

GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“MUJER, TRABAJO Y MUNDO RURAL

(2000-2022)”

MARÍA MERINO NÚÑEZ

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, SEPTIEMBRE 2024**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2023-2024

TRABAJO FIN DE GRADO

**“MUJER, TRABAJO Y MUNDO
RURAL (2000-2022)”**

Trabajo presentado por: María Merino Núñez

Tutor: David Carvajal de la Vega

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, 24 de septiembre de 2024

RESUMEN / ABSTRACT

Este trabajo analiza la evolución de la participación de la mujer en el mundo laboral rural entre el año 2000 y 2020, con un enfoque en Castilla y León. El estudio revela que las mujeres rurales enfrentan desafíos persistentes como la precariedad laboral, la brecha salarial y la segregación ocupacional. A pesar de su papel crucial en sectores como la agricultura, el turismo rural y la industria agroalimentaria, muchas veces su trabajo no es reconocido formalmente, lo que limita su acceso a derechos laborales.

Se destaca el crecimiento del emprendimiento femenino, especialmente en áreas como la agricultura ecológica y el turismo rural, donde las mujeres han asumido roles de liderazgo. Sin embargo, persisten barreras como el acceso limitado a recursos financieros y la conciliación de la vida familiar y laboral, agravada por la falta de infraestructuras y servicios básicos de las zonas rurales.

A través de programas como LEADER y políticas de igualdad, se han generado avances en la visibilidad del trabajo femenino y en la mejora de las condiciones laborales. No obstante, se concluye que es necesario continuar trabajando en la reducción de la brecha salarial, la formalización del empleo femenino y el acceso a oportunidades laborales más justas y equitativas.

KEYWORDS:

Mujer, rural, empleo, desigualdad, brecha salarial.

MUJER, TRABAJO Y MUNDO RURAL (2000-2022)

- 1. Introducción. Pág. 4**
- 2. Mujer y trabajo en España (2000). Pág. 5**
 - 2.1. Mujer y trabajo en el mundo rural. Pág. 16**
- 3. Evolución de la presencia de la mujer en el mercado laboral de España (2000-2020). Pág. 25.**
 - 3.1. Mujer rural y cambio cultural. Pág. 33.**
- 4. Mujer y trabajo en Castilla y León (2000-2020). Pág. 40.**
 - 4.1. La situación de la mujer en el año 2000. Pág. 43**
 - 4.2. Un tránsito lento, mujer y trabajo (2000-2020). Pág. 45**
 - 4.2.1. Empleo y sectores de actividad. Pág. 48.**
- 5. Mujer y trabajo en 2022: situación y retos. Pág. 59.**
 - 5.1. Mundo rural. Pág. 66**
 - 5.2. Castilla y León. Pág. 69.**
- 6. Conclusiones. Pág. 74**

ÍNDICE DE GRÁFICAS.

- *Gráfico 1: Pirámide poblacional año 2000. Pág. 5*
- *Gráfico 2. Pirámide de población según su situación laboral (2000). Pág. 6.*
- *Grafico 3: Ocupados por tipo de jornada y sector economico, año 2000. Pág. 7.*
- *Grafico 4.Encuesta Poblacion Activa (EPA) 2000. Pág. 9.*
- *Grafico 5. Poblacion activa de hombres y mujeres. Pág. 10*
- *Gráfico 6. Tasa de ocupación de hombres y mujeres.Pág. 11.*
- *Gráfico 7. Tasas de actividad trimestrales en España (2002). Pág. 13.*
- *Grafico 8. La brecha salarial se reduce tras la subida del salario minimo. Pág. 15.*
- *Gráfico 9: Tasa de desempleo por sexos (2002-2020). Pág. 16.*
- *Gráfico 10: Tasa de actividad por sexos (2020-2023.). Pág. 17.*
- *Gráfico 11: Ganancia media por trabajador por sexos (2020-2023). Pág. 18.*
- *Gráfico 12: Tasa de paro de larga duración de personas de 16 a 74 años por sexos (2015-2023). Pág. 24.*
- *Grafico 13. La brecha salarial se reduce tras la subida del salario minimo. Pág. 25.*
- *Gráfico 14: Tasa de desempleo por sexos (2002-2020). Pág. 26.*
- *Gráfico 15: Tasa de actividad por sexos (2020-2023). Pág. 58.*
- *Gráfico 16. Ganancia media por trabajador por sexos (2020-2023). Pág. 59.*
- *Gráfico 17: Tasa de paro de larga duración de personas de 16 a 74 años por sexos (2015-2023). Pág. 62.*
-

1.Introduccion.

Este trabajo tiene como objetivo principal analizar la evolución del empleo femenino en el mundo rural entre los años 2000 y 2020, haciendo énfasis en la región de Castilla y León. Además, este trabajo tiene una motivación personal: al ser mujer y porvenir de un entorno rural como Aguilar de Campos, mi pueblo, siento la necesidad de visibilizar la realidad de muchas mujeres rurales.

En las dos últimas décadas, la situación de la mujer en el mundo laboral ha experimentado una transformación significativa, influenciada por los cambios sociales, económicos y políticos que han tenido lugar tanto a nivel global como local. En este contexto, es esencial analizar la realidad específica de las mujeres en el mundo rural, donde las dinámicas laborales y las barreras estructurales han seguido patrones distintos a los observados en los entornos urbanos.

El periodo que analizamos, está marcado por cambios profundos en el mercado laboral, la implementación de políticas de igualdad de género, el impacto de la globalización y la creciente importancia de la sostenibilidad y la digitalización en las economías rurales. A través de un estudio exhaustivo de datos estadísticos, informes gubernamentales y estudios previos, este trabajo pretende ofrecer una visión integral de los logros alcanzados y de los retos aun vigentes en materia de igualdad de género y empleo rural.

El análisis de la situación laboral de las mujeres en el mundo rural es fundamental para comprender las dinámicas socioeconómicas que afectan a una parte significativa de la población española.

Como mujer y de pueblo que soy, Aguilar de Campos, este tema me toca de cerca. He vivido de primera mano las realidades del entorno rural y he sido testigo de las dificultades y las oportunidades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral rural, no solo para comprender mejor mi propia realidad, sino también para contribuir a la mejora de las condiciones de vida y trabajo de tantas mujeres que, como yo, se enfrenta a retos únicos por el simple hecho de haber nacido en un entorno rural.

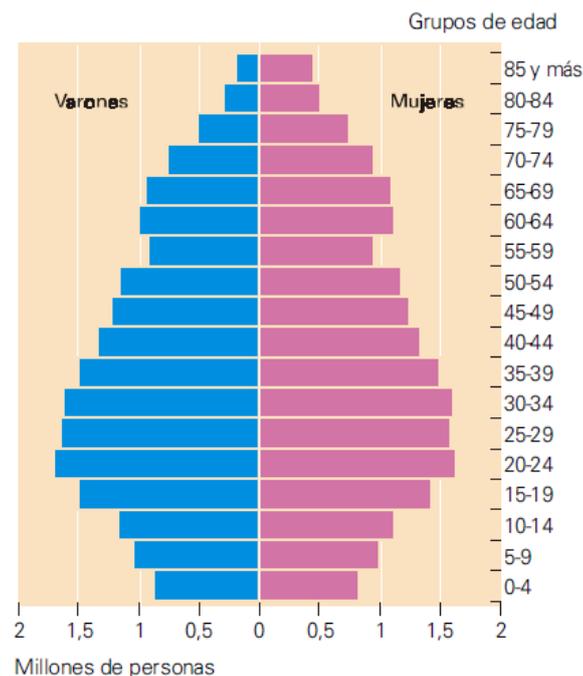
El mundo rural ha enfrentado durante décadas problemas estructurales como la despoblación, el envejecimiento de la población, y la falta de oportunidades económicas, lo que ha afectado de manera desproporcionada a las mujeres. En este sentido, la mujer

rural no solo ha desempeñado un papel clave en la economía agraria tradicional, sino que también ha sido un agente de cambio en la diversificación económica, el emprendimiento, y el turismo rural, sectores que han adquirido relevancia en los últimos años.

2. Mujer y trabajo en España (2000).

El año 2000 fue un periodo de transición y crecimiento para España, marcado por una economía en expansión y profundos cambios sociales. En este contexto, la situación de las mujeres en el mundo laboral reflejaba tanto los avances logrados, como las barreras persistentes que enfrentaban.

Gráfico 1: Pirámide poblacional año 2000.

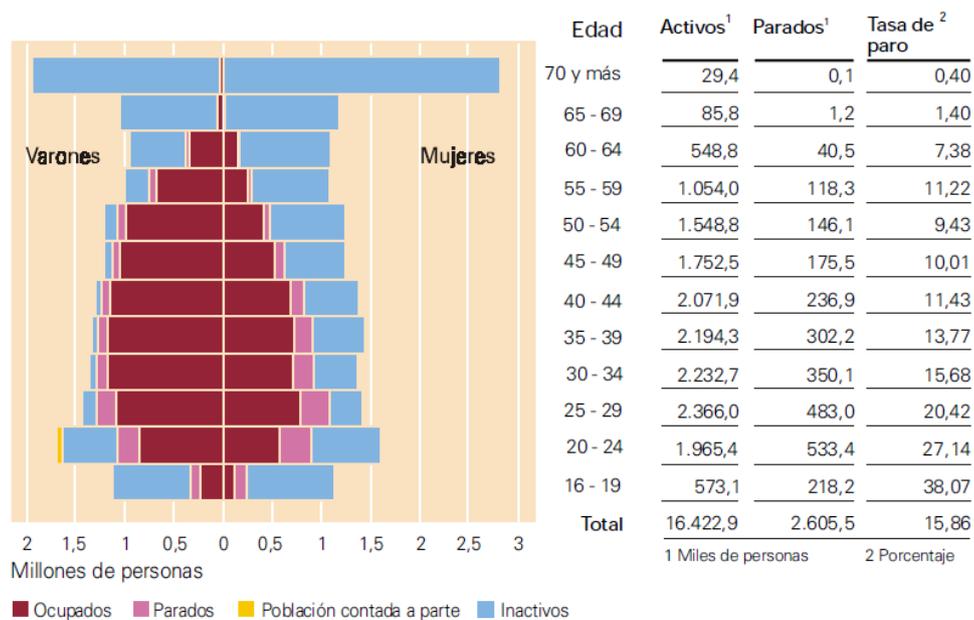


Fuente: INE

La pirámide poblacional que presentaba España en el año 2000 reflejaba no solo una disminución en la natalidad, sino también una estructura demográfica donde los grupos de edad más jóvenes son relativamente pequeños en comparación con los de mayor

edad. Este patrón está alineado con la tendencia de las familias a tener menos hijos en las últimas décadas. En los grupos laborales clave, como los de 25 a 44 años, se observa una proporción equilibrada entre hombres y mujeres. Sin embargo, en los grupos de mayor edad, particularmente a partir de los 65 años, las mujeres predominan claramente, lo que evidencia una mayor esperanza de vida femenina y la disparidad en mortalidad entre géneros. Este envejecimiento demográfico no solo refleja la mayor longevidad femenina, sino también un reto estructural para el sistema socioeconómico, ya que la mayor proporción de personas mayores, especialmente mujeres, implica una demanda creciente de recursos en áreas como la sanidad y las pensiones.

Gráfico 2. Pirámide de población según su situación laboral (2000).



Fuente: INE

La pirámide de población según su actividad laboral en el año 2000 refleja una serie de dinámicas sociales y económicas específicas de la época, que están profundamente arraigadas en las transformaciones que España experimentó durante las décadas anteriores. Por ejemplo, se observa en los grupos intermedios la relevancia de las políticas que fomentan la participación activa de ambos géneros, y en los tramos superiores se percibe una menor participación de mujeres que de hombres.

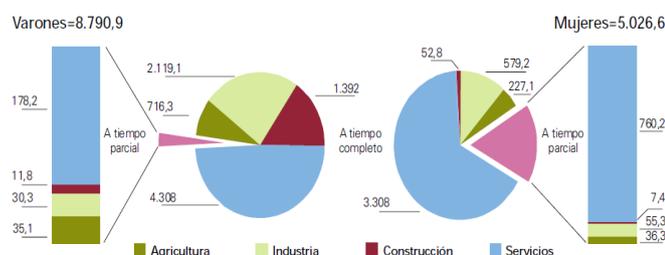
A finales de los años 90 y principios del 2000, España estaba consolidando su integración en la Unión Europea, con una economía que comenzada a recuperarse de la recesión de principios de los 90. Durante esta época, el país vio un crecimiento económico impulsado por la inversión extranjera, el turismo, y la construcción, pero también enfrentó desafíos significativos, como el desempleo estructural, que afectaba particularmente a los jóvenes y a las mujeres.

A pesar de esta situación, la alta tasa de paro en los jóvenes (especialmente entre 16-24 años) reflejada en la pirámide estaba relacionada con varios factores socioeconómicos de la época. España tenía uno de los niveles más altos de desempleo juvenil en Europa debido en parte a la rigidez del mercado laboral y a la falta de oportunidades para los jóvenes sin experiencia laboral. Además, el sistema educativo aun no estaba totalmente alineado con las demandas del mercado laboral, lo que resultaba en un desajuste entre las competencias adquiridas y las oportunidades disponibles.

La participación laboral femenina, aunque en aumento, todavía mostraba desigualdades marcadas en el año 2000. Durante las décadas anteriores, se habían implementado reformas para mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral, pero la realidad era que muchas seguían enfrentando barreras importantes. Las mujeres se encontraban sobrerrepresentadas en sectores con menor remuneración y mayor inestabilidad, y la falta de políticas de conciliación efectivas las relegaba, en muchos casos, a empleos a tiempo parcial, o abandonar el mercado laboral para asumir responsabilidades familiares.

En el año 2000, la situación de la mujer en el mercado laboral presentaba características y desafíos específicos relacionados con la coyuntura económica general.

Grafico 3: Ocupados por tipo de jornada y sector economico, año 2000



Los datos del grafico están expresados en miles de personas.

Fuente: INE

Este gráfico refleja un momento crucial en la economía española y en la distribución de empleo entre hombres y mujeres en distintos sectores económicos y tipos de jornada laboral.

A finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI, España estaba experimentando una profunda transformación económica. Después de la entrada en la Unión Europea en 1986, España comenzó un proceso de modernización de su economía, que se refleja en la creciente importancia del sector servicios. El gráfico muestra como tanto hombres como mujeres estaban mayoritariamente empleados en el sector servicios, lo que es indicativo de esta transición hacia una economía postindustrial.

Durante la década de los 90 y principios de los 2000, España vivió un boom en la construcción, impulsado por la burbuja inmobiliaria. Esto explicaba la significativa presencia de hombres en este sector, que era uno de los principales motores de la economía española en ese momento. La construcción ofrecía muchas oportunidades de empleo, principalmente para hombres, lo que reforzaba la tradicional división de género en el trabajo.

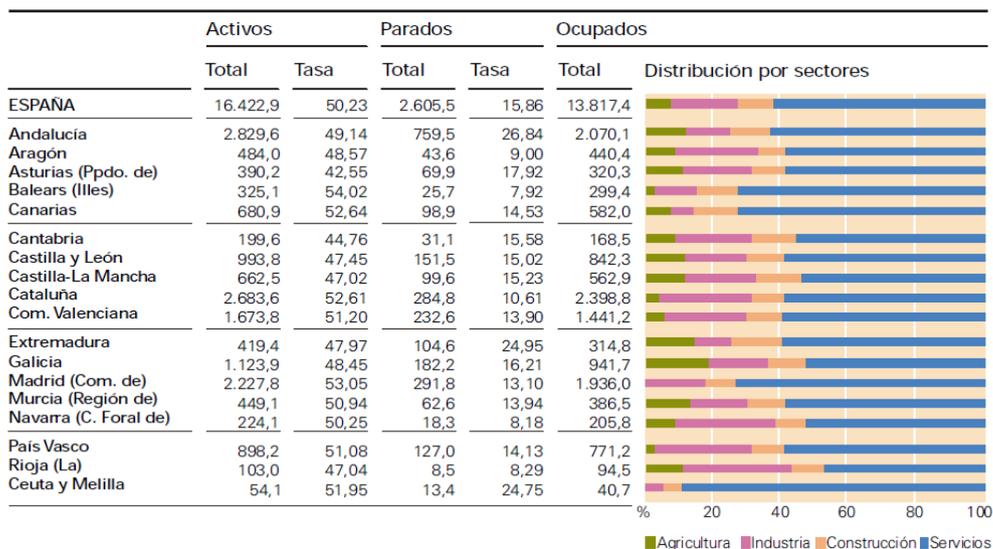
El gráfico también pone de manifiesto la desigualdad de género en términos de participación en diferentes sectores y en el tipo de jornada laboral. Las mujeres estaban más concentradas en el sector servicios y menos en la industria y construcción, sectores dominados por hombres. Esto reflejaba las barreras estructurales y culturales que limitaban el acceso de las mujeres a ciertos tipos de empleo y su concentración en trabajos más precarios o con menos estabilidad.

La pertenencia de España a la Unión Europea tuvo un impacto significativo en su mercado laboral, promoviendo reformas laborales y la apertura de mercados. Las políticas europeas también fomentaron la igualdad de género en el trabajo, aunque los resultados no eran plenamente visibles en el 2000, como lo demuestra la desigualdad en el empleo entre hombres y mujeres.

A finales de los 90 y principios de los 2000, España también comenzó a recibir una creciente cantidad de inmigrantes, muchos de los cuales encontraron empleo en sectores como la construcción y los servicios. Aunque este gráfico no desglosa los datos por nacionalidad, es importante tener en cuenta que este fenómeno también estaba comenzando a cambiar la composición del mercado laboral en España.

En resumen, la economía española del año 2000 estaba marcada por una fuerte transición hacia el sector servicios, un auge de la construcción y una participación creciente pero aun desigual de las mujeres en el mercado laboral. La distribución del empleo también se vio influenciada por los cambios estructurales derivados de la integración europea, la globalización, y las dinámicas sociales propias de la época.

Grafico 4. Encuesta Poblacion Activa (EPA) 2000



Fuente: INE

Según la encuesta de la población activa (EPA), observamos que España en el año 2000 tenía un total de 16.422,9 mil personas activas con una tasa de actividad del 50,23%. Las diferencias regionales son significativas, con Andalucía, Cataluña y Madrid, teniendo los mayores números de personas activas. La tasa de paro a nivel nacional era del 15,86% con un total de 2.605,5 mil personas paradas. Andalucía presentaba la tasa de paro más alta (26,84 %), mientras que Navarra tenía la más baja (8,18%). La cantidad total de ocupados en España era de 13.817,4 mil personas, y las regiones con mayor número de ocupados son Cataluña, Madrid y Andalucía.

En la distribución sectorial, el sector servicios dominaba claramente en todas las regiones, seguido por la Industria (en Madrid, Cataluña y Baleares más de un 70% de la población ocupada trabaja en este sector) Construcción, y en último lugar, la Agricultura.

Respecto a la tasa de actividad femenina, en el año 2000 era notablemente menor que la de los hombres. Aproximadamente un 45% de las mujeres en edad laboral estaban activas en el mercado de trabajo, en comparación con un 67% de los hombres. La población femenina estaba concentrada en ciertos sectores, especialmente en el sector servicios, que empleaba a más del 70% de las mujeres trabajadoras. En contraste, la presencia femenina en sectores como la construcción y la industria era significativamente baja.

La tasa de empleo femenina para el año 2000 se situaba alrededor del 35%, mientras que la masculina superaba el 55%. Esta disparidad indicaba una brecha considerable en la integración laboral de las mujeres. La tasa de desempleo para las mujeres era significativamente más alta que la de los hombres. En el año 2000, el desempleo femenino rondaba el 20%, en comparación con un 10% para los hombres. Las mujeres jóvenes y mayores de 45 años, eran los grupos más afectados por el desempleo.

Grafico 5. Población activa de hombres y mujeres.

Población activa de hombres y mujeres (%)

Fuente: Eurostat Database.

