

**Informe de evaluación del Programa de
Desarrollo Rural de Euskadi 2015-2020.
Año 2022**

**Evaluación de la
perspectiva de género
en el PDR de Euskadi**

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho fundamental en el conjunto de la Unión Europea, que implica que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que los poderes públicos deben garantizar su aplicación. La **transversalidad de género** según cita el Instituto de la Mujer, es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

ÍNDICE

1	Introducción	4
1.1	Presentación del informe	4
1.2	Estructura del documento	5
1.3	Glosario de términos	5
2	Metodología y alcance de la evaluación	8
3	Marco estratégico de la evaluación	10
3.1	La importancia de la igualdad de género en el mundo rural en el contexto legal europeo y nacional.....	10
3.2	El impulso de la igualdad de género en el mundo rural en el contexto legal de Euskadi.....	12
4	La realidad del mundo rural de Euskadi con perspectiva de género	15
4.1	Conocer para evaluar	15
4.2	Las mujeres y hombres en el medio rural de Euskadi.....	16
5	Evaluación de la perspectiva de género en el PDR	23
5.1	Inclusión de la promoción de la igualdad en el diseño del PDR.....	23
5.2	Inclusión de la promoción de la igualdad en la fase de seguimiento y evaluación del PDR	32
5.3	Incidencia de la implementación del PDR en la promoción de la igualdad... 33	
5.4	Resultados en las principales submedidas	36
5.4.1	<i>Submedida 1.1 Ayuda a la formación profesional y a las actuaciones para la adquisición de competencias</i>	36
5.4.2	<i>Submedida 1.3 Ayuda a los intercambios o visitas de corta duración en explotaciones agrarias y forestales</i>	38
5.4.3	<i>Submedida 4.1 Apoyo a las inversiones en explotaciones agrícolas</i>	40
5.4.4	<i>Submedida 6.1 Ayuda a la creación de empresas para los jóvenes agricultores.</i> 41	
5.4.5	<i>Medida 19. Apoyo para el desarrollo local de LEADER</i>	43
6	Conclusiones y recomendaciones	46

1 Introducción

1.1 Presentación del informe

A través de este documento se presenta el informe de **Evaluación de la perspectiva de género en el Programa de Desarrollo Rural de Euskadi 2015-2020¹ (PDR, de aquí en adelante)**, elaborado por CDI Consultants, cuyo objetivo general es evaluar de qué manera está incidiendo el PDR en las relaciones de género existentes desde su implementación en el 2015 hasta el 2021.

El PDR articula el apoyo financiero de la Política Agraria Común (PAC) para las actuaciones y medidas a impulsar en el medio rural de Euskadi, siendo ante todo un instrumento financiero de apoyo a los distintos agentes que integran el medio rural (agricultores y agricultoras, forestalistas, cooperativas y agroindustrias, ayuntamientos, etc.), cofinanciado entre la Unión Europea (a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, en adelante FEADER) y las aportaciones presupuestarias de las Instituciones Vascas (Gobierno Vasco y Diputaciones Forales). En este sentido, el PDR se configura como un instrumento primordial de las Instituciones Vascas para el impulso y apoyo de las políticas que se pretenden llevar a cabo en el medio rural vasco.

La evaluación del PDR es una tarea obligatoria en base al artículo 76 de Reglamento 1305/2013 que regula el FEADER, cuyo propósito es valorar los logros y la contribución del PDR hacia el logro de los objetivos y la estrategia de la PAC de crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Además, los resultados de la evaluación sirven para la mejora del diseño y la implementación del programa.

La presentación de esta **evaluación temática enfocada en la perspectiva de género** atiende a esa necesidad evaluatoria y se realiza en aras de obtener información para poder adoptar medidas específicas y temporales dentro del marco del PDR destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.5 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencias Machistas contra las Mujeres.

Esta evaluación incluye los **primeros resultados** como primer ejercicio de evaluación continua en esta temática, que culminará con su evaluación Ex post, para detectar el grado de consecución de los objetivos.

Asimismo, esta evaluación responde a las prioridades detectadas en el análisis de necesidades de desarrollo rural de Euskadi respecto de las prioridades de desarrollo rural del PDR 2014-2020.

¹ Acceso a la página web: <https://www.euskadi.eus/web01-a1osoa/es/>

Finalmente, es requisito indispensable que esta evaluación sea llevada a cabo por organismos externos que sean funcionalmente independientes de las autoridades encargadas de la implementación del programa, como es el caso de CDI Consultants.

1.2 Estructura del documento

La estructura del documento se presenta en **seis apartados**, comenzando por este **primer capítulo** a modo de introducción.

En el **segundo capítulo** se presenta la metodología y alcance de esta evaluación, el cual expone el contexto concreto en el que se plantea el desarrollo de la evaluación, así como los objetivos y el alcance que se han tenido en consideración para definir el modelo metodológico.

El **tercer capítulo** presenta el marco normativo y estratégico referente a legislación en materia de igualdad, si bien cuenta con especial relevancia, dado que en el periodo de programación 2015-2020 se han dado numerosas actualizaciones en esta materia.

El **cuarto capítulo** contextualiza la situación del medio rural de Euskadi bajo la perspectiva de género.

El **quinto capítulo** se centra en la evaluación sobre la perspectiva de género en el PDR. Para ello, en el quinto capítulo se trata de obtener una imagen general de todas las medidas del Programa en las que se comprobará si para el diseño de estas se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, si hubo un diagnóstico previo, medidas específicas, etc. Además, se evalúan una serie de submedidas concretas de modo que se pueda evaluar de manera más profunda y enriquecedora tanto para las conclusiones a extraer del presente periodo de programación como para tener en cuenta nuevos aspectos de cara a la programación del próximo periodo.

Por último, el **sexto capítulo** recogerá las conclusiones y recomendaciones extraídas de la presente evaluación con el fin de que los distintos organismos gestores las tengan en cuenta en el futuro.

1.3 Glosario de términos²

Análisis de género

Forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de

² Definiciones extraídas del Glosario de términos de impacto de género del Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde.

datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos. (Recogido en United Nations Internacional Research and Training Institute for the Advancement of Women- INSTRAW basado en Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines. Ottawa: International Development Research Centre, 1998).

Género

Conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor (Lourdes Benería, 1987, 46; recogido en Maquieira, 1998; recogido en Esteban, 2001, 28).

Igualdad de oportunidades

Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

Igualdad de trato

Ausencia de discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta.

- Existe discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo como el embarazo o la maternidad, sin que exista una justificación objetiva y razonable. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

- Existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

Integración de la perspectiva de género

Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

Medidas de acción positiva

Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres).

Posición

Lugar de poder o jerarquía en el que se encuentra cada persona con respecto a las demás. En el orden patriarcal de poder-dominación, sólo existen dos lugares: arriba (poder) y abajo (sumisión). (Presupuestos Locales con Enfoque de Género. Emakunde; Ayuntamientos de Basauri, Bilbao, Donostia-San Sebastián, Ermua y Ondarroa y Travesías por la Igualdad).

Rol

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él. (INSTRAW)

Sexo

Características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres. (OMS)

2 Metodología y alcance de la evaluación

La **metodología** para el desarrollo de la evaluación se ha basado en las orientaciones metodológicas proporcionadas por la Comisión Europea en la “*guía práctica para el diseño y la realización de Evaluaciones de Políticas Públicas. Enfoque AEVAL*” y las pautas recomendadas por la Comisión Europea a través del servicio European Evaluation Helpdesk for Rural Development., si bien ha sido necesario adaptar esas orientaciones metodológicas a las características concretas de este análisis.

En base a estos documentos de partida, el análisis se centrará en la evaluación tanto del diseño como de la implementación y seguimiento de los resultados alcanzados, de cara a formular propuestas y recomendaciones de interés.

En concreto los objetivos que se persiguen con esta evaluación quedan concentrados en los siguientes puntos:

- Analizar el impulso que está dando la igualdad de género en el marco de la política de desarrollo rural de Euskadi.
- Analizar las medidas adoptadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en el diseño del Programa y en sus sistemas de seguimiento y evaluación.
- Valorar la incidencia de las actuaciones desarrolladas en el marco del PDR de Euskadi en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Generar información de interés que facilite la toma de decisiones al Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco, para la implementación y mejora del PDR en cuanto a perspectiva de género.

El enfoque con el que se va a desarrollar la presente evaluación se estructura en los siguientes ámbitos:

- La evaluación del **diseño** del PDR de Euskadi 2015-2020.
- La evaluación de la **implantación y seguimiento** del Programa.
- La evaluación de los **resultados** obtenidos.

El **alcance** de esta evaluación viene determinado por el periodo de ejecución del FEADER y la temática desarrollada objeto a evaluar.

- Desde una **óptica temporal**, los trabajos de evaluación abordan el diseño y ejecución en perspectiva de género por un periodo de siete años comenzando en el 2014³ y finalizando en el 2021.
- Desde el punto de **vista temático**, actualmente no hay ninguna evaluación del PDR específica basada en género y por tanto no se parte de ninguna información previa.

Para la realización de este informe se ha considerado que tanto la perspectiva cuantitativa como la cualitativa son necesarias y complementarias para obtener una imagen de la implicación real de las mujeres en el PDR. En concreto los elementos de partida han sido:

- Una **revisión documental** y de fuentes estadísticas.
- Información aportada directamente por las **encuestas** realizadas a los órganos gestores de las medidas.
- Elaboración de entrevistas a agentes estratégicos: Unidad de Igualdad del Departamento al que se adscribe la Viceconsejería de Agricultura, Pesca e Industrias Alimentarias, responsable de coordinar el PDR y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer⁴.
- Análisis del diseño del sistema de gestión y seguimiento del PDR, respondiendo a preguntas como *¿se está recopilando la información relativa a género por submedida?*
- Análisis de las bases de datos de los órganos gestores. Respondiendo a preguntas como: *En el caso que las personas beneficiarias sean personas físicas, ¿Qué porcentaje son mujeres?*

Por último, cabe indicar que esta evaluación se ha realizado en plena colaboración con la Autoridad de Gestión del PDR, no habiéndose identificado limitaciones para el desarrollo de la evaluación.

³ El periodo de ejecución comienza en el 2015, pero los trabajos preparatorios y de diseño comienzan en la anualidad precedente.

⁴ Emakunde creó en 2015 un Grupo de Trabajo Técnico sobre Igualdad en los Fondos Europeos (GTTIFE), donde participan además las Diputaciones Forales y las Unidades de Igualdad correspondientes limitando su trabajo solo en el FEDER y FSE.

En el mismo se visibiliza la necesidad de que todas las políticas sectoriales deben incluir de manera transversal la perspectiva de género; y ha servido para crear un lenguaje y espacio común para el desarrollo y ejecución de los distintos Fondos, contando con las particularidades de cada uno de estos.

Actualmente el GTTIFE participa en la promoción de la igualdad en todos los fondos europeos (FSE+, FEDER, FEADER y FEMPA).

3 Marco estratégico de la evaluación

En este apartado se realiza un breve repaso del marco normativo y estratégico, donde se puede contrastar la importancia y necesidad de una evaluación de estas características, constituyendo la base sobre la cual se ha planteado esta evaluación. Cabe señalar que, si bien hay normativa que se ha aprobado recientemente, más allá del año 2020 objeto de esta evaluación, el equipo evaluador considera adecuada su inclusión en este análisis porque las recomendaciones o pautas que se propongan deben ir en consonancia con el marco estratégico y legal actual.

Del resultado de este análisis se derivan dos conclusiones:

- En primera instancia, la especial relevancia que tiene la igualdad de género a nivel europeo y nacional, tanto en el marco de los fondos europeos, y en concreto FEADER, como en las políticas dirigidas a perspectiva de género en el medio rural.
- En segundo lugar, la importancia y el peso de la perspectiva de género en Euskadi, que se distingue por ser pionera en aprobar el Estatuto de la Mujer Agricultora.

