

CONCLUSIONES JORNADAS TÉCNICAS
“Género y Juventud. Experiencias en Desarrollo Rural”
22 de noviembre de 2005
Estación de Jimena –Jimena de la Frontera- (Cádiz),
Grupo LEADER+ Alcornocales
Organizadas por la Célula de Promoción y Animación del Desarrollo Rural

GÉNERO Y DESARROLLO RURAL

Es fundamental introducir en desarrollo rural el enfoque integrado de género, entendido como una participación equilibrada de mujeres y hombres en la sociedad. Algunas claves de futuro:

- La **equidad de género** como uno de los elementos indispensables para la excelencia de los territorios rurales.
- Acceso de las mujeres a la toma de decisiones en el ámbito local: en las organizaciones (asociaciones, etc.), en los GAL (equipo técnico – gerencia-, socias y junta directiva-especialmente en la presidencia-), en las corporaciones locales y responsables políticos, etc. Y en las empresas.

Algunas estrategias para promover la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- Realización de un análisis de género que ponga de manifiesto las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Identificar las discriminaciones sobre las que hay que intervenir.
- Reconocimiento de los problemas de fondo (inseguridades socialmente construidas en las mujeres, doble carga de trabajo de las mujeres, imposibilidad de compatibilizar horarios o de asistir a reuniones, interiorización de la obligatoriedad del cuidado de los otros, etc.).
- Poner en funcionamiento actuaciones para reducir los desequilibrios hombres-mujeres (aumentar el reconocimiento de la función económica, política y social de las mujeres, acciones para mejorar la confianza de las mujeres en sí mismas, favorecer al acceso a la toma de decisiones en el ámbito local, etc.).
- Establecer estrategias reales de conciliación.
- En los Grupos de Desarrollo Rural, realizar la transversalización del enfoque de género a todo tipo de acciones. En ocasiones se sigue trabajando sólo con proyectos de mujeres.

Algunos instrumentos de actuación de interés con perspectiva de género:

- Utilización de indicadores de género (trabajo, formación, participación política, etc.). Resultan de interés aquellas iniciativas para la elaboración de un sistema de indicadores de género a escala municipal.
- Catálogo de buenas prácticas y experiencias y su seguimiento.
- Guía de buenas prácticas con enfoque de género.

- Planes de Igualdad, basados en la especificidad de los territorios rurales.
- Guía Práctica para la aplicación de la transversalidad en el Desarrollo Rural. Evaluación periódica de las acciones desde la perspectiva de género.

Recomendaciones para introducir la perspectiva de género en los proyectos a partir de las enseñanzas de EQUAL.

- Etapa de preparación y planificación. Diseño de las acciones:
 - Estudio de necesidades y problemática considerando específicamente a las mujeres.
 - Compromiso institucional por integrar la perspectiva de género en todos los niveles implicados (planificación, desarrollo y evaluación de políticas)
 - Sensibilización e información de todos los agentes implicados en la promoción de empleo en igualdad de oportunidades, especialmente al personal técnico encargado de la ejecución directa del mismo.
- Etapa de decisión:
 - Consenso de grupos y entidades locales relacionadas con la igualdad de oportunidades para la selección de prioridades y adjudicación de recursos.
- Etapa de desarrollo:
 - Sensibilización sobre igualdad de oportunidades, mediante diversos mecanismos: elaboración de materiales; en medios de comunicación del municipio (boletín municipal, emisoras de radio, etc); constituyendo grupos con participantes de diferentes colectivos para ayudar a enfocar mejor los diferentes intereses; colaborando con los colegios e institutos mediante acciones de sensibilización para niñas y niños.
 - Selección y formación de personas implicadas en acciones de promoción de empleo, con acciones de capacitación técnica en materia de igualdad de oportunidades dirigida a diferentes colectivos y agentes implicados; y el asesoramiento de personas expertas en igualdad de oportunidades para que formen parte del equipo multidisciplinar.
 - Captación y selección de colectivos participantes en acciones de promoción de empleo para la motivación y orientación a mujeres (integración y fomento de la diversificación profesional); la puesta en marcha de procedimientos para eliminar o disminuir las desigualdades entre los sexos en temas relacionados con la captación y la selección de las personas beneficiarias; medidas específicas para estimular la elección por parte de mujeres de actividades laborales o módulos formativos que, en principio, ellas no demandan y sin embargo pertenecen a un claro yacimiento de empleo.

