



ESTUDIO SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DESARROLLADOS DENTRO DE LOS FONDOS LEADER



INSTITUTO
ASTURIANO
DE LA MUJER



Estudio promovido por el Instituto Asturiano de la mujer.

Realizado por READER (Red Asturiana de Desarrollo Rural)

Coordinación: Luís Miguel Rebustiello.

Redacción: Sonia Sánchez Carbajal.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	10
3. LAS MUJERES RURALES ASTURIANAS	18
4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA RED ASTURIANA DE DESARROLLO RURAL	45
4.1. El programa LEADER	
4.2. Definición y organización de la Red Asturiana de Desarrollo Rural	
4.3. Grupos de Desarrollo Rural	
4.4. Análisis comparado por territorios	
5. DISTRIBUCIÓN DE LOS FONDOS LEADER	92
5.1. Distribución según entidad/persona receptora	
5.2. Distribución por sexo	
5.3. Distribución según el tipo de medida	
6. CONCLUSIONES	110
7. RESUMEN CONCLUSIONES	127
8. RECOMENDACIONES	134
8. BIBLIOGRAFÍA	149
9. ANEXOS	152

1. INTRODUCCION

Las mujeres han sido tradicionalmente expulsadas del relato de la Historia. No hay apenas referentes femeninos en los libros que estudiamos, en las películas que vemos o en los discursos que escuchamos. Las pintoras, las escritoras, las ganaderas, las músicas, las agricultoras, las políticas, las científicas, las mineras, las líderes sociales... son invisibilizadas en un relato escrito desde una mirada androcéntrica y patriarcal que sitúa al hombre como medida de todas las cosas y a la masculinidad hegemónica como motor de una civilización que se construye mientras se cuenta. **La revisión de todas las disciplinas (antropología, economía, medicina, sociología, etc) desde una perspectiva de género nos arroja nuevos relatos para nuevos tiempos.** Relatos en los que las mujeres por fin empiezan a tomar la palabra.

Hemos oído, en multitud de ocasiones, que las mujeres se incorporaron al mercado de trabajo en el siglo XX pero la realidad es otra muy distinta. *“¿Alguien me va a decir a mí que mis abuelas, mis bisabuelas, mis tatarabuelas no trabajaban en el campo exactamente igual que trabajaban mis abuelos, mis bisabuelos y mis tatarabuelos?. **Las mujeres campesinas han trabajado siempre.** De hecho sabemos, que en la Edad Media cuando un señor feudal alquilaba tierras a un colono, si el colono estaba cansado le alquilaba el doble de tierras que si estaba soltero. Lo que quiere decir que los brazos de su mujer valían exactamente lo mismo que los suyos”* (1).

A día de hoy, sabemos con certeza que las mujeres han estado presentes en todas las profesiones. Profesiones que ejercían, además, mientras llevaban el peso de la carga de los cuidados y las tareas domésticas, lo que daba como resultado jornadas interminables de un trabajo que, en muchos casos, ni siquiera computaba como actividad productiva.

Marilyn Waring, que se convirtió en 1975 en el miembro más joven del gobierno neozelandés y en la única mujer, pone este ejemplo en una charla que dio en 2020:

“Recuerdo a una mujer que se lastimó en un accidente en una granja. Se acercaba la época de la esquila y la tuvieron que reemplazar en la lanería por un grupo de esquiladores y, por supuesto, aún necesitaban a alguien que se ocupara de la casa y que preparara la comida para ellos. Así que su madre fue a ayudarla con eso. Pero la familia ¹

¹ (1) Ponencia de Ángeles Caso “Con voz de mujer” https://www.youtube.com/watch?v=GXSjLP-V_ck

no recibió ninguna compensación por la madre porque eso es lo que se supone que hacen las madres”.

En ‘*Si las mujeres contaran. Una nueva economía feminista*’, la propia Waring explica a la perfección las consecuencias que esa falta de reconocimiento tiene en las políticas públicas. Lo que no se nombra no existe, y lo que no se reconoce como un problema, no requiere de ninguna solución. **Si el trabajo que tradicionalmente han venido desarrollando las mujeres no aparece contemplado como un elemento de valor en términos económicos, tampoco recibirán ningún beneficio en la distribución de los beneficios productivos.**

Esta falta de inclusión del trabajo realizado por las mujeres en la contabilidad del Producto Interior Bruto es algo que afecta a todas las mujeres en todas partes del mundo y que altera incluso su propia autopercepción. Waring, que durante su época de diputada, solicitaba siempre reunirse con una mujer de su edad en sus viajes internacionales, se dio cuenta de que cuando les preguntaba cuántas horas al día trabajaban, la respuesta habitual era que ellas no trabajaban, que el trabajo era cosa de hombres. Así que cambió la pregunta, empezó a dibujar una línea en el suelo y a decir “*¿dónde estás cuando el sol está aquí? ¿Y cuándo está aquí? ¿Y cuándo está aquí?*”. Y así llegó a la conclusión de que la jornada laboral de esas mujeres, que decían no trabajar, se prolongaba durante 12, 13, 14 ó 15 horas al día.

Resulta ya innegable que las mujeres sufren desventajas socioeconómicas por el hecho de ser mujeres. Los estereotipos y el orden patriarcal de ordenamiento social generan una realidad que afecta a todas las personas en absolutamente todos los ámbitos de su vida. Como veremos a lo largo del estudio, ese ordenamiento provocará **diferencias de fondo y de forma en todo lo relacionado con el emprendimiento femenino. En tanto que las mujeres siguen siendo las principales receptoras de la carga de los cuidados, su gestión del tiempo será diferente y su capacidad de crecimiento estará limitada.** Como consecuencia de la segregación vertical del empleo, **los sectores profesionales en los que emprenderán serán mayoritariamente aquellos que encajan dentro de las tareas que se supone que han de desempeñar las mujeres.** Puesto que los mandatos del género han sido interiorizados y son en muchas ocasiones percibidos como la única realidad posible, muchas necesitarán de un **empoderamiento adicional.**

Las mujeres siguen ocupándose del **mantenimiento de los hogares** y del cuidado de sus criaturas, de familiares y de sus propios compañeros sentimentales. Además, tienen **más dificultades para acceder a un empleo por cuenta ajena**, especialmente en territorios con tradición en sectores profundamente masculinizados como la minería y la industria. **Conciliar y tener acceso a un empleo son, de hecho, dos motivaciones que tienen mucho peso a la hora de tomar la decisión de emprender en el caso de las mujeres y que, obviamente, condicionan desde el minuto cero cómo se desarrollará el emprendimiento.** Las mujeres tienen en cuenta la responsabilidad de los cuidados a la hora de elegir cómo ejercerán su profesión, mientras que los hombres priorizan su profesión y, luego, se ocupan de los cuidados en la medida de lo que su trabajo se lo permite.

Estos, y otros factores, hacen que **la participación de las mujeres en los programas LEADER sea menor y tenga ciertas especificidades, lo que obviamente es una merma para el desarrollo económico y social del medio rural.**

Las instituciones públicas de la UE y sus Estados miembros son conscientes de ello, como se puede ver en la abundante normativa que incide sobre la necesidad de incorporar medidas que establezcan las condiciones necesarias para garantizar la igualdad de toda la población. La ley 45/2007 de 13 de diciembre para el Desarrollo Sostenible del Medio Rural es un buen ejemplo. Esta ley establece, específicamente, en su artículo 8 que *“las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural”*. No solo eso, la medida va más allá y determina que *“podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo”*.

Cabría entender que este marco legislativo sienta las bases para una aplicación efectiva de las medidas necesarias para alcanzar la igualdad en el medio rural. No obstante, la realidad sigue otros derroteros. A pesar del artículo anterior, **en 2007 los Grupos de Acción Local tuvieron que eliminar el criterio que permitía dotar de más puntos a los proyectos empresariales presentados por mujeres.**

Hasta el comienzo de ese periodo, el género era uno de los criterios de valoración de los proyectos, es decir, si una mujer presentaba una solicitud a un fondo LEADER, tenía más puntuación. No obstante, la Comisión Europea, en las reuniones bilaterales, instó a la

Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial del Principado de Asturias a eliminar este criterio de discriminación positiva en todas las líneas europeas de ayudas. A partir de entonces las mujeres y, por cierto, también las personas jóvenes, dejaron de recibir mayor puntuación. En las entrevistas en profundidad, muchas de las personas que ostentan la gerencia de los diferentes Grupos de Acción Local se lamentaron de ese criterio y manifestaron, desde su punto de vista experto, que sería necesario incluir alguna medida de discriminación positiva en las pautas de valoración para fomentar el emprendimiento femenino. De hecho, **al momento de finalizar este estudio se están dando conversaciones entre el organismo pagador y las instituciones europeas, con el objetivo de recuperar el criterio por el que se permitía valorar con mayor puntuación los proyectos presentados por mujeres.** Parece que se abre la puerta a establecer **intervenciones específicas para mujeres dentro de las intervenciones financiadas con FEADER en el plan estratégico** (con beneficiarios y condiciones de elegibilidad se diseñadas específicamente para mujeres) y a **establecer importes unitarios diferenciados para las mujeres dentro de las distintas intervenciones financiadas con FEADER del plan estratégico.**

Si esto se confirma de manera efectiva podría recuperarse este criterio e incorporarlo en las estrategias del nuevo periodo.

Puesto que la Comisión Europea no permitió, en este periodo, introducir directamente en las medidas de valoración el factor de género o de edad, los once Grupos de Acción Local han incorporado esta valoración en los criterios de desempate. **En todos los territorios LEADER asturianos, el primer factor para seleccionar el proyecto que recibirá financiación, en caso de empate a puntos de dos o más propuestas empresariales, es el género de la persona solicitante.**

Esto es así por varios motivos. El primero es que **las mujeres son un pilar fundamental del medio rural para mantener, fijar y atraer población.** Así lo demuestran las primeras encuestas que está llevando a cabo el SADEI en colaboración con el Comisionado Demográfico para el Reto Demográfico, la Federación Asturiana de Concejos (FACC) y READER, sobre nuevos pobladores del medio rural asturiano. La “Encuesta a los nuevos residentes en los concejos rurales de Asturias” apunta a que los movimientos de emigración al medio rural no están únicamente fundamentados en el hombre, sino que **es la mujer la que comienza a desarrollar una actividad y con ella va el resto de familia.**

Aunque la encuesta está en proceso, las primeras valoraciones ya señalan un cambio de dinámica: es la mujer la que inicia la migración.

El segundo motivo tiene que ver con la hipótesis de que las mujeres son más propensas a emprender **ideas que benefician a la comunidad en su totalidad y que generan riqueza para el conjunto del territorio en el que desarrollan su actividad, con lo que incentivar este tipo de emprendimiento contribuye a cumplir con los objetivos internacionales de Desarrollo Sostenible**. En esta línea, Harlem Brundtland, quien fuera Primera Ministra de Noruega, define el desarrollo sostenible como aquel que busca “satisfacer las necesidades de las generaciones presentes, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para llevar a cabo esa misma satisfacción”.

En tercer lugar, **la capacidad de emprender de las mujeres ha pasado a considerarse un importante factor de crecimiento económico**: “las mujeres que emprenden crean empleos, los suyos propios y los de sus asalariados; exploran nuevas oportunidades de negocio, a veces en actividades económicas poco frecuentadas por los hombres emprendedores; dinamizan los sistemas de organización de las empresas porque se incorporan a ellas con sus características y problemas particulares; y, en definitiva, hacen realidad el potencial económico de un importante grupo de población que, de otra forma, no siempre se hubiera incorporado al trabajo remunerado”².

Que haya menor participación de las mujeres en los programas LEADER, implica estar perdiendo oportunidades de crecimiento. Si el emprendimiento femenino está infra-desarrollado por cuestiones estructurales, no son solo las mujeres, sino toda la sociedad y todo el medio rural el que sale perjudicado.

En cuarto lugar, **reforzar el papel de la mujer como agente de dinamización socioeconómica** en el mundo rural y atender al principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como la lucha contra las discriminaciones, son **objetivos estratégicos** referenciados en todas las Estrategias de Desarrollo Local Participativo. Por lo tanto, y puesto que las mujeres presentan unas características y tienen unas dificultades que son específicas, es obligada la incorporación de la perspectiva de género a la hora de implementar las medidas, acciones o proyectos necesarios para el correcto desarrollo de los planes estratégicos.

² María Añover López (2014): Nuevas formas de emprender en el mundo rural: hacia una economía feminista en Aragón. Red IAM Rural.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGIA

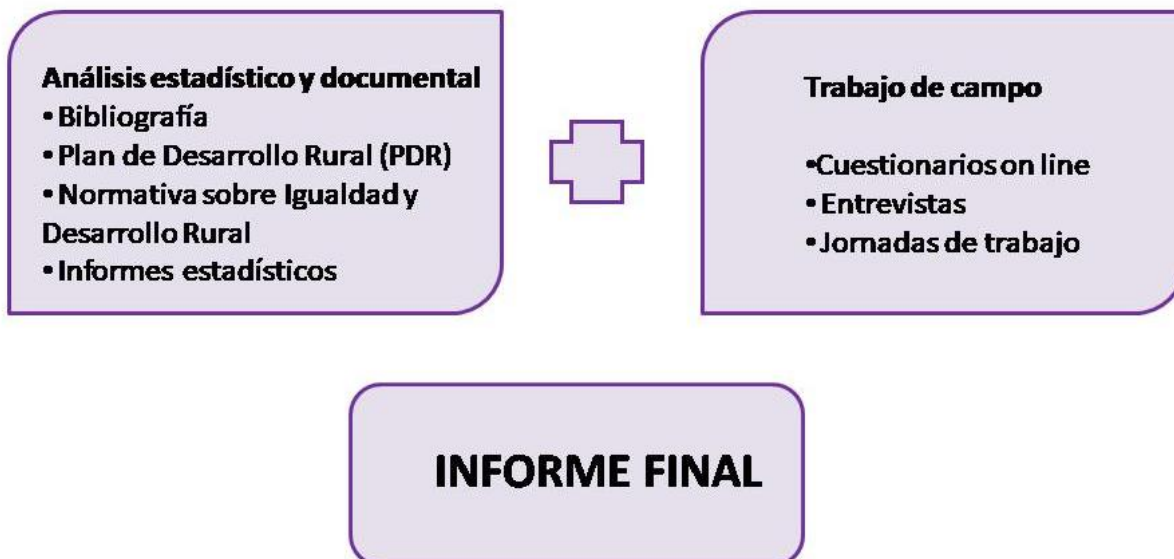
2.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El **objetivo** de este estudio es determinar las principales barreras y particularidades con las que se encuentran las mujeres emprendedoras en el mundo rural y analizar si en la gestión de los fondos LEADER se está aplicando de manera adecuada la perspectiva de género.

Para ello es necesario:

- Aglutinar información sobre la experiencia de las mujeres rurales en relación al emprendimiento y acceso a las ayudas.
- Establecer las problemáticas de las mujeres rurales a la hora de acceder a las Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP).
- Realizar un análisis estadístico del número de mujeres solicitantes y que recibieron finalmente la concesión y elaboraron el proyecto.
- Determinar el grado de participación de las mujeres en los proyectos empresariales desarrollados dentro de los fondos LEADER
- Determinar el porcentaje de participación de las mujeres en los órganos directivos de la Red Asturiana de Desarrollo Rural y los Grupos de Acción Local (GAL).
- Determinar el grado de desarrollo práctico de la perspectiva de género en los proyectos de entidades locales y asociaciones sin ánimo de lucros dentro de los fondos LEADER.
- Definir propuestas de mejora y recomendaciones para mejorar la situación de las mujeres rurales asturianas.

Hemos empleado una **metodología participativa** para tener una visión lo más amplia y útil posible de la situación real de la mujer asturiana en el mundo rural, siguiendo una estructura que empieza por la **investigación** y termina con la **elaboración de recomendaciones**.



2.2. METODOLOGÍA

A) ANÁLISIS ESTADÍSTICO Y DOCUMENTAL

Comenzamos haciendo un repaso por la bibliografía pertinente en relación el ámbito de actuación del estudio, que incluye los estudios realizados en los últimos años en relación a las mujeres y el emprendimiento rural (Ver bibliografía).

Esto ha incluido:

- Un repaso por la normativa existente, el análisis del PDR 2014-2022 y las 11 EDLP's de los diferentes GAL, actualmente en vigor.
- Análisis de los diferentes programas dirigidos a fomentar la igualdad en el entorno rural, prestando especial atención en casos de éxito internacionales o nacionales que pudieran ser de aplicación en nuestra autonomía.
- La revisión y el análisis de fuentes estadísticas de los Grupos de Desarrollo Rural y el IAM.
- Recopilación de datos de solicitudes y proyectos financiados por medidas en el último periodo. En este sentido, es necesario señalar las limitaciones del propio estudio. Los datos de solicitudes y proyectos financiados que se recogen en las bases de datos no están desagregados por sexo, lo que dificulta realizar un análisis que incluya la

categoría género de manera consistente. A los efectos de realizar este estudio, los equipos técnicos de todos los Grupos de Acción Local extrajeron los datos solicitados ad hoc, no obstante fue imposible obtenerlos de manera homogénea.

En algunos grupos, especialmente en los más pequeños, cuentan con información de todos los proyectos presentados tanto por personas físicas como por personas jurídicas y han podido desagregar las solicitudes y proyectos financiados en función del sexo. En algún grupo, sin embargo, solo contamos con las solicitudes y proyectos financiados por personas físicas, pero no jurídicas. Es decir, sabemos cuántos proyectos hay presentados por hombres y por mujeres, pero no qué empresas (personas jurídicas) receptoras de fondos están en propiedad mayoritaria de una mujer (al menos el 51%). No obstante, hemos intentado cubrir las posibles lagunas que nos deja la falta de datos desagregados por sexo, con el recorrido por los diferentes territorios y las entrevistas a las gerencias, equipos técnicos y mujeres solicitantes de fondos.

B) ENCUESTA

A través de un generador de encuestas online, realizamos un cuestionario que rellenaron 344 mujeres y que nos permitió profundizar en su situación en el mundo rural en los ámbitos previamente estudiados estadísticamente:

- Edad, población, zona territorial, tipo de actividad desempeñada y empleo.
- Características específicas (edad, formación, hábitos; hijos/as menores a su cargo, personas dependientes, estado civil...).
- Necesidades zona territorial (periurbanos/rurales/intensivos rurales, servicios públicos, infraestructuras, conexión a internet, transporte público).
- Tipo de actividad desempeñada (formal/informal, participación pública asociaciones o redes, puestos de dirección y representación, ocupación principal, solicitud de ayudas).

- Empleo (Dificultades de búsqueda, características, afiliación a la seguridad social, titulares explotaciones).

El cuestionario fue difundido por la Red Asturiana de Desarrollo Rural y el Instituto Asturiano de la Mujer. Se utilizaron tanto las redes de ambas entidades como servicios de micromensajería y dos *mailings* dirigidos a todas las mujeres que participaron en el programa LEADER desde 2014 hasta la actualidad. De la misma manera, fue compartido por asociaciones y grupos específicos de mujeres en la zona rural, con el objetivo de recopilar el mayor número de información posible.³

C) ENTREVISTAS EN EL TERRITORIO

La investigación documental, tanto de los estudios publicados al respecto como de la normativa aplicable, sumada a la revisión estadística de datos relacionados, nos dio los pilares de una estructura que era necesario habitar. Para dotar a los estudios y datos de una comprensión completa y compleja en el contexto de actuación, ha sido necesario un trabajo de campo que ha abordado entrevistas en profundidad a agentes relevantes dentro del mundo del emprendimiento rural.

El conocimiento específico que nos aporta esta fase más participativa de la investigación, permite un diagnóstico concreto, pegado a la tierra y a las necesidades y problemas reales tanto de los agentes rurales, como de las mujeres protagonistas del estudio. Nos permite encontrar vías de mejora para vencer las resistencias y testear hipótesis o posibles propuestas de aplicación.

En concreto se han realizado:

- Once entrevistas a las once personas que ostentan la gerencia y coordinan los equipos técnicos de los Grupos de Desarrollo Local (Alto Nalón, Alto Narcea Muniellos, Bajo Nalón, Centro Periurbano de Asturias, Camín Real de la Mesa, Comarca de la Sidra, Montaña Central de Asturias, Navia-Porcía, Oriente de Asturias, Oscos-Eo, Valle delEse-Entrecabos).
- Veintidos entrevistas a mujeres solicitantes de fondos LEADER. Dos por cada Grupo

³ Ver ANEXO I



de Acción Local.

- Entrevista a la Jefa de Servicio del Departamento de Desarrollo Rural.
- Entrevista a la alcaldesa de Carreño, miembro de la Junta Directiva de READER.
- Entrevista a la alcaldesa de Lena, miembro de la Junta Directiva de READER.



2.3. ESTRUCTURA DEL ESTUDIO

Respecto a la **organización** que se sigue a lo largo del estudio estudio:

En el **capítulo 1 “Introducción”**, explicamos por qué es necesario implementar políticas públicas que potencien el emprendimiento femenino desde una perspectiva de género.

En el **capítulo 2 “Objetivos y metodología”**, desarrollamos tanto los objetivos buscados como la metodología seguida.

En el **capítulo 3 “Las mujeres rurales asturianas”**, combinaremos los aprendizajes extraídos de las entrevistas en profundidad con los resultados de la encuesta, para hacer

una radiografía del **estado de las mujeres rurales asturianas y su relación con el emprendimiento**.

En el **capítulo 4** analizaremos en profundidad la **estructura organizativa de la Red Asturiana de Desarrollo Rural**, ¿Quién interviene en el proceso de concesión de fondos? ¿Quiénes son los organismos que toman las decisiones sobre los LEADER y desarrollan las Estrategias de Desarrollo Local?, ¿Qué personas los componen? ¿Qué peso cualitativo y cuantitativo tienen las mujeres en esta estructura?

En el **capítulo 5** nos adentraremos en la **distribución de los fondos LEADER**. ¿Cómo se reparten? ¿A quién se conceden? ¿Con qué criterios? ¿Qué papel ocupan cualitativa y cuantitativamente los proyectos presentados por mujeres?

En el **capítulo 6** listaremos las principales **conclusiones** del estudio, en base a ocho evaluadores:

- **E1:** Referencias a la igualdad entre hombres y mujeres en las Estrategias de Desarrollo Local Participativo (EDLP). (E1)
- **E2:** Redacción inclusiva en las EDLP.
- **E3:** Análisis perspectiva de género en la comunicación oficial de los GAL.
- **E4:** presencia de datos desagregados por sexo.
- **E5:** Composición de las asambleas y juntas directivas de Reader y los GAL.
- **E6:** Criterios de valoración promotoras.
- **E7:** Criterios de valoración de entidades locales y asociaciones.
- **E8:** Grado de participación de mujeres en los LEADER.

En el **capítulo 7** recopilaremos las principales conclusiones de los puntos analizados.

En el **capítulo 8** estableceremos una serie de **recomendaciones estratégicas** relacionadas con las conclusiones y aprendizajes del estudio.

Enlazando con el principio de esta introducción, lo que se busca, en definitiva, con este informe, es **cambiar la mirada con la que nos acercamos al emprendimiento rural desarrollado dentro de los LEADER, para que en el nuevo periodo que está por diseñarse se incluya una perspectiva de género** necesaria tanto para las mujeres como para el desarrollo económico del medio rural asturiano.

3. LAS MUJERES RURALES ASTURIANAS: CONTEXTO Y SITUACIÓN

3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

En este apartado se combinan las conclusiones extraídas de los datos, cuestiones aparecidas en las entrevistas con agentes relevantes y promotoras, con los resultados de una encuesta online lanzada a través de la plataforma online *Forms Create*, dirigida a mujeres que viven o desarrollan su actividad en la zona rural. Esta encuesta ha sido divulgada a través de los Grupos de Desarrollo Rural, asociaciones y grupos específicos de mujeres en la zona rural, así como a través de una campaña de comunicación en redes sociales y grupos de micro mensajería. Contó con la participación de 344 mujeres repartidas por prácticamente todo el territorio asturiano. En concreto: En cuanto al concejo de residencia, ha habido una alta participación de los municipios (con consideración de rurales según las ayudas Leader) de Cabranes (13), Cangas del Narcea (16), Carreño (22), Cudillero (10), Llanes (12), Nava (29), Salas (13), Tineo (12) y Villaviciosa (11). Allande (6), Belmonte (8), Bimenes (1), Boal (2), Cabrales (3), Cangas de Onís (1), Caravia (1), Caso (4), Castropol (5), Coaña (2), Colunga (2), Corvera (3), Degaña (2), El Franco (3), Gozón (2), Grao (2), Grandas de Salime (4), Ibias (3), Illas (1), Laviana (2), Lena (3), Llanera (3), Mieres (2), Muros (1), Navia (3), Parres (6), Peñamellera Alta (2), Peñamellera Baja (2), Piloña (6), Pravia (5), Proaza (1), Las Regueras (3), Ribadedeva (2), Ribadesella (4), Riosa (1), San Martín de Oscos (1), San Tirso de Abres (1), Santa Eulalia de Oscos (1), Santo Adriano (1), Sariego (2), Sobrescobio (3), Tapia de Casariego (5), Taramundi (3), Valdés (5), Vegadeo (5) y Villayón (1). No se han registrado respuestas de los concejos de Aller, Amieva, Candamo, Castrillón, Illano, Morcín, Noreña, Onís, Pesoz, Ponga, Quirós, Ribera de Arriba, Somiedo, Soto del Barco, Teverga, Villanueva de Oscos y Yernes y Tameza.

El cuestionario lo componían 28 preguntas de las que la mayoría debían elegir entre una o varias opciones, y otras en las que debían o bien aportar información relacionada o una respuesta de desarrollo.

Las preguntas correspondían a los siguientes ámbitos:

- Edad, población.

- Nivel formativo, situación familiar, personas a cargo, labores y cuidados.
- Asociacionismo e implicación.
- Necesidades de la zona territorial (infraestructuras, servicios, conciliación y corresponsabilidad...).
- Situación laboral (sector; ocupación por cuenta ajena, propia o desempleada; distancia del trabajo; movilidad; demandas de las mujeres).
- Ayudas LEADER (si las conocen, si las han pedido, puntos de mejora).
- Ventajas/desventajas de vivir en el medio rural, demandas y necesidades.

En cuanto a la **edad**, el 32% de las encuestadas se hallan en la franja de edad entre los 40 y 49 años; un 27% entre 50 y 59 años; un 25% entre 30 y 39 años. Un 10% corresponde a mujeres que superan los 60 años y un 6% es relativo a las que corresponden a la veintena. No ha habido respuestas de menores de 20 años.

Indique su franja de edad. (339)



En cuanto a población, el 31% de los **concejos** de las participantes se encuentran entre los 1.000 y 5.000 habitantes; el 19% son municipios de entre 5.000 y 10.000 habitantes;

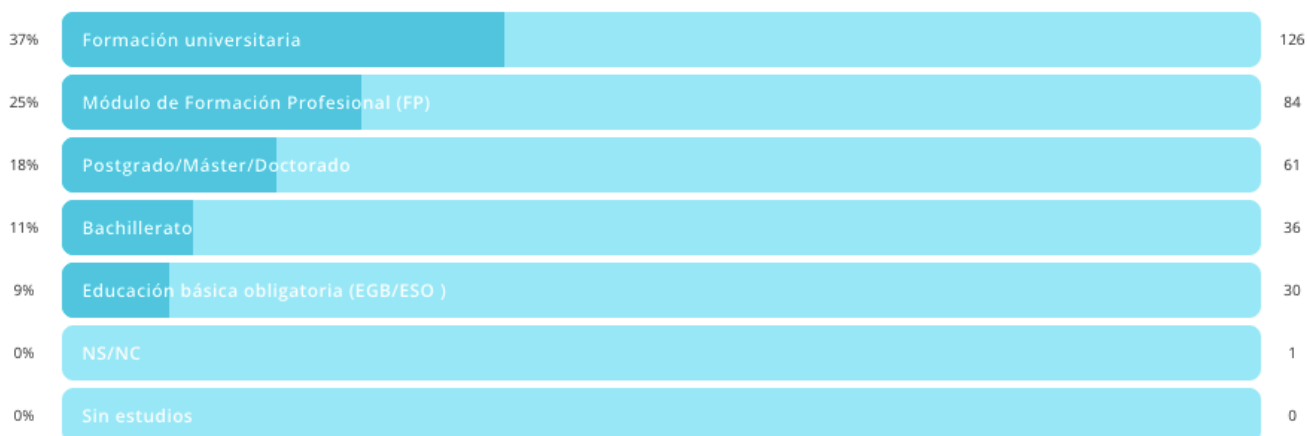
¿Cuál es el tamaño del municipio donde reside? (339)



un 17% superan una población de 10.000 habitantes; mientras que un 14% corresponde a menos de 500 y un 13% entre 500 y 1.000. Un 6% ha respondido NS/NC. Un 56% de las respuestas corresponde a mujeres que no son originarias del concejo donde residen, mientras que un 44% sí lo son.

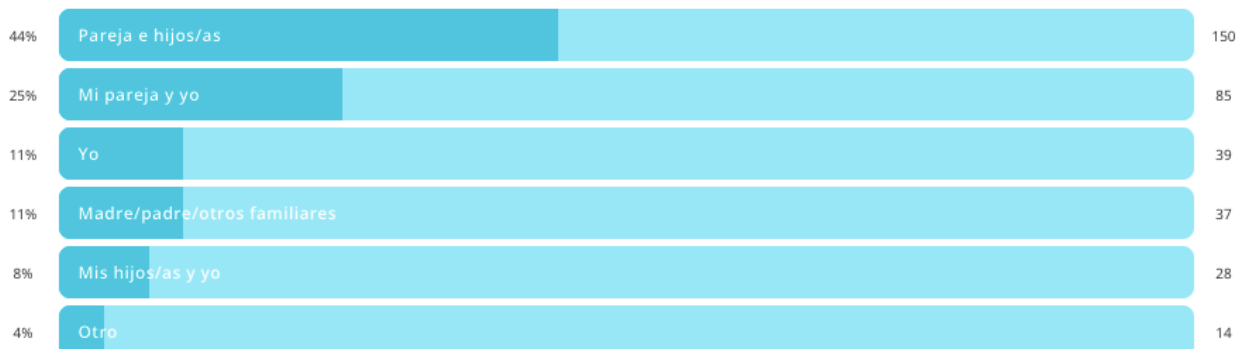
En cuanto al **nivel formativo**, un 38% de las encuestadas manifiestan tener formación universitaria y un 18% cuentan además con un postgrado, máster o doctorado. Lo que significa que un 56 % tiene estudios superiores. Del 44% restante: un 25% cuenta con un grado de FP, un 11% terminó el Bachillerato, y el 8% tiene la educación básica obligatoria, bien EGB o ESO.

☑ ¿Puede indicar su nivel formativo? (338)



La **unidad familiar** más habitual entre las encuestadas es la que incluye pareja y descendientes, con un 44 % de las respuestas, seguida de un 25% que manifiesta vivir en pareja pero sin descendencia. Es decir, casi el 70% vive en pareja. Un 11% de los hogares son unipersonales, y otro 11% responde a hogares compuestos por mujeres que

✓ ¿Cuántas personas conforman su unidad familiar? (341)



comparten domicilio con madres, padres o algún otro familiar, mientras que el 8% se corresponde a hogares monomarentales.

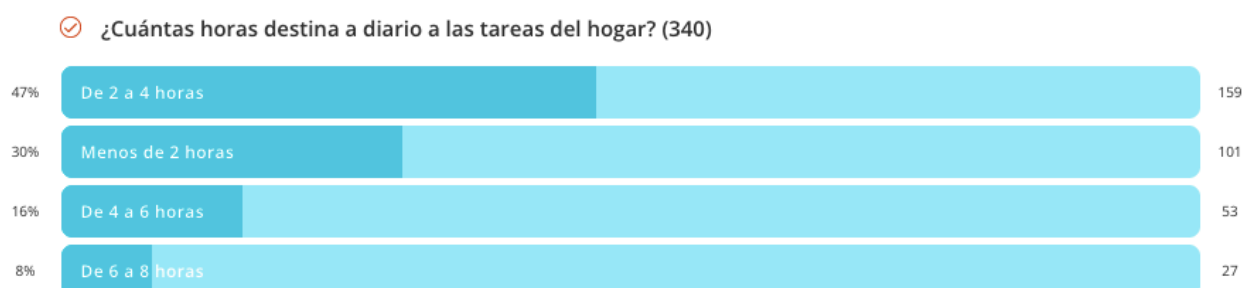
Respecto a las **entrevistas personales** a las promotoras, se realizaron **22 entrevistas, 2 por cada uno de los Grupos de Acción Local, con la idea de abarcar todo el territorio asturiano. Se escogieron mujeres con edades y con emprendimientos tan diferentes como la apertura de un obrador de pan, la puesta en marcha un servicio de consultoría agrónomo, de una peluquería o de un servicio de fisioterapia animal.**

Las empresas que montan las promotoras son tan diferentes como lo son las promotoras entre sí. Sin embargo, y de manera curiosa, en muchas de las entrevistas con los equipos técnicos de los Grupos de Desarrollo de los diferentes territorios, extraemos tres conclusiones claras: que **las mujeres tienden a presentar proyectos que requieren menor inversión, tardan más en tomar la decisión y, cuando la toman, presentan proyectos mucho más trabajados y viables.** Vimos al analizar los datos que, efectivamente, las mujeres presentan menos solicitudes pero las que presentan suelen recibir financiación. En tanto que no reciben más puntuación/valoración por el hecho de ser mujeres, la explicación más plausible es que efectivamente los proyectos que presentan son más solventes. Una posible explicación de lo anterior tendría que ver con el hecho de que las mujeres tienen de salida muchas más cargas que los hombres. Algunas tienen que ver con un sistema social que mina su autopercepción y confianza y que provoca más aversión al riesgo. Las emprendedoras, en general, se sienten más juzgadas, perciben que no pueden fracasar porque si lo hacen no tendrán más oportunidades. Sienten que tienen que luchar contra un sistema que les envía mensajes que son incompatibles con el empoderamiento necesario para asumir un riesgo como el de montar una empresa. Y, a la vez, esos mensajes proceden también de ellas mismas que en tanto que parte del sistema, también son portadoras de los valores culturales que las limitan. No obstante, estas “cargas mentales” que tienen que ver con la autopercepción no son las únicas, ni probablemente las más relevantes.

3.2. EL PROBLEMA DE LA FALTA DE CORRESPONSABILIDAD Y LA DIFICULTAD PARA CONCILIAR

En la encuesta online, en la pregunta relativa a las tareas del hogar, **el 30% manifiesta destinar menos de 2 horas** a estos trabajos, **el 47% manifiesta dedicar de 2 a 4 horas**, el 16% dedica de 4 a 6 horas y el 8% de 6 a 8 horas.

Un **24 % de las encuestadas dedican entre 4 y 8 horas al trabajo doméstico**. Una cifra que, en la mayoría de los casos lo que esconde es una doble jornada interminable. Entre las que dan esta respuesta, un 16 % se define como ama de casa y un 11% manifiesta ser pensionista. El 6 % son funcionarias y el 16% se encuentra en situación de desempleo, mientras el 13% declara ser empleada por cuenta ajena. Mientras que **el 39% de las mujeres que dedican más de 4 horas al día a las tareas domésticas responden que son empleadas por cuenta propia**.



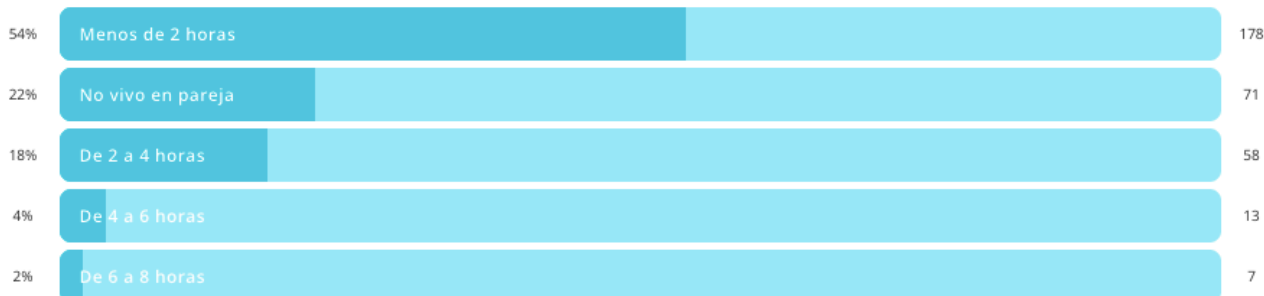
La mayor parte de estas mujeres, en la pregunta posterior sobre lo que cree que necesita la zona rural marcan esta opción:

“Servicios que permitan la conciliación con el cuidado de personas a nuestro cargo (centros de día, programas de asistencia de personas mayores y/o dependientes, etc)”

Como observación, las hay que reclaman una mayor red de centros de día, no solo en los pueblos principales, si no también en las núcleos más pequeños. Relacionado con ello, alguna apunta que no sirve de nada crear más oferta cultural para las mujeres cuidadoras si no pueden salir de casa al no haber nadie que les dé relevo en estas tareas de cuidados.

En el caso de convivir, **las parejas masculinas de estas mujeres dedican menos de 2 horas en un 54% de los casos, el 18% de 2 a 4 horas, el 4% de 4 a 6 horas y sólo un 2% entre 6 y 8 horas.** El 22% de las encuestadas ha respondido que no vive en pareja.

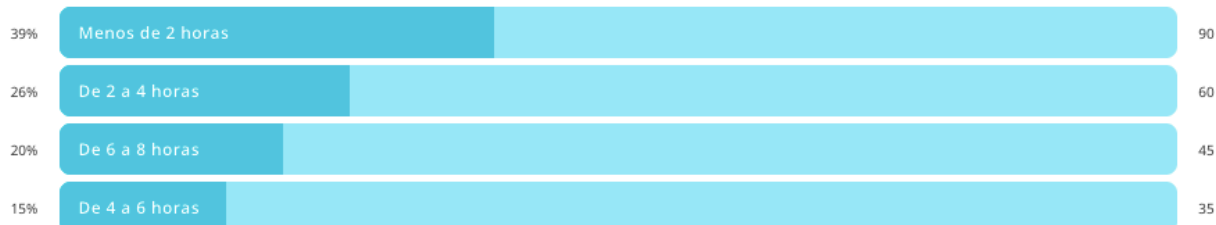
✓ En el caso de convivir, ¿Cuántas horas dedica su pareja a las tareas del hogar? (327)



Es evidente que la carga en las tareas domésticas es tremendamente desigual y recae casi en exclusiva en las mujeres.

En cuanto a las horas destinadas a diario al **cuidado de hijas, hijos y otros familiares**, la diferencia se repite. **El 39% de las mujeres dedican menos de 2 horas, un 26% de 2 a 4 horas, un 20% es de 6 a 8 horas y un 15% entre 4 y 6 horas.** En el que caso de las convivientes, **el 60% señalan que sus parejas dedican menos de 2 horas** al cuidado de menores o familiares, el 23% dedican de 2 a 4 horas (muchas hablan aquí de la corresponsabilidad por tema laboral), el 9% de 4 a 6 horas y el 8% de 6 a 8 horas. El porcentaje de respuesta de esta segunda pregunta es del 51,45%. Tiene sentido en tanto que un 44% vive en pareja y tiene hijas/os a su cargo y un 11% vive con familiares.

✓ ¿Cuántas horas destina a diario al cuidado de los hijos/as o familiares? (230)



✓ En el caso de convivir, ¿Cuántas horas dedica su pareja al cuidado de los hijos/as o familiares? (177)



Como vemos, **en relación con los cuidados y las tareas del hogar, sigue habiendo un claro sesgo de género, donde las mujeres siguen dedicando más tiempo a este tipo de trabajo.** Esto, obviamente, **influye en las consideraciones que toman a la hora de emprender y en el tipo de emprendimiento llevan a cabo para que les permita la conciliación** (que sigue relacionándose de manera mayoritaria con el cuidado de menores), buscando una flexibilización de horarios mayor que trabajando por cuenta ajena, como lo demuestra el hecho de que el 39% de las mujeres que dedican entre 4 y 8 horas al trabajo doméstico ejerzan un trabajo por cuenta propia.

Esta realidad es consecuencia de una estructura que establece que el papel de la mujer en la sociedad y la familia es el de sostener la vida. E incluso las que son conscientes de este mecanismo reconocen no ser capaces de escapar a él. En las entrevistas, las emprendedoras que son madres terminan por manifestar que sienten cierta culpa que no ven en sus compañeros varones. Muchas refieren también que se sienten socialmente juzgadas de manera diferente:

“Él hace lo mismo que yo y es un santo.” “Me gustaría saber cuántos hombres piden la jornada reducida para cuidar a sus hijos... y luego que se pueda, claro... mi marido la pidió y dijeron que se dejara de tonterías, que para eso estaba yo. Y no se la dieron”.

Este reparto desigual de las tareas de cuidado genera unas consecuencias innegables en la manera en la que las mujeres que son madres toman decisiones relacionadas con su carrera profesional. **El peso de los cuidados** influye en sus motivaciones, en sus limitaciones, en sus dificultades para incorporarse a la población activa tras los años de crianza, en cómo pueden disponer de su tiempo, etc. **Todas las promotoras con hijas o hijos pequeños, terminan manifestando que uno de los principales motivos para emprender fue la falta de medidas de conciliación en la empresa para la que trabajaban.** El trabajo por cuenta propia permite mucha más autonomía a la hora de gestionar el tiempo y esa es una de las principales motivaciones para emprender entre estas mujeres. Algunas tenían trabajos por cuenta ajena, pero les resultaba imposible compatibilizar ese trabajo con el cuidado de las niñas o niños a su cargo. Emprender da una libertad en la organización del uso del tiempo que necesitan para poder realizar estas labores de cuidado y que no podían tener al trabajar para otra empresa:

“Ahora, por lo menos, si se ponen malos o lo que sea, puedo quedarme en casa cuidándoles, antes me ponía más nerviosa porque se veía que a mi jefe no le gustaba”.

Trabajan las mismas horas o más, pero les resulta mucho más fácil conciliar al poder marcarse sus propios horarios y adaptarlos a las necesidades familiares.

Es evidente que las mujeres se encuentran en desventaja a la hora de acceder al mercado de trabajo y es innegable el hecho de que, incluso a día de hoy, la estructura patriarcal condiciona y mucho el reparto de las responsabilidades familiares. Incluso en las entrevistas en las que la responsabilidad de los cuidados estaban repartidas entre ambos progenitores, se aprecian diferencias en relación a cómo esa responsabilidad condiciona profesionalmente a unos y otras. En general, la percepción es que **ellos organizan su vida laboral y, después, hacen que sus responsabilidades de cuidado se ajusten a las posibilidades que ofrece esa carrera profesional; mientras en el caso de ellas es a la inversa, priorizan la crianza y piensan en ella a la hora de decidir una u otra salida profesional.**

Otro perfil que hemos encontrado es el de **mujeres a partir de 50 años con hijos o hijas que ya no requieren de tantos cuidados, que intentan reincorporarse al mercado laboral que abandonaron para poder ocuparse de la crianza y que ya no pueden.** Es decir, en el caso de las mujeres que ya han terminado el periodo más intenso de crianza, el problema es que el mercado laboral las expulsa. Estas mujeres de 45, 50 o 60 años que son madres, deciden abrir su propio negocio una vez que la responsabilidad de los cuidados no es tan intensa, en muchos casos porque se encuentran con un mercado laboral al que ya no pueden volver. **Después de 10 años dedicándose casi en exclusiva a los cuidados, les resulta muy difícil reincorporarse en su sector profesional y deciden tratar de generar su propio puesto de trabajo por la vía del emprendimiento.**

En línea con lo anterior, en la pregunta **“¿Cuál es el mayor obstáculo que tiene para usted vivir en el medio rural?”** un 24% señala el difícil acceso (insuficiencia o inexistencia) a servicios para la conciliación y/o corresponsabilidad, un 20% la dificultad para conciliar tiempos y responsabilidades de cuidado, un 10% el difícil acceso a plazas de educación infantil (0 a 3 años) y un 7% el difícil acceso

(insuficiencia de plazas o inexistencia) a un Centro de Día o servicio de ayuda a domicilio.

De hecho, en la pregunta abierta de la encuesta sobre “**¿Qué dificultades crees que tienen las mujeres en tu comarca?**”, casi todas las respuestas orbitan, directa o indirectamente, sobre este asunto: **la falta de oportunidades para la conciliación de la vida personal y laboral y la falta de corresponsabilidad**. Es evidente que se trata de un asunto central, que genera mucha desigualdad e importantes limitaciones.

En general, cuando hablamos con emprendedoras que son madres, la sensación es que **los hombres crean empresas para cumplir sus sueños o tener éxito, mientras las mujeres lo hacen para poder conciliar o tener acceso a un trabajo**.

Lógicamente, esta afirmación tiene matices, todas las mujeres también manifiestan que por supuesto que están cumpliendo un sueño con el emprendimiento. De hecho, en la pregunta posterior donde se habla de las motivaciones para montar una empresa el 37% manifiesta que lo hizo porque “tenía una idea y quería llevarla a cabo” y el 25% responde que lo hizo “por satisfacción personal”. La cuestión es que, cuando profundizamos, siempre termina saliendo **el peso de la estructura en la elección del emprendimiento y la manera de emprender**. Hay un condicionamiento muy fuerte por la responsabilidad de los cuidados que en absoluto ven en sus compañeros varones. Una de las promotoras lo resume así: **“los dos nos ocupamos del cuidado de la niña por igual, pero es verdad que yo soy la que se queda en tierra y él el que coge aviones”**. Otra de las promotoras, con menores a su cargo, explica que no ve viable hacer crecer su emprendimiento si el padre de las criaturas no se implica más en las tareas de cuidado. Algo que no pasa porque, en tanto que él ingresa más dinero, es considerado el principal sustentador de la familia. La trampa de esta afirmación es doble. En primer lugar, ella, a pesar de tener una formación superior y más posibilidades de crecimiento profesional, no puede demostrarlo con cifras porque dedica la mitad de su jornada a los cuidados y, por lo tanto, tiene que rechazar trabajos con la consiguiente pérdida de ingresos. En segundo lugar, en realidad, aun ingresando menos dinero por esa limitación que le imponen las responsabilidades familiares, es ella la que aporta más valor a la unidad familiar. Si las tareas de mantenimiento del hogar y del cuidado de los dos menores se externalizaran, el sueldo de su compañero se iría prácticamente al completo en subcontratar esos servicios.

La estructura patriarcal está mermando sus capacidades de emprendimiento y está invisibilizando el valor de los cuidados.

No es de extrañar el descenso de la natalidad que se está produciendo en todas las sociedades occidentales y que Nuria Varela ha llamado de manera certera “Huelga de vientres”.

Un apunte en este sentido, las mujeres de la zona de Nava y Cabranes, hablan de la necesidad de crear **redes de iguales para gestionar la crianza**, especialmente para cubrir situaciones en las que las mujeres no son oriundas del lugar de residencia, con lo que no existe otra red de apoyo en el cuidado ⁴.

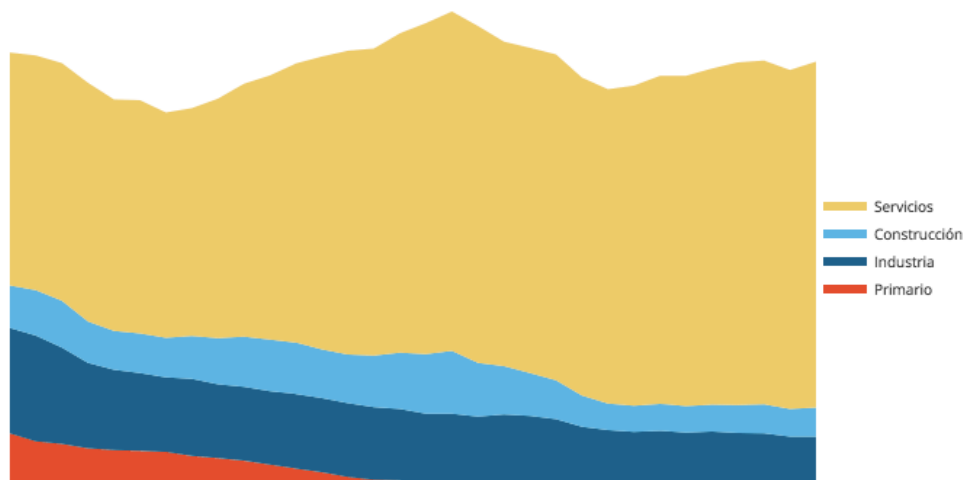
3.2. FALTA DE OPORTUNIDADES LABORALES Y SEGREGACIÓN VERTICAL EN EL EMPLEO.

En la respuesta abierta sobre las dificultades de las mujeres en lo rural, hay muchas referencias también a la **falta de oportunidades laborales**, y al hecho de que esta se encuentre muy limitada a oficios y profesiones de baja cualificación y de sectores muy concretos.

En Asturias, como en el resto del país, la mayoría de los empleos se concentran en el sector servicios, mientras el sector primario, el de la industria y el de la construcción van perdiendo fuerza año tras año.

⁴ Probablemente esta apreciación surja precisamente en esta zona porque cuentan con el referente de **Kikiricoop**, una cooperativa dedicada al sector de la agroecología y la economía social y solidaria, que elabora alimentos a partir de materias primas locales, combinándolo con el cuidado de personas. Acaban de recibir el primer premio del MAPA (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación) en la modalidad de "Excelencia a la Innovación en Diversificación de la Actividad Económica en el Medio Rural". Como ellas mismas explican en la web: **“Los trabajos de cuidados no son invisibilizados sino retribuidos en nuestra cooperativa. Cada día una de las personas de la cooperativa se encarga de cuidar a los niños y niñas que están a nuestro cargo durante el horario laboral. Estas horas de cuidados se contabilizan igual que todas las demás horas de trabajo”**.