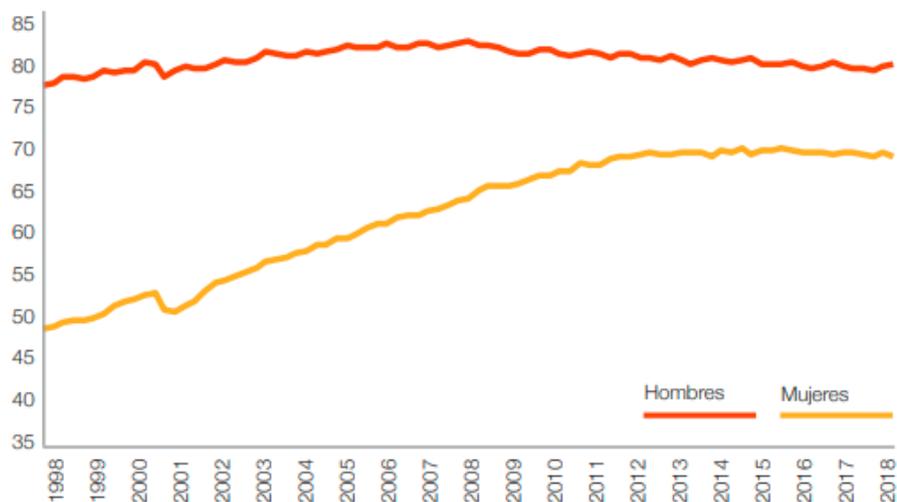
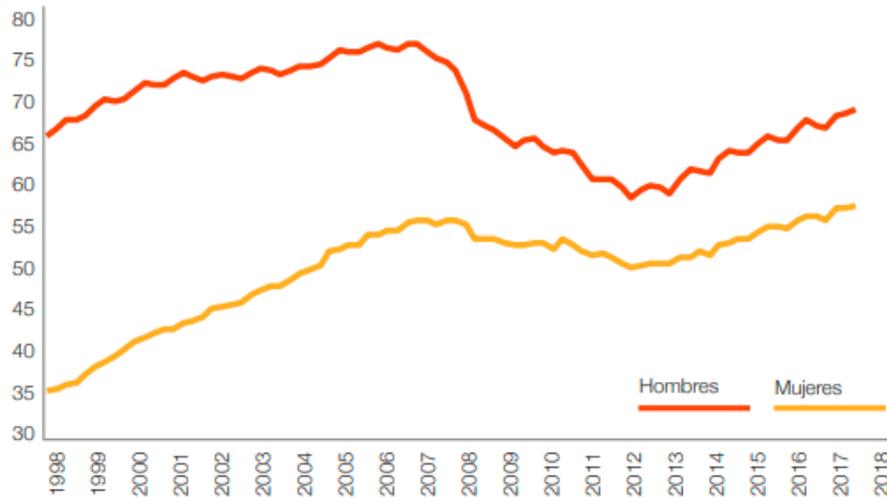


Gráfico 6. Tasa de ocupación de hombres y mujeres.

Tasa de ocupación de hombres y mujeres (%)

Fuente: Eurostat Database.



Si hablamos de sectores de empleo en el año 2000, las mujeres en España estaban predominantemente empleadas en sectores como la educación, la salud, y los servicios, incluyendo trabajos administrativos y de atención al cliente. Más del 76% de las mujeres trabajaban en ocho ocupaciones de las 27 que distingue el INE. En concreto: comercio al por menor el 16,2%, enfermería 11,9%, enseñanza 11,2%, servicios a empresas 10,6%, administración pública 7,7%, servicios domésticos 7,7%, hostelería 6,8% y servicios personales 4,4%. A pesar de la creciente presencia de mujeres en la educación superior y en profesiones cualificadas, su representación en sectores como la tecnología, la ingeniería y la manufactura seguía siendo limitada.

Esta segregación ocupacional reflejaba tanto las elecciones individuales influenciadas por normas de género como la discriminación estructural en ciertos sectores. Las mujeres eran más propensas a ocupar trabajos a tiempo parcial y temporales, lo que afectaba a su estabilidad laboral y a sus oportunidades de carrera a largo plazo.

En referencia a los tipos de contratos, una gran proporción de mujeres trabajadoras estaban empleadas bajo contratos temporales a tiempo parcial. En el 2000, aproximadamente el 30% de las mujeres tenían contratos temporales, lo que refleja una mayor inestabilidad laboral en comparación con los hombres; y el 16,7% trabajaban a tiempo parcial, en comparación con el 10% y el 2,5% de los hombres, respectivamente. Durante los años 90 y principios del 2000, España implementó varias reformas laborales

con el objetivo de flexibilizar el mercado de trabajo. Aunque estas reformas intentaron reducir la rigidez del mercado laboral, también condujeron a un aumento en la temporalidad y la precariedad del empleo, especialmente para los jóvenes y las mujeres, quienes ya eran más vulnerables en el mercado laboral.

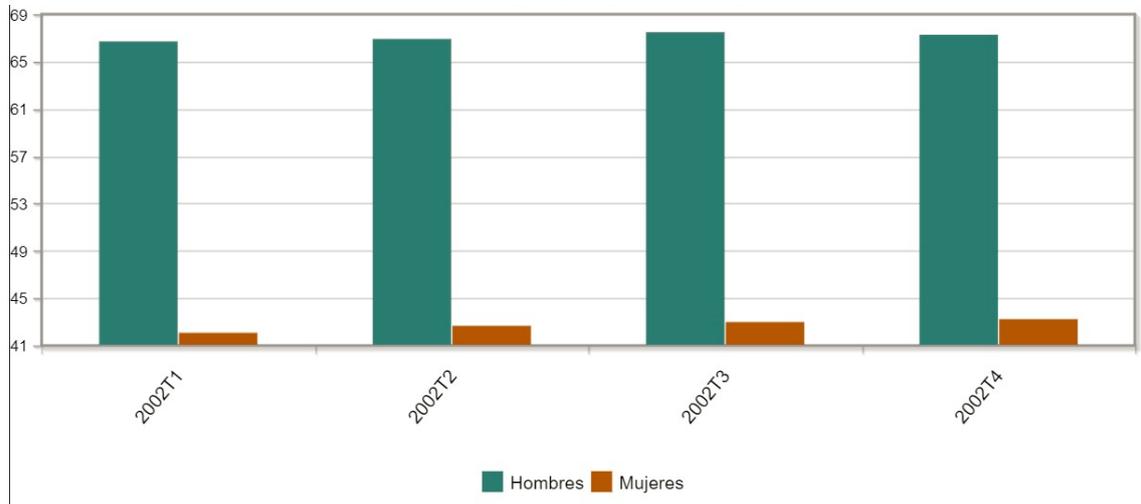
En cuanto a la brecha salarial de género, era preocupación significativa en España en el año 2000. Según datos del informe realizado por CEOE sobre la igualdad salarial, las mujeres ganaban en torno a un 70% y el 90% de lo que ganaban los hombres por trabajos equivalentes. Esta disparidad se atribuía a diversos factores, incluyendo la segregación ocupacional, la discriminación de género y la interrupción de las carreras de las mujeres debido a responsabilidades familiares. Las condiciones laborales de las mujeres en muchos casos eran precarias, con salarios más bajos y menos beneficios sociales. Además, la doble carga de trabajo (laboral y doméstico) afectaba significativamente su calidad de vida y a las oportunidades de desarrollo profesional.

A pesar de los progresos realizados a lo largo de la historia, en el 2000 las mujeres se enfrentaban a numerosos desafíos. Las actitudes tradicionales y los prejuicios de género seguían siendo un obstáculo significativo para las mujeres, afectando tanto a su contratación, como su promoción. La falta de políticas de conciliación y familiar, como el acceso a servicios de cuidado infantil y licencias parentales adecuadas, limitaba las oportunidades de carrera para muchas mujeres. La tendencia de las mujeres a concentrarse en ciertos sectores y ocupaciones, a menudo menos remuneradas y con menos oportunidades de acceso, perturbaba la desigualdad económica.

En el año 2002, España estaba experimentando un crecimiento económico sostenido. Durante esta época, la económica española mostraba signos de estabilidad y expansión, en gran medida impulsada por sectores como la construcción, el turismo y los servicios. Este contexto invitaba a un cambio en la situación laboral de las mujeres, no obstante, el cambio fue lento.

1 Datos sacados del Análisis de la brecha salarial de género en España, elaborado por Confederación Española de Organizaciones Sindicales.CEOE

Gráfico 7. Tasas de actividad trimestrales en España (2002).



Fuente: INE

En 2002, los hombres, mantenían una tasa de actividad¹ cercana al 65-68. Estaban participando de manera activa en este crecimiento económico debido a que los sectores de mayor expansión en ese momento, como los ya citados construcción e industria, han sido sectores dominados históricamente por mano de obra masculina.

A pesar del crecimiento económico, las mujeres mantenían una tasa de actividad considerablemente más baja (entre el 41% y el 45%) en comparación con los hombres. Esto puede explicarse por varios factores estructurales y sociales que caracterizaban el mercado laboral en esa época:

- El mercado laboral de principios de los 2000 presentaba importantes barreras para la inserción de las mujeres, tales como la falta de políticas efectivas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la segregación ocupacional, y un sesgo cultural que favorecía el empleo masculino en sectores clave.

¹ Tasa de actividad: indicador económico que mide el porcentaje de la población en edad de trabajar (generalmente entre 16 y 65 años) que está ocupada o en busca activa de empleo. Se calcula dividiendo la población activa (personas que trabajan o están buscando empleo), entre la población total en edad de trabajar, y multiplicando el resultado por 100.

-Muchas mujeres participaban en el mercado laboral a través de empleos a tiempo parcial, o en trabajos menos valorados o remunerados. Esto también influye en la menor tasa de actividad femenina, ya que muchas mujeres no se consideraban activas en el sentido formal de la EPA debido a sus condiciones laborales menos estables.

Es relevante observar que la situación reflejada en el gráfico precede la aprobación de importantes reformas en materia de igualdad, como la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007, que introdujo medidas para combatir la discriminación de género en el trabajo y promover la participación de las mujeres en todos los sectores. Aunque este gráfico muestra una situación previa a la implementación de estas políticas, sirve como base comparativa para entender el impacto de estas en los años posteriores.

En los primeros años de la década de los 2000, las políticas de apoyo a la familia y los cuidados en España eran limitadas, lo que afectaba desproporcionalmente a las mujeres. Sin un acceso adecuado a guarderías o apoyo en el cuidado de dependientes, muchas mujeres se veían obligadas a reducir su participación en el mercado laboral o a limitarse a empleos menos exigentes en términos de tiempo.

A nivel estructural, el envejecimiento de la población y el crecimiento de los sectores de cuidado también influyeron en las decisiones laborales de las mujeres, quienes tradicionalmente asumían estas responsabilidades.

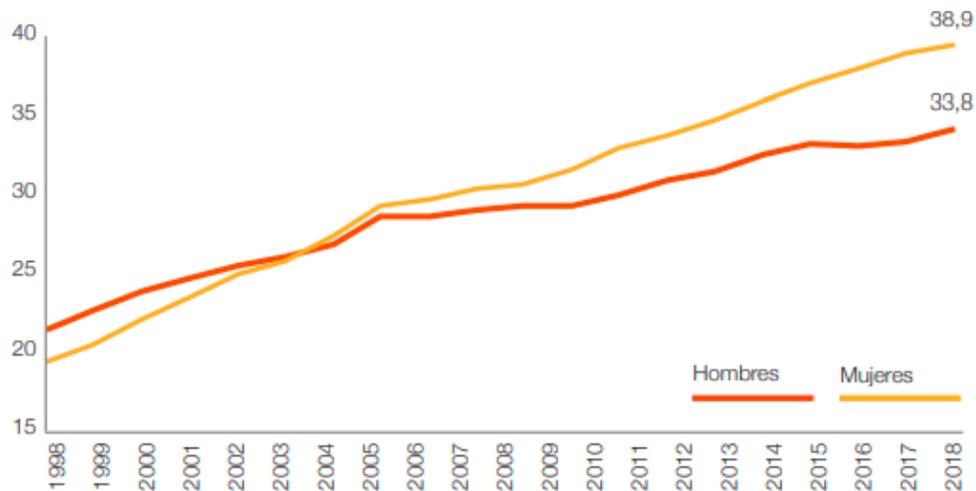
En el contexto global, España estaba cada vez más integrada en la economía mundial. Esto favoreció ciertos sectores, como la exportación de bienes manufacturados y la industria tecnológica, pero también generó cambios en la estructura del empleo. Las oportunidades de empleo en estos sectores aún no habían sido completamente accesibles para las mujeres, lo que se reflejaba en una menor participación femenina.

A comienzos del siglo XXI, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral en España estaba iniciando un tímido cambio. Este crecimiento se debía en parte a una mayor accesibilidad a la educación superior para las mujeres y a cambios en las actitudes sociales respecto a su rol en la economía. Pero seguíamos estando por debajo de la media de la Unión Europea, que estaba en 53,6%, lo que indicaba que había margen para una mayor integración de las mujeres en el mercado laboral.

Grafico 8: Porcentaje de hombres y mujeres entre 25 y 64 años de edad que poseen educación terciaria en cada año.

Porcentaje de hombres y mujeres entre 25 y 64 años de edad que poseen educación terciaria en cada año¹

Fuente: OCDE.



1) Incluye grados universitarios, masters, doctorados y equivalentes.

Aunque el nivel educativo de las mujeres había mejorado considerablemente, con una proporción creciente de mujeres con educación superior, esto no se reflejaba proporcionalmente en su participación y condiciones en el mercado laboral. La falta de acceso a la formación continua y oportunidades de desarrollo profesional era un obstáculo significativo para el progreso de las mujeres en el trabajo. La inversión en formación y desarrollo profesional era esencial para mejorar su posición en el mercado laboral.

En el año 2000, se comenzaron a implementar diversas políticas y medidas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en el trabajo. Estas incluían incentivos para la contratación femenina, programas de formación y desarrollo, y legislación para promover la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar.

A pesar de las medidas adoptadas, los avances eran lentos y las disparidades persistían. La implementación efectiva de políticas de igualdad y el cambio cultural en las organizaciones eran necesarios para lograr una integración plena y equitativa de las mujeres en el mercado laboral.

2.1. Mujer y trabajo en el mundo rural.

A principios del siglo XXI, el mundo rural español se encontraba en una fase de transición significativa. Aunque la agricultura continuaba siendo una actividad central en muchas áreas rurales, su peso en la economía estaba disminuyendo progresivamente. Este cambio se debía tanto a factores estructurales como a la aplicación de políticas europeas (como la PAC) que buscaban una mayor diversificación económica. En el año 2000 vivir en un pueblo tenía sus cosas buenas, pero también malas. Sobre todo, para la mujer, encontrándose con múltiples problemas en la vida laboral.

Gráfico 9: Mujeres en municipios con menos de 10.000 habitantes.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del padrón del año 2002

La mujer rural en el 2000 era un colectivo de 4,8 millones, sobre un total de 9,6 millones que representa el total de la población rural. De estos 4,8 millones, un 38% están fuera del mercado laboral, por dos motivos:

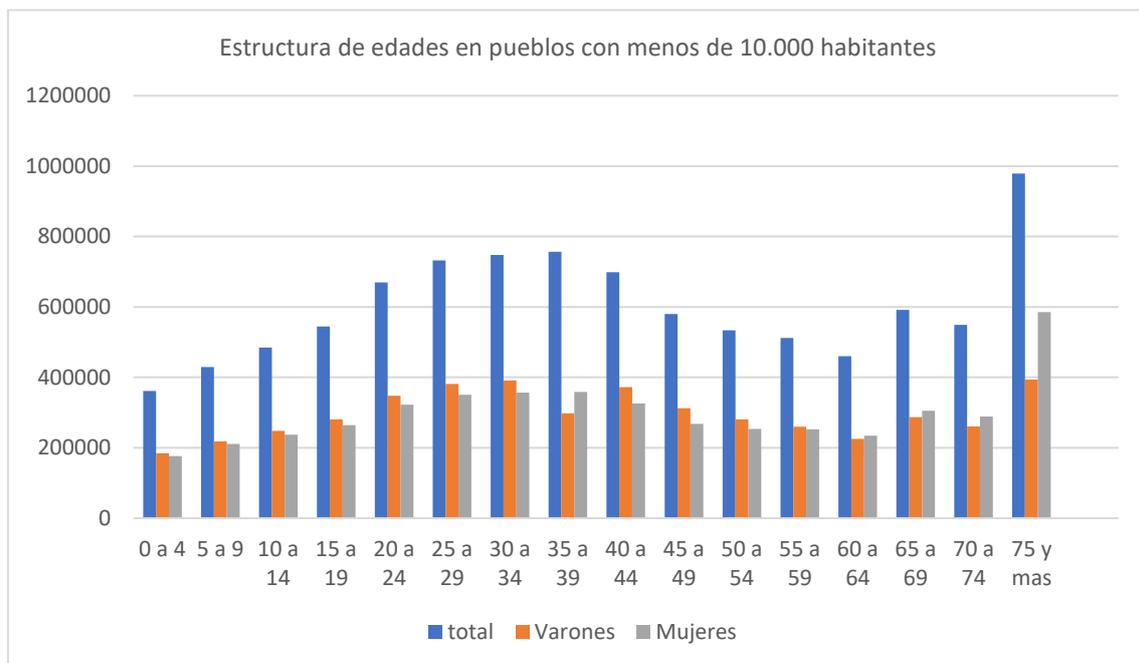
- El 13%, es decir 624.022 porque aún no tenían la edad necesaria, son menores de 15 años.

- El 25%, 1.179.220 tenían 65 años o más, luego están en edad de jubilación.

El 62% restante, abarcaba desde los 15 hasta los 65 años, asciende a 3 millones de mujeres. Este grupo de mujeres los dividimos en tres, jóvenes (de 15 a 29 años), adultas (de 30 a 39 años) y maduras (de 40 a 64 años), cuyos porcentajes son 19% son jóvenes,

15% son adultas y 28% maduras. De estos datos podemos decir que existe un gran desequilibrio demográfico en la población rural femenina, presentando una pirámide poblacional invertida, y las edades maduras y adultas abarcando el mayor porcentaje.

Gráfico 10: Estructura de edades en pueblos con menos de 10.000 habitantes.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del padrón 2002

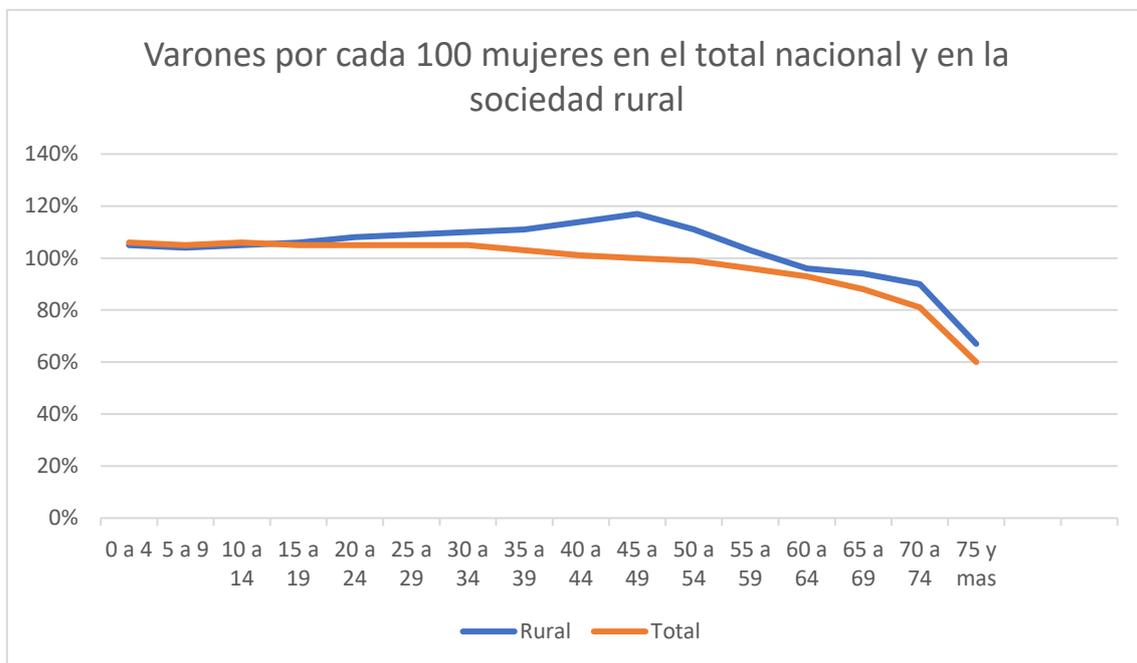
Aunque los datos son similares a los de la pirámide de población española, sí se aprecia una diferencia en cuanto al sexo: en casi todos los rangos hay una mayor población de varones en comparación con mujeres. La diferencia es más notable en el grupo de edad de 40 a 44 años y 30 a 34 años, donde la cantidad de varones superaba significativamente a la de las mujeres. A partir de los 60 años, la diferencia entre hombres y mujeres era menor, e incluso en algunos grupos de edad mayores, se aprecian más mujeres que hombres.

