



# **Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias del Trabajo**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y SU  
IMPACTO EN EL MEDIO RURAL: EL CASO DE LAS MUJERES  
RURALES DE PALENCIA.**

Presentado por Dña. Isabel Durán Galán

Tutorizado por Dña. Ana María Ortega Álvarez

Curso 2020/2021

Palencia, a 22 de junio de 2021



*“En las huellas de todas esas que se rompieron las alpargatas pisando y trabajando, a la sombra, sin hacer ruido, y que siguen solas, esperando que alguien las reconozca y comience a nombrarlas para existir”.*

María Sánchez, *Tierra de mujeres. Una mirada íntima y familiar al mundo rural.*

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	OBJETIVOS Y COMPETENCIAS.....	7
2.1	OBJETIVOS.....	7
2.2	COMPETENCIAS.....	7
<b>PRIMERA PARTE: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....</b>		<b>10</b>
<i>CAPÍTULO I: IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.....</i>		<i>11</i>
3.	CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA DE LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA.....	11
4.	CONCEPTOS BÁSICOS.....	13
4.1	IGUALDAD.....	13
4.2	DISCRIMINACIÓN.....	14
4.3	ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.....	15
5.	NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD.....	21
<i>CAPÍTULO II: IGUALDAD Y MEDIO RURAL.....</i>		<i>27</i>
6.	ANÁLISIS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO RURAL.....	27
7.	NORMATIVA Y ACCIONES PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL NACIONAL Y CASTELLANO-LEONÉS.....	35
<b>SEGUNDA PARTE: APLICACIÓN Y DESARROLLO PRÁCTICO.....</b>		<b>44</b>
<i>CAPÍTULO III: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL MEDIO RURAL PALENTINO.....</i>		<i>45</i>
8.	IGUALDAD DE GÉNERO Y MEDIO RURAL EN LA PROVINCIA DE PALENCIA..	45
9.	“LA REALIDAD SERÁ LO QUE SEAMOS CAPACES DE CONSTRUIR”, JULIA NAVARRO.....	49
10.	CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL.....	68
11.	AGRADECIMIENTOS.....	74
12.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
13.	ANEXOS COMPLEMENTARIOS.....	82

## ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS

TFG .....	Trabajo de Fin de Grado
ONU .....	Organización de Naciones Unidas
EPA .....	Encuesta de Población Activa
RAE.....	Real Academia Española
ODS.....	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT .....	Organización Internacional del Trabajo
CE.....	Constitución Española
ET.....	Estatuto de los Trabajadores
UGT.....	Unión General de Trabajadores
CCOO.....	Comisiones Obreras
CSIF .....	Central Sindical Independiente y de Funcionarios
PAC.....	Política Agraria Común
LEADER.....	Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale
STEM .....	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
Ley 3/2007 .....	Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Ley 45/2007 .....	Ley para el desarrollo sostenible del medio rural
Real Decreto 902/2020.....	Real Decreto de igualdad retributiva entre hombres y mujeres
Real Decreto 901/2020....	Real Decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
RRN.....	Red Rural Nacional
FEADER .....	Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural
AMFAR.....	Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural
CERES .....	Confederación de Mujeres del Mundo Rural
FADEMUR .....	Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales
ISMUR.....	Iniciativa Social de Mujeres Rurales
FEMUR.....	Federación de la Mujer Rural
AFAMER .....	Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural
PEMICYL.....	Programa Empleo Mujer Castilla y León

## **1. INTRODUCCIÓN.**

La cuestión planteada en este Trabajo Fin de Grado es de gran relevancia, no sólo por el protagonismo social y mediático de que goza desde hace siglos, sino además por el hecho de cómo afrontar o no esta realidad, y las repercusiones significativas y duraderas que ocasionará en la sociedad. El interés por alcanzar la igualdad de género ha ido adquiriendo, cada vez, mayor importancia en la sociedad aún sin alcanzar de manera plena su objetivo final: una igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la proyección de la igualdad de género sigue siendo un gran reto para la mayoría de las empresas a nivel nacional, de ahí que la normativa y las diferentes políticas y/o acciones positivas dentro de ese ámbito adquieran una verdadera importancia que, sin embargo, no ha terminado de alcanzar su fin último, y que por ese motivo siga siendo necesaria su continua remodelación y aprobación. En España, siempre se ha hecho un gran esfuerzo por la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral que, en los últimos años, se ha visto reforzada por la certeza de su falta de aplicación real. Las mujeres en nuestro país han luchado por mejorar sus condiciones de vida en el empleo, formándose e intentando acceder al mercado en busca de un puesto que permitiera satisfacer sus expectativas. No obstante, en sus intentos han sido muchas más las dificultades que las oportunidades con las que se han topado.

En esta lucha hay que plantearse y tener en cuenta el medio rural y la brecha que supone para la perspectiva de género, pues este medio es fundamental y supone un porcentaje muy elevado del total del territorio español. En su consecución, se incluyen nuevos retos que en el mundo urbano no se presentan, pues la discriminación se multiplica por dos en este medio, ya que se trata de territorios envejecidos y masculinizados. Castilla y León es una de las Comunidades Autónomas más rurales, por ello, es importante tener presente la perspectiva de género en la normativa vinculada al desarrollo rural, que, en nuestra comunidad, tiene una especial importancia. Además, es relevante poner el foco en aquellas provincias donde el índice de ruralidad es mayor, y, por consiguiente, las oportunidades laborales para las mujeres se reducen considerablemente, como es el caso de Palencia.

El indudable protagonismo e importancia que está adquiriendo la igualdad de género en el ámbito laboral, mi interés por estudiarla y analizarla con profundidad, el arraigo que siento hacia el medio rural en el que resido y me gustaría residir en el futuro, y mi acercamiento a la provincia de Palencia, cuya capital ha sido mi hogar durante los cuatro años de estudio del Grado y a la que estoy segura que volveré, han sido determinantes en la elección del tema a tratar en el presente Trabajo de Fin de Grado (en adelante, TFG) sobre *la igualdad de género en el ámbito laboral y su impacto en el medio rural: el caso de las mujeres rurales de Palencia*.

La metodología utilizada para la elaboración de este TFG ha sido el método del caso. Una vez realizada la pertinente revisión de la bibliografía que nos ha permitido plantear el marco teórico sobre el que se sustenta este trabajo, he procedido a aplicar los conceptos estudiados en el caso práctico, concretamente en la provincia de Palencia.

El enfoque planteado se agrupa en dos partes: **fundamentación teórica**, y **desarrollo y aplicación práctica**. La primera de ellas se divide a su vez en dos capítulos; el primero de ellos trata sobre la igualdad de género en el ámbito laboral, partiendo de una contextualización histórica hasta la normativa aprobada para su consecución. El segundo capítulo ya está centrado en el medio rural, tanto a nivel nacional como de Castilla y León -comunidad autónoma objeto de análisis-. En este se hace un análisis del medio rural, de la desigualdad de género presente en el medio, de las opciones laborales que tienen las mujeres, y de la normativa y acciones existentes para garantizar su consecución plena.

En esta línea, se pretende ir más allá analizando el caso concreto de la provincia de Palencia y de sus mujeres rurales. Por ello, en la segunda parte del trabajo, se encuentra un tercer capítulo orientado a una aplicación más práctica con la que se pretende, por medio de la realización de una serie de entrevistas, conocer la aplicación de la igualdad de género en el medio rural palentino, a partir de testimonios extraídos de entrevistas personales con representantes de grande, mediana y pequeña empresa en la provincia. Por otro lado, se incluye el testimonio de FADEMUR Palencia, como principal asociación por y para el medio rural.

Para acabar, mostraré las principales conclusiones extraídas de la investigación realizada. Primero, conclusiones generales sobre la parte teórica para, después, adentrarnos en las que se derivan de las entrevistas y respuestas a las mismas.

Además, considero conveniente incorporar un apartado de recomendaciones sobre la normativa existente y, en base a las entrevistas realizadas, para culminar la parte empírica de este trabajo.

## **2. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS.**

### **2.1 OBJETIVOS.**

Los objetivos que se pretenden alcanzar con la realización del presente Trabajo de Fin de Grado son:

- a) Explicar los conceptos básicos que nos aproximen a la desigualdad de género en el ámbito laboral y empresarial, y conocer los tipos de discriminación por razón de género presentes y la necesidad de normativa y medidas protectoras.
- b) Descubrir la manera en que afecta la discriminación socio laboral a las mujeres en el medio rural.
- c) Y, estudiar de manera más exhaustiva la desigualdad de género en el medio rural de Castilla y León y de la provincia de Palencia, por medio de ejemplos reales que sirvan para contextualizar la desigualdad en el medio rural palentino.

### **2.2 COMPETENCIAS.**

En el presente Trabajo de Fin de Grado se pretende trabajar algunas de las competencias presentadas en la Memoria de Verificación para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid. Las competencias trabajadas e identificadas con el código que aparecen en la memoria de verificación de la titulación son las siguientes:

#### **Competencias genéricas (CG)**

##### **INSTRUMENTALES**

CG.1. Capacidad de análisis y síntesis.

CG.2. Capacidad de organización y planificación.

CG.6. Capacidad de gestión de la información.

## **PERSONALES**

CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.

CG.14. Razonamiento crítico.

CG.15. Compromiso ético.

## **SISTÉMICAS**

CG.16. Aprendizaje autónomo.

CG.17. Adaptación a nuevas situaciones.

CG.21. Motivación por la calidad.

## **Competencias específicas (CE)**

### **DISCIPLINARES (SABER)**

CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales.

CE.3. Organización y dirección de empresas.

CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social.

CE.7. Historia de las relaciones laborales.

CE.10. Economía y mercado de trabajo.

CE.11. Políticas socio laborales.

### **PROFESIONALES (SABER HACER)**

CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.

CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.

CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).

CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas.

CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.

CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.

CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.

CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.

### **ACADÉMICAS**

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.

CE.34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

**PRIMERA PARTE:**  
**FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**



## CAPÍTULO I: IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

### 3. CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA DE LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA.

El acceso de las mujeres a la vida laboral a lo largo del Siglo XX fue considerado como uno de los cambios sociales más significativos en el ámbito de la igualdad de género, que, sin embargo, estuvo marcado por sucesivas etapas de marginación y desigualdad que permanecen en la actualidad, aunque la participación efectiva de la mujer en el mundo del trabajo haya aumentado progresivamente.

Durante el modelo patriarcal dominante del Siglo XIX, todos los intereses se concentraban a favor de marginar a la mujer y en el intento de relegarla al ámbito privado. Desde la perspectiva económica, con la industrialización y liberalización del mercado de trabajo, se desvalorizó el trabajo de la mujer fuera del hogar, catalogado como discontinuo e irregular frente al continuo y regular desarrollado por el sexo opuesto. Las estadísticas trataban de invisibilizar la participación activa de la mujer en el mercado de trabajo, e innegablemente hubo una participación múltiple y obligada de las mujeres en las economías agrarias propias del medio rural, que compatibilizaban con sus tareas domésticas por la proximidad.

A principios del Siglo XX se podía observar una progresión en la legislación laboral. La Ley de 31 de julio de 1926, que por primera vez regulaba el concepto de *igualdad en el trabajo*, tardaría décadas en aplicarse aunque ni a día de hoy es una realidad total, pues de hecho finalmente supuso -en pocas palabras- la marginación legal de la mujer en el acceso al mercado de trabajo.

La II República incluía, al menos en su marco legal, un planteamiento igualitario entre hombres y mujeres que, en gran medida, beneficiaba a aquellas residentes en el mundo rural, imprescindibles y necesarias, donde la ley obligaba a los patronos a contratar primeramente a los obreros y obreras del término municipal de la prestación del servicio. La mejora de las condiciones de la mujer en las relaciones laborales no se llegó a aplicar por la crisis económica, pero más por el ya asentado movimiento ideológico y cultural del patriarcado que, años más tarde, el Régimen Franquista consiguió restablecer, imponiéndose el modelo tradicional de la consideración de la mujer como madre y esposa característico del siglo pasado, y bajo el discurso de domesticidad se

impuso el sistema patriarcal que relegaba a la mujer al ámbito social vinculado a la protección familiar y de los cuidados, quedando subordinada bajo la tutela del padre o marido.

A partir de 1959 con el Plan de Estabilización Económica, y, seguidamente, durante los años setenta, aumentó significativamente la mano de obra femenina en el mercado de trabajo, que permitió el comienzo de la exitosa y persistente revolución femenina por la igualdad de género, pero que nunca se consideró como un paso decisivo pues se trató más de un incremento cuantitativo que cualitativo. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró el año 1975 como *Año Internacional de la Mujer* respondiendo al impulso de los movimientos feministas que exigieron una revisión de las numerosas normas y leyes que durante la historia se habían aprobado y que no conseguían la efectiva igualdad de género (García, 2016).

A día de hoy, aunque se puede apreciar una clara mejora en el lugar que ocupa la mujer en el mundo del trabajo, todavía podemos apreciar obstáculos que siguen dificultando la igualdad y que propician la discriminación por razón de género en el ámbito empresarial. Tal es esta realidad, que sigue existiendo una reclamación por parte de diversos sectores de la sociedad y siempre, en mayor o menor medida, se encuentra presente en forma de propuestas políticas en todas las agendas públicas. Esto se debe a que la innegable creciente participación de la mujer en el ámbito educativo y el incremento de su participación en el mercado de trabajo, no implica la consecución de una igualdad plena entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, empezando porque son las mujeres las que siguen presentando una mayor tasa de paro.

La Encuesta de Población Activa (en adelante EPA) desvela que la tasa de paro correspondiente al cuarto trimestre de 2020 en España fue del 16,13 por ciento. Si desagregamos ese dato por sexos, se observa cómo la tasa de paro femenina, equivalente al 18,33 por ciento, es superior a la registrada para el sexo masculino, equivalente al 14,17 por ciento. Una brecha de género de 4,16 puntos porcentuales que, de primeras, ya dificulta en mayor medida el acceso de la mujer al mercado de trabajo, por no hablar de los impedimentos que por ser mujer se encuentra una vez adquirido un puesto de trabajo, y que a continuación detallaré en mayor medida (Observatorio de Igualdad y Empleo, 2020).

## 4. CONCEPTOS BÁSICOS.

*“La no discriminación no dice nada de lo que pueda significar la igualdad, simplemente es su meta”* (Ovejero, 2011). El derecho a la igualdad y a la no discriminación está incluido en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos, tratándose de un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales (ONU Mujeres, 2015).

Para empezar a analizar en profundidad la igualdad de género en el ámbito laboral, debemos entender los conceptos básicos de igualdad y no discriminación que, aunque se usan indistintamente por la importante relación que mantienen, no son lo mismo.

### 4.1 IGUALDAD.

La Real Academia Española (en adelante RAE) define la igualdad como: *“Prohibición de discriminación; mandato constitucional que impide dar un trato diferenciado a quienes se encuentran en situación de Igualdad, utilizando un criterio de diferenciación prohibido y buscando un resultado que menoscabe el ejercicio de un derecho.”* (Real Academia Española, s.f)

Esto quiere decir que la igualdad consiste en otorgar un trato idéntico hacia las personas sin que exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo, etnia, orientación sexual, orientación religiosa, condición social etc.

Una de las mayores luchas por la consecución de la igualdad está vinculada al género, porque el importante empuje del movimiento feminista está transformando una sociedad que, a pesar de los diferentes avances alcanzados, sigue penalizando a las mujeres entre otros ámbitos en el mercado de trabajo (Gutiérrez, 2020). En nuestro país desde hace décadas están presentes los *lobbies*, que según la RAE se definen como *"un conjunto de personas que, en beneficio de sus propios intereses, influye en una organización, esfera o actividad social"* (Real Academia Española, s.f) y entre los ligados al movimiento feminista, los más importantes son los siguientes:

- **Asociación Clara Campoamor.** Su principal objetivo consiste en el asesoramiento a mujeres que sufrían cualquier tipo de violencia de género y otorgarles una asistencia psicológica, acompañamiento e información para que denunciaran, así como defender los derechos de las mujeres ante la incesante

trasgresión de los mismos en todas las esferas del día a día (Web Oficial Asociación Clara Campoamor).

- **El Club Malasmadres.** Su objetivo principal es desmitificar la maternidad y acabar con el mito de la “madre perfecta”. Desde la misma han impulsado una entidad sin ánimo de lucro denominada “Yo No Renuncio”, que surge de la necesidad de una conciliación real para que la maternidad y el cuidado de los hijos no suponga una paralela renuncia al trabajo y carrera profesional (Web Oficial Club de Malas Madres).
- **Fundación Mujeres.** Su principal objetivo es lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y para conseguirlo ponen en marcha proyectos de intervención en diversos ámbitos de participación como social, cultural, política y económica (Web Oficial Fundación Mujeres).
- **Asociación Española de Mujeres Empresarias (ASEME).** Entre sus objetivos se encuentra la defensa, representación y visibilidad de la mujer como empresaria, profesional liberal o directiva (Web Oficial Asociación Española de Mujeres Empresarias).

Actualmente y como veremos más adelante, la igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) establecidos por Naciones Unidas.

## 4.2 DISCRIMINACIÓN.

Se considera discriminación al trato desigual o exclusión de personas o colectivos, o privación de sus derechos por razón de sexo, etnia, orientación sexual, orientación religiosa etc. Trasladando este concepto al ámbito laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) *“discriminar en el empleo y en la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”*.

Es decir, la desigualdad conlleva una discriminación, que a su vez puede ser directa o indirecta. El tipo de discriminación laboral atendiendo al sexo supone que una mujer sea tratada de forma diferente o desfavorable (desigual) con respecto a un hombre en su misma situación. La discriminación *directa* haría referencia a una situación en la que se

encuentra una persona, en este caso nos referimos a las mujeres, y haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable; y la discriminación *indirecta* por razón de sexo comprende aquella situación en que hay una disposición, criterio, o práctica que aparentemente son neutros pero coloca a personas de un sexo en una desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Oficina Internacional del Trabajo, 2015).

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas, y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen esa desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres, de manera que se asienten las bases para lograr una efectiva igualdad de género, teniendo en cuenta que la desigualdad que *de facto* padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros (ONU, 2015).

#### **4.3 ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.**

La consecución de la igualdad en las empresas españolas es un reto constante que viene delimitado por la discriminación por razón de género que sufren las mujeres, y que surge de un claro proceso de construcción y socialización de la masculinidad y feminidad: los roles y estereotipos sociales y culturales de género.

Los estereotipos son creencias o ideas organizadas sobre las características asociadas a diferentes grupos sociales (como las mujeres), por su aspecto físico, intereses, ocupaciones etc, es decir, se trata de ideas generalistas sobre un colectivo, que además son compartidas por un grupo social numeroso. Por otro lado, los roles sociales harían referencia a las pautas de conducta que la sociedad espera e impone a una persona ante determinadas situaciones.

Estas ideas generalizadas, en nuestro caso sobre las mujeres, y lo que se espera de ellas en determinadas situaciones con carácter general, se extrapola al ámbito empresarial, y los roles y estereotipos de género son los que en muchas ocasiones impiden acceder, crecer y evolucionar a las mujeres en el mercado de trabajo y empresas. De este modo, el rol de cuidadora asociado a las mujeres las ha relegado tradicionalmente al ámbito doméstico y al trabajo conocido como reproductivo, no remunerado ni valorado

socialmente, mientras que a los hombres se les asocia el rol de “proveedor” o cabeza de familia que les permite un fácil acceso al espacio público y al trabajo productivo, remunerado, valorado y reconocido socialmente.

La discriminación por razón de género vinculada a los estereotipos y roles, queda representada en la realidad laboral por medio de los siguientes hechos:

- **La brecha salarial.**

La igualdad retributiva es un derecho reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española (en adelante CE) *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) de Igualdad de remuneración por razón de sexo. A pesar de ello, en la actualidad, la igualdad retributiva es más bien *desigualdad*, y uno de los mayores retos a los que se enfrenta una mujer cuando accede a un puesto de trabajo. La brecha salarial muestra las diferencias entre los salarios de hombres y mujeres en puestos de trabajo de igual valor. El actual criterio de elección de los salarios aplicables a un puesto se basa en un método de valoración del mismo, que no se centra tanto en su contenido, sino más bien en las características (sexo, etnia...) de la persona que lo ocupa, creciendo esa desigualdad en la parte de la retribución variable.

Un informe elaborado por InfoJobs mostraba que el 66 por ciento de los españoles encuestados consideraba que sí que existe brecha salarial. Ese porcentaje crecía hasta el 78 por ciento cuando opinaban únicamente mujeres, y en el grupo de jóvenes entre 16 y 24 años, 3 de cada 4 consideraba que existe desigualdad salarial. En cambio, los resultados se reducían hasta un 53 por ciento cuando los encuestados eran sólo hombres (20 Minutos, 2020). En 2020, la brecha salarial del 14 por ciento supuso que las mujeres trabajaran 51 días gratis en nuestro país (Murillo, 2020). La crisis ocasionada por la pandemia covid-19 ha aumentado las diferencias, y ni los permisos de paternidad del 2021 conseguirán equilibrarlas hasta dentro de 30 años (Rodríguez, 2021). Así mismo,

la maternidad no ayuda: el estudio *The Child Penalty in Spain*, apunta que los ingresos laborales brutos de las mujeres se reducen un 11,2 por ciento durante el primer año tras la maternidad, paralelo aumento de las ganancias de los padres en un 0,15 por ciento. Seguidamente y durante el año siguiente al nacimiento, el retroceso en las ganancias de las mujeres se amplía hasta el 19,5 por ciento, tendencia que hace que las ganancias de la mujer nunca vuelvan a los niveles previos a la maternidad, según indica el Banco de España. Diez años después del nacimiento de su primer hijo, la pérdida de ingresos con respecto a la situación previa a la maternidad se estabiliza en el entorno del 33 por ciento, generándose una brecha de un 28 por ciento en los ingresos de las mujeres-madres respecto a los de los varones-padres (Rosete, 2020).

En España, la realidad es que en las ciudades de Madrid y Barcelona la brecha salarial es superior a las registradas en capitales como París, Ámsterdam, Lisboa o Londres (RRHH Digital, 2020 a).

- **El techo de cristal o suelos pegajosos.**

Algunos autores ya han denominado a esta realidad como “*techo de hormigón*”, y hace referencia a los obstáculos invisibles a los que tiene que enfrentarse una mujer si desea acceder a puestos de responsabilidad en una empresa (segregación vertical).