3.1 La importancia de la igualdad de género en el mundo rural en el contexto legal europeo y nacional

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación ha adquirido una **mayor relevancia en los reglamentos de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos** (en adelante Fondos EIE) -FSE, FEDER, FEMP Y FEADER- en el período de programación 2014-2020. Contar con la perspectiva de género en estos momentos resulta imprescindible debido a la considerable dimensión y alcance de éstos, así como a su gran capacidad de actuación y transformación, de un lado y, de otro, al hecho de que la promoción de la igualdad de género está recogida en la normativa comunitaria reguladora de los Fondos como un principio transversal. En el **artículo 7 del Reglamento 1303/2013** (RDC) se señala la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación como uno de los tres principios horizontales, [1] por la que *los Estados miembros y la Comisión deberán velar para que se tengan en cuenta y se promuevan, la igualdad (...) y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los Programas, entre lo que se incluye lo referente al seguimiento, presentación de informes y evaluación.*

Además, se ha creado una **Red de Políticas de Igualdad entre Hombres y Mujeres**, que constituye el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en los Fondos EIE.

Cabe señalar también la **Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de abril de 2017**, sobre las mujeres y su papel en las zonas rurales (2016/2204(INI)), la cual refuerza la posición y el

reconocimiento de la igualdad de género, considerando la multifuncionalidad e identificando todos los desafíos a los que deben hacer frente las mujeres en estos territorios.

A nivel nacional, la incorporación de la perspectiva de género se ha desarrollado de forma progresiva en las últimas décadas. La igualdad efectiva entre hombres y mujeres es el **5º Objetivo de Desarrollo Sostenible** “Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”, entendiendo el concepto de Desarrollo Sostenible⁵ como “*el desarrollo que permite satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro de satisfacer sus propias necesidades*”.

En cuanto al Estado español, en el 2007 se aprobó la **Ley 45/2007 de 13 de diciembre, para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural**, la cual cuenta en su “Capítulo I. Del Programa de Desarrollo Rural Sostenible” con el artículo 8 que recoge que los PDR, deberán contener medidas que respeten el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural y podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el mismo, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.

Cabe destacar en la misma línea el **Plan para la Igualdad de Género en el Desarrollo Sostenible del Medio Rural (2011-2014)**, elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que se centró en la realización de un análisis de la situación que experimentan las mujeres en el medio rural. Posteriormente, se aprobó el **Plan para la Promoción de las Mujeres Rurales 2015-2018**, que constituye un instrumento para promover el desarrollo de las mujeres en el ámbito rural, el cual sigue vigente. No obstante, Euskadi cuenta con competencia exclusiva en todo lo relativo a la “condición femenina”, por lo que cuenta con sus propios Planes de Igualdad, tal y como se va a tratar en el próximo apartado.

Asimismo, la **Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico**, cuyas directrices generales fueron aprobadas en Consejo de Ministros en marzo de 2019, a través de su eje 5 contempla la transversalidad de género como principio y tiene entre sus objetivos la igualdad entre mujeres y hombres y el empoderamiento.

Por otro lado, cabe mencionar la importancia de la actividad vital de los **Grupos de Acción Local (GAL) y Grupos de Desarrollo Rural (GDR)**, así como el trabajo que se realiza en materia de igualdad a través de las redes de intercambio existentes, como es la Red Rural Nacional (RRN).

Por último, destacan estos dos Real Decreto de reciente aprobación:

⁵ El término fue presentado en el Informe Brundtland de “Nuestro Futuro Común” (1987)

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, versa sobre el derecho a solicitar las adaptaciones de duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, por su parte, establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

3.2 El impulso de la igualdad de género en el mundo rural en el contexto legal de Euskadi

Euskadi ha sido pionera a nivel estatal en otorgar espacio y visibilidad normativa a las mujeres que se dedican al sector agrario, mediante la aprobación de la **Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras**⁶. Esta responde a la necesidad de afrontar la discriminación que sufren las mujeres en el sector agrario, sobre todo en lo que se refiere a su reconocimiento profesional y su estimación social, así como al ejercicio efectivo de sus derechos profesionales, sociales y fiscales.

Esta ley es una transposición sectorial de la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista Contra las Mujeres, y sigue la recomendación del **art. 157 del TFUE**, el cual señala en su apartado 4 que los Estados miembros pueden mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades autónomas, o a evitar o compensar desventajas en la carrera profesional de las personas de ese sexo.

Como se ha comentado, la **Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista Contra las Mujeres**, es el texto legal que rige en materia de igualdad en Euskadi. Esta tiene como prioridad garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales, y, en este sentido, esta ley plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar el fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres.

⁶ Cabe señalar que esta Ley solo se afecta a las mujeres agricultoras. En el caso del resto de mujeres que viven en el ámbito rural, se acogen a la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista Contra las Mujeres.

Asimismo, el art. 10 de la misma establece que las administraciones forales y locales han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación. El art. 11, por su parte, establece la obligatoriedad de que cada departamento de la Administración de la Comunidad Autónoma cuente con al menos una unidad administrativa que se encargue del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del Departamento y con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en esta ley y en el plan para la igualdad aprobado por el Gobierno Vasco.

Por otro lado, tal y como se ha comentado en el apartado anterior, Euskadi cuenta con competencia exclusiva en todo lo relativo a la “condición femenina”, por lo que cuenta con sus propios Planes de Igualdad. Durante el periodo de programación del PDR han estado vigentes el VI y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Estos planes recogen de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que han de regir la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El VI Plan de Igualdad (2014-2017) planteó retos tanto de cambio organizacional y/o de funcionamiento interno de la administración como retos de carácter social para promover el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la organización social corresponsable y la erradicación de la violencia contra las mujeres. El **VII Plan** (2018-2021), por su parte, se planteó como un Plan de carácter continuista, dado los largos periodos con los que hay que contar para que los cambios tengan impacto.

Además, cada Territorio Histórico cuenta con su propio Plan de Igualdad⁷ y el Departamento de Desarrollo Económico e Infraestructuras cuenta también con uno, el cual posee las siguientes prioridades: incorporar el enfoque de género en las estrategias de innovación e investigación en las áreas de Tecnología, Innovación y Competitividad y de Calidad e Industrias Alimentarias; incorporar el género en la Gestión Avanzada y avanzar hacia un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad; implementar el Estatuto de las Mujeres Agricultoras; e incrementar la participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones del sector agrario y del transporte.

Recientemente el Parlamento Vasco ha aprobado la **Ley 7/2022, de 30 de julio, de Desarrollo Rural del País Vasco**, la cual pretende posicionar el medio rural vasco como un factor fundamental en el desarrollo y la cohesión económica, social y territorial del país, de manera que

⁷ TTHH de Araba: IV Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Álava 2016-2020.

TTHH de Bizkaia: VI Plan Foral para la igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia 2021-2024.

TTHH De Gipuzkoa: III Plan Foral para la Igualdad de mujeres y Hombres en Gipuzkoa 2020-2023.

se incorpore, en pie de igualdad, al resto del territorio en términos de innovación, modernidad y emprendimiento. Además, esta nueva ley busca que las nuevas políticas que se diseñen tengan en cuenta su afección al espacio rural vasco, por lo que los planes, programas o iniciativas institucionales que afecten a las zonas rurales, con carácter previo a su aprobación deberán ser sometidos a informes vinculantes por los departamentos competentes en materia de desarrollo rural, tanto del Gobierno Vasco como de las Diputaciones Forales. No obstante, esta Ley se encontraba en elaboración durante el periodo de programación que atañe a esta evaluación, dado que la Ley vigente del momento era la Ley 10/1998, de 8 de abril, de Desarrollo Rural.

Además, la ley prevé la creación de un servicio de gestión orientado al desarrollo territorial, denominado Lurralde, y de una Red de Desarrollo Rural formada por los distintos agentes implicados en los Programas Comarcales de Desarrollo Rural.

Además de la normativa citada anteriormente, en el 2004 se crea la **Comisión de Mujeres Rurales**, que constituye un grupo de trabajo impulsado por el Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad del Gobierno Vasco y que en la actualidad está integrada tanto por Asociaciones de Mujeres del Medio Rural (Landa XXI, Red de Mujeres del Medio Rural de Álava, Gure Soroa y Hitzez Baserriko Emakumeen Elkartea), Diputaciones Forales, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Hazi y la propia Dirección de Desarrollo Rural y Litoral y Políticas Europeas del Gobierno Vasco. El objetivo principal de la misma es promover la igualdad de mujeres y hombres en el medio rural, poniendo el énfasis en las mujeres agricultoras.

4 La realidad del mundo rural de Euskadi con perspectiva de género

4.1 Conocer para evaluar

No es posible plantear intervenciones ni evaluar un programa o política sin saber la realidad a la que se dirige. Por ello, es importante hacer un diagnóstico previo de la situación del territorio y, específicamente, del medio al que se dirige que es el mundo rural.

En este contexto debemos preguntarnos: *¿A qué desigualdades pretendió dar respuesta el PDR de Euskadi? ¿Cómo plantear objetivos que respondan a las necesidades de mujeres y hombres? ¿Cuáles son las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres? ¿Qué obstáculos impiden la consecución de los logros?*

Tampoco es posible evaluar sin comparar los resultados con la situación de partida, para lo que se responde a las siguientes preguntas: *¿Qué hemos logrado realmente? ¿Podríamos haber conseguido mejores resultados con otra propuesta de intervención?*

En este sentido el Gobierno Vasco ha elaborado diferentes diagnósticos asociados al mundo rural, que han permitido elaborar el siguiente apartado que sintetiza el contexto de las mujeres en el medio rural de Euskadi, con el foco puesto en la progresión en cifras desde el 2014-2015 hasta los datos más recientes.

Tabla 1. Fuentes de información para el análisis de contexto

INFORMES ESPECÍFICOS PARA LA PROGRAMACIÓN DEL PDR 2014-2020 O 2021-2027

DAFO elaborada en 2014 para la programación del PDR 2014-2020.

DAFO del Plan Estratégico de la PAC 2023-2027.

INFORMES TEMÁTICOS SECTORIALES

Las mujeres en el Medio Rural Vasco. Informes elaborados por el Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente del Gobierno Vasco. Ediciones de 2020, 2016 y 2012.

Las mujeres en el sector agrario vasco: Agricultoras. Informe elaborado por Hazi en el 2016.

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA

EUSTAT

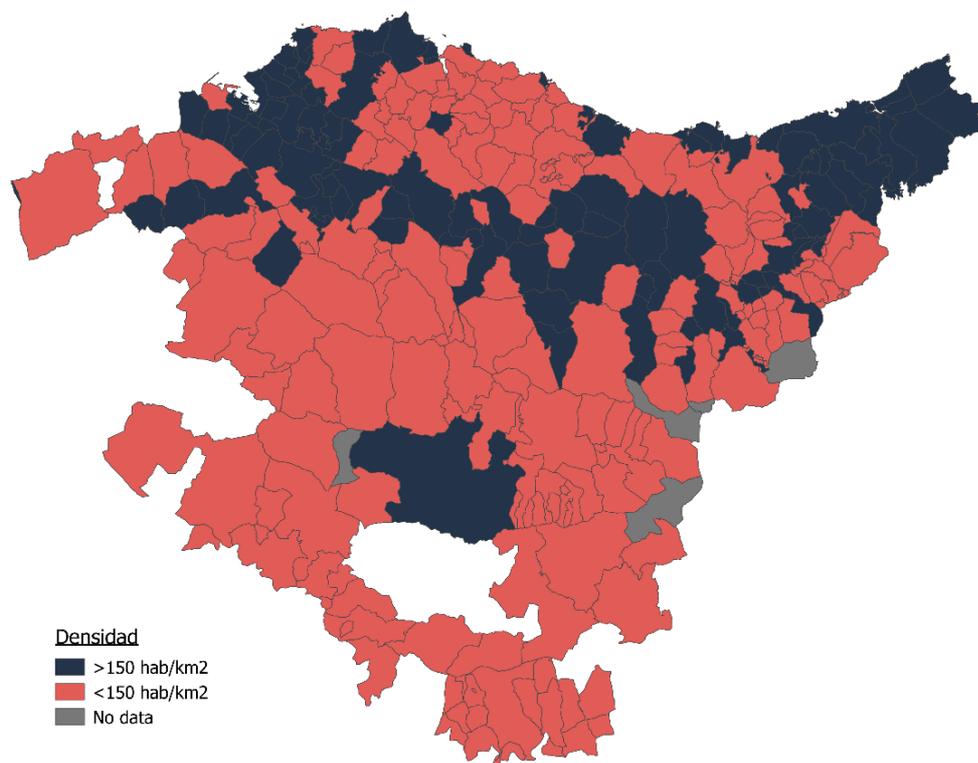
INE

4.2 Las mujeres y hombres en el medio rural de Euskadi

Euskadi tiene una extensión de 7.234 km² y una densidad media de 301 hab./km². El 85% de los municipios están clasificados como “de montaña” y únicamente un 8% de la población se encuentra en municipios con una densidad de población menor a 150 hab./km² (Clasificación Área Rural OCDE). Esta **densidad poblacional** media ha aumentado en el periodo 2014-2020 en 3,15 hab./km², llegando hasta los 516,34 hab./km² por municipio.