Gráfico 3.1. Evolución del empleo por sectores. Asturias (1990-2021)



Fuente: IDEPA [https://www.sadei.es/sadei/mercado-laboral/empleo_173_1_ap.html]

La presencia de estos tres sectores es diferente en la economía, y la presencia de las mujeres en cada uno de ellos también. Tanto la industria como la construcción son dos sectores eminentemente masculinizados, mientras que el trabajo femenino se concentra en el sector servicios.

Tabla 3.1. Población ocupada en Asturias, por sector económico y sexo, 2021

	Hombres	Mujeres
Total	204,8	185,9
Agricultura	8,8	5,2
Industria	45,6	8,8
Construcción	24,9	2,0
Servicios	125,6	169,9

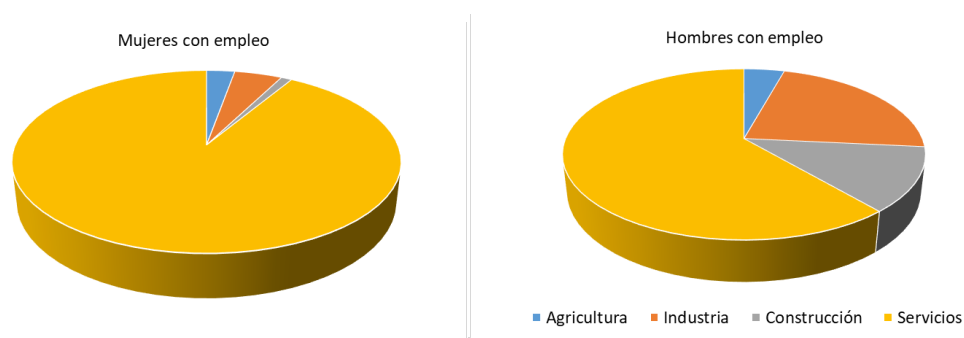
Fuente: Fuente: IAM. “Asturianas en Cifras” [<https://iam.asturias.es/ocupadas-por-sector-economico>]

La organización social patriarcal lo inunda todo y establece divisiones del trabajo en función del género, de las que es complicado escapar, incluso siendo conscientes de las mismas. Venimos de un ordenamiento en el que los hombres han sido tradicionalmente

percibidos como los principales proveedores económicos de la familia. Esto porque, como vimos al principio, las teorías económicas tradicionales borraban cualquier actividad que no computase en el cálculo del Producto Interior Bruto. Limpiar, cocinar, parir, amamantar, cuidar... todas estas tareas se consideran actividades no productivas.

Estos trabajos, realizados tradicionalmente por las mujeres, siempre han sido compatibilizados, especialmente en el medio rural, con la participación en actividades que la Economía tradicional sí reconoce como productivas, como el cuidado del ganado, o el trabajo agrícola. Las mujeres, en lo rural, siempre han trabajado dentro y fuera de la casa, aunque su contribución se considerara “una ayuda” y no la fuente de ingresos principal. Esta falta de reconocimiento y división sexual del trabajo tiene consecuencias en los sectores laborales a los que las mujeres acceden hoy en día y también en el tipo de empresas que crean. Una mujer que intente desarrollar su carrera profesional en un sector típicamente masculinizado tendrá, tiene, muchas más dificultades que un hombre, porque el sistema tiende a tratar de “reposicionar” a unas y a otros, donde el patriarcado considera que pertenecen. Esta es una de las principales explicaciones de que las mujeres no tengan prácticamente presencia en sectores como la construcción, la industria o las nuevas tecnologías y, sin embargo, tienen mucha presencia en empresas de servicios y cuidados.

Gráfico 3.2. Distribución de la población ocupada por sector económico, mujeres y hombres, Asturias 2021

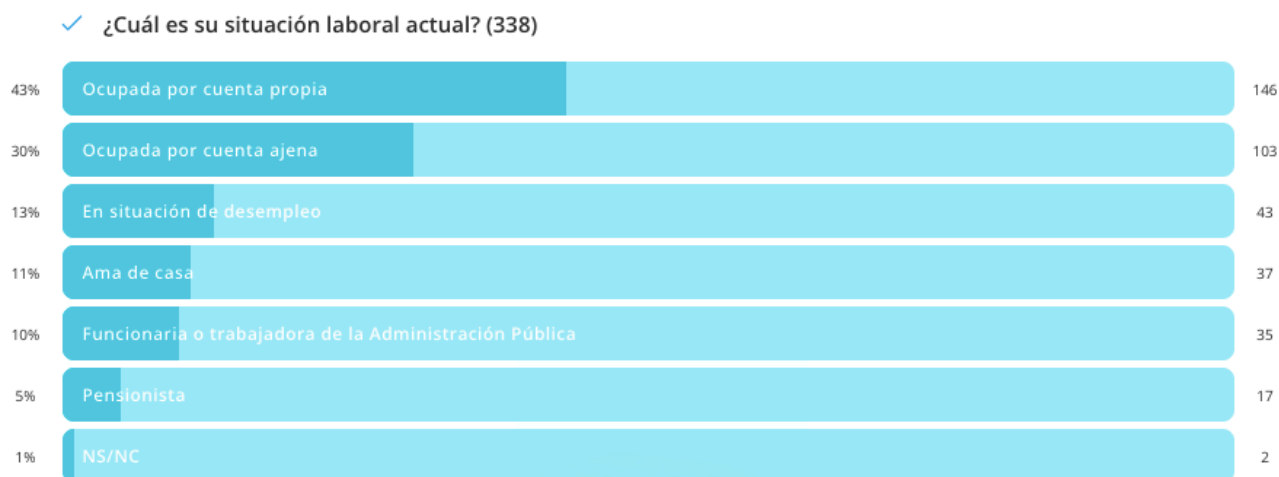


Fuente: IAM. “Asturianas en Cifras” [<https://iam.asturias.es/ocupadas-por-sector-economico>]

Hay determinadas actividades productivas que están muy masculinizadas como la industria, la construcción o la minería. Eso hace que, en zonas con tradición en estos sectores, las mujeres tengan muchas más dificultades a la hora de acceder a un trabajo. **La dificultad para acceder a un empleo por cuenta ajena sin irse del territorio, es otra**

de las grandes motivaciones de las mujeres para emprender y algo que tienen en común las que tienen hijas o hijos y las que no.

Un 43% de las mujeres que han participado en la encuesta se encuentran ocupadas por cuenta propia y un 30% por cuenta ajena, el 13% están en situación de desempleo y hay un 11% de funcionarias o trabajadoras de la Administración Pública. El 5% son pensionistas, el 11 % amas de casa y el 1% NS/NC.



Entre las 43 mujeres que declaran ser “amas de casa”, hay 13 que han respondido que, además de este trabajo, están ocupadas por cuenta propia, lo que coincide con los datos que muestran que las cargas del trabajo doméstico recaen sobre las emprendedoras. Otras 8 que manifiestan estar desempleadas y ser amas de casa, con lo que realizan este segundo trabajo en exclusiva porque no tienen acceso al mercado laboral. Además, hay otras 11 mujeres que manifiestan compatibilizar el trabajo por cuenta ajena con el trabajo por cuenta propia.

En la pregunta multi-respuesta “¿Cuál es el principal obstáculo que tiene para usted vivir en el medio rural?” el 29% marca “la dificultad para encontrar empleo”.

En la pregunta abierta “¿Has pensado alguna vez marcharte de tu localidad a otra parte?” hay referencias a estas dificultades:

“Solo me marcharía si no puedo vivir con ingresos propios”.

“Sí, por la falta de oportunidades de crecer en formación y de un trabajo estable y que se ajuste a mis estudios.”

“Sí, puesto que para encontrar trabajo es casi obligado desplazarse a una ciudad.

“Sí, por la falta de oportunidades y la dificultades que implica trabajar en pueblos lejos del trabajo”.

“Si, la falta de oportunidades hace necesario el desplazamiento”.

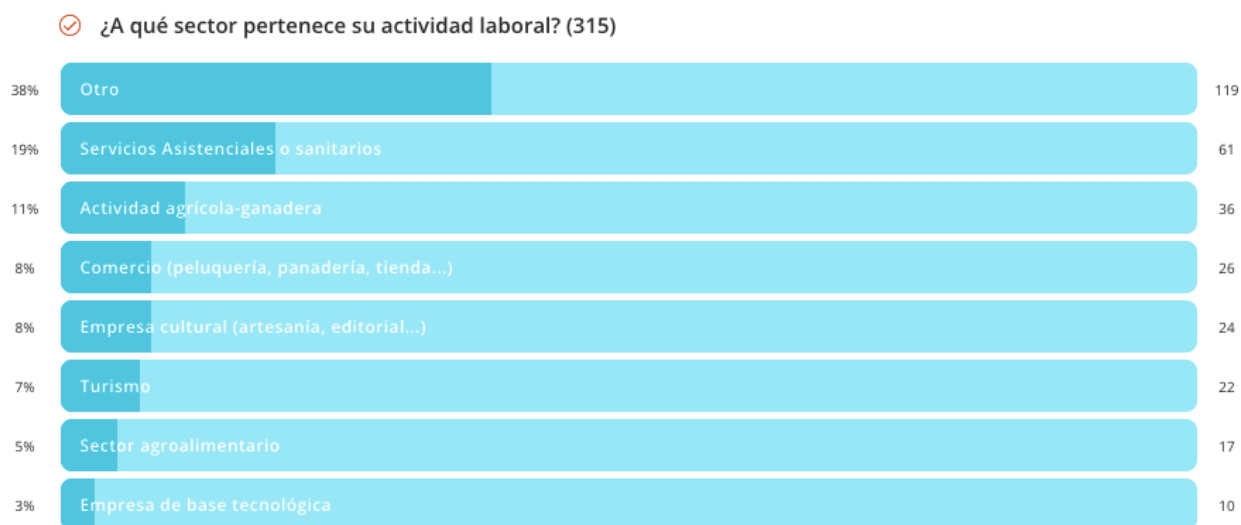
“Si, por falta de oportunidades laborales”.

“Sí, alguna vez he pensado en desplazarme a la ciudad debido a la falta de oportunidades laborales, ya que las entrevistas que he realizado desde que estoy en el medio rural siempre han sido en las principales ciudades de la comunidad, y eso me lleva a replantearme si quiero hacer 120 kms cada día de ida y vuelta al trabajo”.

En la opción de comentarios de la pregunta “**¿Qué dificultades cree que tienen las mujeres en su comarca?**” muchas responden que **la oferta laboral es escasa, precaria y muy concentrada en estos sectores de cuidados y hostelería**. Se quejan, además, de que los salarios son bajos, y en la mayoría de las ocasiones tienen que asumir ellas mismas los costes de tener que desplazarse al lugar de trabajo, o bien a realizarlo en itinerancia como en el caso del servicio de atención a domicilio, lo que supone una merma aún mayor en sus salarios por los gastos de combustible. Estos sectores suelen ser también los más “socorridos” para mujeres que tratan de reincorporarse a la vida laboral después de 10 o 15 años dedicadas a la crianza y los cuidados.

Respecto al **sector de actividad**, el **19%** ha respondido que se dedica a los **servicios asistenciales o sanitarios**, el **11%** a la **actividad agrícola-ganadera**, el **8%** dice dedicarse al sector del **comercio** y otro **8 %** a las **empresas culturales**. El **7%** manifiesta que su sector de actividad es el **turismo**, el **5%** el **sector agroalimentario** y el **3%** las **empresas de base tecnológica**. Tenemos un **38%** que responde que su sector es “Otro”. Como dato curioso hay que señalar que a pesar de que solo el **5%** de las encuestadas se dedican al sector agroalimentario sabemos que, por ejemplo, las queserías tradicionales, son puestas en marcha y dirigidas fundamentalmente por mujeres, según todas las

personas expertas y lo que vemos que se referencia en los encuentros relacionados con los “Alimentos del Paraíso”.



La estructura pesa y es evidente que hay una segregación clara en el tipo de sectores en los que las mujeres emprenden. **Las promotoras tienden a emprender en el sector servicios, en proyectos relacionados con el turismo, la asistencia social o el comercio**, aunque también hay un número creciente de promotoras con profesiones creativas como la artesanía, el mundo editorial o el marketing y mujeres al frente de proyectos agroalimentarios. Una mujer de Cabranes dice *“Considero que a día de hoy, todavía los trabajos están muy divididos por género. La mayoría de mujeres que conozco se dedican a trabajos de limpieza o de cuidados”*. Otra de Llanes afirma que las mujeres de su zona *“Solo tienen acceso a cuidado de ancianos, limpieza de casas y hoteles, supermercados. No hay otras ofertas”*.

La actitud de las empresas, las políticas y las normativas que afectan al mercado del trabajo y la amplitud de los regímenes de bienestar de cada Estado genera unas condiciones de partida que son diferentes en función del género. Las mujeres emprenden de manera diferente porque la estructura las trata de manera diferente y si no intervenimos en la estructura es imposible fomentar el emprendimiento femenino. La segregación horizontal hace que, de entrada, haya sectores que son masivamente ocupados por hombres y donde las mujeres tienen muy difícil acceso. Eso provoca que busquen una salida laboral en los sectores que la sociedad estipula como adecuados a su

género, “feminizando” los trabajos relacionados con la asistencia, el cuidado o los servicios.⁵

A todo lo anterior se suma, en lo rural, el problema de los desplazamientos. **El 50% trabajan en el mismo concejo, mientras que el 16% tiene que desplazarse a otro concejo a menos de 30 kilómetros.** El 15% señalan que la **distancia a su lugar de trabajo se encuentra a más de 30 kilómetros, mientras que un 11% es itinerante.** Un 8% ha indicado “otro”.



El 88% de las que han respondido tienen carnet de conducir y vehículo propio. El 7% aún teniendo carnet no dispone de vehículo y un 6% no conduce. Sería interesante abundar sobre el tema de movilidad, aunque se salga del ámbito de este estudio. El aislamiento social de las mujeres que no disponen de movilidad propia y dependen de terceros, bien convivientes o del vecindario, es un problema grave para las mujeres que lo padecen. No hay que olvidar el programa ‘Rompiendo distancias’ (Programa integral para las personas mayores del medio rural del Principado de Asturias, que incrementa y acerca servicios, evita el aislamiento y promueve la participación, e intensifica el compromiso social), que ofrece servicio de taxi para que puedan asistir a actividades (culturales, deportivos y sociales) y servicios (podología, fisioterapia y otros) que se organizan y normalmente concentradas en las capitales de concejo. Las mujeres de generaciones aún en activo señalan la diferencia existente en este sentido con sus mayores, lo que les garantiza una mayor independencia personal, laboral y, por extensión, económica.

3.3. POCAS POBLADORAS E INSUFICIENCIA DE SERVICIOS

En cualquier caso, desarrollen una actividad u otra, todas coinciden en un punto: **son necesarios más servicios públicos en lo rural, incidiendo especialmente en las**

⁵ María Añoover en “Mujeres empresarias. Acciones y estrategias en Aragón”

infraestructuras de comunicación: carreteras, transporte público y conexión a internet.

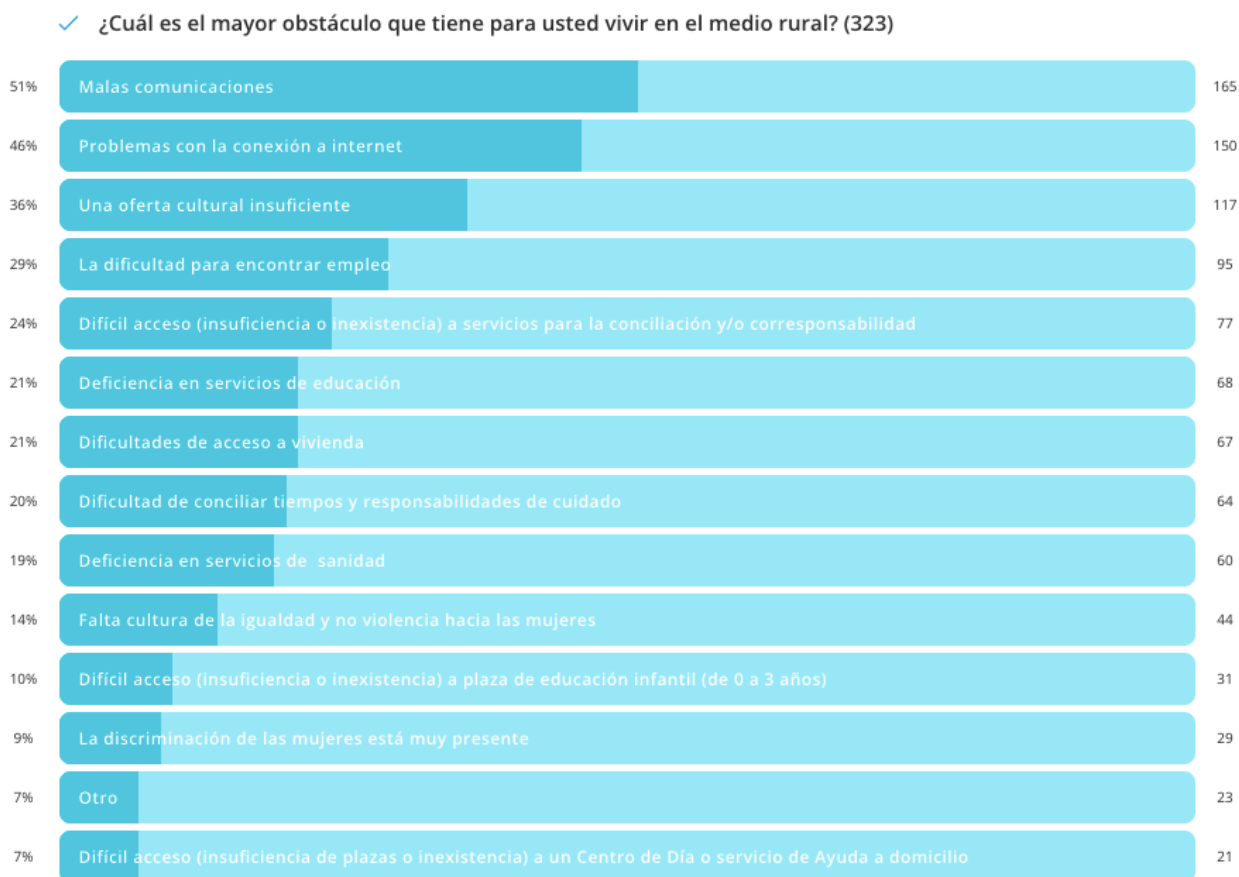
Las malas comunicaciones, con un 51%, son el principal obstáculo para vivir en el medio rural. Le siguen con un 46% los problemas con la conexión a Internet y el 36% una oferta cultural insuficiente. La dificultad para encontrar empleo (29%), la dificultad de acceso a servicios para la conciliación y/o corresponsabilidad (24%), la deficiencia en servicios de educación y las dificultades de acceso a la vivienda, (ambos con un 21%), la dificultad para conciliar tiempos y responsabilidades de cuidado (20%) y la deficiencia en los servicios de sanidad (19%) siguen en una lista que se completa con la falta de cultura de la igualdad y no violencia hacia las mujeres (13%), difícil acceso a educación infantil (10%) y la discriminación hacia las mujeres (9%). Un 7% marca también como respuesta el difícil acceso a un centro de día.

El transporte es una de las grandes demandas. Por un lado manifiestan la necesidad de una red pública acorde a las necesidades reales, con horarios que coincidan con los escolares, formativos y laborales. Por otra parte, mencionan que esta red está muy centrada en las cabeceras y villas, pero olvida los pueblos. Esto aísla a las mujeres sin carnet de conducir o, que aún teniéndolo, no poseen un vehículo propio del que puedan disponer en exclusiva, ya que no todos los domicilios pueden permitirse más de un vehículo. Si nos fijamos en el envejecimiento de la población y la especial orografía asturiana, nos damos cuenta de que esto puede hacer aún más dependientes a las mujeres mayores que no conducen y dependen de familiares o vecindario.

La falta de oferta cultural que marcan el **36%** de las encuestadas también tiene que ver con esto. Hay que hacer grandes desplazamientos para encontrar estas actividades y las dificultades de conciliación que hemos visto son un problema añadido.

Respecto a la **deficiencia en servicios de educación** que marca el 21%, señalan además de una **escasez de formación** a todos los niveles, **falta de concordancia entre las ofertas formativas y el entorno en el que se dan.** Alguna señala que siente que las **formaciones** están **encasilladas en determinados sectores, y demandan la formación y la apuesta por otros trabajos que ayuden a diversificar la oferta laboral de los territorios.** Refieren también la necesidad de formación no reglada y **talleres**

ocupaciones dirigidos al colectivo femenino de mayor edad, además de a las más jóvenes.



Las **problemas para encontrar vivienda**, tanto para compra como para alquiler, también es marcado en un **21%** de los casos, seguido de la deficiencia en servicios de sanidad. Una emprendedora de Santa Eulalia de Oscos de 20 años nos dice que la mayor parte de personas jóvenes de su entorno se han ido o se plantean irse, en parte, porque el turismo está haciendo que los alquileres en algunas zonas rurales alcancen casi precios como los de las principales ciudades de la región. Otra mujer, que se mudó desde Madrid para emprender en el occidente manifiesta que encontró mucha desconfianza por parte de las personas propietarias de viviendas: *“prefieren dejarlas caer antes de alquilarlas, si no te conocen, no se fían”*. Una nueva pobladora de Cabranes que se encuentra en situación de desempleo dice *“Me costó muchísimo encontrar vivienda en alquiler, casi medio año”*.

Es evidente, que el medio rural asturiano, como el resto de la España vaciada, tiene problemas serios. Las dificultades para acceder a un empleo provoca que se asienten menos pobladores y pobladoras, y que las personas del territorio tengan que emigrar.

Estas migraciones, que afectan especialmente a las mujeres, provocan la despoblación y la despoblación tiene como consecuencia menor presencia de servicios públicos. A la vez, la menor presencia de servicios públicos expulsa a los que intentan mantenerse en lo rural y desincentiva que se asienten nuevas familias. La pescadilla que se muerde la cola y el gran reto al que nos enfrentamos.

Respecto al **14%** que **señala que hay falta de cultura de la igualdad y no violencia hacia las mujeres**, en la respuesta abierta señalan la necesidad de **tejer redes entre mujeres**, espacios entre iguales donde sean escuchadas y puedan poner en común sus problemas y necesidades de desarrollo personal; y hay también quien señala la pérdida de espacios físicos, sociales y tradicionales que ayudaban a la socialización de las mujeres, como los trabajos comunitarios.

En la pregunta específica sobre este tema “**¿Pertenece o colabora habitualmente con algún tipo de asociación?**”, el **66%** forma parte de una asociación, frente a un 39% que no. Respecto a las que sí, el **24%** pertenece a una asociación de mujeres, el **19%** en asociaciones de otra índole, el **15%** en ocio/festejos, el **14%** en asociaciones de tipo profesional, el **13%** de padres/madres, el **11%** voluntariado y solo un **10%** milita en una asociación política. Todavía más bajo es el porcentaje de mujeres que están en una **asociación deportiva (7%)**, algo que, por cierto, ya señalamos en relación con la inexistente representación de las mujeres en las asociaciones deportivas que forman parte de las diferentes Asambleas de los Grupos de Acción Local (apartado 3 del estudio). **Un 6%** forma parte de un sindicato y un **1%** dice pertenecer a una asociación juvenil, un dato que en este caso es poco significativo si atendemos a la edad de las mujeres que contestaron a la encuesta.



Las asociaciones de mujeres, ya sean amas de casa o de otra índole, juegan un papel importante a nivel social, que permite en muchos casos que salgan de casa y se relacionen con sus iguales, desempeñando tareas organizativas o participando de actividades que las saca de los “entornos habituales”. En **todos los territorios hay asociaciones de mujeres y, como vimos, en todos los Grupos hay representación de las mismas en las Asambleas.**

La baja representatividad a nivel político y sindical, e incluso deportivo, muestra la permanente ausencia, aún hoy, de las mujeres en los espacios de poder tradicionalmente masculinos.

3.4. DIFICULTADES, PERO DESEO DE QUEDARSE

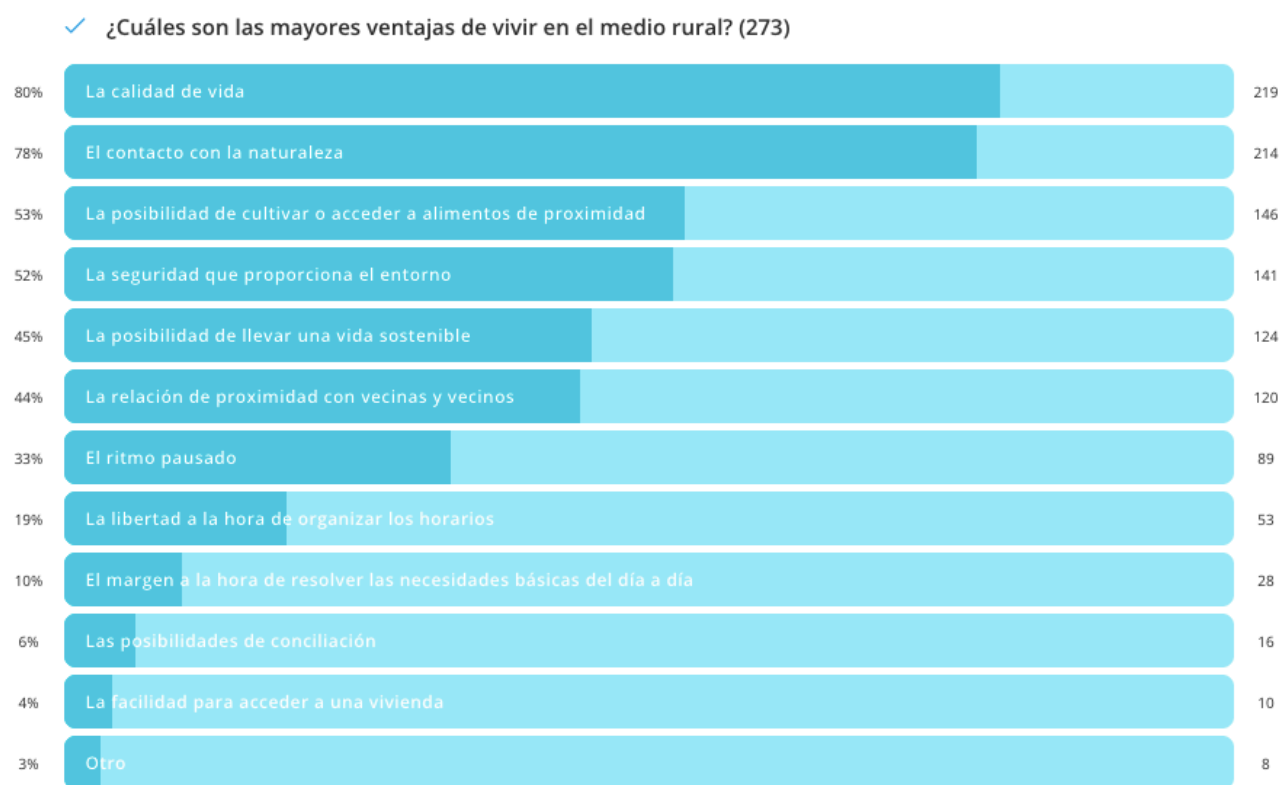
Un 52,33% de participantes dejaron comentarios en la pregunta sobre **qué dificultades cree que tienen las mujeres en su comarca**. En esta respuesta de desarrollo, casi todas las aportaciones orbitan precisamente sobre los puntos que hemos estado señalando:

- **Problemas de conciliación:** falta de oportunidades para la conciliación de la vida personal y laboral.
- **Falta de oportunidades laborales**, y las que hay muy limitadas a oficios y profesiones de baja cualificación y de sectores muy concretos como los cuidados y hostelería. En este segundo caso, además, ligado a la estacionalización del turismo. Una mujer de Llanes dice “Solo tenemos acceso a cuidado de ancianos, limpieza de casas y hoteles y supermercados. No hay otras ofertas”.
- **Una deficiente o inexistente** (según las zonas) red de servicios públicos, especialmente de transporte y conexión a internet, algo que aísla social y laboralmente a las mujeres.

En menor medida, también hay referencias a la falta de posibilidades de formación/educación y a la discriminación hacia las mujeres. No obstante, a pesar de todas las dificultades señaladas **la mayoría de las mujeres que viven en el mundo rural quieren permanecer ahí**. En la pregunta abierta “¿Has pensado alguna vez marcharte de tu localidad a otra parte?”, respondida por un 64,53% de las encuestadas, una

abrumadora mayoría declara que no se plantea irse. De las 222 respuestas, hay 140 mujeres, **un 63%, que manifiesta cláramente que no quiere irse.**

Las mujeres que sí se lo plantean o se lo han planteado alguna vez dan como explicación principalmente la **falta de oportunidades laborales y los problemas de transporte.** Algunas hablan de la **falta de oportunidades educativas** o la **dificultad en los desplazamientos para menores.** También hay referencias a la **falta de servicios** en general y de servicios culturales en particular. **Varias manifiestan que se irán cuando se hagan mayores y no puedan conducir, para evitar el aislamiento y estar más cerca de determinados servicios o familiares.** Algunas dicen plantearse la salida del mundo rural por **el precio de la vivienda y los problemas para su adquisición o alquiler.** También hay quien se refiere a los problemas que le genera la **masificación del turismo,** sobre todo en las zonas de costa. **Muchas refieren que agotarían todas las opciones antes de irse.**



Quienes contestan rotundamente no a irse se refieren a la **calidad de vida**, al deseo de **recuperar el arraigo** tras años fuera por estudios y/o trabajo. Muchas refieren que han hecho el camino inverso: irse de grandes urbes para tener un proyecto de vida en lo rural y que sienten que por fin han encontrado su sitio.

En cuanto a **las mayores ventajas de vivir en el medio rural** (contestada por el 79,36% de las encuestadas), los porcentajes más altos se lo llevan la **calidad de vida (80%)** y el **contacto con la naturaleza (78%)**. El **53%** apunta a la **posibilidad de cultivar o acceder a alimentos de proximidad**, el **52%** la **seguridad** que proporciona el entorno, el **45%** la **posibilidad de llevar una vida sostenible** y el **44%** la **relación de proximidad con vecinas y vecinos**. El **33%** señala el **ritmo pausado**, el **19%** la **libertad a la hora de organizar horarios** y el **10%** el **margen a la hora de resolver las necesidades básicas del día a día**. Cierran la relación las posibilidades de conciliación (6%), la facilidad para acceder a una vivienda (4%) y “otro” (3%).

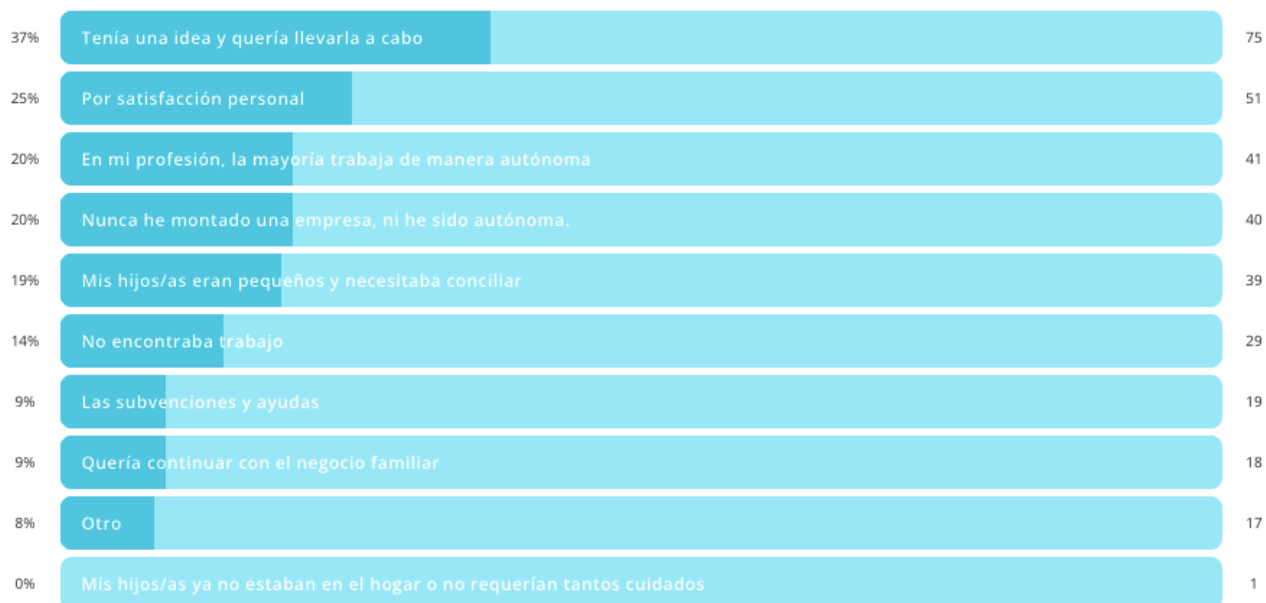
3.5. MOTIVACIONES PARA EMPRENDER Y LA EXPERIENCIA LEADER

En la pregunta multirespuesta en la que les solicitábamos indicar los **motivos que les llevaron a crear su propia empresa** o a darse de alta como autónoma un **37%** ha contestado que **tenía una idea y quería llevarla a cabo**. El **25%** dice haber emprendido por **satisfacción personal** y un **20%** han contestado que en su profesión la mayoría trabaja de manera autónoma. El **19%** contesta que emprendió porque sus hijas/hijos eran pequeños y necesitaba conciliar y el **14%** que lo hizo porque no encontraba trabajo. A un **9%** las motivaron las **subvenciones y ayudas** y otro **9%** quería **continuar con el negocio familiar**. El **8%** ha contestado “otro”. El porcentaje de respuestas a esta pregunta ha sido del 58,43%.

Como vimos en el apartado referido a la conciliación, en las entrevistas personales todas las mujeres, efectivamente, manifestaban que tenían una idea y querían llevarla a cabo, tal y como sale reflejado en la encuesta, pero después de unos minutos de conversación empezaban a surgir las dos cuestiones principales que aparecen reflejadas al principio de este estudio: los problemas de conciliación y la falta de oportunidades laborales.

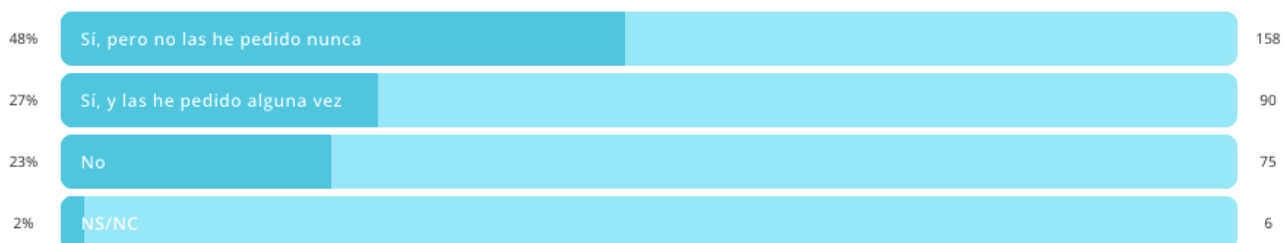
En cuanto al tipo de proyectos que ponen en marcha, excepto en el caso de negocios familiares, **las mujeres rurales tienden a emprender proyectos que no requieren una gran inversión inicial y que, por lo tanto, implican menos riesgo**. Pensemos en las barreras del emprendimiento femenino: carga de los cuidados, menor capital, mayor aversión al riesgo, menor confianza (externa e interna) o menor tiempo disponible, implican el desarrollo de proyectos que en muchas ocasiones son más pequeños.

✓ Si trabaja por cuenta propia, indique los motivos que le llevaron a crear su propia empresa o a darse de alta como autónoma (201)



Respecto a las **ayudas LEADER**, un 48% dice conocerlas pero no haberlas pedido. El 27% de las encuestadas las conocen y las han solicitado, y el 23% no las conoce.

✓ ¿Conoce usted las ayudas LEADER? (329)



Preguntadas por los **motivos por los que no han participado en los LEADER**, el 46% afirma no ser empresaria ni autónoma, el 17% no cumplía los requisitos de acceso y el 15% consideraron complejas las solicitudes a cumplimentar. Un 8% reconoce no saber que podía presentarse y el 5% ya partieron de la base de que pensaban que no se las iban a dar. Aquí han contestado un 54,36% de las encuestadas.

En el apartado de **mejoras a proponer para las ayudas LEADER** las propuestas pasan, fundamentalmente, por **utilizar un lenguaje más claro, reducir la burocracia, la simplificación de los trámites, unos plazos ajustados y más asesoramiento para**

cumplimentar el plan de negocio, además de la existencia de la brecha digital junto con las malas conexiones.

Reclaman un **calendario claro y fijo**, ya que no está claro cuando salen las **convocatorias**, que luego tienen **poca duración para presentar todo el papeleo**, la **demora en la respuesta**, que **hay que adelantar el dinero**, que los negocios que implican menos inversión puntúan menos, y solicitan separar en partidas diferentes el ticket del autónomo de la inversión.

Tanto en la encuesta como en las entrevistas, las promotoras reivindican no tener que pagar impuestos por las ayudas, la existencia de anticipos y la disminución de la inversión mínima.

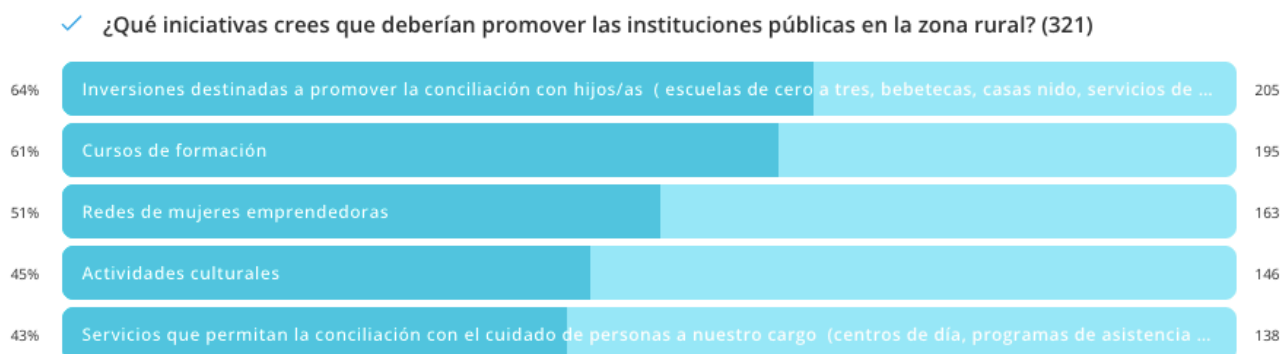
Una aclaración en este punto. Las personas que ostentan la gerencia comparten la mayoría de este diagnóstico con las promotoras, pero ni ellas ni las personas que tienen la responsabilidad política tienen margen de maniobra para cambiarlo. Las personas que dirigen los equipos técnicos reconocen que los plazos y los requisitos que exigen son demasiado rígidos, y que esa rigidez va en contra de la realidad del emprendimiento. Si una persona se queda sin empleo en febrero, por ejemplo y decide poner en marcha su propia empresa, tendría que mantener esa situación de desempleo durante un año para poder acceder al ticket rural de la siguiente convocatoria, algo que es inviable para la mayoría. Esta rigidez también afecta a las inversiones, en ocasiones las emprendedoras tienen que ir cambiando sobre la marcha sus planes para ajustarse al mercado y eso les genera problemas para justificar las ayudas. **Los Grupos de Acción Local saben qué cambios habría que hacer para ayudar más a las emprendedoras, pero los organismos europeos y su propia falta de recursos les impiden aplicarlos.** La burocracia forma parte del programa en todos los países en los que se desarrolla y las instituciones locales no tienen margen de maniobra en este sentido.

Las promotoras exigen una mayor flexibilidad para evaluar las diferentes situaciones que puedan vivir los negocios, pero **manifiestan comprender las limitaciones de las personas técnicas con las que tratan y valoran que se incorpore un servicio de acompañamiento empresarial a lo largo de la vigencia del proyecto.**

Respecto a las sugerencias, piden una **mayor divulgación por los territorios, la ampliación del tipo de negocios que contemplan las ayudas, la creación de una línea estratégica dirigida a servicios de conciliación y cuidados, y un mayor control de la sostenibilidad social y ambiental de los proyectos.**

Demandan también la **creación de redes entre emprendedoras**, el **contacto con otras experiencias**, y más apoyo a los denominados como no productivos pero que crean empleo igualmente.

Sobre la pregunta de qué iniciativas deberían promover las instituciones públicas en la zona rural:



El 64% de las respuestas ha indicado inversiones destinadas a la conciliación con hijas e hijos.

El 61% reivindica cursos de formación y el 51% echan en falta las redes de mujeres emprendedoras, además como medio para tejer redes, conocer otras iniciativas en los territorios tanto cercanos como más distantes y como soporte.

Un 46% hablan de actividades culturales y un 43% de servicios de conciliación con personas mayores.

CONCLUSIONES

FALTA DE CORRESPONSABILIDAD. La carga de los cuidados y las tareas domésticas recaen casi en exclusiva en las mujeres.

PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN. Las empresas no tienen medidas que permitan la conciliación, lo que deja fuera del mercado laboral a las mujeres con cargas familiares, especialmente en el mundo rural.

POCAS OPORTUNIDADES LABORALES.

Es más difícil encontrar trabajo en el mundo rural que en el urbano. Para las mujeres **la oferta laboral es escasa, precaria y muy concentrada en sectores típicamente feminizados.**

- **La conciliación es uno de los principales motivos para emprender entre las mujeres con hijas e hijos pequeños.**
- **La responsabilidad de los cuidados condiciona** la manera en la que las mujeres pueden desarrollar su actividad empresarial. Hay una desventaja de partida. En general, **emprenden en proyectos más pequeños, que requieren menos inversión.**
- **La reincorporación al mercado laboral después de varios años** de dedicar la mayor parte de la jornada diaria a la **crianza** es tan difícil que, **el acceso a un empleo se convierte en uno de los motivos para el emprendimiento entre las mujeres más mayores.**
-
- **Los problemas para acceder a un empleo por cuenta ajena** es una de las **motivaciones de las mujeres para crear su propia empresa.**
- Las **promotoras** tienden a **emprender en el sector servicios**, en proyectos relacionados con el **turismo, la asistencia social o el comercio**, aunque también hay un número creciente de promotoras con profesiones creativas como la **artesanía, el mundo editorial o el marketing y muchas mujeres al frente de proyectos agroalimentarios.**

<p>INSUFICIENCIA DE SERVICIOS.</p> <p>Las malas comunicaciones y los problemas de acceso a internet son los principales obstáculos para vivir y emprender en el medio rural. A lo que se suma la insuficiencia de servicios públicos que afronten los problemas de conciliación, la falta de oferta educativa y la falta de servicios sanitarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Despoblamiento e imposibilidad para fomentar la instalación de nuevas pobladoras. - Emigración de las mujeres jóvenes que se mudan a las ciudades para poder seguir con su formación y de las mujeres mayores que abandonan lo rural cuando ya no pueden conducir o necesitan tener cerca servicios sanitarios o de asistencia.
<p>DIFICULTADES PERO DESEO DE QUEDARSE</p> <p>La mayoría de las mujeres que viven en el mundo rural, quieren seguir viviendo en el mundo rural. Las que están pensando en irse manifiestan que lo harán por la falta de empleo y servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El fomento del emprendimiento femenino es una de las mejores vías para luchar contra el despoblamiento rural, al crear puestos de trabajo para ellas mismas y otras pobladoras, y atraer mayor presencia de servicios públicos.
<p>EXCESO DE BUROCRACIA Y RIGIDEZ EN EL PROGRAMA LEADER</p> <p>Las promotoras reclaman una reducción de la burocracia, la simplificación de los trámites, unos plazos ajustados y más asesoramiento para cumplimentar el plan de negocio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se están perdiendo oportunidades de ayudar a emprendedoras en el mundo rural a poner en marcha su proyecto y a hacerlo más grande.

4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA RED ASTURIANA DE DESARROLLO RURAL

4.1. LA INICIATIVA LEADER

LEADER es una iniciativa creada en 1991 para impulsar el desarrollo rural en la Unión Europea, cuyo éxito ha supuesto la ejecución de varios programas sucesivos hasta llegar al actual.

La clave de la relevancia que ha adquirido durante estos años, está en su enfoque ascendente. La idea es entregar a la sociedad civil local el protagonismo de los territorios rurales, organizando “**partenariados**” público-privados, en los cuales al menos el **51 %** deben ser **entidades privadas** y el **49%** restante **ayuntamientos**.

4.2 DEFINICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA RED ASTURIANA DE DESARROLLO RURAL

READER, la Red Asturiana de Desarrollo Rural, es una organización sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el desarrollo de sus fines, que tiene contempladas las siguientes **funciones**:

- a) Servir de punto de encuentro y reflexión, intercambio de experiencias, exposición de nuevas ideas y puesta en común de metodologías de trabajo e intervención en el ámbito del desarrollo rural entre los distintos socios de la Asociación.
- b) Favorecer el desarrollo rural y local, coordinando las acciones de los agentes económicos, socioculturales y las entidades locales que intervienen en una zona.
- c) Integrar a los concejos que pertenecen a los socios de la Asociación como una sección de nueva creación dentro de la Federación Asturiana de Concejos (FACC).
- d) Integrarse en redes comunitarias de desarrollo general y local.
- e) Integrarse en asociaciones y redes de desarrollo local y rural y de ámbito nacional, comunitario e internacional.
- f) Promocionar y poner en valor los productos endógenos de las zonas asociadas.

- g) Promover el desarrollo socioeconómico de las diferentes zonas asociadas.
- h) Intercambiar experiencias y metodologías con otras zonas nacionales, comunitarias y terceros países.
- i) Desarrollar la formación y la cualificación de los trabajadores de empresas promovidas por las zonas asociadas.
- j) Propiciar la formación y la cualificación de los trabajadores de empresas promovidas por las zonas asociadas.
- k) Actuar como asistencia técnica en procesos de desarrollo rural y/o local a otras zonas de la Comunidad Autónoma, Estado español, países comunitarios y terceros países.
- l) Fomentar la formación y la cualificación de los trabajadores desempleados en las zonas asociadas.
- m) Representar los intereses de los asociados ante la Administración Regional, Central y Europea.
- n) Negociar con entidades financieras y otras entidades para conseguir mejores condiciones económicas en la gestión de los programas de desarrollo rural.
- o) Y cualquier otro fin que contribuya al desarrollo en las zonas asociadas.

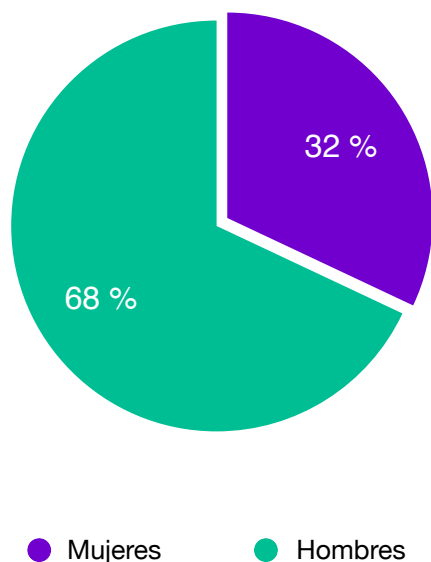
El órgano supremo es la Asamblea General, que está **integrada por todas las personas que son socias**. Se reúne, al menos, una vez al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuantas veces lo acuerde la Junta Directiva o lo soliciten las 2/3 partes de los socios.

Entre quienes componen la Asamblea se escoge a una **Junta Directiva, encargada de gestionar y representar a la Asociación**. En esa Junta, según los estatutos, hay **una presidencia, dos vicepresidencias, una secretaría, una tesorería y siete vocalías**.

Además, en dicha Junta Directiva estarán representados, **con voz pero sin voto, una persona integrante de cada partido con representación en la Junta General del Principado de Asturias y un representante de la entidad bancaria con la que se haya establecido convenio** y que, en este caso, es Caja Rural. La Junta Directiva se reúne, cada tres meses, de manera ordinaria.

De las veinticinco personas que forman parte de la Junta Directiva de READER, diecisiete son hombres y ocho mujeres. Hay un 68 % de hombres frente a un 32% de mujeres.

Gráfico 4.1. Personas integrantes de la Asamblea/Junta Directiva READER. 2022.



Fuente: elaboración propia.

La presidencia, la vicepresidencia 1ª y la tesorería están ocupadas, respectivamente, por el alcalde de Somiedo, el Presidente de la Asociación para el Desarrollo Rural e Integral del Oriente de Asturias (un empresario del sector agroalimentario) y el alcalde de Tineo.

La vicepresidencia 2ª y la secretaría le corresponden a la alcaldesa de Carreño y a la alcaldesa de Lena, las únicas dos mujeres con voz y voto, junto con la Directora General de Desarrollo Rural y Agroalimentación.

Aunque no todas las personas presentes en la Junta tienen la capacidad jurídica para tener voto, lo cierto es que, **en la práctica, los acuerdos se toman por unanimidad** entre todas las personas integrantes.

¿Por qué se da esta situación tan desigual?.

Las personas que componen los órganos de dirección (Asambleas/Juntas Directivas) de los diferentes territorios, eligen por votación a la persona que presidirá su Grupo de Acción Local (GAL). **Esa persona elegida para ostentar la presidencia, será a su vez quien represente al Grupo en la Red Asturiana de Desarrollo Rural (READER).**

A pesar de que las personas representantes del ámbito político están en minoría (por estatutos no pueden ser más del 49%), **lo habitual es que sea elegido para presidir el Grupo un un alcalde o una alcaldesa** (Sucede así en 10 de los 11 Grupos). Aquí nos encontramos ya con la primera muestra de una desigualdad que arrastraremos a lo largo de todo el estudio y que observaremos al analizar en profundidad a los diferentes agentes que intervienen en los procesos de desarrollo rural.