El mercado laboral en el pasado año 2020 estaba integrado por un 51 por ciento de mujeres y un 49 por ciento de hombres, pero sólo el 19 por ciento de los proyectos de emprendimiento fueron de mujeres, frente al 81 por ciento realizado por hombres (RRHH Digital, 2020 b). La presencia de la mujer en los órganos de dirección de las empresas españolas está por encima del 25 por ciento únicamente en las áreas de Recursos Humanos y Financiera (Compromiso RSE, 2020), y según el Estudio *Grant Thornton*, en 2020, tan sólo un 34 por ciento de las mujeres ocupaban cargos directivos, concentrándose estas en determinadas categorías profesionales con responsabilidades inferiores. Todo ello supone una menor proyección, una menor ambición profesional, una cultura organizacional masculinizada y mayores dificultades para la conciliación (ioEMPRESAS Igualdad de Oportunidades en la Empresa de Castilla y León, 2021).

En contraposición, el pasado 16 de diciembre de 2020, el periódico digital Heraldo publicaba una noticia en la que se indicaba que habían multado por una cuantía que ascendía a los 90 mil euros a la Alcaldesa de París por tener “demasiadas” mujeres en los cargos de responsabilidad durante el año 2018: 11 respecto a los 5 ocupados por hombres, que apuntan sería un “incumplimiento de la normativa de paridad de género” (Heraldo, 2020).

- **El precipicio de cristal.**

El poco conocido, pero existente precipicio de cristal consiste en el aumento de contratación de mujeres en los momentos de mayor incertidumbre y crisis empresarial, lo que lleva a que se cumpla la profecía dañina que apunta que las mujeres no son aptas para los puestos de liderazgo (Ayuso, 2018). El techo de cristal se convierte en situaciones de crisis en acantilados de cristal, donde las mujeres elegidas para su desarrollo se enfrentan a puestos complicados, inciertos, peligrosos y que generan mayores situaciones de estrés y presión (Murillo, 2020).

Toda esta realidad queda inmersa en la siguiente frase: *“Piensa en liderazgo, piensa en masculino; piensa en crisis, piensa en femenino”*.

- **Las exigencias de sobre rendimiento o segregación horizontal.**

Las exigencias de sobre rendimiento tienen que ver con la segregación ocupacional persistente en el mercado de trabajo, y hace referencia a que en profesiones masculinizadas hasta un hombre mediocre está bien valorado, frente a la necesidad que cualquier mujer tiene de demostrar que realmente es válida para ese mismo puesto.

Esto supone una socialización diferenciada y una división sexual del trabajo. En 2020, tan sólo el 11 por ciento de las mujeres se dedicaba a la construcción, el 22 por ciento a los transportes, y solo el 23 por ciento estaba incluida en el área STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Sin embargo, el 91 por ciento se dedicaba a los servicios domésticos, el 71 por ciento a la educación, y el 80 por ciento a los servicios sociales y sanidad.

Aunque, sin duda, la mayor masculinización se congrega en el sector primario, a pesar de que hace décadas las mujeres ya participaban en las economías agrarias. Esto era debido a que el único salario del marido no permitía cubrir apenas el 60

por ciento de las necesidades, y en el medio rural, la explotación de las tierras y cuidado del ganado eran trabajos que, realizándose próximos al hogar, no obligaban a la mujer a abandonar o desconectar de sus tareas domésticas ni del cuidado de sus hijos.

#### · **El mayor desempleo.**

Como ya adelantaba anteriormente, la mayor tasa de paro está registrada en las mujeres. Durante el pasado año 2020 se puede apreciar un aumento progresivo de la brecha de género entre mujeres y hombres. Entre el primer trimestre de 2020 y el cuarto, la brecha de género en la tasa de paro aumentó un 0,71 por ciento, es decir, tanto la tasa de paro de las mujeres como la de los hombres empeoraron en 2020, sin embargo, fue la de las mujeres la que se incrementó a mayor velocidad: los hombres pasaron de tener una tasa de paro en el primer trimestre de 2020 de 12,79 por ciento a 14,17 por ciento en el cuarto trimestre (1,38 por ciento más); mientras que las mujeres pasaron de tener una tasa de paro de 16,24 por ciento en el primer trimestre de 2020 a 18,33 por ciento en el cuarto trimestre (2,09 por ciento más) (Observatorio de Igualdad y Empleo, 2020). Esto se debe a que las crisis no solo otorgan más posibilidades a las mujeres de acceder a puestos de mayor responsabilidad e incertidumbre en la organización, sino que también las afectan negativamente en otros planos empresariales, siendo las primeras en abandonarlo. En la última, la crisis de pandemia ocasionada por el Covid-19, el impacto social y económico fue mayor en las mujeres que en los hombres, de hecho, informes presentados por los sindicatos UGT, CC.OO y CSIF apuntan que la brecha salarial que estaba en mínimos históricos, por la pandemia, aumenta hasta niveles registrados en el 2013 (Colpisa, 2021).

Un estudio realizado por Manpower Group revelaba que más del 12 por ciento de las mujeres probablemente perderían el empleo temporalmente, frente al 10 por ciento de los hombres. Esto se debe a la mayor temporalidad y precariedad a la que se enfrentan las mujeres en el empleo y a la mayor presencia de estas en los sectores más afectados, como la hostelería, donde el 59 por ciento eran mujeres (Capital Humano, 2020 a). Lo opuesto fue mantener el empleo por medio del teletrabajo, que durante la pandemia se convirtió en una obligación, y que ha dado paso a una reconfiguración de las organizaciones familiares, las

mujeres teletrabajaron el doble por cuidar paralelamente a menores y dependientes (Capital Humano b), enfrentándose, por tanto, a una hiperresponsabilidad, más pronunciada en hogares más tradicionales (Muñoz Vita, 2020).

· **La mayor temporalidad y parcialidad.**

La posibilidad de perder un empleo se acentúa en función del tipo de contrato, los empleados con contrato temporal y/o a tiempo parcial son los primeros en abandonar el mercado de trabajo por el menor coste que supone la indemnización a abonar. Esa precariedad característica de ese tipo de contratos afecta en mayor medida a las mujeres trabajadoras por la utilización masiva que se hace del mismo en su contratación para prestar servicios (Fresneda, 2021). Según los datos recopilados por el INE, en el cuarto trimestre del 2020, 2.081.700 mujeres estaban ocupadas con un contrato a jornada parcial, mientras que sólo 717.400 hombres tenían un contrato con esas condiciones (Anexo I); esto supone que las mujeres concentraron en España en el 2020 las tres cuartas partes del empleo a tiempo parcial, el 74 por ciento.

En cuanto al tipo de contrato, 2.081.700 mujeres tenían un contrato temporal en el cuarto trimestre de 2020 frente a 1.919.000 hombres; si hablamos de contratos indefinidos, 6.500.800 hombres tenían un contrato con esas características frente a 5.740.00 contratos indefinidos en mujeres (Anexo II). La mayor proporción de mujeres en la contratación a tiempo parcial incide en su nivel de retribuciones, porque aunque tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, reciben una retribución inferior en función del número de horas. Esto se debe, a que las responsabilidades familiares siguen recayendo, en su mayoría, en las mujeres, y por ese motivo, estas optan a empleos a tiempo parcial que las permitan compaginar el cuidado de niños, adultos dependientes y otras obligaciones familiares. En el 2019, el 21,1 por ciento de las empleadas a tiempo parcial lo vinculaba a esas obligaciones, frente al sólo 6,6 por ciento de los hombres ocupados a tiempo parcial (Ministerio de Trabajo y Economía Social [MITES], 2020).

No obstante, los datos recopilados en el Estudio *When Women Thrive*, realizado el pasado año 2020 en nuestro país, recogen que el 89 por ciento de las empresas aseguran

estar centradas en la diversidad e inclusión, pero la realidad es muy distinta puesto que hay una clara diferencia entre lo recopilado en la encuesta realizada y su puesta en práctica, ya que sólo el 62 por ciento asegura seguir una estrategia documentada y plurianual para conseguir ese fin (Martin, 2020).

De ahí que la normativa se convierta siempre en la primera y mejor aliada para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad por parte de las empresas.

## 5. NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD.

A lo largo de la historia se han aprobado numerosas y dispares normas centradas en la erradicación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer en cualquiera de los ámbitos de su vida, entre ellos el laboral. Actualmente, la igualdad laboral puede considerarse como un reto que requiere, no solo de leyes integrales y transversales que conciencien y obliguen a las empresas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial y en todas las facetas que alberga este, sino también de un importante cambio en el modelo social y cultural, herencia del patriarcado, y ligado a los roles y estereotipos de género que todavía permanecen.

Como digo, desde hace siglos se han aprobado sucesivas normas cuya intención, aunque en determinadas épocas solo fuera en apariencia, era terminar con cualquier tipo de discriminación hacia la mujer e igualarla a los hombres en la participación en las esferas política, cultural, social, laboral y económica; sin embargo, el entramado de normas jurídicas no ha conseguido que a día de hoy haya una igualdad efectiva, únicamente algunas mejoras.

La igualdad de género desde siempre ha sido considerada como un compromiso global presente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948; en la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la Mujer, 1979; y en Conferencias Mundiales sobre la Mujer en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

La normativa más reciente en el ámbito **internacional** es la *Agenda 2030* para el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas), que entre sus diecisiete objetivos, destaca el impulso del compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de

género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Esto aparece claramente recogido en su objetivo número 5 sobre *Igualdad de género*, en el que se establecen una serie de metas que se espera se alcancen para el año 2030, entre las que destaco las siguientes:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluida la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado, mediante servicios públicos e infraestructuras y políticas de protección social y promoviendo la corresponsabilidad en el hogar y la familia (según proceda en cada país).

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres, y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Del mismo modo, en el objetivo núm. 8 referido al *Trabajo decente y crecimiento económico* se establece la siguiente meta en relación con lo anterior:

8.5 De aquí al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

La importancia a nivel internacional de este objetivo se fundamenta en que los hombres ganan un 12,5 por ciento más que las mujeres en 40 de los 45 países de los que se han obtenido datos; en que la brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en 23 puntos porcentuales, y la tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63 por ciento mientras que la de los hombres es del 94 por ciento. En la misma línea, a pesar de la creciente presencia de la mujer en la vida pública, esta sigue haciéndose cargo 2,6 veces más del cuidado de personas (no remunerado) y del trabajo doméstico con respecto a los hombres (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, 2020).

En el ámbito  **europeo**  destaca la Estrategia para Igualdad de Género para el periodo 2020-2025, porque se entiende que *“la igualdad de género es una condición esencial para una economía europea innovadora, competitiva y próspera”*. En su hoja de ruta se incluyen los tres pilares centrales siguientes:

I. Intensificar la lucha contra la violencia y el acoso sexual.

El 33 por ciento de las mujeres de la UE han sufrido violencia física y/o sexual; el 22 por ciento de las mujeres de la UE ha sufrido violencia por parte de su pareja; y el 55 por ciento de las mujeres de la UE han sufrido acoso sexual.

II. Acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Existe un 15,7 por ciento de brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE; y un 30,1 por ciento de brecha pensional entre hombres y mujeres de la UE.

III. Reforzar la presencia de mujeres en los puestos directivos de las empresas.

Las mujeres sólo representan el 7,5 por ciento de los Consejos de Administración, y tan solo el 7,7 por ciento de los puestos de dirección ejecutivos de las principales empresas de la UE que cotizan en bolsa. En los parlamentos nacionales de la UE, tan sólo el 32,2 por ciento son mujeres.

En  **España**  la normativa destacable hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sería, mostrada más gráficamente, la siguiente:

**Figura 1.** Normativa aprobada en España en materia de igualdad hasta 2007.



**Fuente:** Elaboración propia.

La Constitución Española como norma suprema en el ordenamiento jurídico español, regula en varios preceptos de su articulado derechos cuyo fin es promover la Igualdad entre hombres y mujeres. En el artículo 9.2 declara que, *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”* Por otro lado, en su art. 14, expone que, *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

También son destacables la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer del 18 de diciembre de 1979, que en España fue ratificada el 16 de diciembre de 1983; la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales, y a las condiciones de trabajo, que se traspone en España por la Ley Orgánica 3/2007 y se deroga 15 de Agosto de 2009. Y por último, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que supuso la evidencia de que los objetivos marcados en la Constitución y en los diferentes y anteriores textos legislativos, además del continuo empuje de la normativa europea, no habían sido suficientes para cumplir dicho principio. Tras ella, y por primera vez en la historia legislativa de nuestro país, el género empezó a entenderse como elemento transversal de la sociedad y de la normativa (Montenegro Leza, 2016).

La normativa más reciente, tras la necesaria Ley Orgánica 3/2007, es la Recomendación de la Comisión Europea, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (*Trabajo de Igual Valor*); y el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, cuyo desarrollo se ha llevado a cabo por medio del Real Decreto

901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Los antecedentes normativos contra la desigualdad salarial que hacen necesaria la aprobación del último Real Decreto 902/2020, son los siguientes:

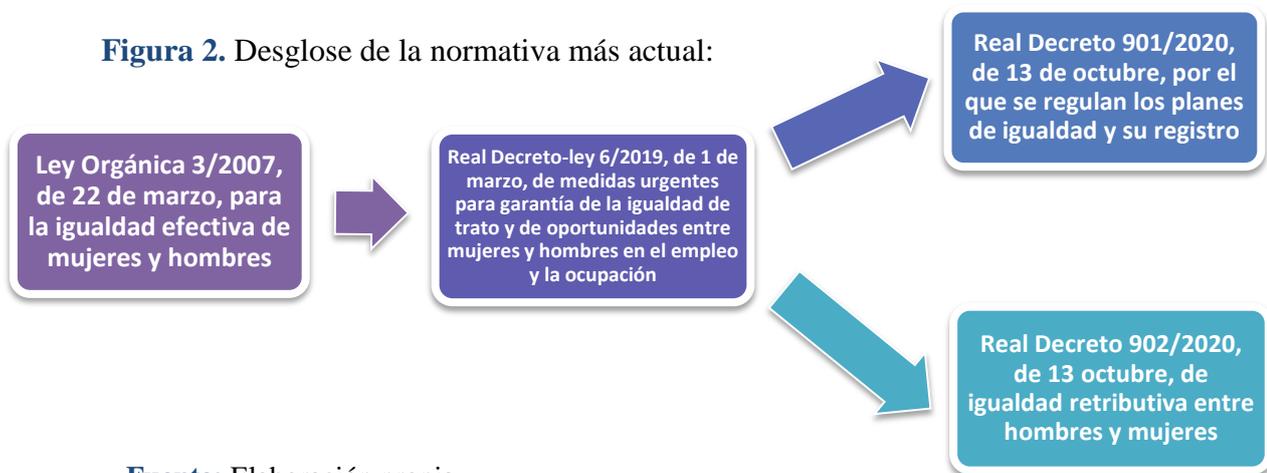
- El Convenio número 100 de la OIT de 1951 sobre igual retribución por trabajos de igual valor.
- La Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, sobre aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, y prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor.
- La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor en su artículo 4.
- La Recomendación de la Comisión Europea de 7 marzo 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (derecho de información retributiva, obligación de elaboración de auditorías salariales...).
- Así mismo, la proyección de diferente retribución por trabajo igualmente valorado, ha dado paso a una voluminosa y consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, centrada en la prohibición de la sobrevaloración o infravaloración por género de los puestos de trabajo, y en la exigencia de transparencia retributiva al empresario para justificar temporales diferencias retributivas estadísticas entre mujeres y hombres.

En la misma línea, el nuevo impulso a los planes de igualdad del Real Decreto-Ley 6/2019, tiene que ver con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación directa e indirecta hacia las primeras. En su naturaleza fundamentalmente proporcional o de fomento, esta Ley ha permitido obtener

resultados discretos e insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada norma, resultando necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación que contenga las garantías necesarias para hacer realmente efectivo tal principio, que tiene base en los artículos 9.2 y 14 CE anteriormente citados.

En efecto, su desarrollo es necesario porque la brecha salarial no ha sido reducida, porque las mujeres se enfrentan a la Revolución Industrial 4.0 en la que se muestra su infrarrepresentación en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas predominantes, y principalmente, añadido a eso, por el claro retraso en el cumplimiento de los objetivos de igualdad.

**Figura 2.** Desglose de la normativa más actual:



**Fuente:** Elaboración propia.

La existencia de situaciones patentes de desigualdad de hecho por razón de sexo obliga a los poderes públicos a adoptar medidas específicas y a desarrollar cada vez mayores acciones positivas a favor de las mujeres cuando la discriminación las afecte de modo directo. En su aprobación se debe tener en cuenta, en la relación de trabajo de las personas trabajadoras mujeres u hombres, que estas tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de su vida personal, familiar y laboral quedando prohibido cualquier trato discriminatorio, directo o indirecto, por razón de sexo.

## CAPÍTULO II: IGUALDAD Y MEDIO RURAL

### 6. ANÁLISIS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO RURAL.

El medio rural en España (y en todas las partes del mundo) es fundamental. Aunque muchos expertos sostienen la idea de que debe considerarse como rural, en sentido estricto, a los municipios de menos de 2.000 habitantes, hay que tener presente la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, que en su artículo tercero incluye unas definiciones claves para entender lo que realmente comprende el mundo rural en España.

Define **medio rural** como “*el espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores, definido por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por km<sup>2</sup>*”. Considera **zona rural** al “*ámbito de aplicación de las medidas derivadas del Programa de Desarrollo Rural Sostenible regulado por esta Ley, de amplitud comarcal o subprovincial, delimitado y calificado por la Comunidad Autónoma competente*”, y **municipio rural de pequeño tamaño** a aquel “*que posea una población residente inferior a los 5.000 habitantes y esté integrado en el medio rural*”. Según los datos recopilados del Padrón Municipal, registrados con fecha 1 de enero de 2020, nuestro país cuenta con un total de 8.131 municipios, cuya distribución atendiendo al número de habitantes quedaría reflejada de la siguiente manera:

**Figura 3.** Distribución de municipios en España por número de habitantes. Año 2020.

INTERVALOS DE POBLACIÓN	MUNICIPIOS EN ESPAÑA
Menos de 1.000 habitantes	5.005 municipios
De 1.001 a 10.000 habitantes	2.367 municipios
De 10.001 a 50.000 habitantes	610 municipios
De 50.001 a 100.000 habitantes	86 municipios
Más de 100.000 habitantes	63 municipios
	<b>8.131 municipios</b>

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos extraídos del Padrón Municipal 2020. Consultado a fecha 11/03/2021.

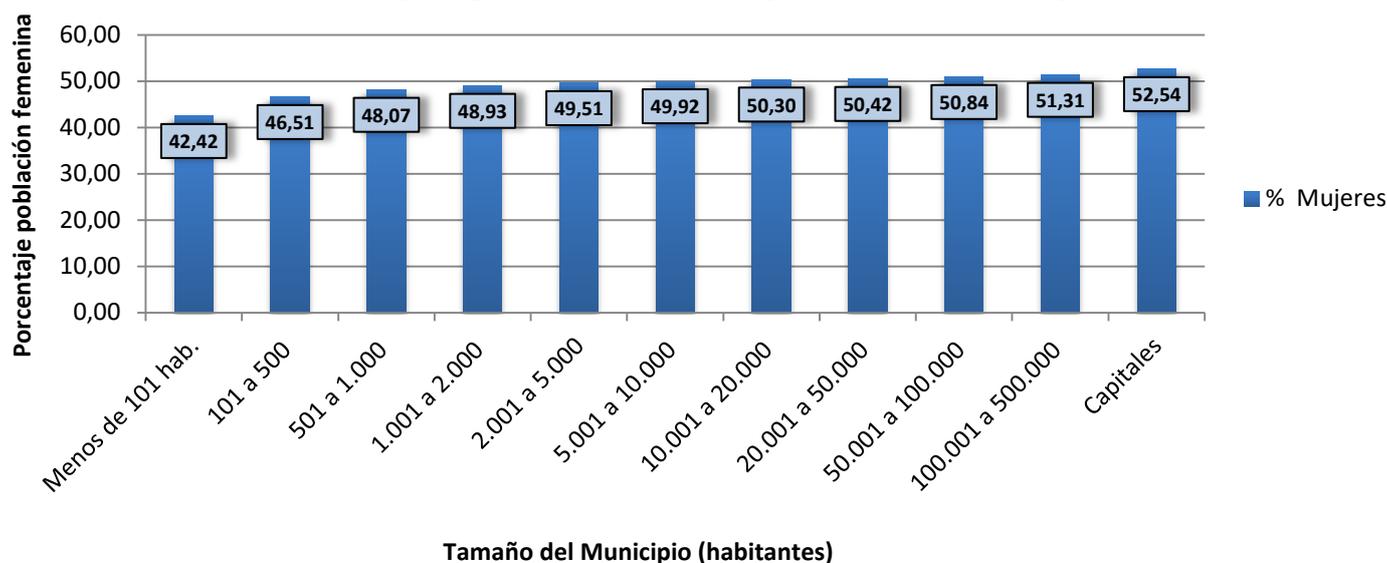
Esto indicaría que el 59,9 por ciento de la población reside en municipios de menos de 100.000 habitantes frente al 40,1 por ciento que reside en municipios de más de esa población. De estos, atendiendo a las definiciones anteriores, se considerarán rurales

6.678 municipios (-zonas rurales por densidad y dimensión; municipios con densidad menor de 100 y < de 30.000 habitantes; y municipios > de 30.000 habitantes con densidad adecuada-), que suponen un 82,1 por ciento del total de municipios en España, y de los que el 78,2 por ciento son de menos de 5.000 habitantes y sólo el 3,9 por ciento tienen entre 5.000 y 30.000 habitantes (Vicepresidencia Cuarta y Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico [MITECO], 2020).