Sin embargo, la distribución de esta densidad no es simétrica, tal y como se puede observar en la siguiente ilustración. Así, municipios como Lagrán poseen una densidad de 3,58 hab./km², mientras que Portugalete cuenta con una densidad de 14.340,44 hab./km². Si se evalúa por municipio, en 2020 el 60,96% de los municipios vascos eran considerados área rural, de acuerdo con la clasificación de la OCDE, al contar con una densidad de población inferior a 150 hab./km², lo que supone que 180.738 personas vivan en áreas rurales, un 8,1% de la población total vasca.

Ilustración 1. Densidad de los municipios de la CAPV. 2020. Ud: hab./km²



Elaboración propia a partir de los datos del INE

Además de la clasificación proporcionada por la OCDE, otros estudios publicados como el de “Mujeres Vascas en el Medio Rural 2020”, consideran que los municipios rurales en Euskadi deben basarse en los siguientes criterios:

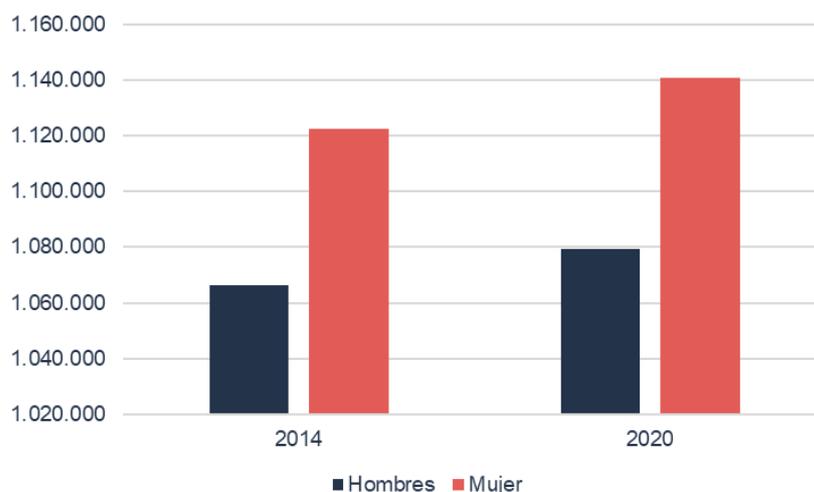
- Población inferior a 2.000 habitantes
- Densidad de población inferior a 100 hab./km²
- Importancia del sector primario (> 3% del PIB municipal)

De esta manera, un 73% de los municipios vascos son considerados rurales.

Independientemente de la clasificación que se tome como referencia, los datos evidencian una extensa superficie rural, con un mayor número de mujeres que de hombres que residen en él. En concreto, si se desagrega por sexo, las mujeres representan un 41,4% de la población vasca y los hombres un 48,6%. En cuanto a la representación de cada sexo en el medio urbano y rural, las mujeres son mayoría en el ámbito urbano (51,6%) frente al 48,6% de los hombres, pero minoría en el ámbito rural (48,8% de mujeres y 51,2% de hombres). No obstante, la diferencia entre el ámbito urbano y rural es mínima.

Respecto a la evolución de la población de Euskadi, en los últimos años se ha constatado un moderado crecimiento al aumentar en 31.519 personas (1,44%) entre el 2014-2020, llegando hasta los 2.220.504 habitantes.

Gráfico 1. Evolución de la población de la CAPV según sexo. 2014-2020. Ud: Personas



Fuente: INE

Si se desagrega por sexo, la población femenina ha aumentado en mayor medida (+18.436 personas) que la masculina (+13.083 personas).

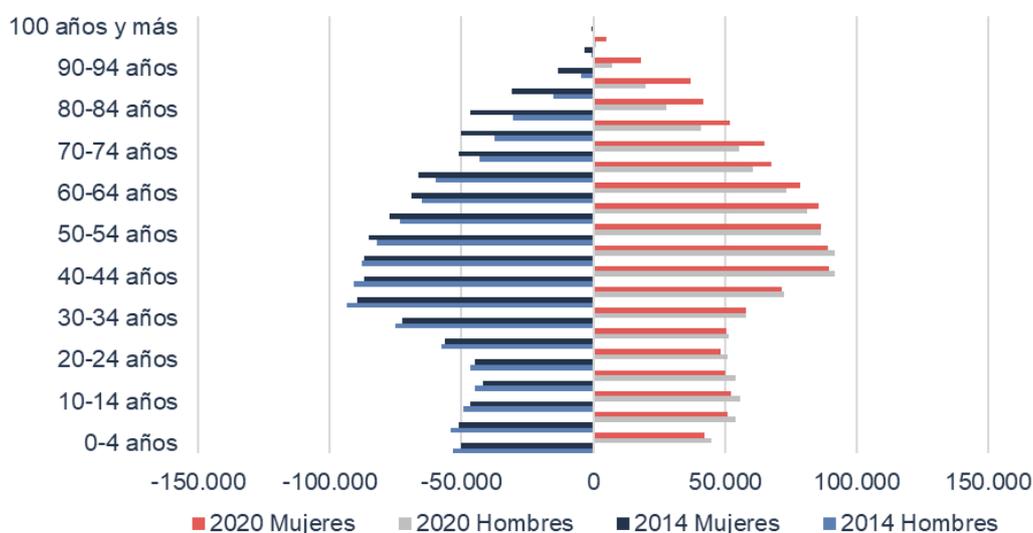
Si nos centramos en la población rural, si bien en el diagnóstico realizado para el PDR de Euskadi 2015-2020 indicaba que *“la población de las zonas rurales ha pasado de los 153.352 habitantes empadronados en el año 2001, a los 177.508 del año 2011, lo que supone un incremento del 15,75%, frente al incremento medio del 4,67% en el conjunto de la CAPV.”*, la tendencia ha cambiado en los últimos años. Así, en el periodo 2014-2020 la población rural se ha visto

reducida en un 0,10% contando con 180.737 empadronados. De esta manera, la población rural ha pasado de representar el 8,3% de la población total de Euskadi en 2014 al 8,1% en 2020.

En cuanto a la **estructura demográfica**, la población vasca está experimentando un envejecimiento en el periodo 2014-2020, y así queda reflejado en los datos. El grupo que ha aumentado en mayor medida ha sido el de la población mayor de 65 años, aumentado en este periodo en 1,39 puntos porcentuales, llegando a representar el 22,49% de la población vasca. Sin embargo, los colectivos de edades comprendidas entre los 20 y 29 años y los 30 a los 64 años han visto reducida su población en algo menos de un punto.

No obstante, tal y como indica el informe de “Mujeres en el Medio Rural Vasco 2020”, el medio rural no está más envejecido que el urbano. Así, tan solo el 22% de las mujeres rurales superan los 65 años, mientras que en el medio urbano este dato aumenta hasta el 26%.

Gráfico 2. Pirámide de población de la CAPV. 2014-2020. Ud: Personas



Fuente: INE

El grupo de población menor de 18 años también ha aumentado, pero de manera más tímida, con un aumento tan solo de 0,35 puntos porcentuales, representando el 18,25% de la población en 2020. Si se desagrega por zona habitada, cabe señalar que hay más mujeres menores de 15 años en el medio rural (16%) que en el medio urbano (13%).

En cuanto a la **actividad económica**, Euskadi concentra en 2020 hasta un 68,99% de sus activos en el sector servicios, seguido del sector industrial concentrando un 8,5%, y de manera residual el sector de la construcción (0,9%) y el de la agricultura (0,8%). Asimismo, la evolución de estas tasas ha sido desigual. Mientras que los sectores de servicios y construcción han aumentado sus activos en 4,2 y 2,4 puntos porcentuales, los sectores de construcción y

agricultura han visto reducidos sus activos en torno a 0,5 puntos cada uno en el periodo 2014-2020.

Si se desagrega por sexo, las mujeres predominan en el sector servicios, encontrándose empleadas en éste hasta el 83,7% de ellas. El resto de los sectores se encuentran masculinizados, siendo el sector de la industria en el que más diferencia se da entre el número de hombres y mujeres empleados (22,3 puntos porcentuales).

En cuanto a la actividad económica en el medio rural, el sector servicios sigue siendo el predominante. Así, tal y como indica el informe de “Mujeres en el Medio Rural Vasco 2020”, más del 86% de las mujeres y 48% de los hombres se dedican al sector. Por el contrario, el sector primario es el sector que menor número de personas ocupa. Si se desagrega por sexo, un 4% de los hombres se dedican a éste, frente al 1% de las mujeres.

Respecto a las condiciones laborales en el **mercado de trabajo**, las mujeres siguen contando con peores tasas de empleabilidad en el mundo rural. Tal y como recoge el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE, por sus siglas en inglés) en su estudio de Género en la Agricultura y el Mundo Rural, las mujeres siguen jugando un papel clave en las familias, comunidades y economías rurales, y también son importantes como agricultoras. Esto se debe a que, además del trabajo agrícola remunerado, las mujeres aún asumen la mayor parte de las responsabilidades no remuneradas relacionadas con el funcionamiento de las familias y las comunidades.

No obstante, las mujeres de las zonas rurales también son una fuerza invisible, ya que su presencia y función no se reflejan con precisión en las estadísticas.

Cabe señalar que en el periodo 2016-2021, la tasa de paro ha descendido 5 puntos porcentuales hasta el 8%. Además, tal y como indica el estudio, el descenso en el número de personas paradas, tanto para Euskadi como sobre todo para el medio rural, ha descendido en los últimos 5 años 5 puntos porcentuales.

Así la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones Agrarias recoge la figura jurídica de la **titularidad compartida en las explotaciones agrarias**, a la que pueden acogerse aquellas parejas que comparten el trabajo y gestión de la explotación. Las mujeres comparten con los hombres las tareas agrarias; sin embargo, el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias siempre ha sido considerado e invisibilizado como ayuda familiar. Esta figura permite que la administración, representación y responsabilidad de la explotación sea de las dos personas titulares, fomentando la igualdad entre ambos sexos.

Así, en septiembre de 2022, en Euskadi existen 40 explotaciones en este régimen, encontrándose 17 en Álava, 14 en Bizkaia y 9 en Gipuzkoa.

No obstante, existen otras figuras análogas a esta, como puede ser el caso de aquellas titularidades conjuntas donde las mujeres tengan más de un 50% de participación. En el caso de Euskadi, cuando hablamos de titularidad compartida también nos estamos refiriendo a todas variantes ahora comentadas.