En la Asamblea/Junta Directiva de READER los principales puestos son ocupados por las personas que presiden los GAL, que a su vez ostentan la alcaldía en diferentes territorios LEADER. De los diez, ocho son hombres. Esto implica un **porcentaje de alcaldesas en la Junta Directiva del 20%.**

Desde luego, esto tiene mucho que ver con una situación estructural y no específica de READER. **Asturias tiene setenta y ocho concejos y únicamente veintiún alcaldesas.** Lo que supone que las mujeres que ostentan la alcaldía en esta tierra representan únicamente el 27 % del total.

Tabla 4.1. Alcaldías ocupadas por mujeres. Asturias/Territorios LEADER/ Junta Directiva READER. 2022

	ALCALDÍAS ASTURIAS	ALCALDÍAS TERRITORIOS LEADER	ALCALDÍAS JUNTA DIRECTIVA READER
MUJERES	21	17	2
HOMBRES	57	54	8
PORCENTAJE MUJERES	27 %	24 %	20 %

Fuente: elaboración propia.

Cabe aclarar aquí que las Redes de Desarrollo Local operan, únicamente y como es lógico, sobre los territorios rurales de la CCAA de la que estemos hablando. Asturias, por sus características, engloba **71 concejos de los 78 totales.** Es decir, solo se quedan fuera: Avilés, Gijón, Noreña, Siero, Oviedo, Langreo y San Martín del Rey Aurelio.

De estos siete concejos que no forman parte de la Red, cuatro tienen una alcaldesa. Una representación que supera el 50% de estas zonas que no entran dentro de los programas de desarrollo rural y que incluyen a dos de las ciudades más importantes de Asturias. **Es decir, parece que hay más desigualdad en la representación política en los territorios rurales que en los urbanos.**

Al analizar las cifras de toda la Comunidad Autónoma, encontramos un **73% de alcaldes, que dominan la mayoría de los municipios rurales. Mientras que en los siete territorios que no son LEADER, como hemos visto, el porcentaje de alcaldesas supera el 50%.**

Es evidente que **Asturias tiene que avanzar en la igualdad política** y también lo es que desde READER no se puede controlar quiénes ostentan las alcaldías de los diferentes municipios. No obstante, es importante que esta **igualdad** se busque en el **ámbito institucional**, primero por la especial responsabilidad que tiene la cosa pública y, segundo, porque estos **alcaldes y alcaldesas son las personas elegidas para ostentar la presidencia de su Grupo en el 99% de los casos**. Y, a la vez, serán los **representantes de ese GAL en la Asamblea/Junta Directiva de READER.**

Partiendo de las realidades expuestas, es evidente que necesitamos establecer medidas que corrijan la insuficiente presencia de las mujeres en las instituciones públicas y los órganos de decisión de la Red Asturiana de Desarrollo Rural. Para eso, tenemos que facilitar que las personas con responsabilidades tengan la formación en género necesaria para tomar consciencia de la situación y establecer estrategias de superación de esta desigualdad. Es necesario que tanto hombres como mujeres, sean conscientes de que hay una estructura que perpetua la subordinación de género y que no va a resolverse sin un esfuerzo consciente y claro. Hay que establecer programas formativos y campañas dirigidas a modificar la propia autopercepción de las mujeres respecto a sus capacidades de representación e intervención en las políticas públicas, sin ninguna duda. Pero también es necesario realizar un **análisis serio y en profundidad sobre el “techo de cristal” que existe en política, como consecuencia de las dinámicas de los partidos, el peso de los espacios formales/informales y el funcionamiento en los espacios de poder.**

Facilitar la intervención de las mujeres en la sociedad pasa, en primer término, por explicar las desigualdades de partida y comprender el funcionamiento de unos mandatos de género, que tenemos tan sumamente interiorizados, que es fácil revestirlos de “normalidad”. Pero no nos podemos quedar en el diagnóstico, el siguiente paso es tomar medidas que en la práctica enfrenten la infra-representación y la falta de participación de las mujeres en los espacios públicos y de gestión política. Sería contradictorio centrarnos en el empoderamiento o en las medidas dirigidas a potenciar que las mujeres creen

empresas, sin tener en cuenta que la falta de igualdad está presente en todos los eslabones de la cadena.

4.3. GRUPOS DE DESARROLLO RURAL

Gráfico 4.2. Grupos de Acción Local. 2022



Fuente: READER.

La Red Asturiana de Desarrollo Rural se organiza, en Asturias, a través de once Grupos de Acción Local (GAL) que realizan labores de promoción del emprendimiento en sus respectivos territorios y que se ocupan de gestionar los fondos LEADER. Estos grupos son los responsables de elaborar las estrategias de desarrollo local participativo de los distintos territorios Leader, impulsando un proceso de participación ciudadana, en busca de propuestas y soluciones para resolver las necesidades del medio rural. Los grupos actúan también como entidades de dinamización y animación, informando y asesorando a la población local para impulsar el desarrollo socioeconómico del territorio, a través de la innovación y la cooperación.

Los Grupos ejecutan los programas LEADER gestionando las ayudas cofinanciadas por la Unión Europea, el Gobierno de España y el Gobierno del Principado de Asturias. Desde el inicio, han generado, hasta la fecha, inversiones por importe de 284 millones de euros, habiendo contribuido a la ejecución de un total de seis mil sesenta y ocho proyectos.

Esto ha supuesto una inversión directa sobre el territorio de 606 millones de euros dirigidos a mejorar la calidad de vida en el territorio, favorecer el asentamiento e incentivar la actividad empresarial y la dinamización social en el medio rural.

Estos Grupos, en adelante **Grupos de Acción Local (GAL)**, tienen conexión con los agentes relevantes del territorio y la capacidad de financiar proyectos que se consideren estratégicos y ayuden a cumplir los objetivos del Plan de Desarrollo Rural (PDR) en vigor. En tanto que los LEADER están dirigidos a la población local de los territorios rurales, sus potenciales beneficiarias son las **personas emprendedoras, las empresas, los Ayuntamientos y las entidades sin ánimo de lucro.**

Las inversiones financiadas pueden ser, en función de su naturaleza, para **proyectos productivos cuyo objetivo es la generación de empleo y riqueza o para proyectos no productivos.**

Proyectos productivos:

- Ayudas a las inversiones en explotaciones agrícolas.
- Ayudas a industrias agrarias.
- Ayudas a la puesta en marcha de actividades no agrícolas, más conocidas como tickets rurales.
- Ayudas a las inversiones a la creación y desarrollo de actividades no agrícolas.
- Ayudas a sistemas agroforestales.

Proyectos no productivos:

- Ayudas a inversiones e infraestructuras.
- Servicios básicos locales equipamientos.
- Equipamientos.
- Recuperación del patrimonio.
- Ayudas a la formación.

¿Quiénes toman las decisiones sobre qué proyectos serán financiados?

Los GAL se organizan en Asambleas y Juntas Directivas en las que participan los Ayuntamientos, sindicatos, Cooperativas, asociaciones profesionales y otras

asociaciones de la zona (feministas, juveniles, de ocio, etc). En el próximo apartado veremos en profundidad la composición de cada uno de los grupos.

Las decisiones tomadas por estos órganos políticos en los que participan diferentes agentes, son ejecutadas por los equipos técnicos de cada grupo. Equipos preparados para asesorar a las potenciales personas emprendedoras, canalizar sus solicitudes de fondos y acompañarlas en el proceso de puesta en marcha. Allí encontrarán información y asesoramiento técnico sobre el proceso de creación y puesta en marcha de su iniciativa, proyecto o empresa y sobre los distintos trámites que se deben realizar, así como sobre los programas de ayudas y subvenciones que existen para apoyar la ejecución de esas iniciativas.

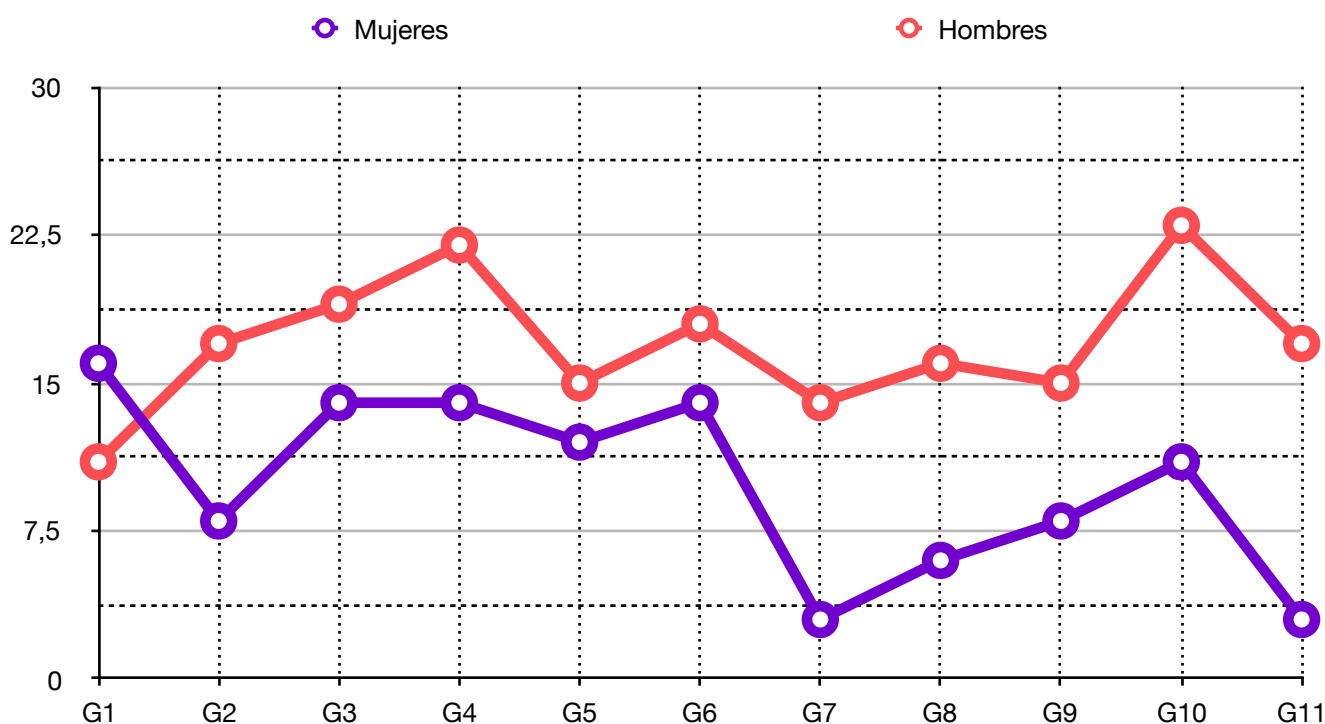
En este sentido, las mujeres entrevistadas recalcan que **el personal técnico de los GAL fue imprescindible a la hora de poner en marcha su idea de negocio y de tramitar con éxito las ayudas.** La mayoría de las emprendedoras afirma que, sin la ayuda de estos equipos y de los fondos LEADER, hubieran intentado sacar adelante sus proyectos, pero con mucho menos alcance. *“Lo hubiera hecho igual, pero mucho más pequeño”, “Sí lo hubiera intentado, pero más lentamente, más poco a poco” “La gente del grupo me ayudo desde el minuto cero, fueron un apoyo imprescindible”.* No obstante, en las respuestas del cuestionario alguna promotora hace referencia al hecho de que haría falta recibir un acompañamiento permanente durante todo el desarrollo del plan de negocio.

Aunque en menor medida, también encontramos cierta desigualdad a la hora de analizar quiénes son las máximas responsables de este cuerpo técnico. De las once personas que ostentan la gerencia de los GAL, cuatro son mujeres y siete hombres. Los Grupos con una gerente mujer son: Alto Nalón (G1), Alto Narcea Muniellos (G.2), Camín Real de la Mesa (G.6) y Oscos-Eo (G.11).

4.4. COMPOSICIÓN DE LAS ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS DE LOS GAL.

La estructura de los 11 Grupos de Acción Local es tan diversa como diversa es la orografía asturiana. No obstante, como podemos ver en el siguiente gráfico, **en el 99% de los Grupos de Acción Local hay más hombres que mujeres en la Asamblea.** Solo hay un grupo donde hay más mujeres que hombres: el Grupo de Desarrollo Rural del Alto Nalón.

Gráfico 4.3. Distribución por sexo en las Asambleas de los Grupos de Acción Local. 2022



G1	GRUPO DE DESARROLLO RURAL DE ALTO NALÓN	CASO, LAVIANA, SOBRESCOBIO.
G2	CENTRO DE DESARROLLO ALTO NARCEA MUNIELLOS	CANGAS DEL NARCEA, DEGAÑA, IBIAS.
G3	ASOCIACIÓN GRUPO DE DESARROLLO RURAL DEL BAJO NALÓN	MUROS DEL NALÓN, PRAVIA, SOTO DEL BARCO.
G4	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL INTEGRAL DE LA COMARCA DE LA SIDRA	BIMENES, CABRANES, COLUNGA, NAVA, SARIO Y VILLAVICIOSA.
G5	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRADO DEL CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO (ADICAP)	GOZÓN, CARREÑO, CORVERA Y LLANERA
G6	GRUPO DE ACCIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DEL CAMÍN REAL DE LA MESA	BELMONTE DE MIRANDA, CANDAMO, GRADO, ILLAS, PROAZA, QUIRÓS, LAS REGUERAS, SANTO ADRIANO, SOMIEDO, TEVERGA, YERMES Y TAMEZA.
G7	CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE DEL ESE-ENTRECABOS	ALLANDE, CUDILLERO, SALAS, TINEO Y VALDÉS

G8	GRUPO DE ACCIÓN LOCAL MONTAÑA CENTRAL DE ASTURIAS	ALLER, LENA, MORCÍN, RIBERA DE ARRIBA Y RIOSA.
G9	ASOCIACIÓN CENTRO DE NAVIA PORCÍA	BOAL, COAÑA, EL FRANCO, GRANDAS DE SALIME, ILLANO, NAVIA, PESOZ, TAPIA DE CASARIEGO, VILLAYÓN.
G10	GRUPO DE ACCIÓN LOCAL CONSORCIO PARA EL DESARROLLO RURAL DEL ORIENTE DE ASTURIAS	AMIEVA, CABRALES, CANGAS DE ONÍS, CARAVIA, LLANES, ONÍS, PARRÉS, PEÑAMELLERA BAJA, PILOÑA, PONGA, RIBADEDEVA Y RIBADESELLA.
G11	CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DE OSCOS EO	CASTROPOL, SAN MARTÍN DE OSCOS, SANTA EULALIA DE OSCOS, SAN TIRSO DE ABRES, TARAMUNDI, VEGADEO, VILLANUEVA DE OSCOS.

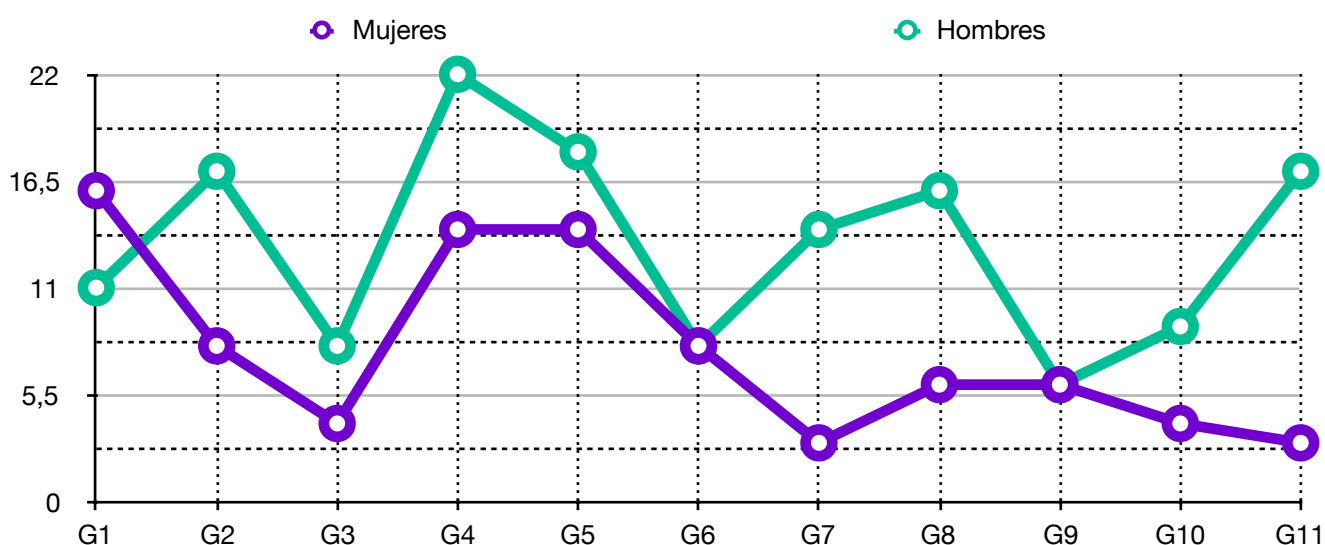
Fuente: elaboración propia.

Los datos mejoran en alguno de los GAL cuando llegamos a la composición de la Junta Directiva, que como vimos es el máximo órgano de decisión. **Esto refleja un esfuerzo consciente por vencer la desigualdad inicial por parte de algunos de los territorios.**

En concreto, **alcanzan la paridad en la Junta Directiva** los siguientes grupos:

- La Asociación para el Desarrollo Rural Integral de la Comarca de la Sidra (G4).
- La Asociación para el Desarrollo Integrado del Centro de Asturias Periurbano (G5).
- El Grupo de Acción Local para el Desarrollo de la Comarca del Camín Real de la Mesa (G6)
- La Asociación Centro de Desarrollo de Navia Porcía (G9).
- A los que se suma el Grupo de Desarrollo Rural de Alto Nalón (G1) que mantiene la mayoría de mujeres también en la Junta Directiva.

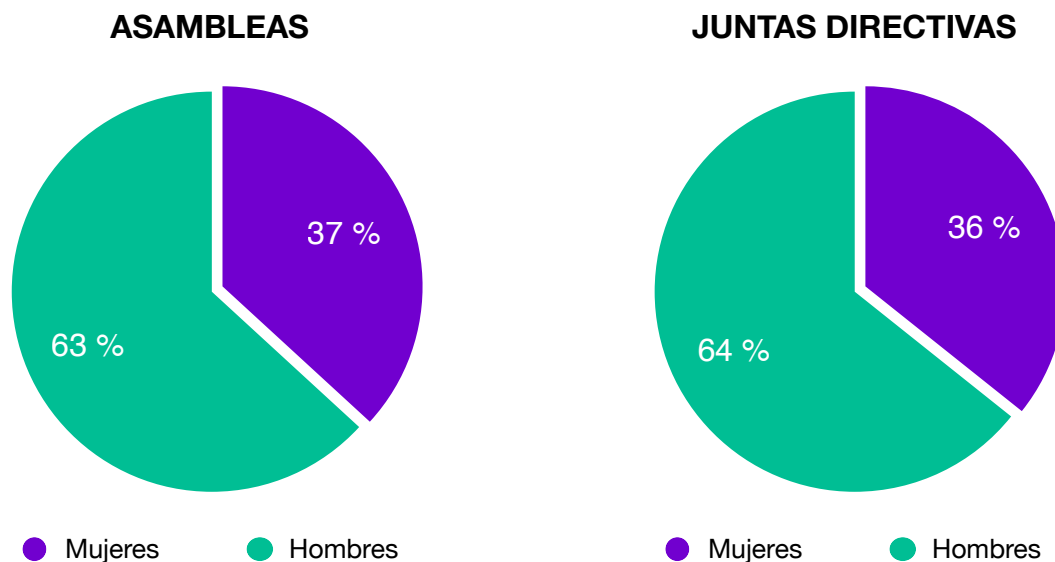
Gráfico 4.4. Distribución por sexo en las Juntas Directivas de los Grupos de Acción Local. 2022



Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

En teoría, eso debería hacer que, al sumar las cifras de todos los GAL, mejoraran los datos en lo respectivo a este órgano. Sin embargo, no es así, pasamos de un **37% de presencia total de mujeres en las Asambleas**, a un **36% en las Juntas Directivas**.

Gráfico 4.5. Distribución por sexo en la composición de Asambleas/ Juntas Directivas de los GAL. 2022



Fuente: elaboración propia

Hay dos motivos principales para que ese porcentaje no mejore. El primero, que **algunos de los Grupos empeoran aún más los resultados, es decir, aún hay menos mujeres en la Junta Directiva que en la Asamblea**. Estos grupos son: la Asociación Grupo de Desarrollo Rural del Bajo Nalón (G.3) que disminuye su presencia femenina del 42% al 33% y la Asociación para el Desarrollo Rural e Integral del Oriente de Asturias (G.10) que pierde un 1%.

La segunda explicación es que **cuatro de los once grupos tienen la misma composición en la Asamblea y en la Junta Directiva**, y son precisamente esos territorios los que peor resultados arrojan.

En concreto:

- Asociación Centro de Desarrollo Alto Narcéa Muniellos (G2), con un 32% de presencia femenina.
- Centro para el Desarrollo del Valle Ese Entrecabos (G7), 18% de mujeres en la Asamblea/Junta Directiva.

- Grupo de Acción Local Montaña Central de Asturias (G8), 27%
- Centro para el Desarrollo de la Comarca de Oscos Eo (G11), con el peor resultado de toda la Red, un 15 %.

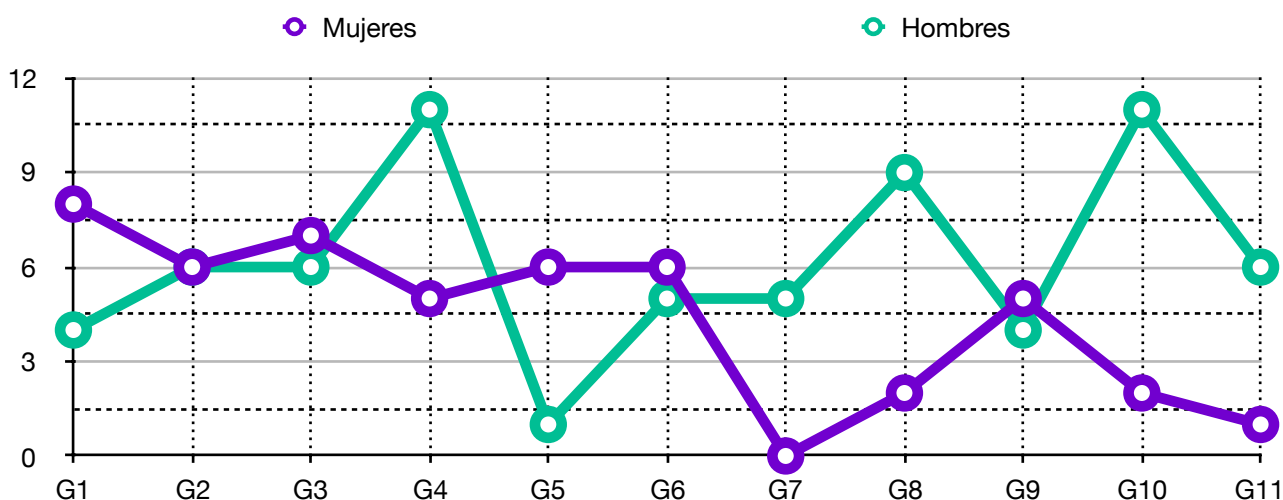
Los peores resultados en cuanto a la paridad en los órganos institucionales se concentran en el occidente asturiano, a excepción de Navia-Porcía que tiene paridad en la Junta Directiva.

En el siguiente punto del estudio, analizaremos en profundidad dónde está el origen de esta desigualdad en cada uno de los territorios, pero ya podemos adelantar que la diversidad se observa de manera muy clara también en este punto. **Mientras que hay grupos donde la mayoría de la representación política es femenina y la desigualdad surge de la representación sindical o de asociaciones no gubernamentales, hay otros, como el GAL del Oriente de Asturias (G10) donde hay 11 representantes políticos masculinos y solo 2 mujeres.**

ÁMBITO POLÍTICO

En el siguiente gráfico podemos ver representada de manera gráfica la distribución de representación en el ámbito político en cada uno de los grupos. Como podemos ver, **hay 5 GAL donde hay más mujeres que hombres en la Asamblea en el ámbito de la representación política y 1 GAL donde hay paridad.**

Gráfico 4.6. Asambleas GAL. Distribución por sexo en el ámbito político. 2022



Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Tabla 4.2. Asambleas GAL. Distribución por sexo en el ámbito político. 2022

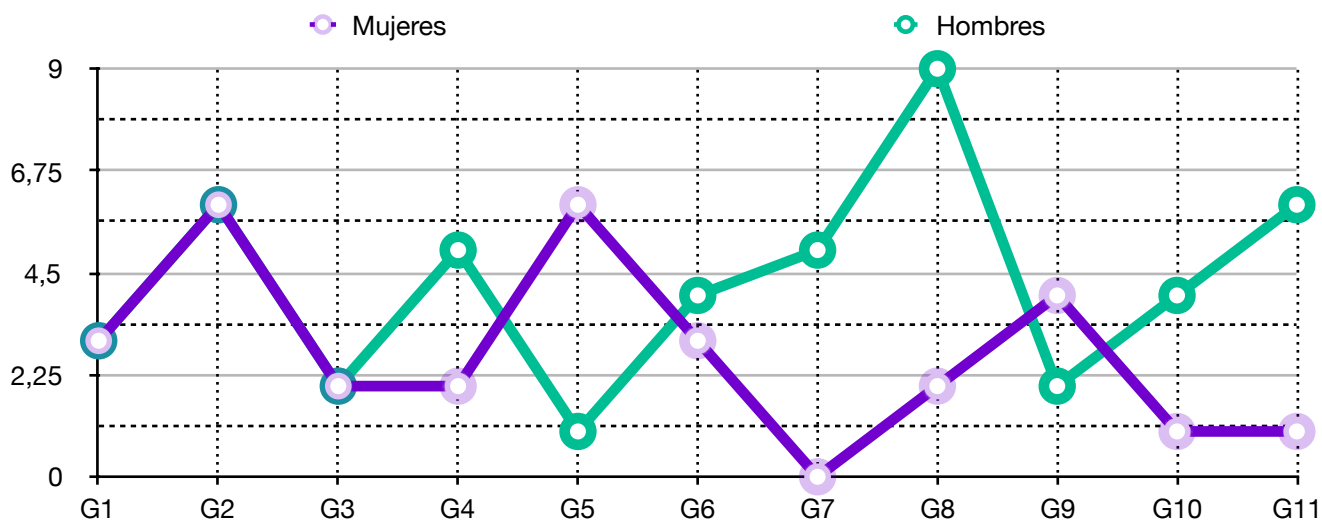
	REPRESENTACIÓN POLÍTICA EN LAS ASAMBLEAS											TOTAL
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	
MUJERES	8	6	7	5	6	6	0	2	5	2	1	48
HOMBRES	4	6	6	11	1	5	5	9	4	11	6	68
PORCENTAJE MUJERES	67 %	50 %	54 %	31 %	86 %	55 %	0 %	18 %	56 %	15 %	14 %	41 %

Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Es en los Grupos 4 (Comarca de la Sidra), 7 (Ese-Entrecabos), 8 (Montaña Central) , 10 (Oriente) y 11 (Oscos Eo) donde se centra la desigualdad en la representación política de las Asambleas.

En las Juntas Directivas hay 5 Grupos con menos del 50% de mujeres en el ámbito de la representación política (El Grupo de Camín Real de la Mesa baja al 43%).

Gráfico 4.7. Juntas Directivas GAL. Distribución por sexo en el ámbito político. 2022



Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Tabla 4.3. Juntas Directivas GAL. Distribución por sexo en el ámbito político. 2022

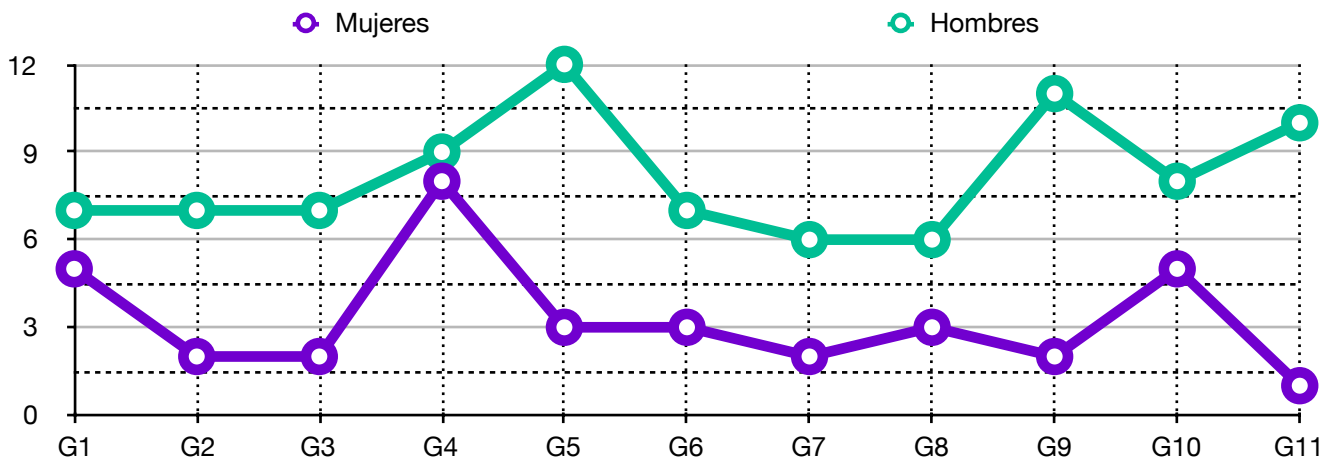
	REPRESENTACIÓN POLÍTICA EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS											TOTAL
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	
MUJERES	3	6	2	2	6	3	0	2	4	1	1	30
HOMBRES	3	6	2	5	1	4	5	9	2	4	6	47
PORCENTAJE MUJERES	50 %	50 %	50 %	29 %	86 %	43 %	0 %	18 %	67 %	20 %	14 %	39 %

Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

ÁMBITO ORGANIZACIONES PROFESIONALES Y SINDICALES

La gráfica que surge al analizar la distribución por género de las organizaciones profesionales y sindicales en las Asambleas, sigue un patrón mucho menos abrupto y cambiante. **En todos los territorios, hay más hombres que mujeres en este ámbito en la Asamblea, aunque en algunos grupos como el G3 (Bajo Nalón) y el G4 (Comarca de la Sidra) la diferencia es solo de una persona.**

Gráfico 4.8. Asambleas GAL. Distribución por sexo en el ámbito profesional/sindical. 2022



Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

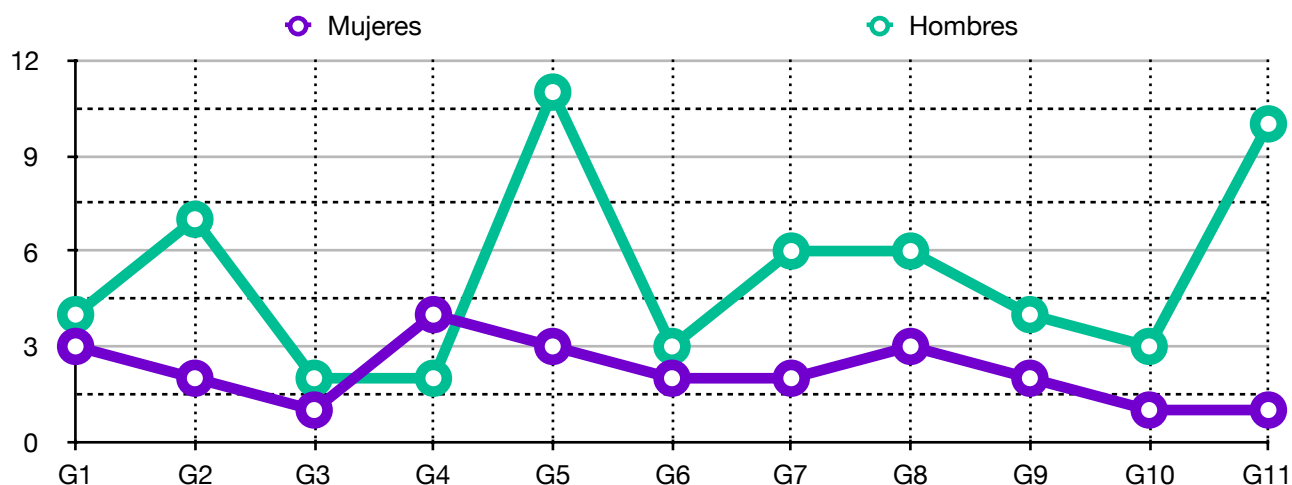
Tabla 4.4. Asambleas GAL. Distribución por sexo en el ámbito profesional/sindical. 2022

	REPRESENTACIÓN PROFESIONAL/SINDICAL EN LAS ASAMBLEAS											TOTAL
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	
MUJERES	5	2	2	8	3	3	2	3	2	5	1	36
HOMBRES	7	7	7	9	12	7	6	6	11	8	10	90
PORCENTAJE MUJERES	42 %	22 %	22 %	47 %	20 %	30 %	25 %	33 %	15 %	38 %	9 %	29 %

Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Cuando analizamos las **Juntas Directivas**, los porcentajes mejoran en varios de los Grupos. En concreto, en la Asociación para el Desarrollo Rural Integral de la Comarca de la Sidra, pasa a haber más mujeres que hombres en la composición de la Junta.

Gráfico 4.9. Juntas Directivas GAL. Distribución por sexo en el ámbito profesional/sindical. 2022



Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Tabla 4.5. Juntas Directivas GAL. Distribución por sexo en el ámbito profesional/sindical. 2022

	REPRESENTACIÓN PROFESIONAL/SINDICAL EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS											TOTAL
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	
MUJERES	3	2	1	4	3	2	2	3	2	1	1	24
HOMBRES	4	7	2	2	11	3	6	6	4	3	10	58
PORCENTAJE MUJERES	43 %	22 %	33 %	67 %	21 %	40 %	25 %	33 %	33 %	25 %	9 %	29 %

Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

En el ámbito de los **sindicatos agrarios**: La Unión de Campesinos Asturianos (UCA), que tiene presencia en 9 de los 11 GAL, cuenta con una representante femenina en la Comarca de la Sidra (G4). La Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA) cuenta con representación masculina en 4 GAL y femenina en uno de los Grupos.

La Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, con presencia en 7 territorios, tiene a 5 representantes masculinos y 2 femeninas.

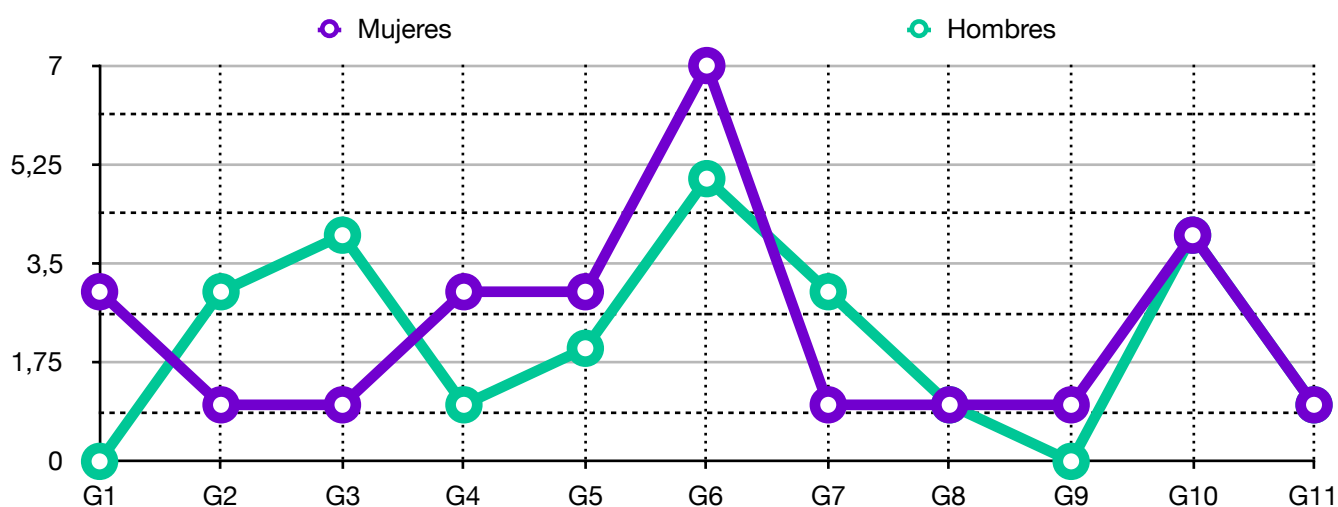
La **FADE** cuenta con 3 hombres y 2 mujeres. En las **Asociaciones de Turismo** hay el doble de hombres representantes que de mujeres y en las **Asociaciones de pescadores**, una profesión absolutamente masculinizada, no hay ni una sola mujer que ejerza la representación en ningún GAL. Igualmente pasa con el **sector de los Kiwis**, donde todos los representantes son varones.

Asociaciones no profesionales

Respecto al ámbito de las **asociaciones no profesionales**, vuelve a haber una gran variación en función del territorio. No obstante, aquí es donde más igualdad encontramos.

En el ámbito de las asociaciones no profesionales/ONG's es donde más igualdad encontramos, principalmente gracias a la presencia de Asociaciones de Mujeres en todas las Asambleas de los GAL. El 50% de la representación es femenina y el 50% masculina.

Gráfico 4.10. Asambleas GAL. Distribución por sexo en el ámbito asociaciones no profesionales. 2022



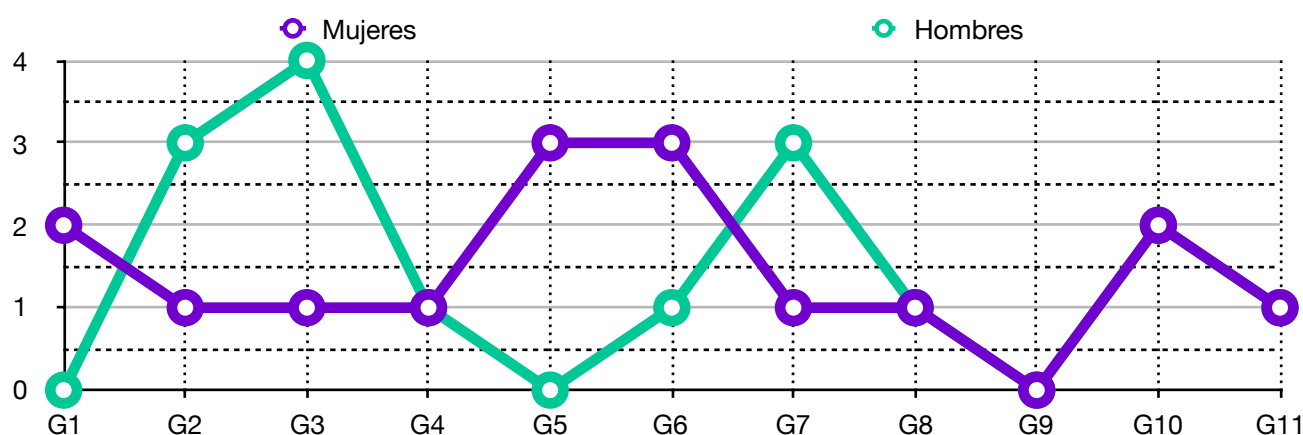
Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Tabla 4.6. Asambleas GAL. Distribución por sexo en el ámbito asociaciones no profesionales. 2022

	REPRESENTACIÓN ASOCIACIONES/ONG's EN LAS ASAMBLEAS											TOTAL
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	
MUJERES	3	1	5	3	3	5	1	1	1	4	1	28
HOMBRES	0	3	7	1	2	6	3	1	0	4	1	28
PORCENTAJE MUJERES	100 %	25 %	42 %	75 %	60 %	45 %	25 %	50 %	100 %	50 %	50 %	50 %

Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Gráfico 4.10. Juntas Directivas GAL. Distribución por sexo en el ámbito asociaciones no profesionales. 2022



Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Tabla 4.7. Juntas Directivas GAL. Distribución por sexo en el ámbito asociaciones no profesionales

	REPRESENTACIÓN ASOCIACIONES/ONG's LAS JUNTAS DIRECTIVAS											TOTAL
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	
MUJERES	2	1	1	1	3	3	1	1	0	2	1	16
HOMBRES	0	3	4	1	0	1	3	1	0	2	1	16
PORCENTAJE MUJERES	100 %	25 %	20 %	50 %	100 %	75 %	25 %	50 %		50 %	50 %	50 %

Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

A pesar de que este es el ámbito con más paridad, encontramos un patrón: **el 99 % de las asociaciones deportivas están representadas por hombres**. Solo la Sociedad Cultural y Deportiva de Ribadesella está representada por una mujer en el Grupo de Acción Local correspondiente. El resto de asociaciones deportivas están absolutamente masculinizadas en la representación y me atrevería a decir que en la composición. Las asociaciones

deportivas presentes en los GAL son: el Club de Bolística de Degaña, una asociación de cazadores de Ibias, la Asociación de Pescadores Las Mestas del Narcéa, el Club Náutico San Esteban, el Club Deportivo Básico Puerto Norte y el Club Deportivo los Puertos.

Por otra parte, hemos incluido en el apartado “**Otras asociaciones**” a las **parroquias rurales**. El artículo 6.2 del Estatuto de Autonomía de Asturias reconoce a estas entidades territoriales distintas del municipio una personalidad jurídica propia «como forma tradicional de convivencia y asentamiento de la población asturiana». Es de señalar, en tanto que problema a corregir, que absolutamente **todos los representantes de las parroquias rurales son hombres**.

Quizás sea necesario hacer una revisión del tipo de asociaciones que están representadas, motivar la incorporación de asociaciones deportivas que amplíen el espectro o, a mayores, priorizar la presencia de aquellas que cumplan con criterios mínimos de igualdad en su composición y representación.

Las mujeres se concentran en dos tipos de asociaciones muy concretas: las asociaciones de mujeres y las asociaciones de vecinos y vecinas. En las juveniles, en las deportivas, en las de ocio, prácticamente no tienen representación o es escasa.

Aglutinado Grupos de Acción Local

Si sumamos los resultados de todos los GAL nos encontramos con que:

- En el ámbito de la **representación política** hay un **41 % de mujeres en las Asambleas** y un **39% en las Juntas Directivas**.
- En el ámbito de la **representación profesional** hay un **29 % de mujeres en las Asambleas** y en las **Juntas Directivas de los GAL**.
- En el ámbito de la **representación de asociaciones y ONG´s** hay **paridad tanto en las Asambleas como en las Juntas Directivas de los GAL**.
- La mayor desigualdad se concentra en **las Asociaciones Profesionales y Sindicatos (29%)**, seguido del ámbito político (**41% Asambleas, 39 % Juntas Directivas**).

4.5. ANÁLISIS COMPARADO POR TERRITORIOS

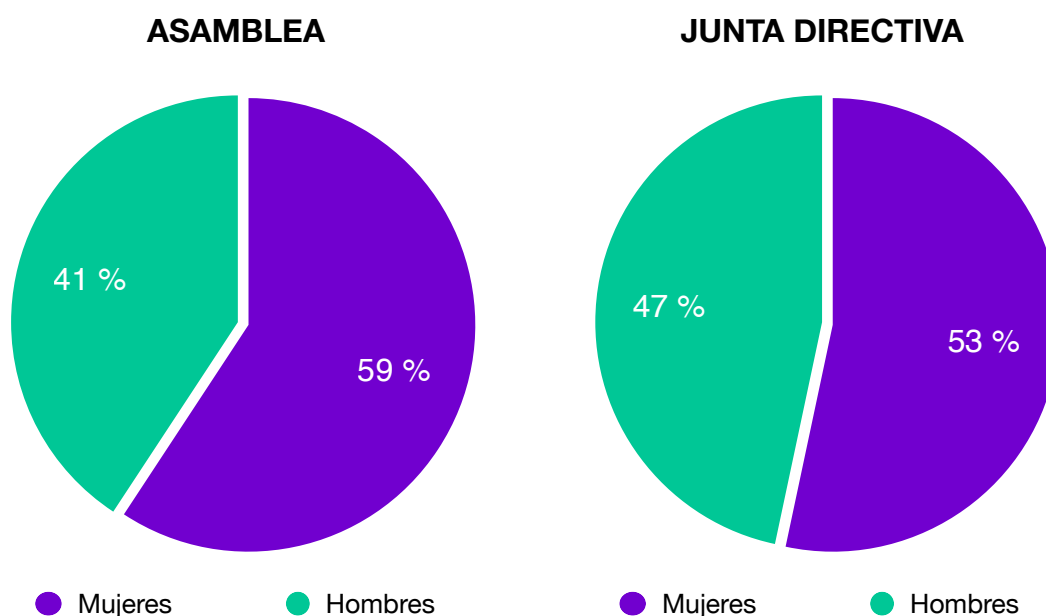
Grupo 1. ALTO NALÓN

La asamblea del grupo de Alto Nalón, integrada por los territorios de Caso, Laviana y Sobrescobio. Está presidida por el alcalde de Sobrescobio y compuesta por 27 miembros.

Tanto en la asamblea como en la Junta Directiva hay mayoría de mujeres.

La relación de mujeres en la asamblea es de 16 a 11, lo que supone un 59% sobre el total. Esta distancia se acorta en la Junta Directiva, que tiende a la paridad con 8 mujeres y 7 hombres.

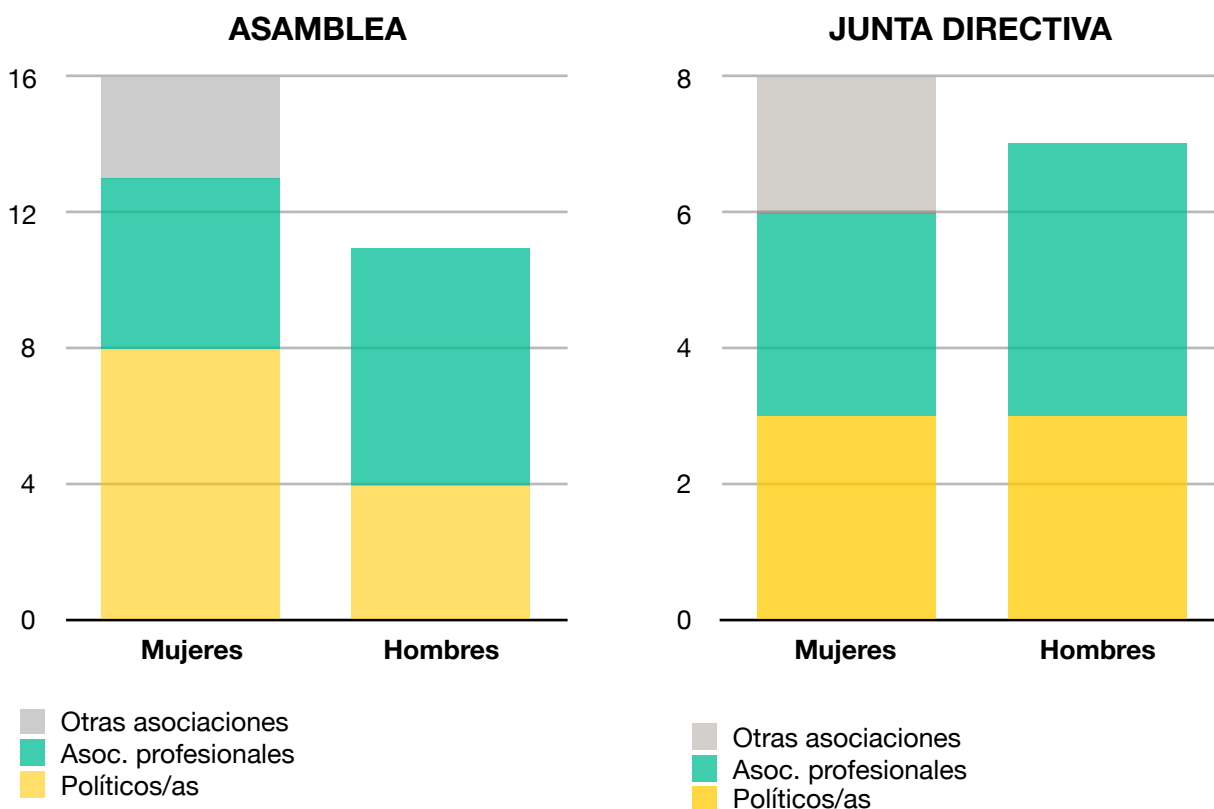
Gráfico 4.11. GAL 1. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia.

Si analizamos los datos sectorialmente nos encontramos con que es **en el ámbito político** donde **mayor número de mujeres** nos encontramos. Algo poco habitual teniendo en cuenta que la proporción de mujeres respecto a hombres en relación con las alcaldías es del 20%, como vimos en el primer punto del estudio. De hecho, de los 4 hombres que forman parte tanto de la asamblea como de la Junta Directiva, 3 son los alcaldes de los territorios que conforman este Grupo de Desarrollo Local.

Gráfico 4.12. GAL 1. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia.

Tabla 4.7. GAL1. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	3	3	2
HOMBRES	3	4	0
PORCENTAJE MUJERES	50 %	43 %	100 %

Fuente: elaboración propia.