La mayor cantidad de varones en los rangos de edad laboralmente activos (30 a 44 años) indica un entorno laboral con predominancia masculina. La población española tiene tendencia de feminización. Pero en el entorno rural es más o menos igual, hasta los 15 años (al completar la etapa escolar), donde los chicos se incorporan al mercado laboral, mientras las chicas siguen estudiando o se van a la ciudad. A partir de esta

edad, el número de chicos es superior al de las chicas, hasta el rango de 55 a 59 años, donde ya no existe diferencia.

En las sociedades avanzadas de la época se observa una tendencia hacia la feminización de la sociedad, sin embargo, en el mundo rural ocurre lo contrario. Nuestro país tiene una media de 97 hombres frente a 100 mujeres, pero en el mundo rural, 101 varones por cada 100 mujeres. Lo analizamos en el siguiente gráfico.

Gráfico 11: Varones por cada 100 mujeres en el total nacional y en la sociedad rural.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del padrón año 2002

Observando la curva azul, rural, podemos decir que la mayoría de los grupos de edad, la proporción de hombres por casi 100 mujeres en áreas rurales es mayor que en el total nacional. De la curva naranja (total) vemos que la proporción de hombres por cada 100 mujeres en el total nacional es menor que en las áreas rurales en casi todos los grupos de edad. La tendencia general es similar a la de la población rural, pero con valores generalmente más bajos. A partir del grupo de edad 45-49 años, la proporción también disminuye, y se observa una caída notable en los grupos de edad mayores, similar a la curva rural, pero con valores absolutos menores. La mayor proporción de hombres en edades jóvenes y adultas en áreas rurales se debe a que las mujeres migran hacia las zonas urbanas para seguir estudiando o buscar trabajo, ya que las dinámicas de empleo

[Mujer, trabajo y mundo rural \(2000-2022\).](#)

en las zonas rurales son emplear a los hombres en la agricultura y ganadería. En los grupos de mayor edad, vemos que las mujeres tienen mayor esperanza de vida, algo que también sucede en las áreas urbanas.

El año 2000 marca una etapa crucial en la evaluación del rol de la mujer en el mundo laboral, especialmente en el contexto rural en España. En España, las mujeres en las áreas rurales representaban una proporción significativa de la población activa. Las estadísticas indicaban que las mujeres constituían a aproximadamente el 30% de la fuerza laboral en el sector agrícola. A pesar de su considerable participación, las mujeres rurales enfrentaban múltiples desafíos, incluyendo el acceso limitado a recursos, tierras, créditos y tecnología. Además, las tasas de empleo informal eran elevadas, lo que implicaba una falta de seguridad laboral y beneficios sociales.

Las mujeres en el sector agrícola español desempeñaban diversos roles, desde laborales en cultivos y ganadería, hasta la gestión de pequeñas explotaciones familiares. Su trabajo era esencial para la producción de alimentos y la económica rural, aunque a menudo no se reconocía formalmente ni se renumeraba adecuadamente. Las mujeres solían ser responsables de tareas específicas como la siembra, el deshierbe, la cosecha y el procesamiento de productos agrícolas, además de gestionar el hogar y cuidar de la familia.

Uno de los mayores obstáculos para las mujeres en la agricultura era el acceso desigual a recursos como la tierra, el agua, el crédito y la captación. En muchos casos, las leyes y normas sociales restringían la propiedad de la tierra para las mujeres, limitando su capacidad para tomar decisiones independientes y acceder a financiación. Además, la falta de formación técnica y acceso a tecnología moderna reducía la eficiencia y productividad de sus labores.

La PAC jugó un papel crucial en la configuración de las económicas rurales en España. Durante los años 90 y 2000, las subvenciones europeas destinadas a los agricultores y a las regiones rurales se convirtieron en una fuente significativa de ingresos para muchas explotaciones agrarias.

La PAC introdujo ayudas directas basadas en la superficie cultivada o en la cantidad producida, lo que algunos casos desincentivaron la diversificación de las explotaciones. Sin embargo, las ayudas también incluyeron componentes destinados a la diversidad económica, como programas de desarrollo rural que promovían la creación de pequeñas y medianas empresas en sectores no agrarios.

Las ayudas de la PAC, aunque vitales para la sostenibilidad de muchas explotaciones, también crearon una cierta dependencia de los subsidios. En algunas regiones, esto limitó el incentivo para innovar o adaptarse a nuevas actividades económicas. Las áreas que lograron diversificar su economía, como las que desarrollaron una industria agroalimentaria o se orientaron hacia el turismo rural, tuvieron un crecimiento más sostenido.

A finales de los años 90 e inicios del 2000, la PAC, por ejemplo, incluyó medidas específicas para fomentar la igualdad de género en el acceso a recursos y formación. Algunos ejemplos de formación ofrecida por la PAC para mujeres rurales incluyen:

- Formación en emprendimiento rural: se ofrecían cursos y talleres para fomentar el desarrollo de iniciativas empresariales lideradas por mujeres en áreas rurales, como la creación de pequeñas empresas agrícolas, agroalimentarias y de turismo rural.
- Cursos de diversificación agraria: estos programas estaban destinados a capacitar a las mujeres en nuevas prácticas agrícolas sostenibles y en la diversificación de la producción agraria, como la agricultura ecológica o el uso de tecnologías más eficientes en el manejo de cultivos.
- Capacitación en gestión y administración agraria: Se ofrecía formación sobre gestión de explotaciones agrarias, incluyendo aspectos como la contabilidad, la planificación financiera y el uso de nuevas tecnologías para la gestión agrícola.
- Promoción de la igualdad en la propiedad de tierras: Se implementaron programas para formar a las mujeres en los derechos de propiedad y acceso a la tierra, a fin de superar las barreras legales y culturales que limitaban su acceso a recursos.
- Formación en TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación): Este tipo de formación era clave para mejorar el acceso a la información, el marketing y la venta de productos, lo cual ayudaba a las mujeres rurales a acceder a nuevos mercados y a conectar sus productos y servicios con áreas urbanas.

Estas iniciativas se enmarcaron en el contexto de los programas de desarrollo rural de la PAC, que buscaban no solo mejorar la productividad agrícola, sino también el bienestar social y económico de las comunidades rurales, especialmente promoviendo la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Además, organizaciones nacionales y locales lanzaron iniciativas para promover la igualdad de género en el acceso a recursos, proporcionar capacitación en técnicas agrícolas modernas y fomentar la participación de las mujeres en organizaciones cooperativas y de toma de decisiones.

El sector agrícola, que en décadas anteriores representaba la principal fuente de empleo en las zonas rurales, estaba en declive en términos de ocupación. En el año 2000, menos del 10% de la población activa rural estaba empleada en la agricultura, en comparación con más del 20% en décadas anteriores.

La modernización agrícola, impulsada por las ayudas de la PAC, permitió mejorar la productividad de las explotaciones agrarias a través de la modernización y el uso de nuevas tecnologías. Sin embargo, esto también provocó una reducción en la demanda de mano de obra agrícola, desplazando a muchos trabajadores del sector.

El segundo sector clave para entender la presencia femenina en el mercado laboral rural es el de la industria agroalimentaria, que incluye la transformación, comercialización y distribución de productos agrícolas. En el año 2000, las mujeres constituían un alto porcentaje de la fuerza laboral en este sector, especialmente en tareas de procesamiento y empaquetado de alimentos. Su trabajo era fundamental para mantener las cadenas de suministros de alimentos y garantizar la calidad y seguridad de los productos alimentarios.

Aunque no existen cifras exactas desglosadas específicamente por el tipo de tarea en el mundo rural para el procesamiento y empaquetado, se sabe que aproximadamente el 48% de la fuerza laboral en esta actividad estaba compuesta por mujeres, muchas de las cuales realizaban estas labores. Su participación era crucial para el sostenimiento de la producción alimentaria local y la preservación de productos tradicionales, aunque a menudo no recibían reconocimiento formal ni salarial por su trabajo. En particular, en sectores como el procesamiento y el empaquetado de alimentos, las mujeres representaban hasta el 60% de la fuerza laboral. Su papel era crucial para la operatividad diaria de las cadenas de suministro de alimentos, especialmente en las pequeñas y medianas empresas agroalimentarias.

Las mujeres en la industria agroalimentaria enfrentaban desafíos similares a los de la agricultura, incluyendo el acceso limitado a recursos, la falta de formación y las condiciones laborales precarias. Sin embargo, también existían oportunidades para el desarrollo y el empoderamiento a través de programas de captación y apoyo

empresarial. La creación de cooperativas y asociaciones de mujeres en la industria agroalimentaria permitió mejorar las condiciones laborales y acceder a mercados más amplios.

A medida que la industria agroalimentaria evolucionaba, surgieron oportunidades para la innovación y el emprendimiento femenino. Muchas mujeres comenzaron a liderar iniciativas de producción sostenible, elaboración de productos artesanales y comercialización directa, aprovechando nichos de mercado y promoviendo el desarrollo local. Estas iniciativas no solo contribuían a la economía rural, sino que también fomentaban la independencia económica y el empoderamiento de las mujeres.

A medida que disminuía la relevancia del sector agrícola, otros sectores comenzaron a cobrar importancia. En particular, el tercer sector que nos interesa es el turismo rural, una actividad que comenzó a crecer de manera considerable, convirtiéndose en un pilar clave para revitalizar las economías rurales, atrayendo tanto visitantes como inversiones en infraestructuras.

El turismo rural comenzó a despuntar como un motor económico importante a partir de los años 90, y en el año 2000 ya se consideraba una actividad clave para muchas zonas rurales. Esta actividad permitió la generación de empleo en sectores como la hostelería, la restauración y los servicios relacionados con el ocio y la cultura.

Aunque el turismo rural no compensó completamente la pérdida de empleos agrícolas, sí contribuyó a generar empleo en áreas rurales y a mejorar los ingresos de muchas familias que diversificaron su actividad hacia el alquiler de alojamientos rurales o la venta de productos locales. El turismo también incentivó la creación de empresas locales que ofrecían productos agroalimentarios típicos de la región, así como artesanías, lo que aumentaba el valor agregado de la producción local.

En el mundo rural, las cooperativas jugaron un papel clave en la comercialización de productos y en la generación de empleo. Muchas de ellas comenzaron a transformar los productos locales y venderlos en mercados nacionales e internacionales, impulsadas por las ayudas de la PAC y la demanda de productos autónomos de calidad.

Las denominaciones de origen y las certificaciones de calidad se convirtieron en un sello distintivo para muchos productos rurales, lo que incrementó su valor de mercado. Ejemplos de esto incluyen vinos, aceites, quesos y embutidos, que encontraron nichos en mercados de exportación.

A pesar de los avances en diversificación económica y modernización, el mundo rural español en el año 2000 seguía enfrentando importantes desafíos estructurales. Las dinámicas económicas del mundo rural en el año 2000 no fueron homogéneas en toda España. Las áreas más cercanas a grandes ciudades o centros turísticos, como las regiones rurales de Cataluña, País Vasco y el norte de España, experimentaron un mayor crecimiento económico en comparación con las regiones más aisladas, como algunas áreas de Castilla-La Mancha, Extremadura o Andalucía.

Las regiones rurales con mejores infraestructuras y conectividad a grandes ciudades lograron beneficiarse más de la diversificación económica. Por el contrario, las áreas rurales más remotas enfrentaron un mayor riesgo de despoblación, pobreza y dependencia de las ayudas agrícolas. En las áreas más desfavorecidas, los niveles de desempleo eran altos y el empleo solía ser estacional, especialmente en el sector agrícola. Esta situación agravaba la brecha entre las regiones rurales desarrolladas y las más atrasadas, lo que generaba migraciones internas hacia las ciudades.

Uno de los problemas más graves fue la despoblación rural, especialmente en las zonas remotas. El éxodo de jóvenes a las ciudades en busca de mejores oportunidades laborales redujo la capacidad de regeneración económica de las zonas rurales. La falta de infraestructuras, tanto en términos de transporte como de acceso a servicios básicos como la sanidad y la educación, limitaba las oportunidades de desarrollo económico y la atracción de inversión en muchas áreas rurales.

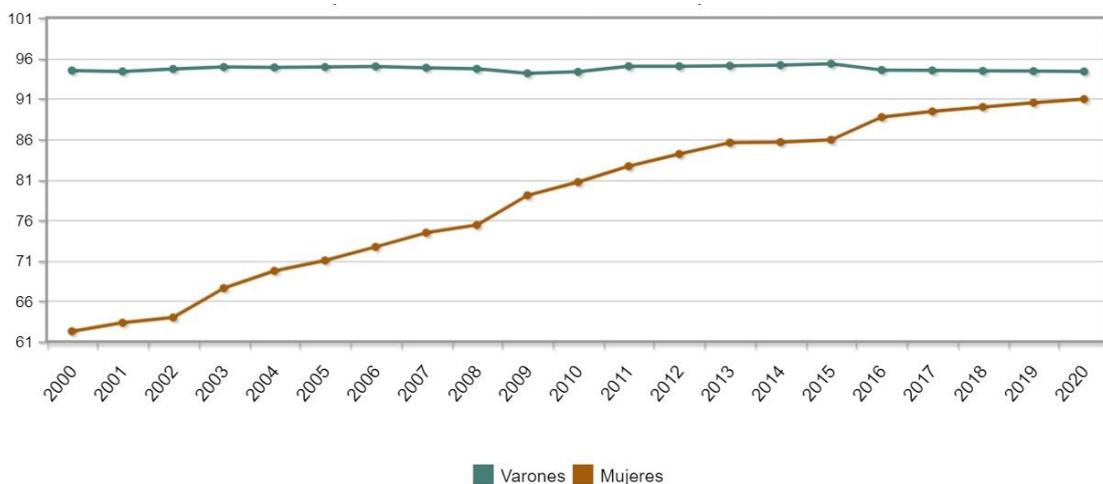
En definitiva, la economía rural española en el 2000 estaba fuertemente influenciada por las políticas europeas y nacionales. Aunque las ayudas de la PAC fueron esenciales para mantener el tejido económico y agrario en algunas zonas, también generaron una dependencia de los subsidios que ralentizó la adopción de innovaciones económicas en algunos casos. Además del turismo, uno de los nuevos motores de la creación de trabajo femenino ligado a la expansión de los servicios, la industria agroalimentaria experimentó un desarrollo importante, especialmente en zonas con una fuerte tradición agrícola. Este sector no solo se limitó a la producción agrícola primaria, sino que se enfocó en la transformación de productos agrícolas en alimentos procesados (como embutidos, conservas, vino, etc.), lo que añadió valor a la producción y generó empleo.

3. Evolución de la presencia de la mujer en el mercado laboral de España (2000-2020).

La evolución de la presencia de la mujer en el mercado laboral español entre los años 2000 y 2020 representa un proceso de transformación significativo que ha tenido impactos profundos en la estructura socioeconómica del país. Este periodo estuvo marcado por importantes avances en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, la implementación de políticas de igualdad, y cambios en los roles de género, aunque también se enfrentaron a desafíos persistentes como la brecha salarial, la segregación ocupacional y la conciliación de la vida laboral y familiar.

A lo largo de las dos primeras décadas del siglo XXI, la participación femenina en el mercado laboral español aumentó notablemente, lo que se tradujo en un impacto positivo para la economía del país.

Gráfico 12: Tasa de actividad desde el año 2000 al 2020 por sexos.



Fuente INE

Analizando la evolución de la Tasa de Actividad, desde el año 2000, la tasa de participación femenina en el mercado laboral español ha aumentado notablemente. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2000, se observa un importante incremento en cuanto a la tasa de actividad de las mujeres, que estaba por

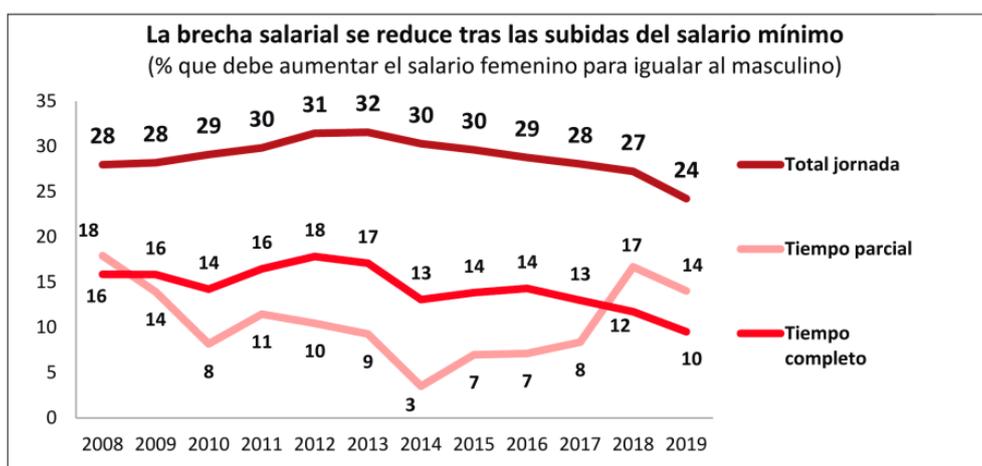
[Mujer, trabajo y mundo rural \(2000-2022\).](#)

debajo del 70% y se ha igualado a la de los varones. A lo largo del periodo analizado, la tasa de actividad femenina ha experimentado un crecimiento constante y significativo, alcanzando en torno al 90% en 2020. Este aumento puede estar relacionado con la incorporación de la mujer al mercado laboral, así como con políticas de igualdad y conciliación. Por otro lado, la tasa de actividad masculina se ha mantenido relativamente estable durante el periodo, oscilando ligeramente alrededor del 95%. Esto sugiere que no ha habido grandes cambios en la participación laboral de los hombres en términos porcentuales.

A partir de 2015, se observa una mayor convergencia entre ambas tasas, indicando que la brecha de género en términos de participación en el mercado laboral se ha ido reduciendo. Para 2020, la diferencia entre hombres y mujeres es mínima, lo que refleja, lo que refleja el impacto positivo de las políticas de igualdad implantadas en las últimas décadas. Este incremento refleja el impacto de las políticas de igualdad y el cambio en las actitudes sociales hacia el trabajo femenino.

En este periodo, la tasa de empleo femenina en España experimentó un aumento significativo. En el año 2000, la tasa de actividad femenina se situaba en torno al 41%, mientras que en 2020 alcanzó aproximadamente el 53,4%. Este crecimiento reflejó la creciente integración de las mujeres en el mercado laboral, influenciada por cambios sociales, económicos y educativos.

Grafico 13. La brecha salarial se reduce tras la subida del salario mínimo.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

A pesar de los avances en la participación laboral, la brecha salarial de género ha sido un problema persistente. En el año 2000, las mujeres ganaban, en promedio, un 30% menos que los hombres, y aunque esta brecha se redujo a lo largo del tiempo, seguía siendo significativa en 2020, con una diferencia aproximada de 14,9%.

Las mujeres han tenido una fuerte presencia en sectores como la sanidad, la educación, y los servicios sociales. Sin embargo, su participación en sectores como la tecnología y la ingeniería ha sido más limitada. Además, aunque ha habido avances en el acceso a posiciones de liderazgo, las mujeres siguen estando subrepresentadas en los niveles más altos de las empresas.

Gráfico 14: Tasa de desempleo por sexos (2002-2020)



Fuente INE

La tasa de desempleo femenino también ha experimentado fluctuaciones significativas. Comparativamente, la tasa de desempleo masculina siguió una tendencia similar, aunque generalmente se mantuvo ligeramente más baja. En los primeros años de la década de los 2000 (2000-2008), se observa un aumento constante en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto se debe en parte a las políticas públicas que incentivaron la igualdad de género, el acceso a la educación superior y una mayor demanda en sectores como los servicios, donde la participación femenina es alta.

La crisis económica tuvo un impacto significativo en el empleo femenino. Durante la crisis económica del 2008, el desempleo femenino aumentó considerablemente, alcanzando un pico de 26% en 2013, las mujeres se vieron afectadas desproporcionadamente por el aumento del desempleo y la temporalidad. Los trabajos a tiempo parcial, que ya eran una realidad para muchas mujeres, aumentaron de manera notoria durante y después de la crisis.

Muchas mujeres perdieron trabajos fijos y, cuando la economía comenzó a recuperarse, la mayor parte de los nuevos empleos creados eran temporales o a tiempo parcial, perpetuando así la precariedad. A partir de 2014, la recuperación económica generó un aumento en el empleo para ambos géneros, pero las mujeres continuaron enfrentando mayores tasas de precariedad. Aunque la tasa de desempleo femenina disminuyó, el tipo de empleo que se creó seguía estando marcado por la temporalidad y los trabajos a tiempo parcial.