Otra variable a analizar es el **uso del tiempo dentro de una sociedad**, ya que permite conocer el nivel de desarrollo e igualdad que se da en la misma. Así, la encuesta del uso del tiempo y del trabajo no remunerado permiten visibilizar el trabajo que realizan las mujeres sin percibir por ello remuneración alguna, independientemente de trabajar en el mercado.

La última Encuesta de Presupuestos de Tiempo publicada por el Eustat en 2018, muestra que las mujeres dedican en general más tiempo que los hombres a las laborales del hogar, tal y como se muestra a continuación:

Tabla 2. Tiempo medio por participante por tipo de trabajo doméstico, día y sexo. 2018. Ud: Hora:Min

	Hombres	Mujeres
Preparar comidas	0:56	1:25
Limpieza	1:00	1:18
Ropa	0:41	1:04
Otros arreglos	0:58	0:47
Compras	0:59	1:08
Gestiones	1:36	1:19
Semi-ocios	2:13	1:16

Fuente: Encuesta de presupuestos de tiempo. Eustat

Las diferencias en las dedicaciones son claras y se ve como ciertas tareas se encuentran aún a día de hoy feminizadas. Donde más diferencias se dan es en las labores domésticas de preparar comidas, limpieza del hogar y ropa, donde las mujeres dedican más de 15 minutos más que los hombres.

Los hombres, por su parte, dedican más tiempo que las mujeres a tareas más sociales como son las gestiones o actividades de semi-ocios, como pueden ser reuniones, citas o consultas, donde dedican hasta casi una hora más que las mujeres.

En cuanto a la dedicación al cuidado de personas, tal y como indican los datos, las mujeres dedican más tiempo que los hombres al cuidado y crianza de los niños y niñas. En cuanto al cuidado de familiares adultos, el tiempo que se dedica es similar en el caso de ambos sexos.

Tabla 3. Tiempo medio por participante por tipo de cuidado a personas del hogar. 2018. Ud: Hora:Min.

	Hombres	Mujeres
Cuidados a niños y niñas	1:21	1:45
Juegos e instrucción	1:39	2:06
Cuidados a personas adultas	2:09	2:05

Fuente: Encuesta de presupuestos de tiempo. Eustat

Por último, en cuanto al tiempo que dedica la población al trabajo-formación, cabe señalar que los hombres dedican una hora más que las mujeres al trabajo, lo que se debe a las condiciones en las que las mujeres acceden al mercado laboral, al dedicarse, como se ha visto, en mayor medida a labores del hogar y cuidados de familiares.

Tabla 4. Tiempo medio por participante por tipo de actividad de trabajo-formación. 2018. Ud: Hora:Min

	Hombres	Mujeres
Trabajo principal	7:51	6:39
Trabajo secundario	2:40	2:38
Formación no reglada	2:00	2:40
Formación reglada	5:16	4:59
Otras actividades educativas	2:10	2:13

Fuente: Encuesta de presupuestos de tiempo. Eustat

Del análisis de los usos del tiempo se desprende que las diferencias entre hombres y mujeres se reducen en actividades de ocio y tiempo libre, pero en otras están vigentes. Las mujeres se ocupan de las tareas de cuidados familiares y del hogar, (ámbito privado) y los hombres siguen teniendo mayor presencia en el ámbito público, concretamente, en actividades asociativas y de carácter político.

Tras este breve análisis preliminar, se puede constatar que la igualdad de género no es todavía una realidad objetiva, si bien nos encontramos en un escenario de transición en el que se han dado importantes avances, pero se siguen produciendo y reproduciendo estereotipos y dinámicas discriminatorias por razón de género. Así, las mujeres siguen enfrentándose a mayores cargas de cuidados, peores condiciones laborales, etc.

En cuanto a la situación de las mujeres en el mundo rural, las diferencias son mayores, al disponer de menos medios, en términos de infraestructuras y/o servicios, para combatirlas. A modo de ejemplo, las mujeres invierten casi tres veces más de tiempo en el cuidado en el medio

rural que en el urbano, debiéndose, en parte, a las carencias de servicios con las que cuentan en las zonas rurales, que obliga a las mujeres a ocuparse de esos trabajos.

5 Evaluación de la perspectiva de género en el PDR

El objetivo de este apartado es valorar en qué grado el PDR ha contribuido a promocionar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la incidencia del conjunto de las ayudas incluidas en el PDR en las mujeres.

Las preguntas de evaluación planteadas para dar respuesta son las siguientes:

- *¿De qué modo se ha tenido en cuenta el objetivo de promoción de la igualdad y la no discriminación en el diseño e implementación del Programa?*
- *¿De qué modo se ha tenido en cuenta el objetivo de promoción de la igualdad y la no discriminación en la fase de seguimiento y evaluación del PDR?*
- *¿Qué incidencia se considera que tienen las actuaciones desarrolladas en el marco del PDR en la consecución de este objetivo?*

5.1 Inclusión de la promoción de la igualdad en el diseño del PDR

Para responder a esta pregunta, se debe analizar en primer lugar cómo se ha desarrollado la programación del Programa de Desarrollo Rural.

Durante la elaboración de la primera versión del PDR de Euskadi 2014-2020, se llevó a cabo un proceso de participación pública, aspecto que fue el más relevante y mejor valorado de la programación 2014-2020 de Euskadi según se refleja en la evaluación ex-ante. Dicho proceso se inicia con el debate y discusión a nivel gestor en la detección de las principales necesidades a abordar a partir del diagnóstico, y se amplía más allá del nivel político e institucional a nivel social, con el debate y participación de los diferentes agentes que configuran el escenario de desarrollo en Euskadi. Entre los agentes que participaron se contó con la Unidad de Igualdad del departamento, como asesora en la promoción del principio de igualdad entre los hombres y las mujeres y la no discriminación, y con asociaciones involucradas.

Otro aspecto positivo a considerar es que el **análisis de la situación en términos de puntos fuertes y deficiencias**, realizado previo a la programación del PDR, se realiza con datos desagregados por sexo de las siguientes cuestiones que aquí se plasman:

- **Datos sobre las tasas de actividad y paro referenciadas al año 2006.**

El paro se ha incrementado en más del doble, considerando que en 2006 el paro registrado en los municipios rurales era 3.997 y en 2011 asciende a 8.864. Al igual que en el resto de la CAPV el paro es mayor entre las mujeres.

En el caso específico de las mujeres, la cuestión del empleo presenta una serie de características propias. Según el censo agrario de 2009 en la CAPV el 30% de las explotaciones son dirigidas por mujeres. En el 2011 las mujeres representan el 19% del personal ocupado en la industria. Es en el sector servicios donde mayor representatividad tienen, destacando la hostelería con un 57% de ocupación sobre el total y el personal de la administración con el 60%.

- **Datos sobre dedicación en el trabajo**

*Según el estudio *Las mujeres en el mundo rural*, el trabajo doméstico y las tareas de cuidado aparecen como una labor ejercida por mujeres, que le dedican más del doble de tiempo a la semana que sus parejas. Estas tareas ocupan el 56% del tiempo de las mujeres y el 27% del tiempo de los hombres. Por su parte, el trabajo fuera del hogar ocupa el 24% del tiempo de ellas y el 45% en el caso de las parejas. Además, las mujeres dedican, una media inferior de horas al ocio que los hombres.*

Se presenta pues un escenario de división de género del trabajo, las mujeres siguen dedicándose, en mayor medida que los hombres, a trabajos relacionados con el hogar y situados en un entorno próximo, mientras que los hombres se dedican fundamentalmente a trabajos externos y más alejados del hogar.

- **Datos sobre personas jefas de explotación**

La presencia de mujeres como personas jefas de explotación ha crecido significativamente en el decenio 1999-2009. En las comarcas donde el porcentaje de jóvenes o el tamaño de la explotación es mayor la importancia de la mujer en la jefatura de la explotación es inferior.

- **Datos sobre la situación de los sectores agrario y alimentario**

En el sector agrario existen un total de 29.624 empleos en 2009. El 40% del total del trabajo es familiar (excluyendo a la persona jefa de la explotación). Alto nivel de envejecimiento y dificultades de relevo generacional. Creciente proceso de incorporación de la mujer a la actividad agraria.

- **Datos sobre empleo agropecuario**

Desde un punto de vista de género, el empleo agropecuario reviste una serie de características específicas. En primer lugar, conviene destacar que todavía se arrastran problemas relativos a la titularidad y cotitularidad de las mujeres, condición que ésta relacionada tanto con la posibilidad de cotizar en la seguridad social como con el “status social”.

Sin embargo, se evidencia que estas conclusiones no se priorizan o se incorporan en la propia matriz DAFO, generalizando como un punto débil con la siguiente conclusión: *“Dificultades específicas para las mujeres en el medio rural. Economía sumergida y precariedad de empleo en el colectivo de mujeres”*.

El equipo evaluador considera que, si bien el análisis de la situación presentado es consistente, y que tuvo en cuenta en la programación a las mujeres, no reflejó la situación de las mujeres en relación a variables como las mujeres jóvenes, el grado de formación, entre otros. En este sentido, la recomendación sería en próximos periodos de programación incluir un apartado específico de la situación de los hombres y mujeres en el medio rural.

Por otra parte, la matriz DAFO debería reflejar las principales deficiencias u oportunidades de este análisis para poder programar acciones específicas dirigidas a este colectivo. Sin una buena identificación de necesidades es difícil poder acertar en el diseño de las actuaciones para apoyar a este colectivo. Además, cabe señalar que el PDR no cuenta con objetivos específicos que tengan como objeto la mejora de la situación de las mujeres en el mundo rural ni las desigualdades en cuanto a género.

En una fase más avanzada del diseño del PDR que comprende el **desarrollo de las medidas a implementar y la definición de los Criterios de Selección de Operaciones (CSO)** se comprueban las siguientes priorizaciones dirigidas a mujeres que se comparten en la tabla 5.

Tabla 5. Criterios de Selección de Operaciones en el PDR de Euskadi (V1 vs. V8), que promocionan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación⁸

Medida	Criterio de Selección de Operaciones. V1	Criterio de Selección de Operaciones. V8
1.1 Apoyo a la formación profesional y adquisición de capacidades	Se prioriza como colectivo participante a las mujeres agricultoras , otorgando una puntuación de 20 puntos en el baremo. Además, para el caso que el personal que recibe la formación sea mujer y la empresa agraria a la que pertenece está constituida por un 40% o más de mujeres (50% o más en caso de ser dos las personas físicas asociadas) se adjudicarán 20 puntos.	Se prioriza como colectivo participante a las mujeres agricultoras , otorgando una puntuación de 20 puntos en el baremo. Además, para el caso que el personal que recibe la formación sea mujer y la empresa agraria a la que pertenece esté constituida por un 40% o más de mujeres (50% o más en caso de ser dos las personas físicas asociadas) se adjudicarán 20 puntos.
1.3 Ayuda a los intercambios o visitas de corta duración en explotaciones agrícolas y forestales	En los intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias de la UE, se prioriza como colectivo participante a las mujeres agricultoras , otorgando una puntuación de 20 puntos en el baremo. En las visitas técnicas a empresa y explotaciones como complemento para la adquisición de competencias, se prioriza como colectivo participante a las mujeres agricultoras, otorgando una puntuación de 20 puntos en el baremo.	En los intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias de la UE, se prioriza como colectivo participante a las mujeres agricultoras , otorgando una puntuación de 20 puntos en el baremo. Además, para el caso que el personal que recibe la formación sea mujer y la empresa agraria a la que pertenece esté constituida por un 40% o más de mujeres, se adjudicarán 20 puntos. En las estancias para fomentar el acercamiento al sector primario y a las empresas agroalimentarias, se prioriza como colectivo participante a las mujeres emprendedoras otorgando 15 puntos. En las acciones de relevo abierto en el sector primario, se prioriza como colectivo participante a las mujeres agricultoras, otorgando una puntuación de 20 puntos en el baremo. En las visitas técnicas a empresa y explotaciones como complemento para la adquisición de competencias, se prioriza como colectivo participante a las mujeres agricultoras, otorgando una puntuación de 20 puntos en el baremo. Además, para el caso que el personal que recibe la formación sea mujer y la empresa agraria a la que pertenece esté constituida por un 40% o más de

⁸ En la presente tabla solo se recogen las submedidas que disponen de CSO con acciones positivas en la Versión 1 y/o 8 en los Criterios de Selección de Operaciones. Por ello, las submedidas 1.2, 3.1, 4.3, 9.1, 10.1.1, 10.1.2, 10.1.2, 10.1.3, 10.1.4, 10.1.5, 10.1.6, 10.1.7, 11.1, 11.2, 13.1, 16.3, 16.4, 16.5, 16.6, 16.9, 19.1, 19.3, 19.4.