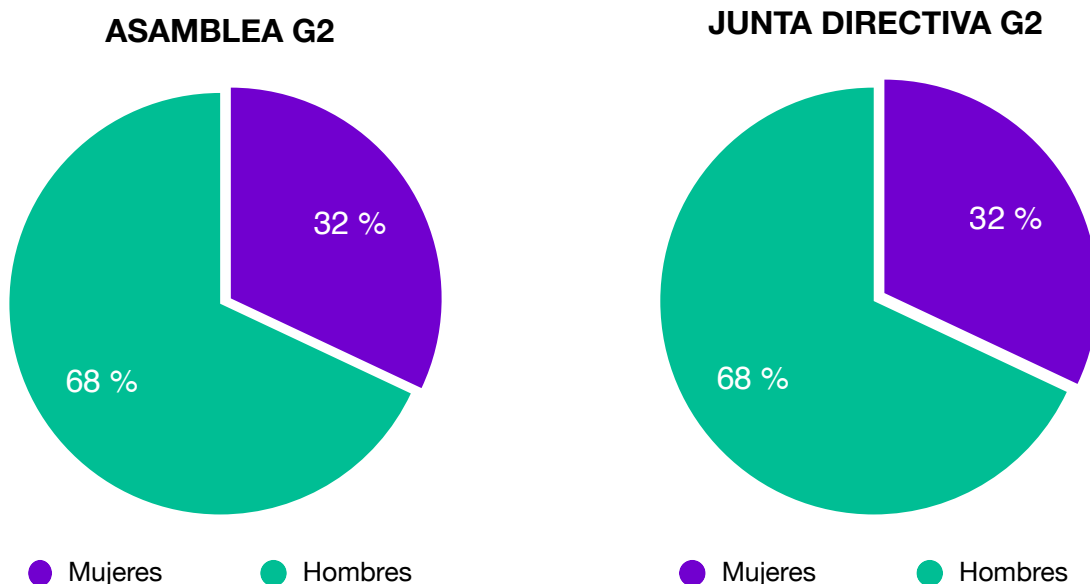
Respecto al porcentaje de representantes de **sindicatos, colectivos o asociaciones profesionales**, el **64 % son hombres**. Una masculinización de la representación profesional/sindical que se repite en todas las zonas LEADER.

Respecto a la presencia de **asociaciones no profesionales**, las dos que hay en la **Junta Directiva son asociaciones de mujeres** de cada uno de los territorios que componen este grupo.

Grupo 2. CENTRO DE DESARROLLO ALTO NARCEA MUNIELLOS

La Asamblea del Centro de Desarrollo Alto Narcea Muniellos, integrada por Cangas del Narcea, Degaña e Ibias, está presidida por el alcalde de Cangas del Narcea.

Gráfico 4.13. GAL 2. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia.

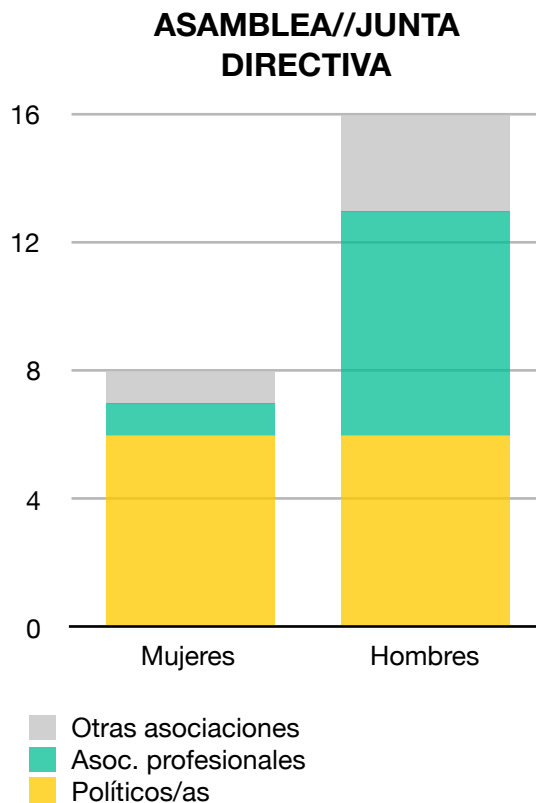
En este grupo las personas que componen la Asamblea coinciden con las que integran la Junta Directiva. Solo hay un 32% de mujeres respecto al total, es decir, hay más del doble de hombres que de mujeres, 17 frente a 8.

Al analizar los datos sectorialmente, vemos que **es en el ámbito político en el único en el que se mantiene la paridad:**

- El Ayuntamiento de Cangas de Narcea está representado por 3 mujeres y 3 hombres.
- el Ayuntamiento de Degaña está representado por 2 hombres y 1 mujer (que ostenta la secretaría).
- El Ayuntamiento de Ibias está representado por 2 mujeres y 1 hombre.

La paridad se viene abajo cuando nos fijamos en el segundo bloque donde solo hay **dos mujeres**. En el ámbito de las asociaciones profesionales y sindicatos solo hay un 22% de mujeres.

Gráfico 4.14. GAL 2. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia.

Tabla 4.8. GAL2. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	6	2	1
HOMBRES	6	7	3
PORCENTAJE MUJERES	50 %	22 %	25 %

Fuente: elaboración propia

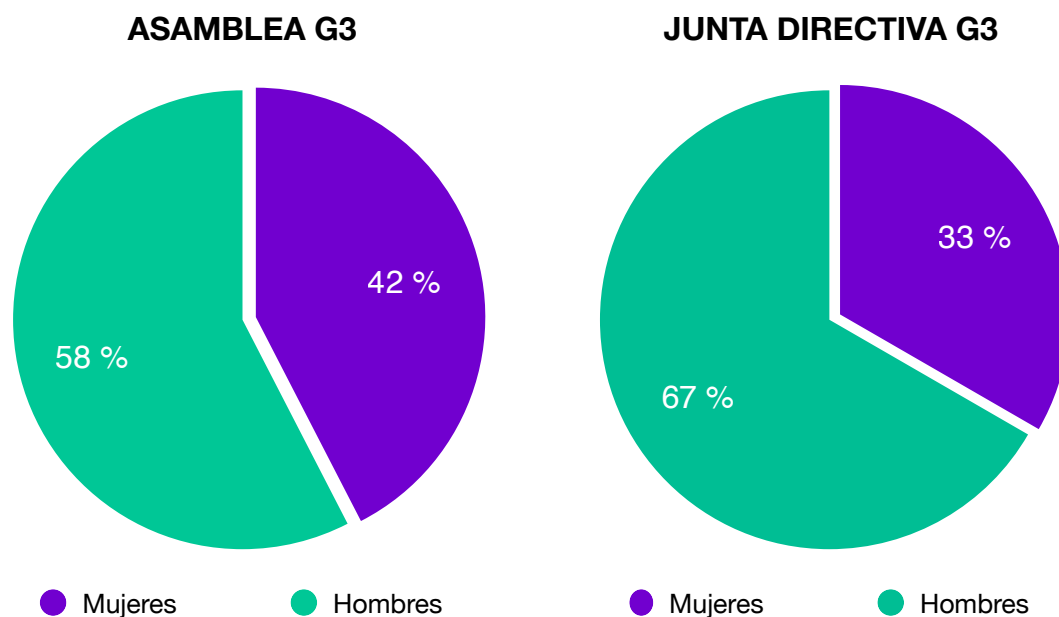
Respecto a las 4 **asociaciones no profesionales**, hay un **25% de mujeres**. Sólo una de ellas, que es precisamente una asociación de mujeres, tiene representación femenina.

En este GAL, el origen de la desigualdad en la Asamblea/Junta Directiva se concentra en la sociedad civil.

Grupo 3. ASOCIACIÓN GRUPO DE DESARROLLO RURAL DEL BAJO NALÓN

El Bajo Nalón está presidido por el alcalde de Soto del Barco. En la Asamblea hay 14 mujeres y 19 hombres, lo que implica un 42% de presencia femenina. Este porcentaje baja hasta el 33% si miramos a la Junta Directiva, compuesta por el doble de hombres que el de mujeres.

Gráfico 4.15. GAL 3. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



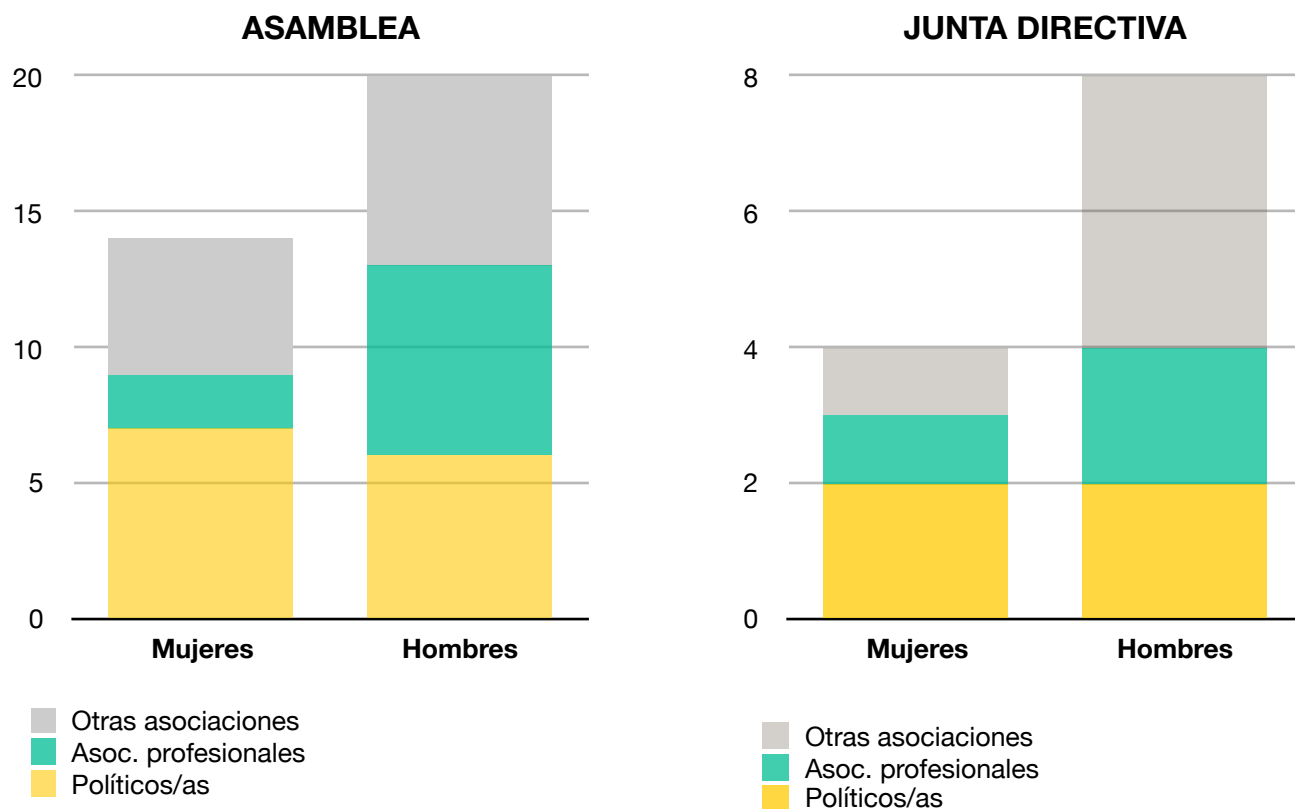
Fuente: elaboración propia.

En esta Junta la presidencia, la vicepresidencia y la tesorería son ocupadas por hombres, así como 5 de las 8 vocalías. Solo la secretaria y 3 de las vocalías son ocupadas por mujeres.

Si atendemos al origen de la representación, vemos que en el ámbito político hay 7 mujeres y 6 hombres en la Asamblea, y 2 hombres (presidente y tesorero) y 1 mujer (vocal) en la Junta Directiva.

Respecto a las asociaciones profesionales, Solo hay 2 mujeres en esta categoría, las que representan a COAG Asturias y a la Asociación de Turismo entre Mar y Montaña.

Gráfico 4.16. GAL 3. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

Tabla 4.9. GAL3. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

ASAMBLEA			
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	7	2	5
HOMBRES	6	7	7
PORCENTAJE MUJERES	54 %	22 %	42 %

JUNTA DIRECTIVA			
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	2	1	1
HOMBRES	2	2	4
PORCENTAJE MUJERES	50 %	33 %	20 %

Fuente: elaboración propia

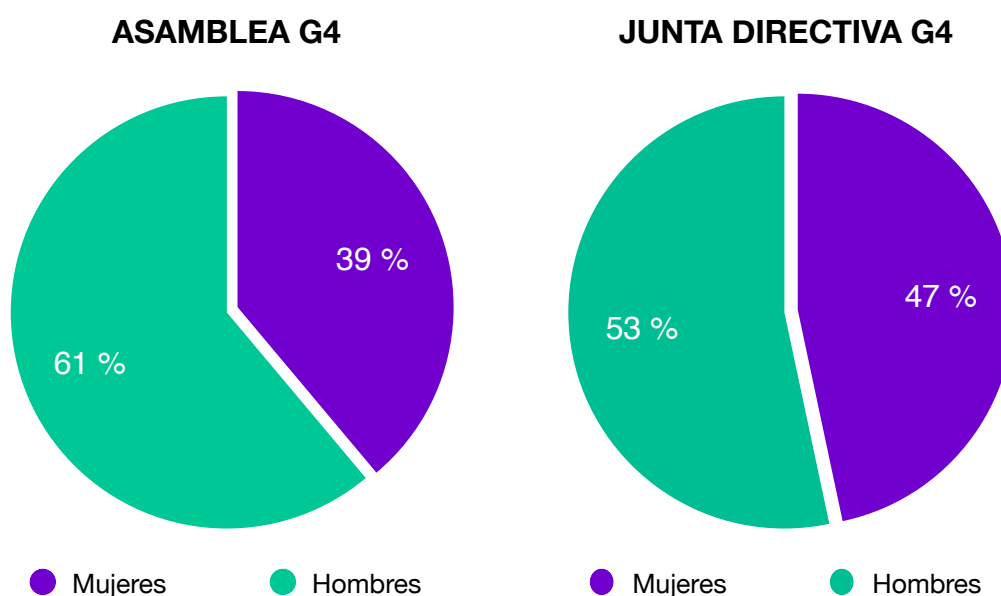
La paridad política que hay en la Junta se rompe al incluir a las asociaciones, donde vemos que todos los hombres que formaban parte de la Asamblea forman parte también del máximo órgano de decisión, mientras que solo 1 de las 4 asociaciones representadas por mujeres da el salto a la Junta.

Hay una clara división sexual, también en lo asociativo. En este grupo vemos de manera especialmente clara, como las asociaciones deportivas están representadas por hombres, mientras que las mujeres representan asociaciones de mujeres o de vecinos. Y, en este caso, también al colectivo de personas pensionistas y jubiladas.

Grupo 4. ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL INTEGRAL DE LA COMARCA DE LA SIDRA.

El alcalde de Villaviciosa es el presidente de la Asociación para el Desarrollo Rural Integral de la Comarca de la Sidra. Aunque el porcentaje de mujeres en la Asamblea es sólo del 39%, en la Junta se corrige esta desigualdad con una composición casi paritaria.

Gráfico 4.17. GAL 4. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

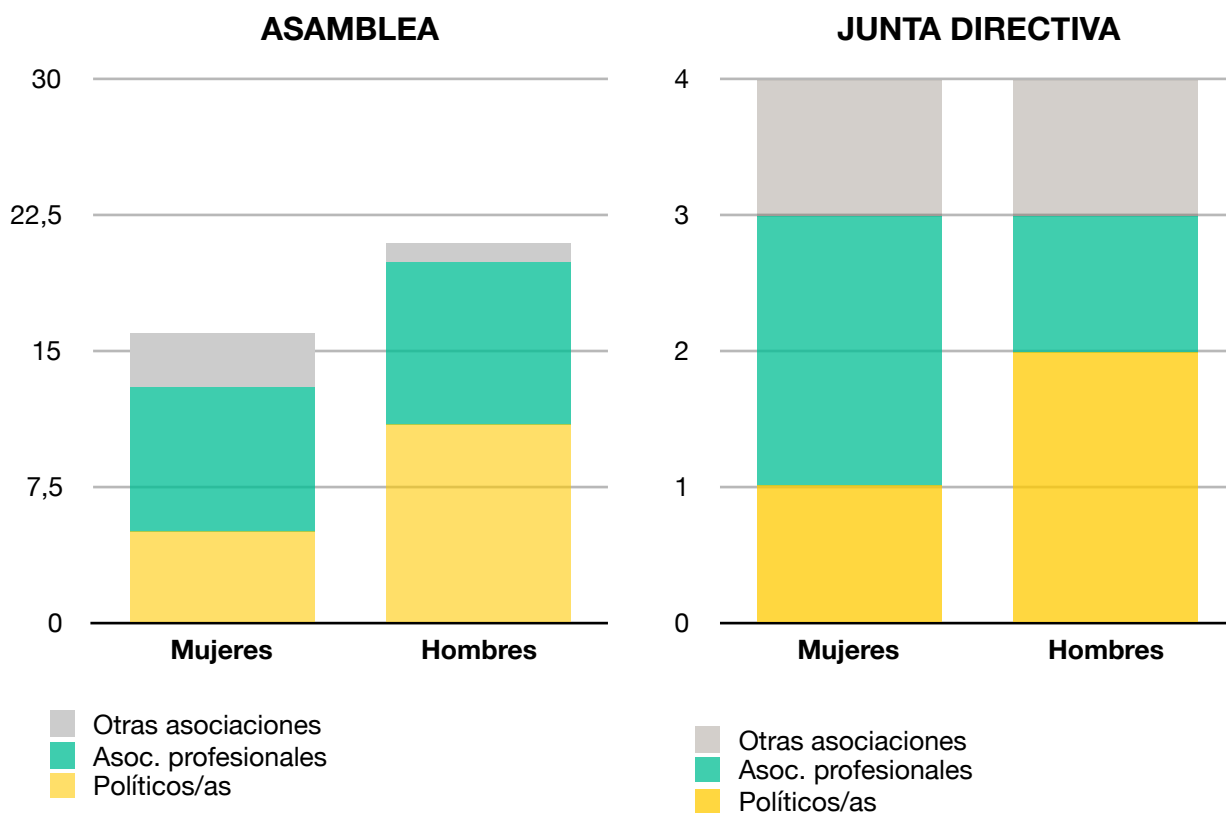
La mayor desigualdad en este grupo se da en el apartado de las personas que desempeñan un cargo público. Las mujeres de este ámbito suponen el 31 % de la Asamblea y el 29% en la Junta Directiva, lo que significa que hay más del doble de hombres que de mujeres.

En este caso, sin embargo, **la distancia se acorta en las asociaciones profesionales, donde el porcentaje de mujeres es del 47 % en la Asamblea y del 67% en la Junta Directiva.**

En ninguno de los casos se utiliza el lenguaje inclusivo en la nomenclatura de las organizaciones profesionales, empresariales o sindicales. Se habla de “empresarios”, “artesanos “campesinos”, “agricultores” o “ganaderos”. Solo la Asociación de Rederas, un trabajo realizado exclusivamente por mujeres, se refiere lógicamente a ellas mismas en femenino.

El 75 % de la representación asociativa en la Asamblea es femenina.

Gráfico 4.18. GAL 4. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

Tabla 4.10. GAL 4. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

ASAMBLEA			
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	5	8	3
HOMBRES	11	9	1
PORCENTAJE MUJERES	31 %	47 %	75 %

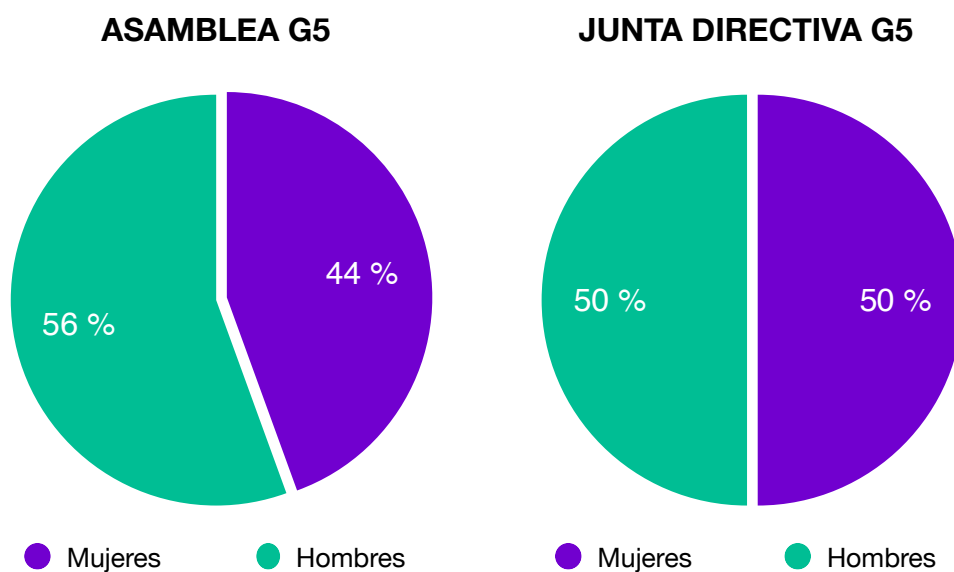
JUNTA DIRECTIVA			
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	2	4	1
HOMBRES	5	2	1
PORCENTAJE MUJERES	29 %	67 %	100 %

Fuente: elaboración propia

Grupo 5. ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRADO DEL CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO (ADICAP).

La alcaldesa del Ayuntamiento de Carreño es la presidenta de ADICAP. **En este grupo liderado políticamente por una mujer, la vicepresidencia, la tesorería y la secretaria son también ostentadas por mujeres.** Es el único grupo de la red donde vemos que los principales cargos de responsabilidad tienen nombres femeninos. Aunque hay 3 hombres más en la composición de la Asamblea, **la Junta Directiva es paritaria.**

Gráfico 4.19. GAL 5. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



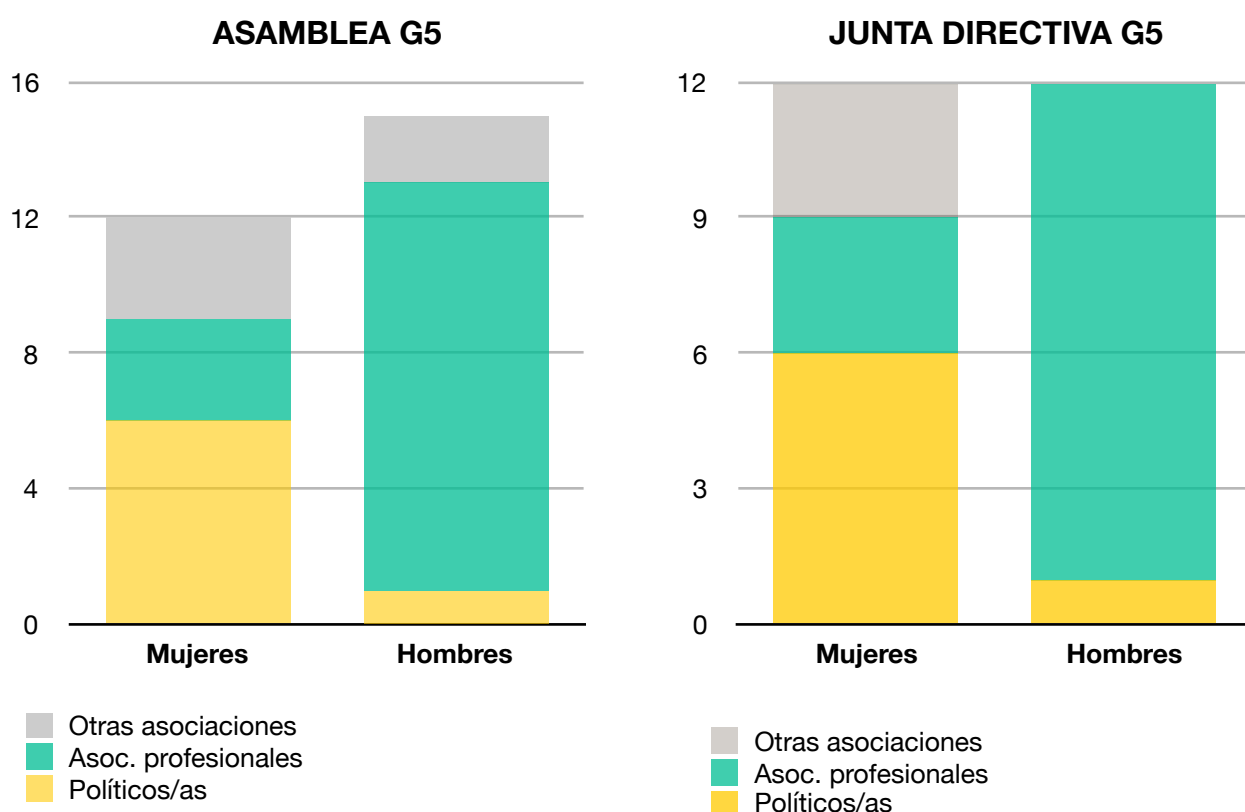
Fuente: elaboración propia

La Asamblea está compuesta por 27 representantes y la Junta Directiva por 24, con un porcentaje de mujeres del 44% en el primer caso y del 50 % en el segundo. Es decir, hay paridad total en la Junta.

En este grupo, que incluye los territorios de Carreño, Corvera, Gozón y Llanera, la presencia política femenina es abrumadoramente mayoritaria. **La representación política tiene en ADICAP un porcentaje de mujeres del 86%, 6 mujeres y 1 hombre.**

Sin embargo, **en el caso de la representación en sindicatos, Cooperativas y asociaciones profesionales, los números dan un vuelco, con 12 hombres y solo 3 mujeres.** Este 20 % de mujeres contrasta con la cifra anterior y con la que engloba a otras asociaciones, donde vuelve a haber un 60% de representación femenina.

Gráfico 4.20. GAL 5. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

Tabla 4.11. GAL 5. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

ASAMBLEA G5

	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	6	3	3
HOMBRES	1	12	2
PORCENTAJE MUJERES	86 %	20 %	60 %

JUNTA DIRECTIVA G5

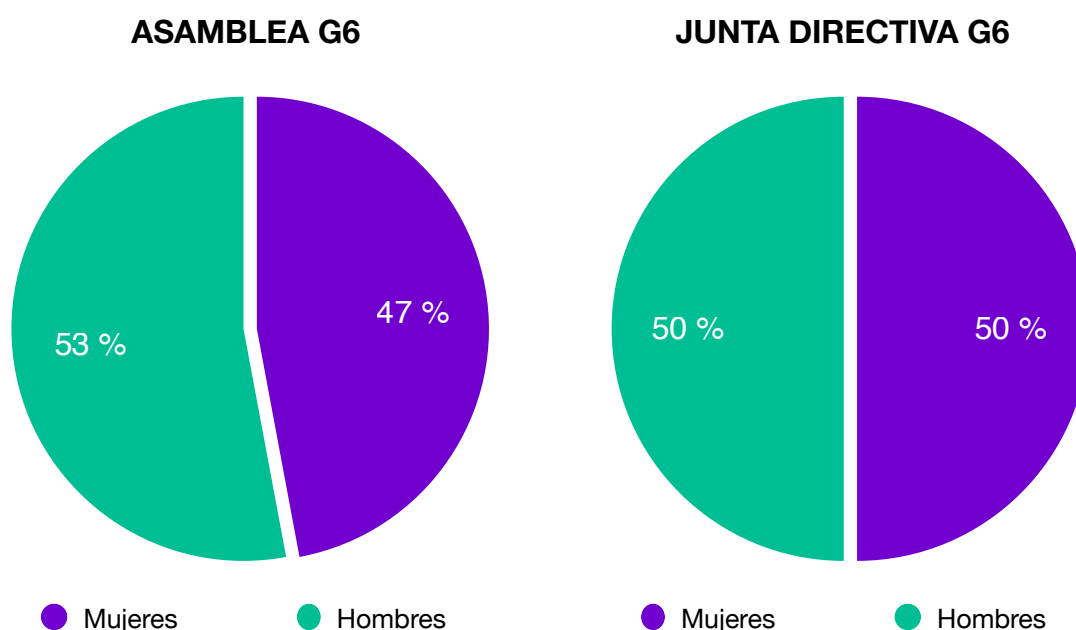
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	6	3	3
HOMBRES	1	11	0
PORCENTAJE MUJERES	86 %	21 %	0 %

Fuente: elaboración propia

Grupo 6. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DEL CAMÍN REAL DE LA MESA

La Asamblea del Grupo de Acción Local para el Desarrollo de la Comarca del Camín Real de la Mesa está compuesta por 32 personas, que se reducen a 16 en el caso de la Junta Directiva. La distribución por géneros está ligeramente descompensada en la Asamblea, pero es absolutamente **paritaria en la Junta Directiva**.

Gráfico 4.21. GAL 6. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



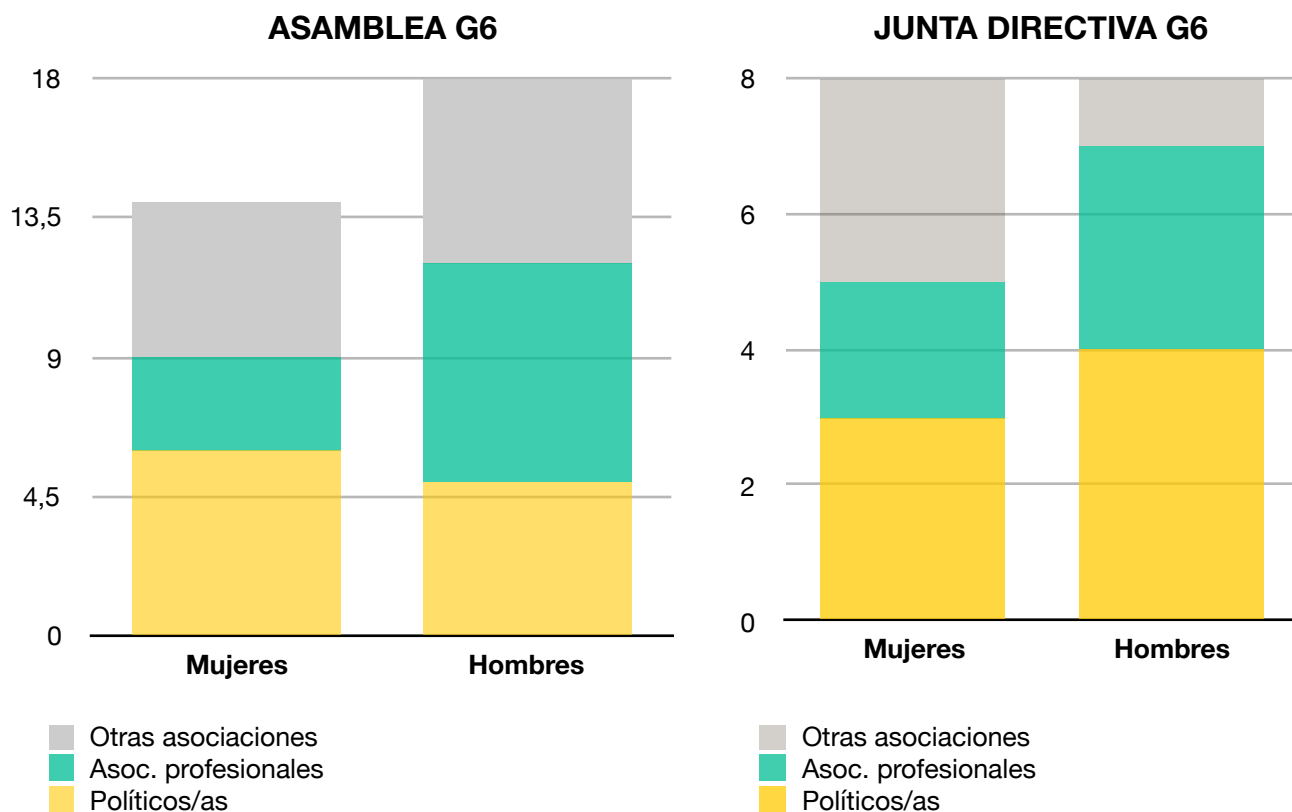
Fuente: elaboración propia

El presidente es el alcalde de Somiedo y también de READER. El vicepresidente es el alcalde de Grado y el tesorero un representante de la Asociación de Vecinos de Banduzu.

La secretaria la ostenta una representante de la Asociación de Mujeres La Xaranzana (Asociaciones de Somiedo). Aunque en la Asamblea hay 4 mujeres menos que hombres, esa leve desigualdad se corrige en la Junta Directiva, donde hay paridad.

La leve desigualdad que se da en la Asamblea es debida, una vez más, a la representación de las asociaciones profesionales y sindicatos. En el ámbito político hay un 55% de mujeres.

Gráfico 4.22. GAL 6. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

Tabla 4.12. GAL 6. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

ASAMBLEA			
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	6	3	5
HOMBRES	5	7	6
PORCENTAJE MUJERES	55 %	30 %	45 %

JUNTA DIRECTIVA			
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	3	2	3
HOMBRES	4	3	1
PORCENTAJE MUJERES	43 %	40 %	100 %

Fuente: elaboración propia

En lo que respecta a la **Asamblea**, la **mayor desigualdad está en las asociaciones profesionales**. Tres de las nueve personas que encontramos en este ámbito son mujeres. Es decir, **la presencia de mujeres en las asociaciones profesionales y sindicatos es del 30%**.

La representación de mujeres en las asociaciones no profesionales es del 45%.

Este es el grupo donde vemos más representación de la llamada “sociedad civil”, con una representación que resulta paritaria en este ámbito. De estas 12 asociaciones que componen la asamblea solo hay 4 que pasen a la Junta Directiva.

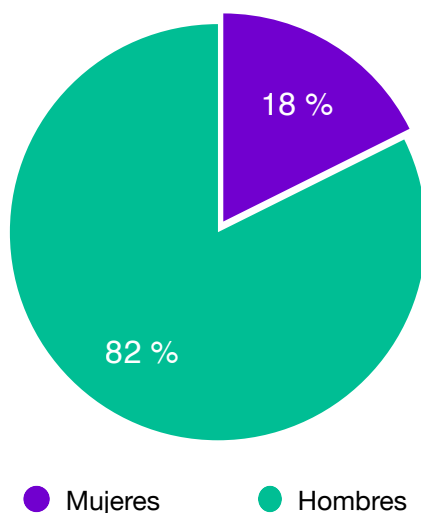
Grupo 7. CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE DEL ESE-ENTRECABOS.

El presidente del grupo es el alcalde de Tineo, el vicepresidente es un representante de la asociación “Amigos del Festival Vaqueiro y de la Vaqueirada”, la tesorera es la representante de las asociaciones de mujeres y el secretario es el representante del Ayuntamiento de Salas.

Es decir, de los 4 puestos principales del órgano, 3 están ocupados por hombres.

En el caso del grupo del ESE-ENTRECABOS, la composición de la Asamblea coincide con la de la Junta Directiva y tiene en total a 17 representantes, de los que solo 3 son mujeres.

Gráfico 4.23. GAL 7. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

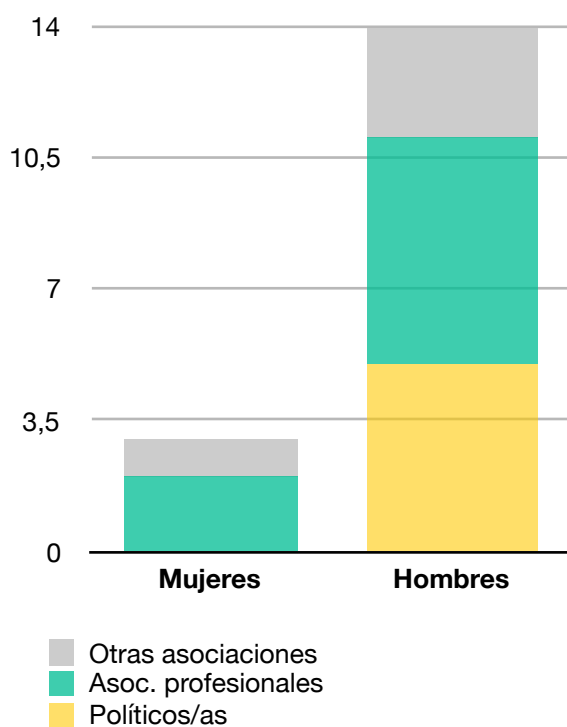


Fuente: elaboración propia

A nivel político, están representados los alcaldes de Allande, Cudillero, Salas, Valdeo y Tineo. Siendo este último, el alcalde de Tineo, el presidente del Grupo. No hay ninguna mujer en este ámbito de representación.

En lo respectivo a sindicatos, Cooperativas o asociaciones profesionales, nos encontramos con 6 hombres y 2 mujeres.

Gráfico 4.24. GAL 7. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

Tabla 4.13. GAL 7. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	0	2	1
HOMBRES	5	6	3
PORCENTAJE MUJERES	0 %	25 %	25 %

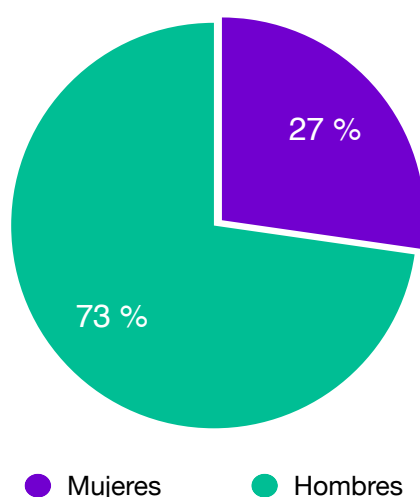
Fuente: elaboración propia

Grupo 8. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL MONTAÑA CENTRAL DE ASTURIAS.

En el GAL de Montaña Central los miembros de la Asamblea también coinciden con los de la Junta Directiva. Sin desglosar por categoría encontramos que estos órganos están compuestos por 16 hombres y 6 mujeres. **Las mujeres suponen menos de un 30 % del total.**

La presidencia, en este caso, corresponde a la alcaldesa del Ayuntamiento de Lena, la vicepresidencia le corresponde a la Asociación de Turismo de la Montaña Central que envía a un representante masculino, el tesorero es el alcalde de Mieres y la secretaría la ostenta una asociación juvenil deportiva. Por lo tanto, tres de las cuatro personas con cargos principales son hombres, mientras que la presidencia está en manos de una de las pocas alcaldesas que tenemos en Asturias.

Gráfico 4.25. GAL 8. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

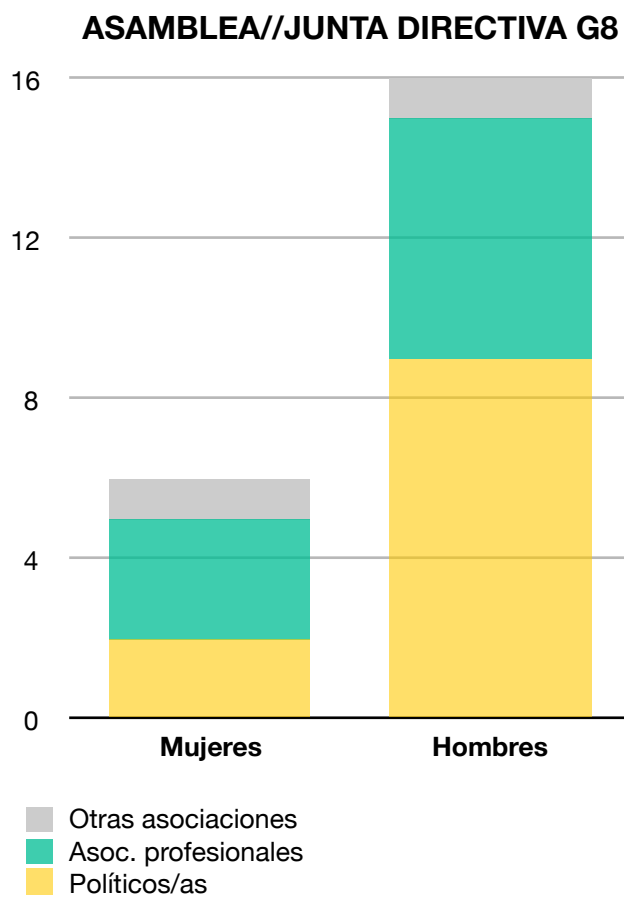


Fuente: elaboración propia

La mayor diferencia la encontramos en el ámbito político, con la presencia de dos alcaldesas, la de Lena y la de Riosa, de un total de 19 personas. La representación en este segmento es del 18%.

En el ámbito de las asociaciones profesionales las cifras mejoran y llegan al 33%, aunque hay el doble de representantes masculinos que femeninos.

Gráfico 4.26. GAL 8. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

Tabla 4.14. GAL 8. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

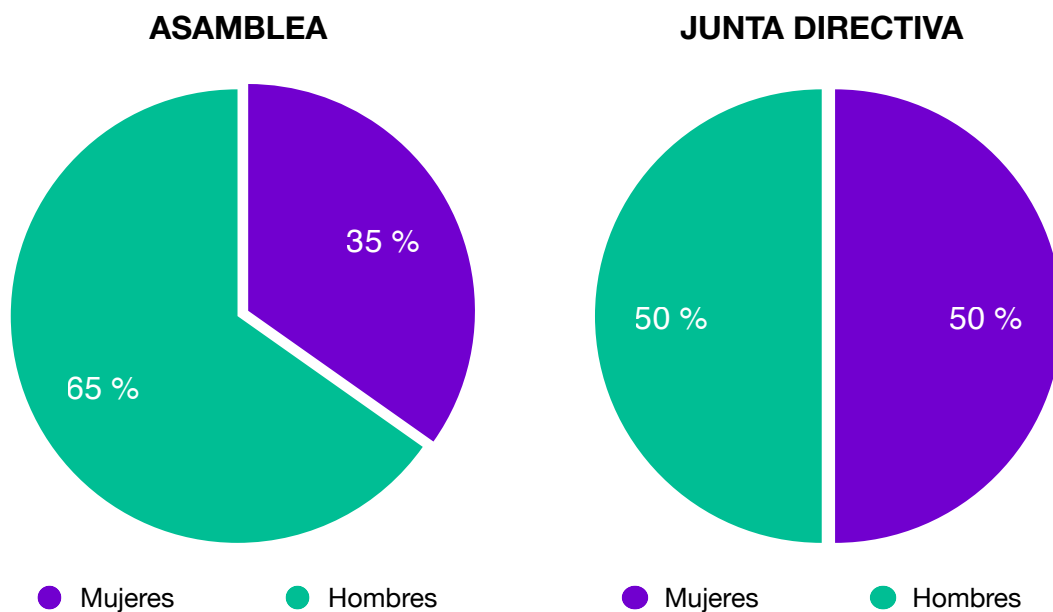
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	2	3	1
HOMBRES	9	6	1
PORCENTAJE MUJERES	18 %	33 %	50 %

Fuente: elaboración propia

Grupo 9. ASOCIACIÓN CENTRO DE NAVIA PORCÍA.

El presidente es el alcalde del Ayuntamiento de Boal. La vicepresidenta es la alcaldesa de El Franco, y la tesorera la alcaldesa de Coaña. El secretario es el alcalde de Grandas de Salime. Hay, por lo tanto, paridad en estas cuatro alcaldías, que ocupan los puestos principales de la Junta Directiva. De hecho, la paridad se mantiene en la composición de toda la Junta Directiva, con 6 hombres y 6 mujeres.

Gráfico 4.27. GAL 8. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

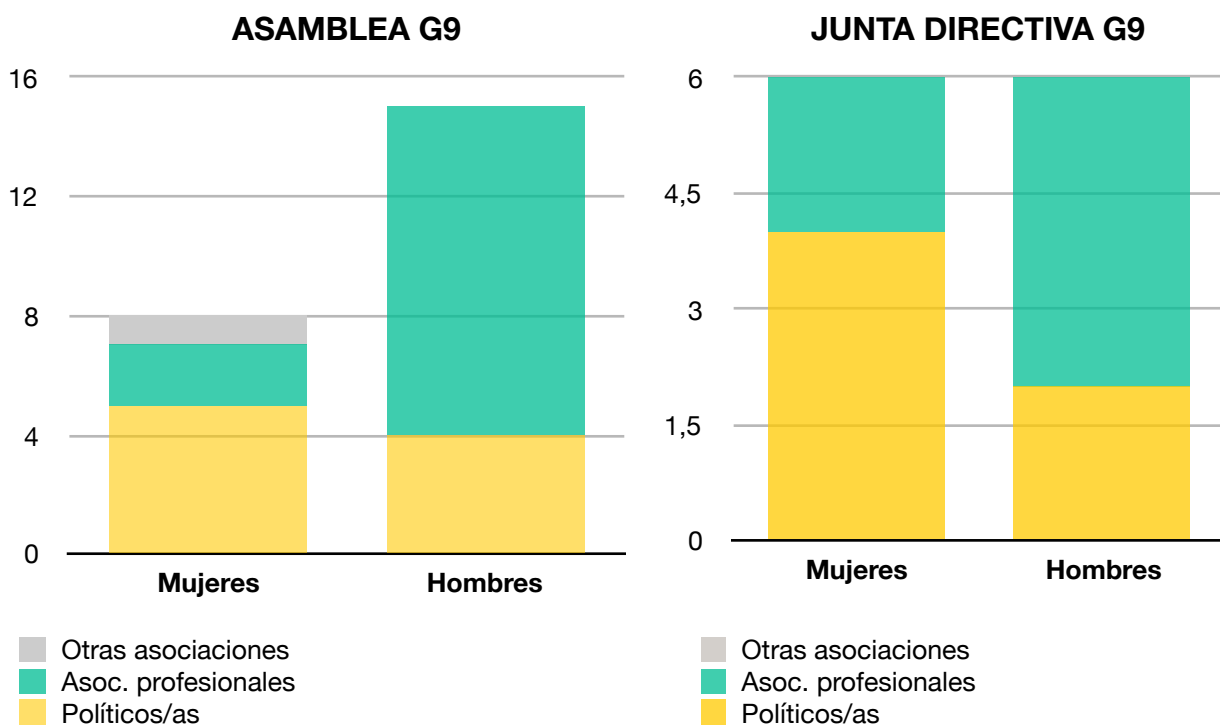


Fuente: elaboración propia

No sucede lo mismo en la Asamblea, donde las mujeres son algo menos de la mitad que los hombres. Esta desigualdad, en este GAL, se debe a que 11 de las 13 asociaciones profesionales tienen representantes masculinos.

Como podemos ver en detalle en el siguiente cuadro, en este grupo encontramos otro ejemplo claro de cómo las mujeres están menos representadas en lo **profesional**, con once representantes masculinos frente a dos femeninas.

Gráfico 4.28. GAL 9. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

Tabla 4.15. GAL 9. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

ASAMBLEA			
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	5	2	1
HOMBRES	4	11	0
PORCENTAJE MUJERES	56 %	15 %	100 %

JUNTA DIRECTIVA			
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	4	2	0
HOMBRES	2	4	0
PORCENTAJE MUJERES	67 %	33 %	0 %

Fuente: elaboración propia

Respecto a las **asociaciones no profesionales**, en este territorio solo hay una, la asociación de mujeres “La Romanela”, que lógicamente tiene a una mujer como representante. Esta asociación forma parte de la Asamblea, aunque no de la Junta Directiva. Junta Directiva en la que hay paridad y que está compuesta por 4 mujeres con representación política y las únicas 2 mujeres que representan algún ámbito profesional en el territorio.

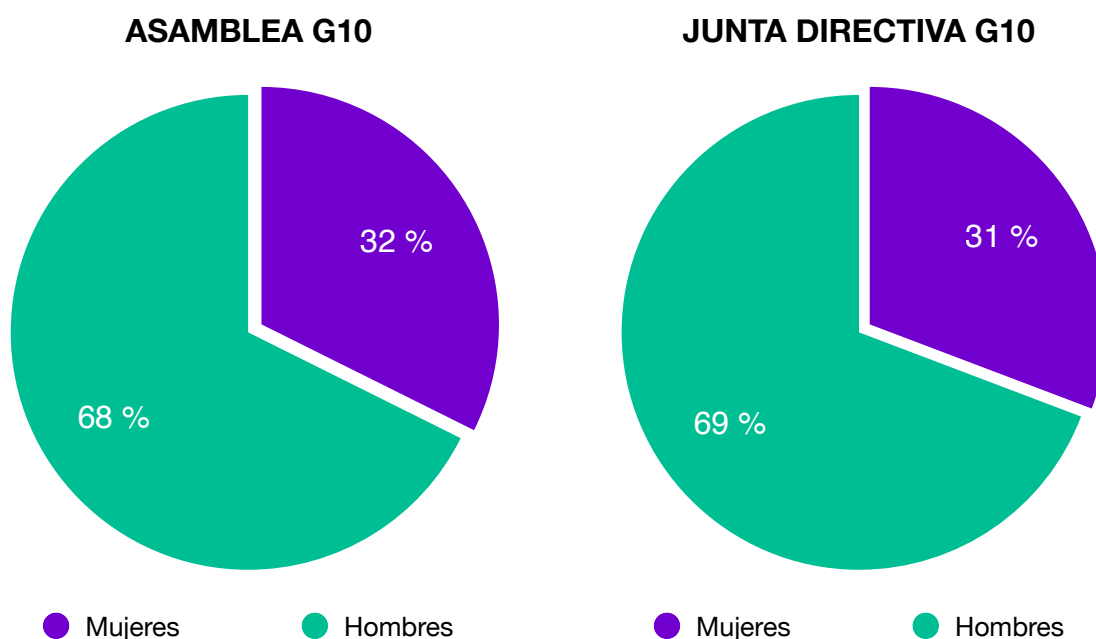
Grupo 10. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL CONSORCIO PARA EL DESARROLLO RURAL DEL ORIENTE DE ASTURIAS

Este es el único GAL donde la presidencia no recae en un alcalde o alcaldesa, sino en una asociación profesional. En concreto en el representante de la “Sociedad Cooperativa de Queso de Peñamellera.

Las vicepresidencias primera y segunda sí recaen en los alcaldes de Peñamellera Alta y Ribadedeva. La secretaría la ostenta el alcalde del Ayuntamiento de Llanes y la tesorería el alcalde de Onis. La vicepresidencia tercera la ocupa la alcaldesa de Caravia, que se convierte en la única mujer con un cargo relevante.

