



# MUJERES, MOTORES PARA LA DIVERSIFICACIÓN ECONÓMICA EN EL MEDIO RURAL Y PARA LA MEJORA DE LA GOBERNANZA A TRAVÉS DE LOS ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

Informe final – Octubre de 2015



Fundación Interuniversitaria  
**Fernando González Bernáldez**  
PARA LOS ESPACIOS NATURALES

**altekio**  
INICIATIVAS HACIA  
LA SOSTENIBILIDAD



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



**Fundación Fernando González Bernáldez y EUROPARC-España. 2015.**

**Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos. Informe final.**

**Elaborado por:**

Marta Múgica de la Guerra <sup>(1,2)</sup>

María Muñoz Santos <sup>(1)</sup>

Carlota Martínez Alandi<sup>(1,2)</sup>

Concepción Piñeiro García de León <sup>(3)</sup>

Javier Puertas Blázquez<sup>(1,2)</sup>

Francisco Rivero Soulé<sup>(1)</sup>

**Con la colaboración de:**

Marta Carballo <sup>(4)</sup>

Soraya González <sup>(5)</sup>

Paloma Lafuente <sup>(4)</sup>

Jorge Navacerrada<sup>(3)</sup>

Beni Rodríguez <sup>(6)</sup>

1. Fundación Fernando González Bernáldez
2. Oficina Técnica EUROPARC-España
3. Altekio, S.Coop.Mad., Iniciativas hacia la sostenibilidad
4. Instituto Complutense de Estudios Internacionales
5. Cooperativa Pandora
6. Gerente Reserva de la Biosfera Alto Bernesga, León

**Portada:** Lucía Lóren, artista del paisaje. Foto: Félix Guerra.

## **EEA GRANTS**

El proyecto *Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos* ha sido financiado en el marco del Memorándum de Entendimiento entre España, Noruega, Islandia y Liechtenstein. A través del programa de subvenciones del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo *EEA Grants* y *Norway Grants*, Islandia, Liechtenstein y Noruega contribuyen a reducir desigualdades sociales y económicas y a fortalecer las relaciones bilaterales con los países beneficiarios de Europa. Los tres países cooperan estrechamente con la UE a través del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (EEE).

Para el período de 2009 -2014, las donaciones de los programas de subvenciones *EEA Grants* y *Norway Grants* ascienden a 1.790 millones de euros. Noruega contribuye con cerca del 97% de la financiación total. Las subvenciones están dirigidas a organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas y de investigación y académicas, y los sectores público y privado en los 12 nuevos estados miembros de la UE más Grecia, Portugal y España. Se colabora con entidades estatales de los estados receptores y las actividades deben ser realizadas hasta 2016.

Las principales áreas de financiación son la protección del medio ambiente y el cambio climático, investigación y becas, sociedad civil, salud infantil, igualdad de género, justicia y patrimonio cultural.

# Índice

RESUMEN.....	5
1. INTRODUCCIÓN .....	9
2. OBJETIVOS Y PRINCIPALES ACCIONES DEL PROYECTO .....	13
3. DIAGNÓSTICO “IGUALDAD DE GÉNERO Y ÁREAS PROTEGIDAS” .....	15
4. JORNADAS PRESENCIALES DE FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO PARA MUJERES EN MUNICIPIOS DE ÁREAS PROTEGIDAS .....	49
5. ASESORAMIENTO Y PROMOCIÓN PARA LA PUESTA EN MARCHA DE ACTIVIDADES EMPRENDEDORAS EN ÁREAS PROTEGIDAS .....	57
6. CUADERNILLO MUJERES Y ÁREAS PROTEGIDAS.....	59
7. TRABAJO FUTURO.....	61
8. BIBLIOGRAFÍA .....	63
ANEXOS.....	65



# RESUMEN

La Fundación Fernando González Bernáldez, EUROPARC-España y Altekio, S.Coop.Mad. han desarrollado el proyecto **“Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos”** gracias al apoyo del Programa de Igualdad de Género y Conciliación cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014 a través del Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.

## **Acciones desarrolladas en el marco del proyecto**

- Diagnóstico “Igualdad de género y áreas protegidas”, a partir de encuestas a tres colectivos: equipos de gestión, tejido empresarial y asociaciones.
- Jornadas de fomento del emprendimiento liderado por mujeres en la Reserva de la Biosfera de la Sierra del Rincón, en el Parque Nacional de las Tablas de Daimiel y en la Reserva de la Biosfera de las Sierras de Béjar y Francia.
- Asesoramiento y promoción para la puesta en marcha de actividades emprendedoras en áreas protegidas.
- Cuadernillo “Mujeres y áreas protegidas”, resumen divulgativo de los resultados del proyecto.

## **Justificación del proyecto**

Las mujeres han jugado un papel fundamental en el uso, manejo y conservación de los recursos naturales, aunque muchas veces con un trabajo no reconocido, ni remunerado. Es a partir del Convenio sobre la Diversidad Biológica de 1992 cuando se hace público el papel de las mujeres en las áreas protegidas a escala mundial resaltando su importancia en la conservación y uso sostenible de la diversidad biológica. En la Conferencia de la Mujer de Beijing de 1995 se resaltan además los conocimientos especiales acerca de los vínculos ecológicos y de la ordenación de los ecosistemas frágiles. Y en el 2010, la Secretaría del Convenio sobre Diversidad Biológica resalta que “la responsabilidad de cualquier iniciativa de conservación de la biodiversidad consiste en garantizar que el desarrollo e implementación de políticas nacionales e internacionales de conservación contribuyan a la igualdad, por medio de la creación de posibilidades y beneficios equitativos tanto para las mujeres como para los hombres”.

El proyecto “Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos” ofrece el primer

diagnóstico sobre el papel de las mujeres en las áreas protegidas en España y un análisis de las oportunidades de emprendimiento ligadas a los valores de los espacios naturales.

Las áreas protegidas son enclaves fundamentales para la conservación de la naturaleza y, también, territorios donde vivir, trabajar y aunar el desarrollo socioeconómico con el disfrute de sus valores patrimoniales.

España supera los 7 millones de hectáreas protegidas bajo la legislación específica de espacios naturales protegidos, el 12,9% del país. Alcanza el 27,2% al considerar el desarrollo de la Red Natura 2000. El conjunto de espacios protegidos está formado por 15 parques nacionales, 149 parques naturales, 291 reservas naturales, 328 monumentos naturales, 53 paisajes protegidos y 1 área marina protegida. Además, hay otras figuras internacionales, entre las que destacan las reservas de la biosfera, territorios donde confluyen objetivos de conservación de los valores naturales y culturales y cuyos criterios de gestión se enmarcan en el Programa de la UNESCO “Man and Biosphere”. España es actualmente el país del mundo con más reservas, 47 en total.

Más de 1.400 personas trabajan en los equipos de planificación, gestión, mantenimiento, vigilancia, educación ambiental, etc. de los espacios protegidos y además, generan importantes oportunidades para el emprendimiento en las áreas protegidas ligadas al turismo, la conservación, la educación ambiental, la agricultura, etc. Solo los parques reciben más de 21 millones de visitantes al año, de los que 9,5 millones lo hacen a los parques nacionales. El 23% de los parques están acreditados con la Carta Europea de Turismo Sostenible, y en ellos más de 360 empresas están acreditadas por su compromiso con la conservación. Además hay otras marcas de calidad como “Parque Natural” (Andalucía, Comunidad Valenciana y Castilla y León) a las que se han sumado más de 300 empresas.

### **Hacia la igualdad en la toma de decisiones en las áreas protegidas**

El Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016) establece que: “Debe fomentarse la participación e influencia femenina en la toma de decisiones, tanto a nivel social como político. Este último punto es, quizás, el que más carencias presenta en la actualidad y una de las principales fuentes de marginación”.

A pesar de ello, aún es minoritaria la presencia de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones en la gestión de las áreas protegidas en España. Los resultados del diagnóstico realizado muestran que hay un 34% de mujeres en puestos directivos y de coordinación frente a un 66% de hombres. En los puestos técnicos las mujeres representan un 42% frente al 58% de hombres.

Sólo el 13% de los gestores percibe obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos directivos, frente al 40% de las gestoras. Entre los obstáculos se citan la tradicional dominancia de perfiles profesionales dominados por hombres, la falta de renovación generacional agravada por la falta de contratación pública en los últimos años, los problemas de conciliación de la vida laboral y personal y la existencia de barreras culturales y educativas que aún generan desigualdades.

## **Oportunidades para el empleo en las áreas protegidas: visualicemos el papel de las mujeres**

Las áreas protegidas son oportunidades para el emprendimiento rural. A pesar de las dificultades identificadas (envejecimiento de la población, poco tejido asociativo, limitaciones de accesibilidad y comunicación, limitaciones normativas, reducción de la financiación pública, pocas oportunidades para la formación empresarial, falta de espacios para compartir recursos y contactos, riesgos de baja aceptación de iniciativas de neorrurales), hay numerosas oportunidades que pueden promoverse tanto desde las administraciones responsables de las áreas protegidas como desde el tejido asociativo y empresarial.

La gestión de las áreas protegidas implica acciones de **conservación** (de la biodiversidad, de la agrodiversidad, gestión del monte y de las especies silvestres y domésticas), de **dinamización socioeconómica** (turismo sostenible, actividad agroganadera, conservación del patrimonio cultural), de **investigación y educación** (seguimiento, inventarios, programas de educación ambiental y sensibilización) y **vigilancia** y mantenimiento de instalaciones y equipamientos del área protegida.

La gestión de las áreas protegidas genera actividad y empleos, directos e indirectos, tanto para hombres como para mujeres, en los ámbitos de conservación, dinamización, seguimiento, educación y mantenimiento.

## **Múltiples oportunidades identificadas ligadas a las áreas protegidas**

### **Administración de las áreas protegidas**

- Apoyo desde la administración a empresas y productoras/es a través de distintivos de calidad para productos y servicios
- Ayudas y subvenciones públicas
- Apoyo técnico, asesoramiento y formación a la población

### **Sector turístico y servicios**

- Oportunidades para el turismo sostenible (turismo rural, cultural, accesible, de salud, observación de estrellas, gastronomía basada en productos locales)
- Promoción del sector agroalimentario para compensar la estacionalidad del turismo
- Divulgación, comunicación, educación ambiental

### **Sector agrario**

- Agricultura, ganadería y apicultura ecológicas
- Recuperación de cultivos en tierras abandonadas
- Generación de productos de proximidad, kilómetro cero
- Cultivo de variedades locales, cultivo y transformación de plantas aromáticas, medicinales y otros productos naturales
- Actividades ganaderas tradicionales extensivas complementadas con el desarrollo de productos agroalimentarios
- Aprovechamiento de recursos forestales no maderables como setas y frutos silvestres
- Comercialización de productos y fibras vegetales locales como manufactura de derivados del cuero, madera y vidrio

## **Aumentar la sensibilización y la formación en materia de igualdad en las áreas protegidas**

Es necesario invertir en capacitación y formación para las mujeres que viven en zonas rurales así como en la capacitación del personal de las administraciones, empresas, asociaciones, sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género por su impacto positivo en la innovación y sostenibilidad.

Entre los equipos de gestión de las áreas protegidas hay un gran desconocimiento en materia de medidas de igualdad. El 47% de las gestoras y el 33% de los gestores no tienen información. El 86% de las personas encuestadas no ha recibido **formación en su entidad en materia de género, igualdad de oportunidades y de trato**.

Las medidas más extendidas para la **conciliación de la vida personal y profesional** se refieren a la jornada reducida, excedencia para el cuidado infantil, ausencia por emergencia familiar y flexibilidad de horarios y en los días de permiso. El 66% no tiene posibilidad de teletrabajar, sólo para el 10% es posible el trabajo por objetivos y el 12% tiene apoyo para los gastos de guardería, aunque casi el 27% no tiene información al respecto.

### **Mensajes clave**

1. Reconocer el papel de las mujeres en la conservación de la naturaleza y en el uso sostenible de los recursos naturales.
2. Visualizar el papel de las mujeres en las áreas protegidas, en tanto que herramientas fundamentales para la conservación de la naturaleza y para el apoyo a la dinamización del mundo rural.
3. Reforzar el trabajo en red para el desarrollo de las actividades socioeconómicas ligadas a las áreas protegidas.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso de las mujeres a puestos directivos, de representación y de participación en la gestión de áreas protegidas.
5. Mejorar la integración entre las políticas de conservación y de desarrollo rural en las áreas protegidas, poniendo en valor el papel de la mujer.
6. Aprovechar las oportunidades para la actividad y el empleo identificadas por los equipos de gestión de las áreas protegidas y por el tejido empresarial, potenciando el papel de las mujeres.
7. Apoyar la participación activa de las mujeres en las iniciativas de emprendimiento, así como en las asociaciones profesionales locales y regionales.
8. Apoyar la incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones al sector agrario como principal eje de actividad rural, complementariamente con otros sectores más temporales como el turismo y los servicios culturales.
9. Invertir en sensibilización, formación y capacitación sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en las administraciones, en las empresas y en las asociaciones.
10. Incentivar la integración efectiva de las mujeres en las áreas protegidas a través del empoderamiento, el emprendimiento y el impulso del tejido asociativo.

# 1. INTRODUCCIÓN

Las mujeres han jugado un papel fundamental en el uso, manejo y conservación de la biodiversidad, aunque muchas veces con un trabajo no reconocido, ni remunerado. Un trabajo que a menudo no ha figurado en las estadísticas. Las mujeres se han ocupado tradicionalmente de las tareas de autoconsumo familiares y de gran parte de las actividades ganaderas y agrarias y, por tanto, han sido agentes fundamentales en el modelado de los paisajes que hoy conocemos, así como de la conservación de la diversidad y del uso sostenible de los recursos (Tobin y Aguilar, 2007; Sasvari et al., 2010). En la actualidad, este papel está ampliamente reconocido en diferentes documentos tanto a nivel nacional como internacional.

El vínculo mujer – medio ambiente ha sido reconocido y puesto en valor en todas las conferencias mundiales sobre la mujer organizadas por Naciones Unidas desde la celebrada en Beijing en 1995. La plataforma de Acción, originada en la citada conferencia, en su punto k, dedicado íntegramente a la mujer y medio ambiente, incide en el rol protagonista de ésta en la biodiversidad y conservación de la vida de la siguiente manera:

*Mediante la gestión y el uso de los recursos naturales, la mujer sostiene a su familia y a la comunidad. Como consumidora, cuidadora de su familia y educadora, su función es fundamental para la promoción del desarrollo sostenible, como lo es su preocupación por la calidad y el carácter sostenible de la vida para las generaciones actuales y futuras.*

*La mujer, y en particular la mujer indígena, tiene conocimientos especiales de los vínculos ecológicos y de la ordenación de los ecosistemas frágiles. En muchas comunidades, la mujer es la principal fuerza de trabajo para la producción de subsistencia, por ejemplo, la recolección de mariscos; así pues, su función es fundamental para el abastecimiento de alimentos y la nutrición, la mejora de las actividades de subsistencia y del sector no estructurado y la protección del medio ambiente.*

Así mismo, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) reconoce y cuantifica en diferentes estudios y documentos el importante papel que han desempeñado las mujeres en la conservación de la agrobiodiversidad (hierbas silvestres, plantas, hojas, frutas, moras, semillas, raíces comestibles), destacando los conocimientos especializados que éstas poseen sobre el uso y variedades de la agrobiodiversidad utilizadas no sólo como alimento, sino para combatir problemas de salud (plantas medicinales, tónicos, limpiadores) o para generar ingresos (excedente de los huertos familiares, manejo de las semillas) (FAO, 2012).

Del mismo modo, tratados internacionales dedicados específicamente al ámbito ambiental y la conservación como puede ser el Convenio de Diversidad Biológica (ONU, 1992a) señalan expresamente la función decisiva del trabajo realizado por las mujeres:

*Reconociendo asimismo la función decisiva que desempeña la mujer en la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica y afirmando la necesidad de la plena*

*participación de la mujer en todos los niveles de la formulación y ejecución de políticas encaminadas a la conservación de la diversidad biológica.*

En España, la vinculación mujer – sostenibilidad del medio rural queda expresamente recogida en el Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016):

*Las mujeres del medio rural sufren una doble discriminación: por ser mujeres y por vivir en el medio rural. Sin embargo, juegan un papel fundamental en el desarrollo del medio rural. Según datos del Padrón Municipal 2013, constituyen casi la mitad de la población rural alrededor del 48% de los habitantes rurales son mujeres--, y ejercen funciones de vital importancia en la sociedad rural. Entre estas funciones cabe destacar su labor educadora, cuidadora y administradora de recursos del hogar, que, en el medio rural, y debido al arraigo del reparto tradicional de los roles de género, recae de forma mayoritaria sobre las mujeres. Además, las mujeres son las grandes protagonistas de la asistencia básica sanitaria y el colectivo consumidor con más peso en el medio rural.*

### **Perspectiva de género y conservación de la naturaleza**

A pesar de todo lo establecido en los distintos acuerdos, convenios y documentos, diferentes trabajos ponen de manifiesto cómo las mujeres, pese a ser indudablemente protagonistas activas en el terreno de la conservación y del desarrollo y progreso de sus comunidades, pueblos y regiones, han sido invisibilizadas e infravaloradas en los programas y políticas de conservación, incluso recientemente, quedando sus contribuciones frecuentemente relegadas (Awarwal, 1992; Fundación IPADE, 2008). Así mismo, se denuncia que las mujeres han estado frecuentemente infra-representadas en los órganos de decisión de las cuestiones relacionadas con el medio ambiente, teniendo escaso control sobre el uso y destino de los recursos naturales y sus beneficios.

En este contexto, visibilizar la relación diferenciada que las mujeres y los hombres establecen con los recursos de la biodiversidad e incorporar de forma más explícita la perspectiva de género en el ámbito de la conservación de la naturaleza son todavía asignaturas pendientes.

El reconocimiento de la importancia de la equidad de género en el ámbito de las áreas protegidas es aún muy incipiente. En el ámbito internacional, cabe destacar la labor de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), quien a finales de la década de los 90 elaboró una Declaración Política y un Plan de Acción para incorporar de manera transversal la perspectiva de género.

Más recientemente, y en el marco del Convenio de Diversidad Biológica, se publicó la Guía para la transversalización del género en las estrategias nacionales de biodiversidad y planes de acción (SCDB, 2010), donde se señala que:

*La responsabilidad de cualquier iniciativa de conservación de la biodiversidad consiste en garantizar que el desarrollo e implementación de las propuestas, en el marco de las políticas nacionales e internacionales de conservación, contribuyan a la igualdad, por medio de la creación de posibilidades y beneficios equitativos tanto para las mujeres como para los hombres.*

Mujeres y hombres establecen relaciones diferenciadas con su entorno natural, debido principalmente a la socialización mediante roles de género. Tienen diferentes conocimientos de los recursos naturales (tierra, agua, biodiversidad) y diferente acceso y control sobre esos recursos y sobre los recursos económicos, tecnológicos, financieros, conocimientos, tiempo, etc. y distintos beneficios; además, diferentes oportunidades para participar en la toma de decisiones sobre su uso. La perspectiva de género permite construir procesos de gestión equitativos y justos que, directa e indirectamente, permiten una mayor equidad en términos de distribución de los beneficios económicos y sociales que puede generar una adecuada capacidad de gestión ambiental. También entre las mujeres hay una diversidad, que la perspectiva de género contempla.

En este sentido, es fundamental incorporar la perspectiva de género para entender y analizar temas de gran complejidad, como es el caso de la conservación y el desarrollo sostenible. Se debe otorgar igual acceso y control en la gestión de conservación de la biodiversidad, no reforzando los roles tradicionales que respaldan la desigualdad de género (Fundación IPADE, 2008).

### **Participación de la mujer en la toma de decisiones y conservación**

La baja representación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, y a la vez la relevancia de la población femenina en la vida de la comunidad y en el uso de los recursos naturales (Aguilar et al., 2002) ha hecho que diferentes convenciones, programas y acuerdos internacionales recojan medidas y directrices para potenciar el papel de la mujer en los diferentes programas y políticas de conservación. Así, en el Capítulo 24 de la Agenda 21 de la Conferencia de Río (ONU, 1992b) se establecen expresamente medidas a favor de la mujer para lograr un desarrollo sostenible. Del mismo modo, la Convención para la Lucha contra la Desertificación de las Naciones Unidas (1994) estipula una serie de medidas para promover la participación efectiva de las mujeres en la planificación de políticas, la adopción de decisiones, la ejecución y revisión de los programas nacionales de lucha contra la desertificación.

El Índice de Medio Ambiente y Género de la UICN que monitorea la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito del medio ambiente para 72 países, establecía con fecha de noviembre de 2013 que el promedio mundial de participación de las mujeres en las negociaciones intergubernamentales sobre el cambio climático, la biodiversidad y la desertificación había alcanzado su punto máximo en el 36%.

En España, y a pesar de las políticas y actuaciones puestas en marcha para lograr la igualdad de género en el medio rural, quedan muchas distancias por acortar. Así lo demuestran las principales conclusiones del Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural, elaborado por el Ministerio de Alimentación, Agricultura y Medio Ambiente en 2011: débil situación sociodemográfica, que pone en peligro el relevo generacional en el medio rural, roles de género y usos del tiempo que dificultan a las mujeres el incorporarse al mercado laboral, desigualdades en el mercado laboral, entre otras.

Hasta el momento no se ha analizado de forma explícita la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de conservación de la naturaleza a través de su principal herramienta, las áreas protegidas. Un análisis preliminar apunta a que las mujeres suponen el 36% de los

equipos de gestión de estos lugares, mientras que en los puestos directivos el porcentaje de mujeres es menor y se sitúa en torno al 25% (EUROPARC-España, 2014).

### **Mujer, conservación, emprendimiento y áreas protegidas en España**

En muchas partes del mundo, y en España y Europa en particular, la mayoría de las áreas protegidas están en territorios rurales, donde el mantenimiento de los valores naturales está íntimamente relacionado con el uso cultural del territorio. Las áreas protegidas son enclaves fundamentales para la conservación pero también, territorios donde vivir y trabajar y donde aunar el desarrollo económico y social con el disfrute de los valores que albergan. En consecuencia, las áreas protegidas deben contribuir al desarrollo socioeconómico de los territorios en donde se encuentran, generando oportunidades para la puesta en marcha de proyectos empresariales sostenibles donde las mujeres han de jugar un papel muy relevante. Las mujeres son buenas conocedoras del entorno y agentes importantes a la hora de fomentar acciones de desarrollo sostenible y conservación de la biodiversidad desde una perspectiva empresarial.

En este sentido, la participación social con equidad de género debería ser un requisito para lograr con éxito los objetivos de conservación de los recursos naturales y de desarrollo sostenible (Aguilar et al., 2002).

Desarrollar estos aspectos en el ámbito de las áreas protegidas en España supone un avance no solo cualitativo sino también cuantitativo. España supera los 7 millones de hectáreas protegidas bajo la legislación específica de espacios naturales protegidos, el 12,9% del país. Alcanza el 27,2% al considerar el desarrollo de la Red Natura 2000. El conjunto de espacios protegidos está formado por 15 parques nacionales, 149 parques naturales, 291 reservas naturales, 328 monumentos naturales, 53 paisajes protegidos y 1 área marina protegida. Además, hay otras figuras internacionales, entre las que destacan las reservas de la biosfera, territorios donde confluyen objetivos de conservación de los valores naturales y culturales y cuyos criterios de gestión se enmarcan en el Programa de la UNESCO "Man and Biosphere". España es actualmente el país del mundo con más reservas, 47 en total.

Más de 1.400 personas trabajan en los equipos de planificación, gestión, mantenimiento, vigilancia, educación ambiental, etc. de los espacios protegidos y además, generan importantes oportunidades de emprender en las áreas protegidas ligadas al turismo, la conservación, la educación ambiental, la agricultura, etc. Los parques reciben más de 21 millones de visitantes, de los que 9,5 millones lo hacen a los parques nacionales. El 23% de los parques están acreditados con la Carta Europea de Turismo Sostenible, y en ellos más de 360 empresas están acreditadas por su compromiso con la conservación. Además hay otras marcas de calidad como "Parque Natural" (Andalucía, Comunidad Valenciana y Castilla y León) a las que se han sumado más de 300 empresas.

## 2. OBJETIVOS Y PRINCIPALES ACCIONES DEL PROYECTO

En este contexto, la Fundación Fernando González Bernáldez y EUROPARC-España, junto a la cooperativa Altekio, S.Coop.Mad, emprendieron en 2014 el proyecto “Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos”, con cargo al Programa de Igualdad de Género y Conciliación cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009 – 2014.

El **objetivo general** del mismo es promover el emprendimiento rural femenino aprovechando las oportunidades que se desarrollan en el contexto de las áreas protegidas. Así mismo el proyecto tiene como **objetivos específicos**:

- Conocer el papel y relevancia de las mujeres en las áreas protegidas en España (tanto en las instituciones gestoras como en los municipios de las áreas protegidas).
- Fomentar el emprendimiento liderado por mujeres vinculado a las áreas protegidas potenciando el trabajo en red.
- Informar y sensibilizar a los equipos de gestión, en particular, y a la sociedad en general sobre los aspectos clave en el ámbito de la igualdad de género y áreas protegidas en España.
- Identificar líneas de trabajo futuro prioritarias.

Para abordar estos objetivos se han desarrollado las siguientes **acciones**:

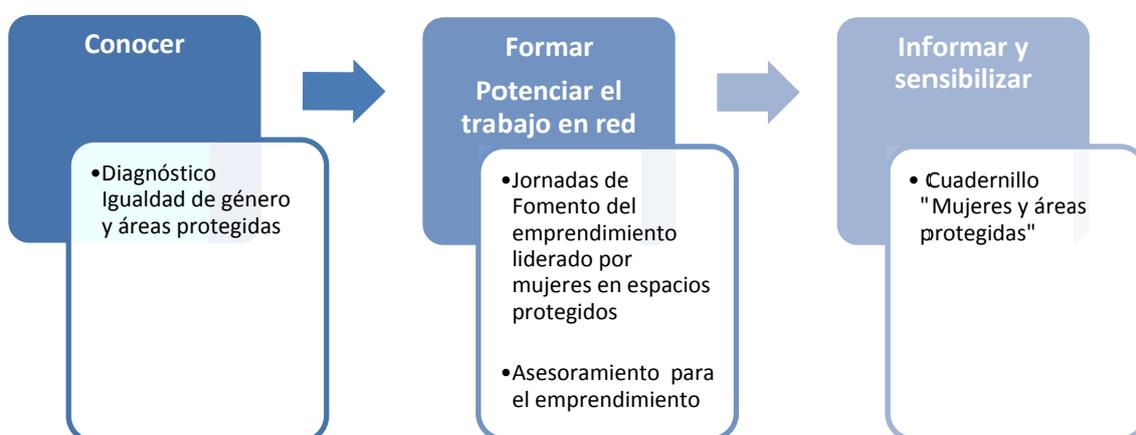
- **Diagnóstico “Igualdad de género y áreas protegidas”**. Elaborado a partir de encuestas a tres colectivos vinculados a las áreas protegidas: equipos de gestión, empresariado del entorno y asociaciones de mujeres de municipios con áreas protegidas.