- Orientación: que responda a una estrategia de diversificación profesional de hombres y mujeres. Los procesos y materiales de orientación no han de reforzar la separación entre las actividades consideradas masculinas y las consideradas femeninas.
 - Elaboración y desarrollo de metodologías que respondan a una estrategia de diversificación de opciones ocupacionales tanto para mujeres como para hombres.
 - Muy importante: utilización de un lenguaje no sexista en los documentos didácticos que se producen; exposición de modelos no estereotipados en los materiales formativos, de orientación, información o difusión; planificación de los horarios en función de las necesidades de las personas beneficiarias.
 - Medidas de conciliación de la vida familiar y vida profesional.
 - Inserción laboral:
 - Mediante la sensibilización del empresariado: trabajar en contacto con empresas para promover el cambio cultural y la ruptura de estereotipos respecto al trabajo femenino; orientación profesional al empresariado para estimularlo a contratar a mujeres en áreas no tradicionales, establecimiento de contactos con el empresariado para informarles sobre la importancia de llevar a cabo medidas para favorecer la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.
 - Emprender por mujeres: mediante el refuerzo de la actividad emprendedora de las mujeres; y el aumento de la presencia de mujeres en el tejido empresarial de la zona.
- Etapa de evaluación:
 - Creación de comités para la evaluación y el seguimiento.
 - Utilización de herramientas para la recogida de datos desde una perspectiva de género.
 - Introducción de la variable sexo en la recogida de datos.
 - Elaboración de indicadores específicos adaptados a los objetivos del proyecto que recojan en su formulación el principio de igualdad de oportunidades.
 - Análisis de los datos desde una perspectiva de género.
 - Elaboración de informes periódicos en los que se recojan los resultados del seguimiento y la evaluación de la igualdad de oportunidades en el desarrollo del proyecto, incorporando propuestas para la corrección de desviaciones o posibles medidas para la integración de dicho principio.

TALLER 1: EMPLEO Y LIDERAZGO (en mujeres rurales)

Experiencias presentadas:

- *Plan de igualdad de la mujer: programa empresas por la igualdad. GAL Ulla-Umia.*
- *Proyecto AVANZA: mujer rural, alternativas de empleo y acceso a la dirección. Proyecto de Coop. LEADER+ País Románico*

Conclusiones del taller:

Proyectos para mujeres y enfoque integral de género:

- Diferenciar los proyectos para mujeres de aquellos con enfoque integral de género. Importancia de implementar este último en las empresas.

Concienciación de los/las empresarios/as: empezando a caminar...

- Estamos aún en una fase muy inicial en la inclusión de la igualdad de oportunidades en las empresas y de la perspectiva integral de género en las empresas y otras organizaciones.
- Más aún en el acceso a la dirección de las mujeres.
- Importancia del asociacionismo empresarial femenino para incentivar actitudes de liderazgo y dirección en las mujeres empresariales.
- Se han visto métodos clásicos de difusión para la concienciación del empresariado: trípticos informativos dirigidos a empresarios/as, contacto directo con el empresariado, organización de jornadas, visitas formativas, prensa, etc.
- Y otros para acercar a las mujeres rurales a la actividad empresarial: bases de datos de empresas de mujeres empresarias, acciones formativas de gestión y administración empresarial, etc.

Incentivar a las empresas:

- Distintas fórmulas para incentivar a las empresas en la puesta en marcha de acciones para la igualdad de oportunidades: necesidad de que el empresariado vea un "aliciente" y hacer ver la rentabilidad de estas medidas.
- Por ejemplo, a través de la creación de "distintivos" que se otorguen a aquellas empresas que se adhieran voluntariamente a la implantación de planes de igualdad de oportunidades, a través de formación (unidades didácticas tipo EPI –Empresas Para la Igualdad del GAL Ulla-Umia-), premios para incentivar aspectos específicos de la igualdad de oportunidades, creación de estructuras para conciliación de la vida profesional y familiar (bancos de tiempo), etc.

Concienciar para actuar. Y la formación como herramienta:

- Concienciar, sensibilizar y formar a todos/as los/as agentes que intervienen en el tejido socioeconómico local sobre la importancia de la igualdad de oportunidades. Falta aún una buena formación para la igualdad de oportunidades y en políticas de género, que es imprescindible.
- Especialmente a autoridades políticas (tienen la decisión última) para llevar a cabo acciones positivas.
- Necesidad de formar a personal cualificado en igualdad de oportunidades.
- La sistematización de buenas prácticas y visibilización de experiencias exitosas de empresas y emprendedoras con efecto demostrativo facilitan la sensibilización.

