones agrarias por parte de las mujeres
-Actuación 2.1.1. Establecimiento de criterios homogéneos/instrucciones para incorporar la perspectiva de género en las intervenciones del PEPAC y otras posibles intervenciones en Andalucía (criterios de priorización, intensidad de la ayuda, acciones positivas, fomento de planes igualdad en pymes, etc).
-Actuación 2.1.4. Incluir el apoyo para la incorporación de jóvenes a la actividad agraria en la prestación de servicios de asesoramiento.
- Eje 3: Empleo, condiciones de trabajo y desarrollo profesional de las mujeres agrarias, acuícolas y pesqueras:
Línea estratégica 3.1: Puesta en valor y visibilización de las mujeres trabajadoras de los sectores agrario, pesquero y ambiental.
- Eje 4: Representación y poder
Dentro de la Línea estratégica 4.1: Empoderamiento femenino:
Línea estratégica 4.1: Empoderamiento femenino
-Actuación: 4.1.1 Desarrollar formación para el empoderamiento de las mujeres de los sectores agrario, acuícola, pesquero y ambiental
Línea estratégica 4.3: Interlocución y participación de las mujeres
-Actuación 4.3.1. Aumentar la presencia de mujeres en las comisiones, consejos, órganos colegiados, así como en los órganos de negociación y participación de la CAPADR
-Actuación 4.3.1. Aumentar la presencia de mujeres en las comisiones, consejos, órganos colegiados, así como en los órganos de negociación y participación de la CAPADR

6. Revisión del lenguaje


De acuerdo con el art. 4.10 y el art. 9 sobre lenguaje inclusivo y no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, y de conformidad con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

En este sentido, la Secretaría General de Agricultura, Ganadería y Alimentación, ha respetado en parte la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. Por ello, esta Unidad de Igualdad de Género sugiere la revisión del texto para evitar expresiones tales como : “jóvenes agricultores”, “nuevos agricultores”, “trabajadores”, “los titulares” “agricultor activo”, “los solicitantes”, “asociaciones de ganaderos”, “pastores-tutores”.

En cuanto al término “beneficiario” que, según afirma el centro directivo, es utilizado como neutro para incluir en su significado a persona física y jurídica, se indica que es conveniente sustituirlo por “Persona beneficiaria”, puesto que en esta composición sí que se puede entender que está incluida tanto la persona física como jurídica.

Es cuanto cumple informar a esta Unidad de Igualdad de Género.

LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
Fdo.: Salud Santana Dabrio

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	SALUD SANTANA DABRIO	17/06/2025	
VERIFICACIÓN	Pk2jm85C7FHV3QA3BQVME4PC76RRHB	PÁG. 11/11	