Los cuestionarios incluyeron cuatro grandes bloques:

- o Presencia femenina en los equipos de trabajo: composición, división de trabajo según género y existencia de obstáculos y diferencias asociadas al hecho de ser mujer.
- o Existencia de políticas favorecedoras de la equidad de género: políticas de igualdad, conciliación y formación e integración de la perspectiva de género en los proyectos desarrollados por la entidad.
- o Papel de las mujeres en los procesos de participación social.
- o Emprendimiento y áreas protegidas: oportunidades y dificultades para el emprendimiento de la población local, y en particular el liderado por mujeres.

- **Jornadas presenciales de fomento del emprendimiento liderado por mujeres en municipios de áreas protegidas.** Se celebraron tres jornadas en tres áreas protegidas: Reserva de la Biosfera de la Sierra del Rincón (Madrid), Parque Nacional de Tablas de Daimiel (Castilla-La Mancha) y Reserva de la Biosfera de las Sierras de Béjar y Francia (Castilla y León). Las jornadas presenciales para mujeres de los municipios de las tres áreas protegidas incluyeron:
  - o Presentación de experiencias inspiradoras.
  - o Identificación del valor añadido del espacio protegido para su emprendimiento.
  - o Generación de ideas de negocio.
  - o Fomento de capacidades necesarias para la puesta en marcha: gestión del equipo de trabajo y trabajo en red; gestión económica y financiación; comercialización y nuevas tecnologías.
  
- **Asesoramiento para la puesta en marcha de actividades emprendedoras en áreas protegidas.** Con el objetivo de acompañar a las participantes de las jornadas formativas en el desarrollo de sus proyectos emprendedores se establecieron canales de comunicación vía teléfono y correo electrónico con el objetivo de:
  - o Asesorar sobre problemas y dudas surgidas en el diseño y puesta en marcha de los proyectos.
  - o Proporcionar información sobre posibilidades de financiación y formación para el emprendimiento, así como ejemplos de buenas prácticas empresariales en áreas protegidas.
  
- **Elaboración y difusión del cuadernillo “Mujeres y áreas protegidas”.** Documento en español e inglés que tiene como objetivo hacer visible el papel de las mujeres en las áreas protegidas. Incluye una síntesis del diagnóstico y los principales aprendizajes desarrollados con el proyecto.

La descripción en detalle de cada acción y sus resultados se incluyen en los diferentes capítulos del presente documento.



**Figura 1.** Acciones del proyecto

# 3. DIAGNÓSTICO “IGUALDAD DE GÉNERO Y ÁREAS PROTEGIDAS”

## 3.1. Objetivos y metodología

El objetivo de la acción es realizar el primer diagnóstico en España sobre el papel de las mujeres en las áreas protegidas. Éste se aborda desde dos puntos de vista:

- a) Papel de las mujeres en la toma de decisiones de las instituciones gestoras de las áreas protegidas, tomando como muestra las áreas donde existan órganos de gestión (fundamentalmente parques nacionales y naturales).
- b) Relevancia de la población femenina en los municipios de las áreas protegidas.

Los objetivos específicos del diagnóstico son:

- Analizar la presencia femenina en los órganos de participación de las áreas protegidas
- Analizar el papel de liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones
- Analizar el papel de las mujeres en la diversificación socioeconómica de los territorios de las áreas protegidas
- Identificar las oportunidades y dificultades que existen para el emprendimiento liderado por mujeres en áreas protegidas
- Proponer una metodología de trabajo transferible para el análisis y la promoción en otros lugares de Europa

Para abordar los objetivos establecidos se optó por la realización de encuestas diferenciadas a diferentes colectivos considerados claves en relación a las áreas protegidas y el emprendimiento: equipos de gestión, tejido empresarial y tejido asociativo. La descripción de los mismos y las razones para su inclusión en el estudio se incluyen en la siguiente tabla.

	¿Quiénes lo forman?	¿Qué se quiere conocer?
<b>Equipos de gestión de las áreas protegidas</b>	Colectivo formado por los equipos técnicos de planificación y gestión de las áreas protegidas. Pueden estar formados por personal funcionario de la administración pública, o por personal contratado por ésta (directamente o a través de empresas).	<ul style="list-style-type: none"><li>- Existencia de igualdad de género en los equipos técnicos</li><li>- Diferencias asociadas al género en el entorno laboral</li><li>- Políticas de igualdad puestas en marcha</li><li>- Papel de las mujeres en los procesos de participación</li><li>- Oportunidades y dificultades percibidas para el emprendimiento y el emprendimiento liderado por mujeres en áreas protegidas</li></ul>

	¿Quiénes lo forman?	¿Qué se quiere conocer?
<b>Empresariado de los municipios de las áreas protegidas</b>	Personas emprendedoras, trabajadoras y/o propietarias de negocios en el entorno de las áreas protegidas. De entre éstas se ha escogido, por tener acceso directo, al grupo de empresas adheridas a la Carta Europea de Turismo Sostenible en espacios naturales protegidos (CETS) (hostelería, restauración, turismo, educación ambiental).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de igualdad de género en el tejido empresarial</li> <li>- Políticas de igualdad puestas en marcha</li> <li>- Oportunidades y dificultades percibidas para el emprendimiento y el emprendimiento liderado por mujeres en áreas protegidas</li> </ul>
<b>Tejido asociativo del entorno de las áreas protegidas</b>	Asociaciones de mujeres del mundo rural y otras entidades que realicen sus actividades en el entorno de las áreas protegidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Papel de las mujeres en la conservación de la naturaleza</li> <li>- Relación existente entre la asociación y el espacio protegido</li> <li>- Oportunidades y dificultades percibidas para el emprendimiento y el emprendimiento liderado por mujeres en áreas protegidas</li> <li>- Problemas a los que se enfrentan las mujeres en el medio rural</li> </ul>

**Tabla 1.** Colectivos encuestados

### 3.1.1. Diseño de los cuestionarios

Los cuestionarios fueron diseñados conjuntamente por el personal de la Fundación Fernando González Bernáldez y de la oficina técnica de EUROPARC-España con la colaboración del personal de Altekio S.Coop.Mad., en sucesivas sesiones de trabajo, a partir de la literatura existente y la experiencia previa del equipo. Una primera versión de cada cuestionario fue aplicado en prueba a diferentes personas de los colectivos objetivo, con petición expresa de sugerencias y comentarios.

Tras incluir las recomendaciones recogidas en la fase piloto, los cuestionarios quedaron estructurados de la siguiente manera (los cuestionarios completos se encuentran en los Anexos 1, 2 y 3):

#### a) Cuestionario a los equipos de gestión de áreas protegidas

El cuestionario consta de 6 partes diferenciadas, y un total de 30 preguntas de respuesta simple, múltiple y/o abierta:

- *Información general.* Incluye un conjunto de preguntas que permiten la caracterización de la muestra: tipo de entidad en la que trabaja, comunidad autónoma, cargo, género y edad.
- *Presencia femenina en los equipos de gestión de espacios protegidos.* Conjunto de preguntas que permiten conocer la composición de los equipos de trabajo, división de trabajo según género y existencia de obstáculos y diferencias asociadas al hecho de ser mujer.
- *Existencia de políticas en la entidad que favorezcan la equidad de género.* Conjunto de preguntas que permiten conocer la existencia de políticas de igualdad, conciliación, y formación en las actividades, programas y proyectos desarrollados por la entidad.
- *Mujer y participación pública.* Conjunto de preguntas que permiten conocer aspectos relacionados con la participación de las mujeres en procesos participativos promovidos por el área protegida (órganos de participación y decisión, planes, proyectos, etc.).
- *Emprendimiento y áreas protegidas.* Conjunto de preguntas común a todos los cuestionarios que permiten conocer aspectos relacionados con el emprendimiento en general y, de forma específica, el emprendimiento liderado por mujeres en las áreas protegidas.
- *Consideraciones finales.* Espacio reservado para comentarios y aportaciones en relación a los procesos de igualdad o equidad en relación a las áreas protegidas.

#### **b) Cuestionario al tejido empresarial de las áreas protegidas**

El cuestionario consta de 3 partes diferenciadas, y un total de 16 preguntas de respuesta simple, múltiple y/o abierta:

- *Información general.* Incluye un conjunto de preguntas que permiten la caracterización de la muestra: nombre de la empresa, área protegida en la que desarrolla su actividad, tipo de actividad, cargo, género de la persona que contesta la encuesta.
- *Composición del equipo de trabajo.* Conjunto de preguntas que permiten conocer la composición de los equipos de trabajo, división de trabajo según género y existencia de medidas de conciliación.
- *Emprendimiento y áreas protegidas.* Conjunto de preguntas común a todos los cuestionarios que permiten conocer aspectos relacionados con el emprendimiento en general y, de forma específica, el emprendimiento liderado por mujeres en las áreas protegidas.

#### **c) Cuestionario al tejido asociativo de las áreas protegidas**

El cuestionario consta de 4 partes diferenciadas, y un total de 20 preguntas de respuesta simple, múltiple y/o abierta:

- *Información general.* Incluye un conjunto de preguntas que permiten la caracterización de la muestra: nombre de la entidad, principales actividades y objetivos de la entidad,

municipio dónde se ubica la sede, comunidad autónoma, relación con las áreas protegidas, género y edad de la persona que contesta la encuesta.

- *Mujer y conservación de la naturaleza.* Conjunto de preguntas que permiten analizar el papel de las mujeres en relación a los recursos naturales.
- *Relación con el área protegida.* Conjunto de preguntas que permiten conocer la relación establecida entre las áreas protegidas y las asociaciones/entidades de mujeres en sus territorios.
- *Emprendimiento y áreas protegidas.* Conjunto de preguntas común a todos los cuestionarios que permite conocer aspectos relacionados con el emprendimiento en general y, de forma específica, el emprendimiento liderado por mujeres en las áreas protegidas.

### 3.1.2. Recogida de información

Los cuestionarios fueron distribuidos en forma de formulario digital a través de la aplicación web SurveyMonkey ([www.surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com)).

- **Equipos de gestión:** La invitación a participar en la encuesta se remitió en marzo de 2015 por correo electrónico a las direcciones de la base de datos de equipos de gestión de EUROPARC-España (1.000 registros) con ruego de su difusión entre el personal de los espacios protegidos. Tras un análisis preliminar de la muestra, donde se detectaron diferentes carencias de representación, se lanzó una segunda convocatoria general de participación.
- **Tejido empresarial:** La invitación a participar en la encuesta se remitió en marzo de 2015 por correo electrónico a las direcciones de la base de datos de empresas adheridas a la Carta Europea de Turismo Sostenible de EUROPARC-España (400 empresas).
- **Tejido asociativo:** La invitación a participar en la encuesta se remitió en abril de 2015 por correo electrónico a un directorio de entidades/asociaciones y federaciones de asociaciones de mujeres (80 registros). La baja tasa de respuesta obtenida hizo que el plazo se ampliara hasta junio de 2015.

### 3.1.3. Análisis e integración de la información

Tras un primer análisis estadístico de las respuestas (descriptivo; Test Chi-cuadrado de Pearson, nivel de significación fijado de 0,05; análisis cualitativo de preguntas abiertas) se elaboró un borrador de informe de resultados que fue presentado a un grupo de expertas en cuestiones de género (técnicas de género, investigadoras en materia de género, gestoras de áreas protegidas). Sus aportaciones fueron recogidas en una sesión de trabajo celebrada en julio de 2015 en Madrid e incorporadas al documento final.

### 3.1.1. Esquema metodológico

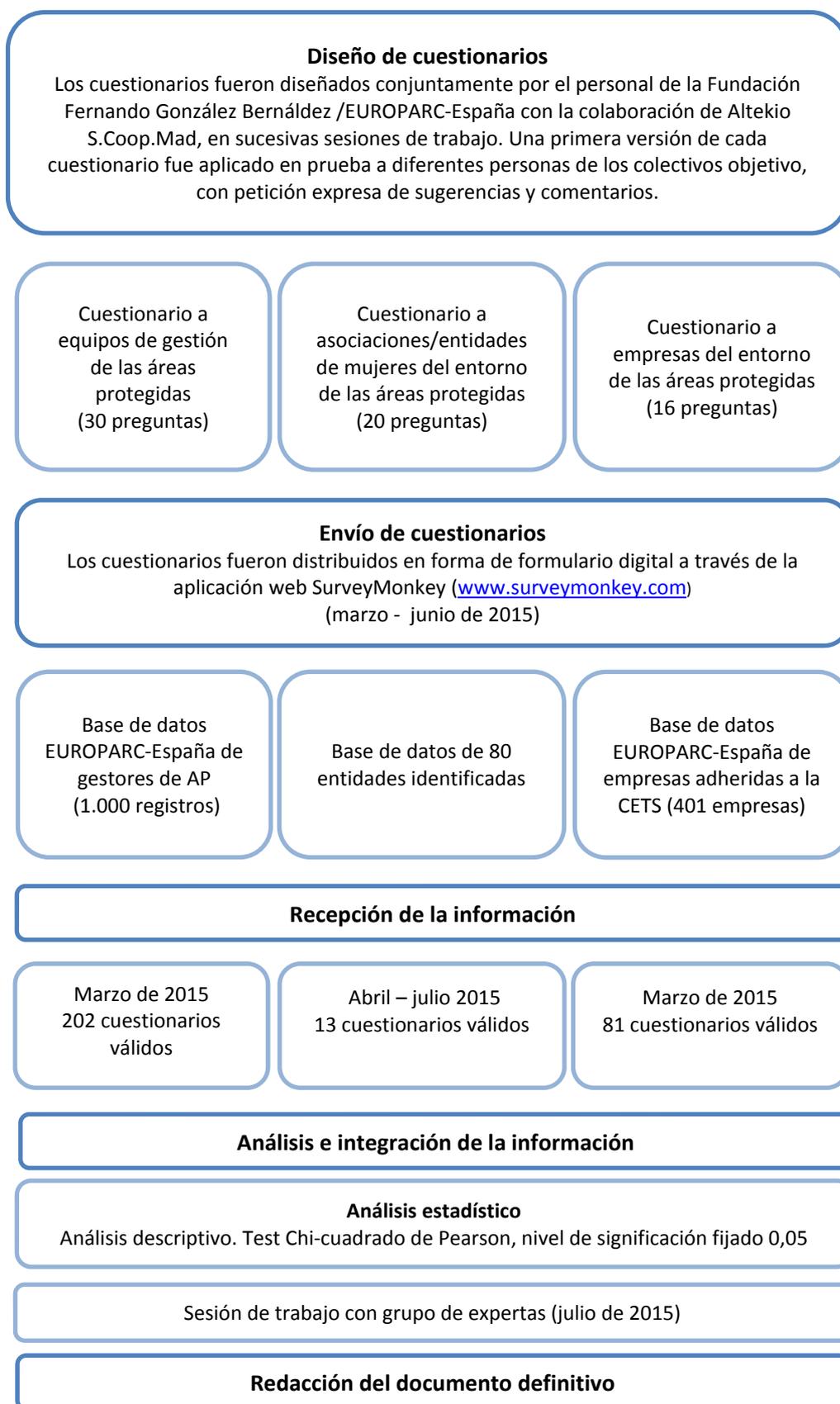


Figura 2. Esquema metodológico

## 3.2. Resultados: Equipos de gestión de las áreas protegidas

A continuación se muestran los principales resultados obtenidos para el colectivo de los equipos de gestión de las áreas protegidas. Esta información queda ampliada en el Anexo 4. El cuestionario utilizado se encuentra en el Anexo 1.

### 3.2.1. Perfil de la muestra

Se han analizado un total de 202 contestaciones válidas de todos los niveles de responsabilidad consultados (equipos técnicos, jefatura de servicio o responsable del área protegida, dirección general), excepto de titulares de las consejerías, y de todas las Comunidades Autónomas, excepto Baleares y La Rioja.

El mayor porcentaje de respuestas corresponde a los equipos técnicos (63% de las respuestas), seguido de responsables del servicio o área protegida (35%). Sólo hay cinco respuestas (2,5%) de responsables de Dirección General<sup>1</sup>.

La muestra final analizada recoge la opinión de un 51,5% de personas de género masculino y un 48,5% de femenino.

El 39% de la muestra tiene entre 40 y 49 años, el 31% entre 50 y 59 años y el 23% están entre los 30 y 39 años. Se debe destacar que no hay respuestas para el intervalo de edad de 20 a 29 años. La distribución según edad y género se muestra en la figura. Los datos muestran una mayor proporción de mujeres en los intervalos de edad inferiores.

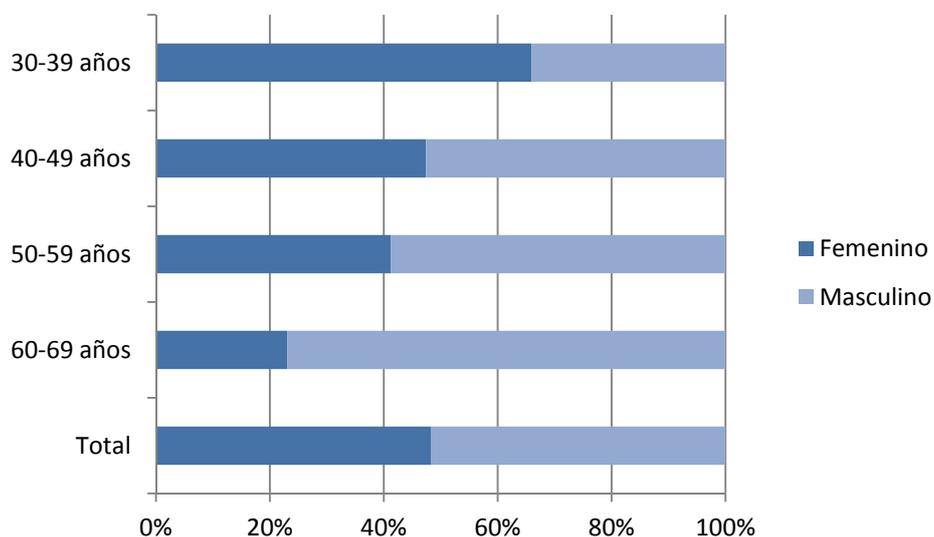


Figura 3. Distribución de la muestra según edad y género

<sup>1</sup> Hubiera sido muy interesante recoger la opinión de las personas que ocupan cargos de alta responsabilidad. El medio empleado en este proyecto (cuestionario *on line*) no ha sido adecuado para acceder a ellas. Las entrevistas personales hubieran aportado información muy valiosa, pero el alcance del proyecto (en tiempo y recursos) no lo permitió.

### 3.2.2. Presencia femenina en los órganos de gestión y representación

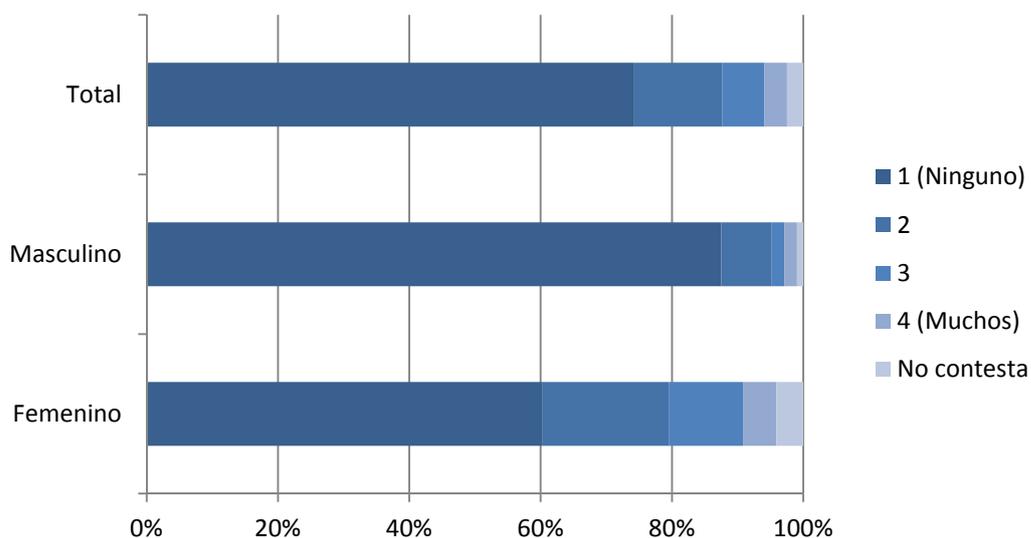
#### Composición de los equipos de trabajo

La presencia de mujeres en **puestos directivos y de coordinación** de las áreas protegidas es claramente inferior a la presencia masculina. El 65% de las personas encuestadas considera que hay más hombres que mujeres en puestos directivos (el 14% contesta que hay más mujeres que hombres y el 19% igual número de mujeres que hombres), no existiendo diferencias significativas en la respuesta en función del género (sig. 0,342).

El porcentaje medio de mujeres directivas en las entidades analizadas es del 34%, algo inferior a los porcentajes medios de trabajadoras totales (39%) y técnicas (42%)<sup>2</sup>. Ejemplo de esta situación es el Consejo de gestores de las Reservas de la Biosfera (constituido por una persona representante de cada Reserva). De un total de 46 participantes a fecha de 2014, únicamente 11 eran mujeres (24%).

Considerando a todas las personas encuestadas, el 74% considera que no existe ningún obstáculo para el acceso de mujeres a los puestos de dirección y coordinación de la entidad donde trabaja. Sin embargo, un análisis más detallado indica que las mujeres encuestadas perciben en mayor medida los obstáculos existentes (sig. 0,000). El 60% de las mujeres, frente al 87,5% de los hombres, considera que no existe ningún obstáculo, y hasta un 5% percibe muchos obstáculos, frente al 3% de los hombres.

Esta situación podría indicar una cierta naturalización de la desigualdad, principalmente entre el género masculino, no percibiéndose como problema diferencias que se consideran “normales”.



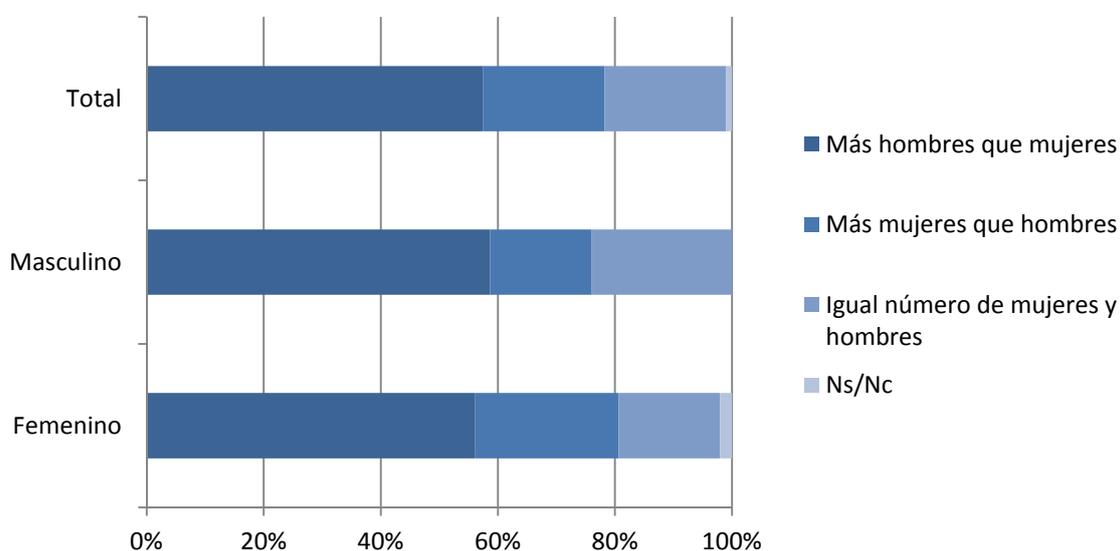
**Figura 4.** Percepción sobre la existencia de obstáculos a la presencia de mujeres en puestos directivos y de coordinación según género

<sup>2</sup> No existen censos completos a nivel nacional sobre los recursos humanos de las áreas protegidas. Por ello, se incluyeron en el estudio preguntas directas sobre el número de trabajadores y trabajadoras, así como preguntas de percepción sobre la composición de los equipos.

Los obstáculos que se citan (39 personas, 28 mujeres y 11 hombres) describen un sector tradicionalmente masculino, con poco relevo generacional y con una baja formación y sensibilización en materia de igualdad. Entre los principales obstáculos percibidos por esta muestra para el acceso de mujeres a puestos de decisión destacan los siguientes:

- Tradicional dominancia de perfiles profesionales relacionados con las ingenierías (sector en el que los hombres son mayoría).
- Falta de renovación en los puestos directivos, ocupados mayoritariamente por hombres (agravada por la falta de contratación pública de los últimos años).
- Problemas de conciliación de la vida laboral y personal.
- Existencia de barreras culturales y de educación que generan desigualdades de género.
- Ausencia de criterios de igualdad en los procesos de promoción.
- Falta de feminización de los espacios de decisión. Se busca en el personal directivo roles masculinizados, desprestigiando otros roles u otras formas de ejercer el liderazgo a la hora de asumir puestos de dirección.
- Falta de reconocimiento de autoridad en una figura femenina.

En los **puestos técnicos** se percibe un mayor equilibrio de presencia femenina y masculina. El 57,4% de la muestra considera que trabajan más hombres que mujeres en tareas técnicas, el 20,8% perciben que hay más mujeres que hombres, y en igual porcentaje consideran que trabajan igual número de mujeres que hombres. En este caso, nuevamente, no existen diferencias significativas en la respuesta en función del género (sig. 0,305).