Este es el único grupo, también, donde los datos de la Junta Directiva empeoran levemente los de la Asamblea, es decir, no hay un criterio correctivo en la elección de los miembros de la Junta que trate de buscar o aproximarse a la paridad. El resultado es que casi el 70% de las personas que componen tanto la Asamblea como la Junta Directiva son hombres.

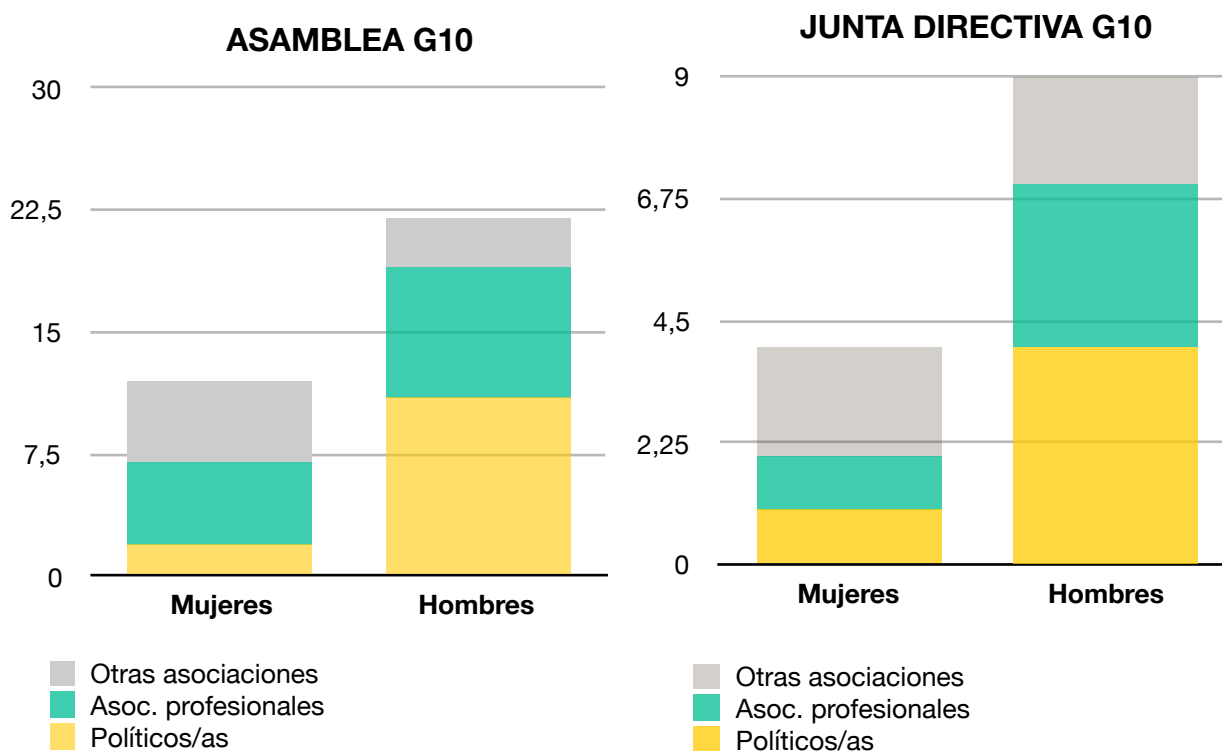
Gráfico 4.29. GAL 10. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

La mayor desigualdad en este GAL se produce en el ámbito de la representación política, 11 hombres y 2 mujeres. Un 15% de presencia en la Asamblea y un 20% en la Junta Directiva.

Gráfico 4.30. GAL 10. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

Tabla 4.16. GAL 10. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

ASAMBLEA			
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	2	5	4
HOMBRES	11	8	4
PORCENTAJE MUJERES	15 %	38 %	50 %

JUNTA DIRECTIVA			
	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	1	1	2
HOMBRES	4	3	2
PORCENTAJE MUJERES	20 %	25 %	50 %

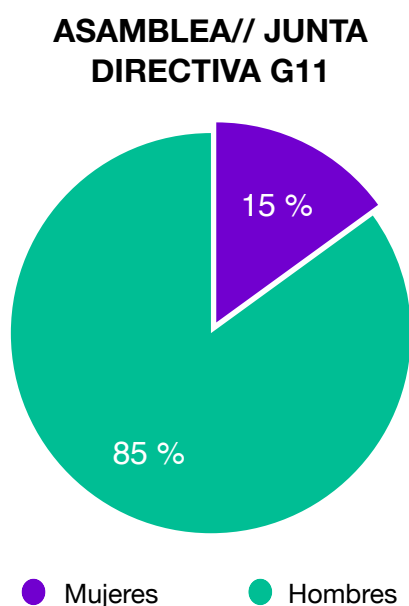
Fuente: elaboración propia

Grupo 11. CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DE OSCOS EO.

En Oscos-Eo las veinte personas que integran la Asamblea son las mismas que las que integran la Junta Directiva. El presidente es el alcalde de Taramundi, hay una vicepresidencia para la alcaldesa de Castropol y la secretaría y tesorería están en manos del alcalde de San Tirso de Abres y de la Asociación de Empresarios del Polígono de Barres (ASPOBA), respectivamente.

Las mujeres suponen un 15 % del total.

Gráfico 4.31. GAL 10. Distribución por sexo en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

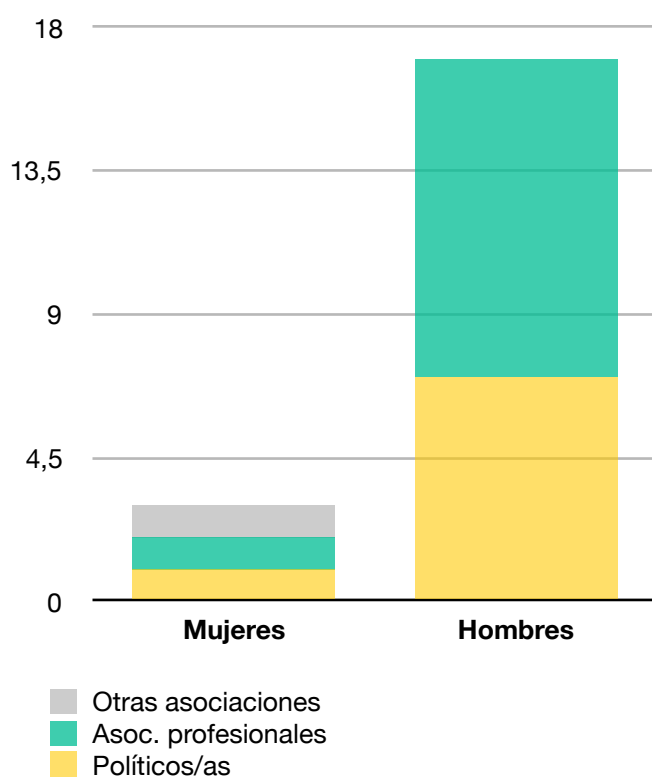
Hay tres mujeres en la estructura de la Asamblea/Junta directiva: la alcaldesa de Castropol, la representante de la Asociación de Abeyeiros del Occidente de Asturias (ABEYOAS) y la Asociación de Mujeres Montealegre. Es decir, una mujer por cada ámbito de representación.

Tabla 4.17. GAL 11. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022

	POLÍTICOS/AS	SINDICATOS, COOPERATIVAS,asoc. PROFESIONALES	OTRAS ASOCIACIONES
MUJERES	1	1	1
HOMBRES	6	10	1
PORCENTAJE MUJERES	14 %	9 %	50 %

Fuente: elaboración propia

Gráfico 4.32. GAL 11. Distribución por sexo y ámbito en la composición de Asamblea/ Junta Directiva. 2022



Fuente: elaboración propia

CONCLUSIONES

La Asamblea/Junta Directiva de READER está formada por veinticinco personas, un 66% son hombres 34% mujeres.

En la composición de las Asambleas y Juntas Directivas, hay grandes diferencias en relación a la desigualdad entre unos territorios y otros.

En el 99% de las Asambleas de los Grupos de Acción Local (GAL) hay más hombres que mujeres.

De los 11 GAL, 5 tienen paridad en la Junta Directiva.

Hay un 37% de presencia total de mujeres en las Asambleas y un 36% de presencia en las Juntas Directivas.

El origen de la desigualdad (ámbito político, organizaciones sindicales y asociaciones y ONG's.) se distribuye de manera diferente en función del territorio. En cada GAL los pesos se distribuyen de manera diferente.

En el ámbito de la representación política hay un 41 % de mujeres en las Asambleas y un 39% en las Juntas Directivas.

En el ámbito de la representación profesional hay un 29 % de mujeres en las Asambleas y en las Juntas Directivas de los GAL.

En el ámbito de la representación de asociaciones y ONG's hay paridad tanto en las Asambleas como en las Juntas Directivas de los GAL.

En el ámbito de las asociaciones no profesionales/ONG's es donde más igualdad encontramos, principalmente gracias a la presencia de Asociaciones de Mujeres en todas las Asambleas de los GAL.

En el ámbito de los sindicatos agrarios: La Unión de Campesinos Asturianos (UCA), que tiene presencia en 9 de los 11 GAL, solo cuenta con una representante femenina. La Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA) está representada en 4 Grupos por 4 hombres y en solo uno de los grupos por 1 mujer. La Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, con presencia en 7 territorios, tiene a 5 representantes masculinos y 2 femeninas.

La FADE tiene 3 hombres y 2 mujeres representándoles en los GAL.

En las Asociaciones de Turismo hay el doble de hombres representantes que de mujeres

No hay representación de mujeres en las Asociaciones de Pescadores.

El 99 % de las asociaciones deportivas están representadas por hombres.

Todos los representantes de las parroquias rurales son hombres

Las mujeres se concentran en dos tipos de asociaciones: **las asociaciones de mujeres y las asociaciones de vecinos y vecinas**. En las juveniles, en las deportivas, en las de ocio, prácticamente no tienen representación o es escasa.

5. DISTRIBUCION DE LOS FONDOS LEADER

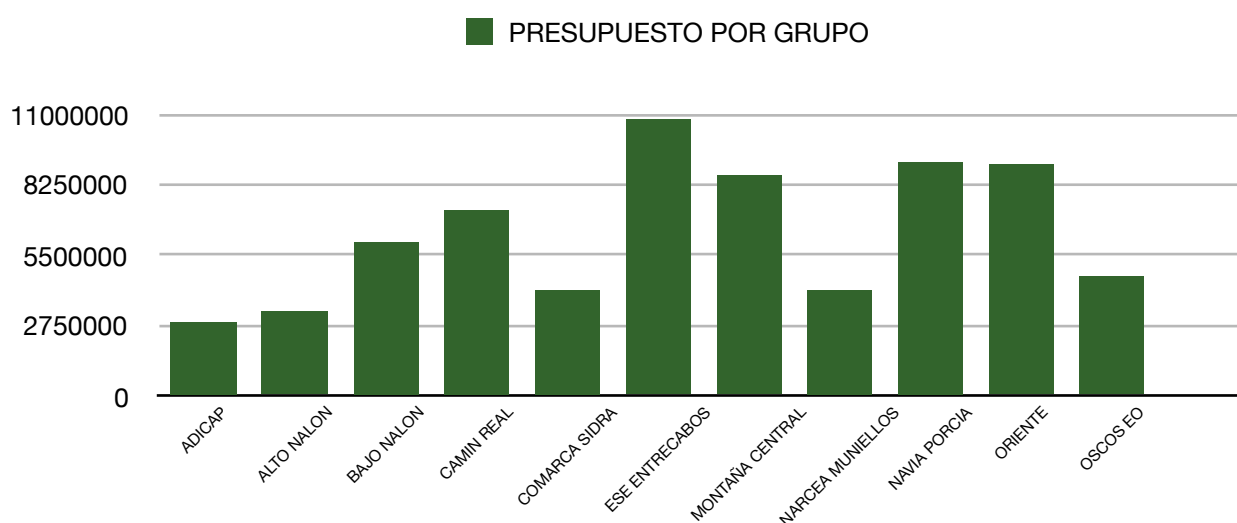
5.1. DISTRIBUCIÓN POR GRUPO DE ACCIÓN LOCAL

LEADER es una iniciativa creada en 1991 para impulsar el desarrollo rural en la Unión Europea. La Red Asturiana ocupa un lugar destacado, en tanto que es **la región que más dinero destina del Plan de Desarrollo Regional (PDR) al LEADER**, con un 25% del presupuesto, y la segunda a nivel europeo, con vistas de convertirse en la primera en el próximo periodo.

El programa LEADER ha demostrado ser, en Asturias, una herramienta fundamental a la hora de dinamizar los territorios rurales y a las personas que los habitan, con **111,5 millones de euros** puestos a disposición de los Grupos de Desarrollo Rural. **El ticket rural**, que ha sido una de las innovaciones más destacadas de este periodo, ha demostrado además ser **una excelente medida para fomentar el emprendimiento femenino** como analizaremos en detalle más adelante. Entre las personas que iniciaron su actividad en el medio rural y aquellas otras que accedieron a mejoras para poder competir en igualdad con otros territorios más poblados, el LEADER nos devuelve unos datos esperanzadores: 2.188 iniciativas nuevas.

Los primeros 70 millones se repartieron entre los 11 Grupos de Acción Local de la siguiente manera:

Gráfico 5.1. Distribución presupuestaria por GAL. 2016-2021



Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Tabla 5.1. Distribución presupuestaria por GAL. 2016-2021

GAL	PRESUPUESTO LEADER	ENTIDADES/PERSONAS BENEFICIARIAS
G1. ADICAP	2.879.961	105
G2. ALTO NALON	3.319.930	123
G3. BAJO NALON	6.026.368	166
G4. CAMIN REAL	7.315.610	206
G5. COMARCA SIDRA	4.169.925	198
G6. ESE ENTRECABOS	10.813.200	310
G7. MONTAÑA CENTRAL	8.611.669	214
G8. NARCEA MUNIELLOS	4.125.667	188
G9. NAVIA PORCIA	9.138.670	200
G10. ORIENTE	9.011.643	316
G11. OSCOS EO	4.630.251	162
Total general	70.042.894	2.188

Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Las receptoras de las ayudas pueden ser entidades locales, asociaciones, cooperativas y organizaciones no gubernamentales, o personas físicas o jurídicas. Esta es la distribución que ha hecho cada uno de los Grupos durante este periodo, hasta 2021:

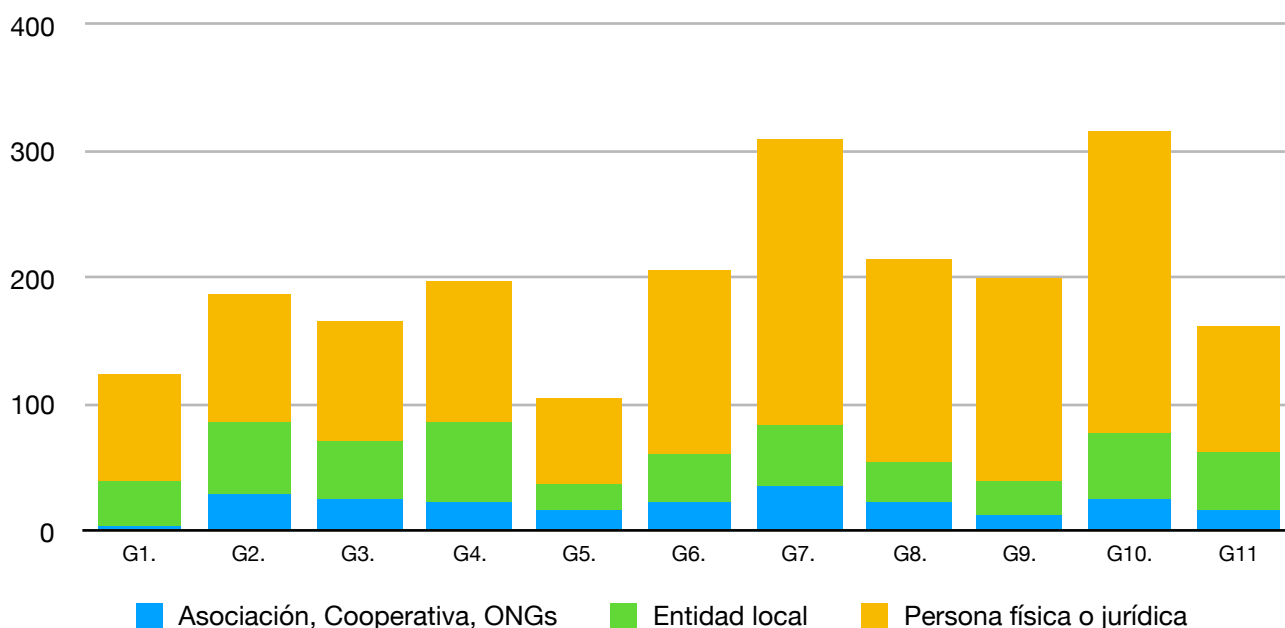
Tabla 5.2. Distribución presupuestaria por GAL y tipo de receptora. 2016-2021

	Asociación, Cooperativa, ONGs	Entidad local	Persona física o jurídica	Total general
ADICAP	17	20	68	105
ALTO NALON	4	36	83	123
BAJO NALON	25	46	95	166
CAMIN REAL	23	38	145	206
COMARCA SIDRA	22	65	111	198
ESE ENTRECABOS	35	49	226	310
MONTANA CENTRAL	23	31	160	214
NARCEA MUNIELLOS	30	56	102	188
NAVIA PORCIA	12	27	161	200
ORIENTE	26	51	239	316
OSCOS EO	17	45	100	162
Total general	234	464	1.490	2.188

Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Como vemos en las tablas, las ayudas LEADER también contribuyen a financiar proyectos de las administraciones locales, así como del tejido asociativo, con el objetivo de favorecer la realización de eventos sociales, culturales, deportivos y de otra índole, que contribuyan a cumplir con los objetivos de las EDLP. En estas estrategias no hay una referencia explícita a la inclusión de la perspectiva de género a la hora de repartir estos fondos, es decir, no se establece como criterio a priorizar el que los proyectos presentados por entidades locales o asociaciones contribuyan al objetivo de luchar contra la desigualdad entre hombres y mujeres. Aunque luego sea tenido en cuenta por la mayoría de los GAL. En el Centro para el Desarrollo del valle Ese-Entrecabos (G7) por ejemplo, su gerente explica que tienen en cuenta que el ayuntamiento tenga un plan de igualdad en vigencia o que la asociación solicitante tenga una composición paritaria. En general, las personas que ostentan las diferentes gerencias manifiestan que intentan promover proyectos que tengan en cuenta la perspectiva de género. Por ejemplo, el uso de estos fondos para afrontar obras que ayuden a fijar población mediante servicios que, en muchos casos, atraen especialmente a las mujeres.

Gráfico 5.2. Distribución presupuestaria por GAL y tipo de entidad/persona receptora. 2016-2021



Fuente: elaboración propia. Listado Grupos en Anexo II

Como mínimo el 60% de los fondos tiene que ser destinado, por ley, financiar proyectos empresariales de personas físicas o jurídicas que desarrollen su actividad en el medio rural, como refleja la gráfica anterior.

Una cosa importante, y que podría ser una mejora a implementar de cara el inicio de la PE-PAC, es que los **datos de solicitudes y proyectos financiados** no están **desagregados por sexo** en ninguno de los Grupos de Desarrollo. Una falta de análisis estadístico que nos impide analizar de manera exacta si se están cumpliendo los acuerdos europeos que establecen que la igualdad es un elemento transversal que debe ser tenido en cuenta en todas las acciones y medidas tomadas. Para poder realizar este estudio hemos contado con la colaboración de los equipos técnicos de todos los grupos que han extraído los datos de manera “manual”. No obstante, en algunos de los GAL no consta información sobre si las sociedades empresariales, por ejemplo, tienen participación masculina o femenina, con lo que los datos que presentaremos a continuación tienen que entenderse como un estimado. O más bien, como el estimado más cercano a la realidad que es posible realizar en estos momentos.

El programa LEADER impulsa estrategias empresariales que se corresponden con objetivos estratégicos, normalmente alineados con la innovación y el desarrollo sostenible. Ayuda a la creación de iniciativas dirigidas a aportar valor a través de nuevos nichos basados en la mejora de la economía local, a la puesta en valor del patrimonio territorial, natural y cultural y al impulso de nuevos servicios y fuentes de empleo. En este sentido, **todas las promotoras entrevistadas afirman que, más allá de la concesión de las ayudas, el asesoramiento técnico de los Grupos de Acción Local les permitió “centrar” sus proyectos, hacerlos más viables y darles un mayor alcance. Algunas incluso manifiestan que sin ese acompañamiento no hubieran sido capaces de sacarlo adelante.**

5.2. DISTRIBUCIÓN POR SEXO

Como apuntábamos en el apartado anterior, a día de hoy, **los datos no están desagregados por sexo** y en lo que respecta a las personas jurídicas no siempre sabemos si la participación mayoritaria es de hombres o mujeres, lo que dificulta el análisis y el desarrollo real de la perspectiva de género en la implementación del programa. Sin embargo, los datos que hemos podido extraer, combinados con las entrevistas a las gerencias, personal del equipo técnico, representantes políticos y a las propias receptoras de las ayudas nos da una idea bastante certera de la situación actual.

Una vez más, la **diversidad** característica del medio rural asturiano se refleja también a la hora de analizar la **participación de las mujeres en el programa LEADER**. Hay territorios, como el Grupo de Desarrollo Rural del Alto Nalón (G1), la Asociación Centro de Desarrollo Alto Narcea Muniellos (G2) y el Grupo de Acción Local para el desarrollo de la Comarca del Camín Real de la Mesa (G6) donde **las solicitudes a optar a fondos LEADER presentadas por mujeres** están por encima del 40% y con una tendencia ascendente. Mientras que en otros territorios como la Asociación para el Desarrollo Rural del Bajo Nalón (G3), la Asociación para el Desarrollo Rural Integral de la Comarca de la Sidra (G4) y el Grupo de Acción Local Montaña Central de Asturias (G8), la participación femenina es del 27 %.

A pesar de que hay diferencias relevantes entre unos GAL y otros, la primera conclusión está clara: **en todos los Grupos hay más solicitudes de hombres que de mujeres**. En este sentido, son imprescindibles campañas de difusión, acompañamiento y empoderamiento dirigidas específicamente a las mujeres para salvar este salto cuantitativo entre unos y otras. Si hacemos la media entre todos los grupos vemos que **las solicitudes realizadas por mujeres representan solo un 34 % de las totales**, es necesario avanzar en esta línea para alcanzar la paridad.

En la siguiente tabla podemos observar la distribución por sexo de las **solicitudes presentadas** en cada uno de los grupos en el periodo actual, desde 2016 hasta 2022, teniendo en cuenta que no hubo convocatoria en 2021.

Tabla 5.3. Solicitudes presentadas por mujeres. 2016-2022 ⁶

G1. GRUPO DE DESARROLLO RURAL DEL ALTO NALÓN.		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
	SOLICITUDES TOTALES	9	46	19	17	32	37	160
	SOLICITUDES MUJERES	4	24	5	10	14	19	76
	PORCENTAJE MUJERES	44 %	52 %	26 %	59 %	44 %	51 %	48 %
G2. ASOCIACIÓN CENTRO DE DESARROLLO ALTO NARCEA MUNIELLOS.		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
	SOLICITUDES TOTALES	7	35	24	21	31	35	153
	SOLICITUDES MUJERES	3	11	14	11	15	17	71
	PORCENTAJE MUJERES	43 %	31 %	58 %	52 %	48 %	49 %	46 %
G3. ASOCIACIÓN GRUPO DE DESARROLLO RURAL DEL BAJO NALÓN		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
	SOLICITUDES TOTALES	14	24	20	22	65	39	184
	SOLICITUDES MUJERES	4	10	4	6	13	13	50
	PORCENTAJE MUJERES	29 %	42 %	20 %	27 %	20 %	33 %	27 %
G4. 4. ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL INTEGRAL DE LA COMARCA DE LA SIDRA		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
	SOLICITUDES TOTALES	28	58	52	48	85	78	349
	SOLICITUDES MUJERES	7	19	12	8	26	22	94
	PORCENTAJE MUJERES	25 %	33 %	23 %	17 %	31 %	28 %	27 %

⁶ En 2021 no hubo convocatoria.

G5. ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRADO DEL CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO (ADICAP).		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
	SOLICITUDES TOTALES	9	21	16	17	25	30	118
	SOLICITUDES MUJERES	2	3	4	5	12	13	39
	PORCENTAJE MUJERES	22 %	14 %	25 %	29 %	48 %	43 %	33 %

G6. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DEL CAMÍN REAL DE LA MESA.		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
	SOLICITUDES TOTALES	26	47	38	26	58	71	266
	SOLICITUDES MUJERES	5	22	15	10	21	35	108
	PORCENTAJE MUJERES	19 %	47 %	39 %	38 %	36 %	49 %	41 %

G7. CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE DEL ESE-ENTRECABOS.		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
	SOLICITUDES TOTALES	24	47	33	40	74	49	267
	SOLICITUDES MUJERES	8	12	19	14	30	19	102
	PORCENTAJE MUJERES	33 %	26 %	58 %	35 %	41 %	39 %	38 %

G8. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL MONTAÑA CENTRAL DE ASTURIAS		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
	SOLICITUDES TOTALES	47	97	57	46	83	72	402
	SOLICITUDES MUJERES	18	28	12	6	24	20	108
	PORCENTAJE MUJERES	38 %	29 %	21 %	13 %	29 %	28 %	27 %

		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
G9. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL MONTAÑA CENTRAL DE ASTURIAS	SOLICITUDES TOTALES	16	77	50	45	90	64	342
	SOLICITUDES MUJERES	4	35	13	13	24	14	103
	PORCENTAJE MUJERES	25 %	45 %	26 %	29 %	27 %	22 %	30 %

		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
G10. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL CONSORCIO PARA EL DESARROLLO RURAL DEL ORIENTE DE ASTURIAS.	SOLICITUDES TOTALES	39	140	58	74	88	118	517
	SOLICITUDES MUJERES	10	56	21	26	32	56	201
	PORCENTAJE MUJERES	26 %	40 %	36 %	35 %	36 %	47 %	39 %

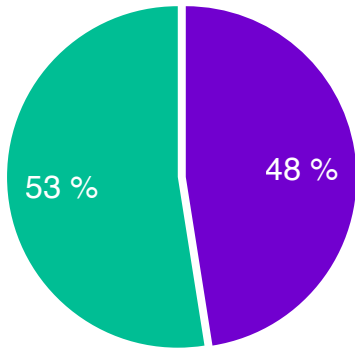
		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
G11. CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DE OSCOS EO.	SOLICITUDES TOTALES	25	80	46	42	59	60	312
	SOLICITUDES MUJERES	7	28	15	7	19	20	96
	PORCENTAJE MUJERES	28 %	35 %	33 %	17 %	32 %	33 %	31 %

		2016	2017	2018	2019	2020	2022	TOTAL
MEDIA TOTAL	SOLICITUDES TOTALES	244	672	413	398	690	653	3070
	SOLICITUDES MUJERES	72	248	134	116	230	248	1048
	PORCENTAJE MUJERES	30 %	37 %	32 %	29 %	33 %	38 %	34 %

Fuente: elaboración propia

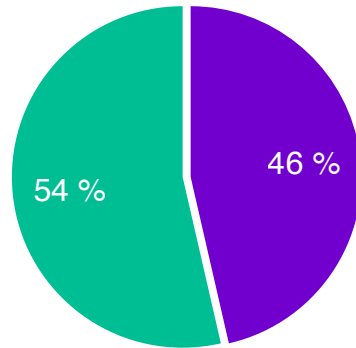
Gráfico 5.3. Solicitudes presentadas por mujeres. 2016-2022 ⁷

G1. GRUPO DE DESARROLLO RURAL DE ALTO NALÓN.



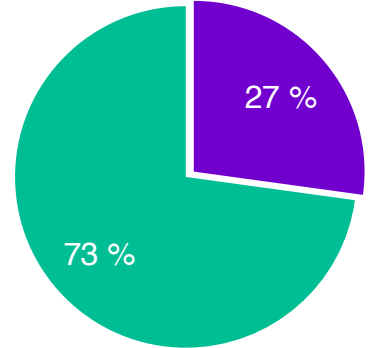
Mujeres G1 Hombres G1

G2. CENTRO DE DESARROLLO ALTO NARCEA MUNIELLOS.



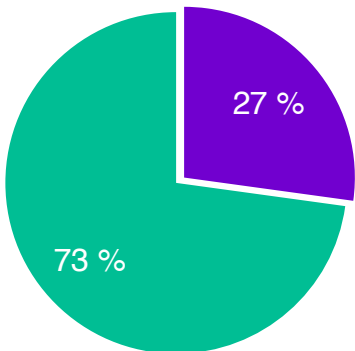
Mujeres G1 Hombres G1

G3. ASOCIACIÓN GRUPO DE DESARROLLO RURAL DEL BAJO NALÓN



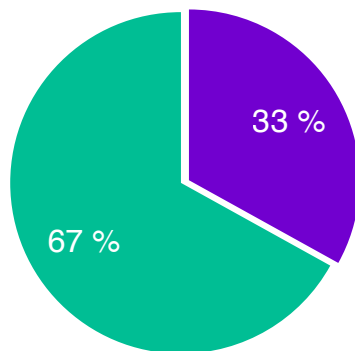
Mujeres G1 Hombres G1

G4. ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL INTEGRAL DE LA COMARCA DE LA SIDRA



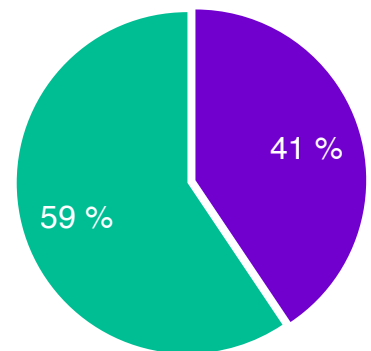
Mujeres G1 Hombres G1

G5. ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRADO DEL CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO (ADICAP)



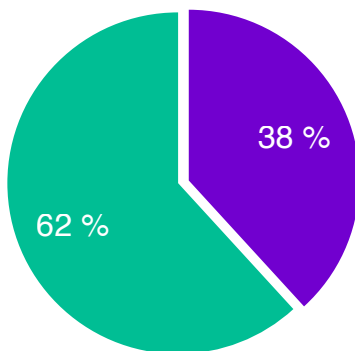
Mujeres G1 Hombres G1

G6. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DEL CAMÍN REAL DE LA MESA.



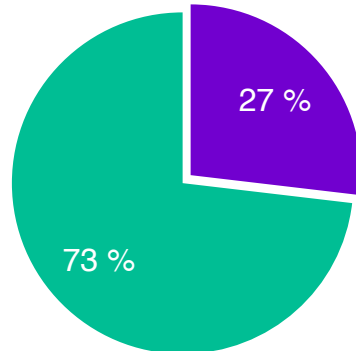
Mujeres G1 Hombres G1

G7. CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE DEL ESE-ENTRE CABOS.



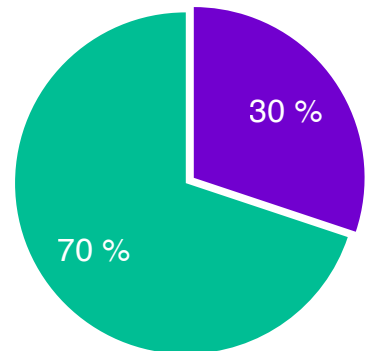
Mujeres G1 Hombres G1

G8. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL MONTAÑA CENTRAL DE ASTURIAS



Mujeres G1 Hombres G1

G9. ASOCIACIÓN CENTRO DE NAVIA PORCÍA.

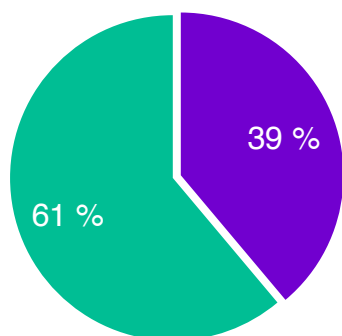


Mujeres G1 Hombres G1

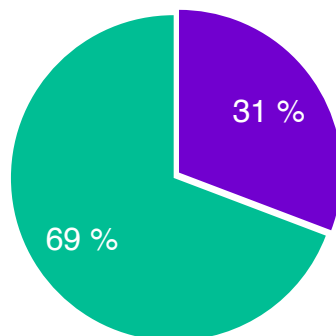
⁷ En 2021 no hubo convocatoria.

G10. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL CONSORCIO PARA EL DESARROLLO RURAL DEL ORIENTE DE ASTURIAS.

Grupo 11. CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DE OSCOS EO.



● Mujeres G1 ● Hombres G1



● Mujeres G1 ● Hombres G1

Fuente: elaboración propia

Los proyectos presentados por mujeres están más completos y trabajados que los presentados por hombres.

Las mujeres tienden a estudiar más el funcionamiento de las ayudas, presentan todo el papeleo en tiempo y forma, cometen menos errores y sus proyectos están mejor plasmados y trabajados. Son mejores. Respecto al por qué, las respuestas difieren, y probablemente no haya una única causa o explicación, aunque cruzando estas afirmaciones con las percepciones transmitidas por las promotoras, puede que uno de los motivos sea que el nivel de “excelencia” que se le exige a las mujeres es mayor que el que se le exige a los hombres, o al menos, en general, las emprendedoras entrevistadas lo perciben así. Si esta percepción de unos y otras es correcta, es decir, si efectivamente las mujeres presentan menos proyectos pero los que presentan están mejor diseñados, el porcentaje de proyectos financiados debería subir respecto a los solicitados. Para comprobarlo, hemos extraído los datos de financiación de cada uno de los grupos y eliminado las ayudas a las entidades, asociaciones y personas jurídicas, dejando específicamente los proyectos concedidos a personas físicas.

Estos son los resultados:

Tabla 5.4. Proyectos presentados por personas físicas. 2016-2022 ⁸

FINANCIADOS PERSONAS FÍSICAS 2016-2022				
	M	H	TOTAL	PORCENTAJE
G1. ALTO NALON	65	61	126	52 %
G2. NARCEA MUNIELLOS	27	42	69	39 %
G3. BAJO NALON	16	26	42	38 %
G4. COMARCA SIDRA	44	33	77	57 %
G5. ADICAP	18	20	38	47 %
G6. CAMIN REAL	32	60	92	35 %
G7. ESE ENTRECABOS	67	99	166	40 %
G8. MONTAÑA CENTRAL	39	55	94	41 %
G9. NAVIA PORCIA	102	99	201	51 %
G10. ORIENTE	89	90	179	50 %
G11. OSCOS EO	22	27	49	45 %
Total general	521	612	1133	46 %

Fuente: elaboración propia

Como vemos, efectivamente, **si atendemos a los proyectos financiados en lugar de al número de solicitudes nos encontramos con un 46% de financiación a proyectos presentados por mujeres**, 12 puntos por encima del 34% que representaban las solicitudes femeninas.

Hay un 34% de mujeres entre las personas físicas que han solicitado fondos LEADER en el periodo actual, pero el porcentaje aumenta hasta el 46 % cuando lo que analizamos son los proyectos financiados, es decir, los que llegaron a pasar el corte y recibir ayudas.

⁸ En 2021 no hubo convocatoria.

5.3. DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL TIPO DE MEDIDA

Otro elemento a analizar es si la distribución de fondos por sexo ha sido similar en todas las medidas o si hay **diferencias sectoriales**.

Hay diferentes tipos de medidas que engloban las categorías/proyectos que pueden ser susceptibles de encajar en un programa LEADER. En relación con las medidas que van dirigidas directamente a potenciar y apoyar el emprendimiento nos encontramos con:

- Ayudas a las inversiones en explotaciones agrícolas (M04.1)
- Ayudas a industrias agrarias (M04.2)
- Ayudas para el establecimiento de sistemas agroforestales (M08.2)
- El ticket rural (M06.2)
- Ayudas al establecimiento de sistemas agroforestales (M08.2)
- Ayudas a puesta en marcha de actividades no agrícolas en las zonas rurales (submedida M06.2)

Dirigidas a entidades locales y sus asociaciones o a entidades sin ánimo de lucro encontramos:

- Ayudas a la formación profesional (M01.1)
- Ayudas a las inversiones en la creación, mejora o ampliación de todo tipo de infraestructuras a pequeña escala, incluidas las relacionadas con la erradicación de la infravivienda y el chabolismo; las inversiones en energías renovables y el ahorro energético (M07.2)
- Ayudas a las infraestructuras de banda ancha, en particular su creación, mejora y ampliación, las infraestructuras de banda ancha pasivas y la oferta de acceso a la banda ancha, y a solicitudes de administración electrónica (M07.3)
- Ayudas a las inversiones en la creación, mejora o ampliación de los servicios básicos locales para la población rural, incluyendo el ocio y la cultura, y a las infraestructuras relacionadas (M07.4):

Tabla 5.5. Proyectos presentados por medida. 2016-2022

GRUPOS/ MEDIDAS	1.1L	4.1L	4.2L	6.2L	6.4L	7.2L	7.3L	7.4L	7.5L	7.6L	7.7L	8.2L	Total general
ADICAP	8	20	2	10	34	3		19	2	5		2	105
ALTO NALON	1	1	1	31	50			28	9	2			123
BAJO NALON	1	12	14	7	57			58	6	6		5	166
CAMIN REAL	7	8	13	42	82	19	2	21	5	7			206
COMARCA SIDRA	7	14	10	33	51	21	5	30	16	7	1	3	198
ESE ENTRECAB OS	18	35	19	49	122	8	2	41	10	5		1	310
MONTAÑA CENTRAL	9	9	14	43	94	8		26	9	2			214
NARCEA MUNIELLO S	21	14	11	22	49	11		26	23	5		6	188
NAVIA PORCIA	1	19	9	48	85	4	1	24	2	7			200
ORIENTE	12	8	33	86	108	36		21	3	5		4	316
OSCOS EO	7	13	2	15	68	12		25	14	4		2	162
Total general	92	153	128	386	800	122	10	319	99	55	1	23	2.188

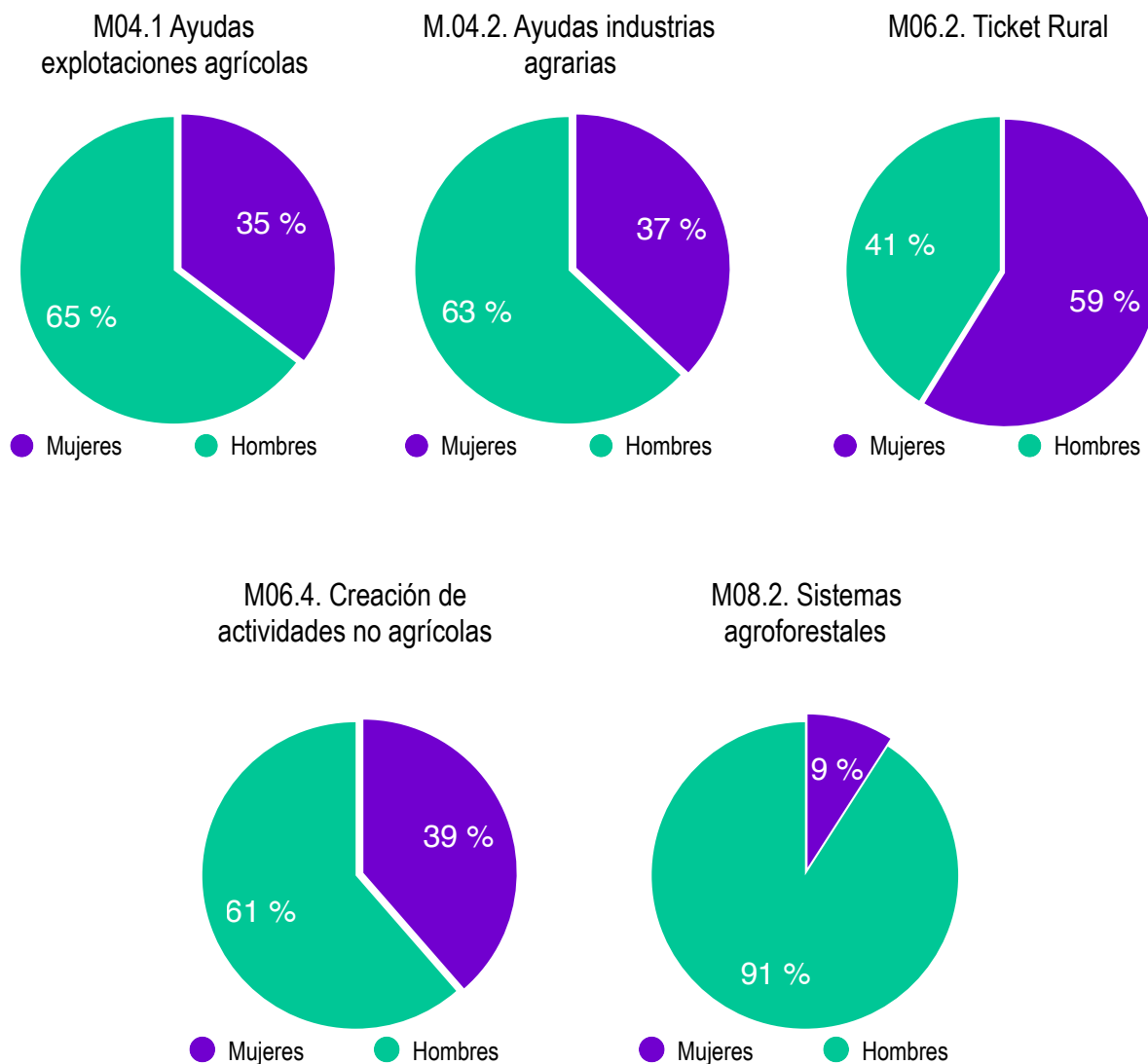
M01.1. FORMACIÓN PROFESIONAL
M04.1 EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS
M.04.2. INDUSTRIAS AGRARIAS
M06.2. TICKET RURAL
M06.4. CREACIÓN ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS
M07.2. MEJORA O AMPLIAMIENTO INFRAESTRUCTURAS PEQUEÑA ESCALA
M07.3. BANDA ANCHA Y ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA
M07.4. SERVICIOS BÁSICOS LOCALES E INFRAESTRUCTURAS
M07.5. USO PÚBLICO E INFRAESTRUCTURAS TURISMO
M07.6. PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL
M08.2. SISTEMAS AGROFORESTALES

Fuente: elaboración propia

Resulta evidente que hay, ya no en el programa LEADER, sino en la sociedad en general, una distribución de los sectores de trabajo en función del género. Esta segregación se refleja en la participación en las medidas dirigidas a potenciar el desarrollo rural, que van desde las ayudas a explotaciones agrícolas hasta las ayudas a sistemas agroforestales.

Hay muchos menos proyectos financiados de mujeres en relación a las explotaciones agrícolas, agrarias, sistemas agroforestales o creación de actividades no agrícolas. Sólo **en el ticket rural, hay más proyectos financiados de mujeres que de hombres.**

Gráfico 5.4. Solicitudes presentadas por mujeres. 2016-2022



Fuente: elaboración propia

Como podemos ver, **el ticket rural es la única medida que ha sido concedida a más mujeres que a hombres.** Todas las personas entrevistadas, ya fueran de los Grupos de Acción Local, del ámbito político o las propias beneficiarias de esta ayuda, coincidieron en una cosa: esta medida beneficia especialmente a las mujeres y así lo confirman los datos. El ticket rural es una línea de ayuda al empleo autónomo que pueden solicitar todas las personas físicas, que lleven al menos 3 meses desempleadas y que no hayan estado

datos de alta como autónomas en la misma actividad en la que se solicita la ayuda en los últimos tres años. Si la ayuda se concede, la persona emprendedora recibirá una ayuda de 35.000 EUR, que se abonará a lo largo de 3 años, por la creación de su empresa.

Efectivamente, la hipótesis de los GAL y las percepciones de las emprendedoras coinciden con las cifras que nos devuelve el análisis. **El ticket rural es una medida que ha impulsado especialmente el emprendimiento femenino. Como vemos en el siguiente cuadro, 227 de las 386 concesiones totales del ticket rural han ido a parar a mujeres emprendedoras.** El 59 %, frente al 41% concedidos a varones. En algunos grupos, el porcentaje es especialmente alto, es el caso de Bajo Nalón con 85,71% de tickets rurales concedidos a mujeres, el 77% de Navia Porcia, o el 70% en ADICAP. **Asturias fue pionera en España y en Europa en esta medida, siendo ahora mismo un ejemplo a nivel nacional e internacional.**

Tabla 5.6. Ticket Rural: concedidos desagregados por sexo

TICKET RURAL: concedidos 2016-2021			
	H	M	Total general
G1. ALTO NALON	15	16	31
G2. NARCEA MUNIELLOS	10	12	22
G3. BAJO NALON	1	6	7
G4. COMARCA SIDRA	11	22	33
G5. ADICAP	3	7	10
G6. CAMIN REAL	23	19	42
G7. ESE ENTRECABOS	22	27	49
G8. MONTANA CENTRAL	21	22	43
G9. NAVIA PORCIA	11	37	48
G10. ORIENTE	36	50	86
G11. OSCOS EO	6	9	15
Total general	159	227	386

Fuente: elaboración propia

Tabla 5.6. Ticket Rural: porcentajes concedidos desagregados por sexo

TICKET RURAL			
	H	M	Total general
ADICAP	30,00 %	70,00 %	100,00 %
ALTO NALON	48,39 %	51,61 %	100,00 %
BAJO NALON	14,29 %	85,71 %	100,00 %
CAMIN REAL	54,76 %	45,24 %	100,00 %
COMARCA SIDRA	33,33 %	66,67 %	100,00 %
ESE ENTRECABOS	44,90 %	55,10 %	100,00 %
MONTAÑA CENTRAL	48,84 %	51,16 %	100,00 %
NARCEA MUNIELLOS	45,45 %	54,55 %	100,00 %
NAVIA PORCIA	22,92 %	77,08 %	100,00 %
ORIENTE	41,86 %	58,14 %	100,00 %
OSCOS EO	40,00 %	60,00 %	100,00 %
Total general	41,19 %	58,81 %	100,00 %

Fuente: elaboración propia

CONCLUSIONES

Los **datos de solicitudes y proyectos financiados** no se recogen **desagregados por sexo** en el caso de solicitudes de personas jurídicas. En algunos GAL contamos con esa información tras las entrevistas, en otros, no es posible tener la información, con lo que hay una pérdida de homogeneización en el estudio. Es necesario implementar esta recogida desagregada en el próximo periodo.

Hay **grandes diferencias** entre los territorios en relación con el número de **solicitudes presentadas por mujeres**, pero **en todos los Grupos hay más solicitudes de hombres que de mujeres**.

El **34 %** de los proyectos que han solicitado una ayuda LEADER **han sido presentados por mujeres**.

El GAL con más solicitudes de mujeres llega al **48 %** del total. Los GAL con menos solo cuentan con **menos de un 30%** de proyectos presentados por mujeres.

Las solicitudes presentadas por mujeres **han aumentado** respecto al 2016.

Los proyectos presentados por las mujeres están mucho **más completos y trabajados**.

El **52%** de las **personas físicas** que han recibido financiación para sus proyectos son mujeres.

Respecto a los **sindicatos agrarios**: La Unión de Campesinos Asturianos (UCA), que tiene presencia en 9 de los 11 GAL, solo cuenta con una representante femenina. La Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), que está presente en 5 grupos, solo está representada por una mujer en 1 de los Grupos. La Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, con presencia en 7 territorios, tiene a 5 representantes masculinos y 2 femeninas.

La FADE tiene **3 hombres y 2 mujeres** representándoles en los GAL.

En las Asociaciones de Turismo hay el doble de hombres representantes que de mujeres

No hay representación de mujeres en las **asociaciones profesionales de pescadores**.

El **99 %** de las **asociaciones deportivas** están representadas por hombres.

Todos los representantes de las parroquias rurales son hombres

Las mujeres se concentran en dos tipos de asociaciones: **las asociaciones de mujeres y las asociaciones de vecinos y vecinas.**

6. CONCLUSIONES: LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS EDLP.

Hoy en día es difícil encontrar a alguien que no esté de acuerdo con la necesidad de avanzar en un modelo de desarrollo rural en plenas condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. En la mayoría de las entrevistas a las gerencias, equipos técnicos o emprendedoras se identificaba, claramente, como un modelo deseable por el que había que trabajar. Sin embargo, parece que hay varias cuestiones que hacen que no se termine de avanzar lo suficiente en este ámbito: el primer problema suele ser un fallo en el diagnóstico, que hace que algunos de los agentes relevantes en el medio tiendan a pensar que ya está casi todo conseguido en materia de igualdad; en segundo lugar, aún hay cierto desconocimiento sobre cómo planificar y ejecutar acciones con perspectiva de género; y, en tercer lugar, la burocracia que imponen los LEADER es tan rígida e implica tal carga de trabajo, que deja poco tiempo a los equipos técnicos para afrontar otros retos. En este apartado estableceremos unos evaluadores, que permitan sistematizar las conclusiones del estudio y mostrar una foto fija de la realidad actual en cuestiones de género. En el siguiente punto, y sobre la base de este diagnóstico, se harán una serie de recomendaciones con el objetivo de seguir luchando contra la desigualdad por razón de género.

EVALUADOR 1. IGUALDAD EN LAS EDLP (Estrategias de Desarrollo Local Participativo)

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aparece contemplada, en mayor o menor medida, en todas las estrategias de desarrollo rural, pero como algo genérico, que no se concretiza en ninguna medida o acción. Veremos cada una de las referencias que aparecen en las 11 Estrategias de Desarrollo Rural porque hay diferencias notables entre unos y otros. No obstante, resulta evidente y así lo manifiestan los equipos técnicos y políticos de los GDR que no hay un desarrollo de esa previsión general que aparece en la estrategia. Las referencias son declaraciones de intenciones que, como manifiestan las personas entrevistadas, no dan las herramientas necesarias -y especialmente no dan los recursos necesarios- para que se convierta en una realidad, aunque podría sentar el marco para seguir avanzando.