Medida	Criterio de Selección de Operaciones. V1	Criterio de Selección de Operaciones. V8
		mujeres (50% o más en caso de ser dos las personas físicas asociadas) se adjudicarán 20 puntos.
3.2 Ayuda a las actividades de información y promoción implementadas por agrupaciones de productores para el mercado interno	Se prioriza aquellas actuaciones en las que en los últimos 5 años se hayan incorporado jóvenes productores y /o mujeres entre, otorgando una puntuación entre 0 y 40 puntos sobre el baremo (otorgando 40 puntos a aquellos regímenes que hayan incorporado más de 10 jóvenes y/o mujeres).	Se prioriza aquellas actuaciones en las que en los últimos 5 años se hayan incorporado jóvenes productores y /o mujeres , otorgando una puntuación entre 0 y 40 puntos sobre el baremo (otorgando 40 puntos a aquellos regímenes que hayan incorporado más de 10 jóvenes y/o mujeres).
4.1 Ayuda a las inversiones en explotaciones agrícolas	Se priorizan aquellos proyectos de inversión promovidos desde una titularidad compartida o que la titular sea una mujer agricultora .	Se priorizan aquellos proyectos de inversión promovidos desde una titularidad compartida o que la titular sea una mujer agricultora , o por personas jurídicas cuyo porcentaje sea como mínimo el 50%, en caso de ser dos las personas físicas asociadas, o del 40% para el caso de tres o más personas físicas asociadas, se otorgarán 25 puntos.
4.2 Ayuda a las inversiones en transformación, comercialización o desarrollo de productos agrícolas	No se establecen criterios de selección.	Se priorizarán aquellos proyectos de creación de nuevas empresas promovidos por mujeres (en el caso de no ser empresa física, se valorará que su participación en la empresa sea mayoritaria), otorgando 15 puntos sobre el baremo. No obstante, a igualdad de puntuación, este criterio no será prioritario frente a otros.
6.1 Creación de empresas por jóvenes agricultores y agricultoras	No se establecen criterios de selección.	Se priorizarán con 7 puntos sobre el baremo aquellos planes de empresa de explotaciones agrarias en titularidad compartida o si la personas que se incorpora es mujer . En este caso, a igualdad de puntos, se priorizarán, en primer lugar, los proyectos promovidos por mujeres agricultoras.
8.1 Forestación y creación de	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 5 puntos los proyectos	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con

Medida	Criterio de Selección de Operaciones. V1	Criterio de Selección de Operaciones. V8
superficies forestales	que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.	5 puntos; y con 10 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.
8.2 Implantación de sistemas agroforestales	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 5 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 10 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.
8.3 Apoyo a la prevención de los daños causados a los bosques por incendios, desastres naturales y catástrofes	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 5 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 10 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.
8.4 Apoyo a la reparación de los daños causados a los bosques por incendios, desastres naturales y catástrofes	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos ; y con 5 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos ; y con 10 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.
8.5 Inversiones para incrementar la capacidad de adaptación y el valor medioambiental de los	En el caso de estudios previos, deslindes, amojonamientos, agrupación y concentración de montes, se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 5 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.	En el caso de estudios previos, deslindes, amojonamientos, agrupación y concentración de montes, se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 5 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos. En el caso de planes de ordenación y gestión en montes de gestión pública, se priorizará aquellos proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres , otorgando 10 puntos.

Medida	Criterio de Selección de Operaciones. V1	Criterio de Selección de Operaciones. V8
exosistemas forestales	En el caso de planes de ordenación y gestión en montes de gestión pública, se priorizará aquellos proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres , otorgando 10 puntos. En el resto de las operaciones, se priorizará de igual manera que en las submedidas 8.1 - 8.4.	En el resto de las operaciones, se priorizará de igual manera que en las submedidas 8.1 - 8.4.
8.6 Inversiones en tecnologías forestales y en transformación, movilización y comercialización de productos forestales	En los trabajos selvícolas elegibles anteriores a la puesta de la madera en los parques de madera y/o biomasa corta, se priorizará de igual manera que en las submedidas 8.1 - 8.4. En materia de actuaciones elegibles ligadas a los procesos de transformación y comercialización de la madera, se priorizará aquellas iniciativas empresariales promovidas por mujeres o por jóvenes emprendedores (menores de 41 años), para crear una nueva empresa de transformación y comercialización forestal, otorgando 15 puntos sobre el baremo.	En los trabajos selvícolas elegibles anteriores a la puesta de la madera en los parques de madera y/o biomasa corta, se priorizará de igual manera que en las submedidas 8.1 - 8.4. En materia de actuaciones elegibles ligadas a los procesos de transformación y comercialización de la madera, se priorizará aquellas iniciativas empresariales promovidas por mujeres o por jóvenes emprendedores (menores de 41 años), para crear una nueva empresa de transformación y comercialización forestal, otorgando 15 puntos sobre el baremo.
13.2 Pagos compensatorios para otras zonas con limitaciones naturales significativas	Se seguirá un sistema de priorización conforme al cumplimiento de alguno de estos criterios por parte del beneficiario, entre los que se encuentra ser joven y/o mujer agricultora.	No se establecen criterios de selección.
15.1 Gestión de plantaciones forestales bajo criterios de sostenibilidad ambiental	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 5 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.	Submedida desprogramada del PDR.
15.1.2 Sustitución de plantaciones forestales con especies alóctonas por	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 5 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.	Submedida desprogramada del PDR.

Medida	Criterio de Selección de Operaciones. V1	Criterio de Selección de Operaciones. V8
bosque autóctonos		
15.1.3 Conservación de bosques autóctonos	Se priorizarán en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promuevan nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 5 puntos los proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.	Submedida desprogramada del PDR.
19.2 Implementación de operaciones bajo estrategias de Desarrollo local participativo	*9	<p>Se priorizarán en la elección de las inversiones en empresa y diversificación agrarias, aquellas en las que la persona beneficiaria sea una mujer agricultora titular o cotitular de explotación agraria, concediéndole 15 puntos, y a aquellas mujeres o personas jurídicas cuyo porcentaje de mujeres sea igual o superior al 50%, otorgándole 5 puntos.</p> <p>Para las ayudas a la contratación por cuenta ajena, se valorarán los proyectos atendiendo al siguiente orden de prioridad, estableciéndose primas superiores para las mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Mujer con discapacidad, mujer parada de larga duración b) Mujer c) Hombre con discapacidad, hombre parado de larga duración d) Hombre <p>Por último, en aquellas acciones relacionadas con vivienda en el caso de que haya un proyecto en igualdad de condiciones, se priorizará en función del porcentaje de mujeres beneficiarias finales.</p>

Fuente: Criterios de Selección de Operaciones del PDR Euskadi 2014-2020. Elaboración propia

⁹ En la versión 1 de los CSO no se identifica ningún criterio que contenga ninguna acción positiva. No obstante, en la convocatoria de 2017 sí se establecían algunos criterios de selección relacionados con igualdad:

- En la línea de inversiones en empresa: se otorgan 5 puntos (sobre un total de 100) a mujeres.
- En la línea de contratación: lo mismo que ahora (mujer con discapacidad o parada, mujer, hombre con discapacidad o parado, hombre). Además, se establecen primas superiores para mujeres

Los Criterios de Selección de Operaciones del PDR de Euskadi v.8 han sufrido modificaciones desde su primera versión. La versión vigente se aprobó el 8 de marzo de 2022 e incluye acciones positivas en 13 de las 23 submedidas del Programa.

Entre la primera versión de CSO aprobada en el 2015 y la última existen diferencias notables. Así, la primera versión **no priorizaba la cuestión de género** en las **medidas 4.2** (Ayuda a las inversiones en transformación, comercialización o desarrollo de productos agrícolas), **6.1** (Creación de empresas por jóvenes agricultores y agricultoras) **y 19.2** (Implementación de operaciones bajo estrategias de Desarrollo local participativo).

Por contra, las medidas **13.2** (Pagos compensatorios para otras zonas con limitaciones naturales significativas), **15.1** (Gestión de plantaciones forestales que incremente el valor medioambiental de los mismos), **15.1.2** (Sustitución de plantaciones forestales con especies alóctonas por bosques autóctonos) **y 15.1.3** (Conservación de bosques autóctonos) disponían de un CSO que incorporaban acciones positivas. Concretamente, se priorizaban en los montes privados aquellos proyectos promovidos por mujeres y/o que promoviesen nuevas contrataciones de mujeres con 5 puntos; y con 5 puntos los proyectos que promoviesen nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.

Cabe señalar que, en el caso de la medida 13.2, los criterios de selección de la operación fueron eliminados por indicación expresa de la Comisión, la cual consideraba que no procedía aplicar criterios en esa medida.

En cuanto a la medida 15, ésta fue desprogramada en el PDR mediante la modificación del año 2020, al no haberse recibido solicitudes en convocatorias anteriores.

Además, en la última versión disponible de los CSO (del 8 de marzo de 2022) en las medidas **8.1** (Forestación y creación de superficies forestales), **8.2** (Implantación de sistemas forestales), **8.3** (Apoyo a la prevención de los daños causados a los bosques por incendios, desastres naturales y catástrofes), **8.4** (Apoyo a la reparación de los daños causados a los bosques por incendios, desastres naturales y catástrofes), **8.5** (Inversiones para incrementar la capacidad de adaptación y el valor medioambiental de los ecosistemas forestales) **y 8.6** (Inversiones en tecnologías forestales y en transformación, movilización y comercialización de productos forestales) **la puntuación de los baremos ha aumentado** en 5 puntos para aquellos proyectos que promuevan nuevas contrataciones de mujeres en los montes públicos.

En cuanto a la incorporación de acciones positivas en los criterios de selección, es importante destacar la labor fundamental de la Comisión de Seguimiento del Estatuto de las Mujeres

Agricultoras¹⁰, una de cuyas labores fue impulsar los pasos adecuados para garantizar los mandatos que emanan de la normativa existente a la Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras y la implementación de las acciones positivas contenidas en el mismo.

Cabe señalar la **priorización en la elección de operaciones por la figura jurídica de titularidad compartida en las explotaciones agrarias, así como otras formas de titularidad conjunta con una participación de mujeres superior al 50%** (o superior al 40% en casos de 3 o más participantes). Como se ha señalado anteriormente, mediante la Ley 35/2011 se busca profesionalizar la actividad agraria de las mujeres; mejorar la participación de éstas en las organizaciones agrarias al igual que visibilizar su trabajo en estas; fomentar la igualdad y mejorar la calidad de vida en el medio rural; y ayudar al asentamiento de la población rural.

Atendiendo a los criterios de selección de operaciones, actualmente, tan solo hay **dos medidas** que tengan entre sus criterios de priorización la existencia de la titularidad compartida u otras formas de titularidad conjunta con participación de mujeres superior al 50%: la medida **4.1** Ayuda a las inversiones en explotaciones agrícolas y la **6.1** Creación de empresas por jóvenes agricultores y agricultoras.