En España, en el pasado año, había un total de 47.450.795 habitantes inscritos en el Padrón Municipal, de los cuales 23.255.590 eran hombres y 24.195.205 eran mujeres, esto supone que las mujeres representan un 50,99 por ciento de la población total en nuestro país (Ministerio de Igualdad [MI], 2021). A pesar de ello, esta cifra comprende disparidades entre los diversos núcleos de población, pues mientras que en las ciudades predominan las mujeres, cuanto más pequeño se vuelve el municipio menor representación tienen estas. Al ser -como hemos visto anteriormente- la mayor parte de estos municipios rurales, su infrarrepresentación puede relacionarse con la progresiva masculinización que éstos han sufrido con los años, que no los hace atractivos a mujeres que siguen abandonando el medio rural. De ahí que el 50,8 por ciento de los habitantes de municipios rurales sean hombres y el 49,2 por ciento sean mujeres.

La siguiente gráfica representaría cómo a medida que aumenta el tamaño del municipio, también aumentan las mujeres habitantes de estos.

**Figura 4.** Porcentaje de población femenina según tamaño del municipio. Año 2020.



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Instituto de la Mujer – Población según tamaño de municipio. Consultado el 11/03/2021.

En los últimos años la sociedad española ha cambiado y el medio rural no se ha mantenido ajeno a esos cambios, sino que ha sufrido profundas transformaciones, aunque estas no se hayan reflejado de la misma manera en todo el territorio, siendo el medio rural el que ha perdido mayor importancia en el seno de la sociedad moderna española.

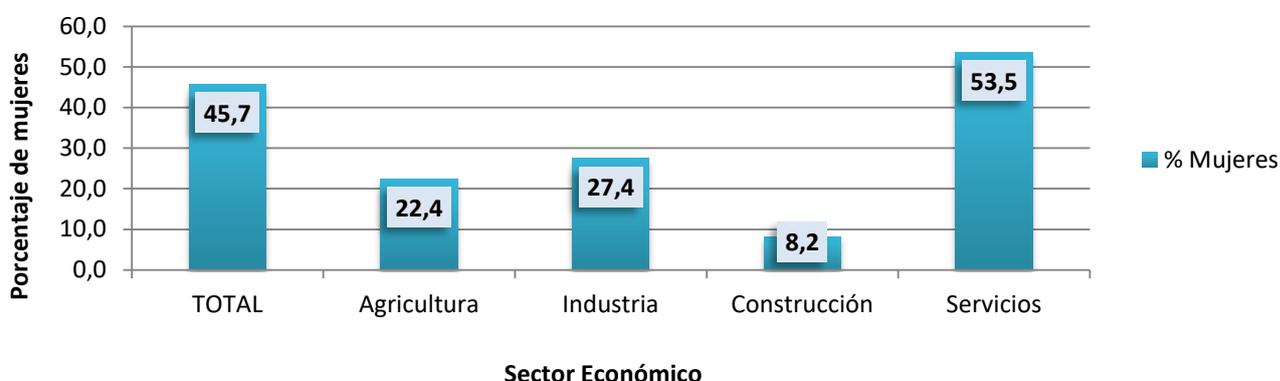
Los jóvenes que habitamos en el medio rural nos encontramos con una situación paradójica: por un lado, el medio rural no cuenta con diversidad de salidas laborales y por otro, el medio urbano, que parecía ser la válvula de escape, ya no parece ser del todo viable. Sin embargo, la escasa valoración social que tiene el mundo rural hace que las perspectivas de permanecer en él no sean nada atractivas (Orejas, Retortillo y Piñeyroa, 2009). Por eso, desde pequeños, nos enseñan que la única opción para prosperar es la de marcharse, y eso genera una sensación de inferioridad provocada por un sistema que desprecia esa forma de vida diferente, que está muy presente en los últimos años en los medios y redes sociales en los que se habla de despoblación y abandono de pueblos y de mayores que se mueren solos, y en verano se asocia a vías de escape y desconexión, infravalorando e idealizando, respectivamente, lo rural.

Las mujeres rurales en esta historia parten de un punto diferente con respecto a los hombres, por la falta de reconocimiento a su trabajo realizado en el medio rural y la escasa consideración del potencial que tienen en la vertebración de ese medio. El medio rural y sus habitantes no tienen posibilidad de existir porque no se contemplan y no se tienen en cuenta, multiplicándose esto en el caso de las mujeres.

Las mujeres que habitan en el gran olvidado medio rural son doblemente discriminadas y doblemente olvidadas, primero por su género, pero también por el lugar en el que residen y trabajan. Las mujeres de nuestro medio rural, al igual que los hombres, siempre han trabajado, suponiendo ese trabajo una extensión de todas las labores domésticas que ya de por sí realizan, y considerándose como una *ayuda familiar* por tratarse de tareas menos mecanizadas o “marginales”, lo que en realidad es una desigualdad en un mundo rural donde la mujer es invisible. Así mismo, existe una falta de traducción de las cifras en las estadísticas, mal desarrolladas y poco sensibles a las diferencias de género, convirtiéndose el hombre en el único titular de la tierra y propiedades y el encargado de la toma de decisiones, perpetuando los valores propios de sistemas patriarcales y facilitando que el medio rural siga siendo completamente masculino, en el cual la mujer siempre termina siendo *la hija de, la hermana de o la mujer de* (Sánchez, 2019).

El principal efecto del proceso de diversificación económica de la producción en las zonas rurales en los últimos años es la redistribución de la población ocupada en los distintos sectores económicos. El mercado laboral ofertado en el medio rural no responde a las demandas de las jóvenes rurales, propiciando su abandono hacia el medio urbano. No debemos olvidar que las mujeres rurales se han caracterizado hasta hace pocos años por su escasa formación, lo que dificultaba la transgresión y transformación social del medio; sin embargo, en la actualidad nos encontramos con un perfil de mujeres rurales jóvenes cuya formación es superior y han tenido acceso a otros canales, y en su lugar de residencia no encuentran opción para satisfacer esas nuevas necesidades y expectativas adquiridas. En este contexto, han sido las mujeres quienes han protagonizado en mayor medida el éxodo hacia las ciudades en búsqueda de nuevas oportunidades, con especial incidencia en el sector de los servicios -el 53,5 por ciento de mujeres en España se dedica a ese sector-, generando su ausencia una mayor masculinización del medio rural y de los sectores agrarios, de construcción e industriales, tal y como se observa en el siguiente gráfico.

**Figura 5.** Ocupación femenina según sector económico en España. Año 2020.



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE. Ocupación por sector económico y sexo. Consultado el 16/03/2021.

Si bien no todas las mujeres que residen en los municipios rurales se enfrentan a los mismos problemas, ya que esta circunstancia va a depender de su edad, su formación, su situación económica, etc, es cierto que todas ellas van a estar influenciadas de forma especial por ciertos condicionantes o limitaciones en comparación con el ámbito urbano, dada su amplitud geográfica, sus niveles demográficos y las actividades que se desarrollan.

Así, existe una normalización de la carencia de servicios básicos como la asistencia sanitaria, servicios asistenciales, centros culturales y de educación, centros de formación y escuelas infantiles que acentúa en gran medida esas desigualdades. Por ejemplo, la falta de escuelas infantiles hace más complicada la situación de las mujeres rurales que deben recurrir necesariamente a un familiar o a un servicio doméstico para el cuidado de sus hijos (Chulvi, 1999). En consecuencia, por ejemplo, hay una gran tasa de temporalidad de los profesores, pues es el medio rural es considerado por muchos de ellos como un destino transitorio.

En el mismo sentido, las vías de comunicación insuficientes y la falta de transporte público provocan el aislamiento en sí mismo de las áreas rurales, impidiéndolas acceder a las nuevas tecnologías, como herramienta fundamental de desarrollo de dichos territorios y como factor de capacitación de hombres y mujeres para lograr la formación e información que acerque el mundo rural al urbano (Martínez y De Miguel, s.f), por no hablar de lo que actualmente se conoce como “Internet Rural” que no alcanza a todos los hogares del medio rural, y genera una importante brecha digital. Según datos del último informe de Cobertura de Banda Ancha publicado en 2020 por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación digital recogidos por Euzona, el 13,4 por ciento de las zonas rurales de nuestro país no tiene acceso a Internet de al menos 30 Mbps de velocidad. Las zonas rurales de Castilla y León alcanzan un 8,6 por ciento (Anexo III).

La clara situación de desigualdad existente entre el hombre y la mujer en el medio rural, y las citadas limitaciones, dan lugar a una consecuencia clara: el envejecimiento de la población rural en los pequeños municipios, debido al éxodo rural selectivo desde la perspectiva generacional y de género (femenino). Esto es consecuencia de la ausencia de actividades alternativas a las tradicionales que permitieran la emancipación de la mujer a través del empleo y ha traído la consecuente caída de la fecundidad, y, por otro lado, el incremento de la esperanza de vida en el medio rural. En los municipios de menos de 5.000 habitantes, 1,5 millones de personas superan ya los 65 años, es decir, 1 de cada 4; y en los de menos de 1.000 habitantes, 3 de cada 10 superan los 65 años y el 15% alcanza los 80 años. Esto supone que en España el saldo vegetativo sea negativo desde 2015, y en las CC.AA de Asturias, Galicia y Castilla y León lo sea desde los años 80.

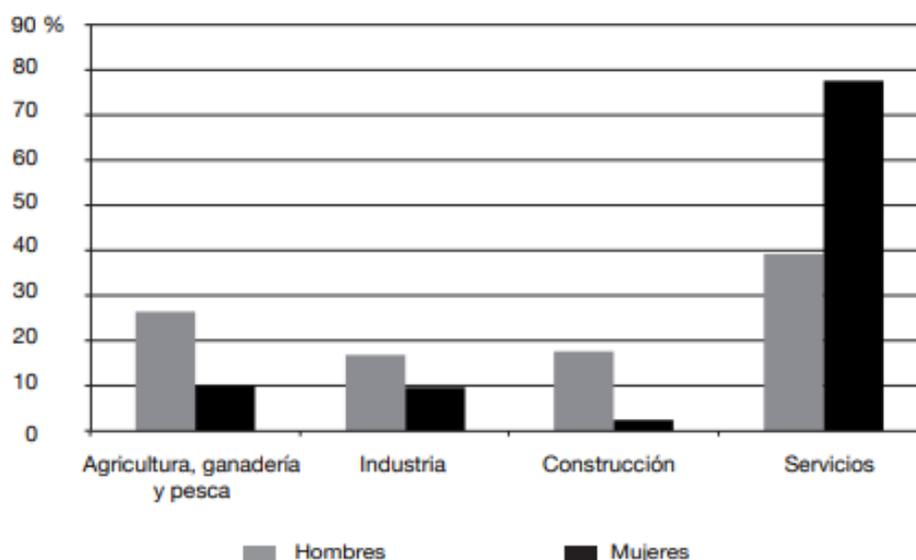
Tras las consideraciones generales anteriores, en el presente trabajo nos centraremos en el colectivo de mujeres que habitan en el territorio rural de la Comunidad Autónoma de

Castilla y León. En nuestra comunidad autónoma el medio rural adquiere un peso verdaderamente relevante, es por ello que podemos suponer que en este territorio la igualdad de género entre sexos se pone en el punto de mira, porque, como hemos visto, este medio todavía no ha incorporado suficientemente la perspectiva de género.

Si partimos de los datos extraídos del último censo de población del año 2011 en el que, excepcionalmente, se recopilaban microdatos sobre el mercado de trabajo en las zonas y espacios rurales de las diferentes comunidades autónomas, observamos que en el caso de Castilla y León la distribución sectorial de las mujeres ocupadas, mantenía los rasgos tradicionales relacionados con la segregación funcional por sexos.

El destino laboral de las mujeres rurales en nuestra comunidad hace once años era de forma predominante el sector de los servicios, mientras que los hombres poseían un mayor abanico de posibilidades laborales traducidas en todas las ramas de actividad existentes (Alario y Morales, 2016).

**Figura 6.** Distribución población femenina por sectores económicos en Castilla y León. Año 2011.



**Fuente:** Elaboración: Milagros Alario Trigueros. Estructura de las personas ocupadas. Espacio rural. Castilla y León, 2011. Extraído: INE, Censo 2011.

Desde ese año 2011 hasta el año 2021 hemos visto un desarrollo normativo agigantado en materia de igualdad de género, donde quedaba indicada la importancia de su

aplicación en el medio rural y para las mujeres residentes en el mismo; no obstante, los pasos en la realidad cotidiana no van a la misma velocidad.

Actualmente, se sigue observando una segregación horizontal por sectores y sexos en la ocupación de Castilla y León. Hay una predominante terciarización tanto en los ocupados hombres como mujeres, aunque con mayor incidencia en estas últimas. La agricultura ocupa una cantidad pequeña de mujeres respecto a los hombres, aunque si echamos la vista atrás, esta es mucho mayor a la que se muestra en estadísticas de décadas anteriores donde quedaba invisibilizada de manera total. La ocupación de mujeres en la industria está en crecimiento, debido al predominio de la industria agroalimentaria o textil, en las que todavía se percibe un elevado grado de feminización. En la construcción, por el contrario, vemos un claro predominio de los hombres ocupados frente las mujeres por el elevado grado de masculinización (Anexo IV).

Las mujeres rurales que trabajan en el sector agrario siguen manteniendo un perfil tradicional, ya que destacan principalmente por su avanzada edad, una baja proporción de titularidad de las explotaciones (Anexo V), concentrándose cuando la tienen en aquellas de menor tamaño, un elevado porcentaje de ayudas familiares, y un mayor grado de eventualidad (Anexo VI) y precariedad en el empleo asalariado en comparación con los hombres. Aunque la mujer rural siempre ha contribuido al mantenimiento de la explotación familiar, en pocas ocasiones ejerce el control, total o parcial, de la explotación, y las tareas que realiza son poco o nada remuneradas y apenas reconocidas social y laboralmente (Sánchez, 2019). La modernización y profesionalización del sector agrario presenta alternativas al sector agrario tradicional y supone una oportunidad de empleo femenino en las zonas rurales, como por ejemplo, la agricultura ecológica, en crecimiento. En ella se ha detectado un incremento de las mujeres ocupadas jóvenes y con formación en temas agrarios, pero nuevamente se encuentra limitada por la Política Agraria Común (en adelante PAC), es decir, el conjunto de políticas y acciones que respaldan a los países miembros de la Unión Europea en el ámbito de la agricultura y ganadería, que no hace referencia a la mujer rural, siendo urgente una reestructuración de dicha norma para que incluya la perspectiva de género, pues es obvio que el papel de la mujer en este ámbito es fundamental, y que no es posible en un territorio sin una política agraria que lo tenga cuenta.

Por otro lado, el sector industrial se convierte en una importante fuente de empleo para las mujeres que habitan en las zonas rurales por medio del trabajo asalariado o del autoempleo. A pesar de las graves limitaciones que vimos anteriormente, muchas zonas rurales presentan una localización apta para determinadas industrias, como la agroalimentaria, uno de los sectores más relevantes en términos de renta y empleo en el medio rural de Castilla y León en la actualidad. Ya que la industria textil, muy feminizada, en nuestra región ha pasado a convertirse en una actividad marginal y con escaso potencial de empleo para las mujeres rurales (Alario y Morales, 2016).

Pero sin duda, el mayor número de mujeres ocupadas se ubica en el sector servicios, caracterizándose por ser bastante jóvenes y con una formación relativamente alta y superior a la de los varones, con independencia de que el puesto de trabajo desempeñado se adecúe o no a dicha formación. Las mujeres rurales se encuentran presentes, mayoritariamente, en actividades de servicios dedicados a la sociedad como educación, sanidad u otros servicios de atención a colectivos desfavorecidos, en el comercio y la hostelería y restauración. Entre ellos su sobrerrepresentación se concentra sobre todo en la enseñanza y educación, aunque desde hace décadas el turismo rural se ha convertido en un importante refugio por el que han optado las mujeres rurales, promoviendo la apertura de establecimientos y alojamientos, otorgando servicios de comida y bebida, y otros, que por sus características se asocian al rol de la mujer (Alario, 2014).

No obstante, en todos los sectores en los que se contempla una oportunidad para el empleo femenino, el *autoempleo* se convierte en una opción -casi obligación- para garantizar el paso de oportunidad a realidad. Este método se convierte en una de las herramientas más eficaces para combatir la falta de oportunidades en la empleabilidad de las mujeres rurales de la región castellano leonesa. El 67 por ciento de las 1.065 mujeres encuestadas para la elaboración de la Estrategia de Emprendimiento de la Mujer Rural en los ámbitos agrario y agroalimentario en Castilla y León, consideraban atractiva la idea de emprender una actividad en el medio rural. Sin embargo, el autoempleo, que permite cumplir logros personales y profesionales en las mujeres rurales, se convierte en un arma de doble filo ya que presenta dificultades relacionadas con la dependencia familiar y el desarrollo simultáneo de las actividades que esta engloba.

Así mismo, otra de las importantes líneas de crecimiento del empleo rural femenino en nuestra región puede vincularse a las empresas de la economía social, en cuanto su creación en este medio puede ayudar a las mujeres a ocuparse. Entre los principios que definen la economía social podemos destacar aquel vinculado a la *promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad*, (Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social; art. 4. c) y entre el tipo de empresa señalado como principal motor de la economía social se encuentra el cooperativismo. En este tipo de empresas contribuyentes al desarrollo local, y con los valores especiales que las identifican, las mujeres tienen grandes oportunidades de incorporación y desarrollo, convirtiéndose en importantes vías para alcanzar la igualdad en el medio.

Para lograr la efectiva igualitaria incorporación de las mujeres en todas las fases de los procesos de desarrollo de las zonas rurales, las diversas políticas de igualdad de oportunidades deben reconocer la importancia de este colectivo de mujeres, así como la necesidad de revalorizar su potencial laboral, económico y social (Orejas, Retortillo y Piñeyroa, 2009).

## **7. NORMATIVA Y ACCIONES PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL NACIONAL Y CASTELLANO-LEONÉS.**

Como acabamos de explicar, la discriminación de la mujer en el medio rural es un hecho del que hay constancia en nuestro país. Desde diciembre de 2007, las Naciones Unidas consideraron necesario proclamar el día 15 de Octubre como Día Internacional de las Mujeres Rurales, en reconocimiento a la figura de la mujer en el desarrollo, seguridad alimentaria y pobreza en el medio. Por ello, existen una serie de instrumentos destinados, con exclusividad, a la mejora de la calidad de vida de la mujer en el medio rural.

### **Normativa y planes estratégicos a nivel nacional.**

Así, la citada Ley Orgánica 3/2007 regula en su artículo 30 sobre *Desarrollo Rural* una serie de medidas para proyectar la igualdad en ese medio (reconocimiento de titularidad

compartida de las explotaciones, protección de la Seguridad Social, mejora de los servicios sociales, acceso a las tecnologías de la información, etc.). Por otro lado, la ley 45/2007 incorpora la atención social prioritaria a diversos grupos de población, haciendo especial referencia a la presencia de las mujeres, incentivando medidas de apoyo al empleo y mejora de su calidad de vida en las zonas rurales.

De una manera más concreta, a raíz de esa normativa, se han desarrollado diversos planes enfocados al medio rural, y en los que la figura de la mujer está muy presente.

En primer lugar, el **Plan para favorecer la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Medio Rural (2007-2010)** que tuvo como punto de partida la falta de oportunidades de empleo y de servicios de atención a la población, que afectaban considerablemente a la permanencia o, por el contrario, al éxodo de las mujeres del medio rural, y con ello al mantenimiento y futuro de las zonas rurales. Este plan introdujo y estableció como principios generales los conceptos de “transversalidad de género” y “empoderamiento”, como estrategias consensuadas internacionalmente para el logro de la igualdad de género e incorporaba una serie de medidas que mostraban una atención preferente hacia las mujeres en aspectos como el empleo, la formación y la conciliación, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida. Entre sus objetivos principales destacaban los siguientes:

- Lograr que las mujeres que viven y trabajan en el medio rural no sufran una doble discriminación, por ser mujeres y por habitar en zonas rurales.
- Frenar el éxodo femenino de las zonas rurales a las zonas urbanas, para combatir el despoblamiento y envejecimiento rural.
- Conseguir que las mujeres contribuyan al desarrollo económico del medio rural con su incorporación al mercado laboral.

Con este Plan se dio un primer paso hacia la incorporación del principio de igualdad en la Política de Desarrollo Rural, cuyo planteamiento se centraba, sobre todo, en aumentar la productividad y el empleo de las mujeres, coincidiendo con la tipología de políticas específicas de mujeres y con el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED).

En el año 2011 se aprobó el **Plan Estratégico para la Igualdad de género en el Desarrollo sostenible del medio rural (2011-2014)**, que introducía actuaciones para dar respuesta a la todavía discriminación que sufren las mujeres en todas las sociedades y culturas, acentuada en el medio rural por su débil situación demográfica y

socioeconómica. Este Plan marcó un profundo cambio en la Política Nacional de Desarrollo Sostenible del Medio Rural con respecto al Plan 2007-2010 anterior. La intención oculta era superar la ausencia de enfoque de género en las orientaciones europeas relativas al desarrollo rural y la exclusividad de políticas específicas de mujeres implementadas hasta el momento, para consolidar una política más integral y transversal. A tal efecto, el Plan perseguía los objetivos siguientes:

- Promover el cumplimiento, desarrollo e implementación de la Ley Orgánica 3/2007 en el medio rural y de la Ley 45/2007.
- Impulsar y fortalecer la transversalidad del enfoque de género en la Política de desarrollo sostenible del medio rural.
- Sensibilizar a la población en general y al personal técnico y político relacionado con la materia, sobre la importancia de la igualdad de género para el logro de la sostenibilidad social y el futuro del medio rural.
- Dar cumplimiento a los acuerdos internacionales en materia de igualdad de género y desarrollo rural sostenible.

El siguiente fue el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)** elaborado por el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, que buscaba alcanzar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, y cuyos tres retos fundamentales eran:

- Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral, así como en el emprendimiento.
- Impulsar medidas en apoyo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tanto de mujeres como de hombres, así como un mayor equilibrio en la asunción de responsabilidades por parte de ambos, tanto en beneficio de las familias, como para alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Y, la erradicación de la violencia contra la mujer.

Además, cuenta con otros tres importantes retos que son:

- Apoyar el avance hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos político, económico y social.

- Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.
- Mejorar los instrumentos y mecanismos diseñados para incorporar en las políticas públicas, y en la sociedad en general, el principio de igualdad con carácter transversal.