En sectores como el turismo, el comercio y los servicios, que tuvieron un crecimiento significativo durante la recuperación, la contratación temporal fue una práctica común, lo que mantuvo a muchas mujeres en situaciones de empleo precario. Sin embargo, la recuperación económica posterior ha visto una disminución en esta tasa, que se situó en torno al 18% en 2020. Esto puede atribuirse a varios factores. La mejora general de la economía a partir de 2014 impulsó la creación de empleo en diversos sectores. A medida que se estabilizaron las industrias y sectores más afectados por la crisis, como la construcción, la manufactura y los servicios, la demanda de trabajo aumentó. Esto benefició tanto a hombres como a mujeres, aunque en diferentes proporciones dependiendo del sector.

El sector servicios, donde tradicionalmente hay una mayor participación femenina, fue uno de los que más se recuperó tras la crisis. Este sector incluye trabajos en áreas como educación, sanidad, comercio y hostelería, donde las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral. La reactivación del consumo y el turismo ayudó a crear nuevos empleos, beneficiando directamente al empleo femenino.

Durante la fase de recuperación, muchos gobiernos implementaron políticas para estimular el empleo y fomentar la inclusión laboral de las mujeres. Esto incluyó programas de formación, subvenciones para la contratación de mujeres, y medidas de conciliación laboral y familiar, que hicieron que más mujeres tuvieran acceso a oportunidades de empleo.

El crecimiento en la concienciación sobre la igualdad de género y la promoción de políticas de diversidad en el ámbito laboral también jugó un papel importante. Las empresas comenzaron a aplicar más políticas de inclusión y a valorar la participación de mujeres en todos los niveles, lo que ayudó a reducir la brecha de género en el acceso al empleo.

La introducción y expansión de modalidades de trabajo flexible, como el teletrabajo, facilitaron que muchas mujeres pudieran reincorporarse al mercado laboral, especialmente aquellas que enfrentaban barreras relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta flexibilidad contribuyó a que más mujeres pudieran mantener o acceder a un empleo durante la fase de recuperación.

Tras la crisis, muchas mujeres se lanzaron al emprendimiento, creando sus propios negocios en sectores como el comercio electrónico, servicios personales y consultoría. Esto también contribuyó a la reducción del desempleo femenino, al diversificar las formas de acceso al mercado laboral.

Entre 2000 y 2020, las condiciones laborales de las mujeres en términos de temporalidad y precariedad han experimentado importantes cambios, reflejando tanto avances como desafíos persistentes en la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral.

A lo largo de las dos décadas, las mujeres han tenido una mayor propensión a ser contratadas bajo contratos temporales en comparación con los hombres. Esto refleja tanto su inserción en sectores más vulnerables como los servicios y el comercio, como la falta de políticas adecuadas para promover contratos indefinidos.

Aunque trabajar a tiempo parcial puede responder a la necesidad de compatibilizar la vida familiar y laboral, también ha sido un indicador de precariedad. En 2020, un 24% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial, comparado con el 7% de los hombres. A lo largo del periodo 2000-2020, esta diferencia ha sido constante, ya que muchas mujeres han sido empleadas en empleos precarios o con pocas horas debido a las responsabilidades de cuidado del hogar.

La conciliación entre el trabajo y la vida familiar ha sido un desafío constante. A lo largo de estos 20 años, las mujeres han seguido asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que las ha llevado a aceptar trabajos con menor estabilidad o a tiempo parcial. Esto no solo afectó su capacidad de desarrollo profesional, sino también la calidad de sus empleos, aumentando la precariedad.

Tradicionalmente, sectores como la educación, la salud, y los servicios han tenido una alta representación femenina. El crecimiento del sector servicios, donde tradicionalmente ha habido una mayor participación femenina, ha facilitado la entrada de más mujeres en el mercado laboral. En 2020, las mujeres constituían el 70% de la fuerza laboral en el sector de la educación, y el 75% en el sector de la salud. Estos sectores han visto un crecimiento sostenido de la participación femenina, aunque enfrentan desafíos relacionados con la brecha salarial y las condiciones laborales.

En contraste, sectores como la industria y la tecnología han tenido una baja representación femenina. En 2020, las mujeres representaban solo el 20% de la fuerza laboral en el sector tecnológico. Para abordar esta disparidad, se han implementado diversas iniciativas, como programas de mentoría y capacitación, que buscan atraer y retener a más mujeres en estos campos.

Algunos de estos programas son:

- Mujer e Ingeniería, que promueve La Real Academia de Ingeniería de España. Este programa tiene como objeto inspirar y motivar a niñas y mujeres jóvenes a estudiar carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y reducir la brecha de género en estos sectores. Se promueven actividades como mentorías, talleres y programas de orientación vocacional para incrementar la presencia de mujeres en ingeniería y tecnología.

- Ada Lab, que es una organización sin ánimo de lucro. Este programa se enfoca en la formación de mujeres desempleadas o en búsqueda de nuevas oportunidades laborales, específicamente en el área de desarrollo web. Ofrece cursos gratuitos de programación y desarrollo de habilidades técnicas para facilitar la integración laboral de mujeres en el sector tecnológico. Además, proporciona orientación profesional y apoyo para inserción laboral.

- Women in Progress, que promueve la Asociación Española de Startups. Este programa ofrece mentoría y apoyo a mujeres emprendedoras en el ámbito tecnológico. Está enfocado en ayudar a mujeres a desarrollar proyectos de base tecnológica, conectándolas con mentores, inversores y redes de contacto que les faciliten el crecimiento de sus startups tecnológicas.

- Tech&Ladies: lo promueve la Comunidad de mujeres profesionales en Tecnología en España. Es una comunidad que organiza eventos, talleres y actividades de networking para fomentar la visibilidad y el desarrollo profesional

de las mujeres en el sector tecnológico. A través de charlas, formación y mentorías, se busca crear un entorno de apoyo para aumentar la presencia de mujeres en el sector.

La representación de mujeres en puestos de alta dirección y consejos de administración ha mejorado, pero sigue siendo insuficiente. En el año 2000, las mujeres ocupaban solo el 6% de los puestos directivos en las grandes empresas. Para el 2020, esta cifra había aumentado al 20%. Las políticas de cuotas y otras medidas de promoción de la igualdad han tenido un impacto positivo, aunque se necesita continuar trabajando en esta área.

Las mujeres se enfrentan a múltiples barreras para acceder a puestos de liderazgo, incluyendo estereotipos de género, sesgos inconscientes y la falta de redes de apoyo. Programas de desarrollo de liderazgo y cambios culturales dentro de las organizaciones son esenciales para superar estos desafíos y fomentar una mayor representación femenina en niveles altos.

Las políticas de conciliación han sido cruciales para apoyar la participación laboral femenina. Medidas como permisos parentales, horarios flexibles y el trabajo remoto han ayudado a las mujeres a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, la implementación y la efectividad de estas políticas varía y aún queda mucho por mejorar.

La corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado ha evolucionado lentamente. Aunque cada vez más hombres participan en estas tareas, las mujeres todavía asumen una carga desproporcionada. Este desequilibrio afecta negativamente su desarrollo profesional y su bienestar. Las campañas de concienciación y las políticas de paternidad más equitativas son pasos importantes hacia una distribución más justa de las responsabilidades.

A pesar de los avances, persisten desigualdades significativas en el ámbito laboral. La brecha salarial, la baja representación en puestos de liderazgo y las condiciones laborales precarias son desafíos que requieren atención continua. La cultura organizacional y las políticas de igualdad deben seguir evolucionando para abordar estos problemas.

Factores sociales y culturales, han sido cruciales en estos cambios. La sociedad española ha experimentado un cambio en las actitudes hacia la igualdad de género, con una mayor aceptación y apoyo a la participación femenina en el mercado laboral. Un

mayor acceso a la educación y la formación profesional ha permitido a más mujeres obtener las calificaciones necesarias para competir en el mercado laboral.

Los movimientos feministas han desempeñado un papel crucial en la promoción de los derechos laborales de las mujeres y en la lucha contra la discriminación de género. Han influido en la agenda política y en la implementación de políticas de igualdad.

A lo largo de este periodo, uno de los principales retos ha sido la conciliación de la vida familiar y laboral, con las mujeres asumiendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas. Sin embargo, se han logrado avances importantes en términos de acceso a la educación superior y en la reducción de la discriminación en el lugar de trabajo.

Desde el año 2000, España ha implementado varias leyes para promover la igualdad de género en el trabajo. La Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, que introduce medidas como permisos parentales y flexibilidad horaria.

La ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres fue un hito, estableciendo medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Esta ley incluye disposiciones para eliminar la discriminación salarial, promover la igualdad en el acceso al empleo y fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Estas leyes han tenido un impacto significativo en la participación laboral femenina, aunque su implementación efectiva sigue siendo un desafío.

Las políticas públicas han desempeñado un papel crucial en promover la igualdad de género en el trabajo. Programas como el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (ha sido desarrollado a nivel nacional y regional). Ha establecido acciones específicas para promover la igualdad de género en el trabajo. Incluye programas de formación, medidas de apoyo a la conciliación y campañas de sensibilización, y las iniciativas de la Unión Europea han proporcionado un marco para desarrollar acciones específicas. La evaluación de la efectividad de estas políticas muestra avances significativos, aunque persisten áreas que requieren mayor atención, como la brecha salarial y la presentación en puestos de liderazgo.

3.1. Mujer rural y cambio cultural.

En el año 2000, la situación de la mujer en el mundo rural de España estaba marcada por una serie de desafíos estructurales que limitaban su plena participación en el mercado laboral. Las mujeres rurales enfrentaban barreras significativas relacionadas con la segregación ocupacional, la falta de oportunidades laborales, el acceso limitado a la educación y la formación, y la ausencia de políticas efectivas de conciliación entre la vida laboral y familiar.

En el 2000, muchas mujeres rurales estaban vinculadas a actividades agrícolas y ganaderas, generalmente en el contexto de explotaciones familiares. A menudo, su trabajo no era reconocido formalmente, lo que las dejaba fuera del mercado laboral oficial y sin acceso a derechos laborales como la seguridad social y la jubilación. Esta situación perpetuaba su dependencia económica y limitaba sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.

El acceso limitado a la educación superior y la formación profesional en las áreas rurales contribuía a la baja participación femenina en el mercado laboral. Las mujeres jóvenes que deseaban continuar sus estudios a menudo se veían obligadas a migrar a las ciudades, lo que exacerbaba la despoblación rural. Además, la falta de formación en competencias relevantes limitaba las oportunidades de empleo en sectores emergentes o mejor remunerados.

Las responsabilidades familiares y domésticas recaían principalmente en las mujeres, lo que dificultaba su integración en el mercado laboral. La escasez de servicios de apoyo, como guarderías y centros de cuidado, hacía que muchas mujeres rurales optaran por no trabajar fuera del hogar o se emplearan en trabajos a tiempo parcial con poca estabilidad.

Las políticas de género implementadas a lo largo de estas dos décadas, tanto a nivel nacional como regional, tuvieron un impacto positivo en la situación de la mujer rural. La Ley de Igualdad de 2007 y las iniciativas regionales, como los programas de desarrollo rural, promovieron la creación de oportunidades de empleo y formación específicas para las mujeres rurales. Estas políticas también fomentaron el emprendimiento femenino y facilitaron la integración de las mujeres en sectores emergentes, aunque su impacto fue desigual dependiendo del acceso a recursos y la infraestructura disponible.

La crisis económica global del 2008 tuvo un impacto significativo en el mercado laboral rural. La recesión económica llevó a un aumento del desempleo en sectores como la

construcción y la industria, afectando de manera indirecta a las mujeres rurales. Sin embargo, en algunos casos, la crisis también impulsó el retorno de la mano de obra femenina al sector agrícola, donde las mujeres asumieron roles importantes en la subsistencia de las economías familiares. A largo plazo, la crisis económica llevó a una revalorización de la economía local y rural, abriendo nuevas oportunidades para el emprendimiento femenino en actividades como la agricultura ecológica y el turismo rural. La pandemia de COVID-19 exacerbó las desigualdades existentes, pero también aceleró ciertas tendencias de cambio. La pandemia puso de manifiesto la importancia de los sectores esenciales, como la agricultura y los servicios sociales, donde las mujeres rurales desempeñaron un papel crucial. Además, la expansión del teletrabajo, aunque limitada por la conectividad en algunas áreas rurales, ofreció nuevas oportunidades para las mujeres, permitiéndoles acceder a empleos que antes estaban fuera de su alcance debido a las barreras geográficas.

En el año 2020, la situación de la mujer en el mundo rural había mejorado en varios aspectos, aunque persistían importantes desafíos. Los cambios observados durante estas dos décadas fueron impulsados por una combinación de factores, incluidos los efectos de la crisis económica de 2008, la pandemia de COVID, la mejora en el acceso a la educación, y la implementación de políticas de género.

Entre 2000 y 2020, se observó una mejora notable en el acceso a la educación para las mujeres rurales. Aunque la migración de jóvenes a áreas urbanas en busca de oportunidades educativas continuó, cada vez más mujeres rurales lograron acceder a la educación superior. Esta mejora educativa permitió una mayor participación femenina en sectores fuera de la agricultura, como los servicios y el comercio, y facilitó la diversificación económica en algunas áreas rurales.

Hacia 2020, la estructura económica del mundo rural comenzó a diversificarse. Aunque la agricultura seguía siendo un sector clave, se observaron cambios significativos con el crecimiento del turismo rural, la producción de alimentos ecológicos, y el comercio electrónico. Las mujeres rurales aprovecharon estas nuevas oportunidades, liderando proyectos de emprendimiento que revitalizaron las economías locales y promovieron el desarrollo sostenible.

Una ley clave que se desarrolló específicamente para el ámbito rural y que ha beneficiado a las mujeres es la Ley 35/2011 de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias. Esta ley se promulgó en España con el objetivo de reconocer y

formalizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias familiares, un sector donde, tradicionalmente, las mujeres han desempeñado un papel importante, pero en muchos casos invisible y no reconocido a nivel legal o económico.

Esta ley establece la posibilidad de que las explotaciones agrarias sean restringidas bajo titularidad compartida entre los cónyuges o parejas de hecho. De esta forma, ambos son considerados legalmente responsables y beneficiarios de la explotación, en igualdad de derechos y obligaciones. Esto permite que las mujeres que han trabajado en explotaciones familiares sin figurar como titulares puedan cotizar a la seguridad social, tener acceso a ayudas o subvenciones, y participar en los procesos de toma de decisiones.

A partir de la implementación de la Ley 35/2011 de la Ley de Titularidad Compartida, se buscó formalizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones familiares. Sin embargo, su adopción fue lenta y el impacto hasta 2020 fue limitado, ya que muchas mujeres siguieron sin registrarse como cotitulares, especialmente en áreas más tradicionales. A pesar de esto, el aumento de la participación femenina en la gestión y administración de explotaciones fue una tendencia creciente hacia 2020.

En términos económicos, esta ley es fundamental porque ofrece un marco jurídico que reconoce la participación de las mujeres en el trabajo agrícola. Además, promueve una mayor igualdad en el ámbito rural, donde las mujeres a menudo enfrentan mayores dificultades para acceder a recursos y derechos laborales que los hombres. Sin embargo, esta ley ha tenido una lenta implementación y las familias rurales no han obtenido suficiente información de esta.

Con la recuperación económica tras la crisis de 2008, las mujeres rurales empezaron a asumir más responsabilidades en la toma de decisiones dentro de las explotaciones agrícolas. Sin embargo, todavía enfrentaban barreras para acceder a recursos económicos como la propiedad de la tierra. La agricultura ha seguido siendo la columna vertebral de la economía rural, pero la formalización del trabajo femenino en este sector ha avanzado lentamente.

En estas dos décadas, el rol de la mujer en el mundo rural y la estructura económica en estas áreas experimentó ciertos cambios, aunque persisten barreras importantes que han limitado una mayor equidad de género en el empleo.

Durante este tiempo, la agricultura siguió siendo el pilar central de la economía rural, mientras que en las ciudades se consolidaron sectores como el de servicios y la

tecnología. Esta dependencia ha influido en la participación femenina, ya que las mujeres rurales han tenido menos oportunidades para diversificar sus empleos fuera de la agricultura.

Del año 2000 al 2020, el sector industrial en el mundo rural ha estado tradicionalmente relacionado con la transformación agroalimentaria y manufactura de productos agrícolas. La participación de las mujeres en este sector ha sido baja durante todo este periodo. La falta de formación técnica y las barreras culturales impidieron que más mujeres ingresaran en trabajos industriales, que tienden a ser dominados por hombres. A pesar de ello, algunas mujeres encontraron oportunidades en industrias familiares y cooperativas agrarias, donde asumieron roles de gestión o administración. Sin embargo, estos puestos también estuvieron marcados por la informalidad y la falta de visibilidad.

A diferencia de las áreas urbanas, las zonas rurales cuentan con menos servicios educativos, sanitarios y comerciales, lo que ha limitado las opciones laborales para las mujeres. Esto perpetuará la brecha de género, ya que las mujeres suelen concentrarse en los sectores de servicios, que son menos desarrollados en el entorno rural. En el ámbito rural (2000-2008), las mujeres han seguido desempeñando un papel predominante en el sector de cuidados, trabajando como cuidadoras de personas mayores o dependientes. Este tipo de empleo, a menudo informal y mal remunerado, ha mantenido a muchas mujeres rurales en una situación económica precaria.

Entre los años 2000 y 2008, las mujeres solían concentrarse en empleos como el comercio, educación y hostelería en las zonas rurales. Sin embargo, la falta de infraestructuras y oportunidades en estos sectores hacía que muchas mujeres se quedaran en trabajos temporales o mal remunerados.

Del año 2008 al 2014, los trabajos en los servicios especialmente en el comercio y hostelería se vieron fuertemente afectados. Las mujeres trabajaban en estos sectores rurales vieron aumentar la temporalidad y el empleo a tiempo parcial. Además, las tareas de cuidado no remuneradas aumentaron, dado que el acceso a servicios como guarderías y centros de atención era limitado en las zonas rurales.

Con la recuperación económica (2014-2020), los sectores turístico y comercial en las zonas rurales experimentaron un repunte. Muchas mujeres aprovecharon este crecimiento para lanzar iniciativas de turismo rural y pequeñas empresas de servicios, aunque la mayoría de estos trabajos seguían siendo de carácter temporal o a tiempo parcial.

El Turismo rural había comenzado a ofrecer oportunidades significativas para las mujeres rurales. Muchas mujeres emprendieron negocios relacionados con el turismo rural, diversificando las fuentes de ingreso de sus familias y comunidades. Entre 2000 y 2020, el turismo rural en España experimentó un crecimiento notable, ofreciendo a muchas mujeres rurales nuevas oportunidades económicas y de emprendimiento.

En 2000, España contaba aproximadamente con 5.000 alojamientos rurales. Para 2020, esta cifra superó los 17.000 alojamientos, lo que refleja un crecimiento significativo del sector. La mayor parte de estos alojamientos son pequeños negocios familiares, muchos de los cuales están gestionados por mujeres, quienes han encontrado en este sector una oportunidad para diversificar los ingresos de sus familias.

Se estima que más del 30% de los negocios vinculados al turismo rural en España son gestionados por mujeres. Esto incluye alojamientos, casas rurales, y la organización de actividades complementarias como rutas guiadas, talleres de cocina, eventos culturales y turismo ecología.

Las mujeres rurales han impulsado nuevas formas de turismo que van más allá del alojamiento, incluyendo turismo gastronómico, turismo de naturaleza, talleres y actividades artesanales, agroturismo (actividades agrícolas como la vendimia, o la recolección de aceitunas).

La demanda de turismo rural en España ha crecido sostenidamente desde el año 2000, especialmente durante la crisis económica de 2008, cuando el turismo doméstico aumentó, y en la última década, con la creciente popularidad de ecoturismo y el turismo sostenible.

En 2019, las pernoctaciones en alojamientos rurales de turismo rural superaron los 11 millones, consolidando este sector como una fuente importante de ingresos para muchas áreas rurales. Aunque la pandemia de 2020 afectó al turismo a nivel global, el turismo rural experimentó una rápida recuperación debido al interés en el turismo de proximidad y de naturaleza.

La vicepresidencia tercera del gobierno, Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico, en su revista nº 129 de septiembre de 2021, publica el artículo **“Turismo sostenible en zonas rurales, oportunidad de empleo y desarrollo socioeconómico.”**

Los proyectos y programas de apoyo al turismo rural como Leader y Proder, han proporcionado financiación para proyectos de turismo rural, con especial énfasis en apoyar a las mujeres emprendedoras. A través de estos programas, se han subvencionado iniciativas de turismo gestionadas por mujeres, incluyendo la rehabilitación de alojamientos y la creación de rutas y actividades turísticas.