Además, cabe señalar que durante el periodo de programación 2014-2020, se ha realizado una importante labor de formación en materia de igualdad de los agentes, de manera que en este nuevo periodo de programación se ponga en práctica y se dé un salto cualitativo a la hora de programar Fondos Europeos. Asimismo, destaca la predisposición de los distintos agentes y de la Autoridad de Gestión (Departamento de Desarrollo Económico, Sostenibilidad y Medio Ambiente y su Unidad Administrativa de Igualdad) en la promoción y efectiva consecución de la igualdad, que va más allá del mero cumplimiento de la normativa.

5.2 Inclusión de la promoción de la igualdad en la fase de seguimiento y evaluación del PDR

En lo que respecta al **sistema de seguimiento y evaluación del PDR** previsto, cabe destacar:

- En el **Comité de Seguimiento**, se incluye la participación tanto de la persona responsable de la Unidad de Igualdad del Departamento en la que está la Autoridad de Gestión del PDR, del Instituto Vasco de la Mujer–Emakunde y de las Asociaciones de Mujeres del medio rural (Hitzez, Landa XXI, Red de mujeres del medio rural de Álava) las cuales suelen ser invitadas a título consultivo/informativo.

¹⁰ Órgano donde participan el Gobierno Vasco y las tres Diputaciones Forales.

- En el **sistema de seguimiento y evaluación** se registra la información para la realización del análisis a partir de la participación diferenciada de personas destinatarias o beneficiarias de las ayudas del PDR.

Al respecto, cabe señalar que en gran medida las conclusiones y recomendaciones extraídas del Informe de Ejecución Anual ampliado de la anualidad 2018, presentado a la Comisión en junio de 2019, son relativas a la **participación de las mujeres en las diferentes medidas**.

- Por último, se realiza esta evaluación temática que refuerza la importancia de abordar el principio de igualdad como elemento transversal de seguimiento y evaluación.

5.3 Incidencia de la implementación del PDR en la promoción de la igualdad

Un primer análisis que se proporciona está basado en los datos remitidos por los órganos gestores en respuesta a un cuestionario remitido el pasado mes de julio de 2022, donde se preguntaba por la manera en que estaba incidiendo el PDR en las mujeres.

Una vez contestado el cuestionario por los 20 órganos gestores, se ha comprobado como la gran mayoría de las medidas (75%) son recogidas de forma desagregada por sexo, siendo el 25% correspondiente a solicitudes realizadas por personas jurídicas. Las medidas que no recogen la información de esta manera son la M10.1 (Ayudas agroambientales), M11 (Agricultura ecológica) y M13 (Pagos en zonas con limitaciones naturales), y uno de los órganos gestores¹¹ de las medidas M4.1 (Ayuda a Inversiones en explotaciones agrícolas) y la M6.1 (Creación de empresas por jóvenes agricultores).

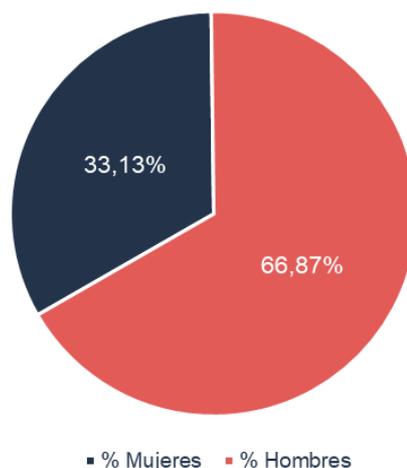
En este sentido, el equipo evaluador recomienda la revisión de estas medidas en base a la obligación del artículo 16 de la Ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista Contra las Mujeres para la inclusión sistemática de los datos desagregados por sexo, siendo consciente la limitación en el caso de las personas jurídicas de recoger estos datos. Se recomienda que los datos desagregados por sexo no se den tan solo para las personas físicas, sino también para todas las personas jurídicas.

Además de este análisis sobre el sistema de recogida de información, es importante analizar cuántas mujeres presentan estas solicitudes frente a hombres. Conviene recordar que las personas solicitantes del PDR pueden ser personas jurídicas o personas físicas. Dicho lo cual, respecto a la información recibida se concluye que 4.482 solicitudes fueron realizadas por

¹¹ Ambas medidas son gestionadas por las tres Diputaciones Forales. En este caso, el órgano gestor que no recoge la información de las solicitudes desagregada por sexo corresponde a la Diputación Foral de Bizkaia.

personas físicas, de las cuales tan solo el 33,13% de ellas han sido realizadas por mujeres, es decir 1.485 fueron realizadas por mujeres frente a las 2.997 realizadas por hombres¹².

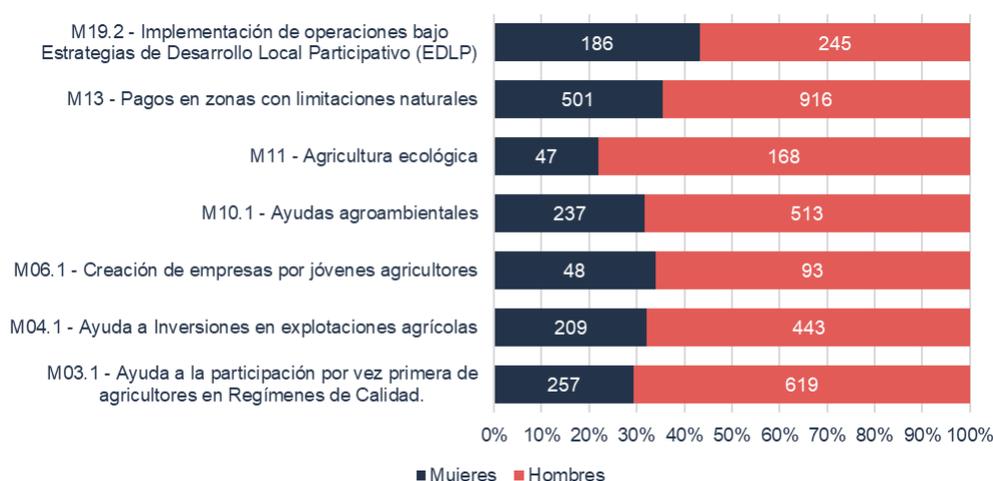
Ilustración 2. Solicitudes de personas físicas desagregadas por sexo



Fuente: elaboración propia a través de las respuestas al cuestionario

Si se analiza medida a medida, de acuerdo con la información de la que se dispone, todas las medidas cuentan con más solicitudes de hombres que de mujeres en las personas físicas. Tan solo hay una de las medidas en las que las solicitudes recibidas son similares para ambos sexos; la M19.2 - Implementación de operaciones bajo Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP), con una tasa del 56,84% de solicitudes recibidas por hombres y 43,16% de mujeres.

Ilustración 3. Solicitudes por submedida de personas físicas desagregada por sexo

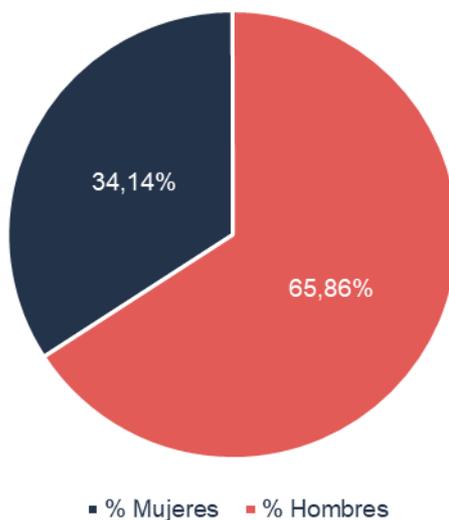


Fuente: elaboración propia a través de las respuestas al cuestionario

¹² No se dispone de los datos de las solicitudes desagregadas por sexo de las medidas 4.1 y 6.2 de la Diputación Foral de Álava.

En cuanto a la concesión de estas ayudas, de las 21.165 ayudas concedidas, 7.463 han sido concedidas a mujeres (el 34,14%) y 14.398 a hombres (65,86%). De estos datos se puede deducir que la participación femenina en el desarrollo y participación del mundo rural y sus actividades sigue siendo minoritaria atendiendo a las solicitudes individuales realizadas por personas físicas.

Ilustración 4. Ayudas concedidas a personas físicas desagregadas por sexo



Fuente: elaboración propia a través de las respuestas al cuestionario

Analizando por submedida, tan solo la submedida 1.3 Ayuda a los intercambios o visitas de corta duración en explotaciones agrarias y forestales, las mujeres han accedido en mayor medida a ellas (66,18%).

Ilustración 5. Ayudas concedidas a personas físicas por submedida desagregadas por sexo



Fuente: elaboración propia a través de las respuestas al cuestionario

Por último, al preguntar por la percepción de si las submedidas del PDR fomentan de manera positiva la igualdad de oportunidades, los órganos gestores no creen que mediante estas medidas se fomente de manera eficaz la igualdad, ya que la gran mayoría ha respondido con un 2, siendo el 5 que la percepción de que estas medidas lo fomentan mucho.

Cabe señalar que en ocasiones los órganos gestores, al igual que ocurre en la sociedad, no son conscientes que las medidas que están implementando o desarrollando ya trabajan en aras de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esto ocurre porque se espera que se traten de acciones concretas y enfocadas exclusivamente en este colectivo.

5.4 Resultados en las principales submedidas

Antes de comenzar con el análisis realizado para las submedidas seleccionadas para esta evaluación, es importante señalar quién es el órgano administrativo que se encarga del desarrollo de cada una de estas.

Tabla 6. Órgano administrativo por submedida del PDR

Submedida	Órgano Administrativo
1.1 Ayuda a la formación profesional y a las actuaciones para la adquisición de competencias	Gobierno Vasco
1.3 Ayuda a los intercambios o visitas de corta duración en explotaciones agrarias y forestales	Gobierno Vasco
4.1 Apoyo a las inversiones en explotaciones agrícolas	Diputación Foral de Álava Diputación Foral de Bizkaia Diputación Foral de Gipuzkoa
6.1 Ayuda a la creación de empresas para los jóvenes agricultores	Diputación Foral de Álava Diputación Foral de Bizkaia Diputación Foral de Gipuzkoa
19.2 Apoyo para el desarrollo local de LEADER	Gobierno Vasco

Cabe señalar que, para la elección de las submedidas a evaluar, el equipo evaluador ha considerado aquellas que tienen más pertinencia y recorrido en cuanto a género.

5.4.1 Submedida 1.1 Ayuda a la formación profesional y a las actuaciones para la adquisición de competencias

Las actuaciones incluidas en esta submedida pretenden aumentar la competitividad y la viabilidad de todo el sector primario y medio rural, a través de la adquisición de competencias y cualificación profesional de las personas que trabajan en el sector agrario (agrícola, ganadero, forestal) y alimentario, fondos de suelo agrario y PYMES que operan en las zonas rurales.

En esta medida es preciso diferenciar entre las personas beneficiarias (entidades, organizaciones o personas jurídicas cuya actividad profesional es la formación) y las personas destinatarias, siendo estas últimas las usuarias finales que reciben la formación.

Uno de los criterios de selección de operaciones de la submedida prioriza como colectivo participante a las mujeres agricultoras y aquellas mujeres que pertenecen a empresas agrarias constituidas por un 40% o más de mujeres.

Para contextualizar esta submedida, el número de expedientes gestionados en el periodo 2017-2021 es de 625, con un gasto público total de 1.192.882,25 euros, que representa el 1,00% del total del PDR, con 2.046 días de formación.

El número de solicitudes que se han presentado es de 16.994 siendo el número de personas beneficiarias en las convocatorias de los años 2019 y 2020 de 4.546 personas.