Este Plan, contemplaba expresamente la creación de otro **Plan para la promoción de las Mujeres en el Medio Rural (2015-2018)**, cuyo objetivo sería mejorar la inclusión socio-laboral y la participación económica de las mujeres del medio rural, y que integraría, por vez primera en la historia, cincuenta y una acciones que en materia de promoción de las mujeres del medio rural desarrollaron diferentes departamentos ministeriales, concretadas en los siguientes objetivos:

- Ayudar a visibilizar el papel de las mujeres del medio rural y difundirlo en la sociedad.
- Favorecer las condiciones para superar las brechas en materia de empleo y emprendimiento en el medio rural.
- Fomentar las condiciones para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y la corresponsabilidad en el medio rural.
- Establecer modelos específicos de intervención en el medio rural que infieran cambios hacia una mayor igualdad entre mujeres y hombres, y que sirvan de referencia general para la acción de las administraciones públicas relacionadas con las mujeres rurales.
- Integrar orientaciones específicas en atención a la igualdad de oportunidades de las mujeres rurales en el diseño de las políticas de fomento del medio rural.
- Y, mejorar y actualizar el conocimiento sobre la situación de las mujeres del medio rural.

### **Organizaciones y asociaciones rurales.**

Junto a la normativa y planes de actuación anteriores, debemos señalar también el importante papel que en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres en el medio rural, viene desarrollado desde hace años un potente movimiento de organizaciones y asociaciones.

El reglamento 1305/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrario de Desarrollo Rural (en adelante FEADER), establece que cada Estado miembro de la Unión Europea debe contar con una red rural nacional. Esta Red Rural Nacional (en adelante RRN) existe en España, y como plataforma integrada por las administraciones (estatal, regional y local), agentes sociales y económicos, representantes de la sociedad civil y organizaciones de investigación vinculadas al medio rural, tiene como objetivo principal impulsar el desarrollo rural. Para conseguirlo pretende actuar como una plataforma de encuentro, comunicación y difusión del y para el medio rural, creando grupos de trabajo a través de los que difunde oportunidades de las que se pueden beneficiar los integrantes, y se informa y concientiza a la población en general sobre la importancia de ese medio. La financiación de la RRN procede del FEADER y del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. En esta red se cuenta con un importante apartado sobre mujeres rurales, a quienes se considera como un pilar fundamental para el desarrollo rural sostenible, para luchar contra la despoblación y revertir la masculinización de las zonas rurales. De ahí que se aplique la perspectiva de género en todas sus actuaciones, desarrollando proyectos, iniciativas, estudios y herramientas que sirvan para facilitar la vida de las mujeres rurales y su permanencia o incorporación a este medio, e interviniendo en formaciones de empoderamiento y capacitación de mujeres, con el fin de generar sinergias y crear red con otros colectivos implicados, como asociaciones de mujeres, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y la Red de políticas de igualdad.

En 1982 nace la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER), convirtiéndose en la organización pionera en llenar el vacío asociativo al que se enfrentaba el colectivo de las mujeres rurales españolas, y que tiene como objetivo tratar de conseguir que las mujeres rurales dejen de ser invisibles y, a partir de la intervención en foros nacionales e internacionales, alcanzar la igualdad real de oportunidades, de ahí que forme parte de organismos internacionales.

Por otro lado, en nuestro país está presente también la Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural (en adelante AMFAR), que nació en Ciudad Real en 1991 ante la necesidad de construir una asociación que trabajara en defensa de los derechos e intereses de la mujer rural española. Esta Federación con implantación nacional cuenta con 90.000 afiliados y forma parte de diversas entidades públicas y privadas. En ese mismo año nació la Federación de la Mujer Rural (FEMUR), que puede considerarse

como una ONG de Acción Social, sin ánimo de lucro, totalmente independiente, que tiene como fin conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos laboral, social y económico, y luchar por el reconocimiento del trabajo de las mujeres rurales.

Cinco años después, en 1996, nace en el seno de la Unión de Campesinos de Segovia la conocida como Iniciativa Social de Mujeres Rurales (ISMUR), que formada por mujeres rurales, está abierta a todas aquellas que deseen mejorar la calidad de vida de sus pueblos por medio de acciones a un amplio sector de la población, entre los que se encuentran mujeres, hombres, migrantes, mayores, niños y jóvenes, vinculados o no al sector agrario y ganadero, y principalmente de la provincia y alrededores.

La Confederación de Mujeres del Mundo Rural (CERES) surge un año después, en 1997, con el objetivo de promover y trabajar para la consecución de la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres que viven y se desarrollan en el medio rural, y para alcanzarla desarrollan actividades que posibilitan la introducción de cambios encaminados a la incorporación de los derechos de las mujeres rurales.

Con la idea de aunar esfuerzos, aparece la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR), que puede considerarse como una joven organización que está integrada por asociaciones de mujeres rurales de toda España, en la que se trabaja para que desaparezca la triple desigualdad que sufren las mujeres en ese medio y para acabar con la discriminación, tanto en el ámbito socio-laboral, como en la participación social e institucional de las mujeres rurales, entre otros. Entre sus últimos proyectos se encuentra *Ruraltivity*, una lanzadera de empleo para impulsar iniciativas de autoempleo y educación emprendedora a nivel estatal para el medio rural.

### **Normativa, programas y asociaciones en Castilla y León.**

Una vez presentada la normativa, planes de actuación y organizaciones que operan a favor de la igualdad en el medio rural nacional, pasamos a concretar todas ellas en el caso de Castilla y León, como Comunidad Autónoma objeto de análisis.

En primer lugar, hemos de citar, la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en la que se realiza una inclusión parcial de esta materia, destacando el artículo 14 referido al *Derecho a la no discriminación por razón de género*, con mención especial al medio rural y el artículo 70, apartados 11º (promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género) y 13º (desarrollo rural).

Por otro lado, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, que hace referencia a la situación de la mujer en el medio rural castellanoleonés, y con la que se pretende ser garante de protección frente a cualquier tipo de discriminación por razón de género de una forma más exhaustiva. Y la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León, cuyo objetivo es la incorporación de una posterior evaluación sobre el impacto que tienen las medidas aplicadas en la norma anterior y los resultados obtenidos. Por último, en el pasado año 2019, se aprobó la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León, comunidad pionera en aprobar una norma de estas características que une dos grandes retos: la conciliación y la corresponsabilidad, y la eliminación de la brecha salarial de género.

Junto a la normativa, también es importante destacar el impacto en nuestra Comunidad de los Programas *LEADER* (Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale), cuya metodología está basada en el protagonismo autónomo y responsable de la población rural, consiguiendo un importante efecto dinamizador de los espacios rurales. Lo llamativo de estas acciones es que es la propia población del medio rural la que, por medio de Grupos de Acción Local, analiza la situación de su territorio o comarca, identifica y valora los problemas que le afectan, los prioriza, estudia las posibles soluciones, elige las que puede abordar con los recursos de que dispone o pueda conseguir de los poderes públicos, diseñando una estrategia para aplicarlas, ejecutando el programa estratégico y, evaluándolo para emprender hacia nuevos retos.

El último fue el Programa de Desarrollo Rural de Castilla y León 2014-2020, que invirtió en las áreas rurales de Castilla y León centradas en el fortalecimiento del sector agrario y su industria de transformación, la agricultura sostenible y la silvicultura, y las actividades económicas en los pueblos; incorporando de manera transversal a las mujeres del medio rural, la perspectiva de género y la visibilización de estas. Son cuarenta y cuatro los Grupos de Acción Local que aplican sus estrategias de desarrollo local en más del 98 por ciento del territorio, llegando al 41 por ciento de la población.

Además, con el objeto de contribuir al emprendimiento de las mujeres rurales en la región, la Junta de Castilla y León ha aprobado la Primera Estrategia de Emprendimiento de la Mujer Rural 2021-2023 centrada en los ámbitos agrario y agroalimentario, pues desde la institución se les ha considerado como sectores que requieren mayor necesidad de cambio en lo que se refiere a la materia de igualdad y no discriminación. Dicha estrategia presenta 5 grandes ejes (formación, emprendimiento, consolidación e impulso, empoderamiento y liderazgo, y visibilidad), distribuidos en 30 líneas de actuación con las que se pretende ampliar las oportunidades de la mujer en el mundo rural en todos los ámbitos en los que pudieran verse afectadas, desde la extensión del acceso a internet a todo el medio rural hasta las mayores posibilidades de inserción laboral en este sector.

Así mismo, la Junta de Castilla y León por medio de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades ha desarrollado varias iniciativas sociales entre las que destaco, en primer lugar, el Programa Empleo Mujer Castilla y León (en adelante PEMCYL) cuyo principal objetivo se centra en la inserción socio laboral de las mujeres que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, con una línea concreta para la inserción de mujeres víctimas de violencia de género, aplicable en todas las provincias de Castilla y León, y en los municipios de las cuencas mineras. Se desarrolla en colaboración con la Fundación Santa María La Real, y permitirá a las más de 300 mujeres participantes impulsar un cambio de carácter personal y profesional, y reactivar su búsqueda de empleo.

En segundo lugar, se encuentra el Programa ioEMPRESAS Igualdad de Oportunidades en la Empresa de Castilla y León, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y cuyo objetivo consiste en promover la igualdad en las empresas de la región. Para conseguirlo, la Dirección General de la Mujer proporciona a las entidades interesadas, la información y el asesoramiento técnico, formación, información sobre convocatorias de ayudas, y las herramientas y manuales de apoyo que faciliten el proceso de elaboración e implantación de planes de igualdad y la adopción de medidas de promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Tampoco en el caso de Castilla y León, podemos olvidarnos de las diferentes asociaciones y federaciones que en el mundo rural apuestan por la igualdad entre hombres y mujeres. En este año 2021, se ha creado la *Red de Igualdad de Mujer Rural*

*de Castilla y León*, una reciente iniciativa promovida por la Junta de Castilla y León y apoyada por AMFAR (Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural), CERES (Confederación de Mujeres del Mundo Rural), FADEMUR (Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales), ISMUR (Iniciativa Social de Mujeres Rurales), FEMUR (Federación de la Mujer Rural), AFAMMER (Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural) y la Federación de Asociaciones de Mujeres de la Comarca de Peñaranda. Su objetivo es, a través de las experiencias de los miembros de la red, trabajar para definir estrategias encaminadas a garantizar el impulso del protagonismo femenino en los núcleos rurales de la Comunidad (AGENCIAS, 2021).

# **SEGUNDA PARTE: APLICACIÓN Y DESARROLLO PRÁCTICO**



### **CAPÍTULO III: LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL MEDIO RURAL PALENTINO.**

#### **8. IGUALDAD DE GÉNERO Y MEDIO RURAL EN LA PROVINCIA DE PALENCIA.**

La provincia de Palencia tiene una extensión equivalente a 8.052 km<sup>2</sup>, y en el periodo anual de 2020 contaba con 160.321 habitantes (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2020). Esto supone una densidad de población de 20 hab/km<sup>2</sup>, inferior a la densidad en torno a 25 hab/km<sup>2</sup> de Castilla y León, y también inferior a la nacional, de unos 94 hab/km<sup>2</sup>. Si bien es cierto que dicha cifra engloba situaciones muy dispares si nos referimos a la distribución por municipios de la provincia, ya que de los 191 municipios con los que cuenta, sólo la capital supera los 10.000 habitantes (Anexo VII). Esto indica un elevado grado de ruralización.

Si desagregamos los datos por sexo, según el Padrón Municipal con fecha 1 de enero de 2020, la provincia de Palencia estaba integrada por un total de 80.864 mujeres y 79.457 hombres, pero al igual que sucedía a nivel de Comunidad Autónoma, esas cifras encubren grandes diferencias en función del núcleo de población y de su tamaño, ya que a medida que disminuye el tamaño del municipio también lo hace el número de mujeres. Concretamente, en estas dos últimas décadas las mujeres palentinas rurales han pasado de 48.096 a 39.595; sin embargo, en el caso de los hombres rurales la pérdida ha sido inferior. En total, hay un abandono de 1.476 mujeres rurales más que hombres (Benito, 2021).

Todo lo anterior se debe a que en la historia del éxodo rural palentino, la mujer siempre ha ido por delante. En el siglo pasado, el abandono de la mujer palentina del medio rural tenía como objetivo, tal como afirma el autor Franco Jubete, “servir a la capital”, buscar empleos que, en la capital, permitieran complementar los limitados ingresos de muchas familias rurales, que a la par facilitaban el acceso a la escuela de sus hermanos varones, además del originario deseo por garantizar el futuro de las hijas en el medio urbano.

Con los años y la mejora del poder adquisitivo de las familias rurales, las mujeres que buscaron emplearse en el medio urbano comenzaron a adquirir una formación que promovió el desarraigo definitivo del medio rural, con un asentamiento e inserción de las mujeres rurales en la capital, Palencia. Esa, cada vez mayor, importancia cualitativa y cuantitativa de la emigración femenina provoca dos graves consecuencias: una mayor masculinización y un gran envejecimiento del medio rural palentino.

Las mujeres palentinas rurales siempre han trabajado, pero, del mismo modo que ocurre a nivel nacional y de CC.AA, la invisibilidad en las estadísticas lo convierte en algo ausente, y conocido solo por quienes lo tienen presente y cercano, consecuencia de la genérica masculinización de los sectores predominantes en el medio rural (Franco, 2007).

Así mismo, podemos indicar que 10.637 mujeres del medio rural palentino tienen menos de 34 años, 17.004 se encuentran entre los 35 y los 64 años, y 11.954 tienen 65 años o más. Las jóvenes mujeres rurales, conscientes de la dureza de la situación femenina en su medio, pronto toman la iniciativa de trasladarse al medio urbano, siendo muy pocas, cuando el nivel cultural es elevado, las que deciden regresar o quedarse. En el 2020, el cuarenta por ciento de las mujeres que abandonaron los pequeños municipios tenía entre 16 y 44 años (Benito, 2021).

Esta huida del medio rural por parte de las mujeres palentinas se debe a la falta de puestos de trabajo que permitan satisfacer sus necesidades y expectativas personales y profesionales, además de las oportunidades de mantener la residencia en ese medio. Actualmente, se mantiene la idea de que las actividades rurales existentes o de fácil creación, asociadas al rol de la mujer, son consideradas como poco valoradas social y económicamente, lo que provoca un claro desánimo e incluso rechazo. Además, la urbanización de la sociedad como tendencia imparable, y la extrema infra ruralidad de la provincia de Palencia no ayudan, por no hablar de la carencia de servicios de calidad básicos que propician en mayor medida el éxodo sobre todo desde los núcleos rurales más pequeños.

Pese a todo lo anterior, en los últimos años, aunque los datos siguen siendo alarmantes, las mujeres rurales de la provincia de Palencia están luchando por evitar renunciar al medio rural y afrontar las consecuencias que en este se plantean desde la perspectiva de género, buscando un hueco donde el progreso social femenino sea idóneo, y acabar con la masculinización del medio, convirtiéndose además en el único colectivo en el que se pueden depositar algunas esperanzas de reactivación rural.

En la garantía de su aplicación práctica, la intervención de las instituciones adquiere verdadera importancia tal y como lo hacía a nivel nacional y de CC.AA. En el caso de Palencia podemos destacar la aprobación del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género, y del Plan Estratégico 2020 de la Provincia de Palencia.

El Plan Estratégico 2020 de la Provincia de Palencia, por medio de una planificación estratégica y a partir de las principales conclusiones extraídas del previo análisis y diagnóstico y del Plan de Participación, así como del posicionamiento estratégico que asume la propia Diputación de Palencia, concentra sus esfuerzos en:

- Una **misión**. Tratará de responder a los intereses, aspiraciones, y necesidades del medio rural, sus entidades y personas; en apoyar la gestión de los municipios, las acciones e iniciativas locales, con pleno respeto a la autonomía municipal; de cohesionar el territorio y sus municipios, aunando esfuerzos y proyectos de interés supramunicipal; y de impulsar la actividad económica y la generación de empleo a través de la innovación y la conectividad.
- Una **visión**. Pretende desarrollar políticas que contemplen el medio rural como un conjunto de oportunidades; mejorar el diálogo, la participación y la transparencia; fomentar el compromiso con la diversidad territorial, municipal, de las personas que habitan la provincia; y servir como instrumento real de apoyo para el desarrollo socioeconómico, social y sostenible de la provincia.
- Unos **valores**. Para garantizar la contribución al desarrollo económico, social y sostenible de la provincia de Palencia, y la cooperación interadministrativa y con agentes territoriales con presencia en la provincia.

Para conseguirlo, se procede a la definición de ejes y prioridades estratégicas clave para los retos a los que se enfrenta la provincia de Palencia a corto y medio plazo, sobre los que puede actuar la Diputación de Palencia, y sobre los que definen los objetivos a alcanzar (Diputación de Palencia, 2020 a).

De modo más concreto, la Diputación de Palencia ha ido aprobando a lo largo de los últimos veinte años diversos planes de igualdad con los que, a través de un diagnóstico de la situación de la provincia, trataba de poner fin a la desigualdad y discriminación por razón de sexo. En concreto, los principios rectores que guían el desarrollo de las distintas actuaciones del último plan son:

- El enfoque de género y transversalidad.
- La participación, empoderamiento y liderazgo de las mujeres.
- La cooperación y corresponsabilidad institucional.
- La garantía de transparencia.
- Y, la atención a la diversidad.

En este sentido, se definen una serie de objetivos generales y específicos de intervención en las diferentes áreas (política institucional; cultura y turismo; deporte; economía y empleo; inclusión social; salud y calidad de vida; y violencia de género). En esta definición se ha tenido en cuenta el amplio marco normativo, internacional, europeo, nacional, autonómico y local, y en especial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en concreto el núm. 5 sobre la *Igualdad de género*, destacando la innovadora iniciativa de la Diputación de Palencia de analizar los presupuestos provinciales de 2020 desde la óptica de los ODS (Diputación de Palencia, 2020 b).

Los resultados han sido positivos: en el IV Trimestre del año 2002, justo después de aprobar el I Plan de Igualdad, la tasa de actividad femenina en la provincia de Palencia era del 32,87 por ciento, la tasa de paro femenina de 14,81 por ciento, y la tasa de empleo femenina del 28 por ciento. En el IV Trimestre de 2020, aun teniendo presente la acusada afectación de la pandemia Covid-19 y con el reciente aprobado IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género, la tasa de actividad femenina se incrementa hasta el 50,04 por ciento, la tasa de paro femenina se reduce hasta el 11,39 por ciento, y la tasa de empleo femenino aumenta hasta 44,34 por ciento en la provincia.

Si bien es cierto, que detrás de una norma siempre están las empresas y las personas que son quienes debieran hacerla posible. Como he señalado, en el caso concreto de Palencia se aprecia un intento por parte de las mujeres rurales de regresar a sus pueblos, y quedarse. El empleo es la principal herramienta para conseguirlo, y las mujeres rurales, a falta de oportunidades, concentradas masivamente en el sector primario y en los servicios, encuentran como mejor alternativa el emprendimiento.

En las siguientes líneas, trataré de poner en manifiesto la realidad de la igualdad de género en el medio rural de la provincia de Palencia por medio de las respuestas extraídas de una serie de entrevistas realizadas a representantes de distintos tipos de empresa, pequeña, mediana y grande (Anexos VIII, IX y X respectivamente), ubicadas en el medio rural palentino y lideradas por mujeres. Al mismo tiempo, se incluyen las respuestas de la entrevista realizada a FADEMUR Palencia (Anexo XI), como principal asociación de mujeres rurales en la provincia, para conocer de primera mano su opinión sobre el tema.

## **9. “LA REALIDAD SERÁ LO QUE SEAMOS CAPACES DE CONSTRUIR”, JULIA NAVARRO.**

Lo que se aspira a conseguir con esta investigación empírica y cualitativa es comprender profundamente la realidad del día a día en el medio rural palentino en relación con la igualdad de género en el ámbito laboral. Se trabajará siguiendo el denominado “método del caso”, que como herramienta de investigación, nos permitirá desarrollar el aprendizaje por medio de experiencias y problemas reales aplicables al trabajo, y siguiendo las fases siguientes (Montero y León, 2002):

- a. La selección y definición del caso.
- b. Elaboración de una lista de preguntas.
- c. La localización de las fuentes de datos.
- d. El análisis e interpretación de los resultados.

El primer apartado comprende, por un lado, el contexto en que va a realizarse la investigación que alcanza el ámbito asociativo y empresarial enfocado a la provincia de Palencia y a su medio rural y, por otro, la selección de los casos a analizar. Atendiendo al criterio de poseer un tamaño diferente, se seleccionaron tres empresas con una trayectoria consolidada, en la que se observara algún reconocimiento o especial sensibilidad a la cuestión de la igualdad de género. En esta fase se determinó también la herramienta más precisa para recopilar la mayor información y datos posibles que pudieran servir de contraste con la parte teórica del presente trabajo. En este caso la entrevista personal es la que se ajusta en mayor medida al objetivo.

El segundo apartado consiste en elaborar la lista de preguntas que conformarán cada una de las entrevistas. En este caso se ha optado por entrevistas personales de carácter semiestructurado, es decir, se combina una secuencia de preguntas programadas y concretas con otras espontáneas y abiertas que van surgiendo en el transcurso de la misma. La guía para la realización de las entrevistas es similar en las realizadas a los entrevistados del ámbito empresarial, con ligeras diferencias, y distinta en el caso del ámbito asociativo, puesto que se abordan cuestiones diferentes.

El siguiente apartado, el tercero, identifica a los participantes responsables de dar respuesta a las cuestiones planteadas, entre los que nos encontramos con:

- Asociación: FADEMUR Palencia. Entrevista a Loreto Fernández Martínez, Presidenta, y a Nuria Martín Pérez, técnica.
- Pequeña empresa: EntreSetas. Entrevista a su fundadora, Nazaret Mateos Álvarez.
- Mediana empresa: Medgón S.L. Entrevista a su cofundadora, Estíbaliz González de la Serna.
- Gran empresa: Galletas Gullón S.A. Entrevista a Francisco Hevia Obras, Director Corporativo.

El primer contacto con los entrevistados se realizó vía telefónica y/o mediante correo electrónico. A través de esos medios se produjo un primer acercamiento que permitió concretar las entrevistas, realizadas por videoconferencia todas ellas durante los meses de abril y mayo del año 2021.

Para desarrollar la última etapa del “método del caso”, empezaremos por presentar los principales resultados de las entrevistas realizadas, para finalmente extraer una serie de conclusiones y valoraciones finales.