Muchas comunidades autónomas, como Andalucía, Galicia y Asturias, han promovido programas de captación y apoyo para mujeres rurales en turismo, ofreciendo formación en gestión de alojamiento y marketing turístico.

Las mujeres que lideran proyectos de turismo rural suelen tener entre 35 y 55 años, con una creciente tendencia a aprovechar las oportunidades tecnológicas, como el uso de plataformas de reservas en línea y marketing digital, para atraer turistas a sus negocios.

El desarrollo del turismo rural ha sido fundamental para revitalizar muchas áreas rurales que enfrentaban despoblación y pérdida de ingresos tradicionales en sectores como la agricultura. La participación femenina en el turismo rural ha contribuido a generar empleo y crear nuevas dinámicas económicas en comunidades rurales, fortaleciendo el tejido social y económico.

La representación femenina en sectores como la industria y tecnología era muy baja. Las barreras culturales, la falta de formación específica y las limitadas oportunidades de empleo en estos campos en áreas rurales contribuían a esa situación.

En esta época, la representación de mujeres en puestos de liderazgo en el ámbito rural seguía siendo limitada, con menos del 15% de los puestos directivos en cooperativas y asociaciones rurales ocupados por mujeres. Las políticas de igualdad y los programas de formación estaban comenzando a tener un impacto positivo, pero aun había un largo camino por recorrer.

Las mujeres rurales enfrentaban barreras significativas para acceder a puestos de liderazgo, incluyendo la falta de redes de apoyo, la escasez de oportunidades de formación y el predominio de estructuras patriarcales en las comunidades rurales. La movilidad limitada y el acceso restringido a recursos financieros también eran obstáculos importantes.

Por esta época, las políticas de conciliación enfrentaban desafíos en las áreas rurales debido a la falta de infraestructura y servicios de apoyo, como guarderías y centros

educativos. Las mujeres rurales a menudo asumían la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que limitaba su capacidad para participar plenamente en el mercado laboral. La ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural (Ley 45/2007) fue un intento por promover el desarrollo integral y sostenible del medio rural, incluyendo la igualdad de género como un objetivo clave. Esta ley ha sido fundamental para integrar la perspectiva de género estableciendo medidas para fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito rural. La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, esta ley fue crucial para asegurar la implementación de políticas de igualdad en las zonas rurales. A estas iniciativas se suman los Programas de Desarrollo Rural (PDR) son iniciativas financiadas en parte por la Unión Europea (EU) y cofinanciadas por los estados miembros para promover el desarrollo integral y sostenible de las zonas rurales. Estos programas se implementan a través de planes plurianuales que abordan diversas áreas, incluyendo la agricultura, la mejora de infraestructuras y servicios, la conservación del medio ambiente y la inclusión social y económica de la población rural. Los PDR incluyen medidas específicas para promover la igualdad de género en el ámbito rural y mejorar sus oportunidades laborales y de emprendimiento.

En resumidas cuentas, en el ámbito rural en España se ha visto una transformación significativa en la participación de las mujeres en el mercado laboral entre los años 2000 hasta el 2020. Vamos a ver estos cambios, abordando la evolución de la tasa de empleo, las condiciones laborales, la participación en sectores clave, y los principales desafíos y logros alcanzados:

En 2010, la tasa de actividad femenina en las áreas rurales estaba entorno al 40%. Este incremento desde el 30% a principios de la década de los 2000 reflejaba una mayor incorporación de mujeres al mercado laboral rural, gracias a políticas de formación y apoyo al empleo.

- La tasa de desempleo femenino en el ámbito rural era elevada en 2010, en torno al 25%, debido a los efectos prolongados de la crisis económica de 2008. La recesión afectó significativamente las oportunidades laborales en las áreas rurales, con un impacto mayor en las mujeres debido a su mayor presencia en sectores vulnerables.
- La brecha salarial en el ámbito rural en 2010 era considerable, con las mujeres ganando en promedio un 28% menos que los hombres. Este

diferencial se debía a la segregación ocupacional y a la prevalencia de empleos informales y mal remunerados para las mujeres.

- Las condiciones laborales para las mujeres en áreas rurales en 2010 eran generalmente precarias. La temporalidad y la parcialidad eran comunes, con más del 35% de las mujeres trabajando en empleos temporales o a tiempo parcial. Esta precariedad reflejaba la falta de oportunidades de empleo estable y bien remunerado.
- A pesar del predominio masculino en estos sectores, las mujeres desempeñaban roles importantes, especialmente en explotaciones familiares y cooperativas agrícolas. La participación femenina en la gestión y administración de estas explotaciones estaba en aumento.

A pesar de los avances, persistían desigualdades significativas en el ámbito laboral rural para la mujer.

4. Mujer y trabajo en Castilla y León (2000-2020).

Castilla y León es una de las comunidades autónomas más extensas de España, caracterizada por una predominante ruralidad y una baja densidad de población. La región comprendía una amplia variedad de paisajes, desde las montañas de la Cordillera Cantábrica hasta las llanuras de la meseta castellana. Esta diversidad geográfica influía significativamente en la economía y la vida cotidiana de sus habitantes.

La agricultura y ganadería eran pilares fundamentales de la economía rural en Castilla y León. La región se destacaba por su producción agrícola. Era una de las principales regiones productoras de cereales en España, especialmente trigo, cebada y maíz. Estas producciones eran esenciales para la economía local y nacional, muchas explotaciones familiares dependían de estos cultivos. La producción de vino también era significativa, con denominaciones de origen reconocidas internacionalmente, como Ribera del Duero, Rueda y Toro. Estas áreas vitivinícolas contribuían tanto a la economía como al turismo rural. Aunque en menor medida, la producción de frutas y verduras también era relevante, especialmente en zonas con microclimas favorables.

La ganadería, por su parte, incluía la cría de bovino, ovino y porcino. La producción de leche y carne era fundamental para la economía regional. La ganadería extensiva, especialmente de ovejas, también jugaba un papel importante en la conservación del paisaje y la biodiversidad.

La industria alimentaria complementaba al sector primario. Esta industria se centraba en la transformación de productos agrícolas y ganaderos en alimentos procesados, como quesos, embutidos y conservas. Empresas locales y cooperativas jugaban un papel clave en la producción y comercialización de estos productos, contribuyendo al valor añadido de la región.

En respuesta a los desafíos económicos y sociales, la diversificación de la economía rural fue un objetivo prioritario en esta época. El turismo rural se convirtió en un sector emergente, impulsado por la riqueza natural y cultural de la región. Iniciativas como rutas del vino, alojamientos rurales y actividades de turismo activo (senderismo, ciclismo, etc.) atrajeron a visitantes tanto nacionales como internacionales, ayudando a mitigar la despoblación y a revitalizar las economías locales.

Uno de los principales problemas que enfrentaba el mundo rural en Castilla y León por aquel entonces, era la despoblación. La migración de jóvenes a las ciudades en busca de mejores oportunidades laborales y educativas resultó en un envejecimiento de la población rural. Según datos del INE, la región perdió una cantidad significativa de habitantes jóvenes, lo que afectó negativamente a la vitalidad de las comunidades rurales.

Este fenómeno no solo reducía la población activa disponible, sino que también ponía en peligro la continuidad de servicios básicos, como la educación y la sanidad. Muchas escuelas rurales cerraron debido a la falta de alumnos, y los centros de salud enfrentaban dificultades para mantener una oferta adecuada de servicios médicos.

La dispersión geográfica y la baja densidad de población complicaban la provisión de infraestructuras y servicios básicos. Muchas localidades rurales carecían de infraestructuras adecuadas, como carreteras pavimentadas, transporte público eficiente y acceso a servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet de alta velocidad.

Las carreteras rurales a menudo estaban en mal estado, lo que dificultaba el acceso a las zonas más remotas. El transporte público era limitado, lo que aumentaba el aislamiento de estas comunidades.

La falta de infraestructura de telecomunicaciones adecuada limitaba el acceso a internet, un factor crucial para el desarrollo económico y educativo. La brecha digital afectaba tanto a los negocios como a los estudiantes y residentes que necesitaban conectividad para actividades cotidianas.

En el año 2010, la Junta de Castilla y León, en colaboración con el gobierno nacional y la Unión Europea, implemento una serie de políticas y programas para abordar los desafíos del mundo rural y promover el desarrollo sostenible. Entre los programas más destacados se encontraban:

-Programa Leader, fue una iniciativa clave para el desarrollo rural en Castilla y León. Financiado en parte por la Unión Europea, este programa apoyaba proyectos que fomentaban la diversificación económica, el emprendimiento y la innovación en áreas rurales. Los proyectos podían incluir desde la modernización de explotaciones agrícolas hasta la creación de pequeñas empresas y servicios turísticos.

El gobierno regional implementó diversos planes para modernizar el sector agrario, promoviendo la adopción de nuevas tecnologías y prácticas sostenibles. Estos planes incluían subvenciones para la adquisición de maquinaria moderna, programas de formación en nuevas técnicas agrícolas, y medidas para mejorar la eficiencia energética y la sostenibilidad ambiental de las explotaciones.

Para fomentar el espíritu emprendedor y apoyar a las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en el ámbito rural, se lanzaron iniciativas que ofrecían asesoramiento, formación y acceso a financiación. Estos programas se dirigían especialmente a jóvenes y mujeres, con el objetivo de revitalizar la economía local y promover la igualdad de oportunidades.

La vida en las áreas rurales de Castilla y León estaba profundamente arraigada en las tradiciones y en la cultura local. Las festividades religiosas, las ferias agrícolas y las celebraciones locales eran eventos importantes que fortalecían el tejido social y cultural de las comunidades. Sin embargo, el envejecimiento de la población y la migración de los jóvenes estaban poniendo en peligro la preservación de estas tradiciones.

El asociacionismo y la participación comunitaria eran características distintivas de la vida rural, las cooperativas agrícolas y ganaderas, las asociaciones culturales y las organizaciones de vecinos desempeñaban un papel crucial en la organización de actividades comunitarias y en la gestión de recursos locales. Estas organizaciones eran

esenciales para mantener la cohesión social y para promocionar apoyo entre los residentes.

La oferta educativa en las áreas rurales era limitada, especialmente en lo que respecta a la educación secundaria y superior. Muchas familias se enfrentaban al dilema de enviar a sus hijos a ciudades más grandes para continuar su educación, lo que a menudo resultaba en la migración permanente de esos jóvenes. Para abordar esta situación, se implementaron programas de formación profesional y técnicas que permitían a los jóvenes adquirir habilidades relevantes sin tener que abandonar sus comunidades.

A pesar de los esfuerzos realizados en esta época, Castilla y León, continuaba enfrentando desafíos significativos en sus áreas rurales. La despoblación, la falta de infraestructura y la necesidad de diversificación económica seguían siendo problemas críticos. Sin embargo, el compromiso de las autoridades regionales y locales, junto con el apoyo de la Unión Europea, ofrecía oportunidades para un desarrollo más sostenible y equitativo.

El futuro de las áreas rurales de Castilla dependía de la capacidad para atraer y retener a la población joven, mejorar las infraestructuras y servicios, y fomentar una economía diversificada y sostenible. Las políticas orientadas hacia la digitalización, el desarrollo de nuevas tecnologías y el apoyo al emprendimiento eran vistas como vías clave para asegurar un futuro próspero para la región.

4.1. La situación de la mujer en el año 2000.

Para comprender la situación de la mujer en el mundo laboral en Castilla y León en esta época (año 2000), es esencial analizar una serie de datos estadísticos y contextuales que reflejan la realidad socioeconómica de la región. Veamos los datos más relevantes.

- Tasa de Actividad Femenina: en este periodo la tasa de actividad femenina en Castilla y León era aproximadamente el 50%. Esta cifra refleja la proporción de mujeres en edad de trabajar que estaban activamente buscando empleo o estaban empleadas. A nivel nacional, la tasa de actividad femenina estaba en torno al 52%, por lo que Castilla y León se encontraba ligeramente por debajo de la media nacional.

- Tasa de empleo: la tasa de empleo femenino en Castilla y León se situaba en torno al 43%, lo que indicaba una leve recuperación tras los años más duros de las crisis económicas de 2008. A pesar de esta recuperación, la tasa de empleo femenino seguía siendo inferior a la masculina, que rondaba el 55%.
- Tasa de desempleo: la tasa de desempleo femenino en la región era del 18%, superior a la masculina, que se encontraba en torno al 15%. Este dato refleja el impacto desigual de la crisis económica sobre las mujeres, que enfrentaban mayores dificultades para encontrar empleo.
- Sectores de empleo predominantes: Las mujeres en Castilla y León estaban predominantemente empleadas en los siguientes sectores:
 - Servicios: Representaba el sector con mayor empleo femenino, especialmente en educación, sanidad y servicios sociales. Aproximadamente el 70% de las mujeres trabajaban en este sector.
 - Agricultura: Aunque tradicionalmente dominado por hombres, un número significativo de mujeres trabajaba en pequeñas explotaciones agrícolas y en la industria alimentaria.
 - Industria y Construcción: La representación femenina en estos sectores era mucho menor, con menos del 10% de las mujeres empleadas en ellos.
- Contratos temporales: Un 25% de las mujeres empleadas en Castilla y León tenían contratos temporales, una cifra significativamente mayor que la de los hombres.
- Jornadas a tiempo parcial: El 30% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial, en comparación con el 10% de los hombres. Esta situación reflejaba la mayor carga de responsabilidades familiares y domésticas que recaían sobre las mujeres.

En este periodo, la brecha salarial entre hombre y mujeres en Castilla y León era del 22%. Las mujeres ganaban, en promedio, un 22% menos que los hombres por el mismo trabajo. Esta brecha se debía a varios factores, incluyendo la segregación ocupacional y la menor representación de mujeres en puestos directivos y bien remunerados.

Respecto a la educación y formación, las mujeres en Castilla y León tenían niveles de educación comparables a los hombres. De hecho, las tasas de matriculación y graduación en educación secundaria y superior eran ligeramente superiores entre las mujeres. Sin embargo, a pesar de estos altos niveles educativos, las mujeres seguían

enfrentando barreras para acceder a empleos bien remunerados y a posición de liderazgo.

4.2. Un tránsito lento, mujer y trabajo (2000-2020).

Entre 2000 y 2020, la evolución de la participación de la mujer en el mercado laboral de Castilla y León se caracterizó por varias tendencias generales que reflejan tanto los cambios nacionales como las especificidades de la región.

A lo largo de estas dos décadas, la tasa de actividad femenina en Castilla y León siguió una tendencia ascendente, aunque a un ritmo ligeramente más lento que en el conjunto de España. Esto se debe en parte a la estructura demográfica de la región, con una mayor proporción de población envejecida y rural, lo que influye en la participación laboral. A pesar de esto, se observó un aumento significativo en la presencia femenina en sectores clave de la economía regional.

Aunque la tasa de empleo femenino en la región mejoró, siguió habiendo disparidades significativas en comparación con la masculina. Las mujeres en Castilla y León tendieron a concentrarse en sectores como la sanidad, la educación, y el comercio, donde la estabilidad laboral varió, y la presencia en sectores como la industria o la tecnología fue más limitada.

La implementación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tuvo un impacto en Castilla y León, aunque con ciertas limitaciones en comparación con áreas urbanas más grandes. Esta ley impulsó la creación de planes de igualdad en empresas y promovió medidas contra la discriminación salarial, lo que llevó a algunas mejoras en la igualdad de género en el lugar de trabajo. Sin embargo, la aplicación de estos planes fue más lenta en pequeñas empresas y zonas con menor densidad de población.

Durante este periodo, se fortalecieron las políticas regionales de apoyo al emprendimiento femenino. Castilla y León, a través de diversas iniciativas y fondos europeos, promovió el emprendimiento entre las mujeres, particularmente en áreas urbanas, donde se desarrollaron nuevas empresas en sectores como el comercio y los servicios.

A pesar de los avances, la brecha salarial de género siguió siendo un desafío en Castilla y León. En 2020, las mujeres seguían ganando menos que los hombres por trabajos de igual valor, con una brecha salarial que reflejaba tanto la concentración de las mujeres en sectores peor remunerados como la falta de acceso a puestos de liderazgo.

Las mujeres en Castilla y León estuvieron concentradas en sectores tradicionalmente feminizados, como la sanidad y la educación, y el comercio, mientras que su presencia en sectores de alta tecnología en industria fue limitada. Esto contribuyó a la brecha salarial y reflejó las dificultades para diversificar la presencia femenina en todos los sectores de la economía regional.

La tasa de desempleo femenino en Castilla y León fluctuó a lo largo de estas dos décadas, siendo especialmente elevada durante la crisis económica de 2008 y nuevamente durante la pandemia de COVID-19 en 2020. Las mujeres jóvenes y las de mayor edad fueron particularmente vulnerables al desempleo, reflejando un mercado laboral que no siempre fue capaz de absorber la oferta de trabajo femenino.

La crisis económica de 2008 tuvo un impacto duradero en el empleo femenino en Castilla y León. Sectores como el comercio y los servicios, donde las mujeres estaban fuertemente representadas, sufrieron recortes significativos, lo que llevó a un aumento del desempleo femenino. La recuperación fue lenta, y la pandemia de 2020 exacerbó aún más las dificultades laborales para las mujeres en la región.

Un aspecto positivo en la evolución del mercado laboral femenino fue el aumento en la formación y educación de las mujeres en Castilla y León. A lo largo de estas dos décadas, las mujeres comenzaron a superar a los hombres en matriculación universitaria y formación profesional, lo que mejoró sus oportunidades laborales y permitió un mayor acceso a empleos cualificados.

La región desarrolló varios programas de capacitación específicos para mujeres, particularmente en habilidades digitales y gestión empresarial, en un esfuerzo por reducir la brecha de género en sectores emergentes y mejorar las oportunidades de empleo para las mujeres en áreas urbanas y periurbanas. En este periodo de tiempo, varias iniciativas y políticas se implementaron en Castilla y León para promover la igualdad de género en el ámbito laboral, enfocadas en mejorar la participación de las mujeres, reducir la brecha salarial, y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Algunas de las principales políticas y programas de esta época fueron:

- Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: fue una de las principales herramientas utilizadas por la Junta de Castilla y León para promover la igualdad de género. Este plan incluía una serie de medidas específicas dirigidas a fomentar la empleabilidad femenina (programas de formación y capacitación específicos para mujeres, con el objetivo de mejorar sus habilidades y facilitar su acceso al empleo), apoyo al emprendimiento femenino (subvenciones y ayudas para mujeres emprendedoras en áreas rurales y urbanas, facilitando la creación de nuevos negocios y proyectos liderados por mujeres), promoción de la conciliación (medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, como la promoción de horarios flexibles y el apoyo a servicios de cuidado infantil).
- Programa “Empleo Mujer Castilla y León: iniciativa específica destinada a mejorar la situación laboral de las mujeres en la región. Este programa incluía talleres de empleo y formación (cursos y talleres destinados a mejorar las competencias profesionales de las mujeres, con un enfoque especial en sectores con baja representación femenina), asesoramiento y orientación laboral (servicios personalizados para ayudar a las mujeres a encontrar empleo y desarrollar sus carreras profesionales), subvenciones para la contratación (incentivos económicos para empresas que contratasen a mujeres, especialmente en sectores donde la representación femenina era baja).
- Iniciativas de conciliación de la vida familiar y laboral: para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, la Junta de Castilla y León implementó varias medidas, entre ellas, red de guarderías y centros de día (ampliación de la red de guarderías y centros de día para niños y personas dependientes, permitiendo a las mujeres conciliar mejor sus responsabilidades familiares y laborales), fomento del teletrabajo (promoción del teletrabajo como alternativa para facilitar la conciliación, especialmente en áreas rurales donde las oportunidades de empleo presencial eran limitadas), flexibilidad horaria (incentivos para empresas que adoptasen políticas de flexibilidad horaria y permitieran a sus empleados adaptar sus horarios de trabajo a sus necesidades familiares).
- Programas de igualdad en el ámbito rural: en las zonas rurales, donde las mujeres enfrentaban desafíos específicos, se implementaron programas adicionales:
- Programas LEADER y Proyectos de Desarrollo Rural: financiados por la Unión Europea, estos programas incluían medidas específicas para apoyar el

emprendimiento femenino y fomentar la participación de las mujeres en proyectos de desarrollo rural.

- Formación en Nuevas Tecnologías: cursos de formación en nuevas tecnologías dirigidos a mujeres rurales, para mejorar sus competencias digitales y facilitar acceso a empleos mejores remunerados.
- Campañas de Sensibilización y Educación en Igualdad: La junta de Castilla y León también llevó a cabo campañas de sensibilización y educación en igualdad, dirigidas tanto a la población general como a sectores específicos, como las empresas y las instituciones educativas. Estas campañas tenían como objetivo:
 - o Promover la igualdad de género: difundir la importancia de la igualdad de género y los beneficios de una mayor participación femenina en el mercado laboral.
 - o Combatir los estereotipos de género: desafiar los estereotipos de género tradicionales y fomentar una cultura de igualdad y respeto.
 - o Incentivar la corresponsabilidad: promover la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, fomentando una distribución más equitativa de estas responsabilidades entre hombres y mujeres.