Tabla 7. Resultados de impacto de la medida 1.1 en los IAEs 2019 y 2020 para las personas físicas

Número de personas participantes en las acciones formativas ejecutadas en el 1.1	4.546
Número de mujeres que han participado	1.526
% de mujeres	33,57%

Esta tendencia ya se vio evaluada en el Informe de Evaluación del 2019, en el que se indicaron las siguientes cuestiones:

- Mayor proporción de hombres (75,6%) en las formaciones. Esta proporción es similar a la distribución según sexo de las personas que ocupan jefaturas de explotaciones agrarias en Euskadi.
- Los hombres tienden a formaciones orientadas a los sectores agrarios y forestales, en las que representan el 80,20% de las personas asistentes.
- Las mujeres abogan por formaciones más enfocadas a los servicios como es el sector agroturístico, en el que representan el 92,31% de las matriculaciones.
- Se observa un mayor equilibrio entre hombres y mujeres en las acciones formativas orientadas a la Prioridad 6, referida al empleo y al desarrollo local para la cohesión y el equilibrio territorial.
- Por otro lado, el 44,5% de las mujeres que participan en las acciones formativas son menores de 41 años, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje disminuye hasta el 37,0%.

Con todo ello, la medida está incidiendo de manera positiva en el fomento de la igualdad en el ámbito rural, tal y como indica el número de mujeres jóvenes que acceden a estas acciones formativas. Además, el hecho de que un criterio de priorización de las operaciones sea la elección de las empresas agrarias constituidas en buena parte por mujeres, incentiva el emprendimiento de las mujeres en estas zonas.

No obstante, aún se observa una marcada mayoría de participación masculina, debiéndose en parte a la similar distribución según sexo de los jefes de explotación en Euskadi, además de que se perpetúan los roles de género a la hora de elegir las formaciones, como ya se ha comentado.

Por último, para poder mostrar una imagen real de la situación en la que se encuentran las mujeres en cuanto al acceso a estas ayudas, no podemos establecer una comparativa de la tasa de éxito entre las solicitudes que se reciben y las ayudas que se conceden en función del sexo, ya que las solicitudes de esta medida no se recogen desagregadas por sexo.

5.4.2 Submedida 1.3 Ayuda a los intercambios o visitas de corta duración en explotaciones agrarias y forestales

Esta submedida cuenta con las siguientes modalidades de actuación:

- **Intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias de la UE.** Estancias en explotaciones o empresas agroalimentarias de la UE, de personas que trabajan en el sector primario o empresas agroalimentarias o personas jóvenes que se incorporen para ampliar su formación o mejorar su cualificación profesional.
- **Estancias para fomentar el acercamiento al sector primario y a las empresas agroalimentarias.** Actividades propias de la explotación agraria o empresa agroalimentaria de acogida, de forma que se instruya en la gestión, funcionamiento y realidad sectorial con el objetivo de favorecer un mejor conocimiento del sector agrario y de las empresas de la cadena de valor, y de las posibilidades que ofrece en el área del emprendimiento.
- **Relevo abierto en explotaciones agrarias.** Actividades propias de la explotación agraria tutelado por el o la titular cesante, de forma que se instruya en la gestión de la explotación. Estas actividades se complementarán con otras, de carácter formativo.
- **Visitas técnicas a empresas y explotaciones como complemento para la adquisición de competencias.**

Los criterios de selección de las operaciones priorizarán de forma independiente:

- Para los intercambios en explotaciones y empresas agroalimentarias de la UE, se prioriza como colectivo participante a las agricultoras y aquellas mujeres que pertenecen a empresas agrarias constituidas por un 40% o más de mujeres.
- En las estancias para fomentar el acercamiento al sector primario y a las empresas agroalimentarias se prioriza a las mujeres emprendedoras.
- En las acciones de relevo abierto en el sector primario se prioriza como colectivo participante a las agricultoras.
- Por último, para las visitas técnicas a empresa y explotaciones como complemento para la adquisición de competencias, se prioriza a las agricultoras y aquellas mujeres que pertenecen a empresas agrarias constituidas por un 40% o más mujeres (50% o más en caso de ser dos las personas físicas asociadas).

El número de expedientes gestionados en el periodo 2018-2021 es de 87, con un gasto público total de 427.795,68 euros, que representa el 0,36% del total del PDR.

El número de solicitudes que se han presentado en las convocatorias referentes a los años 2018, 2019 y 2020 es de 68, siendo el número de personas beneficiarias 64.

Tabla 8. Resultados de impacto de la medida 1.3 en los IAEs 2018, 2019 y 2020 para las personas físicas

Número de personas participantes en las acciones formativas ejecutadas en el 1.3	64
Número de mujeres que han participado	19
% de mujeres	29,69%

Los resultados obtenidos a través de los Informe de Evaluación 2019 refleja que:

- Mayor proporción de hombres, desarrollando el 65,3% de las acciones.
- Las actuaciones de intercambio han supuesto el 78,23% de las acciones, que han permitido fomentar y difundir el conocimiento entre las personas agricultoras más jóvenes, incrementando la cooperación en futuros proyectos.
- Se observa un mayor equilibrio entre hombres y mujeres en las acciones formativas orientadas a la Prioridad 6 referida al empleo y al desarrollo local para la cohesión y el equilibrio territorial.
- Por otro lado, el 44,5% de las mujeres que participan en las acciones formativas son menores de 41 años.

La medida prevé incidir de manera positiva en las mujeres de acuerdo con los criterios de priorización de las operaciones, que abogan por fomentar y difundir el conocimiento entre las mujeres emprendedoras y agricultoras. No obstante, los resultados siguen mostrando una clara masculinización del sector.

Por último, no podemos establecer una comparativa de la tasa de éxito entre las solicitudes que se reciben y las ayudas que se conceden en función del sexo, lo cual nos indicaría cuan real es la promoción de la igualdad en el acceso a estas ayudas. Este hecho se debe a que las solicitudes de esta medida no se recogen desagregados por sexo.

5.4.3 Submedida 4.1 Apoyo a las inversiones en explotaciones agrícolas

Las actuaciones incluidas en esta submedida pretenden atender las inversiones materiales o inmateriales realizadas por agricultores y agricultoras o agrupaciones de agricultores en el ámbito de sus explotaciones, que cumplan los requisitos de elegibilidad, y mejoren el rendimiento global y la sostenibilidad de las mismas.

Uno de los criterios de selección de operaciones de la submedida prioriza aquellos planes de empresa de explotaciones agrarias en titularidad compartida o si la persona que se incorpora es mujer.

Además, atendiendo al análisis de las convocatorias publicadas, se acoge a las obligaciones específicas del artículo 2.3 de la Ley 4/2005 sobre las obligaciones tácitas de quien convenia, contrata o recibe ayudas de la Administración, y cuya posterior modificación de la Ley obliga a que sean expresas en la convocatoria y su cumplimiento es criterio para la concesión de la ayuda¹³.

El número de expedientes gestionados en el periodo 2016-2021 es de 1.324, con un gasto público total de 13.423.226,41 euros, que representa el 11,20% del total del PDR.

El número de solicitudes que se han presentado en las convocatorias referentes a los años 2018, 2019 y 2020 es de 1.185 siendo el número de personas beneficiarias totales 1.059.

Tabla 9. Resultados de impacto de la medida 4.1 en los IAEs 2018, 2019 y 2020 para las personas físicas

Número de personas participantes en las acciones ejecutadas en el 4.1	1.059
Número de mujeres que han participado	292
% de mujeres	27,57%

¹³ Cabe señalar que este aspecto solo se señala en la convocatoria publicada por la Diputación Foral de Bizkaia, dado que es la única que presenta las bases reguladoras de las ayudas.

Los resultados obtenidos a través del Informe de Evaluación 2019 refleja que:

- Se detecta un empeoramiento de los resultados económicos de las explotaciones que han sido objeto de ayudas a la inversión en activos agrarios.
- El número de nuevas instalaciones ha sido relevante, pero resulta insuficiente para hacer frente al progresivo envejecimiento de las personas titulares de las explotaciones agrarias vascas.
- El órgano gestor de la medida indica que la medida no cuenta con acciones positivas con respecto a la agricultora.

Esta medida enfoca de una manera positiva el fomento de la obtención de explotaciones agrarias por parte de mujeres al primar no solo las inversiones promovidas por mujeres sino también las promovidas por titularidades compartidas y por otras formas de titulación conjunta con participación de mujeres superior al 50% (o 40% en el caso de tres o más participantes). Se trata del paso intermedio en el que las mujeres pasan de no poseer la titularidad de la explotación agraria (encontrándose fuera del espacio público, aun trabajando de la misma manera que sus compañeros hombres) a poseer la titularidad completa de una de ellas.

Atendiendo a la tasa de éxito entre las solicitudes que se reciben y las ayudas que se conceden en función del sexo, de acuerdo con la información otorgada por el órgano gestor, todas las solicitudes recibidas han sido otorgadas (ya que el gasto público de esta medida cubre todas las solicitudes).

Por ello, podemos concluir que la principal mejora de esta medida tiene que ver con incentivar a las mujeres a que soliciten un mayor número de estas ayudas, dados los buenos datos ahora comentados. Así pues, la participación de las mujeres en el mundo rural a través del acceso a la titularidad de las explotaciones es un factor clave a trabajar, en aras de conseguir la igualdad de género en este medio.

5.4.4 Submedida 6.1 Ayuda a la creación de empresas para los jóvenes agricultores

Las actuaciones incluidas en esta submedida pretenden proporcionar soporte para facilitar el establecimiento de las personas jóvenes agricultoras y el inicio de sus actividades agrícolas. No hay especificaciones para lo que la persona joven agricultora debe utilizar el apoyo, pero debe estar vinculado a su Plan de Empresa.

Uno de los criterios de selección de operaciones de la submedida prioriza aquellos proyectos de inversión promovidos desde una titularidad compartida o que la titular sea una agricultora, o por

personas jurídicas cuya participación de mujeres sea como mínimo el 50%, en caso de ser dos las personas físicas asociadas, o del 40% para el caso de tres o más personas físicas asociadas.

Además, atendiendo al análisis de las convocatorias publicadas, se acoge a las obligaciones específicas del artículo 2.3 de la Ley 4/2005 sobre las obligaciones tácitas de quien convenia, contrata o recibe ayudas de la Administración, y cuya posterior modificación de la Ley obliga a que sean expresas en la convocatoria y su cumplimiento es criterio para la concesión de la ayuda¹⁴.

El número de expedientes gestionados en el periodo 2017-2021 es de 255, con un gasto público total de 6.128.279,97 euros, que representa el 5,11% del total del PDR.

El número de solicitudes que se han presentado en las convocatorias referentes a los años 2018, 2019 y 2020 es de 237 siendo el número de personas beneficiarias 195.

Tabla 10. Resultados de impacto de la medida 6.1 en los IAEs 2018, 2019 y 2020 para las personas físicas

Número de incorporaciones de personas jóvenes que se han incorporado al sector a través de las acciones apoyadas en el 6.1	195
Número de mujeres que han participado	59
% de mujeres	30,26%

Los resultados obtenidos en el Informe de Evaluación 2019 no nos aportan ningún tipo de información relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respecto a esta medida.

Así mismo, el órgano gestor indica que la medida discrimina positivamente a la joven agricultora pero no se considera que afecte significativamente a la igualdad de oportunidades del sexo femenino.

Con todo ello esta medida enfoca de una manera positiva el fomento de la obtención de explotaciones agrarias por parte de mujeres al primar no solo las explotaciones dirigidas exclusivamente por mujeres sino también las configuradas en titularidad compartida y en otras formas de titulación conjunta en las que la participación de mujeres sea superior al 50% (y 40% en caso de tres o más participantes).

¹⁴ Cabe señalar que este aspecto solo se señala en la convocatoria publicada por la Diputación Foral de Bizkaia, dado que es la única que presenta las bases reguladoras de las ayudas.

No obstante, no podemos establecer una comparativa de la tasa de éxito entre las solicitudes que se reciben y las ayudas que se conceden en función del sexo, dado que no disponemos de todos los datos.