### **ENTREVISTA A FADEMUR Palencia**

La Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR) agrupa, representa y ayuda a las mujeres que viven y trabajan en el medio rural. Esta organización progresista permite aunar y reforzar el esfuerzo de las asociaciones de mujeres rurales que la constituyen, distribuidas por toda España. En concreto, FADEMUR Palencia, vinculada a la organización agraria UPA (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos) de Palencia, y ubicada en Saldaña, tiene como objetivo centrar sus esfuerzos en mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales palentinas, alcanzando la igualdad de oportunidades entre el medio urbano y rural. Para lograrlo, hace una apuesta clara por fortalecer la formación de la mujer rural, que permita aprovechar las oportunidades derivadas de los cambios del medio y adaptarse a las nuevas necesidades culturales, profesionales y organizativas. Además de luchar por una red de servicios suficientes para el medio rural, con un fin principal: acabar con la dependencia y la discriminación, tanto en el ámbito socio laboral como en la participación social e institucional de las mujeres rurales.

Como hemos visto, el papel que asumen las mujeres en el mundo rural de Palencia es esencial. Todo ello hace que sea necesario abordar en primer lugar la desigualdad en el medio rural.

### **Desigualdad de género y medio rural palentino.**

La desigualdad de género en el medio rural es un hecho, y en parte se podría solucionar si las mujeres se quedaran, y encontraran oportunidades en él. *"Si estamos hablando de la importancia de la desigualdad de género en el empleo rural es porque existe. La solución consiste en fijar población, y esto se hace si la gente se queda y trabaja, y para romper esos techos de cristal la mujer tiene que tener un empleo digno y conciliación"* (N. Martín). La técnica de FADEMUR Palencia aseguraba que en las ciudades este tema puede que se facilite algo más, pero en el medio rural se complica. *"Es complejo explicar o concretar mucho todo esto. Sí que es verdad que aquí en el medio rural sigue habiendo desigualdad, sobre todo lo vemos reflejado en las distancias, que aquí muchas veces imposibilitan a la mujer tener un trabajo digno o un buen trabajo"*, además añade como problema la brecha digital, que durante la pandemia se ha puesto en relieve. *"Nunca llega internet a los pueblos. No me puedo conectar, porque no tengo Wi-Fi en casa, en el pueblo no puedo o tengo que salir a subirme a no sé dónde para poder conectarme (...) Eso sería esencial para lograr la igualdad óptima entre hombres y mujeres y esto dificulta más el acceso al trabajo de la mujer"*.

Por su parte, la Presidenta de FADEMUR Palencia, L. Fernández, resaltaba la importante segregación horizontal presente en el medio rural. *"La mayoría trabaja en el sector servicios y cuidados, eso está claro que pasa en Palencia y en prácticamente todo el medio rural, y lo que también hemos detectado es que entre el 80 y 90% es emprendimiento femenino, y dentro de ello está la artesanía o la transformación, y también hay un número más reducido que se quedan en la actividad agraria, sobre todo si hay ganaderías. Cuando ya es tierra, cultivo, las explotaciones se las quedan solo los hombres"*. En este sentido, las mujeres rurales sirven para fijar población en el medio, y para conseguirlo es esencial tener posibilidades de emplearse, según afirma L. Fernández, y el emprendimiento femenino se convertiría en una importante opción y casi obligación.

## **Dificultades en el emprendimiento femenino y rural.**

En relación con esto y con la mayor complicación a la que se presupone que se enfrentan las mujeres rurales para ejercer su profesión en el medio rural palentino, L. Fernández, afirmaba que las mayores dificultades se deben a la masculinización y carencias del medio rural, y a la falta de apoyo institucional. *"Sí, es complicado, porque en la agricultura actualmente predominan las explotaciones muy grandes y normalmente si hay un hijo en la familia se queda el hijo con la explotación, y las mujeres acaban mal formadas. Esto no quiere decir que el hombre no se haya formado, pero las mujeres se acaban mal formando y yéndose fuera del pueblo a buscar trabajo (...) Falta la financiación, faltan recursos, y falta que las administraciones se impliquen más, aunque para emprender sería uno de los mejores sitios si tuviera buenas tecnologías y si tienen dónde poder venir, porque las que estamos aquí tenemos nuestra casa o la casa de nuestra abuela o tío, o de un familiar, pero la venta de viviendas para alguien que quiera venir se complica. O sea que no se piensen que el medio rural se va a llenar de repente, solo lo haría si hubiera recursos y si hubiera vivienda".* Si hubiera trabajo, colegios, buena conexión, centros médicos, infraestructuras y viviendas, el medio rural sería muy apto para vivir, pero en muchos pueblos carecen de cosas que complican el día a día de las familias, aunque las entrevistadas depositan sus esperanzas sobre el medio. *"Esperando que esto cambie y venga más gente, o que las administraciones oferten suelo a las empresas para que puedan implantarse en la zona rural. Lo que está claro es que si hay trabajo viene gente, habrá gente que no se quede pero otra que al final les guste y se acaben quedando".* Aunque el alcance de todo eso parece una utopía o más bien *"parece el mundo de Alicia en el País de las Maravillas"* (L. Fernández).

Fademur Palencia forma parte de la cooperativa LOVEPAMUR, junto con sus fundadoras y socias trabajadoras, que fue galardonada en 2019 con uno de los premios a la Igualdad del Instituto de la Mujer. LOVEPAMUR es una cooperativa que da servicio a domicilio, atiende a los mayores y da servicio de comidas a domicilio. Este sector, según las entrevistadas, estaría feminizado. *"Antes hablábamos que el sector de la agricultura estaba masculinizado, y claro en el sector de servicios, por ejemplo en la cooperativa, pasa al contrario, aquí trabajan más mujeres que hombres (...) Sin embargo, para ciertas cosas o manipulaciones, ciertamente la corpulencia del hombre*

*muchas veces es más fuerte que la de la mujer, entonces para mover usuarios podemos pensar que tiene más fuerza el hombre para hacerlo y, sin embargo, ese trabajo lo está haciendo una mujer"* explicaba N. Martín, reivindicando que ambos sexos estarían capacitados para realizar ese trabajo y otros muchos en los que se filtran perfiles atendiendo a la capacidad física.

### **Programas y actuaciones desarrollados por FADEMUR.**

Como pilares centrales señalan el empoderamiento, el trabajo y la formación, y durante toda la entrevista, destacaron esta última como llave al empleo (si lo hay). *"Como asociación, formamos, estamos impartiendo certificados de profesionalidad, viendo que hay un nicho de mercado en el medio rural en relación a estos puestos de trabajo o a esta ocupación. Formamos a personas para que puedan trabajar en este sector de los cuidados"* (N. Martín). A lo que L. Fernández añade: *"normalmente vienen mujeres a hacer los cursos"* y N. Martín lo reafirma: *"por ejemplo, en el curso que tenemos ahora en vigor son todas chicas, es sorprendente que hay jóvenes, nos ha resultado curioso"*.

La asociación imparte diversos programas de formación dirigidos tanto a la mujer como a toda la población. En la entrevista destacaron uno en concreto centrado en la desigualdad, el llamado *Imagen Igual a Iguales*, que quieren enfocar a la juventud. *"Con ello no queremos decir que a las personas mayores no haya que estarlas diciendo que hay que trabajar por la igualdad, pero creemos que esta base tiene que venir desde abajo, desde niños tienen que mamarla, por ahí vamos a seguir trabajando y es donde creemos que se van a conseguir más cosas"* (L. Fernández).

En su labor por y para el medio rural también resalta el empoderamiento. *"Nosotras, a través de programas, estamos todo el día empoderando a la mujer, las ayudamos desde aquí para incorporarse a trabajar dando cursos y formaciones, creemos que la igualdad se consigue teniendo tu empleo o haciendo una actividad que a ti te guste"* (L. Fernández).

En cuanto al perfil de las personas que forman han apreciado un cambio. *"Está entrando ahora otra generación, otros perfiles, hemos formado a muchísima gente de una cierta edad, a muchas mujeres de 50 para arriba, porque querían trabajar en la última etapa de su vida laboral para acabar su etapa de cotización. Ahora nos hemos*

*dado cuenta de que es gente más joven que ha terminado de estudiar o no ha llegado a acabar una formación determinada, y que se quieren quedar en el pueblo y están formándose, ¿y de qué hay trabajo? En residencias y hostelería, es lo que más hay, aparte de la agricultura. El medio rural se compone de agricultura, y en ella también se dan formaciones, pero por lo general suelen acudir más hombres. Las mujeres suelen trabajar más en trabajos administrativos, en oficinas... están los puestos de trabajo como ya concretos, ¿por qué no puede haber una buena mecánica?" (L. Fernández).*

También destacan su papel como creadoras de empleo. *"Somos una asociación, pero hacemos un montón de actividades, no solo en formación, también estamos haciendo servicios de comida a domicilio. Tenemos un grupo de mujeres trabajando, creando empleo, que es lo que hay que hacer en el medio rural para que crezca y sea más atractivo, y para que la gente venga. Ven ejemplos y dicen: si ellas han podido nosotras también. Esa es nuestra lucha de cada día, formar y crear empleo. Si hubiera empleo, se quedaría gente joven" (L. Fernández).*

### **Intervención normativa.**

En cuanto a la percepción de las dos entrevistadas sobre el papel de la normativa de cara a conseguir la igualdad de género en el medio rural, consideran que es importante el soporte institucional y su riguroso cumplimiento, aunque también la concienciación individual. *"Si quisieran con una varita los de arriba lo arreglaban. Nosotras vamos a intentar seguir trabajando desde abajo, pero se necesita que desde arriba también lo hagan, aunque ya parece que se están poniendo las pilas -concretaba entre risas- esto va a llevar su tiempo" aseguraba L. Fernández, a lo que N. Martín añadía: "desde nuestro punto de vista consideramos que la normativa está muy bien, pero si se cumple. Muchas veces, hay una norma para que todos seamos iguales, pero realmente si no se está cumpliendo, y se dice que no vale para nada, la norma se queda en vacío".*

Toman como ejemplo la Ley de titularidad compartida de las explotaciones agrarias, que se aprobó ya hace muchos años, pero, afirman, *"todavía sigue habiendo muchas trabas para dar de alta una titularidad compartida" (N. Martín).*

Añaden como segundo ejemplo la cooperativa de la que forman parte, LOVEPAMUR, acreditada por la Junta de Castilla y León (Servicios Sociales), que anualmente renuevan, porque tienen que cumplir los mismos requisitos que una empresa grande.

*"Es lo que comentábamos antes, la administración muchas veces no lo facilita. La cooperativa es una empresa pequeña y no es normal que se exijan los mismos requisitos que para una empresa grande"* (L. Fernández).

Insisten en que, a pesar de la importancia de la normativa, la sociedad necesita un cambio cultural: *"Lo más importante que creemos para lograr la igualdad es un cambio de ideología, porque aunque sí que se ha ido avanzando, poco a poco y a lo largo de generaciones, creemos que todavía llevará otras pocas más conseguir el cambio"*.

### **Quejas y necesidades de las mujeres rurales palentinas.**

Si analizamos las quejas y necesidades que más les plantean las mujeres rurales de la zona, la principal es la falta de empleo. *"La mayor necesidad que nos plantean es el empleo, como primordial e importante, tener una independencia económica, que da una vida más cómoda a veces. Por este motivo, nos piden mucha ayuda para poder emprender, porque se encuentran con las trabas burocráticas y con el anuncio de muchas ayudas, y como no tengas recursos económicos propios es imposible, porque la normativa ahora mismo es igual para una pequeña artesana que no sabe si va a vender algo, que para una empresa que está facturando millones"* (L. Fernández).

A lo anterior, se unen las trabas en los requisitos que exigen las administraciones, que complican mucho el emprendimiento. Ponen como ejemplo los negocios de alimentación en el medio rural: *"Llegan a exigir tanto que acaban cerrando, porque ya no se pueden adaptar. Y al final si consiguen un empleo, se olvidan de emprender"*, es decir, terminan desistiendo por las rigideces y complicaciones que requiere el emprendimiento en sí mismo.

En cuanto a la **afectación de la Covid-19** en la igualdad de género en el medio rural, las entrevistadas aseguran que sí que ha afectado mucho, aunque también se ha aprendido. *"La mujer se ha visto envuelta en una tesitura con la conciliación y las tecnologías, que muchas veces no eran las suficientes para poder teletrabajar, y había una problemática grande a la hora de trabajar en el confinamiento con las cargas familiares que al final suponen un tiempo y una dedicación mayor. Pero también se ha aprendido mucho, porque hemos visto que muchas personas que quizá no eran capaces de coger el móvil y decir "me voy a hacer una videollamada", lo han logrado, lo han conseguido. Y desde la asociación hemos trabajado mucho en el manejo de las nuevas tecnologías, pero*

*todavía hay una parte de población, mujeres, que le sigue costando un pelín esto, y habría que trabajar un poquito más” (N. Martín). A lo que añade su compañera, L. Fernández: “siempre nos encontramos con las mismas quejas, este año entra el covid a mayores”.*

Para terminar la entrevista, L. Fernández apunta que la pandemia ha hecho más familiares a las personas, pero que aún queda mucho camino por recorrer. *“Aunque digan mucho del medio rural, debemos darle una vuelta, dar una vuelta al calcetín del medio rural y empezar a trabajar de otra manera para atraer más gente, para que haya más negocios...”*

Desde el ámbito empresarial, también son muchos los esfuerzos que se están forjando para erradicar, desde una perspectiva privada, todo tipo de discriminación por razón de género que pudiera delimitar las oportunidades tanto de acceso a un empleo adecuado como de crecimiento profesional de las mujeres rurales de Palencia.

## **ENTREVISTAS A EMPRESAS DEL MEDIO RURAL DE PALENCIA**

Con el fin de tener una visión sobre la igualdad laboral en el ámbito rural de Palencia, desde diferentes realidades y perspectivas, se decidió realizar la entrevista a tres empresas muy diferentes en cuanto a su tamaño: EntreSetas, Medgón S.L y Galletas Gullón S.A.

EntreSetas, es una pequeña empresa que nació hace tres años, fundada por Nazaret Mateos Álvarez, cuyo equipo está formado por 4 personas y ubicada en el municipio rural de Paredes de Nava en Palencia. Se dedica al cultivo cien por cien ecológico de setas gourmet y a su posterior comercialización en diferentes formatos. Presentan una forma de cultivo única en España, fomentando el impacto medioambiental cero, la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente, la alimentación y las setas, siguiendo siempre un proceso puramente artesanal. Su proyecto de emprendimiento enmarcado dentro de la economía circular y la producción ecológica ha sido galardonado en cuatro ocasiones. El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación les concedió el primer premio en su X Edición de los Premios *“Excelencia a la innovación en la actividad agraria”* por el proyecto *“Micología gourmet repuebla tierras de cereal”*; el consorcio europeo EIT Food les otorgó el premio a la recuperación de cultivos tradicionales; UPA

y Syngenta en la entrega de los premios Sostenibles por Naturaleza le concedieron el Premio Especial del Jurado; y, por último, recibió el premio europeo organizado por el Copa-Cogeca (Comité de Organizaciones Profesionales Agrarias europeo) denominado *Innovation Award for Women Farmers* (Premio a la Innovación de las Mujeres Agrarias). Todos ellos reconocerían la labor que su creadora y equipo realizan día a día por el campo palentino.

Medgón S.L, es una pyme que nació en el año 2005, integrada por 29 trabajadores, ubicada en el municipio rural palentino de Carrión de los Condes, y cofundada por el matrimonio formado por Estíbaliz González de la Serna y Javier Medina. Esta organización se dedica a la construcción de edificios de alta eficiencia energética. Así mismo, desde el año 2012 se han especializado en *Passivhaus*, el estándar de la edificación más exigente y riguroso para la eficiencia energética. Pretenden realizar buenos y eficientes edificios que reducen el impacto ecológico y medioambiental en el proceso de construcción, cuidando paralelamente la salud de las personas que lo habitarán. En este caso, también se ha reconocido por medio de varios premios esa iniciativa innovadora. Entre estos premios destacan: en 2018, la Medalla de Plata de Cámara de Comercio de Industria de Palencia; en 2020 el Primer Premio de la Diputación de Palencia a la Innovación y el Emprendimiento en el Medio Rural palentino por su proyecto *“Fabricar edificios que cuiden de las personas y del planeta”*; y el premio de Residencial Unifamiliar de los Premios de Construcción Sostenible de Castilla y León 2017-2018.

Por último, Galletas Gullón S.A una gran empresa ubicada en el municipio rural palentino de Aguilar de Campóo, fundada en 1892 por Manuel Gullón, y que a día de hoy cuenta con más de 1.500 empleados. Esta organización dedicada a la fabricación de galletas y productos derivados del cereal, es la única empresa galletera familiar centenaria que se mantiene en el sector. Su compromiso por la calidad y seguridad alimentaria, y el constante esfuerzo innovador la convierten en la primera empresa del sector en España, líder en la categoría de *“galleta-salud”*, y presente en más de cien países de todo el mundo. En su histórica trayectoria, pueden señalarse dos importantes mujeres presidentas de la organización: María Teresa Rodríguez Sainz-Rozas, desde 1983 hasta junio del 2019, y Lourdes Gullón Rodríguez, actual presidenta

Son muchos los premios que esta empresa ha recibido a lo largo de su recorrido entre los que destaco, por la vinculación con el presente trabajo, los siguientes: en 1988 recibieron la Medalla de Oro de Categoría de Industria de la Cámara de Comercio de Palencia; en 2007 recibieron el Premio Óptima Castilla y León a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres por la Consejería de Familia, y el Premio Norte de Castilla a *‘Toda una Trayectoria en la provincia de Palencia’*; en 2008, M<sup>a</sup> Teresa Rodríguez recibe el Premio Actualidad Económica a la Mejor Trayectoria Empresarial; en 2013 son de nuevo galardonados con la Medalla de Oro de la Cámara de Comercio de Palencia; en 2014 M<sup>a</sup> Teresa Rodríguez recibe el Premio Mujer Emprendedora de los primeros galardones del Norte de Castilla “Del Campo”; en 2015, se la hace entrega del Premio a la Mujer Empresaria por la Federación Española de Mujeres Directivas; en 2016, M. Teresa Rodríguez recibe la Medalla de Oro al mérito en el trabajo, otorgada por el Consejo de Ministros; en 2019 M<sup>a</sup> Teresa Rodríguez recibió la Banda Dorada de la Mujer Palentina, que pone en valor el trabajo que las mujeres palentinas realizan para mejorar la vida dentro de la capital y la provincia; en el 2020, Galletas Gullón recibe el Premio Miguel Delibes al Desarrollo Rural en la séptima edición de los Premios del Campo de El Norte de Castilla, y M<sup>a</sup> Teresa Rodríguez recibe el Premio EVAP 2020 a la Profesionalidad, por la Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia.

Además, en el presente año 2021, la industria galletera ha firmado, junto con la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, un protocolo de colaboración para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral e impulsar el liderazgo femenino en las empresas.

Una vez presentadas las tres empresas, se exponen a continuación los principales resultados de las entrevistas que se realizaron, agrupados por bloques temáticos.

### **Emprendimiento en el medio rural.**

En primer lugar, presento dos preguntas realizadas únicamente a las emprendedoras, E. González (Medgón S.L) y N. Mateos (EntreSetas).

La primera de ellas está ligada a por qué decidieron escoger el medio rural para montar su empresa. Ambas entrevistadas asocian el traslado del medio urbano, donde trabajaban, al medio rural para garantizar una mayor conciliación entre su vida laboral y

personal. *"A la pregunta, ¿por qué decido emprender en el medio rural? Pues un poco por obligación, porque mi marido es de aquí, de Carrión de los Condes. Veo lo difícil que es compaginar el trabajo por cuenta ajena y cuidar una niña, y veo que lo mejor es trabajar para mí, por así decirlo, y montar un negocio, esto me permitía conciliar la vida laboral y familiar"* E. González (Medgón S.L). Por su parte N. Mateos (EntreSetas), manifestaba que su marido trabajaba en Palencia y decidió buscar un sitio cercano a la capital para preservar la conciliación de su vida laboral y familiar. En cambio, la entrevistada en este caso mantiene un vínculo especial con el medio rural. *"Yo soy de pueblo de siempre y en mi trabajo no era feliz, quería irme al pueblo"*. Además de por lo anterior, afirma haber escogido Paredes de Nava por la esencia que le transmitió desde el primer momento. *"Me enamoré de esta finca, o sea imagínate hasta qué punto me enamoré que me he venido a un sitio donde no había agua corriente, dónde no había luz, hemos tenido que instalar placas solares..."* N. Mateos (EntreSetas).

En segundo lugar, se preguntó a las dos emprendedoras si el hecho de ser mujeres y haber escogido el medio rural habría complicado el emprendimiento. En este sentido las entrevistadas coinciden en que ni ser mujer ni elegir el medio rural obstaculizan el emprendimiento, lo importante es la idea. *"No, de verdad que no, creo que se me ha hecho muy complicado por el hecho de ser cultivos innovadores y con eso te vas a enfrentar seas hombre o seas mujer. No he tenido ningún problema por ser mujer en el campo, además yo te digo que no soy de aquí, no he nacido aquí, y mi explotación siempre ha estado abierta a mis compañeros, y ellos pasan con los tractores vienen y van, al igual que con el resto de explotaciones que pasan por delante. Prosigue "si algún día han visto una cosa rara han parado a ver si necesitaba ayuda, si había que sacar un camión o lo que fuera, exactamente igual que con cualquier otro compañero."* N. Mateos (EntreSetas).

Por su lado, E. González considera que emprender es muy complicado: *"emprender tiene que ser igual de duro en una ciudad que en el medio rural, porque es muy complicado y es muy difícil"*, y que en su caso ha sido posible porque su marido tenía un negocio que ha ayudado. *"Creo que es igual difícil emprender en el mundo urbano que en el medio rural, porque los que tienen que dar facilidades, además de las instituciones, son las entidades bancarias"*. Y, atendiendo al género, continúa, *"desde*

*mi punto de vista, creo que no es más complicado emprender por ser hombre o mujer, yo no creo que sea un hándicap o problema, además está bien visto ser mujer y emprender, porque hay subvenciones, como la de la Diputación de Palencia que subvencionan un 5% más para, precisamente, que fijas población en los pueblos".* Al igual que la fundadora de EntreSetas, considera que *"para emprender la idea tiene que ser buena, que compre a la persona que la va a financiar"*. En definitiva, las entrevistadas consideran que el proyecto a emprender debe ser creíble, sostenible en el tiempo e innovador y en su determinación y aplicación real no influye el sexo ni el medio en que se ubique, rural o urbano.