G1. Estrategia de DLP del GAL del ALTO NALÓN:

- “Hay que lograr que los jóvenes lideren el proceso de desarrollo en su territorio y que se planteen quedarse a vivir y a trabajar en el aquí, y para ello hay que darles opciones reales de futuro. En este mismo sentido hemos de reforzar el papel de la mujer en la Comarca, ya que se ha revelado como muy capaz de liderar iniciativas empresariales con fuerza y mucho éxito en el territorio”
- “Se procederá a la “utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de documentos” especialmente en aquellos dirigidos a la difusión y comunicación, cuestión de vital importancia “para hacer visibles los objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades, y más si cabe en un ámbito como el del medio rural caracterizado tradicionalmente por la desigualdad de oportunidades.”

G2. Estrategia de DLP del GAL del ALTO NARCEA MUNIELLOS

- “Otros de los objetivos transversales que aparece igualmente recogidos es la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y la lucha contra las discriminaciones, en este caso, igualmente en ámbitos específicos de la tipología de proyectos (acciones formativas a colectivos específicos, acciones de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades, etc.) y en los criterios de elegibilidad, rechazando aquellos proyectos que atenten contra citada igualdad.”

G3. Estrategia de DLP del GAL del BAJO NALÓN

- ESTRATEGIA MEDIO RURAL ASTURIANO. EJE 10. Reequilibrio territorial: Garantizar el relevo generacional y la integración de la mujer en el medio rural.

G4. Estrategia de DLP del GAL del CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO

- “De ese análisis se extraen cuatro grandes ámbitos de posible actuación, que permitirían aprovechar las fortalezas del territorio y las oportunidades que se han identificado, así como intentar mejorar los puntos débiles y tomar medidas para evitar las amenazas y dar **prioridad a todas aquellas actuaciones que tengan como destinatarios a jóvenes y mujeres.**”

- “4.6.Seguimiento de los objetivos horizontales. Igualdad de oportunidades:

La estrategia contempla actuaciones para mejorar las condiciones socio-laborales de las mujeres en la comarca, incidiendo especialmente sobre algunas de las necesidades identificadas:

- Fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres.
- Sensibilizar a la opinión pública sobre la necesidad de actuar a favor de la igualdad de oportunidades.
- Incrementar la participación activa de las mujeres en la vida social, política y económica de la comarca.
- Proporcionar formación y cualificación profesional para ampliar las oportunidades de inserción laboral de las mujeres.
- Creación de infraestructuras, equipamientos y servicios que hagan posible la incorporación de la mujer al mundo laboral, promoviendo y facilitando el reparto de las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- La aplicación de los programas de desarrollo rural en la comarca ha puesto de manifiesto la importancia de las mujeres rurales y los jóvenes, que se han constituido como los emprendedores más innovadores y activos en el proceso de diversificación y activación del mundo rural. Por ello este nuevo programa se pondrá especial atención en favorecer la participación de estos colectivos, así como la plena integración de las personas que, procedentes de un medio urbano, han decidido asentarse en la comarca.”

G5. Estrategia de DLP del GAL del CAMÍN REAL DE LA MESA

“4.6.1 Igualdad de oportunidades.

La estrategia contempla actuaciones para mejorar las condiciones socio-laborales de las mujeres en la comarca, incidiendo especialmente sobre algunas de las necesidades identificadas:

- Proporcionar formación y cualificación profesional para ampliar las oportunidades de inserción laboral de las mujeres.
- Creación de infraestructuras, equipamientos y servicios que hagan posible la incorporación de la mujer al mundo laboral, promoviendo y facilitando el reparto de las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Incrementar la participación activa de las mujeres en la vida social, política y económica de la comarca.
- Fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres.

- Sensibilizar a la opinión pública sobre la necesidad de actuar a favor de la igualdad de oportunidades.
- La aplicación de los programas de desarrollo rural en la comarca ha puesto de manifiesto la importancia de las mujeres rurales y los jóvenes, que se han constituido como los emprendedores más innovadores y activos en el proceso de diversificación y activación del mundo rural. Por ello este nuevo programa se pondrá especial atención en favorecer la participación de estos colectivos, así como la plena integración de las personas que, procedentes de un medio urbano, han decidido asentarse en la comarca.”

G6. Estrategia de DLP del GAL de la COMARCA DE LA SIDRA

“C.6 Seguimiento de los objetivos horizontales

La Resolución, por su parte, amplía esta referencia para incluir otros principios transversales como la igualdad de oportunidades y la cooperación.

La estrategia contempla actuaciones para mejorar las condiciones socio-laborales de las mujeres en la comarca, incidiendo especialmente sobre algunas de las necesidades identificadas:

- Proporcionar formación y cualificación profesional para ampliar las oportunidades de inserción laboral de las mujeres.
- Creación de infraestructuras, equipamientos y servicios que hagan posible la incorporación de la mujer al mundo laboral, promoviendo y facilitando el reparto de las responsabilidades familiares y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Incrementar la participación activa de las mujeres en la vida social, política y económica de la comarca.
- Fomentar la iniciativa empresarial de las mujeres.
- Sensibilizar a la opinión pública sobre la necesidad de actuar a favor de la igualdad de oportunidades.
- La aplicación de los programas de desarrollo rural en la comarca ha puesto de manifiesto la importancia de las mujeres rurales y los jóvenes, que se han constituido como los emprendedores más innovadores y activos en el proceso de diversificación y activación del mundo rural. Por ello este nuevo programa se pondrá especial atención en favorecer la participación de estos colectivos, así como la plena integración de las personas que, procedentes de un medio urbano, han decidido asentarse en la comarca.”

G7. Estrategia de DLP del GAL de la MONTAÑA CENTRAL I

“3.8.1 Igualdad de oportunidades.

Es un eje transversal en la formulación estratégica de la Montaña Central de Asturias. Las actuaciones que se promueven garantizarán la igualdad de oportunidades de todas las personas para el acceso a las ayudas, sobre todo los colectivos desfavorecidos (mujeres, jóvenes, etc.). Para ello, se promoverán campañas de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades de género y juventud. Los cursos de formación, especialmente dirigidos a ambos colectivos, pueden contribuir de forma significativa a la creación de microempresas o a su incorporación al mercado laboral.

Asimismo, se incorporarán dentro de los criterios de valoración de los expedientes de ayuda, mecanismos para favorecer la igualdad de oportunidades o actuaciones de discriminación positiva hacia colectivos desfavorecidos.

Asimismo, se incorporará a los Centros Asesores para la Mujer de la Montaña Central de Asturias (Instituto Asturiano de la Mujer) en la elaboración de programas que promuevan la igualdad de género en el ámbito empresarial.

En otro orden de cosas, para la elaboración de la estrategia se ha contado con la participación de colectivos de mujeres que han tenido una participación proactiva en su formulación, tales como la Asociación de Mujeres Campesinas de Asturias, la Asociación de Mujeres La Carisa y otros colectivos. Estas dos asociaciones forman parte de la Asociación para el Desarrollo de la Montaña Central de Asturias como entes fundadores.

Durante la ejecución del periodo Leader y de forma anual se analizará el impacto de las medidas y acciones de igualdad de oportunidades puesta sobre el territorio o sobre las que se ha intermediado. Esta actuación se desarrollará utilizando la metodología del Método Abierto de Coordinación, en donde se monitoriza la estrategia.”

G8. Estrategia de DLP del GAL de NAVIA-PORCÍA

“Esto supone que muchos de los objetivos de la EDLP contemplan la innovación, el medio ambiente y la mitigación y adaptación al cambio climático. Pero además, estos objetivos se han formulado teniendo en cuenta que la cooperación desde diferentes perspectivas es una herramienta básica para la correcta aplicación de la estrategia; y que todas las acciones que se desarrollen para alcanzar los objetivos propuestos deben contribuir, en mayor o menor medida, a la igualdad de oportunidades.

En consecuencia, la sostenibilidad ambiental, económica y social, la innovación, la lucha contra el cambio climático y la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades

constituyen objetivos transversales que estarán presentes en todos y cada uno de los elementos que forman parte del modelo estratégico de desarrollo.”

G9. Estrategia de DLP del GAL del ORIENTE DE ASTURIAS

“7.1.3. RESPONSABILIDAD DEL GAL

e) Contribuir a la cohesión y activar la participación y dinamización social de la población y sus representantes, sensibilizándoles en la búsqueda de soluciones en la problemática local con el propósito de mejorar la calidad de vida, instando su colaboración e implicación **y garantizando la igualdad de oportunidades y la inclusión social.**”

“s) La gestión de Programas Europeos de desarrollo pesquero, teniendo como objetivos, entre otros, los siguientes: Promover actividades de carácter informativo, de investigación, prevención y sensibilización, teniendo como principales destinatarios al sector pesquero y, prioritariamente, las mujeres, jóvenes y colectivos desfavorecidos vinculados al mismo.”

G10. Estrategia de DLP del GAL de OSCOS-EO

“c.7 Contribución de la estrategia a los objetivos horizontales: igualdad de oportunidades, sostenibilidad ambiental, innovación y cooperación.

Todos los objetivos horizontales de igualdad de oportunidades, sostenibilidad ambiental, innovación y cooperación, están implícitos en todas las acciones propuestas en la estrategia de desarrollo ya que ninguna acción se dirige a un sector concreto de población relativo al género.”

G11. Estrategia de DLP del GAL del VALLE DEL ESE-ENTRECABOS

“2.5. Fomentar la incorporación de la mujer al ámbito empresarial, tanto al empleo como al liderazgo en la empresa.

Los diversos proyectos sobre igualdad de oportunidades en los que ha trabajado este Grupo, así como numerosos estudios existentes en la materia, manifiestan la menor presencia de la mujer rural en el mercado de trabajo regulado, así como la asunción de roles secundarios y un menor volumen de recursos a la hora de invertir. El empleo de peor calidad, las jornadas parciales y la precariedad laboral también están presentes en el campo y con especial incidencia entre las mujeres, que trabajan más como asalariadas, mientras que el empresariado es mayoritariamente masculino. Sin embargo, poco a poco, van surgiendo nuevas iniciativas lideradas por mujeres, modelos de negocio que

diversifican la economía de estos territorios y permiten el asentamiento de población en los mismos. Por tanto, teniendo además en cuenta que la igualdad y la integración social es uno de los principios horizontales del FEADER, se promoverán aquellas actuaciones y proyectos en cuya ejecución participe como titular una mujer o favorezcan el empleo femenino.”

Como vemos, en todos los Grupos se reconoce la necesidad de impulsar medidas dirigidas a fomentar el emprendimiento femenino y la igualdad entre hombres y mujeres. Aunque en ninguno se establece cómo y son claras las diferencias entre unos y otros. El GAL de Bajo Nalón por ejemplo, zanja la cuestión con un escueto objetivo: “Garantizar el relevo generacional y la integración de la mujer en el medio rural.” Lo mismo encontramos en la EDLP de Narcea Muniellos, en el de Oscos-EO o en la especialmente escasa referencia en la EDLP del Oriente que se limita a decir que garantizará “la igualdad de oportunidades y la inclusión social.”

Tabla 6.1 Evaluación criterios de género EDLP

GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL	Referencias a la igualdad
G1. ALTO NALÓN	✓
G2. ALTO NARCEA MUNIELLOS	✓
G3. BAJO NALÓN	✓
G4. CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO (ADICAP)	✓
G5. CAMÍN REAL DE LA MESA	✓
G6. COMARCA DE LA SIDRA	✓
G7. MONTAÑA CENTRAL	✓
G8. NAVIA-PORCÍA	✓
G9. ORIENTE DE ASTURIAS	✓
G10. OSCOS-EO	✓
G11. ESE-ENTRECABOS	✓



No
Sí

EVALUADOR 2. LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS EDLP

Aunque algunos Grupos manifiestan reconocer la importancia del lenguaje no inclusivo e incluso lo plasman por escrito en su EDLP, lo cierto es que los documentos de los Grupos de Acción Local (GAL) que desarrollan las **Estrategias de Desarrollo Local Participativo** tienen una **redacción en lenguaje no inclusivo**, en todas o la mayor parte del documento. En este sentido, y de cara a los futuros Planes de Desarrollo Rural, convendría uniformar el lenguaje conforme a los estándares de las guías de lenguaje no sexista. Analizando grupo por grupo la situación actual es la siguiente:

Tabla 6.2 Evaluación lenguaje inclusivo GAL

GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL	Lenguaje Inclusivo
G1. ALTO NALÓN	✗
G2. ALTO NARCEA MUNIELLOS	✗
G3. BAJO NALÓN	✗
G4. CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO (ADICAP)	✗
G5. CAMÍN REAL DE LA MESA	✗
G6. COMARCA DE LA SIDRA	✗
G7. MONTAÑA CENTRAL	✗
G8. NAVIA-PORCÍA	✗
G9. ORIENTE DE ASTURIAS	✗
G10. OSCOS-EO	✗
G11. ESE-ENTRECABOS	✓

- ✗ No hay lenguaje inclusivo.
- ✓ Hay lenguaje inclusivo.
- ✓ Hay lenguaje inclusivo en parte.

EVALUADOR 3. COMUNICACIÓN

No hay una uniformidad en la redacción **de las guías y materiales que se realizan y en los textos que se encuentran en la web y en las redes sociales**. Encontramos algunas comunicaciones que sí que incorporan la perspectiva de género y otras muchas que no están redactadas en lenguaje inclusivo. En ocasiones encontramos un correcto tratamiento de las fotografías y videos sin estereotipos y con unos pesos equilibrados. Y, en otras ocasiones, encontramos campañas o materiales en las que prácticamente no aparecen mujeres, sobre todo en determinados sectores. **Convendría hacer una guía de comunicación con perspectiva de género para las personas responsables de los grupos.**

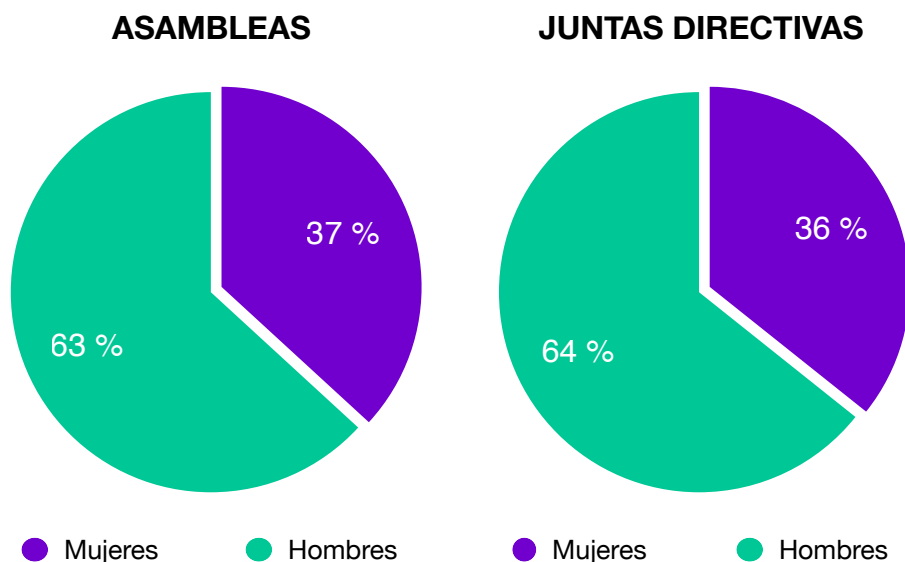
EVALUADOR 4. DATOS DESAGREGADOS

No hay recogida de datos desagregados por sexo de las personas solicitantes y, por lo tanto, tampoco hay análisis con perspectiva de género, dirigidos a sacar a la luz las especificidades propias de las mujeres rurales emprendedoras. En consecuencia, ni hay un diagnóstico de las barreras o dificultades propias, ni un plan para afrontar estas problemáticas.

La recogida sistemática de los datos desagregados (en la medida de lo posible) ha sido una petición expresa por parte de varias de las personas que ostentan las gerencias en los diferentes territorios.

EVALUADOR 5. COMPOSICIÓN DE LAS ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS.

Como vimos en profundidad en el tercer apartado del estudio, haciendo un sumatorio de las personas que componen las Asambleas y las Juntas Directivas de los 11 territorios LEADER nos encontramos con más de un 60 % de presencia masculina, que además también tiende a ocupar los cargos jerárquicamente superiores. Una desigualdad que viene del ámbito político, sindical, de asociaciones profesionales y de ONG's o asociaciones no profesionales en función del territorio.



En el 99% de los Grupos hay más hombres que mujeres en la Asamblea (La excepción es Alto Nalón). En la Junta Directiva hay paridad en cinco grupos:

- El Grupo de Acción Local del ALTO NALÓN (G1).
- La Asociación para el Desarrollo Rural Integral de la Comarca de la Sidra (G4).
- La Asociación para el Desarrollo Integrado del Centro de Asturias Periurbano (G5).
- El Grupo de Acción Local para el Desarrollo de la Comarca del Camín Real de la Mesa (G6)
- La Asociación Centro de Desarrollo de Navia Porcía (G9).

Tabla 6.3 Paridad Asamblea/Junta Directiva GAL

GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL	Paridad ASAMBLEA	Paridad JUNTA DIRECTIVA
G1. ALTO NALÓN	✓	✓
G2. ALTO NARCEA MUNIELLOS	✗	✗
G3. BAJO NALÓN	✗	✗
G4. CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO	✗	✓
G5. CAMÍN REAL DE LA MESA	✗	✓
G6. COMARCA DE LA SIDRA	✗	✓
G7. MONTAÑA CENTRAL	✗	✗
G8. NAVIA-PORCÍA	✗	✓
G9. ORIENTE DE ASTURIAS	✗	✗
G10. OSCOS-EO	✗	✗

G11. ESE-ENTRECABOS



No



Sí

Si tenemos en cuenta el aglutinado de los 11 GDR no se está cumpliendo el criterio de participación equilibrada de 60%-40%.

EVALUADOR 6. CRITERIOS DE VALORACIÓN PROMOTORAS

Como vimos en el primer apartado del estudio, **los Grupos de Acción Local tuvieron que eliminar el criterio que permitía valorar con más puntos a los proyectos empresariales presentados por mujeres.** Por lo tanto, **no hay perspectiva de género en la puntuación de los proyectos.**

Hasta ese momento, el género era uno de los criterios de valoración de los proyectos, es decir, si una mujer presentaba una solicitud a un fondo LEADER, tenía más puntuación. No obstante, la Comisión Europea, en reuniones bilaterales, instó a la Consejería de Medio Rural a eliminar este criterio de discriminación positiva en todas las líneas europeas de ayudas. A partir de entonces las mujeres y, por cierto, también las personas jóvenes, dejaron de recibir mayor puntuación. Puesto que la Comisión Europea no permite introducir directamente en las medidas de valoración el factor de género (tampoco se permite valorar con más puntuación a los proyectos presentados por jóvenes), los once Grupos han incorporado este criterio en los criterios de desempate. Es decir, en todos los territorios el primer factor para seleccionar el proyecto que recibirá financiación en caso de empate a puntos de dos o más propuestas empresariales es, precisamente, el género de la persona solicitante.

Tabla 6.4 Evaluación lenguaje inclusivo GAL

GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL	Género como criterio de DESEMPATE
------------------------	--

G1. ALTO NALÓN	✓
G2. ALTO NARCEA MUNIELLOS	✓
G3. BAJO NALÓN	✓
G4. CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO (ADICAP)	✓
G5. CAMÍN REAL DE LA MESA	✓
G6. COMARCA DE LA SIDRA	✓
G7. MONTAÑA CENTRAL	✓
G8. NAVIA-PORCÍA	✓
G9. ORIENTE DE ASTURIAS	✓
G10. OSCOS-EO	✓
G11. ESE-ENTRECABOS	✓



No
Sí

EVALUADOR 7. CRITERIOS DE VALORACIÓN ENTIDADES LOCALES Y ASOCIACIONES

Esta ausencia de perspectiva de género en los criterios de valoración de proyectos presentados por personas físicas se aplica también, en general, a la hora de dar financiación a ayuntamientos, asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro. A grandes rasgos, lo que se tiene en cuenta en las subvenciones concedidas a entidades locales, es que el ayuntamiento presente un proyecto que sea interesante para la comarca. **Las bases reguladoras de las ayudas no tienen mecanismos específicos para garantizar o potenciar que se prioricen proyectos con perspectiva de género.** Es algo que depende específicamente de la visión política de los representantes públicos. No obstante, y aunque no forme parte de los planes, lo cierto es que sí parece que hay conciencia de las desigualdades que hay entre hombres y mujeres, y de que hay medidas que, aunque vayan dirigidas a toda la población, benefician especialmente a las mujeres. Un ejemplo reciente lo encontramos en el Ayuntamiento de Sobrescobio, que presenta varios proyectos encadenados para crear una escuela de 0 a 3 en el municipio.

De esta manera, y aunque la competencia sea autonómica, se facilita su ejecución práctica al poner a disposición de la consejería las instalaciones necesarias para albergar este servicio. Sobrescobio decidió emplear las últimas convocatorias LEADER en rehabilitar un edificio que estaba en desuso porque consideró que era necesario para facilitar el establecimiento de familias jóvenes en el territorio. Una medida que beneficia especialmente a las mujeres porque, a pesar de que el objetivo tendría que ser la repartición de responsabilidades por igual, lo cierto es que la realidad de los datos nos demuestra que hoy por hoy la carga de los cuidados sigue recayendo en las mujeres.

¿Se aplica, pues, la perspectiva de género cuando se trata de dar financiación a ayuntamientos o asociaciones?

La respuesta es que no de manera formal, pero sí que es tenido en cuenta, en general, por los agentes implicados, aunque está sujeto a la discrecionalidad de unos equipos y representantes que, como vimos, manifiestan que necesitan más formación y capacitación para poder reconocer e impulsar proyectos con perspectiva de género.

Las subvenciones se conceden a entidades locales que presenten proyectos dirigidos a un posible desarrollo en beneficio de la ciudadanía local o de los posibles empresarios o turistas. De la misma manera que con los criterios de valoración a empresas o personas físicas, las bases reguladoras de las ayudas no tienen mecanismos específicos dirigidos a priorizar las inversiones que faciliten específicamente la vida y el emprendimiento de las mujeres. Por ejemplo, valorando con más puntuación las inversiones encaminadas a fijar a población femenina en la comarca. Es evidente que una buena cobertura de servicios y recursos es imprescindible para mantener y fijar población en las zonas rurales para todo el mundo, pero también lo es que hay determinados recursos que son especialmente necesarios para las mujeres.

EVALUADOR 8. GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PROGRAMA

Como vimos, en todos los Grupos hay más solicitudes de hombres que de mujeres, aunque es cierto que hay algunos grupos que están cercanos a alcanzar la paridad.

Si hacemos la media entre todos los GDR vemos que **las solicitudes realizadas por mujeres representan solo un 34 %**, con lo que son necesarias acciones dirigidas a promover el emprendimiento femenino. Son imprescindibles campañas de difusión, acompañamiento y empoderamiento dirigidas específicamente a las mujeres para salvar este salto cuantitativo entre unos y otras.

En esta línea, el trabajo de difusión de los GDR, en tanto que agentes que conocen el territorio y a sus habitantes, va a ser determinante en esta tarea, con lo que es necesario dotarles de los recursos económicos y humanos necesarios. En general, todas las personas que llevan la gerencia son conscientes de esta necesidad, pero en ocasiones la excesiva burocratización que imponen los procesos europeos de concesión de ayudas hacen que no exista la posibilidad de hacer el trabajo de campo necesario para atraer a las mujeres emprendedoras. De la misma manera, no hay partidas presupuestarias específicas para hacer campañas de comunicación que visibilicen a las mujeres o formaciones dirigidas a este colectivo. Algo que, por cierto, ha salido como una necesidad en las entrevistas hechas a promotoras: la formación y la creación de espacios de encuentro (Redes de mujeres promotoras).

Tabla 6.5 Porcentaje proyectos solicitados por mujeres GAL

GRUPOS DE ACCIÓN LOCAL	% de proyectos SOLICITADOS por mujeres	
G1. ALTO NALÓN	48 %	✗
G2. ALTO NARCEA MUNIELLOS	46 %	✗
G3. BAJO NALÓN	27 %	✗
G4. COMARCA DE LA SIDRA	27 %	✗
G5. CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO	33 %	✗
G6. CAMÍN REAL DE LA MESA	41 %	✗
G7. ESE-ENTRECABOS	38 %	✗
G8. MONTAÑA CENTRAL	27 %	✗
G9. NAVIA-PORCÍA	30 %	✗
G10. ORIENTE DE ASTURIAS	39 %	✗
G11. OSCOS-EO	31 %	✗



Menos del 50%

Más del 50 %

Si atendemos a los proyectos financiados a personas físicas, vemos que los datos mejoran y están muy cerca de la paridad en casi todos los grupos:

Tabla 6.5 Porcentaje proyectos financiados por mujeres GAL

FINANCIADOS PERSONAS FÍSICAS					
	M	H	TOTAL	PORCENTAJE	
G1. ALTO NALON	65	61	126	52 %	✓
G2. NARCEA MUNIELLOS	27	42	69	39 %	✗
G3. BAJO NALON	16	26	42	38 %	✗
G4. ADICAP	18	20	38	47 %	✗
G5. COMARCA SIDRA	44	33	77	57 %	✓
G6. CAMIN REAL	72	60	132	55 %	✓
G7. MONTAÑA CENTRAL	39	55	94	41 %	✗
G8. NAVIA PORCIA	102	99	201	51 %	✓
G9. ORIENTE	89	90	179	50 %	✓
G01. OSCOS EO	22	27	49	45 %	✗
G11. ESE ENTRECABOS	67	99	166	40 %	✗
Total general	561	612	1173	48 %	



Menos del 50%

Más del 50 %

CONCLUSIONES

EDLP	<p>E1. Las Estrategias de Desarrollo Local Participativo mencionan la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo a alcanzar, de manera genérica. NO SE DESARROLLA ni se concretiza en ninguna medida o acción.</p>
	<p>E2. NO HAY LENGUAJE INCLUSIVO en las EDLP.</p>
COMUNICACIÓN	<p>E3. FALTA de incorporación de criterios unificados con PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN DE LOS GAL, en el diseño de materiales, web, rrss, etc</p>
DATOS	<p>E4. NO hay recogida de datos desagregados por sexo.</p>
ASAMBLEAS Y JUNTAS	<p>E5. De las veinticinco personas que forman parte de la Junta Directiva de READER, diecisiete son hombres y ocho mujeres (32%).</p>
	<p>E5. En el 99% de los Grupos de Acción Local hay más hombres que mujeres en la Asamblea</p>
	<p>E5. Sólo hay 1 GAL con paridad en la Asamblea. Hay 5 GAL (de 11) con paridad en la Junta Directiva</p>

CRITERIOS VALORACIÓN	E6. No hay perspectiva de género en los criterios de valoración de los proyectos empresariales (Sí en los criterios de desempate)
	E7. No hay perspectiva de género en los criterios de valoración de los proyectos presentados por ayuntamientos o asociaciones.
PARTICIPACIÓN	E8. Las solicitudes realizadas por mujeres representan un 34 % del total
	E8. El 48% de los proyectos financiados a personas físicas son de mujeres.

7. RESUMEN CONCLUSIONES

CAPÍTULO 3: MUJERES RURALES

FALTA DE CORRESPONSABILIDAD. La carga de los cuidados y las tareas domésticas recaen casi en exclusiva en las mujeres.

PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN. Las empresas no tienen medidas que permitan la conciliación, lo que deja fuera del mercado laboral a las mujeres con cargas familiares, especialmente en el mundo rural.

- **La conciliación es uno de los principales motivos para emprender entre las mujeres con hijas e hijos pequeños.**
- **La responsabilidad de los cuidados condiciona** la manera en la que las mujeres pueden desarrollar su actividad empresarial. Hay una desventaja de partida. En general, **emprenden en proyectos más pequeños, que requieren menos inversión.**
- **La reincorporación al mercado laboral después de varios años** de dedicar la mayor parte de la jornada diaria a la **crianza** es tan difícil que, **el acceso a un empleo se convierte en uno de los motivos para el emprendimiento entre las mujeres más mayores.**
-

POCAS OPORTUNIDADES LABORALES.

Es más difícil encontrar trabajo en el mundo rural que en el urbano. Para las mujeres la oferta laboral es escasa, precaria y muy concentrada en sectores típicamente feminizados.

- Los problemas para acceder a un empleo por cuenta ajena es una de las **motivaciones de las mujeres para crear su propia empresa.**
- Las **promotoras** tienden a **emprender en el sector servicios**, en proyectos relacionados con el **turismo, la asistencia social o el comercio**, aunque también hay un número creciente de promotoras con profesiones creativas como la **artesanía, el mundo editorial o el marketing y muchas mujeres al frente de proyectos agroalimentarios.**

INSUFICIENCIA DE SERVICIOS.

Las malas comunicaciones y los problemas de acceso a internet son los principales obstáculos para vivir y emprender en el medio rural. A lo que se suma la insuficiencia de servicios públicos que afronten los problemas de conciliación, la falta de oferta educativa y la falta de servicios sanitarios.

- **Despoblamiento e imposibilidad** para fomentar la **instalación de nuevas pobladoras.**
- **Emigración de las mujeres jóvenes** que se mudan a las ciudades para poder seguir con su formación y de las **mujeres mayores** que abandonan lo rural cuando ya no pueden conducir o necesitan tener cerca servicios sanitarios o de asistencia.

DIFICULTADES PERO DESEO DE QUEDARSE

La mayoría de las mujeres que viven en el mundo rural, quieren seguir viviendo en el mundo rural. Las que están pensando en irse manifiestan que lo harán por la falta de empleo y servicios.

- El **fomento del emprendimiento femenino es una de las mejores vías para luchar contra el despoblamiento rural, al crear puestos de trabajo** para ellas mismas y otras pobladoras, y **atraer** mayor presencia de **servicios públicos.**

EXCESO DE BUROCRACIA Y RIGIDEZ EN EL PROGRAMA LEADER

Las promotoras reclaman una reducción de la burocracia, la simplificación de los trámites, unos plazos ajustados y más asesoramiento para cumplimentar el plan de negocio.

- **Se están perdiendo oportunidades** de **ayudar a emprendedoras** en el mundo rural a poner en marcha su proyecto y a hacerlo más grande.

CAPÍTULO 4: ESTRUCTURA READER

La Asamblea/Junta Directiva de READER está formada por veinticinco personas, un 66% son hombres 34% mujeres.

En la composición de las Asambleas y Juntas Directivas, hay grandes diferencias en relación a la desigualdad entre unos territorios y otros.

En el 99% de las Asambleas de los Grupos de Acción Local (GAL) hay más hombres que mujeres.

De los 11 GAL, 5 tienen paridad en la Junta Directiva.

Hay un 37% de presencia total de mujeres en las Asambleas y un 36% de presencia en las Juntas Directivas.

El origen de la desigualdad (ámbito político, organizaciones sindicales y asociaciones y ONG's.) se distribuye de manera diferente en función del territorio. En cada GAL los pesos se distribuyen de manera diferente.

En el ámbito de la representación política hay un 41 % de mujeres en las Asambleas y un 39% en las Juntas Directivas.

En el ámbito de la representación profesional hay un 29 % de mujeres en las Asambleas y en las Juntas Directivas de los GAL.

En el ámbito de la representación de asociaciones y ONG's hay paridad tanto en las Asambleas como en las Juntas Directivas de los GAL.

En el ámbito de las asociaciones no profesionales/ONG´s es donde más igualdad encontramos, principalmente gracias a la presencia de Asociaciones de Mujeres en todas las Asambleas de los GAL.

En el ámbito de los sindicatos agrarios: La Unión de Campesinos Asturianos (UCA), que tiene presencia en 9 de los 11 GAL, solo cuenta con una representante femenina. La Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA) está representada en 4 Grupos por 4 hombres y en solo uno de los grupos por 1 mujer. La Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, con presencia en 7 territorios, tiene a 5 representantes masculinos y 2 femeninas.

La FADE tiene 3 hombres y 2 mujeres representándoles en los GAL.

En las Asociaciones de Turismo hay el doble de hombres representantes que de mujeres

No hay representación de mujeres en las Asociaciones de Pescadores.

El 99 % de las asociaciones deportivas están representadas por hombres.

Todos los representantes de las parroquias rurales son hombres

Las mujeres se concentran en dos tipos de asociaciones: **las asociaciones de mujeres y las asociaciones de vecinos y vecinas**. En las juveniles, en las deportivas, en las de ocio, prácticamente no tienen representación o es escasa.

CAPÍTULO 5: DISTRIBUCIÓN DE FONDOS

Los **datos de solicitudes y proyectos financiados** no se recogen **desagregados por sexo** en el caso de solicitudes de personas jurídicas. En algunos GAL contamos con esa información tras las entrevistas, en otros, no es posible tener la información, con lo que hay una pérdida de homogeneización en el estudio. Es necesario implementar esta recogida desagregada en el próximo periodo.

Hay grandes diferencias entre los territorios en relación con el número de solicitudes presentadas por mujeres, pero en todos los Grupos hay más solicitudes de hombres que de mujeres.

<p>El 34 % de los proyectos que han solicitado una ayuda LEADER han sido presentados por mujeres.</p>
<p>El GAL con más solicitudes de mujeres llega al 48 % del total. Los GAL con menos solo cuentan con menos de un 30% de proyectos presentados por mujeres.</p>
<p>Las solicitudes presentadas por mujeres han aumentado respecto al 2016.</p>
<p>Los proyectos presentados por las mujeres están mucho más completos y trabajados.</p>
<p>El 52% de las personas físicas que han recibido financiación para sus proyectos son mujeres.</p>
<p>Respecto a los sindicatos agrarios: La Unión de Campesinos Asturianos (UCA), que tiene presencia en 9 de los 11 GAL, cuenta con una representante femenina. La Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA), que está presente en 5 grupos, está representada por una mujer en 1 de los Grupos. La Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos, con presencia en 7 territorios, tiene a 5 representantes masculinos y 2 femeninas.</p>
<p>La FADE tiene 3 hombres y 2 mujeres representándoles en los GAL.</p>
<p>En las Asociaciones de Turismo hay el doble de hombres representantes que de mujeres</p>
<p>No hay representación de mujeres en las asociaciones profesionales de pescadores.</p>
<p>El 99 % de las asociaciones deportivas están representadas por hombres.</p>
<p>Todos los representantes de las parroquias rurales son hombres</p>
<p>Las mujeres se concentran en dos tipos de asociaciones: las asociaciones de mujeres y las asociaciones de vecinos y vecinas.</p>

CAPÍTULO 6: EVALUADORES PERSPECTIVA GÉNERO

EDLP	E1. Las Estrategias de Desarrollo Local Participativo mencionan la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo a alcanzar, de manera genérica. NO SE DESARROLLA ni se concretiza en ninguna medida o acción.
	E2. NO HAY LENGUAJE INCLUSIVO en las EDLP.
COMUNICACIÓN	E3. FALTA de incorporación de criterios unificados con PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN DE LOS GAL , en el diseño de materiales, web, rrss, etc
DATOS	E4. NO hay recogida de datos desagregados por sexo.
ASAMBLEAS Y JUNTAS	E5. De las veinticinco personas que forman parte de la Junta Directiva de READER , diecisiete son hombres y ocho mujeres (32%) .
	E5. En el 99% de los Grupos de Acción Local hay más hombres que mujeres en la Asamblea
	E5. Sólo hay 1 GAL con paridad en la Asamblea . Hay 5 GAL (de 11) con paridad en la Junta Directiva

CRITERIOS VALORACIÓN	E6. No hay perspectiva de género en los criterios de valoración de los proyectos empresariales (Sí en los criterios de desempate)
	E7. No hay perspectiva de género en los criterios de valoración de los proyectos presentados por ayuntamientos o asociaciones.
PARTICIPACIÓN	E8. Las solicitudes realizadas por mujeres representan un 34 % del total
	E8. El 48% de los proyectos financiados a personas físicas son de mujeres.

8. RECOMENDACIONES

Para conseguir avances reales es necesario que el principio de igualdad de género esté presente de manera transversal en todos los eslabones de la cadena. Desde el primer análisis de la situación, hasta la evaluación final de todas las medidas, pasando por el diseño y ejecución de los planes y ayudas LEADER.

R1. DESTINAR UNA PARTIDA PRESUPUESTARIA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

En todos los GDR encontramos disposición a la hora de fomentar el emprendimiento femenino y corregir las desigualdades entre mujeres y hombres en el medio rural. No obstante, resulta complicado que un trabajo específico en esa línea por dos cuestiones principales: la primera es la falta de formación en la materia que, en muchas ocasiones, hace que las personas encargadas de crear, gestionar o ejecutar las políticas públicas no dispongan de los conocimientos necesarios para saber cómo hacerlo. La segunda, una absoluta ausencia de recursos destinados a tal efecto.

Sin un presupuesto específico que permita intervenir en los diferentes territorios en esta materia, la voluntad de luchar contra la desigualdad entre mujeres y hombres se queda en una mera declaración de intenciones. Luchar contra la falta de visibilidad requiere invertir en campañas de visibilización, por ejemplo, o en formación a los equipos técnicos para que la comunicación sea inclusiva y potencie la participación de las mujeres. Planificar una serie de acciones anuales que incidan en este camino hacia la igualdad en función de las necesidades y realidades de cada territorio es fundamental para cumplir con el compromiso político con la igualdad de género. Y eso requiere una cierta certidumbre presupuestaria, que contemple los gastos de las actuaciones que se quieren desarrollar y del personal destinado a coordinarlo y planificarlo.

Esta inclusión en los presupuestos de una partida específica, además de permitir la planificación, gestión y posterior evaluación de medidas dirigidas a luchar contra la desigualdad de género, visibiliza y deja clara la prioridad de esta lucha para la Red Asturiana de Desarrollo Rural, clarificando y cuantificando esa voluntad.

R2. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EDLP.

Posibilitar la igualdad entre hombres y mujeres requiere, en primer lugar, de un marco normativo, metodológico y estatutario que lo permita. Como vimos en el apartado anterior, aunque todos los documentos rectores de los GDR recogen referencias a la búsqueda de la igualdad, la mayoría de ellas son insuficientes o están vacías de contenido. Esta falta de rigor en la incorporación de la perspectiva de género en los documentos que regirán las diferentes estrategias, es el primer punto a corregir en la elaboración de las EDLP del nuevo ciclo que se abrirá en 2023. Hacer de las estrategias de desarrollo local instrumentos eficaces para la contribución a la igualdad entre mujeres y hombres en los territorios es necesario ya desde la propia elaboración del documento.

R2.1. INCORPORACIONES EN LAS SIGUIENTES ESTRATEGIAS DE DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO (EDLP).

Al margen de las incorporaciones con perspectiva de género específicas de cada uno de los GAL, en función de sus características propias, hay algunos elementos comunes que ahora mismo no incluyen las estrategias y que **deberían incluir**:

1. **Reconocimiento expreso de la igualdad y la necesidad del fomento del emprendimiento femenino de manera explícita.** Fijar de manera clara este objetivo es condición necesaria para poder después desarrollar acciones concretas, intervenir en los criterios de valoración, solicitar recursos, etc.
2. La **obligatoriedad en la implementación de uso del lenguaje inclusivo** en todas las comunicaciones (Web, mailing, rrss, campañas, etc).
3. La incorporación de la **perspectiva de género en las formaciones, eventos, mesas de trabajo, etc** que se gestionen desde el Grupo de Desarrollo Rural.

R2.2. MESA TÉCNICA READER/INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER.

En este sentido, sería recomendable incluir entre los cometidos de la **mesa técnica compuesta por representantes del IAM y de la Red Asturiana de Desarrollo Rural la asistencia** de cara a la inclusión de la perspectiva de género en la inclusión de las nuevas estrategias. Así como **el seguimiento continuado** en la implementación de las

recomendaciones contenidas en este estudio. Concretamente, es necesario involucrar a **las personas responsables de redactar las siguientes estrategias**, para asegurar la incorporación de la perspectiva de género y la consistencia entre los diferentes EDLP. Las estrategias deberían ser útiles, servir para marcar el desarrollo de las diferentes acciones y planes y, sobre todo, ser un lugar al que volver para evaluar que se estén cumpliendo los objetivos marcados.

R3. COMUNICACIÓN.

R3.1. COMUNICACIÓN INCLUSIVA EN LA REDACCIÓN DE LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PARTICIPATIVO

Es fundamental el empleo del lenguaje no sexista en la redacción de las siguientes estrategias de desarrollo rural e incorporar la exigencia de que esta comunicación inclusiva se mantenga en todas las convocatorias de ayudas. Esto es especialmente importante en sectores muy masculinizados donde las mujeres, en muchas ocasiones, ni se plantean que esa medida, formación o ayuda vaya dirigida a ellas. El lenguaje construye pensamiento y un uso no sexista del mismo favorece la participación de las mujeres.

R3.2 CREACIÓN DE UNA GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE COMUNICACIÓN DE LOS GDR

Más allá de la redacción de las estrategias y ayudas, los Grupos de Desarrollo Rural tienen que empezar a utilizar lenguaje inclusivo y establecer criterios no sexistas en el uso de fotografías o videos en todas sus comunicaciones: web, mailing, rrss, campañas, notas de prensa, entrevistas, etc.

En este sentido, sería bastante útil que los GDR cuenten con un documento específico al que puedan acudir las personas responsables de la comunicación en todos los niveles de la Red Asturiana de Desarrollo Rural, para asegurar que la comunicación se hace cumpliendo los estándares en todos los niveles de contacto.

Para ello es necesario en primer lugar la **elaboración y aprobación de un documento de orientaciones comunes** para que la incorporación del enfoque de género en la gestión de la comunicación del GDR sea homogénea.

R3.3 CREACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN

Una de las primeras recomendaciones fue incorporar en la nueva estrategia de manera explícita la necesidad de potenciar el emprendimiento de mujeres (y personas jóvenes) en el medio rural asturiano. Como hemos visto, el número de mujeres que solicitan formar parte del programa LEADER es, en general, menor que el de los hombres. Eso implica la necesidad de **hacer campañas de comunicación específicas que visibilicen, inspiren y empoderen a este *target*, en cada uno de los territorios y que cumplan objetivos específicos relacionados con el diagnóstico.**

Por ejemplo, si en un territorio un determinado sector, como la ganadería, está muy masculinizado (o es percibido de esa manera) y no hay referentes femeninos, uno de los objetivos del GDR a un año vista, puede ser emprender una serie de acciones comunicativas dirigidas a conseguir la incorporación de mujeres a ese sector, a través de diferentes campañas creativas, por ejemplo con la creación de un podcast que recupere la historia de las mujeres y la ganadería y que las visibilice. O, por poner otro ejemplo, si se trata de un sector, como la pesca, en el que las tareas están absolutamente segregadas por sexo el GDR podría dar charlas en los institutos con perspectiva de género, orientadas a que las mujeres jóvenes se interesasen por los trabajos en los que las mujeres tradicionalmente no están y a que los hombres jóvenes se interesasen por otro tipo de trabajos como el de las rederas, que hoy por hoy es tradicionalmente femenino.

Teniendo en cuenta que los recursos son limitados, lo ideal sería generar una mesa conjunta con cada una de las personas encargadas de la comunicación de los GDR, de Reader y una persona técnica con perspectiva de género asesorando en el tipo de medidas y campañas y generando un plan escalable, donde algunas de las campañas sean conjuntas para todo el territorio y otras específicas. Por ejemplo, la Asociación para el Desarrollo Rural de Sierra Mágina, en Jaén, diseñó una actividad llamada: “Talleres de supervivencia doméstica”, un proyecto que consistía en la realización de formaciones en tareas tradicionalmente consideradas masculinas o femeninas, buscando deconstruir los

roles y estereotipos que la sociedad asigna tradicionalmente a cada sexo, cuestionando las identidades de género y fomentando la corresponsabilidad. Unos talleres que se replicaron en los 16 municipios de la comarca.

R4. RECOGIDA DE DATOS DESAGREGADOS.

La **incorporación** por defecto de la **variable sexo en los análisis previos** (DAFO, análisis de la situación, brecha digital etc) es imprescindible para visibilizar las desigualdades entre mujeres y hombres en el territorio y los problemas específicos que afrontan las primeras también en el medio rural (violencia contra las mujeres, prejuicios, falta de visibilidad, sobrecarga en los cuidados, etc).

Es necesario integrar la perspectiva de género en los diagnósticos sobre la situación del mundo rural asturiano. Necesitamos que en todos los análisis y en el seguimiento de resultados, aparezcan los **datos desagregados por sexo**, para poder establecer medidas específicas que solventen las particulares desigualdades de las emprendedoras rurales.

Para que este acuerdo tenga efecto, es necesario incluir esa dimensión transversal en el análisis de partida y el posterior seguimiento del efecto de las políticas públicas. Lo que no se analiza no existe o, al menos, no puede ser tenido en cuenta en la elaboración de las medidas y acciones.

En este sentido, desagregar la información en función del sexo es el punto de partida, pero solo resultará útil si a partir de ahí se crean **indicadores de género** que permitan evaluar el impacto de las medidas en el territorio. Es necesario tener datos desagregados por sexo, para después poder aplicar un enfoque de género en las estrategias, proyectos, planificaciones o informes.

R5. COMPOSICIÓN DE LAS ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS.

Es necesaria una nueva elaboración de los estatutos de la Red Asturiana de Desarrollo Rural que incluya la **perspectiva de género en lo relativo a la participación, toma de decisiones y representación**.

Ahora mismo, los estatutos incluyen normas relativas al funcionamiento de la Red y de sus órganos de decisión: la Asamblea y la Junta Directiva, pero **no incluye ninguna norma ni referencia a la igualdad**. No existe, por ejemplo, ninguna referencia que aluda específicamente a la necesidad de la participación de las mujeres del territorio en las estrategias de los diferentes Grupos, aunque los GDR busquen en la práctica la incorporación de las asociaciones de mujeres.

Especialmente recomendable es llegar a un acuerdo de mínimos que garantice, al menos, cierto nivel de **paridad en los órganos de representación**. Como vimos, ni en los órganos de READER, ni en los de los Grupo de Desarrollo Rural existe ningún tipo obligación de tener órganos paritarios. En este sentido, sería apropiado incorporar una cláusula que establezca condiciones para una representación paritaria o, al menos, equilibrada. La Asociación para el Desarrollo Rural de Andalucía, por ejemplo, establece la **obligación de una composición de los órganos de dirección (Asamblea y Junta Directiva) que incluya, al menos, un 40% de mujeres**.

Asturias, a día de hoy no cumple este requisito en la Red Asturiana de Desarrollo Rural ni en muchos de sus territorios, en parte debido a la poca presencia de mujeres alcaldesas y a una desigual representación en asociaciones profesionales y no profesionales. Es evidente que Asturias tiene que avanzar en la igualdad política y también lo es que desde READER no se puede controlar quiénes ostentan las alcaldías de los diferentes municipios, ni a qué personas eligen las entidades para formar parte de las Asambleas de los GDR. No obstante, tendría sentido analizar si es posible, en aras de la igualdad representativa, que cada territorio enviara una representación paritaria. De la misma manera, podría valorarse la priorización de la participación en estos órganos de asociaciones con un modelo de dirección paritario o de empresas que cuenten con planes de igualdad, tal como lo establece la ley.

R6. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LOS PROYECTOS EMPRESARIALES

Como vimos, las organizaciones europeas que velan por la objetividad en la instrucción, echaron a bajo el criterio de discriminación positiva en 2015, en reuniones bilaterales con Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial. Este requerimiento europeo impidió puntuar más los proyectos liderados por mujeres en el actual periodo LEADER, contra el criterio político y técnico de las personas expertas del medio rural asturiano. ¿Cómo se podría salvar este escollo en la siguiente convocatoria? (*)

R6.1. INCORPORAR EL AUMENTO DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO COMO OBJETIVO ESTRATÉGICO

Una vía sería **señalar como objetivo estratégico en las diferentes estrategias, el impulso a la creación de empresas lideradas por mujeres**, de manera que al ser una necesidad que busca la propia estrategia de manera específica, los organismos europeos no puedan poner pegas en aumentar la valoración de los proyectos que contribuyan a la consecución de ese objetivo. Es decir, si en la estrategia se establece como una prioridad el fomento empresarial de mujeres, igual que se establece por ejemplo impulsar el sector turístico, podríamos recuperar la capacidad para puntuar con mayor valoración los proyectos presentados por promotoras, en tanto que lo que hace que la promotora reciba más puntos es el cumplimiento de un objetivo estratégico concreto y fijado previamente en la estrategia.

R6.2. INCORPORAR UNA LÍNEA DE AYUDAS ESPECÍFICA PARA MUJERES

Otra opción es, directamente, **establecer una línea de ayudas dirigida específicamente a las mujeres**.

En este sentido, el Grupo de Desarrollo Rural de la Comarca de los Pedroches, en Córdoba, ha incorporado una línea de ayudas denominada “Creación y mejora de pymes rurales para disminuir la segregación vertical y horizontal por razón de género en el empleo y/o cuando el beneficiario/a de la ayuda sea una persona joven y/o tenga la propiedad de la empresa en al menos un 50%”, con lo que ya tenemos un precedente funcionando en estos momentos.

R6.3. AUMENTAR LA VALORACIÓN DE EMPRESAS CON PLANES DE IGUALDAD.