5.4.5 Medida 19. Apoyo para el desarrollo local de LEADER

Las actuaciones incluidas en esta medida pretenden englobar las estrategias de desarrollo rural que se aprueben en el marco de los programas de los Grupos de Acción Local que sean seleccionados para la implementación de LEADER en el periodo 2014-2020.

En el caso del PDR del País Vasco, fue seleccionada una única estrategia de desarrollo local, que comprende 5 líneas de actuación:

- Emprendimiento en actividades no agrarias
- Inversiones en empresas no agrarias
- Contratación por cuenta ajena
- Vivienda
- Inversiones públicas

Para el estudio de la presente evaluación no se han tenido en cuenta las ayudas concedidas en virtud de la línea relativa a Inversiones públicas.

Sobre esta medida es especialmente relevante la cobertura poblacional de la misma, ya que afecta al menos a 122 municipios del medio rural vasco (mapa de zonas LEADER) que aglutinan una población de casi 100.000 habitantes.

Las órdenes de convocatorias anuales que regulan las ayudas destinadas a la promoción, desarrollo y diversificación económica de los municipios rurales incluidos en la zona LEADER, aprobada en el marco del Programa de Desarrollo Rural de Euskadi 2015-2020, recoge los criterios ahora comentados para la priorización de proyectos y acciones.

Dentro de la línea de ayuda relativa al emprendimiento, se establece una prima superior (+15% respecto a la prima base) para los proyectos de emprendimiento promovidos por mujeres.

Dentro de la línea de ayuda relativa a inversiones en empresas no agrarias, uno de los criterios de selección de operaciones de la medida prioriza aquellas inversiones en empresa y diversificación agraria en la que la persona beneficiaria sea una mujer agricultora titular o cotitular de explotación agraria, y aquellas personas jurídicas cuyo porcentaje de mujeres sea igual o superior al 50%.

Para las ayudas a la contratación por cuenta ajena, se valorarán los proyectos atendiendo al siguiente orden de prioridad, estableciéndose además primas superiores para los supuestos de contratación de mujeres:

- a) Mujer con discapacidad, mujer parada de larga duración
- b) Mujer
- c) Hombre con discapacidad, hombre parado de larga duración
- d) Hombre

Por último, en aquellas acciones relacionadas con vivienda en el caso de que haya un proyecto en igualdad de condiciones, se priorizará en función del porcentaje de mujeres beneficiarias finales.

El número de expedientes gestionados en el periodo 2018-2021 es de 644, con un gasto público total de 19.562.787,71 euros, que representa el 16,33% del total del PDR.

El número de solicitudes que se han presentado en las convocatorias referentes a los años 2019 y 2020 es de 431 siendo el número de personas físicas beneficiarias 242.

Tabla 11. Resultados de impacto de la submedida 19.2 en los IAEs 2019 y 2020 para las personas físicas

Número de personas participantes en las acciones ejecutadas en el 19.2 (excluida la línea de ayuda relativa a “inversiones públicas”)	242
Número de mujeres que han participado	116
% de mujeres	47,93%

En este caso, el Informe de Evaluación de 2019 no trabajó sobre esta submedida.

De las 431 solicitudes de ayuda, se han concedido 156, correspondiendo 72 a mujeres (46,15%) y 84 a hombres (53,84%). Esta cifra manifiesta que hay más hombres beneficiarios. No obstante, si atendemos a la tasa de éxito respecto a las solicitudes recibidas, el porcentaje de éxito es mayor en las mujeres 38,71% (186 solicitudes, de las cuales 72 han sido concedidas), frente al 34,29% en el caso de los hombres (245 solicitudes, de las cuales 84 han sido concedidas)¹⁵.

Por todo ello, se puede concluir las líneas de ayudas a la promoción, desarrollo y diversificación de los municipios LEADER no persiguen de manera directa el objetivo de fomentar la igualdad si bien incorporan acciones positivas y se conceden, en proporción, una mayor tasa de éxito en

¹⁵ En este caso, los datos son los aportados por el órgano gestor para todo el periodo de programación, por lo que los datos no concuerdan con los datos de la tabla 10, referentes a los Informes Anuales de Ejecución de los años 2019 y 2020.

la concesión de ayudas a las mujeres, si bien a día de hoy los hombres siguen recibiendo un mayor número de ayudas a los proyectos presentados dado su mayor número de solicitudes.

6 Conclusiones y recomendaciones

Conclusión 1.

Se contrasta tras el análisis del marco normativo y estratégico tanto a nivel internacional, nacional y de Euskadi, la importancia y la necesidad de hacer un seguimiento y evaluación en el marco del PDR de la aplicación de la igualdad de género.

Recomendación 1.

Darle continuidad a esta evaluación, de tal manera que en la evaluación ex post del PDR y en futuras evaluaciones del Plan Estratégico se analice la integración de la perspectiva de género y los impactos obtenidos, de acuerdo a la normativa sobre igualdad vigente.

Conclusión 2.

Tras el análisis de la situación del mundo rural en Euskadi, se evidencia que sigue existiendo desigualdad entre mujeres y hombres en el medio rural, si bien los datos cada vez resultan más favorables.

El trabajo invisibilizado de cuidados, las cargas que las mujeres soportan derivadas de estas tareas añadidas a las propias de la incorporación al mercado laboral, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, etc. son situaciones que continúan reflejando, si bien con menor intensidad, estas desigualdades.

Recomendación 2.

Seguir diseñando acciones de manera transversal a todas las medidas en aras a disminuir las brechas de género en el mundo rural y apoyando las iniciativas de este colectivo.

Conclusión 3.

El proceso de participación pública llevada a cabo en la fase de programación del PDR fue el aspecto más relevante y mejor valorado según se refleja en la evaluación ex-ante. En este proceso de participación se contó con la Unidad de Igualdad del departamento, como asesora en la promoción del principio de igualdad entre los hombres y las mujeres y la no discriminación, y con asociaciones involucradas.

A su vez participan estos agentes en el Comité de Seguimiento, y se cuenta con la persona responsable de la Unidad de Igualdad del Departamento en la que está la Autoridad de Gestión del Programa.

Recomendación 3.

Se recomienda continuar con la participación de estos agentes.

Conclusión 4.

El análisis de necesidades presentado para la programación del PDR incluyen análisis y datos desagregados por sexo (p.e. respecto a tasas de actividad, paro, situación del sector agrario y alimentario, entre otros), si bien faltan aspectos clave por detallar como son la situación de las mujeres jóvenes, clave en el mundo rural, o el nivel de emprendimiento de las mismas. Así mismo se percibe que los resultados de los análisis no se ven reflejados en la matriz DAFO.

Recomendación 4.

El equipo evaluador recomienda para los próximos periodos de programación incluir un apartado específico de la situación de los hombres y las mujeres en el medio rural y destacar las principales conclusiones en la matriz DAFO, de tal manera que se puedan programar acciones específicas y transversales en el Programa que cubran las necesidades detectadas.

Conclusión 5.

Las medidas seleccionadas para el desarrollo de la presente evaluación del Programa de Desarrollo Rural de Euskadi cuentan con acciones positivas hacia las mujeres para su acceso a las ayudas.

Los Criterios de Selección de Operaciones priorizan y promocionan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación, en el sentido de que priorizan como colectivos participantes a las mujeres agricultoras, la incorporación de jóvenes y/o mujeres, que la titular sea una mujer agricultora o la creación de nuevas empresas promovidas por mujeres, entre otros (Ver tabla 5).

No obstante, tal y como se ha visto en el capítulo 5, en la inclusión de la promoción de la igualdad en el diseño del PDR, no todas las medidas cuentan con medidas de priorización en base a factores de género.

Durante el periodo de vigencia del PDR no se han dado cambios significativos en los criterios de selección de operaciones, si bien ha habido un cambio sustancial en la legislación, tanto nacional como autonómica tal y como se ha señalado en el capítulo 3, en la igualdad de trato y de oportunidades; igualdad retributiva; y la incorporación de evaluaciones de impacto de género, medidas de igualdad y cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones, entre otros. Si bien estas últimas obligaciones se encuentran recogidas desde la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencias Machistas contra las Mujeres, no

se han especificado para el ámbito agrario hasta la entrada en vigor de la Ley 8/2015, de 15 de octubre, del Estatuto de las Mujeres Agricultoras.

Recomendación 5.

Se recomienda implementar las acciones positivas previstas en la Ley de Igualdad y en la Ley 4/2005 del Estatuto de las mujeres agricultoras, tales como la aplicación de criterios de selección de operaciones que favorezcan a la mujer en aquellos casos que sea posible y adaptado a los objetivos que persiguen los requerimientos normativos aprobados.

Y se considera como buena práctica, en la medida que sea posible, incluir el criterio de priorización sobre la titularidad compartida y otras formas de titulación conjunta donde la participación de mujeres sea superior al 50%.

Conclusión 6.

En cuanto al sistema de gestión y seguimiento, la gran mayoría de medidas del PDR (75%) recogen los datos en el sistema desagregados por sexo para las personas físicas. Las medidas que no recogen la información de esta manera son la M10.1 (Ayudas agroambientales), M11 (Agricultura ecológica) y M13 (Pagos en zonas con limitaciones naturales), uno de los gestores de las medidas M4.1 (Ayuda a Inversiones en explotaciones agrícolas) y la M6.1 (Creación de empresas por jóvenes agricultores).

No obstante, cabe señalar que no se dispone de datos desagregados por sexo para las personas jurídicas.

Recomendación 6.

El equipo evaluador recomienda la revisión de estas medidas para ver la posibilidad de incluir datos desagregados por sexo tanto para las personas físicas como jurídicas, siendo consciente de la limitación por la tipología de actuaciones de recoger estos datos.

Conclusión 7.

De todas las solicitudes presentadas a las diferentes medidas del PDR y que se dispone información desagregada por sexo, únicamente el 33,13% de ellas han sido realizadas por mujeres. En todas las medidas analizadas se dispone de más solicitudes de hombres que de mujeres. Sólo en el caso de LEADER, la tasa de participación es más paritaria (56,84% hombres y 43,16% mujeres).

En cuanto a las ayudas concedidas, el 65,86% son de hombres y el 34,14% son de mujeres. Todas las medidas presentan valores más altos en hombres que en mujeres, excepto la medida 1.3 cuya representación femenina alcanza el 66,18%.

De estos datos se deduce que la participación femenina en el desarrollo y participación en el mundo rural y sus actividades sigue siendo minoritaria. Al igual que se ha indicado en la conclusión anterior, no se dispone de datos desagregados por sexo para las personas jurídicas.

Recomendación 7.

Se recomienda tener el propósito de mejorar los resultados para alcanzar en la medida de lo posible cifras más paritarias. Para ello, se puede analizar cómo poder incentivar a las mujeres para que aumente su participación, se pueden diseñar cuestionarios dirigidos tanto a beneficiarias como no beneficiarias para saber su opinión sobre las ayudas convocadas y ampliar la difusión.

Conclusión 8.

Este informe recoge los principales resultados por submedidas en base principalmente a los resultados de los Informes Anuales de Ejecución, y en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

Al preguntar a los órganos gestores sobre su percepción en si las medidas del PDR fomentan de manera positiva la igualdad de oportunidades, la respuesta media es que no creen que haya fomento de manera eficaz de la igualdad.

Recomendación 8.

Se recomienda trasladar a los órganos gestores los resultados de esta evaluación, en aras de ser conscientes de los resultados y reflexionar sobre qué acciones implementar para mejorar los resultados.

Conclusión 9.

El análisis del impacto de las medidas no puede ser completo, dado que el espectro de personas jurídicas es muy alto y no hay desglose sobre ello.

Recomendación 9.

Se recomienda recoger los datos de las personas que conforman la persona jurídica (hombre, mujer, titularidad conjunta, compartida, etc.) desagregados por sexo. Se busca así ir más allá en la recabación de la información y conocer la realidad no solo de las personas físicas que atienden a estas ayudas, sino también de las personas jurídicas, de manera que se pueda tener una imagen real de la situación en el mundo rural.