### **El papel de la mujer en el medio rural.**

Una vez realizadas las preguntas a las emprendedoras, el resto de cuestiones fueron planteadas a las tres empresas objeto de análisis.

Para arrancar el resto de las cuestiones empezamos a preguntar a las tres empresas sobre el sector en el que se desarrolla su actividad. N. Mateos (EntreSetas) apunta haber escogido este sector por su pasión por el campo y por las setas desde pequeña, lo que la ha llevado a emprender y montar su propio negocio. *"Aquí en la zona realmente somos todos emprendedores. El monto grande es el emprendimiento, y mucho de ello emprendimiento histórico y heredado, pero el problema del campo es que los que no se lo creen son ellos"*. A su vez, E. González (Medgón S.L) afirma que la elección por el sector, *"se escogió por casualidad, como pasan las mejores cosas de la vida"*.

En el caso de Galletas Gullón S.A, la elección por el sector se liga a aquel en el que su entonces fundador inició su actividad, convirtiéndose en una empresa familiar e históricamente conocida. Actualmente, F. Hevia considera que la industria agroalimentaria puede ser una perfecta opción para que las mujeres encuentren y accedan a un empleo en el medio. Sostiene, que en el caso concreto de la empresa a la que dirige, el sector no está masculinizado y hay un equilibrio entre los hombres y mujeres empleados en el mismo.

Como ya hemos señalado, empezamos preguntando por el papel que tiene la mujer en el medio rural de la zona en la que estas empresas ejercen su actividad.

Los tres entrevistados coinciden en otorgar un papel muy importante a la mujer en el medio rural, al vincularla con la creación de una familia, que es la mejor forma de fijar

población. *"Las mujeres, al final, por suerte o por desgracia, somos las únicas capaces de reproducirnos, entonces para fijar población tenemos un poder muy grande, y un gran poder conlleva siempre una gran responsabilidad, porque somos las responsables en cierta medida de fijar la población, pero una vez que has parido vais a medias"* N. Mateos (EntreSetas). *"Es fundamental que haya mujeres emprendedoras en los pueblos, porque al final son las que crean las familias y se quedan aquí. Creo que hay subvenciones para fijar población, precisamente para arraigar a las mujeres emprendedoras a los pueblos y puedan crearse pequeños núcleos familiares"* E. González (Medgón S.L). Por su parte F. Hevia (Galletas Gullón S.A) aseguraba en la entrevista, que desde su percepción, las mujeres *"ejercen un matriarcado muy potente"* en el medio rural, considerándolas como *"el ancla de las familias"*, las mujeres se convierten en el vínculo más potente presente en el medio rural.

Pero a su vez, los tres entrevistados ponen en relieve que para que la mujer rural fije población tiene que tener empleo. *"Es importante que la mujer trabaje en el medio rural, porque si la mujer tiene trabajo en un pueblo es fácil que se quiera quedar a vivir en ese pueblo o municipio, y así pues crecerá el municipio (...) es importante promocionar puestos en los pueblos rurales que sean ocupados por mujeres, por ejemplo yo veo muchas profesoras y pienso: si todas estas profesoras vivieran aquí, fíjate la cantidad de familias que habría, como antiguamente en los pueblos en los que vivían todos los profesores"* E. González (Medgón S.L). F. Hevia (Galletas Gullón S.A) considera que no existe una perspectiva de abandono del medio rural ligada únicamente a las mujeres, sino que la adquisición de formación hace necesario el abandono del medio rural, inclusive cuando la ciudad de estudio se encuentra cercana al medio. Si nos centramos en Aguilar de Campóo, las posibilidades de formación se limitan a Santander y al Campus Universitario que la Universidad de Valladolid tiene en Palencia. Esto hace que sea más fácil abandonar el medio, tanto para hombres como para mujeres, y también sea más fácil no regresar. No obstante, mantiene que el no regreso –de ambos sexos- no debe asociarse a una falta de oportunidades de empleo *"al menos en Aguilar de Campóo"* remarca, la industria galletera crea en torno a 100 puestos anuales, aunque sí que podría asociarse el éxodo definitivo por la falta de oportunidades en municipios más pequeños. Por su parte N. Mateos (EntreSetas) sentencia que *"para que una mujer se vaya a la urbe primero tiene que haber estado, hay muchos pueblos en los que ni siquiera han llegado a estar"* haciendo alusión a que mucha gente en los pueblos se ha quedado soltera o no se ha casado porque no había mujeres. Recuerda cuando *"antaño*

*venían los autobuses de mujeres para casar a los pueblos", lo asocia a un experimento social interesante aunque con gran revuelo, eran "mujeres bastante entraditas en años con hombres entraditos en años", prosigue diciendo que "hay que contextualizarlo en una España de hace años". Además, ella asegura haber experimentado el éxodo rural de mujeres de su entorno, "yo pertenezco a una generación que nos decían estudia y vete, era el lema del pueblos: estudia, vete y que vaya muy bien y no tengas que volver", y según ella, la gente estudió, se fue y no volvió. Prosigue, "cuando tú decides dejarlo todo para volver al campo muchas veces la propia gente del entorno lo interpreta como un fracaso, de que no eres suficientemente buena en lo tuyo, de que no eres capaz de vivir en ciudad y por eso te tienes que venir al pueblo". Y esto incita asegura a "seguir pensando que el campo es lo peor que te puede pasar".*

*"Yo me fui estudiar porque era lo que se esperaba de mí, pero me dejé el alma en el pueblo entonces al final si estás mucho tiempo fuera estás mucho tiempo haciendo lo que los demás esperan de ti, pero realmente estaba sin alma".*

### **Igualdad de género en el ámbito laboral rural.**

Una vez manifestada su opinión sobre el papel de la mujer rural, abordamos la percepción sobre la situación de desigualdad de género. Los tres entrevistados muestran diferentes perspectivas.

*"Sé que existe porque es evidente que existe, pero yo nunca he notado ningún tipo de desigualdad ni antes que trabajaba en una ciudad, y en una buena empresa, que era una multinacional, cobraba igual que mis compañeros y además tenía un puesto de responsabilidad y nunca he tenido ese techo de cristal para poder optar a puestos de importancia. En mi empresa tampoco la hay, el salario lo tienen en función de la responsabilidad o el puesto de trabajo que ocupan" E. González (Medgón S.L).*

Por su parte, F. Hevia (Galletas Gullón S.A) considera que la igualdad de género en el medio rural "va por barrios". Para explicar dicha expresión el entrevistado quiso exponer ejemplos que, en su trayectoria profesional, le habían hecho comprender de modo diferente la perspectiva de género orientada al medio rural.

El que fue Director de Recursos Humanos, Comunicación y Responsabilidad Social, y Corporativa, y posteriormente Director de Sostenibilidad y Reputación del Grupo Siro, y director general de la Fundación Grupo Siro, aseguraba en la entrevista que la

ubicación del centro de trabajo del que formó más que parte sito en Venta de Baños (Palencia), presentaba *“una cultura más industrial”*, ubicada en el alfoz de Palencia, y por consecuente su cercanía a la capital de provincia, tenía una indudable traducción en la desigualdad de género, pues esta era menor. Sin embargo, esta no es la misma apreciación que el Director hacía para el centro de trabajo que el Grupo Siro tenía en Aguilar de Campóo, ni tampoco para la empresa Galletas Gullón también situada en ese mismo municipio rural palentino. Según él, *“el contexto es diferente”*, desde su experiencia considera que en el pasado el empleo más próximo a las empresas mencionadas, era el más masculinizado (agricultura, ganadería y minería), y cuando este empleo decae, son los hombres los que deciden incorporarse a la industria feminizada: la agroalimentaria. En los años 60-70, el empleo femenino en la industria galletera alcanzaba el 90 por ciento, pero el desmantelamiento de las actividades anteriormente nombradas, dieron paso a una gran rotación del capital humano, siendo los hombres los que acceden a esta industria y siendo las mujeres quienes la abandonan. A día de hoy, la industria galletera Gullón cuenta un 45 por ciento de mujeres.

A lo anterior N. Mateos (EntreSetas) asocia la edad. *“Creo que también influye mucho el rango de edad en el cual estemos funcionando. Un tema de desigualdad de género muy acusado en el rural es de 50 y tantos – 60. Ahora mismo con la edad que tenemos la gente que trabajamos en el campo, no veo ese tipo de desigualdad, sí que veo que hay una desigualdad en tema de puestos de referencia ocupados por mujeres, pero porque las mujeres no quieren venir al campo, a hacer labores del campo, todo el mundo quiere ir al campo a dirigir una empresa en el jardín, pero no a ser agricultora, a ser ganadero, a sacar las ovejas cuando llueve...”*.

Con respecto a las raíces de la desigualdad en el medio rural E. González (Medgón S.L) considera, en el mismo sentido que N. Mateos (EntreSetas), la educación que han recibido las mujeres de una determinada franja de edad, que sigue condicionando el día a día de las mujeres. Se las ha educado para que se dediquen a criar unos hijos y a cuidar del marido. *“De ahí la importancia del feminismo, y la importancia del rol de repartir las tareas de casa, antes impensable, y que ahora se está consiguiendo, aunque en mis generaciones todavía es raro, aun cuando los dos trabajan, en las generaciones posteriores de mis hijas ya lo tienen claro, y mi hermano tres años menor que yo ya hace más cosas”*, hay una mayor corresponsabilidad y distribución entre ambos sexos. *“Esto es real como la vida misma, yo por la tarde teletrabajo, y así compagino mejor y si mis hijas necesitan ayuda con las tareas puedo hacerlo”*. Con todo, la mujer debe

luchar por cambiar esta herencia que ha recibido, porque *"los límites muchas veces no nos los pone un empresario, nos los ponemos nosotras mismas, porque antepone los cuidados de nuestra familia bien de nuestros padres o de nuestros hijos a la responsabilidad que nos puedan dar en una empresa"*. En la misma línea, E. González (Medgón S.L) prosigue, *"hasta que mi hija mayor tuvo 10 años me he dedicado al cuidado de ella y de la otra menor, y estuve casi 9 años sin hacer formación, pero a partir de entonces no he parado de invertir en mí, está muy bien que inviertas en tu empresa y en tu activo, máquinas e instalaciones, pero es importante que nunca dejes de invertir en ti y en tu formación, y muchas veces las mujeres nos olvidamos de eso, nos dedicamos a otras cosas"*.

### **Medidas de apoyo al emprendimiento y al logro de la igualdad.**

Por otro lado, parecía interesante preguntar a los entrevistados si han recurrido a alguna institución, asociación etc para que les facilitara el emprendimiento o para mejorar aspectos de gestión de sus organizaciones. En este caso encontramos respuestas dispares, tanto como los negocios dirigidos por ellos.

*"Yo trabajo con la Junta de Castilla y León, sobre todo para el tema de agricultura y modernización de instalaciones"*, aseguraba N. Mateos (EntreSetas), a lo que prosigue *"se implican muchísimo y les encantan los proyectos innovadores, les da igual seas hombre o mujer"*. Por su parte, la otra emprendedora, E. González (Medgón S.L) aunque destaca que al principio no recurrieron a ninguna institución, luego remarca que con el paso del tiempo sí. *"Al principio no, primero por desconocimiento porque no sabíamos que había instituciones que te podían ayudar, entonces como esto fue, en principio, como hobby entre los dos y no había mucha inversión, no. Cuando ya empezamos a adquirir inmovilizado (naves y máquinas), entonces sí. Nos ha ayudado la Diputación de Palencia; ahora que hemos montado una fábrica nueva el Ministerio de Industria con un crédito blando; y nos ha ayudado la Junta de Castilla y León, a través del ICE. Hemos tenido apoyo institucional cuando los proyectos eran sólidos, no hemos llegado hasta aquí porque hayamos hecho este camino solos"*.

Asimismo, ambas emprendedoras quisieron subrayar su presencia en asociaciones como herramienta de apoyo. N. Mateos (EntreSetas) destacó entre sus inspiraciones y mayor apoyo, además de su familia, a FADEMUR de la que forma parte. *"Yo creo que lo bueno del rural es que la mayoría de la gente es gente que suma. Este tipo de*

*asociaciones están súper bien, porque nos juntamos desde todos los puntos de España. Es una forma de contarnos nuestros dolores, de ver qué problemas tienes... y viene muy bien, sales con las pilas cargadas, con mucha más energía, porque a veces te piensas que estás sola en el mundo y de verdad que no". E. González (Medgón S.L) forma parte de varias asociaciones empresariales, entre ellas "Empresarias Palencia", y también como empresa mantiene sinergias con otras, incluso del mismo sector viendo a su competencia como una aliada. "Somos proveedores homologados de la cámara de contratistas de Castilla y León y somos de la Asociación de la Empresa Familiar de Castilla y León. Eso ayuda, ayuda a crecer como empresa y como persona. Creo que el camino es más fácil hacerlo con otras personas que no tienen por qué ser de tu empresa, sino aliados que puedes tener fuera".*

F. Hevia (Galletas Gullón S.A) afirmaba que no se había recurrido a ninguna institución u asociación; sin embargo, manifestaba la utilización por parte de la empresa de herramientas propuestas, por ejemplo, por la Junta de Castilla y León como el Programa Empleo Mujer Castilla y León (PEMCYL). Con ello, dice, tratan de mejorar sus mecanismos de búsqueda de empleo femenino, aunque *"no tienen problema en encontrar mujeres en la montaña palentina que quieran emplearse"*, se adhieren como forma de mejora continua y para ampliar su disponibilidad.

Tras las anteriores declaraciones, quise conocer con mayor profundidad si tenían implantadas algunas medidas para favorecer la igualdad en sus respectivas empresas. Los tres entrevistados coincidían en tener entre su plantilla a un porcentaje muy elevado de mujeres empleadas. *"En mi equipo somos 50% chicos y 50% chicas. También te digo, es muy complicado en empresas agro tener la plantilla cubierta al 50 por ciento, porque ya te he dicho desde un principio que las chicas por norma general esta vida no la quieren". N. Mateos (EntreSetas). Ella considera que no hay una masculinización como tal del campo, sino que es más una decisión personal, y que quizá en su generación sí podría estar mal visto, lo que trata de justificar "no acaba de cuajar el bajar a la tierra. Por qué las mujeres de vuestra generación, después de que nosotras nos hemos partido la cara, hacen eso. Mi abuela se partió la cara por ser la dueña de su empresa, y lo consiguió, se partió la cara porque yo hiciera artes marciales y lo consiguió, y yo ahora tengo que escuchar en niñas de 16 años decir no, es que no hago eso o lo otro porque si no mi novio se enfada (...) ¿La culpa la tenemos nosotros o la tienen las nuevas generaciones?, entenderme culpa como movimiento personal."*

Por su parte, E. González (Medgón S.L) indica que en su empresa cuentan con un Plan de Igualdad, aprobado cuando tenían unos 20 trabajadores con la Cámara de Contratistas de Castilla y León, y han firmado con las Naciones Unidas el Pacto Mundial de los ODS. *“El 5º objetivo habla de la igualdad de género, eso ya lo estoy haciendo, quizá tengo una mente muy abierta, y estas cosas siempre intento favorecerlas para dar visibilidad a mis compañeras, aunque para mi igualdad no es que hagan cosas solo las mujeres sino las mujeres y los hombres, para mí suma igual una mujer y un hombre (...) A pesar de que es una empresa muy pequeña, yo presumo de mi empresa por dos cosas, digo que el mayor activo y motor de mi empresa son las personas, y presumo mucho de que la mitad de los puestos de responsabilidad los ocupan mujeres, y eso es muy poco normal, aunque también creo que lo ocupan mujeres, porque es verdad que son chicas jovencitas, aún no tienen familia ni están casadas, y es más fácil unirse a esos retos. Y presumo porque es talento de kilómetro 0, porque son de Carrión o de la comarca, y eso para mí es un logro, encontrar personas y con perfil cualificado, tanto hombres como en mujeres”*. En esta empresa necesitan de ingenieros de montes, ingenieros de caminos, aparejadores, arquitectos, ingenieros eléctricos. *“Para mí que esas personas no se hayan vuelto a vivir a Valladolid cuando han terminado de estudiar o a Madrid, es un logro, es una forma de devolver a mi municipio o a mi zona lo que me está dando, y les llamo Talento de Kilómetro 0”*.

F. Hevia (Galletas Gullón S.A) mantiene *“que no necesitaba ni precisaba en su empresa de un Plan de Igualdad”*, y que todas las actuaciones en esta materia siempre se habían hecho al margen de una herramienta concreta para su consecución. De hecho su aprobación e implantación en la empresa objeto de análisis se asocia más a un cumplimiento de la normativa actual. Así, el entrevistado considera que el Plan de Igualdad se aprobó más como un Plan de Diversidad, *“desde la óptica de la diversidad”*, pues consideran más relevante abordar los problemas que pudieran derivarse de la variabilidad de colectivos empleados porque en su empresa tienen trabajando, concretaba: *“al hijo, al padre y al abuelo”*, y de ahí su mayor preocupación por la integración generacional que por la igualdad de género, a la que no ven problema alguno.

Además, sobre la reciente firma del Protocolo de colaboración para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral e impulsar el liderazgo femenino,

F. Hevia, afirma que es algo que su empresa ya ejemplifica desde la gerencia, ya que las presidentas de los últimos años, María Teresa Rodríguez Sainz-Rozas y Lourdes Gullón Rodríguez, son mujeres. La firma del protocolo, manifiesta, trata de *“poner en valor lo realizado en materia de igualdad de género desde hace años”*, y a través de ello tratan de impulsar medidas para visibilizar su trayectoria en ese importante ámbito.

### **Propuestas en favor de la igualdad.**

Para finalizar, se preguntó a los entrevistados qué otras soluciones plantearían para lograr la igualdad de género en el medio rural, y todos coinciden al vincularlo con la necesidad de tomar mayor conciencia individual y de apoyo familiar. *“Si no parte de la educación, que yo creo que es la base, la educación, y respetar, hasta que la gente no aprenda a respetar (...) Las broncas más grandes que te puedas encontrar en un pueblo, son por política o por fútbol y eso es una falta de respeto. Yo creo que si la gente se respetase entre sí no se llegaría a discutir ni de fútbol ni de política. Además de achacar los problemas del rural a la mujer, porque en realidad presuponemos que la obligatoriedad de cuidar es de ella y no es así”*. N. Mateos (EntreSetas). *“Creo que se ha avanzado mucho, pero también creo que las mujeres debemos aprender a delegar, a veces nos cuesta delegar en casa, en ciertos trabajos y luego eso al final, nos pasa factura”*. E. González (Medgón S.L).

Para F. Hevia (Galletas Gullón S.A) el reto al que se enfrentan como empresa, y nos enfrentamos como sociedad, es a un *“sesgo familiar”* vinculado a la formación. El entrevistado opina que la formación de las mujeres está más limitada y es más corta que la de los hombres, y además se orienta a carreras de letras, y no a otras vinculadas a las ciencias o STEM, convirtiéndose ese hecho en la principal barrera a la que se enfrenta su empresa en igualdad de género, refiriéndolo a la falta de mujeres formadas en esas disciplinas que hacen imposible que exista paridad de géneros en determinados departamentos -en su empresa ciertamente ocurre en el Departamento de Sistemas-. Él ve necesario el fomento de uso de esas carreras, pues si la formación está mayormente integrada por hombres, las ocupaciones vinculadas también lo estarán, pero *“eso como empresa no lo podemos solucionar”* afirma, porque dice demandar tanto hombres como mujeres, pero estas últimas son más difíciles de atraer por la carencia de formación de este tipo. A este hecho se une E. González (Medgón S.L), *“como es complicado encontrar gente cualificada por aquí, también desde hace tiempo fomentamos el*

*teletrabajo como forma de atraer talento de fuera, y además esas personas también comen aquí y generan riqueza en Carrión y en la zona".*

Las distintas apreciaciones por parte de los entrevistados todavía hacen dudar de si es posible alcanzar la igualdad real y efectiva de género en el medio rural, al menos a corto plazo, y en este sentido, me gustaría resaltar la manera en la que N. Mateos (EntreSetas) lo expone. *"Yo creo que de manera total no lo vamos a erradicar nunca, ni en el rural ni fuera del rural. Ahora se está dando mucha publicidad al rural, y sí que es verdad que el rural necesita que alguien le de voz, porque lleva muchos años callado, sobre todo en el tema de violencia de género, que en el rural es prácticamente tabú, debido a que cada uno lava sus trapos sucios en casa y está muy mal visto que los saques fuera (...) Estamos igual en todos los sitios solo que aquí nos condiciona la orografía, el vivir tan alejados y la falta de servicios, eso es lo que realmente nos complica la vida rural, a menores servicios, mayores problemas, pero nos complica la vida a hombres y a mujeres, y niños".*

No obstante, como dice N. Mateos (EntreSetas): *"cuando hablamos de realidades, cada uno tiene la suya y ninguna es mejor o es peor, ni ninguna es más válida, sencillamente cada uno tenemos unos sentimientos y vivimos determinadas cosas de determinada forma".*

Una vez acabado el presente apartado en el que se ha presentado la investigación realizada, se procede a concentrar la información extraída del mismo y del resto del trabajo a través de una serie de conclusiones finales.

## **10. CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PERSONAL.**

Una vez realizada la investigación objeto de estudio del presente Trabajo de Fin de Grado referido a las desigualdades en el ámbito laboral y el impacto que generan en el medio rural, en especial poniendo el foco en su afectación a las mujeres rurales de la provincia de Palencia, se desarrollarán en este apartado las conclusiones generales extraídas del marco teórico y otras más específicas derivadas del análisis de la aplicación práctica. Para terminar, intentaré incorporar unas recomendaciones futuras,

que tras realizar el presente estudio, me parecen necesarias para alcanzar la igualdad en el medio, y daré una opinión personal al respecto.