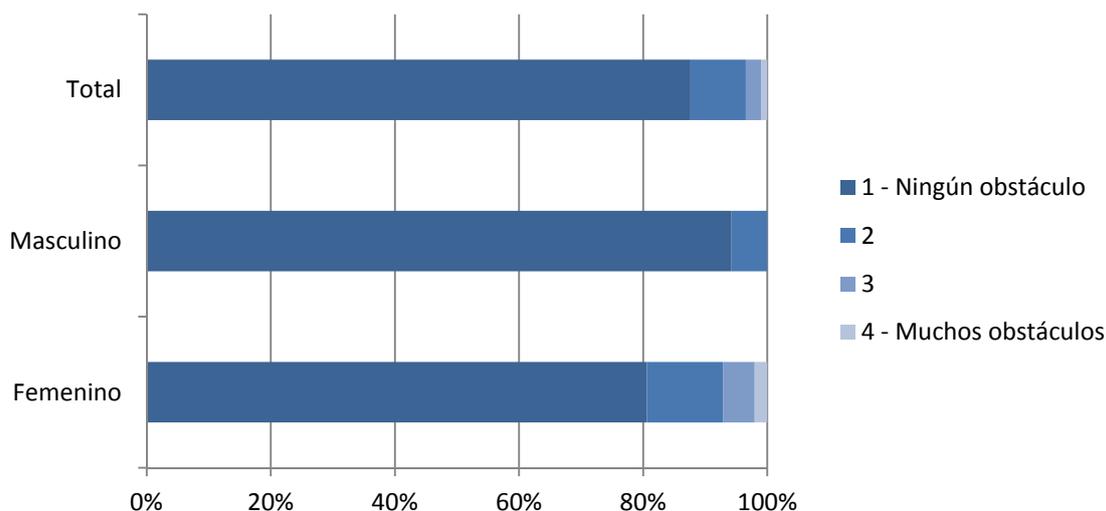


**Figura 5.** Percepción sobre la composición de los cuadros técnicos de la entidad según género

El 87,6% de las personas encuestadas considera que no existe ningún obstáculo a la presencia de mujeres dentro de los cuadros técnicos de la entidad dónde trabaja y únicamente un 1% considera que existen muchos. Sin embargo, con los datos disponibles, nuevamente puede

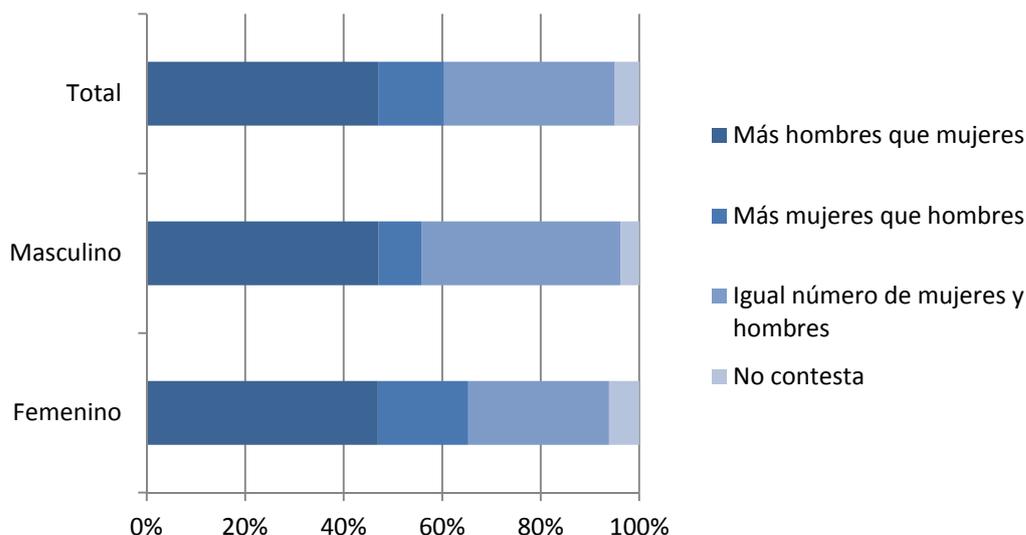
afirmarse que las mujeres perciben en mayor medida los obstáculos existentes (sig. 0,012). El porcentaje de hombres que no percibe ningún obstáculo es del 94% mientras que el de las mujeres es 14 puntos menor (80%). Ningún hombre percibe bastantes o muchos obstáculos; sí lo hacen el 7% de las mujeres.

Los obstáculos que se citan (15 personas, 13 de ellas mujeres) son similares a los anteriores. Nuevamente se cita la falta de relevo generacional, vinculada a la falta de contratación pública, como un obstáculo importante. Esta situación queda reflejada en el perfil de la muestra del presente estudio (no hay respuestas para el intervalo de edad de 20 a 29 años).



**Figura 6.** Percepción sobre la existencia de obstáculos a la presencia de mujeres en puestos técnicos

Respecto a la **representación en foros públicos** los resultados muestran que únicamente un tercio de las personas encuestadas considera que lo hacen en igual número mujeres y hombres. Un 47% considera que lo hacen más los hombres y el 14% más mujeres que hombres. No se aprecian diferencias significativas en la respuesta según género (sig. 0,062).



**Figura 7.** Percepción sobre representación de la entidad en foros públicos según género

Los diferentes comentarios (48 en total, 21 de hombres, 27 de mujeres) apuntan a que las diferencias, cuando existen, se deben a la mayor presencia masculina en los puestos de dirección o coordinación.

### **Diferencias asociadas al género en el entorno laboral**

Además de lo anterior, se analizaron otros aspectos más intangibles como los referidos al uso del lenguaje, normas no habladas y valoración de las tareas en el entorno laboral de la gestión de las áreas protegidas.

El 62% de las personas encuestadas nunca han percibido diferencias en aspectos como el uso de bromas, descalificaciones u otras formas de desautorizar las opiniones de las mujeres u hombres, aunque el 36% contesta que a veces.

El 59% nunca ha percibido diferencias en la asignación de tareas en función del sexo (el 34% a veces y el 6% frecuentemente). En ambos casos no se aprecian diferencias significativas en función del género de la persona que contesta a la encuesta (sig. 0,111 y 0,098 respectivamente).

Respecto a las normas no habladas (tiempo de exposición y respeto en el uso de la palabra en las reuniones, concesión de autoridad), encontramos diferencias significativas según se trate de hombres o mujeres (sig. 0,004). El 94% de los hombres nunca ha percibido diferencias (frente al 77,5% de las mujeres). El 5% de los hombres dice haber percibido a veces diferencias, mientras que en el caso de las mujeres sube al 16% (y frecuentemente un 3%).

Igual ocurre con la percepción de las diferencias en el tiempo dedicado a tareas de apoyo, organización de reuniones o eventos por parte de las mujeres. La percepción del problema es menor por parte de los varones (sig. 0,000). Si el 83% de los hombres declara que nunca ha percibido las diferencias, únicamente el 56% de las mujeres afirma lo mismo.

También es mayor la percepción de las mujeres sobre la carga extra de trabajo que supone para las mujeres el demostrar su valía para realizar determinadas funciones (sig. 0,000). El 92% de los hombres, y el 63% de las mujeres afirman no haber percibido nunca el problema.

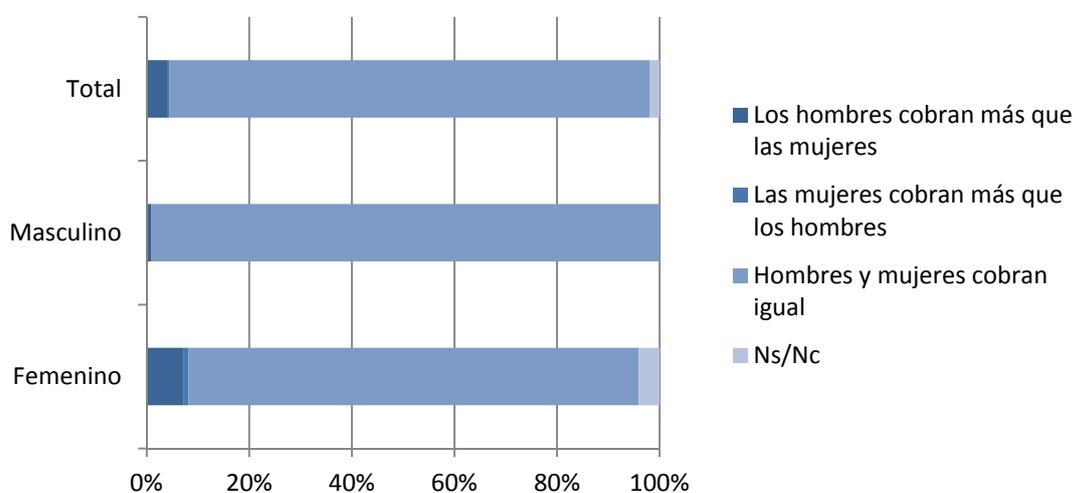
Otros comentarios apuntados se refieren a:

- “Envidias, celos, antipatía por parte de los hombres si la que destaca es una mujer”
- “Presentación inadecuada de las mujeres por parte de los hombres ante otros colegas” (no presentación, no dicen quienes son, qué hacen...)

### **3.2.3. Medidas que favorecen la igualdad, conciliación y la integración de la perspectiva de género en los proyectos promovidos por las áreas protegidas**

La mayor parte de las personas encuestadas considera que no existen **diferencias salariales** entre hombres y mujeres a igualdad de puesto ocupado en la entidad en la que trabajan (94%). Nuevamente se aprecian diferencias significativas en la respuesta entre géneros (sig. 0,038). El 7,5% de las mujeres considera que los hombres cobran más que las mujeres, y sólo el 1% de

los hombres. En los comentarios abiertos se manifiesta que las diferencias, si existen, son debidas al puesto ocupado (mayor porcentaje de hombres en puestos directivos con mayores salarios).



**Figura 8.** Percepción sobre igualdad salarial según género

El 28% reconoce la existencia de una **política de igualdad en la entidad** en la que trabajan, aunque en algunos casos se indica expresamente que la existencia del documento no implica su utilización en el día a día. Se debe destacar que el 47% de las mujeres y el 33% de los hombres encuestados no tienen información al respecto.

Las medidas más extendidas para la **conciliación de la vida personal y profesional** se refieren a la jornada reducida, excedencia para el cuidado infantil, ausencia por emergencia familiar y flexibilidad de horarios y en los días de permiso (en todos los casos porcentajes cercanos al 85%). Medidas muy extendidas son también la concesión de excedencias para el cuidado de familiares (76%) y el puesto garantizado después de los permisos (71%). En ambos casos hay porcentajes próximos al 18% que no tienen información al respecto.

Únicamente el 18% afirma que existe la posibilidad de teletrabajar en su entidad (el 66% afirma que no existe, y el 13% no tiene información al respecto). Así mismo, el trabajo por objetivos es minoritario en las entidades (únicamente un 10% afirma que es posible). El 75% afirma que no existe esta medida. Únicamente el 12% afirma que la entidad ofrece apoyo para los gastos de guardería (el 55% afirma que no existe la medida y un elevado porcentaje, 27% no tiene información al respecto).

El único caso en el que existen diferencias significativas en la respuesta según el género del encuestado es en el de "Jornada reducida" (sig. 0,022). En este caso el 11% de las mujeres afirma no disponer de jornada reducida en su entidad, por el 2% de los hombres (el 85% de las mujeres y el 90% de los hombres afirman que sí que existe).

El 87% de las personas encuestadas sostiene que estas medidas son tanto aplicables a hombres como a mujeres. Una persona indica lo contrario y el resto no tiene información al respecto (el análisis no muestra diferencias en este caso entre hombres y mujeres).

La gran mayoría no han recibido **formación en su entidad en materia de género, igualdad de oportunidades y de trato** (86%). No hay diferencias en la respuesta entre hombres y mujeres

(sig. 0,239). La formación, en caso de existir, se refiere a aspectos relacionados con el plan/programa o ley de igualdad, formación general en materia de igualdad, lenguaje no sexista, Programa Aurora (Instituto de la Mujer) o perspectiva de género en la planificación.

Para profundizar más en la **integración de la perspectiva de género en el trabajo cotidiano**, se preguntó sobre los siguientes aspectos:

- Consideración de la **diversidad entre hombres y mujeres** en el desarrollo de proyectos y actividades: el 44% afirma no tener en cuenta nunca estos aspectos, el 18% a veces. Únicamente el 6% afirma tenerlo en cuenta siempre. El 32% no tiene información al respecto. No se aprecian diferencias en las respuestas entre hombres y mujeres (sig.0,121).
- Coordinación con **organizaciones especializadas** en el tema de género: el 46% afirma no coordinarse nunca con este tipo de entidades para la organización de actividades. El 18% afirma hacerlo a veces y menos de un 1% afirma hacerlo siempre. El 33% no tiene información al respecto. El análisis no revela diferencias en las respuestas entre hombres y mujeres (sig.0,272).
- **Desagregación de los datos** por sexo en la memoria de la entidad: en casi la mitad de los casos (48%) en la documentación generada por la entidad no se desagregan los datos por sexo. El 22% afirma hacerlo a veces, y el 8% siempre. Casi el 20% no tiene información al respecto. El análisis no muestra diferencias significativas entre las respuestas de hombres y mujeres (sig. 0,327).

En cuanto a diferencias percibidas sobre el **beneficio para la población local** de las actuaciones desarrolladas por las áreas protegidas para hombres y mujeres, el 80% afirma que no hay diferencias. Siete personas afirman que las actuaciones benefician más a los hombres, y una a las mujeres. Casi el 16% de las personas encuestadas no saben/no contestan a la pregunta. El análisis muestra diferencias significativas entre las respuestas de hombres y mujeres (sig. 0,000). El porcentaje de hombres que considera que el beneficio es igual para ambos grupos alcanza el 92%, mientras que únicamente el 67% de las mujeres realizan esta afirmación. Seis de las siete personas que consideran que el beneficio es mayor para los hombres son mujeres. Así mismo, el porcentaje de mujeres que no sabe o no contesta es del 25%, por un 6% de los hombres.

Aquellas personas que consideran que benefician más a los hombres indican las siguientes razones:

- Desde el punto de vista presupuestario "se priorizan más los proyectos de obras, mantenimiento, incendios, limpieza, manejo, etc. que favorecen contratos para sectores donde predominan los hombres".
- Se focaliza en las personas y entidades directamente relacionadas con los espacios, con independencia del género, pero "normalmente son hombres los que al menos aparentemente figuran como destinatarios y aparecen en las reuniones, especialmente las personas dedicadas a la ganadería o a la caza. Cada vez es más frecuente que las personas de administraciones o agencias comarcales sean mujeres".
- "Porque hay más hombres en plantilla".

- “Porque los que deciden son hombres”.
- “Porque consultan poco a las mujeres”.

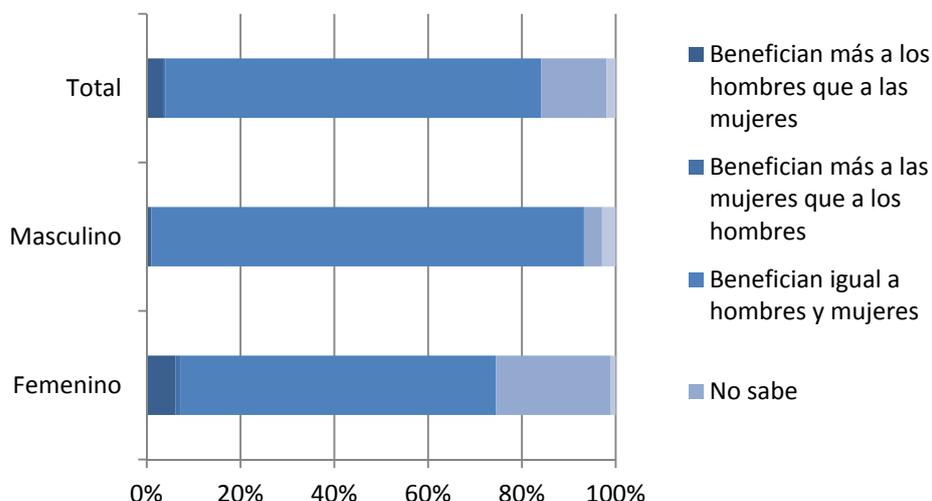


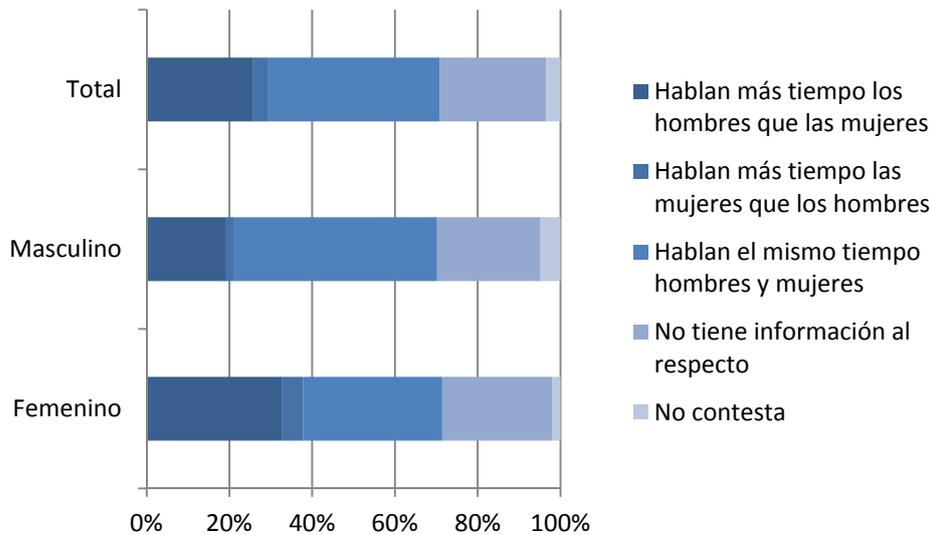
Figura 9. Percepción sobre los beneficios de las actuaciones de las áreas protegidas según género

### 3.2.4. Grado de participación de las mujeres en procesos de participación social promovidos por la entidad.

Se realizaron un conjunto de preguntas con el objetivo de conocer si existen diferencias en la **participación de hombres y mujeres** en los procesos participativos promovidos por la entidad (patronatos, juntas rectoras, órganos consultivos, elaboración de planes y proyectos, etc.), y la existencia de obstáculos a la participación equitativa.

Cerca del 37% afirma que participan más hombres que mujeres, y casi un 30% considera que la participación es paritaria. Más del 26% no tiene información al respecto o no contesta. El análisis no muestra diferencias significativas en las respuestas entre hombres y mujeres (sig. 0,796).

Respecto a la **distribución del tiempo de palabra** en las reuniones de estos procesos participativos (en proporción al número de mujeres y hombres que participan en los mismos), el 42% afirma que existe equidad en el uso de la palabra. El 26% considera que hablan más tiempo los hombres que las mujeres. El análisis en este caso muestra diferencias significativas en las respuestas de hombres y mujeres (sig. 0,049). El 33% de las mujeres, por el 19% de los hombres considera que hablan más tiempo los hombres. El 34% de las mujeres por el 49% de los hombres, considera que el tiempo de palabra está igualmente repartido. El 5% de las mujeres por el 2% de los hombres, considera que proporcionalmente hablan más tiempo las mujeres.



**Figura 10.** Distribución en el uso de la palabra en proporción al número de hombres y mujeres que participan en las reuniones según género

Respecto a la existencia de **medidas o acuerdos específicos que faciliten la participación** de las mujeres o de los hombres encargados de los cuidados de otras personas (menores, personas dependientes) destacan las medidas de respeto de los horarios acordados de inicio y fin de reuniones y las propuestas de horarios de las reuniones que atiendan a las diferentes necesidades de las personas (por ejemplo, haciendo una consulta previa). A pesar de ello en ninguno de los dos casos el porcentaje de respuesta afirmativa supera el 40%.

Menos extendidas parecen estar medidas como la facilitación de un servicio simultáneo de cuidados de menores al lado de la reunión (el 78% afirma no hacerlo), lugares de reunión que faciliten el acceso a aquellas personas que tengan dificultades para asistir (por transporte, cercanía al hogar, escuelas o ludotecas, etc.) (el 59% afirma no tenerlo en cuenta) o invitaciones directas a asociaciones de mujeres (el 54,5% afirma no hacerlo).

En ninguno de los casos el análisis muestra diferencias significativas en función del género de la persona que responde.

### 3.2.5. Oportunidades y dificultades para el emprendimiento de la población local desde la perspectiva de los equipos de gestión de áreas protegidas

Las personas encuestadas fueron consultadas acerca de las **oportunidades para el emprendimiento** en relación a las áreas protegidas, identificándose acciones en los siguientes campos (se presentan de forma agrupada y resumida las aportaciones recibidas):

---

### Acciones de dinamización por parte del espacio protegido

---

- Apoyo a empresas y productores a través de etiquetas (marca parque natural) y distintivos de calidad para los productos y servicios
  - Creación de redes de colaboración espacio protegido-tejido empresarial
  - Espacios protegidos como dinamizadores de la iniciativa emprendedora más allá del turismo
  - Ayudas y subvenciones públicas desde los espacios protegidos
  - Apoyo técnico y formación a la población por parte del espacio protegido
  - Puestos de trabajo directos generados por el espacio protegido
  - Información y asesoramiento sobre políticas relacionadas con el desarrollo rural, turismo, LEADER, etc. (generalmente gestionadas por grupos de desarrollo rural)
- 

**Turismo:** Los espacios protegidos actúan como atractores de turistas, lo que posibilita la creación de empresas en torno a diferentes ámbitos.

---

- Turismo activo, multiaventura, deportes de naturaleza, deportes de invierno
  - Turismo rural
  - Turismo accesible, atención a personas con diversidad funcional
  - Turismo de salud: relajación, yoga, tratamientos saludables, equinoterapia, etc.
  - Agroturismo
  - Pesca-turismo
  - Rutas culturales
  - Hípica
  - Turismo de observación de estrellas
  - Gastronomía
  - Divulgación, comunicación, educación ambiental
  - Guías-intérpretes del espacio naturales
  - Actividades vinculadas a la micología
- 

**Producción, venta y distribución de productos locales:** independiente o complementaria a las actividades turísticas

---

- Cultivo ecológico y transformación de productos (aceite, cerveza, cosméticos, etc.)
  - Generación de productos de proximidad, kilómetro cero
  - Cultivo y transformación de aromáticas, medicinales y otros productos naturales
  - Cultivo de variedades locales
  - Venta *online* de productos
  - Productos artesanales
  - Actividades ganaderas tradicionales extensivas complementadas con el desarrollo de productos turísticos agroalimentarios
  - Aprovechamiento de recursos forestales no maderables (setas, frutos silvestres)
-

---

## Apoyo a la gestión del espacio protegido

---

- Actividades forestales sostenibles
  - Recuperación y mantenimiento del paisaje
  - Valoración y conservación del patrimonio cultural
  - Gestión y mantenimiento de instalaciones y equipamientos del espacio
  - Programas de investigación, seguimiento, etc.
  - Consultorías, asistencias técnicas en conservación y gestión ambiental
- 

## Otros

---

- Servicios sociales
  - Cuidado de mascotas
  - Soberanía alimentaria
  - Energías renovables (plantas fotovoltaicas y eólicas)
- 

Aunque la mayor parte no identifica claramente oportunidades diferentes para hombres y mujeres, en los resultados de la encuesta se perciben algunas oportunidades que podrían **favorecer el emprendimiento femenino**:

- El espíritu emprendedor de las mujeres puede ser mayor que el de los hombres en los territorios de los espacios protegidos afirmando que “los hombres se decantan en mayor medida por las actividades tradicionales, especialmente la ganadería y la caza”.
- “Muchos de los nuevos empleos son a tiempo parcial. Esta situación puede suponer una ventaja para las mujeres que tienen hijos pequeños y quieren conciliar” (voluntariamente por podérselo permitir económicamente)
- Oportunidades específicas vinculadas a la transformación de productos “Las mujeres son las que tradicionalmente han elaborado productos artesanales (alfarería, repostería, etc.)”.
- Existencia de oportunidades en nuevos mercados como “el uso de la naturaleza con fines de relajación, yoga, interpretación del entorno, disfrute de los sentidos en la naturaleza, etc.”
- Medidas de apoyo e incentivación específica que se pueda establecer desde las administraciones.

Respecto a los **obstáculos percibidos a la hora de emprender** en los espacios protegidos, se citan los siguientes aspectos:

- **Problemas derivados de los entornos rurales (no de las áreas protegidas directamente):**
  - o Falta de tradición emprendedora.
  - o Escaso tejido asociativo, ausencia de redes de colaboración.

- Mala calidad de las infraestructuras viales de comunicación.
  - Escasez de transporte público en el territorio.
  - Limitaciones de acceso al ancho de banda.
  - Envejecimiento de la población.
  - Dificultad para residir en el medio rural por la carencia de servicios básicos como sanidad o educación.
  - Falta de formación de la población rural: idiomas, nuevas tecnologías, diseño de planes de negocio, etc.
  - Falta de oportunidades de formación específica cercana y presencial.
  - Falta de medios económicos para poner en marcha iniciativas empresariales.
  - Dificultad de acceso a créditos bancarios.
  - Falta de espacios *co-working* donde se comparten recursos y contactos.
  - En el caso de población alóctona: dificultad al acceso a la tierra e instalaciones, falta de red (tejido social propio), riesgo de baja aceptación de su proyecto por las personas locales.
  - Falta de cauces de comercialización.
  - Falta de estímulos para que la población joven se asiente.
  - Obstáculos administrativos de los ayuntamientos.
  - Resistencia al cambio.
- **Obstáculos generales al emprendimiento:**
- Falta de información en todos los aspectos (administrativos, ayudas, inversiones, formación de cooperativas, asesoramiento económico, vías alternativas como grupos o asociaciones) que junto con la desconfianza inicial, inhiben el emprendimiento.
  - Falta de políticas de apoyo, reducción de la financiación pública (especialmente en los últimos años).
- **Problemas relacionados directamente con el hecho de emprender en un área protegida:**
- Adecuación de los proyectos a la normativa del área protegida y a los valores de conservación (esfuerzo de coordinación y planificación).
  - Limitaciones administrativas/normativas derivadas de la planificación de los espacios: ej. regulaciones temporales de usos.
  - Escasa vinculación de la planificación del uso público con las comunidades locales. Ausencia de procesos participativos (o tan solo consultivos) en la fase de planificación con emprendedoras/es locales.