4.2.2. Empleo y sectores de actividad.

Durante las dos primeras décadas del siglo XXI, la situación de la mujer en el mundo rural de Castilla y León experimentó cambios notables, tanto en términos de participación laboral como en las condiciones de vida y acceso a recursos. Vamos a ver la evolución de las mujeres rurales en la región, los desafíos específicos que enfrentaron, y las políticas e iniciativas que se implementaron para mejorar su situación.

Entre los años 2000 y 2020, la tasa de actividad femenina en las áreas rurales de Castilla y León mostró una tendencia creciente, aunque con fluctuaciones debido a factores económicos y sociales.

Las mujeres rurales de Castilla y León estaban predominantemente empleadas en los sectores de servicios, agricultura y ganadería.

El sector servicios, especialmente en áreas como la educación, la sanidad y los servicios sociales, continuó siendo un empleador importante para las mujeres. Además, el turismo rural ganó importancia como fuente de empleo, con muchas mujeres gestionando alojamientos rurales, actividades turísticas y servicios gastronómicos.

La participación femenina en la agricultura y ganadería también fue significativa. Las mujeres jugaban un papel crucial en la gestión de explotaciones familiares y cooperativas agrícolas. Sin embargo, enfrentaban desafíos como la falta de reconocimiento oficial de su trabajo y dificultades para acceder a recursos y financiación.

Aunque en menor medida, algunas mujeres rurales comenzaron a incursionar en sectores menos tradicionales como la industria y las nuevas tecnologías, especialmente a través de iniciativas de formación y emprendimiento apoyadas por programas de desarrollo rural.

La brecha salarial de género persistió como un problema significativo en las áreas rurales de Castilla y León. Las mujeres ganaban, en promedio un 20% y un 25% menos que los hombres por trabajos similares, debido a factores como la segregación ocupacional y la menor representación en puestos de liderazgo. Además, las mujeres rurales estaban más expuestas a condiciones laborales precarias, como contratos temporales y jornadas a tiempo parcial, lo que limitaba su estabilidad económica y oportunidades de desarrollo profesional.

La despoblación fue uno de los desafíos más graves en las áreas rurales de Castilla y León. Desde el año 2000, muchas localidades rurales experimentaron una disminución significativa de su población, debido principalmente a la migración de jóvenes hacia áreas urbanas en busca de mejores oportunidades educativas y laborales. Este fenómeno resultó en un envejecimiento acelerado de la población rural, con un aumento en la proporción de personas mayores de 65 años. Las mujeres, a menudo responsables del cuidado de familiares mayores, enfrentaron una doble carga, lo que afectó su participación en el mercado laboral y su calidad de vida.

El acceso a servicios esenciales como la educación, la sanidad y el transporte fue limitado en las áreas rurales. La dispersión geográfica y la baja densidad de población dificultaron la provisión de estos servicios, afectando particularmente a las mujeres, quienes a menudo se encargaban de gestionar el acceso de sus familiares a estos recursos.

La accesibilidad a servicios de salud fue otro desafío importante. La falta de centros médicos cercanos y la dificultad para acceder a especialistas complicaron la atención sanitaria, especialmente para mujeres embarazadas y ancianas.

La deficiencia en las infraestructuras de transporte y comunicaciones fue un obstáculo significativo. La falta de carreteras adecuadas y la cobertura limitada de internet, restringieron la movilidad y las oportunidades económicas, exacerbando el aislamiento de estas comunidades.

La Junta de Castilla y León implementó varias políticas para promover la igualdad de género y mejorar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres rurales. Se desarrollaron programas específicos para mejorar las competencias profesionales de las mujeres, con un enfoque en sectores menos tradicionales y de mayor valor añadido. Estos programas incluyeron cursos de formación en tecnologías de la información, gestión empresarial y habilidades técnicas.

Las políticas de fomento al emprendimiento femenino se centraron en proporcionar subvenciones, asesoramiento y acceso a financiación para mujeres emprendedoras. Se apoyaron especialmente en proyectos en áreas como el turismo rural, la producción artesanal y la agroindustria. Se promovieron políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, como la flexibilización de horarios laborales y el fomento del teletrabajo. Además, se fortalecieron los servicios de cuidado infantil y atención a personas dependientes, para aliviar la carga de las mujeres en estas áreas.

El programa LEADER fue una herramienta fundamental para el desarrollo rural y el empoderamiento de las mujeres en Castilla y León. Este programa financiado por la Unión Europea facilitó la creación de proyectos que promovieron la diversificación económica y la sostenibilidad ambiental en las áreas rurales. Muchas mujeres aprovecharon el programa LEADER para desarrollar proyectos de turismo rural, que incluían alojamientos, rutas gastronómicas y actividades recreativas. Estos proyectos no solo generaban empleo y riqueza, sino que también contribuyeron a la preservación del patrimonio cultural y natural de la región.

El apoyo a la agricultura ecológica fue otro aspecto importante del programa. Las mujeres jugaron un papel crucial en la adopción de prácticas agrícolas sostenibles, que ayudaron a conservar el medio ambiente y a producir alimentos de alta calidad. El fortalecimiento de cooperativas y asociaciones locales permitió a las mujeres rurales acceder a mercados más amplios y mejorar sus condiciones de trabajo. Estas

organizaciones fueron fundamentales para fomentar la participación comunitaria y el desarrollo económico local.

El análisis de la participación de las mujeres en el mercado laboral rural de Castilla y León entre los años 2000 y 2020 revela importantes diferencias entre las mujeres empleadas por cuenta ajena y aquellas empleadas por cuenta propia. Ambas modalidades de empleo presentan características y desafíos específicos que influyen en la situación socioeconómica de las mujeres rurales. A continuación, desarrollaremos el panorama de cada grupo, sus características, evolución y retos.

Mujeres empleadas por cuenta ajena

Las mujeres empleadas por cuenta ajena son aquellas que trabajan para un empleador en el marco de una relación laboral formal, recibiendo un salario a cambio de su trabajo. En el mundo rural de Castilla y León, este tipo de empleo abarca sectores como la agricultura, la industria alimentaria, los servicios (sanidad, educación, hostelería) y la administración pública.

Durante el periodo 2000-2020, la presencia de mujeres empleadas por cuenta ajena en Castilla y León aumentó, aunque de manera desigual entre sectores. En el año 2000, la participación femenina en este tipo de empleo era limitada, principalmente en sectores con roles tradicionalmente femeninos, como la educación y la sanidad. Hacia 2020, se observó una diversificación con un mayor número de mujeres trabajando en la industria alimentaria y en nuevos sectores emergentes como el turismo rural.

Las mujeres empleadas por cuenta ajena en el ámbito rural enfrentaban diversas condiciones laborales. Una gran proporción de estas mujeres trabajaban bajo contratos temporales y a tiempo parcial. En 2010, aproximadamente el 30% de las mujeres en el sector rural tenía empleos temporales, una cifra significativamente mayor que la de sus homólogos masculinos. Además, el trabajo a tiempo parcial era común, afectando la estabilidad laboral y económica de estas mujeres. La brecha salarial también era notable, con diferencias salariales de alrededor de 20-25% en comparación con los hombres en puestos similares, lo que reflejaba la segregación ocupacional y la infravaloración del trabajo femenino.

Las mujeres empleadas por cuenta ajena enfrentaban desafíos como la falta de oportunidades para el avance profesional, la persistencia de estereotipos de género y la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, las políticas de igualdad y los programas de formación impulsados por la Junta de Castilla y León y la Unión Europea ayudaron a mejorar la situación, promoviendo una mayor igualdad de oportunidades y el acceso a mejores condiciones laborales.

Mujeres empleadas por cuenta propia

Las mujeres empleadas por cuenta propia son aquellas que gestionan sus propios negocios o trabajan como autónomas. En el mundo rural de Castilla y León, este grupo incluye a empresarias, agricultoras, artesanas y profesionales en diversos sectores. El autoempleo ha sido una vía importante para las mujeres rurales que buscan independencia económica y la posibilidad de combinar sus responsabilidades laborales y familiares.

Entre los años 2000 y 2020, se observó un incremento significativo en el número de mujeres que optaron por el autoempleo en las áreas rurales de Castilla y León. Este crecimiento fue impulsado por varios factores, incluyendo la falta de oportunidades laborales por cuenta ajena, la búsqueda de flexibilidad laboral y las iniciativas de apoyo al emprendimiento. En 2020, las mujeres representaban una proporción importante de los autónomos en la región, con una presencia destacada en sectores como la agricultura ecológica, el turismo rural y la artesanía. Aproximadamente el 36,6% de los trabajadores autónomos en Castilla y León eran mujeres, una cifra similar a la media nacional. Esto implica que más de un tercio del total de autónomos en la región eran mujeres.

Las mujeres autoempleadas en el mundo rural a menudo se dedicaban a actividades ligadas a la tierra y la producción local. La agricultura, especialmente la agricultura ecológica, era un sector clave, con muchas mujeres liderando proyectos innovadores y sostenibles. Además, el turismo rural y la hostelería representaban áreas de crecimiento, con muchas mujeres gestionando alojamientos rurales, restaurantes y actividades turísticas.

Otro sector significativo era la artesanía, donde las mujeres producían y comercializaban productos locales, desde alimentos hasta artesanías textiles. Estas actividades no solo

contribuían a la economía local, sino que también ayudaban a preservar la cultura y las tradiciones rurales.

Las mujeres autoempleadas enfrentaban varios desafíos, incluyendo el acceso limitado a financiamiento, la carga de trabajo derivada de la gestión empresarial y las responsabilidades familiares, y la falta de redes de apoyo. La falta de reconocimiento formal de su trabajo, especialmente en explotaciones familiares, también era un problema recurrente.

No obstante, las políticas de fomento del autoempleo y los programas de formación y asesoramiento, como los proporcionados por el programa LEADER y las cámaras de comercio locales, ofrecieron oportunidades para mejorar la capacitación y la gestión empresarial de estas mujeres. La promoción del emprendimiento femenino y el acceso a subvenciones fueron factores clave que impulsaron el crecimiento del autoempleo entre las mujeres rurales.

Principales sectores de actividad

El sector agrario ha sido históricamente uno de los pilares fundamentales de la economía rural en Castilla y León. Entre los años 2000 y 2020, este sector experimentó diversas transformaciones, impulsadas por cambios económicos, tecnológicos y políticos. En este contexto, el papel de las mujeres ha sido crucial, tanto en la gestión de explotaciones familiares, como en la adopción de prácticas innovadoras y sostenibles.

-Agricultura: Castilla y León es una de las regiones más importantes de España en términos de producción agrícola. Los principales cultivos incluyen cereales (trigo, cebada y maíz), leguminosas y viñedos. La región es especialmente conocida por sus vinos, con denominaciones de origen como Ribera del Duero, Rueda y Toro, que gozan de prestigio tanto nacional como internacional.

-Ganadería: La ganadería también juega un papel destacado, con una importante producción de carne, leche y productos derivados. La cría de ganado bovino, ovino y porcino es común, y muchas explotaciones combinan la producción agrícola y ganadera para diversificar sus ingresos.

-Explotaciones familiares y cooperativas: La estructura predominante del sector agrario en Castilla y León es la explotación familiar, a menudo gestionada por varias generaciones. Además, las cooperativas agrarias desempeñan un papel esencial en la organización de la producción y la comercialización de productos, facilitando el acceso a mercados y recursos.

Las mujeres han desempeñado un papel crucial en el sector agrario de Castilla y León, aunque a menudo de manera invisible y no reconocida oficialmente. Muchas mujeres trabajan en explotaciones familiares, realizando tareas esenciales como la gestión administrativa, el cuidado del ganado y la producción de cultivos. Sin embargo, la falta de reconocimiento formal de su trabajo ha sido un problema persistente, con implicaciones en el acceso a derechos y beneficios.

Entre 2000 y 2020, se observó un aumento en la visibilidad y el reconocimiento del papel de las mujeres en el sector agrario. Esto se debió en parte a políticas de igualdad y programas de apoyo específicos, que incentivaron la formalización del trabajo femenino y su participación en la gestión de explotaciones. A lo largo de las dos primeras décadas del siglo XXI, el sector agrario en Castilla y León experimentó un proceso de modernización, impulsando por la adopción de nuevas tecnologías y prácticas agrícolas. La agricultura de precisión, que utiliza tecnologías como el GPS y los sensores para optimizar el uso de recursos, comenzó a ganar terreno, especialmente en las explotaciones más grandes y tecnológicamente avanzadas. Las políticas públicas también jugaron un papel clave en la modernización del sector. Programas como el Plan de Desarrollo Rural de Castilla y León y las ayudas de la Política Agraria Común (PAC) de la Unión Europea proporcionaron financiación para inversiones en infraestructura, formación y asesoramiento técnico.

La diversificación de la economía rural fue una estrategia importante para enfrentar los desafíos económicos demográficos. El turismo rural se desarrolló como un sector complementario, ofreciendo una fuente adicional de ingresos para las explotaciones agrarias. Las mujeres desempeñaron un papel destacado en la creación de alojamientos rurales, actividades turísticas y rutas gastronómicas, que destacaban los productos locales y el patrimonio cultural de la región.

Uno de los mayores desafíos para el sector agrario en Castilla y León fue la despoblación rural. La migración de jóvenes a áreas urbanas en busca de mejores oportunidades laborales y educativas dejó muchas explotaciones sin sucesión

generacional. Este fenómeno también contribuyó al envejecimiento de la población agraria, lo que dificultaba la adopción de nuevas tecnologías y prácticas innovadoras.

El acceso a recursos y financiación fue otro desafío importante. Las pequeñas explotaciones familiares a menudo enfrentaban dificultades para acceder a créditos y subvenciones, lo que limitaba su capacidad para invertir en modernización y expansión. Las mujeres, en particular, encontraron barreras adicionales debido a la falta de reconocimiento formal de su trabajo y la persistencia de estereotipos de género.

A pesar de los desafíos, el sector agrario de Castilla y León también presenta oportunidades significativas. La creciente demanda de productos ecológicos y de calidad, junto con el interés por el turismo rural, ofrece nuevas vías de crecimiento y diversificación. Las políticas públicas de apoyo al desarrollo rural y la igualdad de género continúan siendo cruciales para fomentar la participación de las mujeres y mejorar la sostenibilidad del sector.

El fortalecimiento de las redes de cooperación, como las cooperativas y las asociaciones de mujeres rurales, también es esencial para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades del futuro. La innovación tecnológica y la formación continua serán claves para asegurar que el sector agrario de Castilla y León siga siendo competitivo y resiliente en un entorno global en constante cambio.

La industria agroalimentaria de Castilla y León se caracteriza por su diversidad y especialización en distintos productos. Abarca una amplia gama de actividades, desde la transformación de materias primas agrícolas y ganaderas hasta la producción de alimentos elaborados y bebidas. Las principales áreas de actividad incluyen:

- Transformación de productos agrícolas: la región es un importante productor de cereales, legumbres, frutas y hortalizas. La transformación de estos productos en harinas, aceites, conservas y otros alimentos procesados es una actividad económica crucial.

- Industria Vinícola: Castilla y León cuenta con varias denominaciones de origen reconocidas internacionalmente, como la Ribera del Duero, Rueda, Toro y Bierzo. La producción de vino es uno de los sectores más destacados, con un impacto significativo en la economía local y el turismo.

- Industria Cárnica: La producción y transformación de carne es otro sector importante. Castilla y León es conocida por la producción de embutidos, jamones

y otros productos cárnicos de alta calidad, que se comercializan tanto a nivel nacional, como internacional.

-Lácteos y derivados: La industria láctea tiene una presencia notable, con la producción de quesos, yogures y otros productos lácteos. Los quesos de la región, como el queso de Valdeón y el queso Zamorano, son especialmente apreciados.

Entre los años 2000 y 2020, la industria agroalimentaria de Castilla y León experimento un proceso de modernización y expansión. Este proceso fue impulsado por varios factores. La adopción de nuevas tecnologías, como la automatización de procesos, el control de calidad mediante sistemas avanzados y el uso de energías renovables, mejoró la eficiencia y la sostenibilidad de la producción. La digitalización también permitió una mejor gestión de la cadena de suministro y una mayor capacidad de respuesta a las demandas de mercado.

La industria agroalimentaria de Castilla y León se ha destacado por su énfasis en la calidad y la autenticidad de sus productos. Las certificaciones de calidad y las denominaciones de origen protegidas han sido esenciales para posicionar los productos de la región en mercados exigentes y para garantizar la trazabilidad y seguridad alimentaria.

La apertura de nuevos mercados y la creciente demanda internacional de productos de alta calidad han impulsado las exportaciones de la industria agroalimentaria de Castilla y León. Vinos, embutidos, aceites y otros productos se exportan a numerosos países, fortaleciendo la presencia global de la región.

Uno de los principales desafíos para la industria agroalimentaria de Castilla y León ha sido la competencia en un mercado global cada vez más competitivo. La entrada de productos extranjeros a precios más bajos ha presionado a los productos locales a mejorar su competitividad. Sin embargo, la calidad y la autenticidad de los productos de Castilla y León han permitido a la región mantener una posición sólida en el mercado.

La sostenibilidad se ha convertido en un tema central para la industria agroalimentaria. La necesidad de adoptar prácticas más sostenibles, como la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, el uso eficiente de recursos y la gestión de residuos, ha sido cada vez más evidente. El cambio climático representa una amenaza significativa, afectando la producción agrícola y ganadera. La región ha tenido que adaptarse a

fenómenos climáticos extremos, como sequías y olas de calor, que impactan la calidad y la cantidad de las cosechas.

La innovación es esencial para mantener la competitividad y adaptarse a las nuevas demandas de mercado. Sin embargo, las pequeñas y medianas empresas de la región enfrentan dificultades para acceder a las últimas tecnologías y para invertir en innovación. La colaboración con centros de investigación y universidades, así como el acceso a financiamiento, son cruciales para superar estos obstáculos.

La demanda de productos de alta calidad y ecológicos ha crecido significativamente. Castilla y León, con su fuerte tradición agrícola y su diversidad de productos, está bien posicionada para aprovechar esta tendencia. La producción ecológica, en particular, ha visto un aumento, con consumidores dispuestos a pagar un precio premium por productos que respeten el medio ambiente y la salud.

El turismo gastronómico es una oportunidad importante para la industria agroalimentaria de Castilla y León. La región cuenta con una rica tradición culinaria y una oferta gastronómica que incluye productos de alta calidad y vinos excepcionales. La promoción de rutas gastronómicas, ferias de productos locales y experiencias en gastronomías pueden atraer turistas y fortalecer la económica local.

La digitalización ofrece oportunidades para la industria agroalimentaria, especialmente en términos de comercialización y distribución. El comercio electrónico ha crecido rápidamente, y cada vez más productos locales están utilizando plataformas en línea para vender directamente a los consumidores. Esto no solo aumenta las ventas, sino que también permite a los productores conectar directamente con sus clientes fidelizados.

Las mujeres rurales de Castilla y León han encontrado en la industria agroalimentaria de Castilla y León un nicho de trabajo, contribuyendo significativamente a su desarrollo y sostenibilidad. Durante el periodo de 2000 a 2020. Su participación en este sector ha experimentado una evolución importante, marcada por la adopción de nuevas funciones, la visibilidad de su trabajo y la lucha por la igualdad de oportunidades.

En el sector de la transformación, las mujeres están involucradas en la elaboración de productos derivados, como quesos, embutidos, conservas y vinos. Donde las mujeres a menudo asumen responsabilidades en la producción y el control de calidad.

El emprendimiento femenino ha crecido notablemente, con muchas mujeres liderando proyectos innovadores. Ejemplos de ello incluyen la creación de productos ecológicos y

artesanales, así como la implementación de iniciativas de turismo gastronómico. Estas mujeres emprendedoras han aprovechado las oportunidades ofrecidas por programas de apoyo, como los fondos LEADER, para desarrollar negocios sostenibles y competitivos.

A pesar de su contribución, las mujeres rurales en la industria agroalimentaria enfrentan varios desafíos.

Históricamente, el trabajo de las mujeres en el sector agroalimentario ha sido subvalorado y subrepresentado. Aunque ha habido avances en el reconocimiento formal de su labor, muchas mujeres aun enfrentan dificultades para obtener reconocimiento oficial como titulares de explotaciones agrícolas o empresarias.