Los objetivos propuestos en la realización del presente Trabajo de Fin de Grado eran:

- a. Explicar los conceptos básicos que nos aproximen a la desigualdad de género en el ámbito laboral y empresarial, y conocer los tipos de discriminación por razón de género presentes y la necesidad de normativa y medidas protectoras.
- b. Descubrir la manera en que afecta la discriminación socio laboral a las mujeres en el medio rural.
- c. Y, estudiar de manera más exhaustiva la desigualdad de género en el medio rural de Castilla y León y de la provincia de Palencia, por medio de ejemplos reales que sirvan para contextualizar la desigualdad en el medio rural palentino.

Del trabajo realizado para alcanzarlos, se pueden extraer las siguientes conclusiones generales y específicas.

### **Conclusiones generales.**

La igualdad de género se encuentra presente en muchos ámbitos de nuestra vida, alcanzando el ámbito laboral. Desde hace años la falta de igualdad se ha convertido en uno de los mayores problemas a los que se enfrentan todas las sociedades.

En España, este problema topa con una raíz histórica, económica y social, origen del eje ideológico que sustenta las principales razones por las que existen las desigualdades de género en el ámbito laboral. En este sentido, el asentamiento del patriarcado, aún presente en nuestros días, ha hecho del género una construcción social de naturaleza también ideológica y que varía en función del contexto social, conformándose los conocidos como roles y estereotipos de género.

Esto a su vez, limita la eficacia de cada una de las normas aprobadas a lo largo de la historia. Tras la revisión normativa, se observa que no son pocas las normas que, en materia de igualdad de género, se han ido aprobando por y para el ámbito laboral y empresarial. A nivel internacional se han determinado objetivos a alcanzar en esta materia por todos los países, y a nivel europeo se han delimitado permanentemente normas y parámetros que, en muchas ocasiones, deben cumplir obligatoriamente los

países miembros. En España, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, permite dar un gran paso para la garantía de igualdad de género que, sin embargo, tampoco ha sido suficiente, siendo necesaria la aprobación del Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, desarrollado recientemente por: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Con todo, en nuestro país nos encontramos con un obstáculo más en materia de igualdad de género: el medio rural. Este medio, enriquecedor y diverso, tal y como hemos visto, ocupa gran parte del territorio español, y en él persiste una doble discriminación que doblemente dificulta el alcance de la igualdad entre hombres y mujeres. La normativa se queda corta, porque este medio nada tiene que ver con el urbano, puesto que en él persiste una clara masculinización derivada de, primero, la masiva concentración del trabajo en el sector primario y, segundo, el importante éxodo de la población femenina a las grandes capitales en busca de formación y empleo. Además, actualmente, al éxodo femenino se une el masculino por la falta de empleo y oportunidades, y por la influencia familiar que incita a hacerlo, ocasionando un transcendental e imparable envejecimiento de la población residente en el medio rural.

En Castilla y León, al tratarse de una CC.AA muy ruralizada, las acciones y la normativa asumen un papel muy relevante en el logro de la igualdad en las zonas rurales, que a su vez valorizan el territorio.

Para tratar de reducir la desigualdad actual, es necesario que las instituciones públicas adopten políticas de mejora y de inserción socio laboral, mientras se promueve la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, pero que estas políticas tengan presente el medio rural y sus especificaciones. En los últimos años sí se observa este interés, tanto a nivel estatal como de CC.AA., poniendo de manifiesto el especial y necesario esfuerzo que, en este medio, se requiere para alcanzar el mismo fin que en el medio urbano: la igualdad de género real y efectiva entre hombres y mujeres en el

ámbito laboral. Es por ello que, en concreto, para seguir avanzando en esta línea, considero necesaria la aprobación de una Ley de la Mujer Rural, pero ya no tanto a nivel nacional, sino por cada Comunidad Autónoma, puesto que el medio rural es diferente tanto en número de municipios como en número de habitantes en cada una de ellas, siguiendo el modelo de Castilla-La Mancha, que se ha convertido en la primera en disponer de un Estatuto de las Mujeres Rurales.

### **Conclusiones específicas.**

La desigualdad de género en el medio rural es un hecho y la provincia de Palencia un buen contexto para analizarla. A la luz de los datos, en esta provincia el medio rural ocupa el 90 por ciento del territorio, y el abandono del campo hacia la capital palentina que se produce tanto por parte de hombres como de mujeres, es mayor en el caso de estas últimas.

Haciendo mención al apartado práctico, y analizando los resultados extraídos del mismo, pueden derivarse las siguientes conclusiones en relación con la igualdad en el medio rural palentino:

- I. Los entrevistados coinciden en que las mujeres rurales son las principales responsables de fijar población en el medio rural, y eso las convierte en claves para revitalizar las zonas rurales, como decía F. Hevia las mujeres son *“el ancla de las familias”*.
- II. No consideran que exista una extrema desigualdad de género en el medio rural, aunque aclaran que posiblemente haya zonas rurales donde sí exista, por el incesante envejecimiento y masculinización del medio, en el que puso el foco FADEMUR: *“Está en la agricultura, y en la agricultura actualmente predominan las explotaciones muy grandes y normalmente si hay un hijo en la familia se queda el hijo con la explotación”*.
- III. Están de acuerdo con la necesidad de que la mujer se forme y participe en todos los espacios de la vida colectiva.
- IV. Razonan que la normativa es importante y debe cumplirse de manera rigurosa, y que además es importante introducir medidas complementarias dirigidas a esta población y medio para facilitar la eficacia de los objetivos. Y así lo expresaban las entrevistadas de FADEMUR Palencia: *“nosotras vamos a intentar seguir trabajando desde abajo, pero se necesita que desde arriba también lo hagan”*.

- V. Todas las medidas de igualdad que apuntan haber implantado tanto la mediana como la gran empresa, han sido de manera voluntaria y no por existir ningún tipo de necesidad legal, sino como mecanismo de potenciación de la igualdad de género en el ámbito privado.
- VI. Consideran necesaria la mayor concienciación sobre la conciliación de la vida personal y laboral, y la vinculan a la mayor corresponsabilidad que se requiere entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida.
- VII. También están de acuerdo en cuanto a la necesidad de una mayor concienciación a nivel individual, donde hombres y mujeres, en el medio rural y en el medio urbano, puedan aportar su granito en la construcción del camino por la igualdad. Destacan la importancia de la educación en lo que se refiere a ruptura de barreras vinculadas a los prejuicios, estereotipos y roles de género, tal y como expresaba N. Mateos (EntreSetas) *"la educación, yo creo que es la base, la educación, y respetar, hasta que la gente no aprenda a respetar..."*
- VIII. Ven necesario el apoyo de las familias hacia los jóvenes para quedarse en el medio rural, y dejar de incitar al éxodo definitivo de estos, cuando se presenten posibilidades de trabajar allí mismo o de residir en él aunque se trabaje fuera.
- IX. Además, ven como principal reto, mejorar las comunicaciones del medio rural con el medio urbano, fijar población, y mejorar, sobre todo en los núcleos más pequeños, las infraestructuras, redes de comunicación, y servicios básicos, porque como decía N. Mateos (EntreSetas) *"el vivir tan alejados y la falta de servicios, eso es lo que realmente nos complica la vida rural, a menores servicios, mayores problemas"*.

A lo largo de estas conclusiones, los protagonistas de la actividad empresarial rural, están incidiendo en puntos clave a tener en cuenta para avanzar en la igualdad laboral en este medio, y al hacerlo, coinciden en buena medida con lo que otros estudios revisados en la parte teórica de este trabajo, habían puesto de manifiesto.

### **Recomendaciones y valoración personal.**

Existe un claro avance en el terreno laboral en el ámbito de la igualdad de género que, sin embargo, no es suficiente. La normativa ha permitido dar grandes pasos hacia delante, pero todavía presenta muchos vacíos. El tejido empresarial en España está integrado en un 99,9 por ciento por autónomos y pymes para los que resulta complejo,

por el tipo de empresa en sí misma y su estructura, el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades o planes de igualdad, los cuales muchas de ellas, tal y como a día de hoy refleja la ley, no estarían obligadas a implantar.

Con las normas debe fomentarse el compromiso y dar facilidades para que todas y cada una de las empresas puedan adaptarse a los nuevos tiempos y a las necesidades que requiere la sociedad, sin olvidarnos de que el primer e importante cambio, el cultural, debe constituirse en el seno de la familia. La educación, los principios y valores que aprendemos y nos inculcan desde pequeños, adquieren una señalada relevancia en este proceso, al igual que lo hace el lenguaje, y en el contexto digitalizado en el que nos encontramos, las redes sociales, que se convierten en un arma de doble filo. Las instituciones públicas en cooperación con las empresas, desde el ámbito privado, deben trabajar en la lucha por lograr el equilibrio entre hombres y mujeres, pero esto es imposible si antes no se produce un cambio en la mentalidad, ya que es la gran responsable de que se mantengan los roles y estereotipos de género en, por ejemplo, la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo, que se agudiza en el medio rural.

A este reto se une otro de los grandes problemas: la corresponsabilidad familiar. Aunque las medidas de conciliación impuestas tanto en el ámbito público como en el ámbito privado sirven para conseguirla, siguen siendo las mujeres quienes dedican mayor tiempo a las tareas domésticas, ocupan mayores porcentajes de parcialidad por esta razón, y solicitan mayor proporción de excedencias, reducciones de jornada y permisos. La solución sería la mejora en la redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, lo que supondrá que las mujeres puedan competir con los hombres en igualdad de condiciones en el mercado laboral.

Por todo lo anterior, se plantea como necesidad y obligación que el medio rural en nuestro país se contemple en cada una de las pautas y acciones normativas de garantía de igualdad. En este medio van también con retraso las buenas carreteras, conexión de alta velocidad y capacidad, colegios públicos, guarderías o centros de salud, entre otros, lo que genera y acentúa las desigualdades, sobre todo en los núcleos con menor población, además de la mayor preferencia por el medio urbano, convirtiéndose el medio rural en un lugar “de paso” y/o “de veraneo”, al que se termina infravalorando. Si

bien es cierto, que no podemos generalizar con el medio rural, pues existen pueblos que, considerándose medio rural, se asemejan en gran medida a cualquier ciudad, aunque siempre con la gran presencia del sector primario que lo caracteriza.

Con independencia de esto, resulta importante abordar las desigualdades que pudieran presentarse para con ello evitar cualquier tipo de discriminación y el éxodo de tanto hombres como mujeres, poniendo en valor lo que ambos pueden hacer por el medio, por su revitalización y contribución al reto demográfico y ecológico. Pero ello requiere un acercamiento físico de quienes desarrollan y aprueban las normas a cada uno de los municipios, para poder comprobar de primera mano sus necesidades y quejas, y que de esta manera la norma incluya objetivos alcanzables y reales, pudiendo precisarse de una forma más individualizada.

## **11. AGRADECIMIENTOS**

Ha sido un período de aprendizaje muy enriquecedor no solo en el campo académico sino también a nivel personal. Escribir este trabajo ha tenido un gran impacto en mi vida y, por ello, para finalizar, me gustaría mostrar mi agradecimiento a todas aquellas personas que, de una forma u otra, han estado a mi lado, apoyándome, en los cuatro años de duración del Grado, y en especial en este último año, que afortunadamente no son pocas.

Primero de todo, me gustaría agradecer a mi tutora, Ana M. Ortega Álvarez, que con sus conocimientos y apoyo me guió en cada uno de los pasos que debía dar para alcanzar los objetivos del presente trabajo. Gracias por depositar tu confianza en mí, por orientarme a lo largo del camino facilitándome el trabajo, por dedicarme tiempo, ayudarme siempre y compartir tus conocimientos.

También me gustaría mostrar mi agradecimiento a mis compañeros, a mis amigos y a mi familia. En especial, a mis padres, por estar siempre ahí y darme ánimos en todo momento, sobre todo cuando flaqueaba. Y, a ti, Miguel, por haber querido formar parte de esta etapa, y vivirla conmigo con sus pros y contras hasta el final.

Esto no habría sido posible sin todos ellos. Gracias de corazón.

## 12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

### AUTORES Y PUBLICACIONES

AGENCIAS. (22 de enero, 2021). Nace Red de Igualdad de Mujer Rural de CyL para apoyar sus proyectos y empleo. *La Vanguardia*.

<https://www.lavanguardia.com/vida/20210122/6190350/nace-red-igualdad-mujer-rural-cyl-apoyar-proyectos-empleo.html>

Alario Trigueros, M. (2014). Mujeres y turismo rural en Castilla y León. En M.C Hervás Moreno (Ed.), *Entre noche y día no hay pared. Mujeres en el medio rural*. (71-91). *Red Aragonesa de Desarrollo Rural*.

Alario Trigueros, M. Morales Prieto, E. (2016). Iniciativas de las mujeres: emprendimiento y oportunidades en el espacio rural de Castilla y León. *Documents d'Anàlisi Geogràfica 2016, vol. 62/3* (613-637).

Ayuso, M. (16 de abril, 2018). Del techo de cristal al precipicio o por qué las mujeres que llegan a jefe lo pasan mal. *La Información*.

<https://www.lainformacion.com/management/del-techo-de-cristal-al-precipicio-o-por-que-las-mujeres-que-llegan-a-jefe-lo-pasan-mal/6346298/#:~:text=Se%20conoce%20como%20%E2%80%9Ctecho%20de,de%20responsabilidad%20en%20las%20empresas.&text=Sencillamente%2C%20apunta%20la%20profesora%2C%20%E2%80%9C,forma%20generalizada%20problemas%20intr%C3%ADnsecamente%20irresolubles%E2%80%9D>

Benito, A. (22 de febrero, 2021). Los pueblos palentinos pierden 8.500 mujeres en 20 años. *Diario Palentino*. <https://www.diariopalentino.es/Noticia/Z44D48C9B-EC2F-8E27-FE32C18664B268EC/202102/Los-pueblos-palentinos-pierden-8.500-mujeres-en-20-a%C3%B1os>

Capital Humano. (13 de octubre, 2020) (a). El impacto social y económico del COVID-19 es superior en las mujeres que en los hombres. *Revista Capital Humano*. Wolters Kluwer. <https://capitalhumano.wolterskluwer.es/ch/2020/10/13/el-impacto-social-y-economico-del-covid-19-es-superior-en-las-mujeres-que-en-los-hombres>

Capital Humano. (15 de diciembre, 2020) (b). Las mujeres teletrabajan el doble que los hombres para cuidar a menores y dependientes a su cargo. *Revista Capital Humano*. Wolters Kluwer. <https://capitalhumano.wolterskluwer.es/ch/2020/12/15/las-mujeres-teletrabajan-el-doble-que-los-hombres-para-cuidar-a-menores-y-dependientes-a-su-cargo>

Chulvi Ferriols, B. (1999). Trabajar en un medio masculino y rural. *Ruralia*, núm. 3.

Comunidades Europeas (2002): La mujer en la agricultura.

Colpisa. (18 de febrero, 2021). La pandemia amplía la brecha salarial cuando estaba en mínimos históricos. *Heraldo*.

<https://www.heraldo.es/noticias/economia/2021/02/18/lapandemia-amplia-la-brecha-salarial-precisamente-cuando-tocaba-minimos-1420935.html>

Diputación de Palencia. (2020) (a). Plan Estratégico 2020 de la Provincia de Palencia. <https://www.diputaciondepalencia.es/sitio/promocion-economica/plan-estrategico-participacion>

Diputación de Palencia. (2020) (b). IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

<https://www.diputaciondepalencia.es/diputacion/publicacion-pdf/iv-plan-igualdad-oportunidades-mujeres-hombres-violencia-genero>

Franco Jubete, F. (2007). *Agricultura y despoblación rural en Palencia*. Texto del discurso pronunciado con motivo de su recepción pública como Académico Numerario de la Institución el día 9 de febrero de 2007. *Dialnet*.

<file:///C:/Users/Equipo/Downloads/Dialnet-AgriculturaYDespoblacionRuralEnPalencia-2757345.pdf>

Fresneda, Diana. (8 de marzo 2021). Más paro, más ERTE y más precariedad: las cifras que las mujeres soportan por la pandemia, pero también sin ella. *RTVE Española. Noticias*.

<https://www.rtve.es/noticias/20210308/mujeres-pandemia-mas-paro-precariedad/2080457.shtml>

García Colmenares, P. (2016). *Historia de la marginación y desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España contemporánea*. PITTMM (Ed.), *Publicaciones de la Institución Tello Téllez de Meneses* (7-36). Dialnet.

Gutiérrez, M. (14 de febrero, 2020) La mujer en la empresa: peor pagada, menos valorada y con rol secundario. *La Vanguardia*.

<https://www.lavanguardia.com/economia/20200214/473543553466/mujeres-hombres-empresas-brecha-salarial-sueldos-igualdad.html>

Instituto Nacional de Estadística. (2020). Revisión del Padrón Municipal.[https://portalestadistico.com/default.aspx?pn=portalestadistico&pc=AAA00&idp=10003&idioma=&idpl=100004&Id\\_Territorio=34](https://portalestadistico.com/default.aspx?pn=portalestadistico&pc=AAA00&idp=10003&idioma=&idpl=100004&Id_Territorio=34)

ioEMPRESAS Igualdad de Oportunidades en la Empresa de Castilla y León. (Organizador). (26 de febrero, 2021). *Formación Igualdad de Oportunidades en el Ámbito Laboral*. [Webinar podcast].

Martin, Virginia. (Presentador). (29 de junio, 2020). *Presentación When Women Thrive España 2020*. [Webinar podcast]. <https://www.mercer.es/sala-de-prensa/when-women-thrive-espana-2020.html#:~:text=El%20informe%20de%20Mercer%20'When,para%20acabar%20con%20las%20disparidades>

Martínez León, I.M., De Miguel Gómez, M.D. (s.f). *La importancia de la mujer en el medio rural español*. [Trabajo fin de grado, Universidad Politécnica de Cartagena]. E-Archivo.<https://www.upct.es/~economia/PUBLINO/IMPORTANCIA%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20EL%20MEDIO%20RURAL.pdf>

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2020). Agenda 2030. Objetivos de Desarrollo Sostenibles. <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/home.htm>

Ministerio de Igualdad. (2021). Mujeres en cifras. Demografía. Población según Comunidad Autónoma. <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Demografia/Poblacion.htm>

Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino. (2009). Población y Sociedad Rural. *Análisis y Prospectiva. Serie AgrInfo*, 12, 1-6,  
[https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/analisis-y-prospectiva/Agrinfo12\\_tcm30-88390.pdf](https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/analisis-y-prospectiva/Agrinfo12_tcm30-88390.pdf)

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2020). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020.  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2020.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2020.pdf)

Montenegro Leza, S. (2016). *El antes y el después de la Ley Orgánica 3/ 2007*. REDUR.

Montero, I., León, O. G. (2002). *Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología*. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2, 503-508

Muñoz Vita, Ana. (23 de septiembre, 2020). Teletrabajo y conciliación, un arma de doble filo para las mujeres. *Cinco Días - El País*.  
[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/22/fortunas/1600800823\\_664477.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/22/fortunas/1600800823_664477.html)

Murillo, J. (14 de noviembre, 2020) Las mujeres trabajan gratis 51 días al año. *Concilia2*. <https://www.concilia2.es/las-mujeres-trabajan-gratis-51-dias-al-ano/>

Murillo, J. (9 de enero, 2020) El acantilado de cristal: segundo plato en el poder. *Concilia2*.<https://www.concilia2.es/el-acantilado-de-cristal-segundo-plato-en-el-poder/#:~:text=Hablamos%20de%20acantilado%20de%20cristal,Universidad%20de%20Exeter%2C%20Reino%20Unido>

Observatorio de Igualdad y Empleo (2020). *Brechas de género: Tasa de paro y Tasa de actividad*. [file:///C:/Users/Equipo/Downloads/HI\\_EPA2020T4%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Equipo/Downloads/HI_EPA2020T4%20(2).pdf)

Oficina Internacional del Trabajo. (2015). Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo *Empoderamiento económico de la mujer e igualdad de género*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/instructionalmaterial/wcms\\_374313.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_374313.pdf)

ONU Mujeres. (2015). *El progreso de las mujeres en el mundo. Transformar las economías para realizar los derechos.*

<https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/Igualdad%20de%20Genero.pdf>

Orejas Casas, J. A., Retortillo Atienza, O., Piñeyroa de la Fuente, J.A. y otros. (2009). *Mujer, empresa y medio rural.* Diputación de Palencia.

Ovejero Bernal, A. (2011). *Psicología social: Algunas claves para entender la conducta humana.* Biblioteca Nueva.

Real Academia Española. (s.f.). *Igualdad.* En *Diccionario de la lengua española.* Recuperado el 16 de febrero, 2021, de <https://dle.rae.es/igualdad>

Real Academia Española. (s.f.). *Lobbies.* En *Diccionario de la lengua española.* Recuperado el 22 de febrero, 2021, de <https://dle.rae.es/lobby>

Rodríguez, O. (9 de enero, 2021). Las bajas por paternidad tardarán treinta años en reducir la brecha de género. *El Independiente.*

<https://www.elindependiente.com/economia/2021/01/09/las-bajas-por-paternidad-tardaran-treinta-anos-en-reducir-la-brecha-de-genero/>

Rosete, E. (16 de julio, 2020). Los ingresos de las trabajadoras caen un 11% tras ser madres. *El País.* <https://elpais.com/economia/2020-07-16/el-banco-de-espana-constata-que-se-penaliza-a-la-mujer-por-tener-hijos-cobra-un-11-menos-tras-ser-madre.html>

RRHH Digital. (6 de marzo, 2020) (a). Igualdad de género: todo lo que se ha avanzado y todo lo que queda por recorrer. *Revista Recursos Humanos Digital.* [http://www.rrhhdigital.com/secciones/conciliacion-e-igualdad/140690/Igualdad-de-genero-todo-lo-que-se-ha-avanzado-y-todo-lo-que-queda-por-recorrer?target=\\_self](http://www.rrhhdigital.com/secciones/conciliacion-e-igualdad/140690/Igualdad-de-genero-todo-lo-que-se-ha-avanzado-y-todo-lo-que-queda-por-recorrer?target=_self)

RRHH Digital. (16 de junio, 2020) (b). La presencia de mujeres en los órganos directivos es inferior al 25% en el 51% de las empresas y entre los mandos intermedios, inferior al 50% en el 70% de ellas. *Revista Recursos Humanos Digital.* <http://www.rrhhdigital.com/secciones/conciliacion-e-igualdad/142250/La-presencia-de->

[mujeres-en-los-organos-directivos-es-inferior-al-25-en-el-51-de-las-empresas-y-entre-los-mandos-intermedios-inferior-al-50-en-el-70-de-ellas?target=\\_self](#)

Sánchez, M. (2019). *Tierra de Mujeres. Una mirada íntima y familiar al mundo rural*. Seix Barral.