TALLER 2: SERVICIOS DE PROXIMIDAD Y FORMACIÓN

Experiencias presentadas:

- *Casas amigas. LEADER+ Zona Media de Navarra. Marisa Gastón Echavarren, Técnica*
- *Proyecto MujerRural. Actuaciones en formación y asesoramiento. GDR Litoral de la Janda. Juani Rodríguez, Técnica*

Conclusiones del taller:

Servicios de proximidad: adaptarse al territorio y a la diversidad de necesidades. Y a la complementariedad.

- Los servicios en el ámbito rural no sólo pueden, sino que deben ser diferentes y corresponderse con las necesidades y peculiaridades del territorio. También tener en cuenta los recursos del territorio: las infraestructuras locales (telecomunicaciones), etc.
- La construcción de recursos alternativos y complementarios (p.e. Casas Amigas del LEADER+ Zona Media de Navarra) es una respuesta eficaz a las necesidades de conciliación.
- La atención a la diversidad de necesidades no está contemplada en el orden patriarcal, por lo que la construcción de recursos alternativos y complementarios resulta de interés para responder a las contingencias y necesidades de las familias.

Contar con ellos y ellas:

- No debemos olvidar que la población objeto de nuestras actuaciones debe participar en la elaboración del diseño de las mismas, hay que contar con ellos y ellas.

Emprender desde y con las mujeres. Emprender por y para las mujeres:

- Para desarrollar programas de perspectiva de género es fundamental trabajar con y desde las mujeres.
 - Importancia de revisar y hacer visualizar quién es realmente la persona que emprende (la pareja, la hermana...) y desde dónde emprende: necesidades, creencias, intereses, ilusiones, motivaciones, miedos.
 - "Reconstruir" creencias, valores y emociones que bloqueen los procesos de emprendizaje.
 - Construir procesos de autonomía, autoestima y empoderamiento.

Han sido analizadas diversas herramientas para la formación y difusión relacionadas con las asociaciones de mujeres y la perspectiva de género:

- NTIC y género (p.e. dinamización de los contenidos del espacio web MujerRural.Org. del Proyecto MujerRural):
 - Los proyectos de NTIC y género permiten la transferencia inmediata de experiencias, previenen el analfabetismo digital y brecha digital, "empoderando" a las mujeres" y creando redes a través de la red.
 - Son herramientas fundamentales para la transferencia de información y deben ser utilizadas para su capitalización para la difusión de la perspectiva de género y sensibilización de la igualdad de oportunidades. Buenas Prácticas para la puesta en marcha de proyectos por las Asociaciones de Mujeres.
- Formación: Guía Metodológica al personal técnico de los GDR y a mujeres líderes de las comarcas como instrumento de formación permanente para las asociaciones de mujeres y para la formación para personal técnico. Encuentros, seminarios, congresos, etc.

TALLER 3: ASOCIACIONISMO, DINAMIZACIÓN Y ACCIONES PARA LA IGUALDAD

Experiencias del taller:

- *Proyecto Arraig@. LEADER+ Ese-Entrecabos.*
- *Aplicación de los indicadores de Género al GAL. LEADER+ Serranía de Ronda.*

Conclusiones del taller:

Perspectiva de género como un proceso:

- Está por construir la perspectiva de género y nos encontramos en un proceso. Actualmente no existe una concienciación suficiente acerca del género y la equidad.
- Necesidad de trabajar con un enfoque integrado de género. Para ello es fundamental una mayor formación en género.
- En los GAL es importante que estén implicados/as todos los miembros del GAL: presidente/a, gerente, técnicos/as, etc..

Apoyos y fuentes de financiación:

- Aprovechar las fuentes de financiación LEADER o no LEADER para encadenar proyectos que aseguren a medio plazo la actuación en la perspectiva de género.
- Muchas veces son los GAL y las gerencias quienes tienen que acometer estas políticas, en ocasiones sin apoyos. El método LEADER no ha sabido plasmar este asunto suficientemente en sus comunicaciones, normativas, etc.