- Desconocimiento de las limitaciones y normativas. Carencia de información sobre requerimientos administrativos necesarios para emprender en el espacio protegido.
- Desconocimiento de la normativa aplicable en los espacios protegidos (idea de que "no se puede hacer nada").
- Desconocimiento de los espacios protegidos y su oportunidad como desarrollo rural.
- Burocracia poco ágil (del propio espacio, pero también locales o autonómicos).
- Legislación y "mentalidad" de los equipos gestores poco flexibles.
- Leyes, decretos, planes y programas obsoletos que afectan al área de influencia que no permiten el desarrollo de ciertas actividades que pudieran ser demandadas.
- Riesgo de depender de posibles cambios en la legislación. Ejemplo: áreas donde está pendiente la aprobación de PORN o PRUG, que podrían suponer cambios en el uso público y afectar a la actividad empresarial.
- Políticas erráticas, falta de continuidad, que desestabilizan procesos de emprendimiento en los espacios protegidos.
- Falta de ayudas o escasos incentivos por parte de las entidades públicas en los espacios protegidos.
- Descoordinación entre las distintas administraciones operantes en el espacio natural.
- Incomprensión por parte de las autoridades locales del valor añadido que supone el espacio protegido.
- Percepción de que la administración o gestión del espacio protegido, lo tiene que dar todo hecho y en algunos casos no se interioriza que el esfuerzo depende de la persona emprendedora, aunque sea en colaboración con el espacio.
- Falta de formación y valorización del personal que trabaja en los espacios protegidos.
- Falta de programas y planificación en torno al turismo y sus posibilidades entorno a espacios protegidos.
- Falta de coordinación entre la administración del espacio protegido y los grupos de desarrollo.
- Falta de costumbre de los y las visitantes de contratar servicios.

Todos los problemas anteriormente citados son comunes a hombres y a mujeres. Algunos **obstáculos detectados que específicamente afectan a las mujeres** (no relacionados directamente al emprendimiento en espacio protegido, sino al medio rural) son según la población encuestada:

- Importantes problemas de conciliación de la vida familiar y laboral (medios para la conciliación más escasos en territorios rurales ej. ausencia de guarderías).
- Dobles jornadas (trabajo dentro y fuera de casa).
- Baja autoestima de las mujeres rurales.
- Mayor esfuerzo para llevar adelante ideas novedosas que el que se exigiría a los hombres “las mujeres tienen ideas pero muchas veces el entorno no les permite ser constantes”.
- El "campo" ha sido tradicionalmente terreno "de los hombres".
- Mayor déficit de formación de las mujeres en el medio rural en determinados grupos de edad.
- Muchos cargos políticos locales consideran como actividades principales la construcción, la caza, la agricultura y la ganadería que son actividades tradicionalmente masculinas.
- En las licitaciones públicas, no se consideran criterios de igualdad ni de promoción de las mujeres en las adjudicaciones

A la petición de **sugerencias para apoyar el emprendimiento** desde los espacios protegidos, las personas encuestadas citan muchas iniciativas que pueden agruparse en los siguientes apartados:

- **Desarrollar el valor añadido de las actividades, productos y servicios ofrecidos desde el espacio protegido:**
  - o Creación de marcas de calidad.
  - o Fomentar políticas activas que favorezcan a las mujeres en los ámbitos de turismo, comercio local, elaboración de productos de denominación de origen, salud, etc.
  - o Aprovechar la fuerte identificación de la población con el territorio para impulsar su conservación, siendo la calidad del espacio la que retroalimenta el desarrollo de las actividades o alternativas de desarrollo socioeconómico.
  - o Promoción de las empresas que sean sostenibles medioambientalmente y que estén localizadas dentro de su territorio.
- **Apoyar al emprendimiento desde las áreas protegidas:**
  - o Disponer de personal en plantilla encargado de los temas relacionados con el desarrollo local.
  - o Financiación: ofrecer información sobre las convocatorias existentes; establecimiento de líneas específicas de subvención y charlas orientativas para nuevos emprendimientos; ayudas a proyectos de consolidación de empresas.
  - o Apoyo en trámites administrativos: agilizar los trámites para el inicio de actividades. Simplificación de los mismos; facilitar los trámites de autorizaciones.

- Formación: Apoyo / desarrollo a programas de formación; asesoramiento técnico a las personas con iniciativas de emprendimiento.
- Apoyo al trabajo en red:
  - Favorecer el asociacionismo y la comunicación. Encuentros y plataformas para intercambio de experiencias.
  - Organización de talleres y reuniones donde las mujeres puedan buscar iniciativas e ideas comunes de las que puedan beneficiarse en conjunto (dando valor añadido a sus costumbres diarias).
  - Apoyo a la creación de cooperativas o figuras afines para la puesta en marcha de proyectos.
  - Trabajo en red con las otras administraciones que trabajen en el territorio.
  - Coordinación y cooperación entre el sector público y el privado.
- Fomento de la Carta Europea de Turismo Sostenible
- **Adaptar la normativa:**
  - Apoyo a normativas adaptadas a la producción artesanal.
  - Actualización de la normativa y planificación para que se ajuste a la realidad del territorio (mayor flexibilidad y participación ciudadana).
  - Elaboración de un programa de uso público.
  - Elaboración de un programa de desarrollo socioeconómico donde se detecten los nichos laborales óptimos para el emprendimiento.
- **Mejorar la comunicación:**
  - Difusión de las actividades, servicios y productos locales que cumplan con determinados criterios ambientales y de calidad y a través de los canales y medios del área protegida.
  - Difusión del territorio desde el área protegida: campañas de información y promoción, jornadas, artículos en prensa, publicaciones, etc.
  - Creación de una Marca Parque Natural.
- **Otros:**
  - Contratar empresas, asociaciones o entidades locales principalmente con proyectos vinculados al territorio.
  - Apoyar o crear mercados de venta directa del producto local.
  - Generar bancos de ideas de proyectos a desarrollar en el área protegida.
  - Fomentar la afluencia de visitantes a espacios que lo permitan.

Se citan algunas **acciones específicas para el emprendimiento femenino**:

- Impulsar la igualdad de género en los trabajos de mantenimiento.
- Mayor comunicación con las asociaciones de mujeres (conocer sus demandas y necesidades específicas).
- Microcréditos a proyectos liderados por mujeres.
- Condicionar las subvenciones asignadas a los municipios de las áreas de influencia socioeconómica de las áreas protegidas al apoyo al emprendimiento y condicionados de discriminación positiva a las mujeres emprendedoras.
- Aplicación de medidas de conciliación entre los trabajadores del espacio protegido.

Finalmente, ante la pregunta sobre las **medidas prioritarias para reforzar los procesos de igualdad o equidad en relación a las áreas protegidas**, se señalan las siguientes medidas identificadas desde la administración, ordenados de mayor a menor puntuación:

- Información y formación en igualdad de género desde la escuela.
- Fomento de medidas de conciliación.
- Acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Desarrollo de estrategias, planes o programas de igualdad.
- Paridad en los equipos de gestión.
- Formación a las mujeres del medio rural.
- Aplicación de la normativa vigente.
- Medidas de discriminación positiva o exigencia de paridad en procesos de contratación pública.
- Trabajo conjunto con asociaciones y grupos de mujeres del territorio.
- Prestar atención a los temas de comunicación y lenguaje: planes de gestión, señalética, comunicación diaria, etc.
- Fomentar el acceso de mujeres a sectores típicamente masculinos: trabajos forestales, agricultura, caza y pesca, etc.
- Mejorar la dotación de guarderías infantiles, centros de mayores u otras dotaciones sociales necesarias para facilitar la vida en el medio rural.

### **3.3. Resultados: Empresas que trabajan en las áreas protegidas**

A continuación se muestran los principales resultados obtenidos para el tejido empresarial de las áreas protegidas. Esta información queda ampliada en el Anexo 4. El cuestionario utilizado se encuentra en el Anexo 2.

#### **3.3.1. Perfil de la muestra**

El universo considerado son las empresas adheridas a la Carta Europea del Turismo Sostenible (CETS). La Carta es una iniciativa de la Federación EUROPARC que tiene como objetivo global promover el desarrollo del turismo en clave de sostenibilidad en los espacios naturales protegidos de Europa. En la actualidad son 38 los espacios protegidos de España que disponen de la Carta, y un total de 401 las empresas acreditadas. Estas empresas se comprometen de forma voluntaria con el desarrollo turístico sostenible del espacio protegido en el que operan, ayudándolas desde todas las administraciones públicas implicadas a mejorar continuamente la sostenibilidad de sus negocios. Se trata de empresas turísticas, por lo que el presente diagnóstico no incluye a las empresas dedicadas a los negocios de agroalimentación y/o transformación<sup>3</sup>.

Se analizaron un total de 81 respuestas del personal de empresas que realizan su actividad en el entorno de 27 áreas protegidas distintas.

El 35,8% de las empresas de la muestra realizan actividades de turismo activo y/o naturaleza (deportes de aventura, ecoturismo, deportes, etc.). El 31% se dedica a la hostelería (hoteles y restaurantes) y el 21% gestiona alojamientos rurales. En menor medida (16,5%) las empresas se dedican a la educación ambiental (en bastantes casos combinan las anteriores actividades). Otras actividades representadas son la transformación y venta de productos agrícolas, camping, agricultura ecológica y terapias termales.

La muestra final presenta un porcentaje superior de respuestas de mujeres (48 personas, 59%) que de hombres (32 personas, 39,5%).

#### **3.3.2. Presencia femenina en las empresas de la CETS**

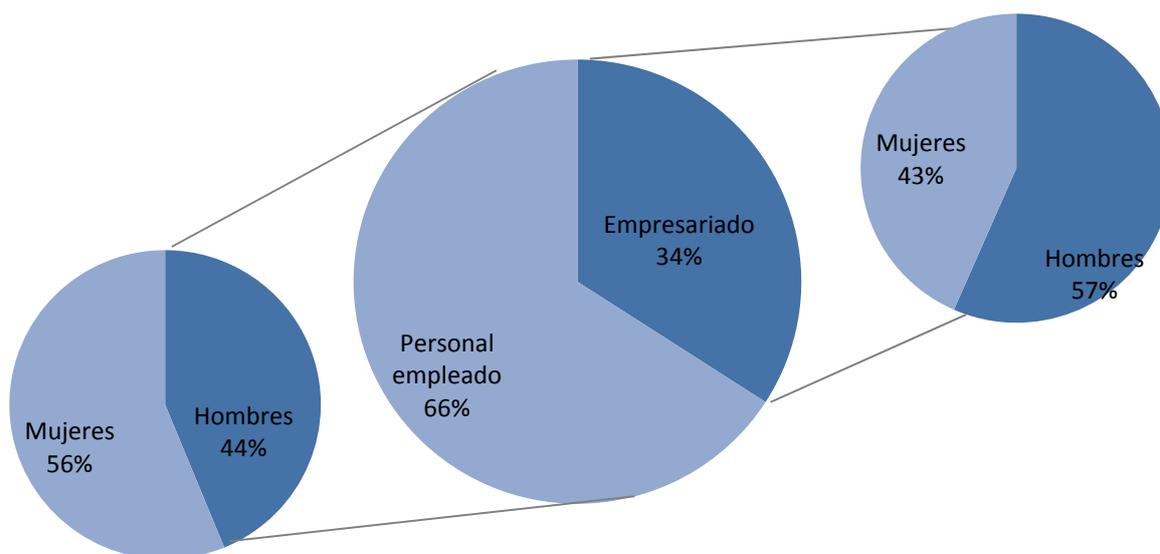
La información disponible para la composición de 70 empresas (con un total de 513 personas empleadas) muestra un mayor número de mujeres que de hombres.

El 34% de la muestra son personas que participan como socias o propietarias, en mayor proporción hombres (57%, frente al 43% que son mujeres). Entre el personal contratado es mayor la proporción de mujeres (56% frente al 44% que son hombres).

Únicamente el 29% de las mujeres de la muestra, frente al 40% de los hombres, son propietarias de los negocios donde trabajan.

---

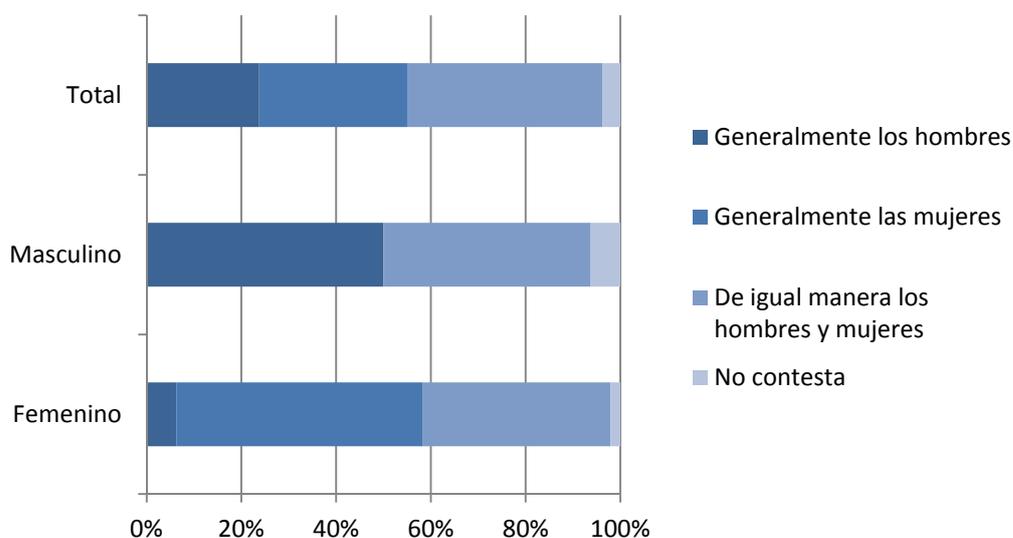
<sup>3</sup> Más información en <http://www.redeuroparc.org/cartaeuropeaturismosostenible.jsp>



**Figura 11.** Composición de los equipos de trabajo de las empresas

En cuanto a la **asunción de responsabilidades**, el 47% de las mujeres y el 43% de los hombres asumen tareas de responsabilidad en la empresa.

Cuando se **representa** a la empresa en foros públicos, medios de comunicación, equipos de trabajo o redes donde participan varias entidades habitualmente, el 42% considera que lo hacen de igual manera los hombres y las mujeres, el 30% piensa que generalmente son las mujeres y el 23,5% que lo hacen generalmente los hombres. Sin embargo, el análisis muestra diferencias significativas en la respuesta a esta pregunta de hombres y mujeres (sig. 0,000). Más de la mitad de las mujeres consideran que la representación la realizan generalmente ellas, mientras que ningún hombre marca esta opción. Por el contrario, la mitad de los hombres considera que generalmente son ellos los que representan a la entidad, opción marcada por el 6% de las mujeres.



**Figura 12.** Representación de la entidad en foros públicos según género

### **Medidas de igualdad y conciliación**

Las medidas más extendidas son la flexibilidad en los días de permiso, ausencia por emergencia familiar y flexibilidad de horarios (84%, 81% y 73% respectivamente). Medidas extendidas en cerca de la mitad de las entidades son también la posibilidad de jornada reducida (51%), concesión de excedencias para el cuidado de familiares (48%) y trabajo por objetivos (44%). La posibilidad de teletrabajar existe en un tercio de las empresas (33%). Únicamente el 6% ofrece apoyo para gastos de guardería (en todos los casos los porcentajes de las personas que no tienen información o no contestan son superiores al 15%). El análisis no muestra diferencias significativas en la respuesta entre hombres y mujeres para ninguna de las medidas. El 81,5% sostiene que estas medidas son tanto aplicables a hombres como a mujeres. Nuevamente no hay diferencia en la respuesta según género.

### **3.3.3. Oportunidades y obstáculos para el emprendimiento en las áreas protegidas desde la perspectiva del tejido empresarial**

Las personas encuestadas fueron preguntadas si creían que en las áreas protegidas hay **oportunidades para el emprendimiento**. Un total de 64 personas respondieron a la pregunta. De ellas, el 80% respondieron afirmativamente, citando oportunidades en los siguientes ámbitos (se presentan de forma agrupada y resumida las aportaciones recibidas):

---

#### **Acciones de dinamización por parte del espacio protegido**

---

- Cursos de formación y empleo
- Ayudas y facilidades

---

**Turismo:** los espacios protegidos actúan como atractores de turistas, lo que posibilita la creación de empresas en torno a diferentes ámbitos:

---

- Alojamiento: casas rurales
  - Restauración
  - Visitas guiadas y actividades ecoturísticas: micología, flora, fauna, historia de las gentes que vivieron de los recursos del espacio protegido antaño.
  - Safaris fotográficos
  - Turismo: rural, activo, ornitológico, geológico, botánico, de naturaleza, de salud, geoturismo, etc.
  - Productos nuevos para grupos cada vez más autónomos y para perfiles cada vez menos generalistas.
  - Actividades familiares
  - Arqueología
  - Gastronomía
-

---

**Producción, venta y distribución de productos locales:** independiente o complementaria a las actividades turísticas

---

- Agricultura y ganadería ecológicas
  - Recuperación del cultivo de las tierras que han sido abandonadas
  - Comercialización de productos y fibras vegetales locales: tanto artesanía como producción ecológica
    - Manufactura de derivados del cuero, madera, vidrio.
    - Manufactura textil
    - Chacinas
- 

**Apoyo a la gestión del espacio protegido**

---

- Trabajo con y para la administración pública
  - Trabajos de conservación
- 

Además, se les pidió que citaran **oportunidades específicas para el emprendimiento femenino**. Aunque la mayor parte (60% del total) no identifica claramente oportunidades diferentes para hombres y mujeres se citan las siguientes:

- Ayudas económicas a las mujeres por parte de la Administración para emprender, descuentos en las cotizaciones.
- Algunas consideradas “cualidades femeninas”: empatía, sentido común, fantasía, fuerza femenina, mayor interpretación del futuro sostenible, sensibilidad, mayor conciencia ambiental, capacidad de adaptación a múltiples tareas, etc.
- Turismo para mujeres, madres de familias monomarentales.
- Buena oportunidad para mujeres con conocimientos administrativos y técnicos en actividades.

Respecto a los **obstáculos** para emprender en las áreas protegidas, las personas encuestadas citan los siguientes:

- **Problemas derivados de los entornos rurales (no de los espacios protegidos directamente):**
  - o Pérdida de conocimientos tradicionales.
  - o Zonas aisladas.
  - o Comunicaciones deficientes.
  - o Falta de infraestructuras.
  - o Falta de espíritu empresarial.
  - o Falta de formación.

- Atomización, individualismo.
  - Despoblación.
  - Temporalidad del turismo.
- **Obstáculos generales al emprendimiento:**
- Falta de coordinación entre instituciones gubernamentales.
  - Exceso de subvenciones sin control.
  - El régimen fiscal de emprendedores y autónomos en España.
  - Impuestos elevados.
  - Miedo al plagio de ideas innovadoras “desde el lado político”.
  - Acceso a la financiación.
  - Pagos retrasados por parte de la administración pública.
  - Grandes problemas para las PYMES no tanto para las grandes empresas.
- **Problemas relacionados con el hecho de emprender en un espacio protegido:**
- Trabas administrativas para el desarrollo de actividades en el medio natural.
  - Mucha burocracia (“innecesaria”, “larga”, “tediosa”, “desesperante”, “rígida”) para la obtención de permisos y licencias. “El ritmo de la administración es diferente al de las empresas privadas”.
  - Falta de ayudas.
  - Exceso de legislación y normativa, en ocasiones desactualizada.
  - “Clientelismo político que beneficia a determinadas empresas”.
  - Falta de comunicación con el espacio protegido.
  - La generalización, por parte de la administración en ofrecer gratuitamente actividades de enfoque ambiental “ha conseguido desvalorizar los servicios profesionales que pueden ofrecerse a los visitantes (competencia público-privado)”.
  - La no regulación de los Guías de Ecoturismo y Naturaleza “lleva a la confusión generalizada (no es turismo Activo) y a la imposibilidad de dignificar un sector y una profesión muy necesaria para nuestros espacios protegidos”.
  - Equipamientos de los espacios no accesibles para personas con discapacidad.
  - Desconocimiento de la normativa y de las actividades permitidas.
  - Baja apreciación existente por la población de los propios valores patrimoniales naturales y culturales (en menor medida) del entorno.

Todos los problemas anteriormente citados son comunes a hombres y a mujeres. Algunos **obstáculos detectados que específicamente afectan a las mujeres** (no relacionados directamente al emprendimiento en espacio protegido, sino al medio rural) son:

- Desconfianza hacia las mujeres en algunos estamentos, sobre todo financieros.
- Conciliación de la vida familiar y profesional.
- Aptitudes físicas para determinados trabajos.
- Discriminación. "Mentalidad de los varones que consideran el trabajo de la mujer de menor categoría".
- Falta de formación de las mayores de 25-30 años.

Ante la petición de **sugerencias** para el apoyo al emprendimiento desde los espacios protegidos, las personas encuestadas citan las siguientes:

- Dotación de recursos:
  - o Prestar apoyo económico a iniciativas interesantes para la dinamización y conservación del territorio.
  - o Promover la "economía productiva" frente a la "economía subsidiada" de diversos modos: favoreciendo contrataciones en diversas categorías de aquellas personas más cualificadas, otorgando concesiones a empresas/personas con mayor perfil emprendedor y más preparadas, realizando talleres que muestren la potencialidad de emprendimiento, etc.
- Cambio de mentalidad (desde la administración):
  - o Prestar apoyo a las iniciativas privadas pero sin liderarlas.
  - o No considerar a priori todos los proyectos como amenaza potencial a la conservación.
  - o Justificar la denegación de permisos, con razones convincentes, profesionales y contrastadas.
- Comunicación, difusión, formación:
  - o Mostrar resultados exitosos como estímulo a futuros emprendimientos.
  - o Asesoramiento sobre la actividad a emprender y su viabilidad en el área protegida con respecto a la normativa vigente.
  - o Información y asesoramiento personalizados sobre las opciones de emprendimiento en el espacio.
  - o Mejora de los programas de educación ambiental para todos los colectivos para "fomentar el aprovechamiento sostenible de los recursos y cambiar muchos conceptos erróneos sobre lo que significa un espacio natural".
  - o Difusión de las actividades realizadas por las empresas.
  - o Acreditación de guías.

- Ofrecer cursos de formación: idiomas.
- Ayudar a la recuperación de actividades tradicionales.
- Legislación y normativa:
  - Simplificación y agilización de trámites administrativos.
  - “Ajustar normativa y prohibiciones a la realidad”.
- Coordinación:
  - Favorecer el diálogo y coordinación con el tejido empresarial.
  - Trabajo conjunto de la dirección de los espacios protegidos con el empresariado y otros agentes sociales, “siendo conscientes y apoyando las oportunidades de negocio que surjan, siempre comprometidas y responsables socialmente con el espacio en el que se encuentren”.
  - Incluir a representantes de la población local en los órganos de representación.

### **3.4. Resultados: Tejido asociativo**

A continuación se muestran los principales resultados obtenidos para el tejido asociativo de las áreas protegidas. El cuestionario utilizado se encuentra en el Anexo 3.

#### **3.4.1. Características de la muestra**

Se partió de un directorio inicial de asociaciones con 80 registros a los que se enviaron sucesivos correos electrónicos y llamadas telefónicas. A pesar del esfuerzo, sólo se recibieron 13 cuestionarios válidos. Algunas de las posibles causas para esta situación pueden estar relacionadas con la debilidad del tejido asociativo rural de mujeres, más allá de asociaciones culturales o con fines recreativos (excursiones, artesanías, etc.). Las asociaciones que sí funcionan parecen estar vinculadas más a sindicatos agrarios, representando al sector de la producción primaria, y no a otro tipo de empresarias. Llegar a éstas requeriría un trabajo más personalizado, probablemente con entrevistas personales en sus lugares de trabajo, lo cual no ha sido posible dado el alcance de este proyecto.

El tamaño de la muestra no permite realizar un análisis estadístico completo, por lo que se ha optado por resaltar de forma cualitativa aquellos aspectos más relevantes.

El 33% de la muestra realiza sus actividades en Castilla y León, el 27% en la Comunidad de Madrid, el 13% en Castilla-La Mancha y Canarias respectivamente. Una entidad es de ámbito estatal y otra trabaja en Extremadura.

El 87% de las encuestas recibidas han sido completadas por personas cuyas entidades realizan sus actividades profesionales dentro de un espacio natural protegido o en su entorno más inmediato. Se citan los espacios naturales canarios, Red Natura de Castilla y León, parques

naturales (Sierra de Gredos, Lagunas de Ruidera, Lago de Sanabria), parques nacionales (Picos de Europa, Tablas de Daimiel, Cabañeros) y Reservas de la Biosfera (Bernesga y Sierra del Rincón), entre otros espacios.

Todos los cuestionarios recibidos han sido cumplimentados por mujeres, el 40% de ellas con edades comprendidas entre los 40 y 49 años.

### **3.4.2. Mujer y conservación de la naturaleza**

Históricamente, las mujeres han jugado un papel fundamental en la conservación de la naturaleza, ocupándose de las tareas de autoconsumo (agua, recolección de leña, semillas, etc.) así como de gran parte de las actividades agrícolas y ganaderas (FAO, 2012).

En este sentido, el 46% de las mujeres encuestadas opina que la importancia de la mujer en relación con la conservación de los recursos naturales todavía es muy alta en sus territorios y el 27% alta. Ninguna de las personas encuestadas mostró una opinión contraria a la hipótesis de partida. Entre las actividades que resaltaron figuran las relacionadas con las tareas agrícolas (huertas, cultivo de flores, recolección y conservación de semillas, poda, etc.) y ganaderas (pastoreo, siega, ordeño, esquilo, etc.), apicultura, de transformación de productos (procesado del lino y lana, elaboración del pan, mantequilla, etc.), actividades artesanales (alfarería, elaboración de jabón), recolección de setas y plantas medicinales, etc. También se destacan actividades de tipo inmaterial como la conservación del cancionero y de los bailes y trajes locales.