En tercer lugar, es posible **incorporar como criterio de puntuación el que las empresas que presenten su solicitud a recibir financiación, tengan vigente un plan de igualdad**. Ahora mismo, y dado el tamaño de las empresas del medio rural asturiano, las personas jurídicas que plantean sus proyectos no tienen la obligación de contar con dicho plan. No obstante, nada impide poder premiar a quienes sí lo tengan con mayor puntuación, sino directamente en los criterios de valoración, sí al menos como criterio de desempate.

R7. INCORPORAR CRITERIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONCESIÓN DE FINANCIACIÓN A ASOCIACIONES Y ENTIDADES LOCALES.

Es recomendable estudiar la inclusión de criterios relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres también en los proyectos presentados por asociaciones y entidades Locales.

R7.1. PLAN DE IGUALDAD DE LOS AYUNTAMIENTOS VIGENTE

Según la Ley Orgánica 3/2007, todas las administraciones públicas tienen la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres. Entre sus obligaciones está la de “elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario”. Las EDLP podrían contemplar en su desarrollo la solicitud de dicho plan a los ayuntamientos. Los que no cuenten con un plan de igualdad vigente, podrán presentar un compromiso de elaboración del mismo en un plazo determinado.

R7.2. INTRODUCIR COMO CRITERIO DE VALORACIÓN DE PROYECTOS DE ASOCIACIONES Y/O ONG´S LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES.

Recomendamos valorar si es posible aumentar la puntuación de proyectos de asociaciones y/o ONG´s que presenten propuestas con perspectiva de género o que cuenten con mujeres en sus órganos directivos. Incorporar la transversalidad de género dentro de las medidas de valoración, de tal manera que, aunque no sea exigible la paridad en sus órganos directivos o la participación de las mujeres, sí pueda ser puntuable, es una manera de visibilizar y hacer tangible el compromiso público con la igualdad.

Es decir, imaginemos que se presentan dos proyectos, uno de ellos por parte de una asociación de caza, donde todos los integrantes son hombres, y otro de una asociación deportiva de remo que cuenta con representación de mujeres en la Junta Directiva y que plantea una propuesta para fomentar el deporte femenino en su territorio. Ahora mismo, con los estatutos y Planes de Desarrollo Rural en la mano, no es posible valorar formalmente el hecho de que la segunda asociación contribuya a la participación y visibilización de las mujeres en el mundo rural. Incorporar este criterio en las Estrategias permitiría puntuarlo positivamente y añadirlo al resto de valoraciones, aplicando de manera efectiva la transversalidad.

R7.3. ABRIR LÍNEAS DE AYUDA ESPECÍFICAS PARA IMPULSAR INICIATIVAS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Incorporar este tipo de medidas transversales en la siguiente estrategia, además de mostrar que la lucha contra la desigualdad de género es una prioridad para la Red, tiene un efecto de visibilización y compromiso respecto a la sociedad en general, que puede concienciar, inspirar e impulsar que las asociaciones y organizaciones no gubernamentales apliquen también de manera transversal la perspectiva de género en todas sus acciones y proyectos.

R8. VISIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Es necesaria la **creación de una guía de recomendaciones** que contemple también la **inclusión de criterios que contemplen la perspectiva de género en la organización de foros, charlas, mesas redondas, encuentros** y, en general, cualquier acto que organice o en el que participe READER o alguno de los GDR.

R9. ITINERARIO FORMATIVO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es fundamental y una necesidad declarada por todas las personas entrevistadas, la formación específica en perspectiva de género. La incorporación de esta perspectiva entre las personas que toman las decisiones en las Asambleas y Juntas Directivas es fundamental, como también lo es la formación específica a las personas que gestionan las ayudas en los diferentes GAL, en tanto que responsables de analizar, asesorar y difundir

el programa LEADER en los diferentes territorios. Ninguno de los grupos analizados cuenta con técnicas de igualdad de género en la actualidad. No obstante, todas las personas coinciden en que la mejor vía para aplicar la transversalidad de género en todas las fases, es la de formar al personal.

Es necesario el diseño y aplicación de un **itinerario formativo específico para el personal técnico** de los diferentes Grupos de Desarrollo, que les capacite en la aplicación de la igualdad de género en las políticas públicas y les permita incorporar la mirada de género en todo el proceso.

Además del itinerario formativo para los equipos técnicos que gestionan los fondos LEADER, es necesario también una **formación específica para todas las personas del ámbito político que forman parte de la Red Asturiana de Desarrollo Rural**, en aras de asegurar que tienen las competencias básicas necesarias para incorporar en su visión la perspectiva de género.

Una formación que, para ser útil, tendría que ser obligatoria y continua, con una evaluación e identificación de las necesidades que permitiera ajustar los contenidos por niveles en función del grado de aprendizaje alcanzado.

En este sentido, tenemos un buen ejemplo con el “Plan de formación continua para el personal político y técnico del GDR de Zona Media de Navarra”. Las gestoras de este curso recomiendan, en aras de mantener la motivación, que se planifiquen las formaciones coincidiendo con el momento de desarrollar los procedimientos. Y, lejos de hacer una acción genérica, cada GDR tiene un desarrollo de contenidos adaptado a su situación.

R10. CREACIÓN DE ESTRUCTURA DE IGUALDAD DE GÉNERO

¿Cómo se pueden articular las diferentes recomendaciones?

Es necesario tender hacia una estructura de género estable en los diferentes territorios. Analizando el “Cuaderno 2. Itinerario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas y proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural y Entidades Territoriales”

podemos apreciar cómo lo han hecho tres lugares diferentes en función de sus características.

En el cuaderno se establecen tres ejemplos exitosos de modelos de estructuras de género que se han desarrollado en tres territorios diferentes:

1) **GDR de pequeño tamaño, el ejemplo de los Pedroches. Sensibilización y formación.**

Este grupo se dedicó a realizar de acciones de sensibilización y formativas dirigidas al personal técnico, con objeto de ampliar sus competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres y que pudieran ser aplicadas en la implementación de la EDLP y otros proyectos propios desarrollados por el GDR. (GDR Los Pedroches)

2) **Estructuras de igualdad en GDR que han iniciado un proceso de transversalización de la perspectiva de género.**

En el Grupo del Valle del Guadalhorce, a partir del III Plan de Igualdad Equilibra 2016-2020, crearon una estructura específica de igualdad desde donde transversalizar la perspectiva de género en el GDR, coordinada por una persona técnica encargada, entre otras cosas, de fomentar la participación de mujeres y de jóvenes en el desarrollo de la comarca, de asegurarse del cumplimiento del Plan de Igualdad, de la detección de necesidades y oportunidades o de la continuidad de las actividades formativas.

3) **Estructuras de igualdad en GDR con mayor trayectoria en la transversalización de la igualdad en la actuación. El ejemplo de Grupo de Acción Local ZONA MEDIA DE NAVARRA**

En este Grupo cuentan con una estructura estable para el impulso de la igualdad en el territorio desde 2022, que se ocupa de coordinar la implicación de todos los territorios.

CONCLUSIONES

R1. DESTINAR UNA **PARTIDA PRESUPUESTARIA** A LA IGUALDAD DE GÉNERO.

R2.1 INCLUSIÓN DE LA **PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EDLP**:

1. Reconocimiento expreso de la igualdad y la necesidad del fomento del emprendimiento femenino de manera explícita.
2. Obligatoriedad en la implementación de uso del lenguaje inclusivo
3. Referencias a la incorporación de la perspectiva de género en las formaciones, eventos, mesas de trabajo, etc

R2.2. Creación **MESA TÉCNICA READER/INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER**.

R3.1. **COMUNICACIÓN INCLUSIVA EN LA REDACCIÓN DE LAS NUEVAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO PARTICIPATIVO**.

R3.2 **CREACIÓN DE UNA GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN DE LOS GDR**

DATOS	R4. RECOGIDA DE DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.
ASAMBLEAS Y JUNTAS	R5. OBLIGATORIEDAD 40% DE MUJERES EN LA COMPOSICIÓN DE ASAMBLEAS Y JUNTAS DIRECTIVAS.
CRITERIOS VALORACIÓN	R6.1. INCORPORAR EL AUMENTO DEL EMPRENDIMIENTO FEMENINO COMO OBJETIVO ESTRATÉGICO
	R6.2. INCORPORAR UNA LÍNEA DE AYUDAS ESPECÍFICA PARA MUJERES
	R6.3. AUMENTAR LA VALORACIÓN DE EMPRESAS CON PLANES DE IGUALDAD.
	R6.4. PLAN DE IGUALDAD DE LOS AYUNTAMIENTOS VIGENTE
	R6.2. INTRODUCIR COMO CRITERIO DE VALORACIÓN DE PROYECTOS DE ASOCIACIONES Y/O ONG´S LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES.

	<p>R6.3. ABRIR LÍNEAS DE AYUDA ESPECÍFICAS PARA IMPULSAR INICIATIVAS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>
	<p>R7. INCORPORAR CRITERIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONCESIÓN DE FINANCIACIÓN A ASOCIACIONES Y ENTIDADES LOCALES.</p>
PARTICIPACIÓN	<p>R3.3 CREACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN PARA LUCHAR CONTRA LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL EMPRENDIMIENTO RURAL.</p>
	<p>R8. CREACIÓN GUÍA CON RECOMENDACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN DE FOROS, CHARLAS, MESAS REDONDAS, ENCUENTROS, ETC</p>
FORMACIÓN	<p>R9. ITINERARIO FORMATIVO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>
	<p>R10. CREACIÓN DE UNA ESTRUCTURA ESTABLE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO</p>

iii (*) En relación con la posibilidad de diseñar y poner en marcha intervenciones FEADER en favor de las mujeres del medio rural, al momento de finalizar este estudio, están teniendo lugar conversaciones entre el organismo pagador y los organismos europeos encargados de asegurar el correcto cumplimiento de la normativa aplicable.

Las últimas comunicaciones abren la puerta a recuperar el criterio por el que se permitía valorar con mayor puntuación los proyectos presentados por mujeres. Si esto se confirma de manera efectiva sería recomendable, siguiendo el criterio de los territorios, recuperar este criterio e incorporarlo en las estrategias del nuevo periodo.

En concreto, de acuerdo con las últimas aclaraciones recibidas de la Comisión, si las diferencias y la necesidad de diferenciación están bien justificadas en el Plan Estratégico sería posible:

1) Establecer intervenciones específicas para mujeres dentro de las intervenciones financiadas con FEADER en el plan estratégico (con beneficiarios y condiciones de elegibilidad se diseñadas específicamente para mujeres).

2) Establecer importes unitarios diferenciados para las mujeres dentro de las distintas intervenciones financiadas con FEADER del plan estratégico.

8. BIBLIOGRAFIA

- **Dep. Desarrollo Rural y Medioambiente, Gobierno de Navarra (2019):** Evaluación sobre la perspectiva de género del “Programa de desarrollo rural de Navarra 2014-2020”.
- **D.G. Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria (2021):** “Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural 2021”.
- **Instituto Asturiano de la Mujer (2020):** “Asturianas en Cifras”
- **Igualab (2022):** “Cuaderno 1. Itinerario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas y proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural y Entidades Territoriales. GUIA METODOLÓGICA”.
- **Igualab (2022):** “Cuaderno 2. Itinerario para la incorporación de la perspectiva de género en las áreas y proyectos de los Grupos de Desarrollo Rural y Entidades Territoriales. EXPERIENCIAS PRÁCTICAS”.
- **María Añover López (2014):** Nuevas formas de emprender en el mundo rural: hacia una economía feminista en Aragón. Red IAM Rural.
- **María Añover López (2014):** Mujeres empresarias. Acciones y estrategias en Aragón desde una mirada feminista. Revista Geographicalia.
- **Marilyn Waring (1994):** “Si las mujeres contaran. Una nueva economía feminista”. Vindicación Feminista, publicaciones.
- **MARM (2009):** “Buenas Prácticas en Desarrollo Rural e Igualdad”. Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.
- **MARM (2011):** “Diagnóstico de la igualdad de Género en el Medio Rural.” Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.
- **MARM (2013):** “Medio Rural: trabajando en femenino.” Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.
- **READER (2016):** El valor de ser rural, 2016,
- **REDR (2021):** “Estudio mujer rural”.
- **Red Rural Nacional (2021):** “Recursos para emprender en el medio rural del Principado de Asturias”.
- **Estrategias de desarrollo local participativo (DLP) de los grupos de acción local (GAL) LEADER 2014-2020:**
 - Estrategia de DLP del GAL del ALTO NALÓN
 - Estrategia de DLP del GAL del ALTO NARCEA MUNIELLOS

- Estrategia de DLP del GAL del BAJO NALÓN
- Estrategia de DLP del GAL del CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO
- Estrategia de DLP del GAL del CAMÍN REAL DE LA MESA
- Estrategia de DLP del GAL de la COMARCA DE LA SIDRA
- Estrategia de DLP del GAL de la MONTAÑA CENTRAL I
- Estrategia de DLP del GAL de la MONTAÑA CENTRAL II
- Estrategia de DLP del GAL de NAVIA-PORCÍA
- Estrategia de DLP del GAL del ORIENTE DE ASTURIAS
- Estrategia de DLP del GAL de OSCOS-EO
- Estrategia de DLP del GAL del VALLE DEL ESE-ENTRECABOS

9. ANEXOS

ANEXO I. ENCUESTA MUJERES RURALES DE ASTURIAS

RESPUESTAS

341

NÚMERO DE VISTAS

1302




PORCENTAJE DE RESPUESTA

26.2%

TIEMPO PROMEDIO DE
RESPUESTA

12:05



<input checked="" type="checkbox"/> 	Computador	341 Respuestas
<input checked="" type="checkbox"/> 	Móvel	0 Respuestas
<input checked="" type="checkbox"/> 	Tableta	0 Respuestas

El análisis de datos puede demorar hasta 24 horas

Indique su franja de edad. (339)

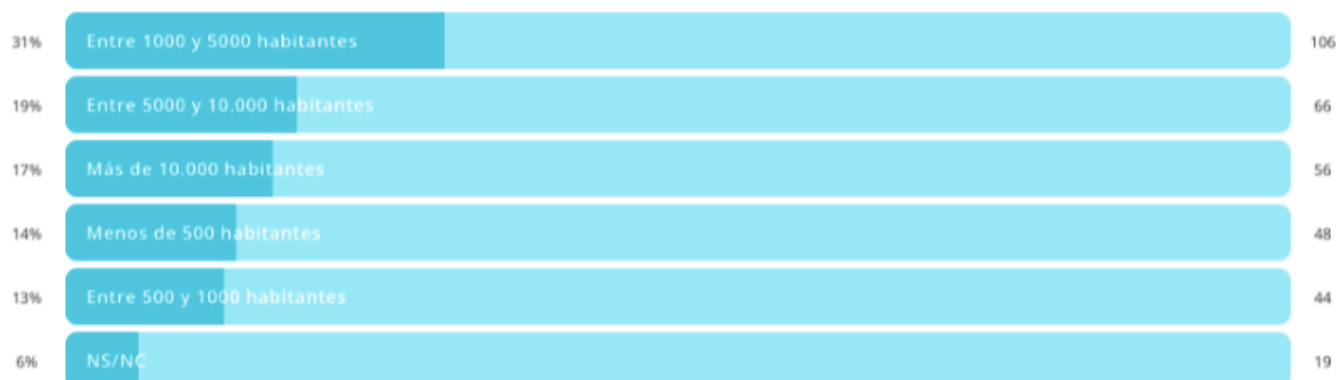


Porcentaje de relleno  99.41%

¿En qué municipio reside? (329)

Porcentaje de relleno  96.48%

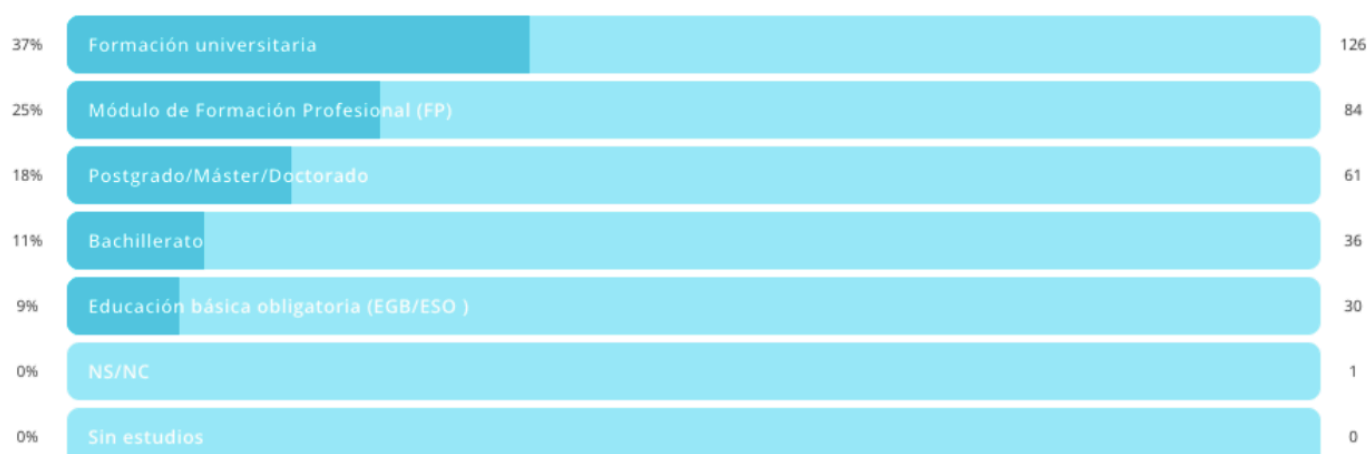
📍 ¿Cuál es el tamaño del municipio donde reside? (339)



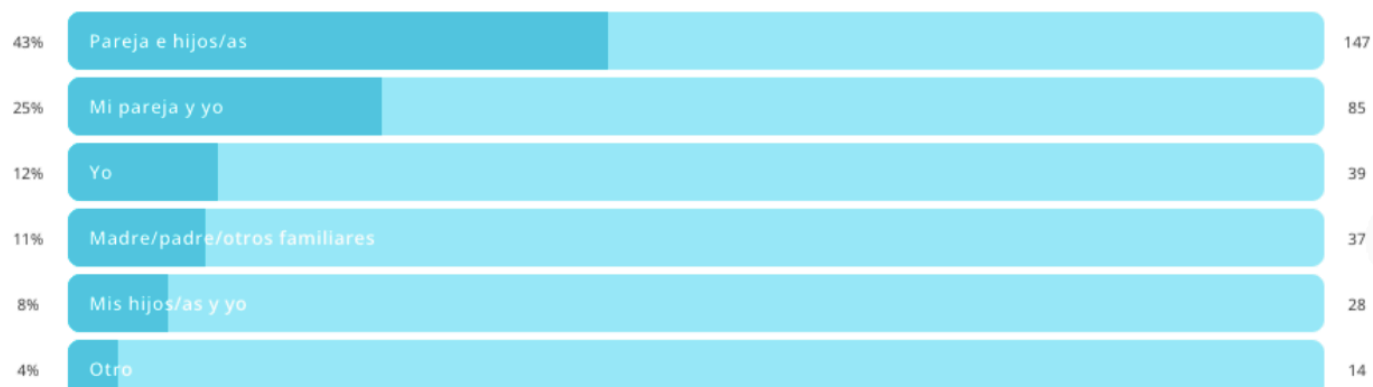
📍 ¿Es usted originaria del municipio donde reside? (340)



📍 ¿Puede indicar su nivel formativo? (338)



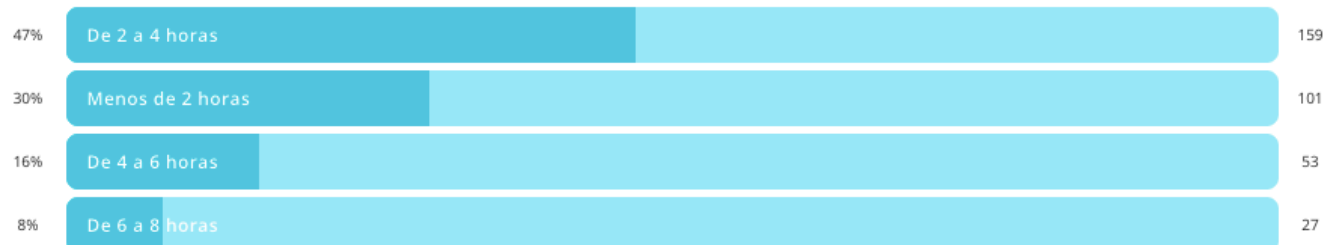
✓ ¿Cuántas personas conforman su unidad familiar? (338)



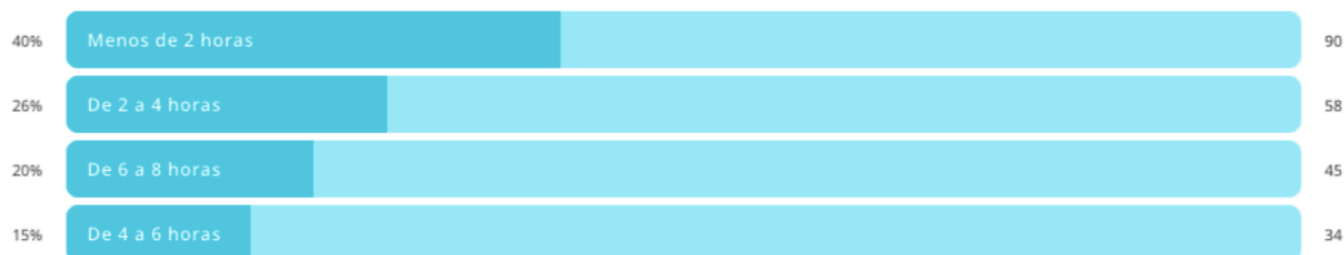
¿Es usted la responsable principal del cuidado de otras personas? (252)



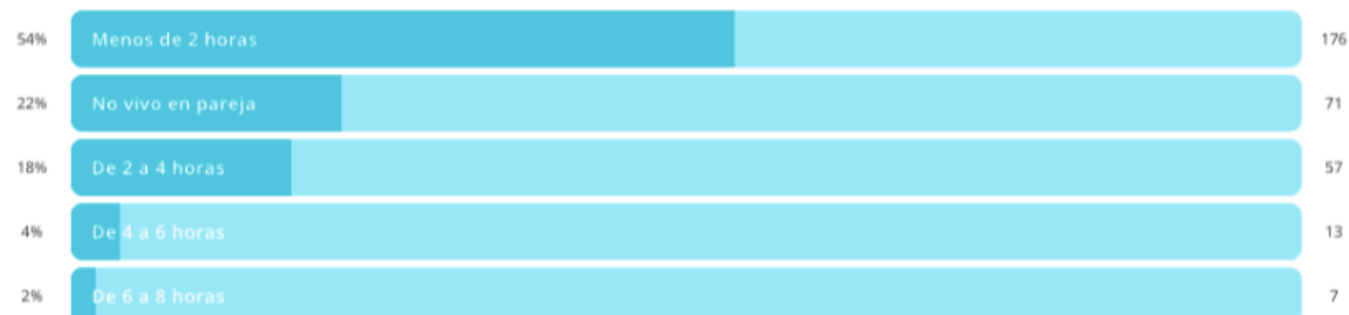
¿Cuántas horas destina a diario a las tareas del hogar? (340)



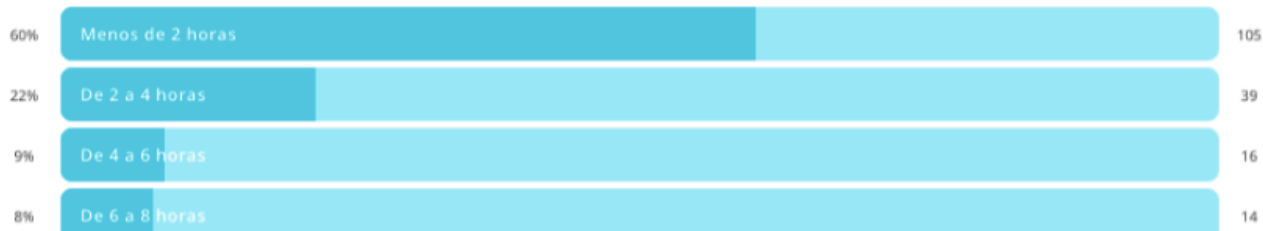
¿Cuántas horas destina a diario al cuidado de los hijos/as o familiares? (227)



En el caso de convivir, ¿Cuántas horas dedica su pareja a las tareas del hogar? (324)



En el caso de convivir, ¿Cuántas horas dedica su pareja al cuidado de los hijos/as o familiares? (174)



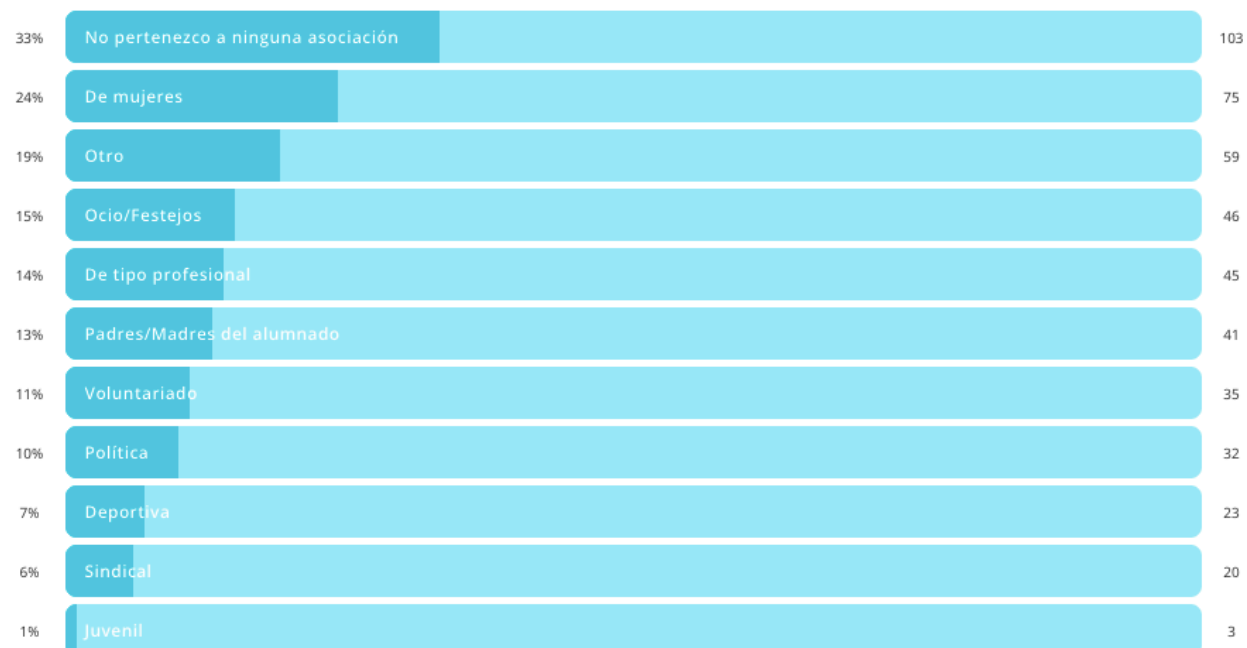
☑ **¿Su pareja es un hombre? (299)**



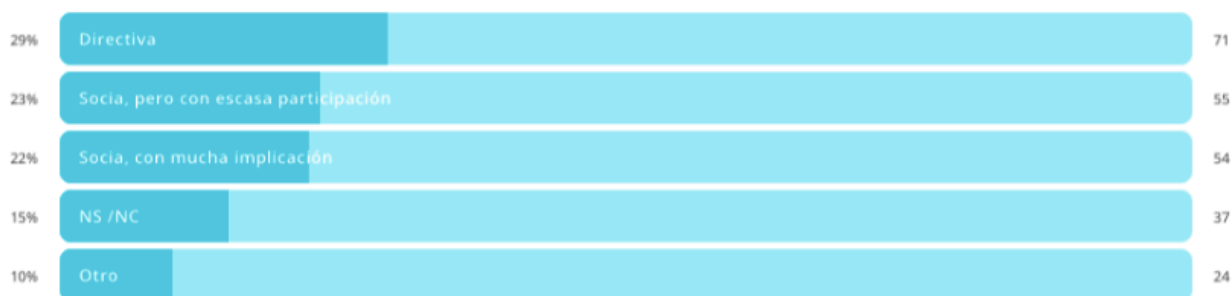
☑ **¿Pertenece o colabora habitualmente con algún tipo de asociación? (336)**



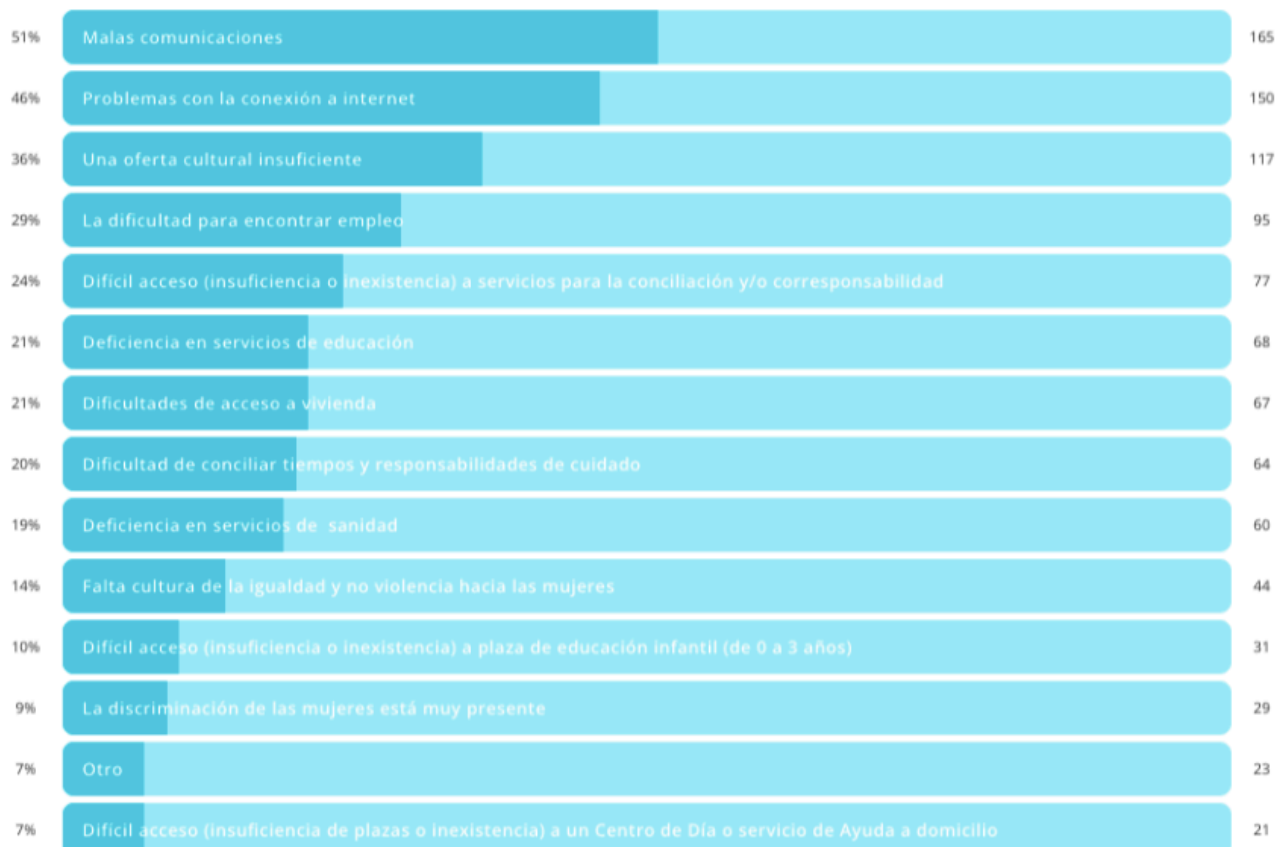
✓ **¿De qué tipo? (311)**



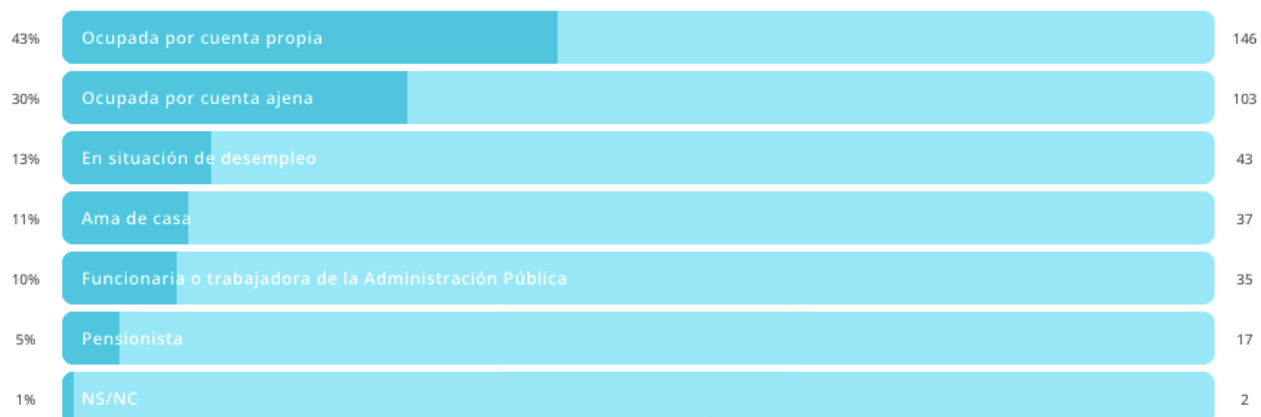
☑ **¿Qué puesto ocupa en la asociación? (241)**



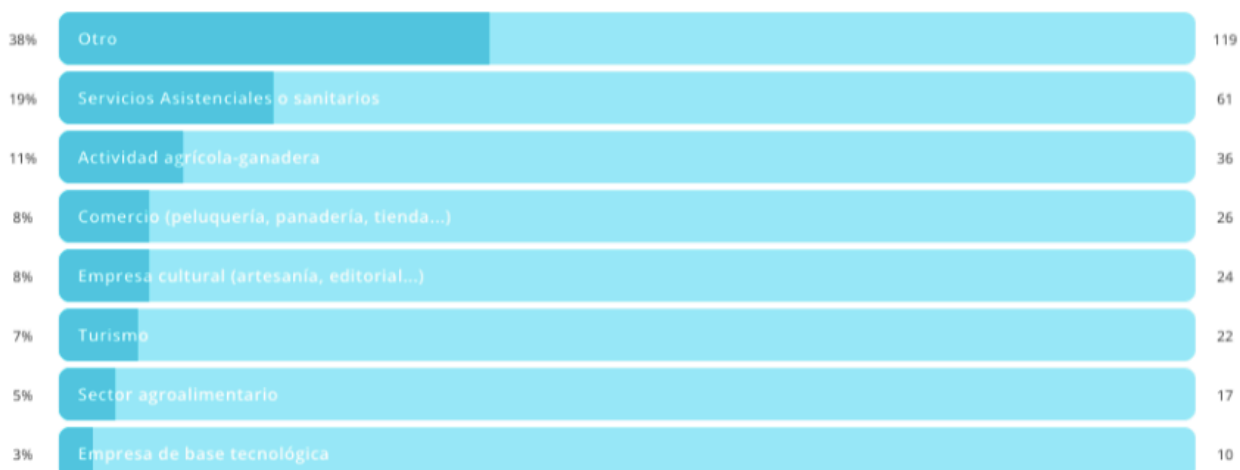
✓ **¿Cuál es el mayor obstáculo que tiene para usted vivir en el medio rural? (323)**



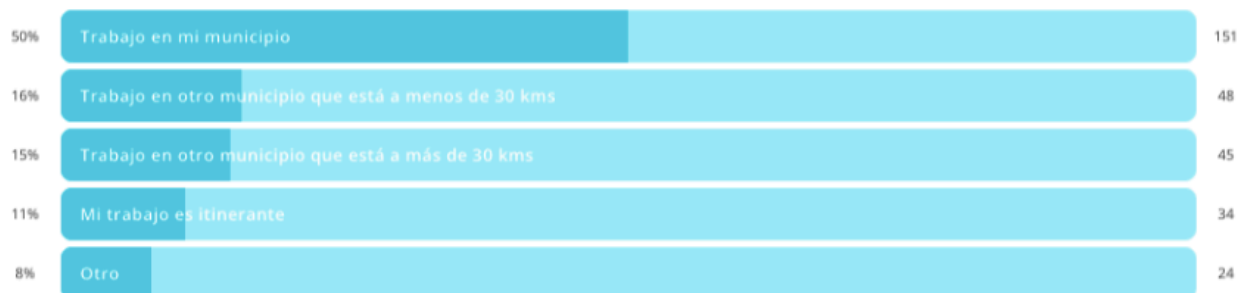
✓ **¿Cuál es su situación laboral actual? (338)**



☑ **¿A qué sector pertenece su actividad laboral? (315)**



☑ **¿A qué distancia de su municipio se encuentra su centro de trabajo o actividad laboral? (302)**

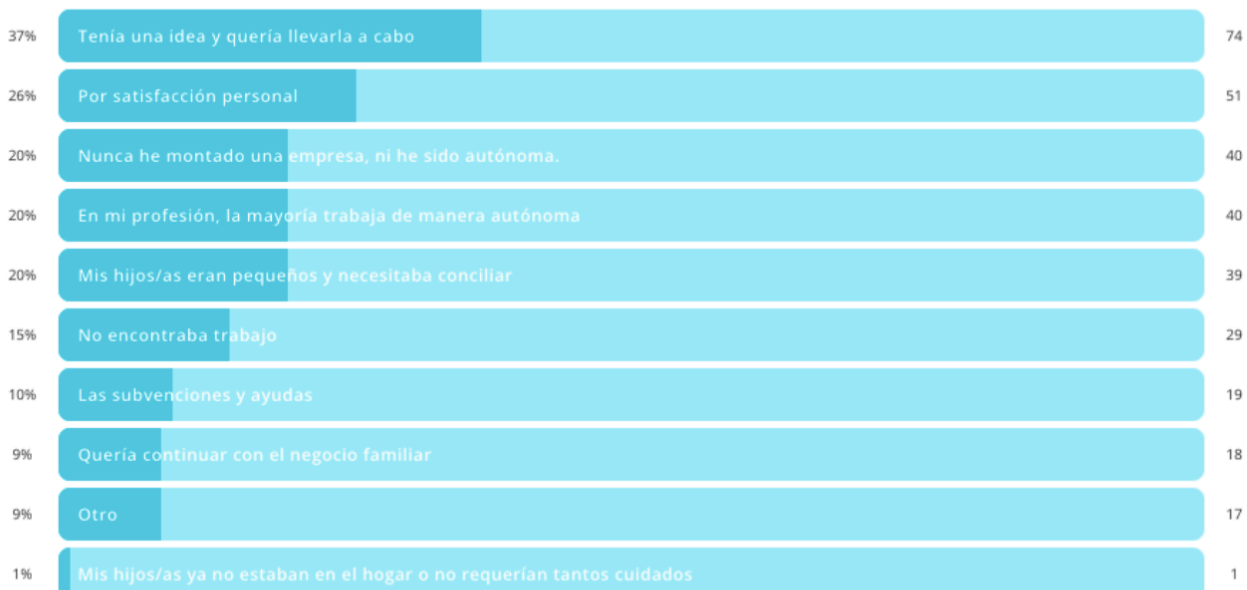


☑ **¿Tiene usted carnet de conducir? (338)**

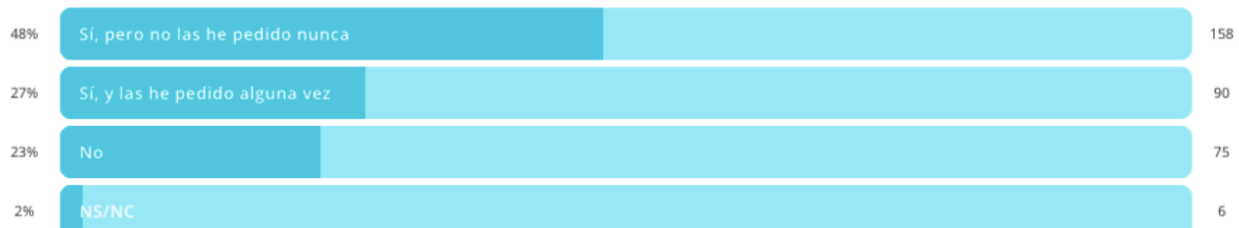


☰ **¿Qué dificultades cree que tienen las mujeres en su comarca? (Laborales, sociales, familiares...) (179)**

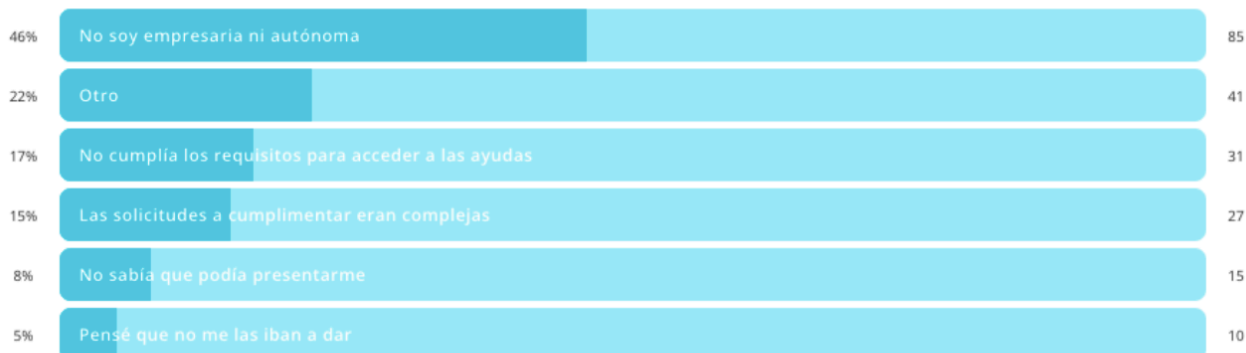
✓ **Si trabaja por cuenta propia, indique los motivos que le llevaron a crear su propia empresa o a darse de alta como autónoma (199)**



☑ **¿Conoce usted las ayudas LEADER? (329)**

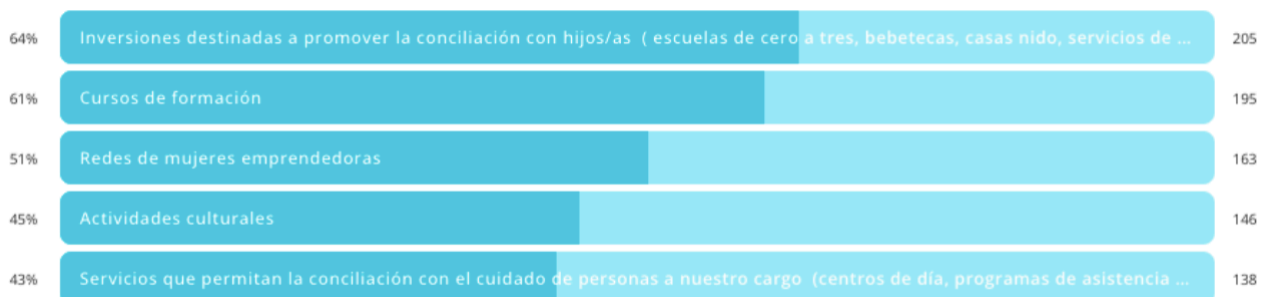


✓ Si las conoce y no ha participado ¿Cuáles son los principales motivos por los que no ha participado? (185)

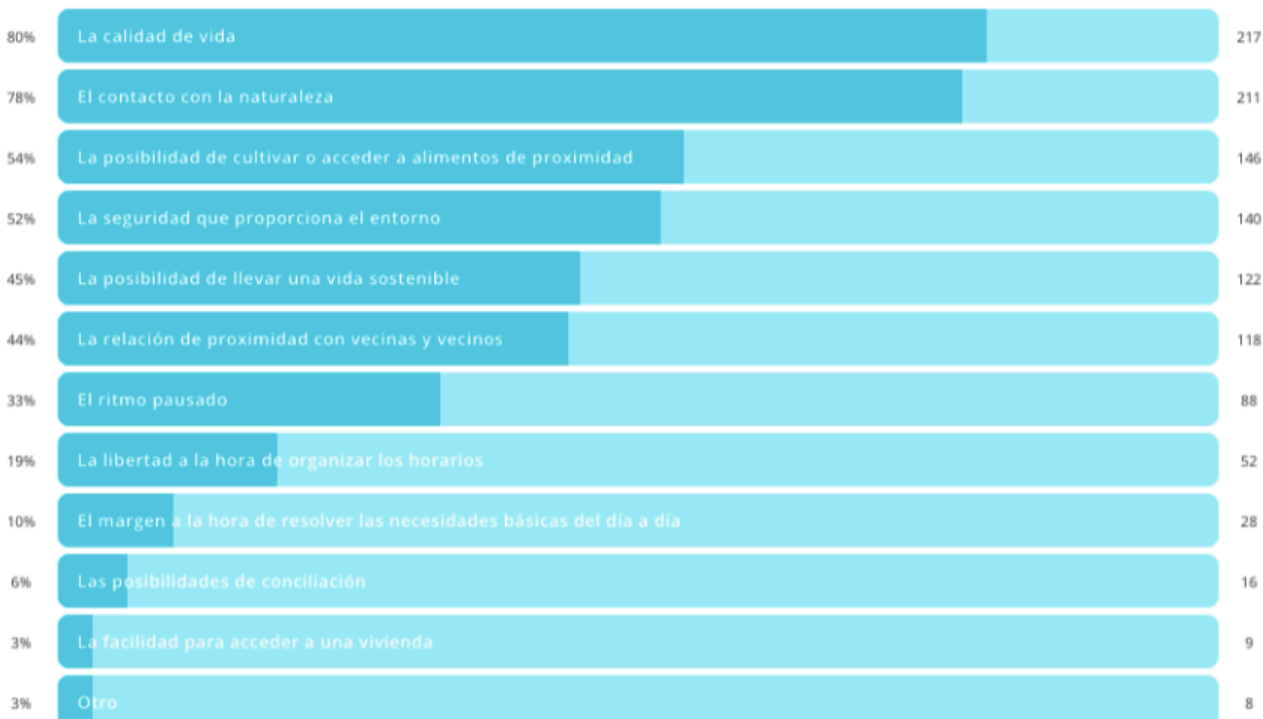


☰ ¿Tiene algún comentario o propuesta de mejora en relación con cómo se dan las ayudas LEADER? (101)

✓ ¿Qué iniciativas crees que deberían promover las instituciones públicas en la zona rural? (321)



✓ ¿Cuáles son las mayores ventajas de vivir en el medio rural? (270)



☰ ¿Has pensado alguna vez marcharte de tu localidad a otra parte? (Explique su respuesta) (220)

ANEXO II. LISTADO DE GRUPOS

G1	GRUPO DE DESARROLLO RURAL DE ALTO NALÓN	CASO, LAVIANA, SOBRESCOBIO.
G2	CENTRO DE DESARROLLO ALTO NARCEA MUNIELLOS	CANGAS DEL NARCEA, DEGAÑA, IBIAS.
G3	ASOCIACIÓN GRUPO DE DESARROLLO RURAL DEL BAJO NALÓN	MUROS DEL NALÓN, PRAVIA, SOTO DEL BARCO.
G4	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL INTEGRAL DE LA COMARCA DE LA SIDRA	BIMENES, CABRANES, COLUNGA, NAVA, SARIO Y VILLAVICIOSA.
G5	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRADO DEL CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO (ADICAP)	GOZÓN, CARREÑO, CORVERA Y LLANERA
G6	GRUPO DE ACCIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DEL CAMÍN REAL DE LA MESA	BELMONTE DE MIRANDA, CANDAMO, GRADO, ILLAS, PROAZA, QUIRÓS, LAS REGUERAS, SANTO ADRIANO, SOMIEDO, TEVERGA, YERMES Y TAMEZA.
G7	CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE DEL ESE-ENTRECABOS	ALLANDE, CUDILLERO, SALAS, TINEO Y VALDÉS
G8	GRUPO DE ACCIÓN LOCAL MONTAÑA CENTRAL DE ASTURIAS	ALLER, LENA, MORCÍN, RIBERA DE ARRIBA Y RIOSA.
G9	ASOCIACIÓN CENTRO DE NAVIA PORCÍA	BOAL, COAÑA, EL FRANCO, GRANDAS DE SALIME, ILLANO, NAVIA, PESOZ, TAPIA DE CASARIEGO, VILLAYÓN.
G10	GRUPO DE ACCIÓN LOCAL CONSORCIO PARA EL DESARROLLO RURAL DEL ORIENTE DE ASTURIAS	AMIEVA, CABRALES, CANGAS DE ONÍS, CARAVIA, LLANES, ONÍS, PARRES, PEÑAMELLERA BAJA, PILOÑA, PONGA, RIBADEDEVA Y RIBADESELLA.
G11	CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DE OSCOS EO	CASTROPOL, SAN MARTÍN DE OSCOS, SANTA EULALIA DE OSCOS, SAN TIRSO DE ABRES, TARAMUNDI, VEGADEO, VILLANUEVA DE OSCOS.