Flexibilidad de las herramientas:

- Usar herramientas flexibles y variadas, adaptadas a las necesidades del territorio.
 - Por ejemplo la red operativa de "vistoras" del GAL Ese-Entrecabos para la mejora la transmisión de la información mediante una red de interlocutoras dispersas en el territorio, especialmente eficaz en núcleos muy pequeños. Con este sistema se detectan y transmiten las dificultades, deseos e iniciativas a los agentes implicados.
 - Para la interlocución social la utilización de web, o bien las redes comarcales de asociaciones de mujeres.
 - La formación dirigida a la autoformación de las mujeres para fomentar la cultura organizativa y empresarial.
 - Ferias de emprendedoras, etc..
- Utilidad de la mediación para la igualdad como generadora de información eficaz y fiable como método para iniciar acciones y programas.

Órganos de decisión y género:

- Mejorar el compromiso de los órganos de decisión con la perspectiva de género.
- Trabajar de base el rol del empoderamiento, para así conseguir un mayor compromiso político.

Indicadores de género:

- Necesidad de establecer indicadores desagregados de género en la programación, la gestión y la evaluación de los programas, ya que se constata una falta de integración de la perspectiva de género y el análisis de género.

Diseño de acciones:

- Diseñar acciones a partir de la información de género de las necesidades detectadas y de las organizaciones.

Y visualizar acciones...

- Necesidad de visualizar las acciones promovidas y dirigidas a mujeres.
- Dificultades importantes para difundir las campañas y acciones de género.

JUVENTUD RURAL

Retos: Juventud rural y urbana:

- Ofrecer igualdad de oportunidades a los y las jóvenes del medio rural respecto al medio urbano, en el campo del ocio, los servicios, el empleo, el acceso a la información y la participación, entre otros, consiguiendo que los y las jóvenes tengan los mismos recursos y facilidades.
- Es necesario que las políticas integrales de la juventud en zonas rurales se lleven a cabo. En esta línea el Consejo de la Juventud Española (www.cje.org) viene trabajando en ellas teniendo en cuenta el enfoque generacional, la participación ciudadana, la innovación, el enfoque estratégico e integral, el trabajo en red, las plataformas de aprendizaje para los propios actores o la mejora del tejido asociativo local. La ruralidad ha pasado de ser considerada como algo **residual** a constituirse como una **reserva de recursos** cada vez mas apreciados y a identificarse, en ocasiones con la **calidad de vida**. Es importante:
 - Que los y las jóvenes no se vayan de las comarcas.
 - Aprovechar esta percepción positiva para la atracción de población joven desde las zonas urbanas.

Algunas dificultades:

- Sobre el asociacionismo juvenil. El proceso asociativo no es fácil y en el caso de la juventud "tiene fecha de caducidad":
 - Cambio de panorámicas/cambio de "caras": las personas que empiezan los procesos a partir del movimiento asociativo ("piensan como voluntarios juveniles") son más tarde políticos o técnicos (cambian los intereses).
 - En la toma de decisiones: algunas iniciativas (consejos comarcales de la juventud, etc..) nacen para que los jóvenes estén presentes en el proceso de decisión. En ocasiones algunas administraciones dejan de apoyar estas estructuras mediante diversos métodos (no pagando cuotas o desplazamiento de los voluntarios) cuando se trabaja en contra de sus intereses.
 - Costes personales del asociacionismo juvenil: a la juventud hay que favorecerla en el asociacionismo. Hay falta de continuidad.
 - Cuidado con formar a líderes y no fortalecer el liderazgo del grupo.
 - Se señala cierta descoordinación entre las estructuras estatales (tipo Consejo de la Juventud Española) y otras organizaciones juveniles de base
- Sobre el capital humano y empleo: La mayor cualificación de la juventud significa un mayor capital humano, pero esa mayor cualificación choca con unos mercados de trabajo de las zonas rurales que a menudo no satisfacen sus expectativas impulsándolos a la emigración. Ésta es una de las mayores dificultades.
- Las jóvenes: este hecho es especialmente relevante en el caso de las mujeres. Queda aún mucho trabajo por hacer en las zonas rurales con este colectivo.
- Sobre las distintas velocidades en los GAL: hay Grupos de Desarrollo Rural donde, entre otras circunstancias, hay recursos económicos para

trabajar con jóvenes y otros grupos que no pueden hacer este trabajo por falta de financiación.