Como ilustración de lo anterior, se incluye a continuación una de las respuestas

*Las mujeres de Vallehermoso (isla de La Gomera) han trabajado fundamentalmente la agricultura, y la ganadería en menor medida. Esta actividad influía en la conservación de paisajes puesto que no solo los campos se mantenían productivos sino que se mantenían limpios y cuidados los accesos y alrededores. Esto dificultaba los riesgos de incendios y demás catástrofes naturales. El hecho de que la naturaleza fuese el medio de vida de todos los vecinos hacía que el cuidado del medio fuera algo que hacían y se organizaba sin dejar esta actividad a responsabilidad a la administración. La recogida de hierbas para el alimento de los animales también contribuía en gran medida al mantenimiento del paisaje. Los recipientes utilizados para la elaboración de alimentos, para destilar y mantener el agua para consumo humano, se realizaba con materiales de la tierra sin generar residuos convirtiéndose la alfarería en medio de vida de algunas mujeres.*

El 40% de las encuestadas considera que las actividades anteriormente mencionadas se siguen realizando en la actualidad, el 53% dice que solo algunas de ellas. El 7% de las encuestadas afirma que ya no se realizan esas actividades, principalmente las de ganadería, subsistencia y autoconsumo. Algunas se mantienen como reclamo turístico.

### **3.4.3. Relación con el espacio natural protegido**

El 60% de las encuestadas afirma que ha realizado actividades en colaboración con el espacio natural protegido. Entre las actividades de colaboración mencionadas están las siguientes:

- Desarrollo de Programas de emprendedoras e Igualdad de oportunidades.
- Formación e impulso para promover actividades y asociacionismo en el territorio.
- Actividades de educación ambiental.
- Actividades de formación e información con la finalidad de acercar a las mujeres y familias del ámbito rural los valores naturales y culturales del territorio.
- Actividades de conservación de la naturaleza y de desarrollo económico y social de las zonas rurales.
- Promoción de actividades que se realizan en el entorno: folletos, páginas web, etc.
- Actividades dentro de proyectos marco. Ej. Todas aquellas actividades enmarcadas dentro del proyecto "Reserva de la Biosfera de Gran Canaria", con numerosas actividades de fomento de respeto al medio ambiente y a los recursos naturales.

La mitad de las encuestadas afirma que los espacios protegidos han puesto en marcha **actividades, planes o programa en el territorio dirigidos a las mujeres**. El 14% afirma lo contrario y el 36% no tiene información al respecto. Entre las actividades que citan se incluyen cursos, jornadas formativas, talleres en los centros de interpretación, programas empresariales y activación de huertos ecológicos, apicultura, plantas medicinales, productos ecológicos, etc.

Más de la mitad de las mujeres encuestadas (64%) ha participado en algún proceso participativo impulsado desde el espacio natural protegido, citando los siguientes:

- Programas de calidad.
- Encuestas, consultas.
- Educación ambiental y conmemoraciones: Día de las aves, Día de la Ciencia.
- Información dirigida a las mujeres y familias del ámbito rural.
- Apoyo al mantenimiento de prácticas agrarias tradicionales.
- Apuesta por modelos de producción ecológica.
- Formación.
- Jornadas de fomento para las mujeres emprendedoras.

En cuanto a la existencia de **desigualdades en el beneficio de las actividades, programas y proyectos desarrollados por la entidad**, el 73% considera que benefician igual a hombres y a mujeres. Únicamente el 7% indica que son más beneficiosas para las mujeres que para los hombres, y el 20% no sabe/no contesta.

#### **3.4.4. Oportunidades y obstáculos para el emprendimiento en las áreas protegidas desde la perspectiva del tejido asociativo**

Las personas encuestadas fueron preguntadas si consideraban que en los espacios naturales protegidos hay **oportunidades para el emprendimiento**. Un total de 10 personas respondieron a la pregunta. De ellas, 6 respondieron afirmativamente, citando y describiendo oportunidades en los siguientes ámbitos:

- Desarrollo de actividades relacionadas con el medio ambiente como agricultura y ganadería, servicios medioambientales o explotación sostenible de bosques (ej. resina en zonas de pinares).

- Oportunidades de negocio relacionadas con la sostenibilidad de recursos naturales: energía, silvicultura, alimentaria, agricultura, etc.
- Acceso a cursos, ayudas, asesoramiento.
- “Los espacios protegidos son destinos privilegiados de ocio y turismo y representan una fuente de rentas alternativas, pudiéndose desarrollar servicios de uso público, nuevas infraestructuras, consumo de productos de la zona, rehabilitación de viviendas, turismo de naturaleza, servicio de visitas guiadas o actividades de turismo activo”.

Aquellas que consideran que no hay oportunidades por ser un espacio natural protegido, citan lo siguiente:

- “Únicamente, el hecho de estar en un parque natural ayuda al sector turístico y a todo lo que se emprenda desde ese punto de vista. Por lo demás, no existen oportunidades añadidas por el mero hecho de residir allí ni de ser mujer”.
- “Los errores educativos y políticos de las últimas décadas no han fomentado una mentalidad emprendedora en la población gomera. Las oportunidades que ofrecen las islas capitalinas son muy atractivas para los jóvenes que se marchan desde jóvenes a estudiar no regresando a su pueblo. De forma casi generalizada la población es dependiente de la administración local para el acceso a puestos de trabajo de baja cualificación profesional y temporales”.

Las encuestadas fueron preguntadas por los principales **obstáculos a la hora de emprender** en las áreas protegidas. Casi todos los obstáculos son comunes a las zonas rurales (no relacionados directamente con el espacio protegido):

- Falta de recursos destinados por las administraciones públicas.
- Falta de medios en el medio rural: escuelas, transporte, etc.
- Falta de apertura de mentalidad del mundo rural (a la hora de iniciar actividades innovadoras).
- Reducidas o nulas ayudas que impulsen los pocos negocios del medio rural.
- Baja cualificación profesional.
- Bajo índice de población.
- Bajo nivel económico de la población como inversora y como consumidora.
- Falta de financiación.
- Envejecimiento poblacional.
- Dificultades para conseguir locales o terrenos para desarrollar proyectos.
- Obstáculos burocráticos.

Como obstáculos directamente relacionados con los espacios protegidos se citan los siguientes:

- Aumento de la burocracia.
- Incremento del riesgo de sanciones.
- Mayores dificultades a la hora de adaptar o mejorar las explotaciones agrarias.
- Necesidad de permisos para acceder y construir instalaciones
- Falta de planes realistas, bien conectados con el territorio y su realidad a medio-largo plazo: “Considerar los espacios naturales protegidos como parques temáticos para que

personas del mundo urbano se expansionen en vez de crear espacios de interrelación entre las ciudades y el mundo rural”.

La encuesta incluía la solicitud de **ideas sobre cómo los espacios protegidos pueden apoyar al emprendimiento y al emprendimiento femenino**. A continuación se citan las respuestas obtenidas:

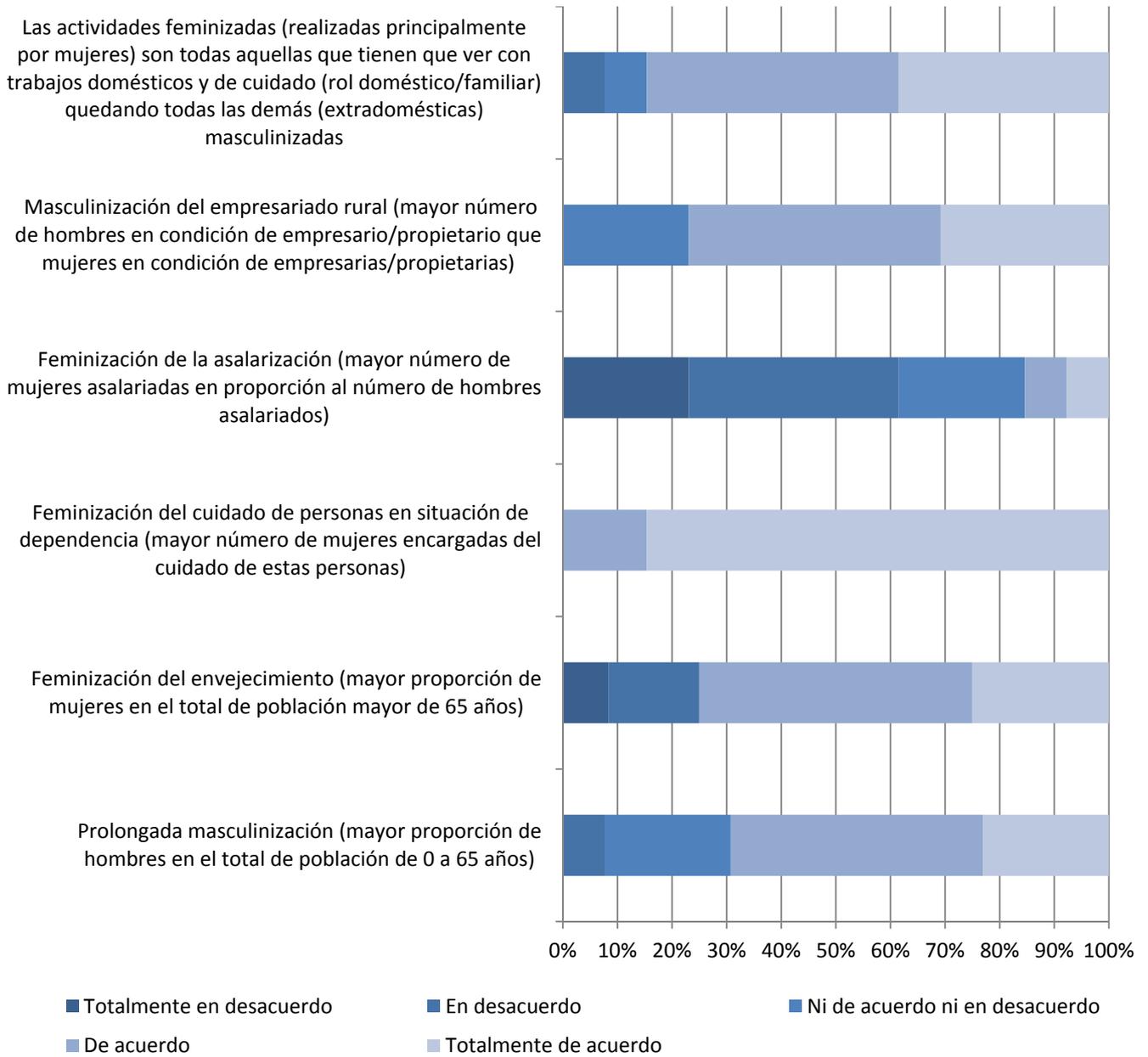
- **Destinar recursos económicos:**
  - o “Facilitar el acceso a las fuentes de financiación”.
  - o “Canalizando los fondos europeos para la conservación”.
  - o “Facilidades, subvenciones...”.
  
- **Apoyar al tejido empresarial local:**
  - o “Favoreciendo las iniciativas de las personas que viven en su entorno, sean o no mujeres”.
  - o “Fomentando el asociacionismo, apoyando a los agricultores y ganaderos de la zona”.
  - o “Es importante que la gestión del Parque Natural contrate gente de la zona a la hora de hacer las actividades, que no suponen ni más, ni menos económicamente. Es importante que los negocios de la zona nos sintamos valorados siendo contratados, adaptando las actividades a los que estamos en la zona”.
  - o “Conectando las oportunidades con las personas que pueden ocupar esos huecos”.
  - o “Acompañando a las iniciativas de emprendedores, empresas y asociaciones y minimizando la burocracia a lo justo y necesario”.
  - o “Apostando por programas o iniciativas que fomenten el emprendimiento vinculado a un espacio protegido”.
  - o “Que los planes sean técnicos y acordes a los objetivos de conservación de la naturaleza no del color político de turno. con planes realistas que se puedan llevar a la práctica”.
  - o “Apoyar a emprendedores de iniciativas viables, social y económicamente”.
  
- **Asesoría, formación e información:**
  - o “Proporcionar la información para conocer el funcionamiento de las áreas protegidas”.
  - o “Asesorando y acompañando en el proceso de montaje del negocio. Dar formación a las mujeres para poner en marcha sus objetivos”.
  - o “Identificando actividades emergentes, oportunidades de negocio y necesidades formativas”.
  - o “Fomentando la igualdad de oportunidades”, “favorecer el espíritu emprendedor y el empoderamiento de las mujeres”.

### **3.4.5. Mujer y medio rural**

Por último, se pidió a las personas encuestadas que indicaran su nivel de acuerdo con diferentes afirmaciones sobre la situación del medio rural en los municipios donde realizan sus actividades (en una escala 1-5, totalmente en desacuerdo-totalmente de acuerdo). Para ello se seleccionaron algunos de los resultados más relevantes del Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural elaborado por el Ministerio de Alimentación, Agricultura y Medio Ambiente en 2011.

En casi todos los casos las mujeres encuestadas están en más de un 70% de acuerdo o totalmente de acuerdo con las situaciones descritas por el diagnóstico (en ocasiones alcanzando el 100% de acuerdo): prolongada masculinización, feminización del envejecimiento, feminización del cuidado de personas en situación de dependencia, masculinización del empresariado rural, actividades feminizadas relacionadas con trabajos doméstico y de cuidados. No existe tanto grado de acuerdo con la Feminización de la asalarización (mayor número de mujeres asalariadas en proporción al número de hombres asalariados). El 23% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación y el 38% en desacuerdo.

Los principales resultados se muestran en la figura 13.



**Figura 13.** Situación de la mujer en el medio rural

## 4. JORNADAS PRESENCIALES DE FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO PARA MUJERES EN MUNICIPIOS DE ÁREAS PROTEGIDAS

Con el objetivo principal de generar ideas de emprendimiento basadas en las potencialidades del espacio protegido y crear equipos de trabajo capaces de poner en marcha las ideas generadas se realizaron tres jornadas presenciales de un día de duración en tres territorios:

- Reserva de la Biosfera de la Sierra del Rincón (Comunidad de Madrid). Celebrada en el Ayuntamiento de Montejo de la Sierra el miércoles 8 de abril de 2015.
- Parque Nacional de las Tablas de Daimiel (Castilla-La Mancha). Celebrado en el Centro de documentación e interpretación del agua y los humedales manchegos en Daimiel el miércoles 15 de abril de 2015.
- Reserva de la Biosfera Sierra de Béjar y Francia (Castilla y León). Celebrada en el centro de visitantes de San Martín del Castañar el lunes 11 de mayo de 2015.

Los territorios, dos Reservas de la Biosfera y un Parque Nacional (a su vez parte de una Reserva de la Biosfera), fueron seleccionados por tratarse de territorios con importantes valores naturales pero, a la vez, con un elevado grado de interacción histórica con la población humana. En la actualidad son zonas rurales, con riesgo de declive socioeconómico donde el papel de las mujeres para la dinamización socioeconómica puede ser particularmente relevante.

Las jornadas fueron diseñadas para constituirse como puntos de encuentro entre mujeres emprendedoras de un mismo territorio, donde compartir experiencias, impulsar el trabajo en red, y organizar ideas y acciones de trabajo conjunto.



**Imágenes.** Participantes en las diferentes jornadas

## 4.1. Contenido y estructura de las Jornadas

Las jornadas estaban estructuradas en tres bloques, el primero centrado en una breve presentación del entorno y exposición de experiencias de emprendimiento desarrolladas en el territorio. El segundo bloque trabajaba sobre las ideas de negocio de cada una de las participantes trabajando en grupos pequeños y puestas en común. Como último bloque se trabajaba sobre el modelo de negocio mediante la metodología CANVAS, herramienta ampliamente utilizada para definir los aspectos clave de cualquier proyecto emprendedor (Osterwalder y Pigneur, 2011).

Las presentaciones de las experiencias emprendedoras fueron:

- Reserva de la Biosfera de la Sierra del Rincón:
  - o Beatriz Ferreiro - Cooperativa Cyclos Proyecto Ambientales: producción y distribución de productos ecológicos.
  - o Carolina Díaz Bueno - El Rincón Silvestre: escuela herbolaria, cosmética natural, formación, sendas botánicas, vinculadas al territorio
- Parque Nacional de las Tablas de Daimiel:
  - o Francisca Muñoz - Peñarrubia del Alto Guadiana: empresa familiar encargada de la producción ecológica y transformación de hierbas aromáticas.
  - o Santiago Molina - Arte Vegetal: artesanía vinculada al territorio que aprovecha el potencial del área protegida como valor añadido.
- Reserva de la Biosfera de la Sierra de Béjar y Francia:
  - o Belén Martín: gestión de alojamientos rurales.
  - o Ana María Capitán: finca de encuentros y talleres.



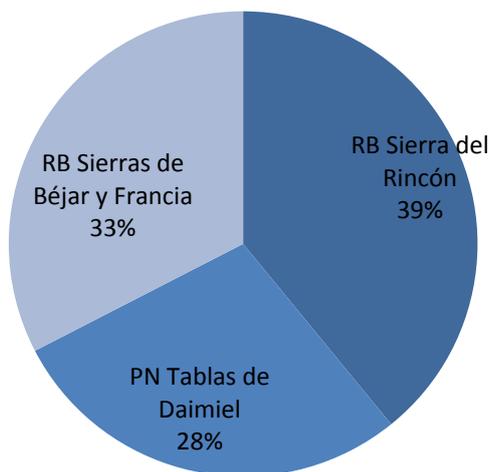
Imagen. Carteles publicitarios de las jornadas de emprendimiento en las tres localidades

## 4.2. Las participantes

A los cursos asistieron un total de 46 participantes, todas ellas mujeres habitantes del entorno de las áreas protegidas. Todas completaron una ficha de inscripción en la que además de su perfil incluían información sobre sus intereses para el emprendimiento, sobre sus proyectos o ideas de negocio, así como sus necesidades formativas.

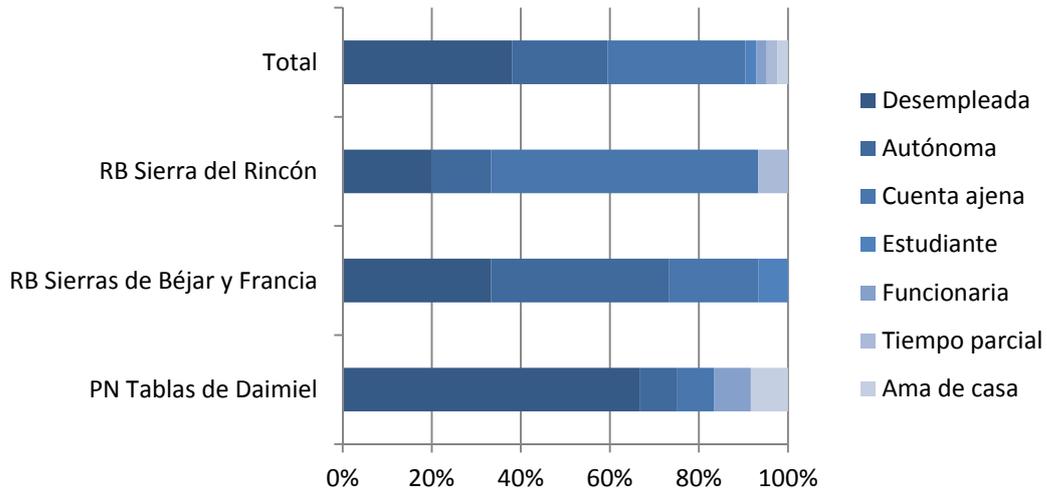
Se ha de destacar que, a pesar de ser todas vecinas del municipio donde se celebraban las jornadas o de pueblos cercanos, muchas de las participantes a una misma jornada no se conocían o nunca habían hablado de sus proyectos o ideas emprendedoras. Por tanto, el mero hecho de coincidir en la jornada organizada gracias a este proyecto ya supuso una oportunidad de conexión entre ellas según destacaron las propias participantes.

El grupo más numeroso fue el de la Reserva de la Biosfera de la Sierra del Rincón (18 participantes), seguido del de la Reserva de la Biosfera de la Sierra de Béjar y Francia (15 participantes) y Tablas de Daimiel (13 participantes).



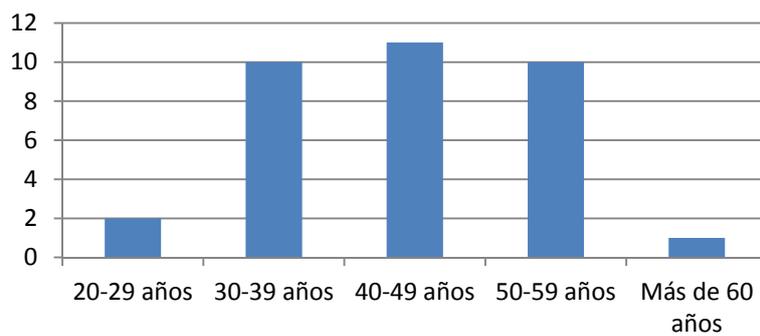
**Figura 13.** Distribución de las participantes en las diferentes jornadas

En el momento de celebración de las jornadas el 62% de las participantes se encontraba empleada (31% por cuenta ajena, 21% como autónomas, y un 10% como funcionarias) y el 38% en situación de desempleo. Estos datos no son homogéneos en las tres localidades: en Daimiel el porcentaje de desempleo tiene los valores más elevados y en el caso de San Martín del Castañar son las trabajadoras por cuenta ajena las más numerosas.



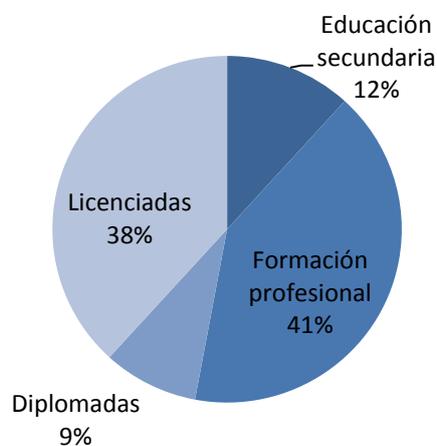
**Figura 14.** Ocupación de las participantes

La edad media de las participantes es de 44 años. El grupo más numeroso corresponde al intervalo de 40-49 años.



**Figura 15.** Distribución por edades de las participantes

Respecto a la formación de las participantes, el 47% tiene formación universitaria (38% licenciatura y 9% diplomatura). El 41% dispone de algún título de formación profesional y el 12% educación secundaria.

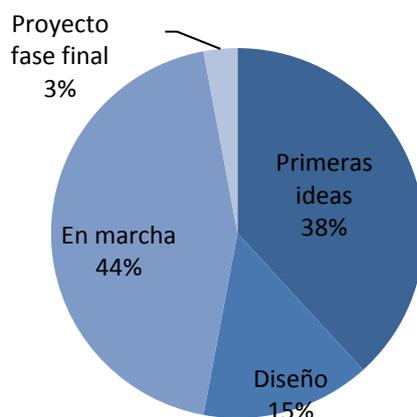


**Figura 16.** Nivel de estudios de las participantes

### 4.3. Proyectos de emprendimiento

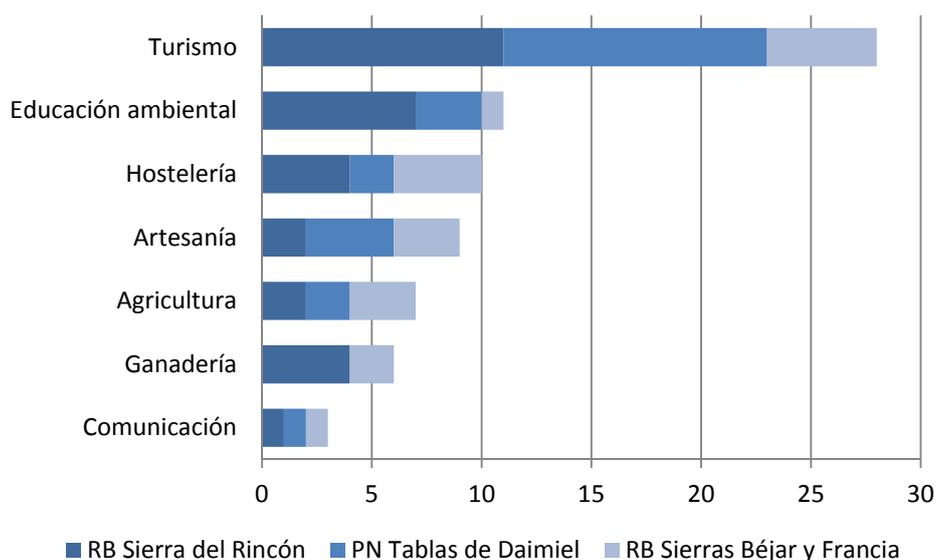
Las motivaciones expresadas por las participantes para acudir a las jornadas son variadas: interés especial por adquirir conocimientos del entorno natural donde viven, proyectar o desarrollar su actividad profesional, adquirir conocimientos propios del emprendimiento (aspectos legales, fiscales, ayudas, comercialización, viabilidad, etc.) y/o conocer otras experiencias de emprendimiento y redes de emprendedoras locales.

El 44% de las participantes ya habían comenzado a poner en marcha esas primeras ideas de proyecto y están dando sus primeros pasos, mientras que el 38% aún estaba en la fase de definir la idea de negocio y transformarlo en proyecto. Solo una de las participantes daba por finalizado su proyecto de emprendimiento.



**Figura 17.** Nivel de desarrollo de los proyectos de las participantes

La mayor parte de las participantes presenta un interés especial por el turismo, seguido de proyectos relacionados con la educación ambiental, hostelería y restauración. Como actividades emergentes están las actividades relacionadas con la alimentación y la salud (se recogen bajo los epígrafes de agricultura y ganadería).



**Figura 18.** Actividades o sectores de emprendimiento más valorados por las alumnas de los cursos.

Las participantes mostraron como principales necesidades formativas para el emprendimiento aspectos relacionados con la formación empresarial y la normativa vigente. También se señala la necesidad de información sobre las subvenciones existentes. Otra formación demandada es la relacionada con el diseño y viabilidad de proyecto, promoción y comercialización.