El acceso a recursos y financiación sigue siendo una barrera significativa. Las mujeres rurales, especialmente en las pequeñas explotaciones y negocios familiares, a menudo tienen menos acceso a créditos y subvenciones. Esta limitación se va agravada por la falta de redes de apoyo y la persistencia de estereotipos de género que subestiman sus capacidades empresariales.

La carga de las responsabilidades domésticas y de cuidado recae desproporcionadamente sobre las mujeres, lo que dificulta su participación plena en el mercado laboral y su capacidad para emprender. La falta de servicios de cuidado infantil y la insuficiente flexibilidad laboral son problemas recurrentes que afectan su calidad de vida y oportunidades de desarrollo profesional.

A pesar de los desafíos, las mujeres rurales han logrado avances importantes en la industria agroalimentaria de Castilla y León. Han sido protagonistas en la adopción de prácticas sostenibles y en la promoción de productos de calidad, lo que ha contribuido a la reputación de la región en los mercados nacionales e internacionales.

Las mujeres han liderado proyectos de agricultura ecológica y producción artesanal, que no solo generan valor económico, sino que también promueven la sostenibilidad ambiental. Su enfoque en la calidad y la autenticidad ha ayudado a posicionar los productos de Castilla y León como de alta gama, atrayendo a consumidores exigentes.

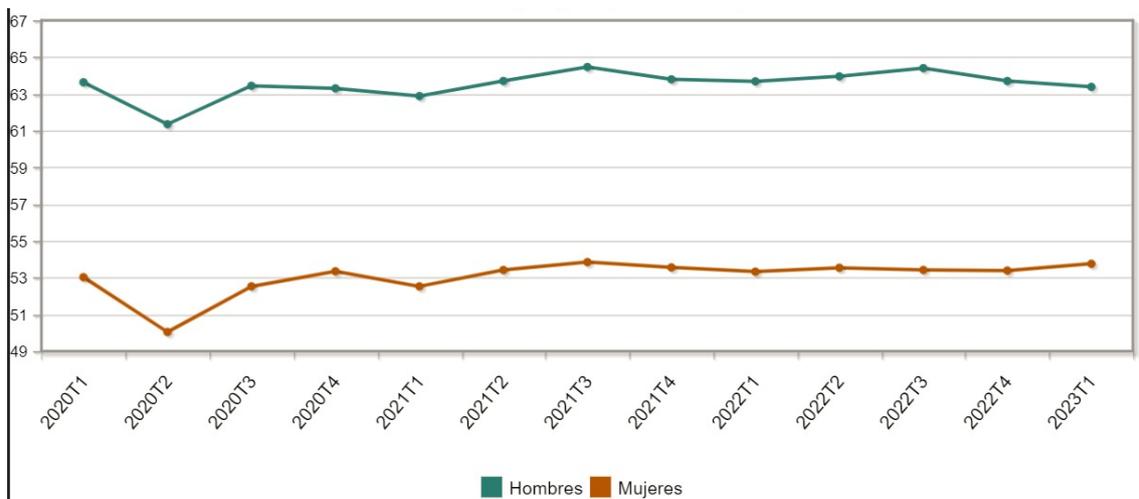
A través de asociaciones de mujeres rurales y cooperativas, muchas mujeres han encontrado plataformas para empoderarse y asumir roles de liderazgo. Estas organizaciones han sido fundamentales para proporcionar formación, asesoramiento y apoyo, ayudando a las mujeres a superar las barreras estructurales y culturales.

Gracias a las campañas de sensibilización y a las políticas públicas de igualdad, ha habido un aumento en la visibilidad y el reconocimiento del trabajo de las mujeres en la industria agroalimentaria. Iniciativas como los premios a la innovación y el emprendimiento femenino han sido clave para destacar sus contribuciones.

5. Mujer y trabajo en 2022: situación y retos.

En las últimas décadas, la participación de la mujer en el mundo laboral ha experimentado cambios significativos, reflejando tanto avances en la igualdad de género como persistentes desafíos. Vamos a ver la situación actual de la mujer en el ámbito laboral, destacando las tendencias, logros y obstáculos que enfrentan en diferentes sectores y regiones, con un enfoque particular en España y Europa.

Gráfico 15: Tasa de actividad por sexos (2020-2023)



Fuente INE

La tasa de actividad femenina ha aumentado de manera sostenida en las últimas décadas. En España, la tasa de actividad de las mujeres en 2021 era de aproximadamente el 53,4 %, según el instituto Nacional de Estadística (INE). Esta cifra representa un progreso significativo desde principios de siglo, aunque aún se encuentra por debajo de la tasa de actividad masculina, que supera el 65%.

La tasa de empleo femenino también ha mejorado, alcanzando el 46% en 2021. Sin embargo, las mujeres siguen enfrentando mayores tasas de desempleo en comparación con los hombres. Durante la pandemia de COVID-19, las mujeres fueron desproporcionadamente afectadas por la pérdida de empleo, especialmente en sectores como el turismo, la hostelería y el comercio minorista.

La segregación ocupacional sigue siendo un problema importante. Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores como la educación, la sanidad y los servicios sociales, mientras que su presencia en sectores como la tecnología, la ingeniería y la construcción sigue siendo baja. Esta segregación contribuye a la persistencia de la brecha salarial de género y limita las oportunidades de avance profesional para muchas mujeres.

Gráfico 16. Ganancia media por trabajador por sexos (2020-2023)



La brecha salarial de género sigue siendo una realidad en muchos países. En España, las mujeres ganan en promedio un 14,9% menos que los hombres, según datos de Eurostat 2020. Esta brecha se debe a varios factores, incluyendo la segregación ocupacional, las diferencias en las horas trabajadas y la menor presencia de mujeres en puestos de alta dirección.

Las mujeres son más propensas a tener empleos a tiempo parcial y temporales. En 2021, el 24,4% de las mujeres empleadas en España trabajan a tiempo parcial, en comparación con solo en 7,7% de los hombres. Esta situación refleja en parte la mayor

carga de responsabilidad domésticas y de cuidado que asumen las mujeres, lo que limita su disponibilidad para empleos a tiempo completo.

Aunque ha habido avances en la representación de mujeres en puestos directivos, aún existe una brecha significativa. En las grandes empresas españolas, las mujeres ocupaban solo el 30% de los puestos de alta dirección en 2020, según el informe de Women in Business de Grant Thornton. Las políticas de cuotas y las iniciativas de diversidad han contribuido a aumentar esta representación, pero todavía queda camino por recorrer.

El empoderamiento de las mujeres y el desarrollo de redes de apoyo profesional son cruciales para su avance en el mundo laboral. Las asociaciones de mujeres profesionales y las iniciativas de mentoría juegan un papel importante en este sentido, proporcionando oportunidades de formación, asesoramiento y networking.

Las políticas públicas son fundamentales para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. En España, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha sido un marco legislativo clave, estableciendo medidas para combatir la discriminación salarial, promover la conciliación de la vida laboral y familiar y aumentar la representación de mujeres en puestos de decisión. Muchas empresas están adoptando políticas de igualdad de género, como planes de igualdad, auditores salariales y programas de diversidad e inclusión. Estas medidas no solo benefician a las mujeres, sino que también contribuyen a mejorar el ambiente laboral y la competitividad de las empresas.

La conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un desafío importante. Aunque las políticas de permisos parentales y la flexibilidad laboral han mejorado, las mujeres continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades del cuidado familiar. Esto limita sus oportunidades de desarrollo profesional y contribuye a la perpetuación de la brecha de género.

La violencia de género y el acoso laboral son problemas graves que afectan a las mujeres en el ámbito laboral. Las políticas de prevención y los mecanismos de denuncia y protección son esenciales para garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

El año 2022 marco un periodo importante en la evolución del mercado laboral para las mujeres en España. Después de los desafíos impuestos por la pandemia de COVID-19, se observaron tanto signos de recuperación como persistentes desigualdades-

En 2022, la tasa de actividad femenina en España se situó en torno al 54.1%, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta cifra representa una recuperación respecto a la leve disminución observada en 2020 y 2021 debido a la pandemia de COVID-19. A pesar de este aumento, la tasa de actividad femenina sigue estando por debajo de la masculina, que se mantiene alrededor del 65,5%. Este incremento, aunque modesto en comparación con años anteriores, refleja un aumento continuo de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Esta cifra se encuentra en línea con las tendencias observadas en Europa, donde la tasa de actividad femenina está alrededor del 57%.

El aumento en la tasa de actividad femenina en España se puede atribuir a varios factores, entre ellos:

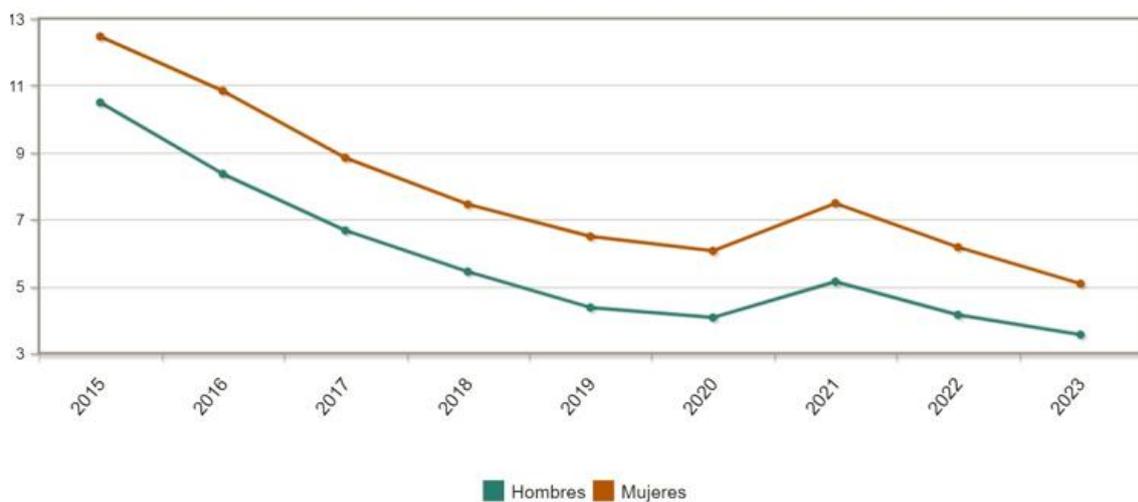
- Mejoras en la educación: un mayor número de mujeres completan estudios superiores y de formación profesional, lo que facilita su entrada y permanencia en el mercado laboral. En 2022, las mujeres representaban más del 60% de los graduados universitarios en España, lo que contribuye directamente a su participación en el mercado laboral.
- Políticas de igualdad de género: Las políticas públicas implementadas para promover la igualdad de género han tenido un impacto positivo en la tasa de actividad femenina. Programas de formación, incentivos fiscales y medidas de conciliación han permitido a más mujeres acceder a empleos formales.
- Cambios culturales: Existe una creciente aceptación social del rol de la mujer en el mercado laboral, lo que ha llevado a una mayor participación femenina. Las mujeres están cada vez más representadas en sectores previamente dominados por hombres, como la tecnología, la ciencia y la ingeniería.

La diferencia en la tasa de actividad entre hombres y mujeres se explica por varios factores, incluyendo la mayor carga de responsabilidades familiares que recae sobre las mujeres y la persistencia de barreras estructurales que limitan su plena participación en el mercado laboral. Las políticas de conciliación y las iniciativas para fomentar la corresponsabilidad en el hogar continúan siendo clave para cerrar esta brecha.

En 2022, la tasa de empleo femenino en España se situó en el 48,5%, mostrando una recuperación respecto a los años anteriores, pero aún lejos de las cifras prepandemia. Este aumento refleja la gradual vuelta a la normalidad en sectores donde las mujeres están sobrerrepresentadas, como el comercio, la hostelería y los servicios sociales, que fueron duramente golpeados por la crisis sanitaria.

El empleo femenino en 2022 estuvo marcado por una mayor flexibilidad en las modalidades de trabajo con un aumento del teletrabajo y la adopción de horarios flexibles. Estas modalidades ayudaron a muchas mujeres a reincorporarse al mercado laboral, aunque también se plantearon desafíos en términos de conciliación y límites entre la vida personal y profesional.

Gráfico 17: Tasa de paro de larga duración de personas de 16 a 74 años por sexos (2015-2023).



Fuente: INE

A pesar de la mejora en la tasa de empleo, el desempleo femenino en 2022 se mantuvo relativamente alto, situándose en torno al 15%, según datos del INE. Este desempleo es particularmente acentuado entre las mujeres jóvenes (menores de 25 años) y las mujeres mayores de 50 años, dos grupos que enfrentaban barreras significativas para ingresar o reintegrarse al mercado laboral. Esto se debe, entre otras cosas a varios factores:

- Segregación ocupacional: Las mujeres continúan concentrándose en sectores con menor estabilidad laboral, como el comercio, la hostelería y los servicios sociales. Estos sectores son también más vulnerables a las fluctuaciones económicas, lo que explica en parte las tasas de empleo más altas para las mujeres.

- Precariedad laboral: Las mujeres tienen una mayor presencia en trabajos temporales y a tiempo parcial. En 2022, alrededor del 25% de las mujeres trabajaban a tiempo parcial, en comparación con el 8% de los hombres. Esta situación limita sus oportunidades de avanzar profesionalmente y de acceder a empleos mejor remunerados.

En 2022 la brecha salarial de género en España fue aproximadamente un 14,7%, según datos de Eurostat. Esta cifra, aunque representa una ligera mejora en comparación con años anteriores, sigue siendo un reflejo de las desigualdades estructurales en el mercado laboral. Las causas de la brecha salarial fueron:

- Segregación Horizontal: Las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores que, en general, son menos remunerados, como la educación, la sanidad y los servicios sociales. Estos sectores tienden a ofrecer salarios más bajos en comparación con sectores dominados por hombres, como la tecnología y la ingeniería.
- Segregación Vertical: Las mujeres tienen menos acceso a puestos de alta dirección y liderazgo, que son los que suelen tener mejores salarios. En 2022, solo el 28% de los puestos directivos en empresas españolas estaban ocupados por mujeres, lo que contribuye significativamente a la brecha salarial.
- Trabajo a Tiempo Parcial: Las mujeres son más propensas a trabajar a tiempo parcial, a menudo debido a las responsabilidades de cuidado y conciliación de la vida laboral y familiar. Los trabajos a tiempo parcial suelen estar peor remunerados, lo que amplía la brecha salarial.
- Discriminación Salarial: A pesar de las políticas de igualdad salarial, aún existen casos de discriminación directa, donde las mujeres reciben menos salario que los hombres por realizar el mismo trabajo. Este tipo de discriminación es más difícil de detectar y abordar, pero sigue siendo una realidad en muchas empresas.

En 2022, las mujeres continuaron predominando en ciertos sectores, lo que refleja patrones históricos de segregación ocupacional:

- Sanidad y servicios sociales: Este sector siguió siendo el mayor empleador de mujeres en España, con un 78% de la fuerza laboral femenina en este sector. La pandemia de COVID-19 subrayó la importancia de este trabajo, pero también

evidenció las difíciles condiciones laborales, como largas horas y exposición al riesgo.

- Educación: Las mujeres representaron el 68% del empleo en el sector educativo en 2022. Aunque este sector ofrece una mayor estabilidad laboral, los salarios tienden a ser inferiores en comparación con otros sectores.
- Comercio y Hostelería: A pesar de la recuperación económica, estos sectores, que empleaban a una mayor proporción de mujeres, continuaron enfrentando dificultades en 2022. Los empleos en estos sectores tienden a ser precarios, con alta temporalidad y bajos salarios.
- Tecnología: Aunque aún subrepresentadas, las mujeres empezaron a ganar terreno en sectores de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. En 2022, las mujeres constituían aproximadamente el 25% de la fuerza laboral en estos sectores, un aumento que refleja los esfuerzos de inclusión y programas de formación específicos para mujeres.

El acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en España sigue siendo limitado. En 2022, solo el 34% de los puestos en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 estaban ocupados por mujeres. Este porcentaje es superior al de años anteriores, en parte gracias a las políticas de cuotas, pero aun refleja una significativa desigualdad de género. La implementación de cuotas de género (políticas de género) ha sido un tema controvertido, pero ha demostrado ser efectiva para aumentar la representación femenina en posiciones de liderazgo. La ley de Igualdad de 2007 y su posterior modificación en 2021 han impulsado a las empresas a incluir más mujeres en sus órganos de decisión.

Las iniciativas de mentoría y redes de mujeres han sido fundamentales para preparar a más mujeres para roles de liderazgo. Organizaciones como Womenalia y Mujeres en Igualdad han jugado un papel crucial en proporcionar apoyo y oportunidades de networking.

La formación en liderazgo y la educación ejecutiva dirigida a mujeres son esenciales para cerrar la brecha en los niveles más altos de la dirección empresarial. Universidades y escuelas de negocios en España han incrementado sus programas específicos para mujeres líderes.

La conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo uno de los mayores desafíos para las mujeres en el mercado laboral español. A pesar de las políticas de apoyo, como el permiso de paternidad igualado y las opciones de teletrabajo, las mujeres continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades del cuidado en el hogar.

La pandemia popularizó el teletrabajo, y muchas empresas continuaron esta práctica en 2022. Sin embargo, el teletrabajo ha tenido un impacto ambivalente en la conciliación. Si bien permite una mayor flexibilidad, también ha diluido las fronteras entre el trabajo y la vida personal, aumentando la carga de trabajo no remunerada para las mujeres.

La falta de servicios de cuidado infantil accesibles y asequibles sigue siendo una barrera importante. Las mujeres con hijos menores de 6 años tienen una tasa de actividad significativamente menor, lo que indica la necesidad de mejorar la infraestructura de cuidado en España.

Aunque la corresponsabilidad ha mejorado, con un aumento en la participación de los hombres en las tareas domésticas, las mujeres todavía dedican, en promedio, el doble de tiempo a estas actividades. Este equilibrio continúa afectando a las oportunidades laborales.

5.1. Mundo rural

El año 2022 fue un periodo de importantes desafíos y cambios en el mundo laboral para las mujeres rurales en España. Aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral rural ha experimentado avances, persisten importantes brechas y obstáculos que limitan su plena integración y desarrollo.

En 2022, la tasa de actividad de las mujeres en el mundo rural de España se situó en torno al 45%, una cifra inferior a la tasa de actividad femenina en las áreas urbanas, que fue del 54%. Esta brecha refleja las diferencias estructurales y socioeconómicas entre las zonas rurales y urbanas. Las mujeres rurales enfrentan mayores barreras para acceder al mercado laboral, incluyendo la falta de oportunidades de empleo, la menor disponibilidad de servicios de cuidado infantil y transporte, y la persistencia de estereotipos de género que restringen su participación en ciertos sectores.

En las áreas rurales, las mujeres siguen teniendo, en general, menos acceso a la educación superior y la formación profesional en comparación con las mujeres urbanas. Esto limita sus oportunidades de empleo y las empuja hacia sectores con menor

remuneración y estabilidad laboral. La migración de jóvenes, especialmente mujeres, desde las áreas rurales hacia las ciudades en busca de mejores oportunidades educativas y laborales continúa siendo un desafío. Esta tendencia, conocida como la “fuga de talento”, reduce la tasa de actividad femenina en las zonas rurales, donde queda una población mayor y menos activa laboralmente.

La segregación laboral por género es más pronunciada en las áreas rurales. Las mujeres rurales están sobrerrepresentadas en sectores como la agricultura, el comercio y los servicios, donde los empleos tienden a ser menos estables y remunerados.

En 2022, la tasa de empleo femenino en las zonas rurales de España fue de aproximadamente el 40%, una cifra inferior a la tasa de empleo femenina a nivel nacional. Las mujeres rurales enfrentan dificultades específicas para encontrar y mantener empleos, debido a la falta de oportunidades en su entorno local y a las restricciones derivadas de sus responsabilidades familiares.

El desempleo femenino en las áreas rurales fue más elevado que en las urbanas, situándose alrededor del 18%. Esta tasa de desempleo es indicativa de la fragilidad del mercado laboral rural, donde la oferta de empleo es limitada y los trabajos disponibles suelen ser temporales o estacionales, especialmente en sectores como la agricultura y el turismo.

El desempleo de larga duración es un problema grave para las mujeres rurales. Muchas de ellas, después de perder su empleo, encuentran difícil reinserirse en el mercado laboral, debido a la falta de oportunidades de formación y reciclaje profesional, así como a la escasa demanda laboral en sus áreas de residencia.

La agricultura y ganadería continúan siendo sectores clave para el empleo de las mujeres en las zonas rurales. Sin embargo, las condiciones laborales en estos sectores son frecuentemente precarias, con una alta prevalencia de trabajo informal y escaso reconocimiento del trabajo femenino en las explotaciones familiares.