ANEXO III. COMPOSICIÓN ASAMBLEAS/ JUNTAS DIRECTIVAS

ASAMBLEA// JUNTA DIRECTIVA READER

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
BELARMINO FERNÁNDEZ FERVIENZA	PRESIDENCIA	Presidente del Grupo de Acción Local para el Desarrollo de la Comarca Camín Real de la Mesa . Alcalde de Somiedo.
RAMÓN GALÁN ESCALDÓN	VICEPRESIDENCIA 1º	Presidente de la Asociación para el Desarrollo Rural e Integral del Oriente de Asturias . Empresario del sector agroalimentario.
AMELIA FERNÁNDEZ LÓPEZ	VICEPRESIDENCIA 2º	Presidenta de la Asociación para el Desarrollo Integrado del Centro de Asturias Periurbano (ADICAP) . Alcaldesa de Carreño.
GEMMA ÁLVAREZ DELGADO	SECRETARÍA	Presidenta de la Asociación para el Desarrollo Rural de la Montaña Central de Asturias . Alcaldesa de Lena.
JOSÉ RAMÓN FEITO LORENCES	TESORERÍA	Presidente del Centro para el Desarrollo Rural del Valle del Ese – Entrecabos . Alcalde de Tineo.
BEGOÑA LÓPEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	Directora General de Desarrollo Rural y Agroalimentación . Consejería de Medio Rural y Cohesión Territorial del Gobierno del Principado de Asturias.
MARCELINO MARTÍNEZ MENÉNDEZ	VOCALÍA	Presidente del Grupo Local de Acción para el Desarrollo de los Municipios del Alto Nalón: Laviana, Caso y Sobrescobio (G.L.A. Alto Nalón) . Alcalde de Sobrescobio.
CÉSAR VILLABRILLE QUINTANA	VOCALÍA	Presidente del Centro para el Desarrollo Rural de la Comarca de Oscos – Eo . Alcalde de Taramundi.
ALEJANDRO VEGA RIEGO	VOCALÍA	Presidente de la Asociación para el Desarrollo Rural Integral de la Comarca de la Sidra . Alcalde de Villaviciosa.
JAIME J. MENÉNDEZ CORRALES	VOCALÍA	Presidente de la Asociación Grupo de Desarrollo Rural del Bajo Nalón . Alcalde de Soto del Barco.
JOSÉ ANTONIO BARRIENTOS GONZÁLEZ	VOCALÍA	Presidente de la Asociación Centro de Desarrollo Navia – Porcia . Alcalde de Boal.
JOSÉ VÍCTOR RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	Presidente de la Asociación Centro de Desarrollo Alto Narcea Muniellos . Alcalde de Cangas del Narcea.
ADRIÁN PUMARES SÁNCHEZ	VOCALÍA	Diputado del Grupo Parlamentario FORO ASTURIAS de la Junta General del Principado de Asturias.
ALBA ÁLVAREZ NÚÑEZ	VOCALÍA	Diputada del Grupo Parlamentario Socialista de la Junta General del Principado de Asturias.

CRISTINA VEGA MORÁN	VOCALÍA	Diputada del Grupo Parlamentario Popular de la Junta General del Principado de Asturias.
OVIDIO ZAPICO GONZÁLEZ	VOCALÍA	Diputado del Grupo Parlamentario Izquierda Unida de la Junta General del Principado de Asturias.
SERGIO GARCÍA RODRÍGUEZ	VOCALÍA	Diputado del Grupo Parlamentario Ciudadanos de la Junta General del Principado de Asturias.
NURIA RODRÍGUEZ LÓPEZ	VOCALÍA	Diputada del Grupo Parlamentario PODEMOS de la Junta General del Principado de Asturias.
IGNACIO BLANCO URÍZAR	VOCALÍA	Diputado del Grupo Parlamentario VOX de la Junta General del Principado de Asturias.
JOSÉ RAMÓN GARCÍA ALBA	VOCALÍA	Secretario General de la Unión de Campesinos de Asturias (UCA-UPA).
MERCEDES CRUZADO ÁLVAREZ	VOCALÍA	Secretaria General de la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG Asturias).
ÁNGELES GONZÁLEZ GARCÍA	VOCALÍA	Secretaria General Técnica de la Asociación Agraria de Jóvenes Agricultores y Ganaderos de Asturias (ASAJA Asturias).
ADOLFO GARCÍA MENÉNDEZ	VOCALÍA	Presidente de la Federación de Cofradías de Pescadores del Principado de Asturias (FECOPPAS).
ALBERTO GONZÁLEZ MENÉNDEZ	VOCALÍA	Director General de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE)
JAVIER NIEVAS ANDRÉS	VOCALÍA	Responsable de Medio Rural de CAJA RURAL de Asturias .

Grupo 1. ALTO NALÓN

ASAMBLEA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
MARCELINO MARTÍNEZ MENÉNDEZ	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE SOBRESCOBIO
JULIO GARCÍA RODRÍGUEZ	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE LAVIANA

MIGUEL FERNÁNDEZ IGLESIAS	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE CASO
ANA HORTENSIA CARMONA MIYARES	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE SOBRESCOBIO
IVAN RODRÍGUEZ ARMAYOR	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE SOBRESCOBIO
BERTA SUÁREZ HEVIA	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE SOBRESCOBIO
ALEJANDRA MIRIAM MARTÍNEZ GAGLIARDI	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CASO
CARMEN MATA BARRIAL	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CASO
EMILIA CALVO AGUES	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CASO
JACOBA GARCÍA ALAS	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE LAVIANA
LETICIA GIL GUTÉRREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE LAVIANA
CRISTINA ALONSO RODRÍGUEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE LAVIANA
ANGEL GARCÍA MONTES	VOCALÍA	SECRETARIO COMARCAL DE UGT.
ESTHER BARBÓN BARBÓN	VOCALÍA	SECRETARIO COMARCAL DE CCOO.
JAVIER ALFREDO SÁNCHEZ SÁNCHEZ	VOCALÍA	ASOC. HOSTELERÍA ASTURIAS
ADOLFO GONZÁLEZ ALVAREZ	VOCALÍA	ASOC. HOSTELERÍA ASTURIAS
RAÚL HUGO PRADO SUÁREZ	VOCALÍA	ASOC. HOSTELERÍA ASTURIAS
JUAN RAMÓN VEGA GONZÁLEZ	VOCALÍA	SINDICATO AGRARIO UCA

JOSÉ ÁNGEL PRADO CALVO	VOCALÍA	SINDICATO AGRARIO COAG
CATERINA VALDÉS POZUECO	VOCALÍA	FADE
ROCIO HUERTA MIGUEL	VOCALÍA	UCAPA COOPERATIVA AGRARIA
M ^{ra} ISABEL DIAZ PEREZ	VOCALÍA	UCAPA COOPERATIVA AGRARIA
MARIA ANDRADE GULIAS	VOCALÍA	UCAPA COOPERATIVA AGRARIA
PAULINA GAO SÁNCHEZ	VOCALÍA	PRESIDENTA ASOCIACIÓN MUJERES "LA ESFOYAZA"
MARÍA ESPERANZA ROCES GONZÁLEZ	VOCALÍA	PRESIDENTA ASOCIACIÓN DE MUJERES COYANES "EL TORREXÓN"
LUIS FRANCISCO SANTOS BARTOLOMÉ	VOCALÍA	ASAJA
SONIA COTO SÁNCHEZ	VOCALÍA	PRESIDENTA ASOCIACIÓN DE MUJERES POR LA IGUALDAD DEL VALLE DEL NALÓN

JUNTA DIRECTIVA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
MARCELINO MARTÍNEZ MENÉNDEZ	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE SOBRESOBIÓ
JULIO GARCÍA RODRÍGUEZ	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE LAVIANA
MIGUEL FERNÁNDEZ IGLESIAS	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE CASO
ANA HORTENSIA CARMONA MIYARES	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE SOBRESOBIÓ
ALEJANDRA MIRIAM MARTÍNEZ GAGLIARDI	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CASO

JACOBA GARCÍA ALAS	VOCALÍA	CONCEJALA DE LAVIANA (PSOE).
ANGEL GARCÍA MONTES	VOCALÍA	SECRETARIO COMARCAL DE UGT.
JAVIER ALFREDO SÁNCHEZ SÁNCHEZ	VOCALÍA	ASOC. HOSTELERÍA ASTURIAS
ADOLFO GONZÁLEZ ALVAREZ	VOCALÍA	ASOC. HOSTELERÍA ASTURIAS
JUAN RAMÓN VEGA GONZÁLEZ	VOCALÍA	SINDICATO AGRARIO UCA
ROCIO HUERTA MIGUEL	VOCALÍA	UCAPA COOPERATIVA AGRARIA
M ^ª ISABEL DIAZ PEREZ	VOCALÍA	UCAPA COOPERATIVA AGRARIA
MARIA ANDRADE GULIAS	VOCALÍA	UCAPA COOPERATIVA AGRARIA
PAULINA GAO SÁNCHEZ	VOCALÍA	PRESIDENTA ASOCIACIÓN MUJERES "LA ESFOYAZA"
SONIA COTO SÁNCHEZ	VOCALÍA	PRESIDENTA ASOCIACIÓN DE MUJERES POR LA IGUALDAD DEL VALLE DEL NALÓN

Grupo 2. CENTRO DE DESARROLLO ALTO NARCEA MUNIELLOS.**ASAMBLEA// JUNTA DIRECTIVA**

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
JOSE VICTOR RODRIGUEZ FERNÁNDEZ	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE CANGAS DEL NARCÉA
MAGDALENA ÁLVAREZ COQUE	VICEPRESIDENCIA	ASOCIACIÓN DE TURISMO RURAL "FUENTES DEL NARCEA"
ANA MENÉNDEZ MONSALVE	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE DEGAÑA
ÁNGEL MENÉNDEZ GONZÁLEZ	TESORERÍA	COOPERATIVA AGROPECUARIA DE CANGAS DEL NARCÉA
HECTOR DÍAZ CASTRO	VOCALÍA	APESA
OSCAR MENÉNDEZ SUÁREZ	VOCALÍA	CLUB DEPORTIVO ELEMENTAL PEÑA BOLÍSTICA DE DEGAÑA
JAVIER CHACÓN CADENAS	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE CAZADORES DE IBIAS
JAVIER ÁLVAREZ RODRIGUEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN JUVENIL "EL CAMPELLÍN"
CARMEN RODRIGUEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	AMCA
ELISEO GONZÁLEZ CABALLERO	VOCALÍA	ASAJA
DANIEL VICENTE GARCÍA MENÉNDEZ	VOCALÍA	COAG ASTURIAS
JAIME GARETH FLÓREZ	VOCALÍA	CLUB BTT ROZON
JOSE CALVO MARTÍNEZ	VOCALÍA	UCA
OSCAR ANCARES VALÍN	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE DEGAÑA

MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ RODRIGUEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE DEGAÑA
GEMMA ÁLVAREZ CEREIGIDO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE IBIAS
SANDRA LINARES FERNÁNDEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE IBIAS
JUAN CARLOS LÓPEZ BLANCO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE IBIAS
LAURA ÁLVAREZ GARCÍA	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO CANGAS DEL NARCEA
ADA RIESCO AGUDIN	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO CANGAS DEL NARCEA
BEGOÑA CUETO BLANCO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO CANGAS DEL NARCEA
JOSE M ^a ÁLVAREZ CARRO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO CANGAS DEL NARCEA
JOSE LUÍS FONTANIELLA FERNÁNDEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO CANGAS DEL NARCEA
JOSÉ MANUEL GARCÍA ÁLVAREZ	VOCALÍA	JUNTA LOCAL DE HOSTELERÍA
JOSE MARÍA MARTÍNEZ PARRONDO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN VINO DE CALIDAD DE CANGAS

GRUPO 3. ASOCIACIÓN GRUPO DE DESARROLLO RURAL DEL BAJO NALÓN.

ASAMBLEA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
JAIME MENÉNDEZ CORRALES	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO SOTO DEL BARCO
ENRIQUE LUIS BERROCAL MARTÍNEZ	VICEPRESIDENCIA	ASOCIACIÓN DE PESCADORES LAS MESTAS DEL NARCEA
MARI CRUZ VARELA GARCÍA	SECRETARÍA	COAG ASTURIAS
DAVID ÁLVAREZ SUÁREZ	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE PRAVIA
ANA FERNÁNDEZ IGLESIAS	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE TURISMO ENTRE MAR Y MONTAÑA
CÁNDIDO RODRÍGUEZ GARCÍA	VOCALÍA	ASOC. AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES ASAJA
CARMEN ARANGO SÁNCHEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO MUROS DE NALÓN
CAROLINA FERNANDEZ MENENDEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE PRAVIA
DIEGO CUERVO MENES	VOCALÍA	CLUB DEPORTIVO LOS CUERVOS
ELOY BALTASAR SOPEÑA PRENDES	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES SAN JUAN BAUTISTA
FRANCISCO JAVIER GARCÍA RODRÍGUEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO SOTO DEL BARCO
FRANCISCO JOSÉ GONZÁLEZ CASCALLAR	VOCALÍA	PARROQUIA RURAL DE ESCOREDO
IGNACIO CAVANILLES MARTÍNEZ-HOMBRE	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE KIWICULTORES DE ASTURIAS (AKA)
IVAN JOSE LOPEZ REGUERO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CASTRILLÓN

JAVIER ÁNGEL MENÉNDEZ CASADO	VOCALÍA	CLUB NÁUTICO SAN ESTEBAN
JORGE GARCÍA ÁLVAREZ	VOCALÍA	CAMPOASTUR SOC. COOPERATIVA
JOSE ALESSÓN GONZÁLEZ	VOCALÍA	CLUB DEPORTIVO BÁSICO PUERTO NORTE
JOSÉ ENRIQUE CORREA LIRÓ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN ASTURIANA PROFESIONALES DEL KIWI
JOSÉ MANUEL GARCÍA DEL VALLE	VOCALÍA	FEDERACIÓN ASTURIANA DE PARROQUIAS RURALES "FAPAR"
JOSE RAMON ARANGO FERNANDEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE PRAVIA
JOSÉ RAMÓN GARCÍA ALBA	VOCALÍA	UNIÓN CAMPESINOS ASTURIANOS UCA
JUAN JOSÉ GALÁN LAGO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO SOTO DEL BARCO
Mª CARMEN ARANGO RODRÍGUEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES DE PEÑAULLÁN
Mª ELVIRA ARTIME PRIETO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO MUROS DE NALÓN
Mª MAR GONZÁLEZ IGLESIAS	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CASTRILLÓN
Mª TERESA SUÁREZ SAMPEDRO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN VECINOS SAN COSME DE CORIAS
MARIA ANTONIA CASTELO MENDEZ-VIGO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO MUROS DE NALÓN
MARISOL SUÁREZ CARTAVIO MENVIOLA	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES EL ESPIGÓN
MÓNICA MENÉNDEZ GONZÁLEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE VECINOS DE PILLARNO
SONIA ÁLVAREZ SUÁREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE PRAVIA

VÍCTOR FERNÁNDEZ PIÑERA	VOCALÍA	ASOCIACIÓN ASTURIANA PRODUCTORES PEQUEÑOS FRUTOS
VIRTUDES PRIETO RODRIGUEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE PENSIONISTAS Y JUBILADOS DE VALDECARZANA
YASMINA TRIGUERO ESTÉVEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CASTRILLÓN

JUNTA DIRECTIVA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
JAIME MENÉNDEZ CORRALES	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO SOTO DEL BARCO
ENRIQUE LUIS BERROCAL MARTÍNEZ	VICEPRESIDENCIA	ASOCIACIÓN DE PESCADORES LAS MESTAS DEL NARCEA
MARI CRUZ VARELA GARCÍA	SECRETARÍA	COAG ASTURIAS
DAVID ÁLVAREZ SUÁREZ	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE PRAVIA
CARMEN ARANGO SÁNCHEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO MUROS DE NALÓN
FRANCISCO JOSÉ GONZÁLEZ CASCALLAR	VOCALÍA	PARROQUIA RURAL DE ESCOREDO
IGNACIO CAVANILLES MARTÍNEZ-HOMBRE	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE KIWICULTORES DE ASTURIAS (AKA)
JAVIER ÁNGEL MENÉNDEZ CASADO	VOCALÍA	CLUB NÁUTICO SAN ESTEBAN
JORGE GARCÍA ÁLVAREZ	VOCALÍA	CAMPOASTUR SOC. COOPERATIVA
JOSE ALESSÓN GONZÁLEZ	VOCALÍA	CLUB DEPORTIVO BÁSICO PUERTO NORTE
MÓNICA MENÉNDEZ GONZÁLEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE VECINOS DE PILLARNO

YASMINA TRIGUERO ESTÉVEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CASTRILLÓN
--------------------------	---------	----------------------------

GRUPO 4. ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO RURAL INTEGRAL DE LA COMARCA DE LA SIDRA

ASAMBLEA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
ALEJANDRO VEGA RIEGO	PRESIDENCIA	AYTO VILLAVICIOSA
EVA MARÍA RODRÍGUEZ DÍAZ	VICEPRESIDENTA 1ª	AYTO. NAVA
LUCIA LLERA SUÁREZ	VICEPRESIDENTA 2ª	ASOCIACION DE COMERCIANTES
Mª ROSA MENÉNDEZ FERNÁNDEZ	SECRETARÍA	UNION DE CAMPESINOS ASTURIANOS (UCA- UPA)
GONZALO RUIZ VICTORERO	SECRETARÍA SUPLENTE	ASOCIACION AGRARIA JOVENES AGRICULTORES (ASAJA)
ALEJANDRA CUESTA FANJUL	TESORERÍA	AYTO. COLUNGA
AITOR GARCÍA CORTE	VOCALÍA	AYTO BIMENES
GERARDO FABIÁN FERNÁNDEZ	VOCALÍA	AYTO. CABRANES
SAÚL BASTIÁN MONTEQUÍN	VOCALÍA	AYTO. SARIO
JAVIER GARCIA BEDRIÑANA	VOCALÍA	MANCOMUNIDAD COMARCA DE LA SIDRA
IVÁN SOLARES MIYAR	VOCALÍA	FUNDACION DE TURISMO "COMARCA DE LA SIDRA"
ADELA ALVAREZ LOPEZ	VOCALÍA	CONSEJO COMARCAL DE MUJERES

ROSARIO FERRERO GARCIA	VOCALÍA	ASOCIACIÓN CORDINADORA DE ASOCIACIONES DE ARTESANOS DE LA COMARCA SIDRA
PABLO PEREZ FERNANDEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN JUVENIL LA BELONGA DE SARIEGO
ELISEO VALLINA	VOCALÍA	ASOCIACION ASTURIANA DE EMPRESARIOS FORESTALES DE LA MADERA (ASMADERA)
CELESTINO CORTINA VILLAR	VOCALÍA	CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE OVIEDO
ISABEL DÍAZ PÉREZ	VOCALÍA	COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
ISABEL CALLEJA CUESTA	VOCALÍA	COORDINADORA DE ORGANIZACIONES DE AGRICULTORES Y GANADEROS (COAG-ASTURIAS)
JAVIER GONZALEZ AGUILAR	VOCALÍA	CONSEJO DE LA PRODUCCIÓN AGRARIA ECOLÓGICA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (COPAE)
JUAN JOSÉ MENÉNDEZ GARCÍA	VOCALÍA	CONSEJO REGULADOR DE LA INDICACION GEOGRAFICA PROTEGIDA FABASTURIANA
RUBÉN FERNÁNDEZ GARCÍA	VOCALÍA	CONSEJO REGULADOR DE LA INDICACION GEOGRAFICA PROTEGIDA TERNERA ASTURIANA
DANIEL RUIZ	VOCALÍA	CONSEJO REGULADOR DE LA DENOMINACIÓN DE ORIGEN PROTEGIDA SIDRA DE ASTURIAS
CARMEN SELA FERNÁNDEZ DE CÓRDOBA	VOCALÍA	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (FADE)
GLORIA CAVEDA DE LA BALLINA	VOCALÍA	ASOCIACION HOSTELERIA DE TAZONES
JOSE LUIS CUELI VICENTE	VOCALÍA	ASOCIACIÓN COLUNGUESA DE TURISMO (ACOTUR)
JAVIER MENÉNDEZ BUSTA	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES DE LASTRES
MARÍA TERESA COSTALES OBAYA	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE REDERAS DE BAJURA DE ASTURIAS
CRISTINA CARNEADO DEL CAMPO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN 1º DESEMBARCO DE CARLOS V

JUNTA DIRECTIVA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
ALEJANDRO VEGA RIEGO	PRESIDENCIA	AYTO VILLAVICIOSA
M ^a ROSA MENÉNDEZ FERNÁNDEZ	SECRETARÍA	UNION DE CAMPESINOS ASTURIANOS (UCA- UPA)
GONZALO RUIZ VICTORERO	SECRETARÍA SUPLENTE	ASOCIACION AGRARIA JOVENES AGRICULTORES (ASAJA)
ALEJANDRA CUESTA FANJUL	TESORERÍA	AYTO. COLUNGA
AITOR GARCÍA CORTE	VOCALÍA	AYTO BIMENES
GERARDO FABIÁN FERNÁNDEZ	VOCALÍA	AYTO. CABRANES
SAÚL BASTIÁN MONTEQUÍN	VOCALÍA	AYTO. SARIO
IVÁN SOLARES MIYAR	VOCALÍA	FUNDACION DE TURISMO “COMARCA DE LA SIDRA”
ADELA ALVAREZ LOPEZ	VOCALÍA	CONSEJO COMARCAL DE MUJERES
PABLO PEREZ FERNANDEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN JUVENIL LA BELONGA DE SARIO
ISABEL DÍAZ PÉREZ	VOCALÍA	COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
ISABEL CALLEJA CUESTA	VOCALÍA	COORDINADORA DE ORGANIZACIONES DE AGRICULTORES Y GANADEROS (COAG-ASTURIAS)
CARMEN SELA FERNÁNDEZ DE CÓRDOBA	VOCALÍA	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (FADE)
JUAN CAÑAL CANTELI	VOCALÍA	AYTO. NAVA
ROCÍO VEGA MARTÍNEZ	VOCALÍA	MANCOMUNIDAD COMARCA DE LA SIDRA

GRUPO 5. ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRADO DEL CENTRO DE ASTURIAS PERIURBANO (ADICAP)

ASAMBLEA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
AMELIA FERNÁNDEZ LÓPEZ	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE CARREÑO
CARMEN COBO SANCHO	VICEPRESIDENCIA	CÁMARA DE COMERCIO DE AVILÉS
ROCÍO MARTÍNEZ FERNÁNDEZ	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE CORVERA
ARÁNZAZU PELÁEZ ARTIME	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE GOZÓN
ALBA ESCANDÓN ACUÑA	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE GOZÓN
M ^a BELÉN FERNÁNDEZ MUÑIZ	VOCALÍA	MANCOMUNIDAD CABO PEÑAS
CARMEN PENCHE SOMOLINOS	VOCALÍA	MANCOMUNIDAD CABO PEÑAS
M ^a . ÁNGELES GONZÁLEZ GARCÍA	VOCALÍA	ASAJA
JOSÉ EMILIO GARCÍA SUÁREZ	VOCALÍA	MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE CARREÑO
AVELINO AURELIO FERNÁNDEZ SIRGO	VOCALÍA	UCA-UPA
MANUEL NOCEDA QUINTANA	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CARREÑO
MANUEL ANTONIO ALONSO PRENDES	VOCALÍA	COOPERATIVA DE LABRADORES DE CARREÑO
DANIEL COLADO GONZÁLEZ	VOCALÍA	ASYMAS
MARÍA JOSEFA VEGA SUÁREZ	VOCALÍA	REPRESENTANTE DE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES
MARÍA JOSÉ SUÁREZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	MOVIMIENTO VECINAL DE CORVERA DE ASTURIAS

IGNACIO FERNÁNDEZ MENÉNDEZ	VOCALÍA	CORVERA SOCIEDAD COOPERATIVA ASTURIANA
PAULINO BADIOLA FERNÁNDEZ	VOCALÍA	FADE
ARTURO DEL VALLE ARTIME	VOCALÍA	CÁMARA DE COMERCIO DE GIJÓN
GERARDO SANZ PÉREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE LLANERA
OSCAR SIRGO DÍAZ	VOCALÍA	COAG ASTURIAS
Mª ROSARIO PRADINA MENÉNDEZ GARCÍA	VOCALÍA	MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE GOZÓN
RAMÓN FERNÁNDEZ ALONSO	VOCALÍA	COOPERATIVA AGROPECUARIA DE GOZÓN
PABLO ÁLVAREZ RODRÍGUEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN UNIDOS LLANERA
ELENA BLANCO MACÍAS	VOCALÍA	ASOCIACIÓN HOSTELERÍA LLANERA
INOCENCIO RODRÍGUEZ IGLESIAS	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MAYORISTAS DE PESCADO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS - AMPPA
MANUEL RODRÍGUEZ IGLESIAS	VOCALÍA	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE MINORISTAS DE PESCADO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. (ASEMPA)
PABLO MENÉNDEZ RODRÍGUEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN XUVENIL

JUNTA

DIRECTIVA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
AMELIA FERNÁNDEZ LÓPEZ	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE CARREÑO
CARMEN COBO SANCHO	VICEPRESIDENTA	CÁMARA DE COMERCIO DE AVILÉS

ROCÍO MARTÍNEZ FERNÁNDEZ	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE CORVERA
ARÁNZAZU PELÁEZ ARTIME	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE GOZÓN
ALBA ESCANDÓN ACUÑA	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE GOZÓN
M ^a BELÉN FERNÁNDEZ MUÑIZ	VOCALÍA	MANCOMUNIDAD CABO PEÑAS
CARMEN PENCHE SOMOLINOS	VOCALÍA	MANCOMUNIDAD CABO PEÑAS
M ^a . ÁNGELES GONZÁLEZ GARCÍA	VOCALÍA	ASAJA
JOSÉ EMILIO GARCÍA SUÁREZ	VOCALÍA	MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE CARREÑO
AVELINO AURELIO FERNÁNDEZ SIRGO	VOCALÍA	UCA-UPA
MANUEL NOCEDA QUINTANA	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CARREÑO
MANUEL ANTONIO ALONSO PRENDES	VOCALÍA	COOPERATIVA DE LABRADORES DE CARREÑO
DANIEL COLADO GONZÁLEZ	VOCALÍA	ASYMAS
MARÍA JOSEFA VEGA SUÁREZ	VOCALÍA	REPRESENTANTE DE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES
MARÍA JOSÉ SUÁREZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	MOVIMIENTO VECINAL DE CORVERA DE ASTURIAS
IGNACIO FERNÁNDEZ MENÉNDEZ	VOCALÍA	CORVERA SOCIEDAD COOPERATIVA ASTURIANA
PAULINO BADIOLA FERNÁNDEZ	VOCALÍA	FADE
ARTURO DEL VALLE ARTIME	VOCALÍA	CÁMARA DE COMERCIO DE GIJÓN

GERARDO SANZ PÉREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE LLANERA
OSCAR SIRGO DÍAZ	VOCALÍA	COAG ASTURIAS
M ^a ROSARIO PRADINA MENÉNDEZ GARCÍA	VOCALÍA	MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE GOZÓN
RAMÓN FERNÁNDEZ ALONSO	VOCALÍA	COOPERATIVA AGROPECUARIA DE GOZÓN
PABLO ÁLVAREZ RODRÍGUEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN UNIDOS LLANERA
ELENA BLANCO MACÍAS	VOCALÍA	ASOCIACIÓN HOSTELERÍA LLANERA

GRUPO 6. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DEL CAMÍN REAL DE LA MESA

ASAMBLEA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
BELARMINO FERNÁNDEZ FERVIENZA	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE SOMIEDO
JOSÉ LUIS TRABANCO GONZÁLEZ	VICEPRESIDENTA	AYUNTAMIENTO DE GRADO
MARÍA TERESA LANA DÍAZ	SECRETARÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES LA XARANZANA (ASOCIACIONES DE SOMIEDO)
ROBERTO GARCÍA GARCÍA	TESORERÍA	ASOCIACIÓN DE VECINOS DE BANDUXU (PROAZA)
MARÍA JULIA ACEBAL FERNÁNDEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE PROAZA
JUAN CARLOS FERNÁNDEZ MARTÍNEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN AGRARIA DE JÓVENES AGRICULTORES GANADEROS DE ASTURIAS
ADRIÁN LAGAR MENÉNDEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE CRIADORES DE GANADO EQUINO DE LA MONTAÑA ASTURIANA (ACGEMA)

FRANCISCO MONTESINOS CANO	VOCALÍA	FUNDACIÓN VITAL, (YERNES Y TAMEZA)
Mª MANUELA FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE VECINOS VILLANUEVA (ASOCIACIONES DE SANTO ADRIANO)
Mª BELÉN GARCÍA VALDÉS	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE SEXTAFERIA DE ZANZABORNÍN, (ASOCIACIONES DE ILLAS)
SANTIAGO MENÉNDEZ GARCÍA	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE APICULTORES DE ASTURIAS
ROSA Mª RODRÍGUEZ GONZÁLEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE BELMONTE DE MIRANDA
JOSÉ PRIETO ÁLVAREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE QUIRÓS
JOSÉ LÓPEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	COAG ASTURIAS (SINDICATO AGRARIO)
Mª ISABEL MÉNDEZ RAMOS	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE LAS REGUERAS
MARÍA LUISA DE CASTRO GARRIDO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES VALLE DE QUIRÓS (ASOCIACIONES DE QUIRÓS)
NOEL ARIAS GARCÍA	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE VECINOS LA VOZ DEL PUEBLO (ASOCIACIONES DE BELMONTE DE MIRANDA)
ANGEL LAGAR PATALLO	VOCALÍA	FEDERACIÓN ASTURIANA DE PARROQUIAS RURALES (FAPAR)
NATALIA GONZÁLEZ MENÉNDEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CANDAMO
Mª DOLORES FERNÁNDEZ SUÁREZ	VOCALÍA	REPRESENTANTE COMARCAL DE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES
ANA MARÍA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	VOCALÍA	UCA (SINDICATO AGRARIO)
ÁNGEL PÉREZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS “DISFRUTA TEVERGA” (ASOCIACIONES DE TEVERGA)
PABLO RODRÍGUEZ MENÉNDEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE AMIGOS DE GRADO (ASOCIACIONES DE GRADO)
JORGE ESTRADA SUÁREZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE TEATRO (ASOCIACIONES DE CANDAMO)
ELVIRA MENÉNDEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE SANTO ADRIANO

FERNANDO ALBERTO TIRADOR MARTÍNEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE ILLAS
MARÍA ISABEL DÍAZ PÉREZ	VOCALÍA	REPRESENTANTE COMARCAL DELAS COOPERATIVAS AGRARIAS
ROSALÍA GARRIDO ÁLVAREZ	VOCALÍA	REPRESENTANTE COMARCAL DE LAS ASOCIACIONES TURÍSTICAS
Mª AMOR ÁLVAREZ ARDURA	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE TEVERGA
FERNANDO ÁLVAREZ SUÁREZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIAL DE HOSTELERÍA Y TURISMO DEL CONCEJO DE LAS REGUERAS
JOSÉ MANUEL FERNÁNDEZ TAMARGO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE YERNES Y TAMEZA
ÁNGEL BERDASCO RIESGO	VOCALÍA	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (FADE)

JUNTA DIRECTIVA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
BELARMINO FERNÁNDEZ FERVIENZA	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE SOMIEDO
JOSÉ LUIS TRABANCO GONZÁLEZ	VICEPRESIDENTA	AYUNTAMIENTO DE GRADO
MARÍA TERESA LANA DÍAZ	SECRETARÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES LA XARANZANA (ASOCIACIONES DE SOMIEDO)
ROBERTO GARCÍA GARCÍA	TESORERÍA	ASOCIACIÓN DE VECINOS DE BANDUXU (PROAZA)
JOSÉ LÓPEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	COAG ASTURIAS (SINDICATO AGRARIO)
JOSÉ PRIETO ÁLVAREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE QUIRÓS
JUAN CARLOS FERNÁNDEZ MARTÍNEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN AGRARIA DE JÓVENES AGRICULTORES GANADEROS DE ASTURIAS
ROSA Mª RODRÍGUEZ GONZÁLEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE BELMONTE DE MIRANDA

ÁNGEL PÉREZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS “DISFRUTA TEVERGA” (ASOCIACIONES DE TEVERGA)
ROSALÍA GARRIDO ÁLVAREZ	VOCALÍA	REPRESENTANTE COMARCAL DE LAS ASOCIACIONES TURÍSTICAS
NATALIA GONZÁLEZ MENÉNDEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CANDAMO
ANA MARÍA ÁLVAREZ ÁLVAREZ	VOCALÍA	UCA (SINDICATO AGRARIO)
Mª DOLORES FERNÁNDEZ SUÁREZ	VOCALÍA	REPRESENTANTE COMARCAL DE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES
FERNANDO ALBERTO TIRADOR MARTÍNEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE ILLAS
MARÍA ISABEL DÍAZ PÉREZ	VOCALÍA	REPRESENTANTE COMARCAL DE LAS COOPERATIVAS AGRARIAS
Mª MANUELA FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE VECINOS VILLANUEVA (ASOCIACIONES DE SANTO ADRIANO)

GRUPO 7. CENTRO PARA EL DESARROLLO DEL VALLE DEL ESE-ENTRECABOS.

ASAMBLEA// JUNTA DIRECTIVA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
JOSÉ RAMÓN FEITO LORENCES	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE TINEO
PAULINO LORENCES MENÉNDEZ	VICEPRESIDENTA	AMIGOS DEL FESTIVAL VAQUEIRO Y DE LA VAQUEIRADA.
SERGIO HIDALGO ALONSO	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE SALAS

AZUCENA RIVAS GARCÍA	TESORERÍA	REPRESENTANTE DE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES
JOSÉ ANTONIO MESA PIEIGA	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE ALLANDE
CARLOS VALLE ONDINA	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CUDILLERO
ÓSCAR PÉREZ SUÁREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE VALDÉS
Mª ISABEL DÍAZ PÉREZ	VOCALÍA	REPRESENTANTE DE COOPERATIVAS AGROPECUARIAS
LUIS LARÍA DE LA MAZA	VOCALÍA	REPRESENTANTE COLECTIVOS MEDIOAMBIENTALES
CLARA ESTHER RODRÍGUEZ GUERRA	VOCALÍA	COAG
JOSÉ RAMÓN GARCÍA ALBA	VOCALÍA	UCA
JOSÉ LORENCES RODRÍGUEZ	VOCALÍA	ASAJA
SALVADOR FERNÁNDEZ MARQUÉS	VOCALÍA	REPRESENTANTE DE COFRADÍAS DE PESCADORES
JOSÉ LUIS GARCÍA NIETO	VOCALÍA	REPRESENTANTE DE LAS ASOCIACIONES DE HOSTELERÍA Y TURISMO
VICTOR MANUEL FERNÁNDEZ GARCÍA	VOCALÍA	REPRESENTANTE DE PARROQUIAS RURALES
LAUREANO VÍCTOR GARCÍA DÍEZ	VOCALÍA	REPRESENTANTE DE ASOCIACIONES CULTURALES
JUAN RIESGO RIESGO	VOCALÍA	REPRESENTANTE DE ASOCIACIONES DE AUTÓNOMOS Y PYMES

GRUPO 8. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL MONTAÑA CENTRAL DE ASTURIAS

ASAMBLEA// JUNTA DIRECTIVA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
----------------	--------------	-----------------------------

GEMMA ÁLVAREZ DELGADO	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE LENA
LUIS NÚÑEZ DELGADO	VICEPRESIDE NCIA	ASOCIACIÓN DE TURISMO DE LA MONTAÑA CENTRAL
HÉCTOR TEIJEIRO ÁLVAREZ	SECRETARÍA	ASOCIACIÓN JUVENIL DEPORTIVA
ANIBAL JOSÉ VÁZQUEZ FERNÁNDEZ	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE MIERES
DAVID MORENO BOBELA	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE ALLER
RAMÓN ARGÜELLES CORDERO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE LENA
JESÚS ÁLVAREZ BARBAO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE MORCÍN
JOSÉ RAMÓN GARCÍA SAÍZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE RIBERA
JOSÉ ANTONIO MUÑIZ ÁLVAREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE RIOSA
IGNACIO GARCÍA-POLA VALLEJO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN EMPRESARIOS CAUDAL
ANA ISABEL QUIÑONES SANTOS	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES LA CARISA
FLORENTINA ISABEL TUÑÓN ÁLVAREZ	VOCALÍA	UNIÓN DE CAMPESINOS ASTURIANOS
EMILIO PRIETO ÁLVAREZ	VOCALÍA	CC.OO. UNIÓN COMARCAL CAUDAL
MERCEDES CRUZADO ÁLVAREZ	VOCALÍA	COAG-ASTURIAS
ROBERTO FERNÁNDEZ GONZÁLEZ	VOCALÍA	COOP. AGROPEC. COMARCAL JOMEZANA

MARÍA NURIA GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES CAMPESINAS
LUIS NÚÑEZ DELGADO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN TURISMO MONTAÑA CENTR.
MANUEL ALONSO MEJIDO	VOCALÍA	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS

GRUPO 9. ASOCIACIÓN CENTRO DE NAVIA PORCÍA

ASAMBLEA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
JOSÉ ANTONIO BARRIENTOS GONZÁLEZ	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE BOAL
CECILIA PÉREZ SÁNCHEZ	VICEPRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE EL FRANCO
EUSTAQUIO REVILLA VILLEGAS	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE GRANDAS DE SALIME
ROSANA GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE MIERES
MARGARITA IGLESIAS PULIDO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE NAVIA
DANIEL MARTÍNEZ LABAYOS	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE ILLANO
JESÚS FERNÁNDEZ BUSTELO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE PESOZ
ANA MARIA VIGÓN SUÁREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE TAPIA DE CASARIEGO
MONTSERRAT ESTEFANÍA GONZÁLEZ SUÁREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE VILLAYÓN

JAVIER BLANCO RODRÍGUEZ	VOCALÍA	OTEA - HOSTELERÍA Y TURISMO EN ASTURIAS (ANTES ASOCIACIÓN HOSTELERÍA PRINCIPADO DE ASTURIAS)
CÉSAR PÉREZ ÁLVAREZ	VOCALÍA	UNIÓN DE COOPERATIVAS FORESTALES DE ASTURIAS
MARÍA ISABEL DÍAZ PÉREZ	VOCALÍA	COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
MARGARITA SUÁREZ PÉREZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES "LA ROMANELA"
LIBORIO BLANCO GAYO	VOCALÍA	COORDINADORA DE ASOCIACIONES DE AGRIULTORES Y GANADEROS DE ASTURIAS (COAG-ASTURIAS)
ANTOLÍN ACERO ACERO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE JÓVENES AGRICULTORES Y GANADEROS DE ASTURIAS (ASAJA)
SANTIAGO OTERO ACERO	VOCALÍA	UNIÓN DE CAMPESINOS ASTURIANOS (UCA)
ADOLFO GARCÍA MÉNDEZ	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES "NUESTRA SEÑORA DE LA ATALAYA"
AVELINO FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES "NUESTRA SEÑORA DE LA CARIDAD"
JOSÉ MANUEL GARCÍA ALONSO	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES "SANTO ÁNGEL DE LA GUARDA"
RODRIGO MASEDA GONZÁLEZ	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES "SAN PEDRO"
JAVIER BLANCO RODRÍGUEZ	VOCALÍA	FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS (FADE)
JAVIER GUTIÉRREZ DÍAZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE SELVICULTURA Y MEDIO AMBIENTE DE ASTURIAS - ASYMAS
INÉS RODRÍGUEZ PARRONDO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVIA

JUNTA DIRECTIVA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
JOSÉ ANTONIO BARRIENTOS GONZÁLEZ	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE BOAL
CECILIA PÉREZ SÁNCHEZ	VICEPRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE EL FRANCO
EUSTAQUIO REVILLA VILLEGAS	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE GRANDAS DE SALIME
ROSANA GONZÁLEZ FERNÁNDEZ	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE MIERES
MARGARITA IGLESIAS PULIDO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE NAVIA
MONTSERRAT ESTEFANÍA GONZÁLEZ SUÁREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE VILLAYÓN
CÉSAR PÉREZ ÁLVAREZ	VOCALÍA	UNIÓN DE COOPERATIVAS FORESTALES DE ASTURIAS
MARÍA ISABEL DÍAZ PÉREZ	VOCALÍA	COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
MARGARITA SUÁREZ PÉREZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES "LA ROMANELA"
LIBORIO BLANCO GAYO	VOCALÍA	COORDINADORA DE ASOCIACIONES DE AGRIULTORES Y GANADEROS DE ASTURIAS (COAG-ASTURIAS)
JOSÉ MANUEL GARCÍA ALONSO	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES "SANTO ÁNGEL DE LA GUARDA"
JAVIER BLANCO RODRÍGUEZ	VOCALÍA	OTEA - HOSTELERÍA Y TURISMO EN ASTURIAS (ANTES ASOCIACIÓN HOSTELERÍA PRINCIPADO DE ASTURIAS)

GRUPO 10. GRUPO DE ACCIÓN LOCAL CONSORCIO PARA EL DESARROLLO RURAL DEL ORIENTE DE ASTURIAS

ASAMBLEA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
RAMÓN GALÁN ESCANDÓN	PRESIDENCIA	SOCIEDAD COOPERATIVA QUESO DE PEÑAMELLERA
JESÚS BORDÁS VARGAS	VICEPRESIDENCIA 1ª	AYUNTAMIENTO DE RIBADEDEVA
JOSÉ ANTONIO ROQUE LLAMAZARES	VICEPRESIDENCIA 2ª	AYUNTAMIENTO DE PEÑAMELLERA ALTA
ENRIQUE Riestra Rozas	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE LLANES
JOSÉ MANUEL ABELEDO	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE ONÍS
OLAYA GÓMEZ ROMANO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN CULTURAL LLACÍN
JÉSSICA LÓPEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	CONSEJO REGULADOR DEL QUESO DE CABRALES
IGNACIO VÁZQUEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	UNIÓN COMARCAL DE U.G.T.
JESÚS GUTIÉRREZ HOYAL	VOCALÍA	UNIÓN DE CAMPESINOS ASTURIANOS
JESÚS GARCÍA MORÁN	VOCALÍA	ASOCIACIÓN EL PATIU
MARÍA GALLARDO ALONSO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES LA BECIELLA
FRANCISCO ELÍAS PANDO	VOCALÍA	SOCIEDAD ETNOGRÁFICA DE RIBADESELLA
JOSÉ FÉLIX FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE AMIEVA
JOSE SÁNCHEZ DÍAZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CABRALES

JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ CASTRO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CANGAS DE ONÍS
SALOMÉ SAMARTINO PÉREZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE CARAVIA
EMILIO MANUEL GARCÍA LONGO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE PEÑAMELLERA ALTA
JOSÉ MANUEL FERNÁNDEZ DÍAZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE PEÑAMELLERA BAJA
IVÁN ALLENDE TORAÑO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE PILOÑA
MARTA ALONSO GUIJARRO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE PONGA
RAMÓN MANUEL CANAL TIRADOR	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE RIBADESELLA
ÁNGEL ESPINA LOBETO	VOCALÍA	ASPITUR
ÁNGELA TEJO POSADA	VOCALÍA	SOCIEDAD CULTURAL Y DEPORTIVA DE RIBADESELLA
OLAYA NEVARES VEGA	VOCALÍA	INCATUR ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE TURISMO DE LA COMARCA DE LOS PICOS DE EUROPA INCATUR
MARÍA ISABEL DÍAZ PÉREZ	VOCALÍA	COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS PRINCIPADO DE ASTURIAS UNIÓN DE COOPERATIVAS
MARÍA HUMILDAD GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	DELEGACIÓN COMARCAL DE CC.OO.
ELENA SOBERÓN PIDAL	VOCALÍA	ASOCIACIÓN AGRARIA JÓVENES AGRICULTORES Y GANADEROS DE ASTURIAS (ASAJA)
ÁNGEL BATALLA GARCÍA	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES SANTA ANA DE LLANES
JESÚS PEÑIL PÉREZ	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES DE BUSTIO

MANUEL JESÚS BUENAGA PALMERO	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES VIRGEN DE LA GUÍA
FRANCISCO JAVIER GARAÑA GONZÁLEZ	VOCALÍA	FOMTUR
MANUEL COLLERA DÍAZ	VOCALÍA	FUNDACIÓN ULPIANO CUERVO
ANA GLORIA FERNÁNDEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN EL PRIAL
JUAN MANUEL MARTÍN CASO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN EL CANTU LA JORMA

JUNTA DIRECTIVA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
RAMÓN GALÁN ESCANDÓN	PRESIDENCIA	SOCIEDAD COOPERATIVA QUESO DE PEÑAMELLERA
JESÚS BORDÁS VARGAS	VICEPRESIDE NCIA 1ª	AYUNTAMIENTO DE RIBADEDEVA
JOSÉ ANTONIO ROQUE LLAMAZARES	VICEPRESIDE NCIA 2ª	AYUNTAMIENTO DE PEÑAMELLERA ALTA
ENRIQUE RIESTRA ROZAS	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE LLANES
JOSÉ MANUEL ABELED0	TESORERÍA	AYUNTAMIENTO DE ONÍS
OLAYA GÓMEZ ROMANO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN CULTURAL LLACÍN
JÉSSICA LÓPEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	CONSEJO REGULADOR DEL QUESO DE CABRALES
IGNACIO VÁZQUEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	UNIÓN COMARCAL DE U.G.T.
JESÚS GUTIÉRREZ HOYAL	VOCALÍA	UNIÓN DE CAMPESINOS ASTURIANOS
JESÚS GARCÍA MORÁN	VOCALÍA	ASOCIACIÓN EL PATIU

MARÍA GALLARDO ALONSO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES LA BECIELLA
FRANCISCO ELÍAS PANDO	VOCALÍA	SOCIEDAD ETNOGRÁFICA DE RIBADESELLA

GRUPO 11. CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA COMARCA DE OSCOS EO.

ASAMBLEA GENERAL// JUNTA DIRECTIVA

TITULAR	CARGO	ENTIDAD REPRESENTADA
CÉSAR VILLABRILLE QUINTANA	PRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE TARAMUNDI
MIRIAM MOYA VILLAR	VICEPRESIDENCIA	AYUNTAMIENTO DE CASTROPOL
CLEMENTE MARTÍNEZ RODIL	SECRETARÍA	AYUNTAMIENTO DE SAN TIRSO DE ABRES
FRANCISCO JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ	TESORERÍA	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL POLÍGONO DE BARRES (ASPOBA)
PEDRO ÁLVAREZ MARTÍNEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN DE OSCOS
CÉSAR ÁLVAREZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE VEGADEO
ABEL LASTRA BRAVO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE OSCOS
VÍCTOR LORIDO RANCAÑO	VOCALÍA	AYUNTAMIENTO DE SANTA EULALIA DE OSCOS
BENIGNO PÉREZ ÁLVAREZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE TURISMO RURAL EO-PORCÍA
FERNANDO ASENJO VALEA	VOCALÍA	SINDICATO AGRARIO UNIÓN DE CAMPESINOS ASTURIANOS (UCA)
CARLOS GARCÍA HERRERO	VOCALÍA	ASOCIACIÓN "CASTROPOL TURISMO"

M ^a ANDREA GONZÁLEZ GONZÁLEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE ABEYEIROS DEL OCCIDENTE DE ASTURIAS (ABEYOAS)
CARLOS LOPEZ-CANCELOS RODRÍGUEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN NÚCLEO DE TURISMO RURAL DE TARAMUNDI (ANTURTA)
FERNANDO GONZÁLEZ PRIETO	VOCALÍA	CLUB DE MAR CASTROPOL
DELFIN PÉREZ GARCÍA	VOCALÍA	COOPERATIVAS AGROALIMENTARIAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
JUAN LUÍS FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ	VOCALÍA	COFRADÍA DE PESCADORES “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN” DE FIGUERAS
MARÍA JESÚS GARCÍA GONZÁLEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE MUJERES MONTEALEGRE
JOSÉ LUIS LÓPEZ RODRÍGUEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE SELVICULTURA Y MEDIO AMBIENTE DE ASTURIAS (ASYMAS)
PEDRO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN DE TURISMO RURAL “OSCOS-EO”
MARCOS ÁLVAREZ LÓPEZ	VOCALÍA	ASOCIACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS FORESTALES, DE LA MADERA Y EL MUEBLE (ASMADERA)

ANEXO IV. RELACIÓN POR SEXO ASAMBLEAS/JUNTAS DIRECTIVAS

	ASAMBLEA G1	JUNTA DIRECTIVA G1
MUJERES	16	8
HOMBRES	11	7
PORCENTAJE MUJERES	59 %	53 %
	ASAMBLEA G2	JUNTA DIRECTIVA G2
MUJERES	8	8
HOMBRES	17	17
PORCENTAJE MUJERES	32 %	32 %
	ASAMBLEA G3	JUNTA DIRECTIVA G3
MUJERES	14	4
HOMBRES	19	8
PORCENTAJE MUJERES	42 %	33 %
	ASAMBLEA G4	JUNTA DIRECTIVA G4
MUJERES	14	7
HOMBRES	22	8
PORCENTAJE MUJERES	39 %	47 %
	ASAMBLEA G5	JUNTA DIRECTIVA G5
MUJERES	12	12
HOMBRES	15	12
PORCENTAJE MUJERES	44 %	50 %
	ASAMBLEA G6	JUNTA DIRECTIVA G6
MUJERES	14	8
HOMBRES	18	8
PORCENTAJE MUJERES	44 %	50 %
	ASAMBLEA G7	JUNTA DIRECTIVA G7
MUJERES	3	3
HOMBRES	14	14
PORCENTAJE MUJERES	18 %	18 %
	ASAMBLEA G8	JUNTA DIRECTIVA G8
MUJERES	6	6
HOMBRES	16	16
PORCENTAJE MUJERES	27 %	27 %

	ASAMBLEA G9	JUNTA DIRECTIVA G9
MUJERES	8	6
HOMBRES	15	6
PORCENTAJE MUJERES	35 %	50 %
	ASAMBLEA G10	JUNTA DIRECTIVA G10
MUJERES	11	4
HOMBRES	23	9
PORCENTAJE MUJERES	32 %	31 %
	ASAMBLEA G11	JUNTA DIRECTIVA G11
MUJERES	3	3
HOMBRES	17	17
PORCENTAJE MUJERES	15 %	15 %

ESTUDIO SOBRE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DESARROLLADOS DENTRO DE LOS FONDOS LEADER