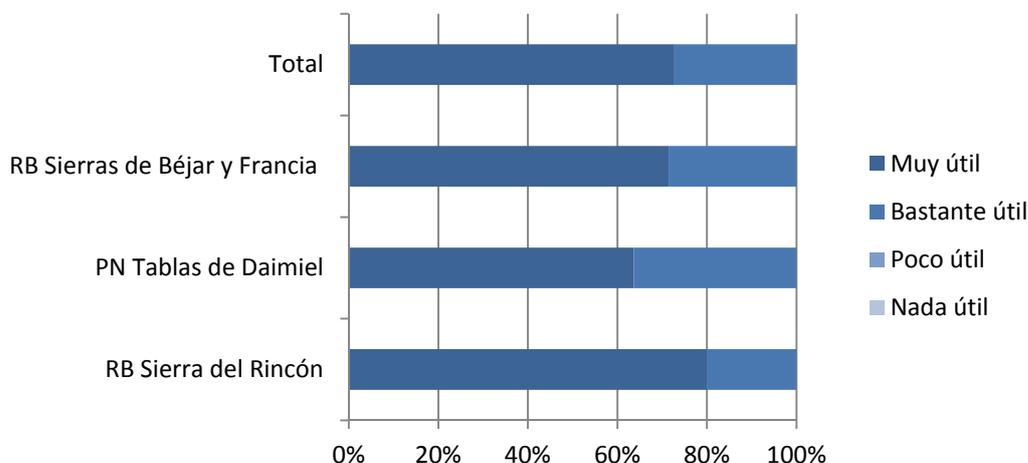


**Figura 19.** Formación demandada por las participantes

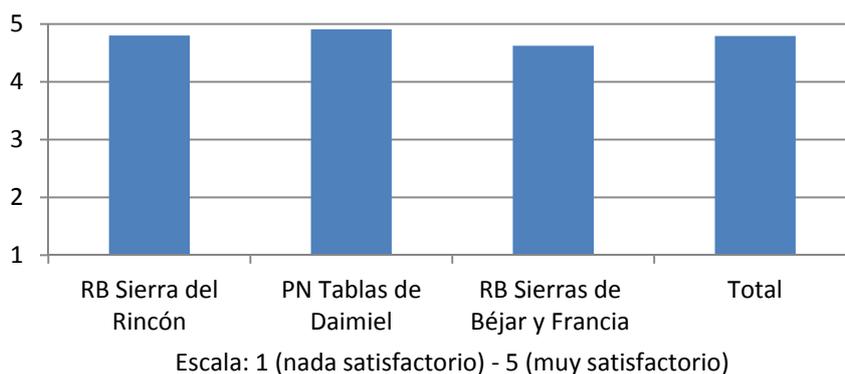
#### 4.4. Evaluación del grado de satisfacción con las jornadas

Al finalizar la jornada todas las participantes completaron un cuestionario de evaluación del curso en la que valoraron diferentes aspectos de la jornada.

La totalidad de las participantes consideró la jornada como bastante útil o muy útil. Así mismo, la metodología seguida en las jornadas (basada en la exposición de experiencias, trabajo en grupo y puesta en común de sus retos) fue valorada con una puntuación próxima a 5 (el máximo) en las tres localidades.



**Figura 20.** Valoración de la utilidad de la jornada de emprendimiento.



**Figura 21.** Valoración de la metodología utilizada en las jornadas

De la metodología empleada, las participantes destacaron:

- El trabajo en grupos pequeños, que facilitó que todas interviniesen aportando sus experiencias, dificultades y retos, incluyendo a aquellas personas con menos habilidades comunicativas o más inseguras.
- La gran oportunidad de conocer a otras emprendedoras con las que compartir sus proyectos. El medio rural no favorece el encuentro entre las mujeres. Todas destacan positivamente este aspecto, con comentarios como “no estamos solas”, “podemos complementarnos con otros proyectos”, “ayuda a motivarse y coger energía”.

En contraposición, algunas señalan que la brevedad de la jornada no permitió profundizar al detalle. Todas ellas ven positivo continuar realizando jornadas similares ya que consideran que existe una gran necesidad de:

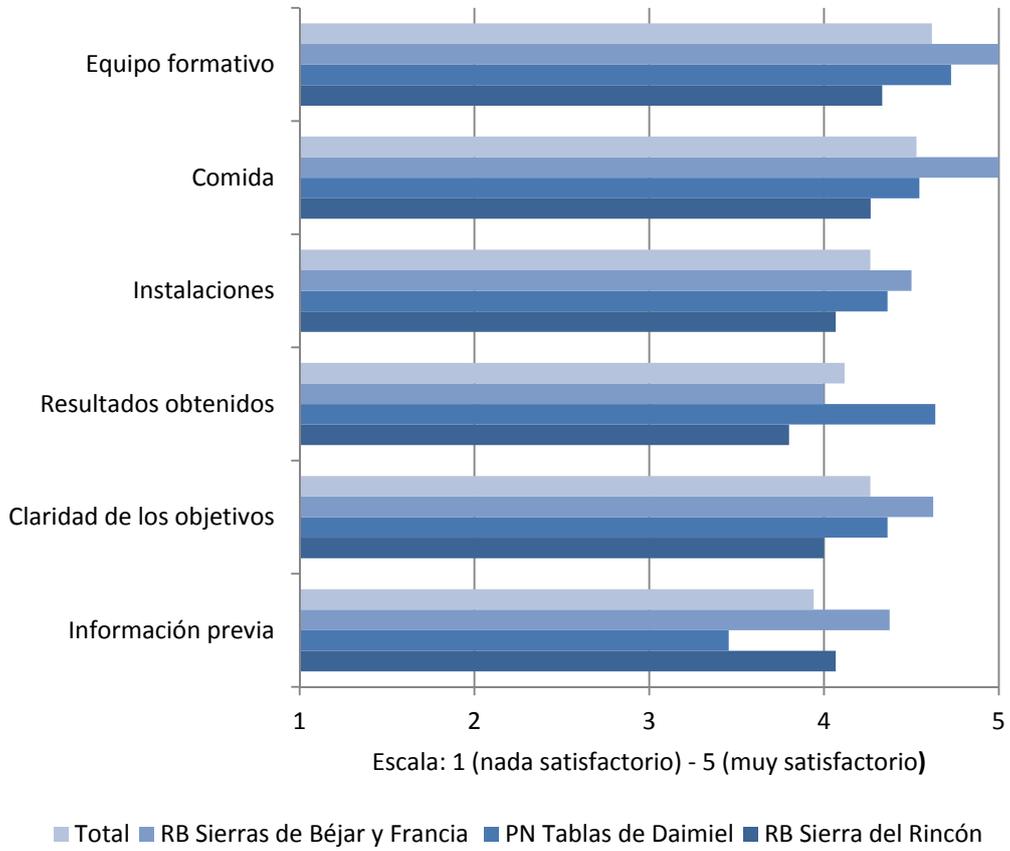
- Poner en común sus ideas de emprendimiento para incluir distintos puntos de vista, compartir problemas y soluciones y encontrar colaboraciones.
- Completar su formación en temas de emprendimiento, diseño del proyecto, viabilidad, normativa, ayudas y subvenciones, comercialización, etc.
- Generar una red de mujeres que sean el motor de cambio del medio rural. Trabajar en conjunto motiva al grupo y las hace más fuertes.

Así mismo se preguntó en una escala 1 (nada satisfactorio) – 5 (muy satisfactorio) su satisfacción con diferentes aspectos de las jornadas.

La valoración de la información previa recibida fue bastante satisfactoria para la mayoría. Del mismo modo, el equipo formativo que asistió a las jornadas fue valorado como bastante o muy satisfactorio en la mayor parte de los casos.

Los objetivos planteados en las tres jornadas estaban enfocados a generar ideas de emprendimiento basadas en las potencialidades de sus entornos (Reserva de la Biosfera Sierra del Rincón, Parque Nacional de Daimiel y Reserva de la Biosfera de las Sierras de Béjar y Francia) y proporcionar a las alumnas las claves y los instrumentos básicos para poner en marcha y gestionar su proyecto. Estos objetivos fueron muy bien valorados por el conjunto de las alumnas en las tres jornadas realizadas. Así mismo, la valoración general de los resultados obtenidos es bastante o muy satisfactoria para una amplia mayoría de las participantes. Por

último, tanto las instalaciones utilizadas como las comidas fueron valoradas como bastante o muy satisfactorias para la mayor parte de las participantes.



**Figura 22.** Grado de satisfacción de las participantes con diferentes aspectos de las jornadas

## 5. ASESORAMIENTO Y PROMOCIÓN PARA LA PUESTA EN MARCHA DE ACTIVIDADES EMPRENDEDORAS EN ÁREAS PROTEGIDAS

Con el objetivo de acompañar a las participantes de las jornadas formativas en el desarrollo de sus proyectos emprendedores, se estableció un canal de comunicación por correo electrónico mediante el cual:

- Se asesoró sobre los problemas y dudas que se expusieron en las jornadas de fomento del emprendimiento.
- Se proporcionó información sobre oportunidades de emprendimiento vinculadas a las áreas protegidas.

### 5.1. Áreas de asesoramiento

En concreto, se asesoró a todas las asistentes a las jornadas del fomento del emprendimiento sobre los siguientes temas:

- Figura jurídica y constitución legal de la entidad:
  - o Elección de figura jurídica
  - o Cuadro comparativo entre distintas figuras
  - o Constitución de una cooperativa: legislación relevante y pasos a seguir
- Gestión del equipo de trabajo y trabajo en red
  - o Gestión de reuniones eficaces
  - o Toma de decisiones
  - o Incorporación de personal
  - o Herramientas para el trabajo en red
- Gestión económica:
  - o Contabilidad
  - o Fiscalidad
  - o Gestión laboral
- Financiación:
  - o Financiación propia y ajena
  - o Búsqueda de financiación

- Ayudas públicas
- *Crowdfunding*
  
- Comercialización y nuevas tecnologías:
  - Comunicación
  - Marketing digital
  - Posicionamiento y redes sociales
  
- Oportunidades para el emprendimiento vinculadas a áreas protegidas:
  - Salud y áreas protegidas
  - La Carta Europea del Turismo Sostenible
  - Patrimonio cultural en áreas protegidas
  - Emprendimiento agroecológico

Por cada uno de los bloques se envió información con documentos, artículos, normativas e información destacada a través de correo electrónico y en algunos casos con carpetas de archivos en plataformas web como Dropbox.

Esta acción fue llevada a cabo por S.Coop.Mad. con la colaboración del equipo técnico de la Fundación Fernando González Bernáldez y EUROPARC-España.

## 6. CUADERNILLO MUJERES Y ÁREAS PROTEGIDAS

Con el objetivo de divulgar los principales resultados del estudio entre el colectivo de los gestores de las áreas protegidas se elaboró un cuadernillo divulgativo tanto en español como en inglés. Además de la información más relevante del proyecto, se incluyó un decálogo con los principales mensaje clave. El cuadernillo se incluye en el Anexo 5 del documento.

### Mensajes clave

1. Reconocer el papel de las mujeres en la conservación de la naturaleza y en el uso sostenible de los recursos naturales.
2. Visualizar el papel de las mujeres en las áreas protegidas, en tanto que herramientas fundamentales para la conservación de la naturaleza y para el apoyo a la dinamización del mundo rural.
3. Reforzar el trabajo en red para el desarrollo de las actividades socioeconómicas ligadas a las áreas protegidas.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso de las mujeres a puestos directivos, de representación y de participación en la gestión de áreas protegidas.
5. Mejorar la integración entre las políticas de conservación y de desarrollo rural en las áreas protegidas, poniendo en valor el papel de la mujer.
6. Aprovechar las oportunidades para la actividad y el empleo identificadas por los equipos de gestión de las áreas protegidas y por el tejido empresarial, potenciando el papel de las mujeres.
7. Apoyar la participación activa de las mujeres en las iniciativas de emprendimiento, así como en las asociaciones profesionales locales y regionales.
8. Apoyar la incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones al sector agrario como principal eje de actividad rural, complementariamente con otros sectores más temporales como el turismo y los servicios culturales.
9. Invertir en sensibilización, formación y capacitación sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en las administraciones, en las empresas y en las asociaciones.
10. Incentivar la integración efectiva de las mujeres en las áreas protegidas a través del empoderamiento, el emprendimiento y el impulso del tejido asociativo.



## 7. TRABAJO FUTURO

El proyecto “Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos” ha supuesto un avance significativo en un terreno previamente no trabajado en España. Hasta este momento, no se habían realizado estudios o trabajos específicos para analizar los diversos aspectos ligados específicamente al papel de la mujer tanto en la toma de decisiones en la gestión de las áreas protegidas como en la diversificación de la actividad económica en el mundo rural. Los resultados obtenidos son una buena base en la que fundamentar futuros trabajos en, al menos, las siguientes líneas:

- **Estudios:** es necesario completar el diagnóstico realizado utilizando nuevas técnicas que permitan profundizar en los problemas y soluciones detectadas (entrevistas en profundidad, observación participante, grupos focales, entre otras.) incluyendo nuevos colectivos de análisis considerados clave en el mundo rural, áreas protegidas y emprendimiento (ej. sector agroalimentario).
- **Formación** a los equipos de gestión de las áreas protegidas en aspectos relacionados con igualdad: los resultados del presente estudio indican que existe una necesidad real de formación e información en los equipos de gestión. Algunas acciones que podrían realizarse en este sentido son:
  - o Elaboración de un Manual sobre igualdad de género y áreas protegidas (dentro de la serie de Manuales de EUROPARC-España), elaborado de forma participada, con ejemplos de buenas prácticas y recomendaciones.
  - o Cursos breves monográficos sobre diferentes aspectos dirigidos específicamente al personal técnico.
  - o Talleres de emprendimiento dirigidos a mujeres que trabajan en los territorios de las áreas protegidas.
- **Apoyo al trabajo** en red en los territorios de las áreas protegidas, a través de plataformas ya existentes (red de Reservas de Biosfera, EUROPARC-España, Red Rural Nacional), mejorando las sinergias con asociaciones locales.



## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, Lorena; Castañeda, Itzá; Salazar, Hilda. 2002. En búsqueda del género perdido. Equidad en áreas protegidas. UICN.
- Awarwal B. 1992. The Gender and Environment Debate: Lessons from India. *Feminist Studies*, Vol. 18, No. 1 (Spring, 1992), pp. 119-158
- EUROPARC-España. 2014. Anuario 2013 del estado de las áreas protegidas en España. Ed. Fundación Fernando González Bernáldez. Madrid. 108 p.
- FAO. 2012. La Mujer, Usuaria y Protectora de la Agro biodiversidad. En *Mujeres: la llave de la seguridad alimentaria*. FAO FOCUS.
- Fundación IPADE. 2008. Pobreza, Mujeres y medio ambiente. Román Marugán, Paloma (coord.). Madrid. 210 p.
- Índice de Medio Ambiente y Género de la UICN. 2013. <http://environmentgenderindex.org/>
- Ministerio de Alimentación, Agricultura y Medio Ambiente. 2011. Diagnóstico de la igualdad de género en el medio rural. Madrid. 340 p.
- Organización de Naciones Unidas. 1992). Convenio de Diversidad Biológica.
- Organización de Naciones Unidas. 1992b. Declaración de Río y Agenda Local 21. Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- Organización de Naciones Unidas. 1994. Convención para la Lucha contra la Desertificación de las Naciones Unidas.
- Organización de Naciones Unidas. 1995. Resoluciones aprobadas por la Cuarta Conferencia de la Mujer. Beijing, 1995.
- Osterwalder, Alexander y Pigneur, Ives. 2011. Generación de Modelos de Negocio, Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014-2016. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Sasvari, A. Aguilar, L., Khan, M. y Schmitt, F. 2010. Guía para la transversalización de género en las Estrategias Nacionales de Biodiversidad y Planes de Acción. UICN. Gland, Suiza. 88 pp.
- SCDB. 2010. Guía para la transversalización del género en las estrategias nacionales de biodiversidad y planes de acción.
- Tobin, B. y Aguilar, L. 2007. *Mainstreaming Gender Equality and Equity in ABS Governance*. San José, Costa Rica: UICN.



# **ANEXOS**

**Anexo 1. Cuestionario: equipos de gestión de las áreas protegidas**

**Anexo 2. Cuestionario: tejido empresarial de las áreas protegidas**

**Anexo 3. Cuestionario: tejido asociativo de las áreas protegidas**

**Anexo 4. Ampliación de los resultados del diagnóstico**

**Anexo 5. Cuadernillo “Mujeres y áreas protegidas”**



# Áreas protegidas y género - Gestores

## Presentación

Estimado amigo, estimada amiga,

desde EUROPARC-España y la Fundación Fernando González Bernáldez estamos desarrollando el proyecto "Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos". El objetivo del proyecto es promover el emprendimiento rural femenino aprovechando las oportunidades de las áreas protegidas.

En este contexto estamos realizando una consulta a las personas que trabajan en la gestión de los espacios naturales protegidos, por lo que le agradeceríamos que rellene este cuestionario. Contiene 30 preguntas y el tiempo estimado para su cumplimentación es de quince minutos. El cuestionario estará abierto hasta el viernes 20 de marzo.

Los resultados de la encuesta contribuirán al primer diagnóstico sobre áreas protegidas y género hecho en España.

Muchas gracias por su colaboración.

Atentamente,  
Fundación Fernando González Bernáldez  
Oficina Técnica de EUROPARC-España

--

Proyecto cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

## Información general

Estos datos se utilizarán sólo a efectos estadísticos, garantizando el uso anónimo de sus respuestas.

### **1. Tipo de entidad en la que trabaja (por favor, refiera todas sus respuestas a la citada entidad)**

- Área protegida
- Servicio o departamento encargado de planificación de áreas protegidas
- Servicio o departamento encargado de la gestión de áreas protegidas

Otra. Por favor, especificar

### **2. Comunidad autónoma en la que trabaja**

## Áreas protegidas y género - Gestores

### 3. Cargo/puesto de trabajo que ocupa

- Miembro del equipo técnico
- Responsable del servicio (área, servicio, espacio protegido)
- Responsable de la Dirección General
- Titular de la Consejería

Otro. Por favor, especificar

### 4. Género de la persona que contesta la encuesta

- Femenino
- Masculino
- Otro

### 5. Edad

- 20-29 años
- 30-39 años
- 40-49 años
- 50-59 años
- 60-69 años

## Presencia femenina en los equipos de gestión de espacios protegidos

### 6. En su entidad aproximadamente ¿cuántas personas trabajan en total?

### 7. De ellas, ¿cuántas son mujeres?

### 8. En número total de trabajadores, en su entidad, asumiendo tareas TÉCNICAS trabajan ...

- Más hombres que mujeres
- Más mujeres que hombres
- Igual número de mujeres y hombres

Por favor, en caso de ser desigual, indique la proporción aproximada de hombres/mujeres en los cuadros técnicos

## Áreas protegidas y género - Gestores

### 9. ¿Cree que existen obstáculos a la presencia de mujeres dentro de los cuadros técnicos de la entidad dónde trabaja?

- 1 (Ninguno)       2       3       4 (Muchos)

Si cree que existen obstáculos, ¿podría citar alguno?

### 10. En número total de trabajadores, en su entidad, asumen tareas DIRECTIVAS y de COORDINACIÓN ...

- Más hombres que mujeres  
 Más mujeres que hombres  
 Igual número de mujeres y hombres

Por favor, en caso de ser desigual, indique la proporción aproximada de hombres/mujeres asumiendo tareas directivas y de coordinación

### 11. ¿Cree que existen obstáculos al acceso de mujeres a los puestos de dirección y coordinación en la entidad dónde trabaja?

- 1 (Ninguno)       2       3       4 (Muchos)

Si cree que existen obstáculos, ¿podría citar alguno?

### 12. Cuando se representa a la entidad en foros públicos, medios de comunicación, equipos de trabajo o redes donde participan varias entidades ¿quién asume habitualmente la representación?

- Más hombres que mujeres  
 Más mujeres que hombres  
 Igual número de mujeres y hombres

Puede incluir aquí cualquier comentario o aclaración al respecto

## Áreas protegidas y género - Gestores

### 13. En su entorno laboral, en el día a día, ¿percibe diferencias asociadas al hecho de ser mujer?

	Nunca	A veces	Frecuentemente
Comentarios o uso del lenguaje (como el uso de bromas, descalificaciones u otras formas de desautorizar las opiniones de las mujeres u hombres, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tareas fijas que pueden estar asociadas a roles tradicionales de género o tareas que están feminizadas (siempre las hacen las mujeres) y masculinizadas (siempre las hacen los hombres)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normas no habladas (respecto al tiempo de exposición y respeto en el uso de la palabra en las reuniones, concesión de autoridad moral, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diferencias en el tiempo dedicado a tareas menos reconocidas profesionalmente (tareas de apoyo, organización de reuniones o eventos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Carga extra de trabajo para tener que demostrar la valía para realizar determinadas funciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Otras. ¿Cuáles?

### 14. A igualdad de puesto ocupado ¿considera que hay diferencia salarial entre hombres y mujeres en su entidad?

- Los hombres cobran más que las mujeres
- Las mujeres cobran más que los hombres
- Hombres y mujeres cobran igual

En caso de existir esa diferencia, por favor indique los motivos

Existencia de políticas en la entidad que favorezcan la equidad de género

## Áreas protegidas y género - Gestores

### 15. ¿Hay una política de igualdad en la entidad (plan, programa, acuerdos, etc.)?

- No
- Sí
- No tiene información al respecto

Si ha contestado afirmativamente, por favor, cite los documentos y/o destaque los aspectos considerados

### 16. Respecto a la conciliación, ¿hay medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional?

	No	Sí	No tiene información al respecto
Flexibilidad en los días de permiso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posibilidad de teletrabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo por objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia por emergencia familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidad de horarios (entrada, salida, descansos para comidas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jornada reducida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Excedencia para el cuidado de hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Excedencia para el cuidado de familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puesto garantizado (después del permiso).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo para gastos de guarderías	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Otras. Por favor, indique cuáles:

### 17. ¿Estas medidas son aplicables tanto a hombres como a mujeres?

- No
- Sí
- No tiene información al respecto

### 18. ¿Ha recibido usted formación en su trabajo en materia de género, igualdad de oportunidades y de trato?

- No
- Sí

Si se ha contestado afirmativamente, por favor, indique qué tipo de formación

## Áreas protegidas y género - Gestores

**19. Sabiendo que la realidad de hombres y mujeres puede ser diversa, ¿se trabaja en los planes/ proyectos/actividades desde la hipótesis de esta diversidad?**

- Nunca
- A veces
- Siempre
- No tiene información al respecto

**20. ¿La entidad realiza actividades en coordinación con organizaciones especializadas en el tema del género?**

- Nunca
- A veces
- Siempre
- No tiene información al respecto

**21. En la documentación generada por la entidad (ej. en la memoria de gestión), ¿se desagregan los datos por sexo?**

- Nunca
- A veces
- Siempre
- No tiene información al respecto

**22. En su opinión, las actividades, programas y proyectos desarrollados por la entidad**

...

- Benefician más a los hombres que a las mujeres
- Benefician más a las mujeres que a los hombres
- Benefician igual a hombres y mujeres
- No sabe/No contesta

Si considera que benefician más a un grupo que a otro, ¿puede indicar por qué?

Procesos de participación pública

## Áreas protegidas y género - Gestores

### 23. En general, en los procesos participativos promovidos por la entidad participan, en número total de asistentes

- Más hombres que mujeres
- Más mujeres que hombres
- Igual número de mujeres y hombres
- No tiene información al respecto

### 24. En general, en las reuniones de los procesos participativos, en proporción al número de mujeres y hombres que participan en las mismas ...

- Hablan más tiempo los hombres que las mujeres
- Hablan más tiempo las mujeres que los hombres
- Hablan el mismo tiempo hombres y mujeres.
- No tiene información al respecto

### 25. ¿Hay medidas o acuerdos específicos que faciliten la participación de las mujeres o de los hombres encargados de los cuidados de otras personas (niños/as, personas dependientes, etc.)?

	No	Sí	No tiene información al respecto
Propuestas de horarios de las reuniones que atiendan a las diferentes necesidades de las personas (por ejemplo, haciendo una consulta previa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facilitación de un servicio simultáneo de cuidados de niñas/os al lado de la reunión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lugares de reunión que faciliten el acceso a aquellas personas que tengan dificultades para asistir (por transporte, cercanía al hogar, escuelas o ludotecas, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Invitaciones directas a asociaciones de mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respeto de los horarios acordados de inicio y fin de la reunión que facilitan la conciliación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Otros. Por favor, especifique

## Emprendimiento y áreas protegidas

Para terminar, le pedimos que responda a un último grupo de breves preguntas sobre emprendimiento y áreas protegidas.

## Áreas protegidas y género - Gestores

**26. ¿Cree que en los espacios naturales protegidos hay OPORTUNIDADES para el emprendimiento? Por favor, describalas brevemente, e indique si existe alguna oportunidad añadida para el emprendimiento femenino.**

**27. Por favor, señale los principales OBSTÁCULOS a la hora de emprender en los espacios naturales protegidos, e indique si existe algún obstáculo añadido para el emprendimiento femenino.**

**28. ¿Cómo cree que los espacios protegidos pueden apoyar el emprendimiento? ¿y al emprendimiento femenino?**

**29. ¿Qué tipo de proyectos emprendedores podrían apoyar la labor (podrían ayudar a alcanzar los objetivos) de los gestores del espacio protegido?**

### Consideraciones finales

**30. Para reforzar o mejorar los procesos de igualdad o equidad en relación a los espacios naturales protegidos ¿qué cuestiones considera prioritarias?**

# Áreas protegidas y género - Empresarios

## Presentación

Estimado amigo, estimada amiga,

desde EUROPARC-España y la Fundación Fernando González Bernáldez estamos desarrollando el proyecto "Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos". El objetivo del proyecto es promover el emprendimiento rural femenino aprovechando las oportunidades de las áreas protegidas.

En este contexto estamos realizando una consulta a los empresarios y empresarias que trabajan en los espacios naturales protegidos, por lo que le agradeceríamos que rellene este cuestionario. Contiene 16 preguntas y el tiempo estimado para su cumplimentación es de 10 minutos.

Los resultados de la encuesta contribuirán al primer diagnóstico sobre áreas protegidas y género hecho en España. El cuestionario permanecerá abierto hasta el 15 de marzo.

Muchas gracias por su colaboración.

Atentamente,  
Fundación Fernando González Bernáldez  
Oficina Técnica de EUROPARC-España

--

Proyecto cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

## Información general

Estos datos se utilizarán sólo a efectos estadísticos, garantizando el uso anónimo de sus respuestas.