Sobre alguna experiencia en ocio alternativo para jóvenes:

- Los y las jóvenes necesitan espacios propios, donde puedan hacer “lo que quieran”.
- De interés la propuesta de ocio alternativo con experiencias como ESPACIO PARA LA CREACIÓN JOVEN (Junta de Extremadura www.espaciosparalacreacionjoven.net/) ubicados en zonas rurales. Son factibles con el respaldo de la propia administración,

TALLER A: EMPLEO Y CULTURA EMPRENDEDORA. JUVENTUD

Experiencias presentadas:

- *Proyecto En Labora. LEADER+ Somontano.*
- *Proyecto EQUAL Activ@. CEDERCAM.*

Conclusiones del taller:

Coordinación de recursos e instituciones:

- Es muy importante aunar esfuerzos y economizar o aprovechar recursos materiales y humanos y servicios que al final quieren dar respuestas a mismos problemas. Por ello el esfuerzo de labores de coordinación entre diferentes instituciones y organizaciones con iniciativas favorecedoras de empleo para jóvenes es fundamental en los territorios. La realización de convenios y el compromiso con los/las empresarios/as resultan básicos.

Algunas barreras y dificultades para el empleo y creación de empresas por/para jóvenes:

- Hay un déficit de líneas específicas de empleo para jóvenes.
- Problema de fijación de titulados/as universitarios/as en las zonas rurales.
- Alta mortalidad de empresas promovidas por jóvenes.
- Importancia de las barreras (financieras, administrativas y culturales) que impiden la creación de empresas para jóvenes.
- En proyectos como En Labora 2 (LEADER+ Somontano): la dispersión del colectivo, ¿cómo hacer llegar información a los jóvenes de la comarca que cursan sus estudios en universidades de diversas ciudades?
- No realizar un seguimiento de las empresas e iniciativas que se crean. Sería interesante un sistema de seguimiento de los proyectos.
- Realmente no parece que existan subvenciones "importantes" destinadas a jóvenes que perduren durante un periodo razonable, hasta que la empresa consiga despegar.

Instrumentos de interés para la promoción y fomento del empleo y la creación de empresas:

- El autoempleo se perfila como una opción viable y más valorada de acceso al empleo en las zonas rurales y la utilización de Nuevas Tecnologías como una de las herramientas: por ello la importancia de fomentar la cultura emprendedora.
- Necesidad de crear redes asociativas para apoyar y fortalecer la búsqueda de empleo y su consecución, así como la cultura emprendedora.
- Actuaciones del tipo intermediación laboral (como el caso de En-Labora 2 del LEADER+ Somontano) pueden ser un buen instrumento de trabajo para los grupos de desarrollo. Algunas acciones: gestión de ofertas de empleo, cursos, orientación laboral, bancos de datos, bolsa de empleo,

programas de prácticas, formación, difusión de información a la comunidad universitaria de la comarca (charlas en las Universidades, ferias de empleo, anuncios en empresa y folletos informativos, envío SMS a móviles), etc.

- Interesantes las acciones dirigidas a la creación de empleo y autoempleo: bancos de ideas empresariales y tutorización profesional de empresas.
- Fomentar la acreditación de empresa innovadora y por tanto con riesgo de la inversión de capital.
- Acciones positivas de sensibilización entre empresarios/as, líderes locales, etc., así como de generación de oportunidades reales (prácticas, etc.).

Integración de las perspectivas Género y juventud:

- Importante mantener también la perspectiva de género cuando trabajamos con el colectivo de jóvenes. Así, persisten de forma considerable los problemas para las mujeres emprendedoras que quieran iniciar una actividad empresarial, en el mundo laboral, etc..

Empleo de la comarca y juventud:

- Los y las jóvenes de la comarca garantizan a los y las empresarios/as de la zona un mayor compromiso con el empleo y su territorio, frente a la gente de fuera, que al final se va.

TALLER B: OCIO Y SERVICIOS ESPECÍFICOS DIRIGIDOS A LOS/LAS JÓVENES.

Experiencias presentadas:

- *Centro de formación La Nave (Torrellas). LEADER+ Tierras de Moncayo.*
- *Acciones dirigidas al ocio de la juventud de la comarca de Sierra Sur de Jaén.*

Conclusiones del taller:

Diseñar actividades de un modo participativo:

- Es importante realizar todas las actividades desde la base, contando un 100% con las necesidades y de la participación del grupo de personas al que vaya encaminado el programa. Es una de las claves de éxito de los proyectos.
- Se ha debatido sobre la dicotomía: participación de calidad o cantidad. En ocasiones se ponen en marcha actividades para entretener a la gente joven sin otro objetivo que la asistencia de mucha gente en la actividad, lo que plantea dudas sobre si se trata de una buena herramienta para incorporar a la juventud rural al desarrollo local.