Sólo la mitad de los hombres creen que las mujeres sufran una brecha salarial. (2020). 20 Minutos. <https://www.20minutos.es/noticia/4341410/0/solo-la-mitad-de-los-hombres-creen-que-las-mujeres-sufran-una-brecha-salarial/>

Vicepresidencia Cuarta y Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2020). El reto demográfico y la despoblación en España en cifras. <https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2020/280220-despoblacion-en-cifras.pdf>

Web Oficial Asociación Clara Campoamor. (2021). Recuperado de <https://claracampoamor.eu/>

Web Oficial Asociación Española de Mujeres Empresarias. (2021). Recuperado de <https://aseme.es/>

Web Oficial Club de Malas Madres. (2021). Recuperado de <https://clubdemalasmadres.com/>

Web Oficial Fundación Mujeres. (2021). Recuperado de <http://www.fundacionmujeres.es/infoEntidades/view/1>

## **NORMATIVA**

Constitución Española (BOE consolidado. Última actualización: 2011).

Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 (BOE consolidado. Sin modificaciones).

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del

principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Disposición derogada).

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León (BOE consolidado. Última actualización: 2014).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (Refundición).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE consolidado. Última actualización: 2019).

Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural (BOE consolidado. Última actualización: 2009).

Ley 1/2011, de 1 de marzo, de evaluación del impacto de género en Castilla y León (BOE consolidado. Última actualización: 2011).

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social (BOE consolidado. Última actualización: 2015).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE consolidado. Última actualización: 2019).

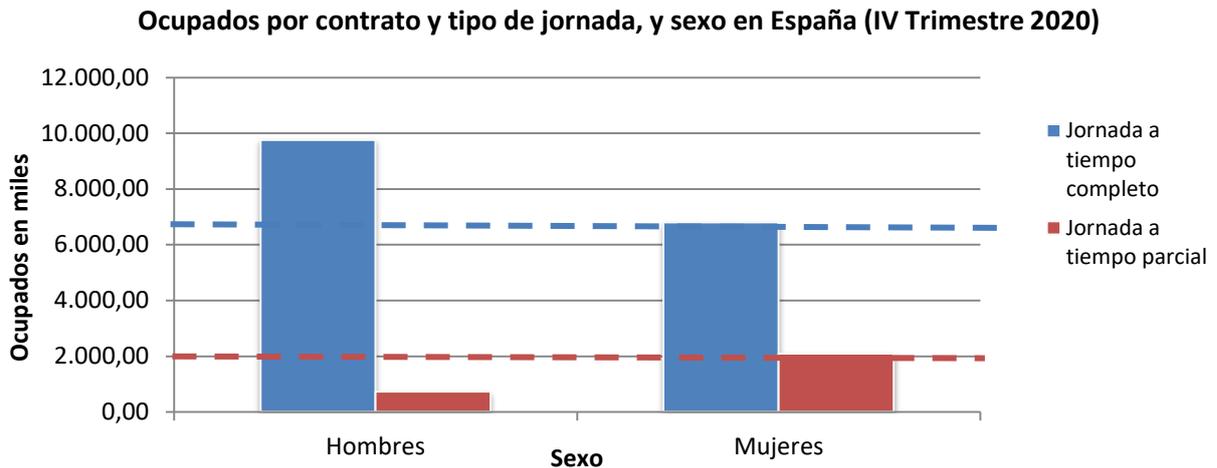
Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León (BOE consolidado. Última actualización: 2019).

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE consolidado. Última actualización: 2020).

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE consolidado. Última actualización: 2020).

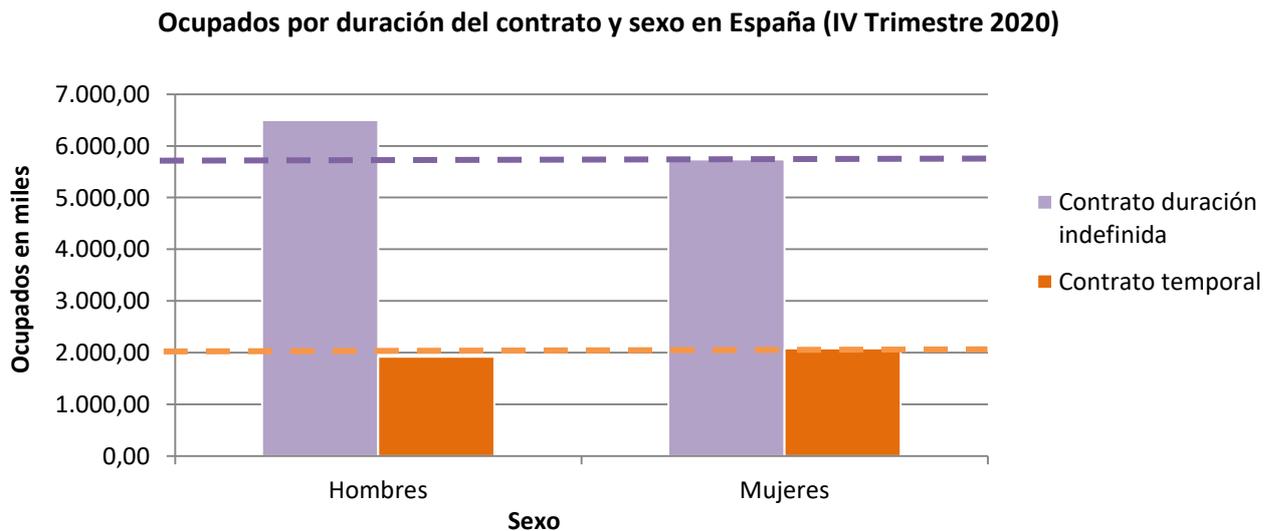
### 13. ANEXOS COMPLEMENTARIOS.

#### Anexo I.



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE. Ocupaciones por tipo de contrato, por sexo. Consultado 30/03/2021.

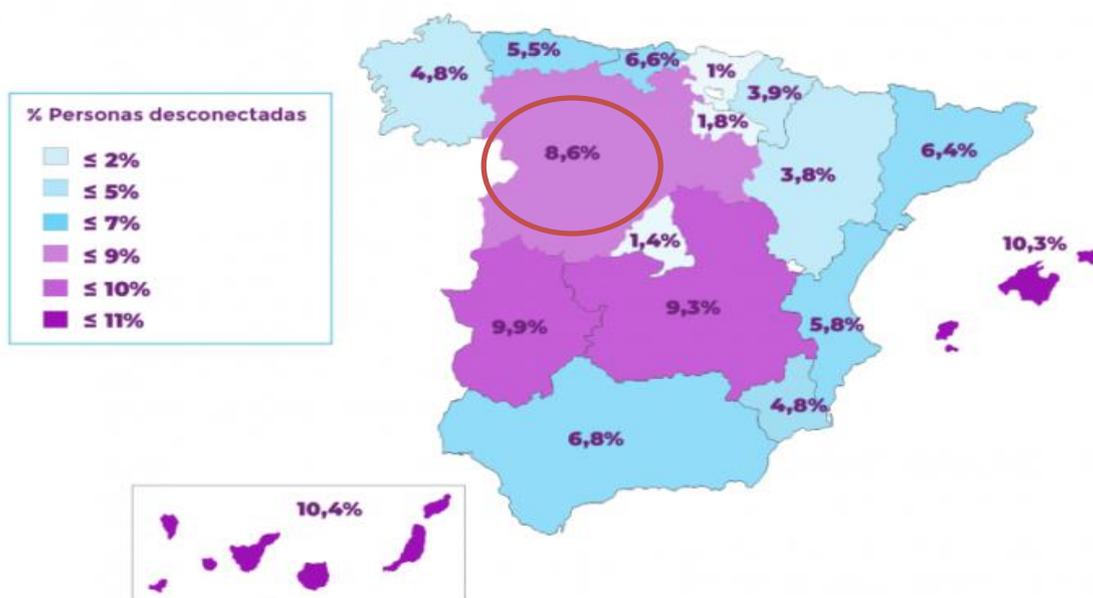
#### Anexo II.



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE. Ocupaciones por tipo de contrato y jornada, por sexo. Consultado 30/03/2021.

### Anexo III.

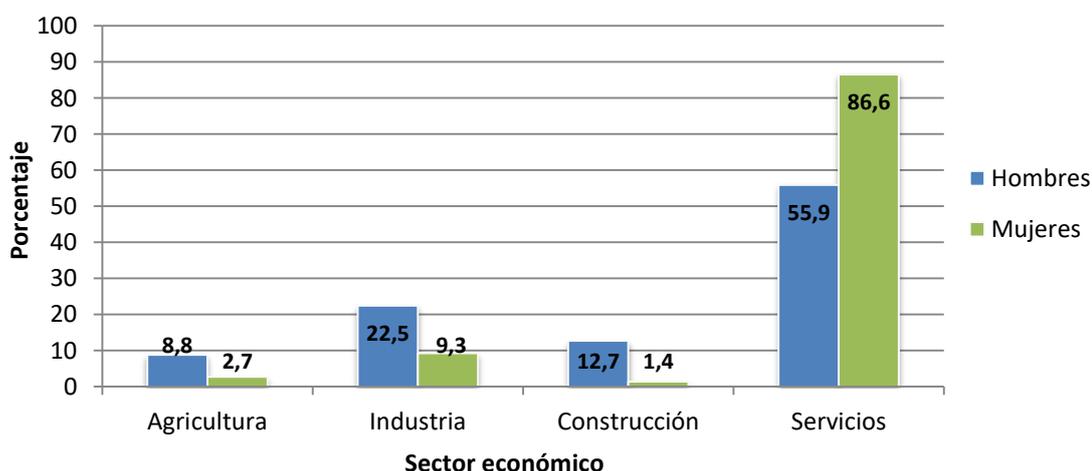
#### Porcentaje de personas desconectadas por Comunidad Autónoma



Fuente: Eurona.

### Anexo IV.

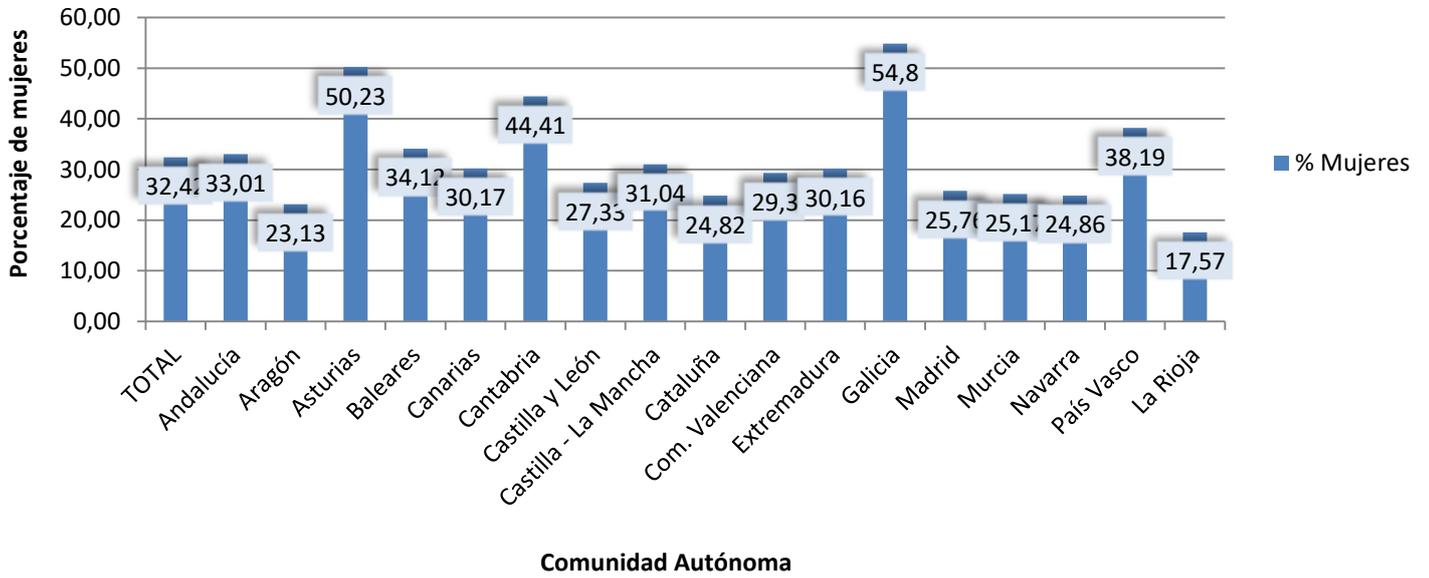
#### Ocupados por sector económico y sexo en Castilla y León (IV Trimestre 2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE. Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad. Consultado 20/04/2021.

Anexo V.

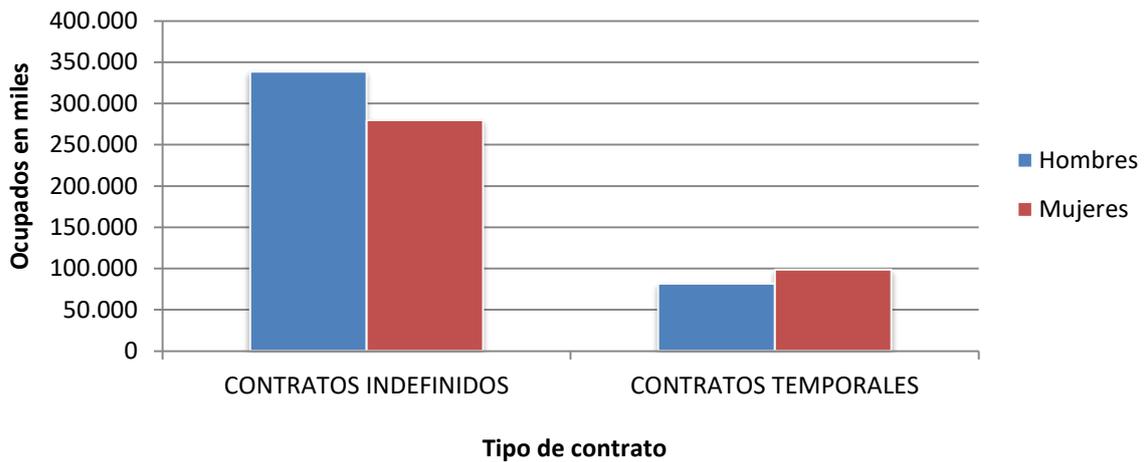
**Porcentaje de mujeres titular de explotaciones agrarias según CC.AA**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Instituto de la Mujer. Titulares de explotaciones agrarias según Comunidad Autónoma. Consultado 18/03/2021.

Anexo VI.

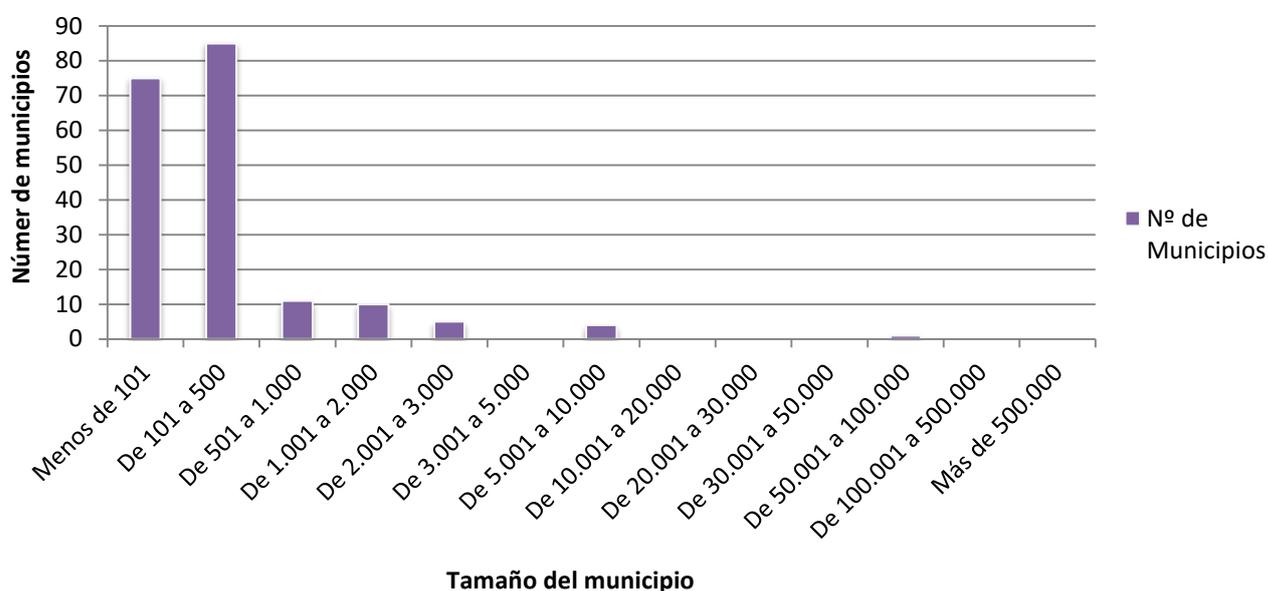
**Ocupación por tipo de contrato y sexo en Castilla y León (IV Trimestre 2020)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE. Ocupaciones por tipo de contrato, por sexo y Comunidad Autónoma. Consultado 18/03/2021.

## Anexo VII.

**Distribución de la población palentina por tamaño de municipio. Año 2020.**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos extraídos del INE. Distribución de los municipios por provincias y tamaño de los municipios. Consultado 15/04/2021.

## Anexo VIII.

Preguntas entrevista a Nazaret Mateos Álvarez, fundadora de EntreSetas, como responsable de pequeña empresa:

- 1. ¿Por qué has escogido el medio rural para montar su empresa?**
- 2. ¿Qué papel crees que tiene la mujer en el medio rural de tu zona?**
- 3. ¿Qué percepción tienes sobre la situación de desigualdad de género en el medio rural? ¿Existe realmente?**
- 4. ¿Crees que se te haya complicado el doble emprender en el medio rural siendo mujer? ¿Por qué has escogido ese sector en concreto?**
- 5. ¿Has recurrido a alguna institución, asociación etc para que te facilitara el emprendimiento? En caso afirmativo, ¿qué tipo de acciones de promoción de la igualdad han sido las que te han ayudado a seguir adelante?**
- 6. Como pequeña empresa, ¿tienes implantadas algunas medidas para favorecer la igualdad? En caso afirmativo, ¿cuáles?**

- 7. ¿Qué otras soluciones plantearías para lograr la consecución de la igualdad de género en el medio rural? ¿Y en su empresa?**

Anexo IX.

Preguntas entrevista a Estíbaliz González de la Serna cofundadora de Medgón S.L,  
como responsable de mediana empresa:

- 1. ¿Qué percepción tienes sobre la situación de desigualdad de género en el medio rural? ¿Existe realmente?**
- 2. ¿Qué papel crees que tiene la mujer en el medio rural de tu zona?**
- 3. ¿Por qué habéis escogido el medio rural para montar la empresa?**
- 4. ¿Crees que se os haya complicado el doble emprender en el medio rural siendo mujer uno de los promotores? ¿Por qué has escogido ese sector?**
- 5. ¿Habéis recurrido a alguna institución, asociación etc para que os facilitara el emprendimiento? En caso afirmativo, ¿qué tipo de acciones de promoción de la igualdad han sido las que te han ayudado a seguir adelante?**
- 6. ¿Qué medidas y acciones tenéis implantadas para favorecer la igualdad?**
- 7. ¿Qué otras soluciones plantearías para lograr la consecución de la igualdad de género en el medio rural, y en su empresa?**

Anexo X.

Preguntas entrevista a Francisco Hevia Obras, Director Corporativo de Galletas Gullón  
S.A, como gran empresa:

- 1. Con una experiencia de tantos años... ¿Qué percepción tienen en la empresa sobre la situación de desigualdad de género en el medio rural? ¿Consideráis que existe realmente?**
- 2. ¿Qué papel creéis que tiene la mujer en el medio rural?**
- 3. En concreto, ¿el sector industrial puede convertirse en una opción para que las mujeres de los pueblos palentinos se empleen? ¿sigue ese sector masculinizado? Apreciaciones al respecto.**
- 4. lo largo del tiempo, ¿cuáles han sido las sucesivas medidas y acciones que habéis implantado para favorecer la igualdad?**

5. **¿Ha recibido su empresa ayuda por parte de las instituciones? En caso afirmativo, ¿qué tipo de acciones de promoción de la igualdad han sido las que han ayudado a seguir adelante o a poner en práctica dicha igualdad?**
6. **Además del Plan de Igualdad, recientemente habéis firmado un Protocolo de colaboración para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral e impulsar el liderazgo femenino, ¿por qué habéis considerado necesario firmarlo? ¿Cuál sería su principal objetivo?**
7. **¿Qué otras soluciones pudierais plantear para lograr la consecución de la igualdad de género en el medio rural, y en especial en su empresa?**

#### Anexo XI.

Preguntas entrevista a Loreto Fernández Martínez, Presidenta de FADEMUR Palencia y a Nuria Martín Pérez, técnica en FADEMUR Palencia:

1. **¿Qué papel tienen las mujeres en el mundo rural de Palencia?**
2. **¿Cómo describiríais la situación de igualdad/desigualdad existente en el ámbito laboral rural?**
3. **¿Es realmente el mundo rural un espacio más complicado para que una mujer pueda ejercer su profesión? ¿Y para emprender?**
4. **¿Por qué resulta importante abordar las desigualdades de género en el empleo rural?**
5. **¿Cuáles son las normas, programas o acciones que más han contribuido en los últimos años a reducir la desigualdad?**
6. **¿Consideráis que la normativa e instituciones son suficientes para lograr la igualdad en el medio o es necesaria una mayor labor de concienciación a nivel individual al respecto?**
7. **¿Cuáles son las quejas o necesidades que más os plantean o exigen las mujeres rurales en la zona?**
8. **Y por último, ¿puede decirse que la crisis económica mundial por la Covid-19 ha tenido un impacto particular sobre las mujeres en empleo rural? En caso afirmativo, ¿en qué hechos ha quedado plasmado?**