**1. Nombre de la empresa en la que desarrolla su actividad (sus respuestas se referirán a la citada entidad)**

**2. Espacio Natural Protegido en el que desarrolla su actividad**

**3. Tipo de actividad de la empresa**

## Áreas protegidas y género - Empresarios

### 4. Cargo/puesto de trabajo que ocupa

Propietario

Trabajador

Otro. Por favor, especificar

### 5. Género de la persona que contesta la encuesta

Femenino

Masculino

Otro

## Composición del equipo de trabajo

### 6. En su empresa ¿cuántos hombres trabajan en total?

Socios/propietarios

Trabajadores

### 7. En su empresa ¿cuántas mujeres trabajan en total?

Socias/propietarias

Trabajadoras

### 8. Por favor, indique el número de hombres y mujeres que asumen tareas de responsabilidad en la empresa

Hombres

Mujeres

### 9. Cuando se representa a la empresa en foros públicos, medios de comunicación, equipos de trabajo o redes donde participan varias entidades ¿quién asume habitualmente la representación?

Generalmente los hombres

Generalmente las mujeres

De igual manera los hombres y mujeres

Por favor, en caso de ser diferente si es un foro público, medios de comunicación o redes/equipos de trabajo donde hay varias entidades, explíctelo.

## Áreas protegidas y género - Empresarios

### 10. Respecto a la conciliación, ¿hay medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional?

	No	Sí	No tiene información al respecto
Flexibilidad en los días de permiso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posibilidad de teletrabajar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo por objetivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia por emergencia familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidad de horarios (entrada, salida, descansos para comidas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jornada reducida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Excedencia para el cuidado de hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Excedencia para el cuidado de familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puesto garantizado (después del permiso).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo para gastos de guarderías	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Otras. Por favor, indique cuáles:

### 11. ¿Estas medidas son aplicables tanto a hombres como a mujeres?

- Sí
- No
- No tiene información al respecto

## Emprendimiento y espacios naturales protegidos

### 12. ¿Cree que en los espacios naturales protegidos hay OPORTUNIDADES para el emprendimiento? Por favor, descríbalas brevemente.

### 13. Si el emprendimiento lo realiza una mujer ¿cree que hay algún otro tipo de oportunidad añadida?

## Áreas protegidas y género - Empresarios

**14. Por favor, señale los principales OBSTÁCULOS a la hora de emprender en los espacios naturales protegidos.**

**15. Si el emprendimiento lo realiza una mujer ¿cree que hay algún otro tipo de obstáculo añadido?**

**16. ¿Cómo cree que los espacios protegidos pueden apoyar el emprendimiento? ¿y al emprendimiento femenino?**

# Áreas protegidas y género - Entidades

## Presentación

Estimado amigo, estimada amiga,

desde EUROPARC-España y la Fundación Fernando González Bernáldez estamos desarrollando el proyecto "Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos". El objetivo del proyecto es promover el emprendimiento rural femenino aprovechando las oportunidades de las áreas protegidas.

En este contexto estamos realizando una consulta a las asociaciones, organizaciones y personas emprendedoras que trabajan en municipios incluídos en áreas protegidas (parques nacionales, naturales, reservas de la biosfera, Natura 2000, etc.), por lo que le agradeceríamos que si pertenece a estos colectivos rellene este cuestionario. Contiene 20 preguntas y el tiempo estimado para su cumplimentación es de diez minutos.

Los resultados de la encuesta contribuirán al primer diagnóstico sobre áreas protegidas y género hecho en España.

Muchas gracias por su colaboración.

Atentamente,

Fundación Fernando González Bernáldez  
Oficina Técnica de EUROPARC-España

--

Proyecto cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo a través del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

## Información general

Estos datos se utilizarán sólo a efectos estadísticos, garantizando el uso anónimo de sus respuestas.

**1. Nombre de la entidad u organización en la que trabaja o participa, o indique si trabaja por cuenta propia**

**2. Principales actividades y objetivos de la entidad**

**3. Municipio donde se ubica la sede**

**4. Comunidad autónoma en la que realiza sus actividades**

## Áreas protegidas y género - Entidades

### 5. ¿Su entidad realiza sus actividades en un Espacio Natural Protegido o su entorno?

- No
- Sí

En caso de haber respondido afirmativamente, por favor indíquenos en qué espacio o espacios protegidos

### 6. Género de la persona que contesta la encuesta

- Femenino
- Masculino
- Otro

### 7. Edad de la persona que contesta a la encuesta

- Menor de 20 años
- 20-29 años
- 30-39 años
- 40-49 años
- 50-59 años
- 60-69 años
- Mayores de 69 años

## Mujer y conservación de la naturaleza

**8. En muchos lugares del mundo históricamente las mujeres han jugado un papel fundamental en la conservación de la naturaleza, se ocupaban de las tareas de autoconsumo (agua, recolección de leña, semillas)... y gran parte de las actividades ganaderas y agrarias.**

**Considera que en su territorio (dónde realiza sus actividades su entidad), el papel de las mujeres en relación a los recursos naturales ha tenido una relevancia...**

- Muy baja
- Baja
- Media
- Alta
- Muy alta

**9. ¿Puede poner ejemplos de actividades tradicionalmente realizadas por las mujeres en su zona que hayan contribuido a la conservación del paisaje, de los recursos naturales, de las formas de vida tradicionales, etc.?**

## Áreas protegidas y género - Entidades

### 10. Estas actividades ¿las siguen realizando en la actualidad?

- No
- Solamente algunas
- Sí

Por favor, si ha marcado "algunas" indique cuáles ya no se realizan. Puede incluir aquí cualquier otro comentario que quiera hacer respecto a las actividades tradicionales en su territorio

## Relación con el espacio natural protegido

### 11. Usted o su entidad, ¿han realizado actividades en colaboración con el espacio protegido?

- No
- Sí

Si ha respondido afirmativamente ¿puede citar cuáles? En caso negativo, ¿qué papel cree que podría tener su asociación en relación al espacio protegido?

### 12. ¿El espacio protegido ha puesto en marcha actividades, planes, programas en el territorio dirigidas a las mujeres?

- No
- Sí
- No tiene información al respecto

Si ha respondido afirmativamente ¿puede citar cuáles?

### 13. Su entidad o usted, ¿ha participado en algún proceso participativo impulsado desde el espacio protegido?

- No
- Sí

Si ha respondido afirmativamente ¿puede citar cuáles?

## Áreas protegidas y género - Entidades

### 14. En su opinión, las actividades, programas y proyectos desarrollados por el espacio protegido

- Benefician más a los hombres que a las mujeres
- Benefician más a las mujeres que a los hombres
- Benefician igual a hombres y mujeres
- No sabe/No contesta

Si considera que benefician más a un grupo que a otro, ¿puede indicar por qué?

## Emprendimiento y espacios naturales protegidos

A continuación, le pedimos que responda a un grupo de breves preguntas sobre emprendimiento y espacios naturales protegidos

### 15. ¿Cree que en los espacios naturales protegidos hay OPORTUNIDADES para el emprendimiento? Por favor, descríbalas brevemente, e indique si existe alguna oportunidad añadida para el emprendimiento femenino.

### 16. Por favor, señale los principales OBSTÁCULOS a la hora de emprender en los espacios naturales protegidos, e indique si existe algún obstáculo añadido para el emprendimiento femenino.

### 17. ¿Cómo cree que los espacios protegidos pueden apoyar el emprendimiento? ¿y al emprendimiento femenino?

### 18. ¿Qué tipo de proyectos emprendedores podrían apoyar la labor (podrían ayudar a alcanzar los objetivos) de los gestores del espacio protegido?

## Áreas protegidas y género - Entidades

Por último, le pedimos que conteste a unas preguntas sobre la situación de la mujer en el medio rural en España.

**19. Por favor, indique en una escala 1-5 (totalmente en desacuerdo - totalmente de acuerdo) en qué medida cree que estas afirmaciones sobre la situación del medio rural coinciden con la realidad de los municipios dónde realiza sus actividades:**

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Prolongada masculinización (mayor proporción de hombres en el total de población de 0 a 65 años)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feminización del envejecimiento (mayor proporción de mujeres en el total de población mayor de 65 años)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feminización del cuidado de personas en situación de dependencia (mayor número de mujeres encargadas del cuidado de estas personas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feminización de la asalarización (mayor número de mujeres asalariadas en proporción al número de hombres asalariados)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Masculinización del empresariado rural (mayor número de hombres en condición de empresario/propietario que mujeres en condición de empresarias/propietarias)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las actividades feminizadas (realizadas principalmente por mujeres) son todas aquellas que tienen que ver con trabajos domésticos y de cuidado (rol doméstico/familiar) quedando todas las demás (extradomésticas) masculinizadas (realizadas principalmente por hombres)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Consideraciones finales

**20. Para reforzar o mejorar los procesos de igualdad o equidad en relación a los espacios naturales protegidos ¿qué cuestiones considera prioritarias?**



## ANEXO 4. Ampliación de los resultados de las encuestas realizadas

### 1. Resultados del colectivo de la Administración de áreas protegidas

#### 1.1. Perfil de la muestra

**Tamaño muestral:** El universo considerado son todos los técnicos de espacios protegidos del Estado español, de forma independiente de la administración que los gestiona o tipo de contratación de los mismos. La encuesta fue iniciada por 254 personas, 202 de ellas (79,53%) de forma completa (al menos un apartado además de la información personal). Seis cuestionarios fueron eliminados por no corresponder al público objetivo del cuestionario. El tamaño muestral queda por tanto establecido en **202 individuos** considerado adecuado para los objetivos del presente estudio.

*Valoración: Según el anuario EUROPARC-España 2013, trabajan en los espacios protegidos al menos 1.400 personas. Una muestra de 202 individuos proporcionaría estimas bastante fiables con un error inferior al 6,4% para un nivel de confianza del 95%.*

**Entidad en la que trabaja:** se ha obtenido respuesta de todos los niveles consultados

	Frecuencia	Porcentaje
Área protegida	79	39,1%
Servicio o departamento encargado de la planificación de áreas protegidas	29	14,4%
Servicio o departamento encargado de la gestión de áreas protegidas	70	34,7%
Servicio o departamento encargado de la planificación y gestión de áreas protegidas	11	5,4%
Otro	13	6,4%
Total	202	100%

**Tabla 1.** Distribución de la muestra según la entidad en la que trabaja

#### Comunidad autónoma en la que trabaja

*Valoración: se carece de datos sobre número de trabajadores por comunidad autónoma. Los datos no permiten realizar análisis por comunidades autónomas pero sí se considera que son adecuados para realizar un estudio a nivel nacional.*

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito estatal	5	2,48%
Andalucía	35	17,33%
Aragón	11	5,45%
Principado de Asturias	3	1,49%
Baleares	0	0,00%

	Frecuencia	Porcentaje
Canarias	23	11,39%
Cantabria	2	0,99%
Castilla-La Mancha	15	7,43%
Castilla y León	13	6,44%
Cataluña	31	15,35%
Extremadura	4	1,98%
Galicia	5	2,48%
La Rioja	0	0,00%
Comunidad de Madrid	11	5,45%
Región de Murcia	8	3,96%
Comunidad Foral de Navarra	7	3,47%
País Vasco	9	4,46%
Comunidad Valenciana	16	7,92%
No contesta	4	1,98%
Total	202	100%

**Tabla 2.** Distribución de la muestra según Comunidad Autónoma en la que trabaja.

### Cargo/puesto de trabajo que ocupa

	Frecuencia	Porcentaje
Miembro del equipo técnico	127	62,9%
Responsable del servicio (área, servicio, espacio protegido)	70	34,7%
Responsable de la Dirección General	5	2,5%
Titular de la Consejería	0	0%
Total	202	100%

**Tabla 3.** Distribución de la muestra según el cargo/puesto de trabajo que ocupa

### Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	98	51,49%
Femenino	104	48,51%

**Tabla 4.** Distribución de la muestra según género

### Grupo de edad

	Frecuencia	Porcentaje
20-29 años	0	0,00%
30-39 años	47	23,27%
40-49 años	78	38,61%
50-59 años	63	31,19%
60-69 años	13	6,44%
No contesta	1	0,50%

**Tabla 5.** Distribución de la muestra según grupo de edad

## 1.2. Presencia femenina en los órganos de gestión y representación

### Composición de los equipos de trabajo

#### Número de trabajadores totales

Se preguntó a los encuestados por el número total de trabajadores de su entidad. Así mismo se preguntó específicamente por el número de trabajadoras. Los resultados muestran como para 182 entidades de las que se dispone información, únicamente 59 de ellas (32,42%) presenta una presencia femenina igual o mayor a la mitad de la plantilla. Para el total de las entidades analizadas, el porcentaje medio de trabajadoras por entidad supone únicamente el 38,73%.

	N	Media de trabajadores por entidad	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación estándar
Total (hombres y mujeres)	186	87,89	16	1	4.500	381,40
Trabajadoras (mujeres)	182	18,08	5,5	0	1.000	85,02

Tabla 6. Trabajadores por entidad

#### Composición de los cuadros técnicos

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más hombres que mujeres	55	56,12%	61	58,65%	116	57,43%
Más mujeres que hombres	24	24,49%	18	17,31%	42	20,79%
Igual número de mujeres y hombres	17	17,35%	25	24,04%	42	20,79%
No contesta	2	2,04%	0	0 %	2	0,99%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

No existen diferencias significativas en la respuesta en función del género (sig. 0,305)

Tabla 7. Composición de los cuadros técnicos de la entidad

Para el total de las entidades analizadas, se calcula un porcentaje medio de técnicas del 42,29%.

#### Obstáculos a la presencia de mujeres dentro de los cuadros técnicos

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1 (ninguno)	79	80,61%	98	94,23%	177	87,62%
2	12	12,24%	6	5,77%	18	8,91%
3	5	5,10%	0	0%	5	2,48%
4 (muchos)	2	2,04%	0	0%	2	0,99%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

Existen diferencias significativas entre hombres y mujeres (sig. 0,012).

Tabla 8. Percepción de obstáculos a la presencia de mujeres en cuadros técnicos

15 personas citan obstáculos, 13 de ellos de mujeres.

### Presencia de mujeres en los puestos directivos y de coordinación

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más hombres que mujeres	61	62,24%	71	68,27%	132	65,35%
Más mujeres que hombres	17	17,35%	11	10,58%	28	13,86%
Igual número de mujeres y hombres	17	17,35%	21	20,19%	38	18,81%
No contesta	3	3,06%	1	0,96%	4	1,98%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

No existen diferencias significativas en la respuesta en función del género (sig.0,342)

**Tabla 9.** Composición de los cuadros directivos y de coordinación de la entidad

Para el total de las entidades analizadas, se calcula un porcentaje medio de mujeres directivas del 33,61%.

### Obstáculos al acceso de mujeres a los puestos de dirección y coordinación

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1 (ninguno)	59	60,20%	91	87,50%	150	74,26%
2	19	19,39%	8	7,69%	27	13,37%
3	11	11,22%	2	1,92%	13	6,44%
4 (muchos)	5	5,10%	2	1,92%	7	3,47%
No contesta	4	4,08%	1	0,96%	5	2,48%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

Existen diferencias significativas en la respuesta entre hombres y mujeres (sig. 0,000).

**Tabla 10.** Percepción sobre la existencia de obstáculos a la presencia de mujeres en puestos directivos y de coordinación

39 personas citan obstáculos (28 mujeres, 11 hombres).

### Representación de la entidad en foros públicos

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más hombres que mujeres	46	46,94%	49	47,12%	95	47,03%
Más mujeres que hombres	18	18,37%	9	8,65%	27	13,37%
Igual número de mujeres y hombres	28	28,57%	42	40,38%	70	34,65%
No contesta	6	6,12%	4	3,85%	10	4,95%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

No se aprecian diferencias significativas según género del encuestado (sig ,062).

**Tabla 11.** Representación de la entidad en foros públicos

Los diferentes comentarios (48 en total, 21 de hombres, 27 de mujeres) recibidos apuntan a que las diferencias, cuando existen, se deben a la mayor presencia masculina en los puestos de dirección y/o coordinación (director de área protegida, jefe de servicio, etc.) así como en puestos políticos.

## Diferencias asociadas al género en el entorno laboral

Los encuestados fueron preguntados en una escala *Nunca (1), A veces (2), Frecuentemente(3)* sobre su percepción, en el día a día de su entorno laboral, de diferencias asociadas al hecho de ser mujer.

- **Comentarios o uso del lenguaje (como el uso de bromas, descalificaciones u otras formas de desautorizar las opiniones de las mujeres u hombres, etc.).**

	Femenino	Masculino	Total
Nunca (1)	55,10%	69,23%	62,38%
A veces (2)	42,86%	28,85%	35,64%
Frecuentemente (3)	1,02%	0,96%	0,99%
Ns/Nc	1,02%	0,96%	0,99%

No se aprecian diferencias significativas entre géneros (chi-cuadrado, sig.= 0,111).

**Tabla 12.** Diferencias asociadas al género: Comentarios o usos del lenguaje.

- **Tareas fijas que pueden estar asociadas a roles tradicionales de género o tareas que están feminizadas (siempre las hacen las mujeres) y masculinizadas (siempre las hacen los hombres):**

	Femenino	Masculino	Total
Nunca (1)	52,04%	66,35%	59,41%
A veces (2)	40,82%	26,92%	33,66%
Frecuentemente (3)	6,12%	5,77%	5,94%
Ns/Nc	1,02%	0,96%	0,99%

No se aprecian diferencias significativas entre géneros (chi-cuadrado, sig.=0,098)

**Tabla 13.** Diferencias asociadas al género: Tareas asociadas a roles

- **Normas no habladas (respecto al tiempo de exposición y respeto en el uso de la palabra en las reuniones, concesión de autoridad moral, etc.):**

	Femenino	Masculino	Total
Nunca (1)	77,55%	94,23%	86,14%
A veces (2)	16,33%	4,81%	10,40%
Frecuentemente (3)	3,06%	0,00%	1,49%
Ns/Nc	3,06%	0,96%	1,98%

Se aprecian diferencias significativas entre géneros (chi-cuadrado, sig.= 0,004

**Tabla 14.** Diferencias asociadas al género: Normas no habladas

- **Diferencias en el tiempo dedicado a tareas menos reconocidas profesionalmente (tareas de apoyo, organización de reuniones o eventos, etc.):**

	Femenino	Masculino	Total
Nunca (1)	56,12%	82,69%	69,80%
A veces (2)	32,65%	14,42%	23,27%
Frecuentemente (3)	7,14%	1,92%	4,46%
Ns/Nc	4,08%	0,96%	2,48%

Se aprecian diferencias significativas entre géneros (chi-cuadrado, sig.= 0,000 ).

**Tabla 15.** Diferencias asociadas al género: Diferencias en los usos del tiempo

- **Carga extra de trabajo para tener que demostrar la valía para realizar determinadas funciones:**

	Femenino	Masculino	Total
Nunca (1)	63,27%	92,31%	78,22%
A veces (2)	23,47%	6,73%	14,85%
Frecuentemente (3)	11,22%	0,00%	5,45%
Ns/Nc	2,04%	0,96%	1,49%

Se aprecian diferencias significativas entre géneros (chi-cuadrado, sig.= 0,000 ).

**Tabla 16.** Diferencias asociadas al género: Carga extra de trabajo

Así mismo se les dio la posibilidad de incluir otras diferencias no enumeradas anteriormente. Se citan a continuación:

- Mayor reconocimiento de los órganos directivos (mayoría masculina) a las tareas laborales de miembros técnicos masculinos que femeninos.
- Envidia, celos, antipatía por parte de los hombres si la que destaca es una mujer
- No quieren que destaque, se nota en su inseguridad y mal humor que se les pone.
- Presentación inadecuada de las mujeres por parte de los hombres ante otros "colegas" (no presentación, no dicen quienes son, qué hacen...)
- Carga extra de trabajo que traen las mujeres de casa

### 1.3. Medidas de igualdad y conciliación

#### Diferencias salariales entre hombres y mujeres

	Femenino	Masculino	Total
Los hombres cobran más que las mujeres	7,45%	0,96%	3,96%
Las mujeres cobran más que los hombres	1,06%	0,00%	0,50%
Hombres y mujeres cobran igual	91,49%	99,04%	93,56%
Ns/Nc	4,26%	0,00%	1,98%

Se aprecian diferencias significativas entre géneros (chi-cuadrado, sig. 0,038).

**Tabla 17.** Percepción sobre diferencias salariales a igualdad de puesto ocupado

#### Existencia de políticas de igualdad en la entidad

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	29	29,59%	31	29,81%	60	29,70%
Sí	21	21,43%	35	33,65%	56	27,72%
No tiene información al respecto	46	46,94%	34	32,69%	80	39,60%
No contesta	2	2,04%	4	3,85%	6	2,97%
Total	98	100%	104	100%	202	100,00

**Tabla 18.** Existencia de políticas de igualdad en la entidad

Comunidad Autónoma	Documento / política	Notas
Andalucía	Existencia de un Plan de igualdad y una unidad de género.	Se indica que no se utilizan en el día a día
Canarias	Acaba de incluirse en el acuerdo de condiciones y en el	Se indica que hasta la fecha no se

Comunidad Autónoma	Documento / política	Notas
	<p>convenio colectivo la obligatoriedad de hacer un plan de igualdad.</p> <p>El Cabildo de Tenerife tiene un Área de igualdad que ha promovido un Plan de la institución.</p>	<p>ha implementado ninguna medida específica.</p> <p>Se indica que solo se ha desarrollado parcialmente: lenguaje no sexista, formación, conciliación... No se tienen presentes estos documentos con transversalidad y constancia</p>
Cataluña	<p>Plan de igualdad que se contempla en algún PRUG y plan estratégico</p> <p>La Diputación de Barcelona tiene un Instituto de la Mujer y periódicamente desarrolla programas internos para trabajar la equidad con su personal</p>	
Comunidad Valenciana	Plan de igualdad	
País Vasco	Gobierno Vasco tiene un plan de igualdad y personal asignado a impulsar la Igualdad de Género en el Departamento	
Principado de Asturias	Existe una política de igualdad en la Administración del Principado de Asturias	
Región de Murcia	Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.	

**Tabla 19.** Políticas de igualdad citadas según comunidad autónoma

### Conciliación de la vida profesional y familiar

	No	Sí	No tiene información al respecto	No contesta
Flexibilidad en los días de permiso	8,42	84,16	3,96	3,47
Posibilidad de teletrabajar	66,34	18,32	12,87	2,48
Trabajo por objetivos	74,75	9,90	11,88	3,47
Ausencia por emergencia familiar	5,45	86,14	4,46	3,96
Flexibilidad de horarios (entrada, salida, descansos para comidas)	8,91	85,64	2,97	2,48
Jornada reducida.	6,44	86,63	4,46	2,48
Excedencia para el cuidado de hijos	1,98	86,63	8,91	2,48
Excedencia para el cuidado de familiares	2,48	76,73	17,33	3,47
Puesto garantizado (después del permiso).	6,44	70,79	18,81	3,96
Apoyo para gastos de guarderías	54,95	11,88	27,23	5,94

El único caso en el que existen diferencias significativas según el género del encuestado es en el de "Jornada reducida para el cuidado de hijos" (sig. 0,022).

**Tabla 20.** Medidas de conciliación de la vida profesional y laboral

	Frecuencia	Porcentaje
No	1	0,50%
Sí	176	87,13%
No tiene información al respecto	19	9,41%
No contesta	6	2,97%
Total	202	100,00%

No hay diferencias significativas según género del encuestado (sig. 0,588)

**Tabla 21.** Aplicación de las medidas de conciliación a hombres y mujeres

## Formación en materia de género, igualdad de oportunidades y de trato

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No	82	83,67%	91	87,50%	173	85,64%
Sí	15	15,31%	10	9,62%	25	12,38%
No contesta	1	1,02%	3	2,88%	4	1,98%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

No hay diferencia en la respuesta según género del encuestado (sig. 0,239)

**Tabla 22.** Formación recibida en materia de género, igualdad de oportunidades y de trato

La formación recibida ha sido sobre los siguientes aspectos:

- Sobre el plan/programa o ley de igualdad
- Cursos formativos en materia de igualdad
- Sobre lenguaje no sexista
- Programa Aurora (Instituto de la Mujer)
- Perspectiva de género en la planificación

## Integración de la perspectiva de género en el trabajo cotidiano de la entidad

Los encuestados fueron consultados por diferentes aspectos relacionados con la integración de la perspectiva de género en el trabajo diario en la entidad.

- **Consideración de la diversidad entre hombres y mujeres en el desarrollo de proyectos y actividades:**

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	51	52,04%	37	35,58%	88	43,56%
A veces	13	13,27%	23	22,12%	36	17,82%
Siempre	6	6,12%	7	6,73%	13	6,44%
No tiene información al respecto	27	27,55%	34	32,69%	61	30,20%
No contesta	1	1,02%	3	2,88%	4	1,98%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

No hay diferencias en las respuestas entre hombres y mujeres (sig.0,121)

**Tabla 23.** Integración de la perspectiva de género: diversidad en el desarrollo de proyectos

- **Coordinación con organizaciones especializadas en el tema de género:**

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	51	52,04%	42	40,38%	93	46,04%
A veces	19	19,39%	17	16,35%	36	17,82%
Siempre	1	1,02%	1	0,96%	2	0,99%
No tiene información al respecto	26	26,53%	40	38,46%	66	32,67%
No contesta	1	1,02%	4	3,85%	5	2,48%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

No hay diferencias en las respuestas entre hombres y mujeres (sig.0,272)

**Tabla 24.** Integración de la perspectiva de género: coordinación con organizaciones de género

- **Desagregación de los datos por sexo/género en la documentación generada por la entidad**

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	47	47,96%	50	48,08%	97	48,02%
A veces	26	26,53%	19	18,27%	45	22,28%
Siempre	5	5,10%	11	10,58%	16	7,92%
No tiene información al respecto	19	19,39%	21	20,19%	40	19,80%
No contesta	1	1,02%	3	2,88%	4	1,98%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

No hay diferencias significativas entre las respuestas de hombres y mujeres (sig. 0,327)

**Tabla 25.** Integración de la perspectiva de género: Desagregación de los datos

### Existencia de desigualdades en el beneficio de las actividades, programas y proyectos desarrollados por la entidad

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Benefician más a los hombres que a las mujeres	6	6,12%	1	0,96%	7	3,47%
Benefician más a las mujeres que a los hombres	1	1,02%	0	0,00%	1	0,50%
Benefician igual a hombres y mujeres	66	67,35%	96	92,31%	162	80,20%
No sabe	24	24,49%	4	3,85%	28	13,86%
No contesta	1	1,02%	3	2,88%	4	1,98%
Total	98	100%	104	100,00%	202	100,00%

El análisis muestra diferencias significativas entre las respuestas de hombres y mujeres (sig. 0,000).