Obstáculos:

- Dificultades económicas, (financiación y funcionamiento) e infraestructurales para emprender proyectos sólidos para jóvenes.
- Es fundamental que el/la técnico/a busque a las personas con las que tiene que trabajar y no esperar a que los/las jóvenes se acerquen: existe un déficit de la información que llega a este colectivo.
- Dificultades conceptuales de los propios proyectos y actividades para jóvenes.
- Las actividades para jóvenes que se ofertan en el ámbito rural son, en ocasiones, "copadas" por la población urbana. Como aspecto negativo parece que el éxito de la actividad radica en el número de participantes o se gastan recursos "rurales" en otros ámbitos. Pero también tiene unos aspectos positivos: siembran lo rural en los jóvenes que vienen a participar.

Nuevos marcos de actuación con los jóvenes:

- Se incide en actividades concretas difícilmente aplicables debido a la diversidad de estos temas y órganos. Hay que buscar nuevos marcos de actuación con los jóvenes (género, emancipación, etc.).

TALLER C: ACCIONES PARA ANIMACIÓN Y DINAMIZACIÓN DE JOVENES

Experiencias presentadas:

- *“Ruraljoven” la red de jóvenes para el desarrollo rural de Andalucía. GDR Alcornocales.*
- *Dinamización de Jóvenes: Mancomunidad para el Desarrollo de La Manchuela*

Conclusiones del taller:

Conocer las necesidades de los jóvenes en la comarca y su diversidad para actuar. Participar:

- Es necesario conocer las necesidades de los jóvenes de cada territorio y también cuáles de estas necesidades no están cubiertas con las acciones de otras entidades, para que los GAL definan las líneas de acción en esta materia.
- Es necesario un mayor conocimiento de la problemática de la juventud en los GAL para que los programas y acciones de desarrollo rural integren más a este colectivo. Deben participar más en la definición y gestión de los programas que se dirijan a él.
- Existen diversas realidades de jóvenes rurales (en función de sus ocupaciones, intereses, necesidades...) y las acciones que deben dirigirse acordes a cada tipo de colectivo deberán ser diferentes. Los medios de comunicación que se utilicen para informarlos y dinamizarlos también deberán ser diferentes.

Implicación de los técnicos con proyectos con continuidad en el tiempo:

- En los grupos hace falta gente que se implique verdaderamente en los proyectos que llevan. Y para que de esto se obtengan los resultados deseados hace falta tiempo y los técnicos han de tener continuidad.
- Coordinación y estabilidad en los equipos para trabajar con jóvenes con riesgo de exclusión.

Inversión eficaz recursos:

- Debe hacerse una inversión eficiente y eficaz de los recursos (sobre todo económicos) a la hora de prever actividades de animación y dinamización y que éstas se adapten a las necesidades reales de la población.

Metodología:

- Hay que tener en cuenta que el colectivo de jóvenes adolescentes tiene unas características muy especiales que hacen necesaria una metodología para su captación en las actividades y de participación diferentes.

Obstáculos:

- Asociacionismo y juventud: es muy complicado lograr que la juventud se implique en el desarrollo rural, incluso en los últimos años decae el interés por participar en asociaciones juveniles. En algunos territorios las asociaciones existentes están perdiendo socios/as y algunas han desaparecido, donde se constata grandes dificultades para mover a los y las jóvenes hacia el asociacionismo (escaso y poco participativo). Esto se muestra también a la hora de realizar actividades. Necesidad de poner en marcha estrategias de captación de la participación de jóvenes en el desarrollo rural.
- Los pueblos en los que se trabajan son pequeños y con dificultades para utilizar tecnologías, así como con pocos recursos.
- Falta de continuidad de programas para jóvenes por cambio de personal en cada proyecto.
- Los jóvenes emigran por falta de recursos.
- Hay que trabajar mucho con el tema de perspectiva de género con relación a la juventud.
- Elementos que limitan la existencia de programas de juventud
 - Las incompatibilidades en materia de horarios y días de trabajo   para poder acceder a los colectivos y grupos.
 - Falta de criterios integrales de intervención en juventud, empleo.
 - La falta de acceso a la información desde las comunidades rurales.
 - La falta de políticas juveniles de algunos ayuntamientos de la comarca.
 - Falta de coordinación entre los responsables de juventud de los Ayuntamientos y Servicios Sociales en los pueblos donde existe alguna política de juventud.

Indicadores:

- Hay que utilizar un abanico amplio de indicadores que nos hagan visibles las necesidades de las personas de nuestra comarca, y sobre eso, mostrar las actuaciones pertinentes.