**Tabla 26.** Beneficiarios de las actividades, programas y proyectos de la entidad

La persona que afirma que los programas benefician más a las mujeres indica como razón el hecho de que *se desarrollan programas específicos para la mujer en mayor número.*

Aquellos que consideran que benefician más a los hombres indican las siguientes razones para ello:

- *A nivel presupuestario se priorizan más los proyectos de obras, mantenimiento, incendios, limpieza, manejo....que favorecen contratos donde predominan los hombres*
- *Se focaliza en las personas y entidades directamente relacionadas con los espacios, con independencia del género, pero normalmente son hombres los que al menos aparentemente figuran como destinatarios y aparecen en las reuniones, especialmente las personas dedicadas a la ganadería o a la caza. Cada vez es más frecuente que las personas de administraciones o agencias comarcales sean mujeres*
- *Porque hay más hombres en plantilla*
- *Porque los que deciden son hombres*
- *Porque consultan poco a las mujeres*

- El tipo de trabajo que se promueve (trabajo ligado al medio forestal ) es cubierto en su mayoría por hombres

#### 1.4. Grado de participación de las mujeres en procesos de participación social promovidos por la entidad.

##### Procesos de participación pública

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Más hombres que mujeres	36	36,73%	38	36,54%	74	36,63%
Más mujeres que hombres	8	8,16%	7	6,73%	15	7,43%
Igual número de mujeres y hombres	27	27,55%	33	31,73%	60	29,70%
No tiene información al respecto	25	25,51%	21	20,19%	46	22,77%
No contestan	2	2,04%	5	4,81%	7	3,47%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

El análisis no muestra diferencias significativas en las respuestas entre hombres y mujeres (sig. 0,796)

**Tabla 27.** Número total de asistentes a los procesos participativos promovidos por la entidad

##### Distribución del tiempo de palabra en las reuniones de los procesos participativos (en proporción al número de mujeres y hombres que participan en los mismos).

	Femenino		Masculino		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Hablan más tiempo los hombres que las mujeres	32	32,65%	20	19,23%	52	25,74%
Hablan más tiempo las mujeres que los hombres	5	5,10%	2	1,92%	7	3,47%
Hablan el mismo tiempo hombres y mujeres	33	33,67%	51	49,04%	84	41,58%
No tiene información al respecto	26	26,53%	26	25,00%	52	25,74%
No contesta	2	2,04%	5	4,81%	7	3,47%
Total	98	100%	104	100%	202	100%

El análisis muestra diferencias significativas en las respuestas de hombres y mujeres (sig. 0,049).

**Tabla 28.** Distribución en el uso de la palabra en proporción al número de hombres y mujeres que participan en las reuniones

**Existencia de medidas o acuerdos específicos que faciliten la participación de las mujeres o de los hombres encargados de los cuidados de otras personas (niños/as, personas dependientes, etc.**

	No	Sí	No tiene información al respecto	No contesta
Propuestas de horarios de las reuniones que atiendan a las diferentes necesidades de las personas (por ejemplo, haciendo una consulta previa)	33,66%	39,11%	21,78%	5,45%
Facilitación de un servicio simultáneo de cuidados de niñas/os al lado de la reunión	77,72%	2,48%	14,85%	4,95%
Lugares de reunión que faciliten el acceso a aquellas personas que tengan dificultades para asistir (por transporte, cercanía al hogar, escuelas o ludotecas, etc.)	58,91%	19,31%	16,83%	4,95%
Invitaciones directas a asociaciones de mujeres	54,46%	14,36%	25,74%	5,45%
Respeto de los horarios acordados de inicio y fin de la reunión que facilitan la conciliación	34,65%	38,12%	20,30%	6,93%

En ninguno de los casos el análisis muestra diferencias significativas en función del género de la persona que responde.

**Tabla 29.** Medidas que facilitan la participación

## 2. Resultados del colectivo de las empresas que trabajan en las áreas protegidas (a través de la CETS)

### 2.1. Perfil de la muestra

**Tamaño muestral:** El universo considerado son los empresarios cuyo negocio se encuentra adherido a la Carta Europea del Turismo Sostenible del Estado español. La encuesta fue iniciada por 84 personas, 81 de ellas (96,43%) de forma completa (al menos un apartado además de la información personal). El tamaño muestral queda por tanto establecido en **81 empresarios** considerado adecuado para los objetivos del presente estudio.

**Distribución:** Las empresas realizan sus actividades en 27 espacios naturales protegidos

Espacio natural protegido	Número de empresas que realizan su actividad en el ENP
Parque Natural Sierra de Cazorla, Segura y las Villas	9
Espacio Natural Sierra Nevada	8
Parc Natural del Delta del Ebre	7
Reserva de la Biosfera de la Gomera	7
Parc Natural de Sant Llorenç del Munt i l'Obac	6
Parque Nacional de Garajonay	6
Parc Natural de la Zona Volcanica de la Garrotxa	5
Parque natural de las Sierras Subbéticas	5
Parque Nacional de Cabañeros	4
Parque Natural de las Batuecas Sierra de Francia	3
Parque Natural Sierra de las Nieves	3
Parque Natural Sierra Espuña	3
Parque Natural Sierra de Grazalema	3
Parque Regional de la Sierra de Gredos	3
Espacio Natural Doñana	2
Parque Natural de Cabo de Gata Níjar	2

Espacio natural protegido	Número de empresas que realizan su actividad en el ENP
Parque Natural Sierra Norte de Sevilla	2
Paraje Natural Marismas de Isla Cristina	1
Paraje Natural Marismas del Río Piedras	1
Parc Natural del Montseny	1
Parque Natural Baixa Limia-Serra do Xurés	1
Parque Natural Sierra Mágina	1
Parque Natural del Alto Tajo	1
Parque Natural Sierra Almirajara-Tejeda	1
Parque Natural Sierra de Aracena y Picos de Aroche	1
Parque Natural Sierras de Huétor	1
Reserva Natural Valle de Iruelas	1

**Tabla 30.** Número de empresas por espacio protegido

Nota. El total supera el número total de empresas, al realizar sus actividades varias de ellas en diferentes espacios protegidos

### Tipo de actividad de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Terapias termales	1	1,23%
Agricultura ecológica	1	1,23%
Camping	2	2,47%
Transformación y venta productos agrícolas	3	3,70%
Educación ambiental: aula naturaleza, granja escuela, educación y formación ambiental, interpretación, etc.	13	16,05%
Casas rurales	17	20,99%
Hoteles y restaurantes	25	30,86%
Turismo activo y/o naturaleza	29	35,80%

**Tabla 31.** Número de empresas según tipo de actividad que realizan

**Cargo en la empresa:** la muestra final presenta un porcentaje superior de respuestas de género femenino (48 personas, 59,26%) que masculino (32 personas, 39,51%). Una persona no contesta la pregunta.

**Género:** La muestra final presenta un porcentaje superior de respuestas de género femenino (48 personas, 59,26%) que masculino (32 personas, 39,51%). Una persona no contesta la pregunta.

## 2.2. Presencia femenina en las empresas de la CETS

### Composición de los equipos de trabajo

	Socios/propietarios	Trabajadores	Total trabajadores
Hombres	99	148	247
Mujeres	76	190	266
Total	175	338	513

**Tabla 32.** Composición de los equipos de trabajo de las empresas

### Asunción de responsabilidades

	Nº de personas que asumen tareas de responsabilidad	Número de trabajadores	% de hombres/mujeres que asumen tareas de responsabilidad
Hombres	106	247	42,91%
Mujeres	124	266	46,62%
Total	230	513	44,83%

**Tabla 33.** Asunción de tareas de responsabilidad en empresas

### Representación de la empresa en foros públicos

	Femenino	Femenino	Masculino	Masculino	Total	Total
Generalmente los hombres	3	6,25%	16	50%	19	23,75%
Generalmente las mujeres	25	52,08%	0	0%	25	31,25%
De igual manera los hombres y mujeres	19	39,58%	14	43,75%	33	41,25%
No contesta	1	2,08%	2	6,25%	3	3,75%
Total	48	100%	32	100%	80	100%

Existen diferencias significativas en la respuesta de hombres y mujeres (sig. 0,000)

**Tabla 34.** Representación de la entidad en foros públicos

### Medidas de igualdad y conciliación

	No	Sí	No tiene información al respecto	No contesta
Flexibilidad en los días de permiso	1,23%	83,95%	7,41%	7,41%
Posibilidad de teletrabajar	46,91%	33,33%	8,64%	11,11%
Trabajo por objetivos	32,10%	44,44%	14,81%	8,64%
Ausencia por emergencia familiar	2,47%	81,48%	8,64%	7,41%
Flexibilidad de horarios (entrada, salida, descansos para comidas)	11,11%	72,84%	8,64%	7,41%
Jornada reducida.	24,69%	50,62%	13,58%	11,11%
Excedencia para el cuidado de hijos	13,58%	46,91%	28,40%	11,11%
Excedencia para el cuidado de familiares	16,05%	48,15%	25,93%	9,88%
Puesto garantizado (después del permiso).	4,94%	61,73%	20,99%	12,35%
Apoyo para gastos de guarderías	50,62%	6,17%	30,86%	12,35%

No existen diferencias significativas en la respuesta entre hombres y mujeres para ninguna de las medidas.

**Tabla 35.** Medidas de conciliación de la vida profesional y laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	66	81,48%
No	2	2,47%
No tiene información al respecto	9	11,11%
No contesta	4	4,94%
Total	81	100,00%

No hay diferencia en la respuesta según género (Sig. )

**Tabla 36.** Aplicación de las medidas de conciliación a hombres y mujeres



# Mujeres y áreas protegidas



Lucía Loren, artista del paisaje. Foto: Félix Guerra



Fundación Interuniversitaria  
**Fernando González Bernaldez**  
PARA LOS ESPACIOS NATURALES

Con la colaboración de

**altekio**  
INICIATIVA HACIA  
LA SOSTENIBILIDAD



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE SERVICIOS DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD  
INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

EEA AND  
SUSTENTEN  
FORUM  
**eea**  
grants

La Fundación Fernando González Bernáldez, EUROPARC-España y ALTEKIO han desarrollado el proyecto “Mujeres, motores para la diversificación económica en el medio rural y para la mejora de la gobernanza a través de los espacios naturales protegidos” gracias al apoyo del Programa de Igualdad de Género y Conciliación cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014 a través del Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.

### Acciones desarrolladas en el marco del proyecto

- Diagnóstico “Igualdad de género y áreas protegidas”, a partir de encuestas a tres colectivos: equipos de gestión, tejido empresarial y asociaciones.
- Jornadas de fomento del emprendimiento liderado por mujeres en la Reserva de la Biosfera de la Sierra del Rincón, en el Parque Nacional de las Tablas de Daimiel y en la Reserva de la Biosfera de las Sierras de Béjar y Francia.
- Asesoramiento y promoción para la puesta en marcha de actividades emprendedoras en áreas protegidas.

[www.fungobe.org](http://www.fungobe.org) | [www.redeuroparc.org](http://www.redeuroparc.org)



Participantes en la Jornada de fomento del emprendimiento liderado por mujeres en la Reserva de la Biosfera de las Sierras de Béjar y Francia.  
Foto: Carlota Martínez

## ¿Por qué es importante impulsar el papel de las mujeres en el ámbito de las áreas protegidas?

“Las mujeres juegan un papel vital en la conservación y uso sostenible de la diversidad biológica [...] y es necesaria su completa participación en la formulación y ejecución de políticas para su conservación”.

Convenio sobre la Diversidad Biológica, 1992

“La mujer tiene conocimientos especiales de los vínculos ecológicos y de la ordenación de los ecosistemas frágiles. [...], su función es fundamental para la promoción del desarrollo sostenible, como lo es su preocupación por la calidad y el carácter sostenible de la vida para las generaciones actuales y futuras”.

Conferencia de la Mujer de Beijing, 1995

“La responsabilidad de cualquier iniciativa de conservación de la biodiversidad consiste en garantizar que el desarrollo e implementación de políticas nacionales e internacionales de conservación, contribuyan a la igualdad, por medio de la creación de posibilidades y beneficios equitativos tanto para las mujeres como para los hombres”.

Convenio sobre la Diversidad Biológica, 2010

El proyecto ofrece el primer diagnóstico sobre el papel de las mujeres en las áreas protegidas en España y un análisis de las oportunidades de emprendimiento ligadas a los valores de los espacios naturales.

Las áreas protegidas son enclaves fundamentales para la conservación de la naturaleza y, también, territorios donde vivir, trabajar y aunar el desarrollo socioeconómico con el disfrute de sus valores patrimoniales.

## Hacia la igualdad en la toma de decisiones en las áreas protegidas

“Debe fomentarse la participación e influencia femenina en la toma de decisiones, tanto a nivel social como político. Este último punto es, quizás, el que más carencias presenta en la actualidad y una de las principales fuentes de marginación”.

Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2014-2016)

Aún es minoritaria la presencia de las mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones en la gestión de las áreas protegidas en España. Se estima que hay un 34% de mujeres en puestos directivos y de coordinación frente a un 66% de hombres. En los puestos técnicos las mujeres representan un 42% frente al 58% de hombres.

Sólo el 13% de los gestores percibe obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos directivos, frente al 40% de las gestoras. Entre los obstáculos se citan la tradicional dominancia de perfiles profesionales ocupados por hombres, la falta de renovación generacional agravada por la falta de contratación pública en los últimos años, los problemas de conciliación de la vida laboral y personal y la existencia de barreras culturales y educativas que aún generan desigualdades.



Participantes en la reunión de la Red Española de Reservas de la Biosfera. Foto: Fundación Abertis

## Oportunidades para el empleo en las áreas protegidas: visualicemos el papel de las mujeres

Las áreas protegidas son oportunidades para el emprendimiento rural. A pesar de las dificultades identificadas (envejecimiento de la población, poco tejido asociativo, limitaciones de accesibilidad y comunicación, limitaciones normativas, reducción de la financiación pública, pocas oportunidades para la formación empresarial, falta de espacios para compartir recursos y contactos, riesgos de baja aceptación de iniciativas de neorurales), hay numerosas oportunidades que pueden promoverse tanto desde las administraciones responsables de las áreas protegidas como desde el tejido asociativo y empresarial.

La gestión de las áreas protegidas implica *acciones de conservación* (de la biodiversidad, de la agrobiodiversidad, gestión del monte y de las especies silvestres y domésticas), de *dinamización socioeconómica* (turismo sostenible, actividad agroganadera, conservación del patrimonio cultural), de *investigación y educación* (seguimiento, inventarios, programas de educación ambiental y sensibilización) y *vigilancia y mantenimiento* de instalaciones y equipamientos del área protegida.

La gestión de las áreas protegidas genera actividad y empleos, directos e indirectos, tanto para hombres como para mujeres, en los ámbitos de conservación, dinamización, seguimiento, educación y mantenimiento.



Carolina, creadora de una escuela herbolaria



María José, monitora de naturaleza



Patricia, responsable de un parque de cuerdas

## Múltiples oportunidades identificadas en las áreas protegidas

### ADMINISTRACIÓN DE LAS ÁREAS PROTEGIDAS

- Apoyo desde la administración a empresas y productores a través de distintivos de calidad para productos y servicios
- Ayudas y subvenciones públicas
- Apoyo técnico, asesoramiento y formación a la población

### SECTOR TURÍSTICO Y SERVICIOS

- Oportunidades para el turismo sostenible (turismo rural, cultural, accesible, de salud, observación de estrellas, gastronomía basada en productos locales)
- Promoción del sector agroalimentario para compensar la estacionalidad del turismo
- Divulgación, comunicación, educación ambiental

### SECTOR AGRARIO

- Agricultura, ganadería y apicultura ecológicas
- Recuperación de cultivos en tierras abandonadas
- Generación de productos de proximidad, kilómetro cero
- Cultivo de variedades locales, cultivo y transformación de plantas aromáticas, medicinales y otros productos naturales
- Actividades ganaderas tradicionales extensivas complementadas con el desarrollo de productos agroalimentarios
- Aprovechamiento de recursos forestales no maderables como setas y frutos silvestres
- Comercialización de productos y fibras vegetales locales como manufactura de derivados del cuero, madera y vidrio



Isabel, gestora de un hotel rural



Marivi, trabajadora apícola



Margarita, guía ornitológica

Fotos: Javier Puertas

## Aumentar la sensibilización y la formación en materia de igualdad en las áreas protegidas

Es necesario invertir en capacitación y formación para las mujeres que viven en zonas rurales así como en la capacitación del personal de las administraciones, empresas, asociaciones, sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género por su impacto positivo en la innovación y sostenibilidad.

Hay un gran desconocimiento en materia de medidas de igualdad. El 47% de las gestoras y el 33% de los gestores no tienen información. El 86% de la población encuestada no ha recibido *formación en su entidad en materia de género, igualdad de oportunidades y de trato*.

Las medidas más extendidas para la *conciliación de la vida personal y profesional* se refieren a la jornada reducida, excedencia para el cuidado infantil, ausencia por emergencia familiar y flexibilidad de horarios y en los días de permiso. El 66% no tiene posibilidad de teletrabajar, sólo para el 10% es posible el trabajo por objetivos y el 12% tiene apoyo para los gastos de guardería, aunque casi el 27% no tiene información al respecto.



Huertas en la Reserva de la Biosfera de la Sierra del Rincón. Foto: Ignacio Ubeda

# Mujer y áreas protegidas: 10 claves

- 1. Reconocer el papel de las mujeres en la conservación de la naturaleza y en el uso sostenible de los recursos naturales.**
- 2. Visualizar el papel de las mujeres en las áreas protegidas, en tanto que herramientas fundamentales para la conservación de la naturaleza y para el apoyo a la dinamización del mundo rural.**
- 3. Reforzar el trabajo en red para el desarrollo de las actividades socioeconómicas ligadas a las áreas protegidas.**
- 4. Garantizar la igualdad de oportunidades para el acceso de las mujeres a puestos directivos, de representación y de participación en la gestión de áreas protegidas.**
- 5. Mejorar la integración entre las políticas de conservación y de desarrollo rural en las áreas protegidas, poniendo en valor el papel de la mujer.**
- 6. Aprovechar las oportunidades para la actividad y el empleo identificadas por los equipos de gestión de las áreas protegidas y por el tejido empresarial, potenciando el papel de las mujeres.**
- 7. Apoyar la participación activa de las mujeres en las iniciativas de emprendimiento, así como en las asociaciones profesionales locales y regionales.**
- 8. Apoyar la incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones al sector agrario como principal eje de actividad rural, complementariamente con otros sectores más temporales como el turismo y los servicios culturales.**
- 9. Invertir en sensibilización, formación y capacitación sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género en las administraciones, en las empresas y en las asociaciones.**
- 10. Incentivar la integración efectiva de las mujeres en las áreas protegidas a través del empoderamiento, el emprendimiento y el impulso del tejido asociativo.**

# Women and Protected Areas



Lucía Loren, Landscape artist. Photo: Félix Guerra



Fundación Interuniversitaria  
**Fernando González Bernaldez**  
PARA LOS ESPACIOS NATURALES

In collaboration with

**altekio**  
INICIATIVA HACIA  
LA SOSTENIBILIDAD



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD  
INSTITUTO DE LA MUJER  
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

EEA AND  
SUSTENTENSTEIN  
FORUM  
**eea**  
grants

The Fernando González Bernáldez Foundation, EUROPARC-Spain and ALTEKIO have developed the project entitled **“Women, drivers for economic diversification in rural areas and for the improvement of governance through protected natural areas”** co-funded by the 2009-2014 European Economic Area Grants (EEA Grants) through the Spanish Institute for Women and Equal Opportunities.

### Actions carried out within the framework of the project

- Diagnosis of “Gender Equality and protected areas”, based on surveys of three groups: management teams, business fabric and associations.
- Seminars to encourage entrepreneurship led by women in the Sierra del Rincón Biosphere Reserve, in the Tablas de Daimiel National Park and in the Biosphere Reserve of the Sierras de Béjar and Francia.
- Advice and promotion for the implementation of entrepreneurial activities in protected areas.

[www.fungobe.org](http://www.fungobe.org) | [www.redeuoparc.org](http://www.redeuoparc.org)



Participants in the workshop led by women entrepreneurship in the Biosphere Reserve of Sierras de Béjar y Francia. Photo: Carlota Martínez

## Why is it important to drive the role of women in the field of protected areas?

**“Women play a vital role in the conservation and sustainable use of biological diversity [...] and their full participation is necessary for the formulation and execution of policies for its conservation”.**  
Convention on Biological Diversity, 1992

**“Women have a special understanding of environmental ties and the organization of fragile ecosystems [...] their function is fundamental for the promotion of sustainable development, as is their concern for quality and the sustainable nature of life for current and future generations”.**  
Beijing Conference on Women, 1995

**“The responsibility for any initiative on the conservation of biodiversity consists in guaranteeing that the development and implementation of national and international conservation policies, contribute to equality through the creation of fair possibilities and benefits for both women and men”.**  
Convention on Biological Diversity, 2010.

The project offers the first diagnosis on the role of women in Spain's protected areas and an analysis of the entrepreneurship opportunities linked to the values of natural areas.

Protected areas are key sites settings for the conservation of nature. They are also territories in which to live and work, which combine social and economic development with the enjoyment of their heritage values.

## Towards equality in decision-taking on protected areas

“Female participation and influence must be encouraged in the taking of decisions at both the social and political levels. This latter point is perhaps the one that presents the greatest shortcomings at present and is one of the main sources of marginalization”.

Strategic Plan on Equal Opportunities (2014-2016).

Women are still a minority in the corridors of power and decision-making in the management of Spain’s protected areas. It is estimated that there are 34% of women in executive and co-ordination positions versus 66% of men. In technical jobs, women represent 42% versus 58% of men.

Only 13% of male managers perceive obstacles preventing women from accessing executive positions, as opposed to 40% among female managers. The obstacles cited include the traditional superiority of professional profiles dominated by men, the lack of generational renewal aggravated by the lack of public procurement contracts in recent years, the problems in reconciling working and family life and the existence of cultural and educational barriers that still generate inequalities.



Participants at the meeting of the Spanish Network of Biosphere Reserves. Photo: Fundación Abertis

## Opportunities for employment in protected areas: let’s highlight the role of women

Protected areas provide opportunities for rural entrepreneurship. Despite the difficulties identified (ageing population, small numbers of associations, limitations on accessibility and communication, regulatory constraints, cuts in public funds, few opportunities for business training, lack of spaces in which to share resources and contacts, risks of low acceptance of new rural initiatives), there are numerous opportunities that can be promoted both by the administrations responsible for protected areas and also by associations and the business sector.

The management of protected areas implies *conservation actions* (on biodiversity, on farming diversity, proper handling of forests and both wild and domestic species), *socio-economic revitalisation* (sustainable tourism, farming and cattle-breeding activities, conservation of cultural heritage), *investigation and education* (monitoring, inventories, environmental education programmes and awareness-building) and *surveillance and maintenance* of installations and amenities in the protected area.

The management of protected areas generates activity and direct and indirect employment for both men and women in the areas of conservation, revitalisation, monitoring, education and maintenance.



Carolina, creator of a school herbalism



María José, instructor of nature



Patricia, head of a rope park

## Multiple opportunities identified as linked to protected areas

### ADMINISTRATION OF PROTECTED AREAS

- Support from the administration for companies and producers through distinctive quality labels for local products and services
- Financial assistance and public subsidies
- Technical support, advice and training for the population

### TOURISM AND SERVICES SECTOR

- Opportunities for sustainable tourism (rural and cultural tourism, accessible tourism, tourism for health, astronomy, quality food and drink based on local products)
- Promotion of the food and farming sector to compensate for the seasonality of tourism
- Divulgación, comunicación, educación ambiental

### FARMING SECTOR

- Agriculture, husbandry and environmentally-friendly beekeeping
- Recovery of crops on abandoned lands
- Generation of local, kilometre-zero products
- Growing of local varieties, growing and transformation of aromatic or medicinal plants and other natural products
- Traditional extensive activities supplemented by the development of food and agricultural produce
- Exploitation of non-timber forestry resources such as mushrooms and wild berries
- Marketing of local plant produce and fibres as well as the manufacture of products from leather, wood and glass



Isabel, manager of a rural hotel



Marivi, worker bee



Margarita, ornithological guide.

Photos: Javier Puertas

## Increase awareness and training on equality matters in protected areas

It is necessary to invest in training and qualifications for women living in rural areas, the training of personnel in public administrations, companies and associations, as well as regarding the importance of gender mainstreaming for its positive impact on innovation and sustainability.

There is a lot of ignorance regarding equality measures. “No information” was the response from 47% of female managers and 33% of male managers. *No training on gender matters, equal opportunities and fair treatment* had been received at their organisations according to 86% of those surveyed.

The measures most widely deployed for *reconciling personal and professional life* refer to reduced working hours, leave of absence for the care of children, absences for family emergencies and flexible working hours and days off. While 66% have no possibility to work remotely from home, only 10% find it possible to work towards pre-set goals and 12% receive support for childcare costs, although almost 27% have no information about this.



Orchards in the Biosphere Reserve of Sierra del Rincón. Photo: Ignacio Ubeda

# **Women and protected areas: key messages**

- 1. Recognize the role of women in the conservation of nature and the sustainable use of natural resources.**
- 2. Make the role of women more visible in protected areas, as the fundamental tools for the conservation of nature and in support of the revitalisation of the rural world.**
- 3. Strengthen networking for the development of socio-economic activities linked to protected areas.**
- 4. Guarantee equality of opportunity for women in accessing executive positions, to represent protected areas and participate in their management.**
- 5. Improve the integration of conservation and rural development policies in protected areas, highlighting the role of women.**
- 6. Take advantage of the opportunities for business activity and employment identified by the protected areas' management teams and by the entrepreneurial fabric by boosting the role of women.**
- 7. Support the active participation of women in entrepreneurial initiatives, as well as in local and regional professional associations.**
- 8. Support the incorporation of women on an equal footing in the farming sector as the main focus of rural activities, supplemented by other more seasonal sectors such as tourism and cultural services.**
- 9. Invest in awareness-building, training and qualifications regarding the importance of incorporating gender perspectives into public administrations, companies and associations.**
- 10. Incentivize the effective integration of women into protected areas through empowerment, entrepreneurship and the encouragement of associations.**