Muchas mujeres trabajan en explotaciones familiares sin un contrato formal, lo que limita su acceso a derechos laborales y prestaciones sociales. A pesar de su contribución significativa, su trabajo a menudo no es reconocido legalmente, lo que impide su acceso a beneficios como la jubilación o la baja por maternidad.

En 2022, se observó un crecimiento en la participación de mujeres en la agricultura ecológica y sostenible. Este sector ofrece oportunidades para el emprendimiento

femenino, especialmente en la producción de alimentos orgánicos y locales que tienen una demanda creciente en los mercados nacionales e internacionales.

La industria agroalimentaria es otro sector importante para las mujeres rurales, especialmente en áreas como la transformación de productos agrícolas y la producción de alimentos tradicionales y artesanales. Sin embargo, al igual que en la agricultura, las condiciones laborales son a menudo precarias, con salarios bajos y poca estabilidad laboral.

Las mujeres rurales también están empleadas en sectores de servicios y comercio, incluyendo el turismo rural, el comercio minorista y los servicios sociales. Estos sectores son cruciales para la economía rural, pero suelen ofrecer empleos temporales y a tiempo parcial, lo que contribuye a la inseguridad laboral.

El turismo rural ha crecido como una fuente de empleo para las mujeres, especialmente en regiones con un patrimonio natural y cultural significativo. Muchas mujeres han aprovechado esta oportunidad para emprender, gestionando alojamientos rurales, restaurantes y actividades turísticas. Este sector ofrece oportunidades para el desarrollo económico local, pero también enfrenta desafíos, como la estacionalidad y la competencia creciente.

La precariedad laboral es un problema persistente para las mujeres rurales en España. En 2022, muchas mujeres trabajaban en empleos temporales o a tiempo parcial, a menudo en condiciones de trabajo informales. La falta de contratos estables limita su acceso a derechos laborales, como la baja por enfermedad, la protección contra el despido y las prestaciones por desempleo.

El trabajo informal es particularmente prevalente en las áreas rurales, especialmente en el sector agrícola. Muchas mujeres trabajan sin un contrato formal, lo que las deja desprotegidas y vulnerables a abusos laborales. Esta situación es común en las explotaciones familiares, donde el trabajo de las mujeres a menudo no es reconocido oficialmente.

La brecha salarial de género es otro desafío importante. Las mujeres rurales ganan significativamente menos que sus homólogos masculinos, en parte debido a la segregación ocupacional y la falta de acceso a empleos bien remunerados. En 2022, la brecha salarial en las áreas rurales de España se estimó en un 20%, lo que refleja las desigualdades persistentes en el mercado laboral rural.

La digitalización ha comenzado a transformar el mundo laboral en las áreas rurales, ofreciendo nuevas oportunidades para las mujeres. En 2022, el acceso a Internet y la adopción de nuevas tecnologías aumentaron en las zonas rurales, facilitando el teletrabajo y el emprendimiento online. El teletrabajo se ha convertido en una opción viable para muchas mujeres rurales, permitiéndoles acceder a empleos que de otro modo estarían fuera de su alcance debido a las limitaciones geográficas. Sin embargo, el acceso desigual a la conectividad y la falta de habilidades digitales siguen siendo barreras significativas. El comercio electrónico ha abierto nuevas oportunidades para las mujeres emprendedoras en las áreas rurales, permitiéndoles vender sus productos y servicios a un mercado más amplio. Esto es particularmente relevante para las mujeres involucradas en la producción de alimentos artesanales y productos ecológicos.

A pesar de las oportunidades, la falta de capacitación en habilidades digitales sigue siendo un obstáculo para muchas mujeres rurales. Los programas de formación en competencias digitales son esenciales para garantizar que puedan aprovechar plenamente las oportunidades que ofrece la digitalización.

En 2022, el gobierno español continuó implementando políticas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral rural. Estas políticas incluyen incentivos para la contratación de mujeres, programas de formación y apoyo al emprendimiento femenino, y medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los programas de desarrollo rural, con LEADER, han sido fundamentales para apoyar a las mujeres en las áreas rurales. Estos programas proporcionan financiación y asesoramiento para proyectos que promueven la diversificación económica y la creación de empleo en las zonas rurales.

La conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un desafío importante para las mujeres rurales. A pesar de los avances en las políticas de permisos parentales, y el acceso al teletrabajo, las mujeres rurales continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades de cuidado, lo que limita su participación en el mercado laboral.

5.2. Castilla y León.

En 2022, las mujeres rurales de Castilla y León continuaron enfrentando una serie de desafíos específicos en el ámbito laboral, derivados tanto de las características socioeconómicas de la región como de factores más amplios relacionados con el desarrollo rural en España.

El análisis del mundo laboral de la mujer en las zonas rurales de Castilla y León en 2022 revela un panorama específico y complejo, influenciado por las características demográficas, económicas y sociales propias de la región.

En 2022, la tasa de actividad de las mujeres en las zonas rurales de Castilla y León se situó en torno al 43%, según datos de la Junta de Castilla y León. Esta cifra, aunque refleja una leve mejora en comparación con años anteriores, sigue siendo significativamente inferior a la tasa de actividad masculina en la región, que se situó alrededor del 60%. Esta disparidad se debe a múltiples factores específicos de Castilla y León.

Castilla y León es la comunidad autónoma más extensa de España, con una población dispersa en numerosas localidades pequeñas. Esta dispersión geográfica dificulta el acceso a oportunidades laborales para las mujeres, especialmente en áreas más remotas, donde la oferta de empleo es limitada y los servicios de transporte y conectividad son insuficientes.

La despoblación es un fenómeno crónico en Castilla y León, con una migración constante de población joven hacia áreas urbanas o fuera de la comunidad. Esta migración afecta particularmente a las mujeres jóvenes, que se ven obligadas a abandonar las zonas rurales en busca de oportunidades educativas y laborales, reduciendo la tasa de actividad femenina de estas áreas.

Aunque la región cuenta con un programa de formación, la accesibilidad a centros de formación profesional es limitada en las áreas rurales. Las mujeres rurales tienen menos oportunidades para mejorar sus habilidades y acceder a empleos mejor remunerados, lo que impacta negativamente su participación en el mercado laboral.

La tasa de empleo femenino en las zonas rurales de Castilla y León en 2022 fue aproximadamente del 40%, según datos del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL). Esta cifra refleja las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a empleos formales y estables en el entorno rural, donde la economía sigue dominada por sectores tradicionales como la agricultura y la ganadería.

En las zonas rurales de Castilla y León, las mujeres están desproporcionadamente representadas en empleos temporales y a tiempo parcial, con contratos que a menudo no garantizan la estabilidad ni los derechos laborales básicos. La temporalidad es especialmente alta en sectores como la agricultura estacional, la hostelería y los servicios, lo que limita las posibilidades de desarrollo profesional. Muchas mujeres

rurales trabajan en explotaciones familiares. Este tipo de empleo, que no está registrado formalmente, les impide acceder a derechos laborales como la seguridad social, la jubilación y la protección contra el despido, perpetuando la precariedad laboral.

El desempleo femenino en las zonas rurales de Castilla y León alcanzó alrededor del 18% en 2022, según el Instituto Nacional de Estadística. Esta tasa es particularmente alta entre las mujeres jóvenes y mayores de 50 años, dos grupos que enfrentan barreras significativas para encontrar empleo en el entorno rural. El desempleo de larga duración es un problema especialmente grave en las áreas rurales de Castilla y León. Una vez que pierden su empleo, muchas mujeres encuentran difícil reincorporarse al mercado laboral debido a la falta de oportunidades locales y a la carencia de programas efectivos de reciclaje profesional.

En sectores como la agricultura y el turismo rural, la estacionalidad del empleo exacerba el problema del desempleo femenino. Las mujeres que dependen de estos sectores a menudo enfrentan periodos prolongados de inactividad laboral, lo que contribuye a la inseguridad económica.

La agricultura y la ganadería siguen siendo los sectores de empleo más importantes para las mujeres rurales en Castilla Y León. Sin embargo, estos sectores presentan importantes desafíos en términos de condiciones laborales y reconocimiento del trabajo femenino.

Un alto porcentaje de mujeres rurales trabaja en explotaciones agrícolas y ganaderas familiares. Aunque su contribución es esencial, este trabajo a menudo no es remunerado ni registrado oficialmente, lo que impide a las mujeres acceder a derechos laborales y prestaciones sociales. Este fenómeno es particularmente problemático en una región donde la economía agrícola sigue siendo dominante.

A pesar de las barreras, la agricultura ecológica ha ganado popularidad entre las mujeres rurales de Castilla y León, que han encontrado en este sector una oportunidad para desarrollar proyectos sostenibles y de valor añadido. La producción de alimentos ecológicos, demandados tanto en mercados locales como internacionales, ha abierto nuevas oportunidades de emprendimiento para las mujeres rurales.

El sector agroalimentario es crucial para las mujeres rurales en Castilla y León, especialmente en la transformación de productos agrícolas y en la producción de alimentos tradicionales. Este sector ofrece oportunidades para la creación de valor

añadido, pero también enfrenta retos en cuanto a la estabilidad laboral y la igualdad de género.

Las mujeres rurales juegan un papel clave en la producción artesanal de alimentos, como quesos, embutidos y conservas. Este trabajo, aunque valioso, a menudo se realiza en pequeñas empresas familiares o cooperativas, donde las condiciones laborales pueden ser precarias y las oportunidades de crecimiento limitadas.

A pesar de las barreras, un número creciente de mujeres rurales ha optado por el emprendimiento en el sector agroalimentario, creando marcas propias y comercializando productos de alta calidad. Estas iniciativas, apoyadas por programas de desarrollo rural como LEADER, han contribuido a revitalizar la economía local y a ofrecer alternativas de empleo en áreas rurales.

El turismo rural ha crecido como una fuente de empleo para las mujeres en Castilla y León, especialmente en regiones con un patrimonio natural y cultural significativo. Muchas mujeres han aprovechado esta oportunidad para emprender, gestionando alojamientos rurales, restaurantes y actividades turísticas. Sin embargo, la estacionalidad del turismo rural limita la estabilidad del empleo y los ingresos del sector.

Las mujeres han sido protagonistas en la gestión de alojamientos rurales, un sector que ha experimentado un crecimiento en los últimos años. Estos emprendimientos suelen estar vinculados a la conservación del patrimonio cultural y natural, y ofrecen experiencias turísticas únicas atraen a visitas nacionales e internacionales.

A pesar de su potencial, el turismo rural enfrenta desafíos como la estacionalidad, que afecta la estabilidad del empleo, y la falta de infraestructuras adecuadas, como el acceso a Internet de alta velocidad, lo que limita el desarrollo de negocios más competitivos.

La precariedad laboral sigue siendo un problema significativo para las mujeres rurales en Castilla y León. En 2022, muchas mujeres trabajan en empleos temporales o a tiempo parcial, a menudo en condiciones informales. La falta de contratos estables limita su acceso a derechos laborales, como la baja por enfermedad, la protección contra el despido y las prestaciones por desempleo.

El trabajo informal es prevalente en las áreas rurales, especialmente en el sector agrícola. Muchas mujeres trabajan sin un contrato formal, lo que las deja desprotegidas y vulnerables a abusos laborales. Esta situación es común en las explotaciones familiares, donde el trabajo de las mujeres a menudo no es reconocido oficialmente.

La brecha salarial de género es otro desafío importante. Las mujeres rurales en Castilla y León ganan significativamente menos que los hombres, en parte debido a la segregación ocupacional y la falta de acceso a empleos bien remunerados. En 2022, la brecha salarial en las áreas rurales de Castilla y León se estimó en un 20%, lo que refleja las desigualdades persistentes en el mercado laboral rural.

La digitalización también ha comenzado a transformar el mundo laboral en las áreas rurales de Castilla y León, ofreciendo nuevas oportunidades para las mujeres. En 2022, el acceso a Internet y la adopción de nuevas tecnologías aumentaron en las zonas rurales, facilitando el teletrabajo y el emprendimiento online. El comercio electrónico ha abierto nuevas oportunidades para las mujeres rurales de Castilla y León, especialmente aquellas que se dedican al emprendimiento en sectores como la producción de alimentos artesanales, productos ecológicos, y el turismo rural. Gracias a plataformas digitales y a la mejora de la conectividad en algunas zonas rurales, estas mujeres han podido acceder a mercados más amplios, tanto a nivel nacional como internacional.

A pesar de estas oportunidades, las mujeres rurales enfrentan desafíos como la falta de formación en competencias digitales, el acceso desigual a infraestructuras de telecomunicaciones y las dificultades para mantener una presencia online competitiva. La capacitación en tecnologías digitales y la mejora del acceso a Internet son fundamentales para que puedan aprovechar plenamente las ventajas del comercio electrónico.

La Junta de Castilla y León, a través de programas como “Transformación Digital Rural”, ha comenzado a ofrecer recursos y formación para ayudar a las mujeres rurales a digitalizar sus negocios y mejorar su competitividad en el entorno online. Estos esfuerzos incluyen la formación en marketing, digital, el uso de redes sociales para la comercialización, y el desarrollo de tiendas online.

En 2022, la Junta de Castilla y León continuó implementando políticas específicas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral rural. Estas políticas están diseñadas para abordar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en las áreas rurales y fomentar su participación en el mercado laboral.

Los programas de apoyo al emprendimiento, como “Emprende Mujer Rural”, han sido fundamentales para proporcionar recursos, formación y financiación a mujeres que desean iniciar o expandir sus negocios en el entorno rural. Estos programas también

fomentan la creación de redes de apoyo entre mujeres emprendedoras para compartir conocimientos y recursos.

Se han implementado incentivos fiscales y subvenciones para las empresas que contratan a mujeres en zonas rurales. Estas medidas buscan reducir la tasa de desempleo femenino y mejora las oportunidades laborales para las mujeres en sectores donde están subrepresentadas.

La conciliación de la vida laboral y familiar sigue siendo un desafío clave para las mujeres rurales. Para abordar este problema, se han promovido medidas como la flexibilidad de horarios, el teletrabajo y la ampliación de servicios de cuidado infantil en áreas rurales. Estas iniciativas están diseñadas para facilitar la participación laboral de las mujeres que tienen responsabilidades familiares.

La mejora de las infraestructuras de transporte y telecomunicaciones es esencial para apoyar la participación de las mujeres rurales en el mercado laboral. La Junta de Castilla y León ha invertido en la mejora de la conectividad en las áreas rurales, lo que es crucial para facilitar el teletrabajo y el acceso a oportunidades de empleo en línea.

Uno de los mayores desafíos sigue siendo el acceso de las mujeres rurales a empleos formales y estables. La alta prevalencia de empleos temporales e informales limita su capacidad para lograr estabilidad económica y acceder a derechos laborales fundamentales.

La falta de acceso a formación profesional, especialmente en áreas de alta demanda como las tecnologías de la información y la agricultura sostenible, sigue siendo un obstáculo para el desarrollo laboral de las mujeres rurales. Es fundamental fortalecer los programas de formación para mejorar las habilidades y competencias de las mujeres rurales y así ampliar sus oportunidades laborales.

La mejora continua de las infraestructuras, como el transporte público y las telecomunicaciones, es esencial para facilitar la participación laboral de las mujeres rurales. Sin estas mejoras, las oportunidades para acceder a empleos formales y participar en la economía digital seguirán siendo limitadas.

6.Conclusiones.

Este trabajo ha permitido un análisis exhaustivo sobre la evolución de la mujer en el ámbito laboral dentro del mundo rural español, con un enfoque particular en la región de

Castilla y León, entre los años 2000 y 2020. A lo largo de estas dos décadas, las mujeres rurales han desempeñado un papel crucial en la economía de sus comunidades, en sectores como la agricultura, la industria agroalimentaria y el turismo rural. Sin embargo, su contribución sigue enfrentando desafíos estructurales y culturales que limitan su pleno desarrollo económico y social.

Uno de los aspectos más positivos que se desprenden de este análisis es la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral rural, impulsada por una mayor concienciación sobre la igualdad de género, políticas públicas específicas y programas de desarrollo rural como LEADER. Las iniciativas dirigidas al emprendimiento femenino, la formación profesional y la modernización agrícola, han generado nuevas oportunidades para las mujeres rurales, quienes han comenzado a liderar proyectos innovadores en áreas como la agricultura ecológica, el turismo rural y la producción artesanal de alimentos.

En este periodo, se ha observado un incremento notable en la visibilidad del trabajo femenino, especialmente en explotaciones familiares, un sector donde tradicionalmente las mujeres han desempeñado un papel fundamental sin el reconocimiento formal adecuado.

Además, la diversificación económica del mundo rural, impulsada en gran medida por el auge del turismo rural y la creciente demanda de productos ecológicos y locales, ha ofrecido a las mujeres nuevas vías para mejorar su situación económica. En sectores como el turismo rural, las mujeres han asumido un papel protagonista en las gestiones de alojamientos y actividades turísticas, contribuyendo al desarrollo sostenible de sus comarcas y fomentando la creación de empleo local.

El avance en la educación y formación de las mujeres rurales también ha sido significativo. Cada vez más mujeres acceden a estudios superiores y programas de formación técnica que les permiten participar en sectores emergentes y mejorar su competitividad en el mercado laboral. En este sentido, los programas de capacitación en competencias digitales y empresariales han sido fundamentales para promover el autoempleo y la creación de pequeñas y medianas empresas rurales lideradas por mujeres.

A pesar de los avances, el trabajo ha revelado una serie de desafíos que aun limitan la plena integración de las mujeres rurales en el mercado laboral. Uno de los problemas más persistentes es la segregación ocupacional y la concentración de las mujeres en

sectores con menor estabilidad laboral y peores condiciones salariales, como la agricultura tradicional, el comercio y los servicios sociales. A ello se suma la alta prevalencia de trabajos a tiempo parcial y temporal, lo que dificulta el acceso de las mujeres rurales a empleos formales y bien remunerados.

La brecha salarial de género sigue siendo significativa en el ámbito rural. Debida en gran medida a la segregación ocupacional, la falta de acceso a puestos de liderazgo y la persistencia de estereotipos de género que infravaloran el trabajo femenino. Aunque las políticas de igualdad han tenido un impacto positivo, es necesario seguir trabajando para reducir esta brecha y garantizar condiciones laborales más justas para las mujeres rurales.

Otro reto importante es la escasez de infraestructuras y servicios básicos en muchas áreas rurales, lo que dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar para las mujeres. La falta de guarderías, centros de atención y servicios de transporte, limita las oportunidades de las mujeres para participar plenamente en el mercado laboral.

Bibliografía y fuentes:

LIBROS Y ARTÍCULOS:

- Alfonso Camarero, L., Sampedro, M.^a R. y Vicente-Mazariegos, I. (1992). Mujer y ruralidad. El círculo quebrado. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- Borderías, C., Carrasco, C. Alemany, C. (1994). Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales. Madrid.
- VV.AA. (1989). Las mujeres en el medio rural. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales - Instituto de la mujer.
- García Sanz, B. (2004). La mujer rural ante el reto de la modernización de la sociedad. Madrid: Instituto de la Mujer.
- VV.AA. (2004) Las mujeres en el medio rural de Castilla y León. Informe a Iniciativa Propia IIP1/04. Aprobado en el Pleno ordinario de 9 de septiembre de 2004 del Consejo Económico y Social de Castilla y León.

BASES DE DATOS

- INE. Estadísticas. Mercado laboral. <https://www.ine.es/> consultado en varias ocasiones durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2024.

FUENTES LEGALES

- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

WEBS ORGANISMOS OFICIALES

- Mujeres en cifras 1983-2023. Instituto de las Mujeres Subdirección General de Estudios y Cooperación Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género Ministerio de Igualdad, https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/Mujeresencifras_1983_2023.pdf. Consultado el 10 de junio.
- Programas de desarrollo rural 2014-2020, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. <https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/programas-de-desarrollo-rural/> Consultado el 15 de junio.
- Programa de Desarrollo Rural Sostenible. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. <https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/planes-y-estrategias/ley-para-el-desarrollo-sostenible-del-medio-rural/prog-desarrollo-rural-sostenible/> Consultado el 16 de junio.
- Red española de desarrollo rural: <https://www.redr.es/es/> Consultado el 3 de julio
- Turismo sostenible en zonas rurales, oportunidad de empleo y desarrollo socioeconómico. Vicepresidencia tercera del gobierno. Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico. <https://www.revistaambienta.es/es/ambienta-129/articulo-129-turismo-rural.html>

Consultado el 20 de julio.

INFORMES

- Por hacer más, ganamos menos. Confederación Sindical de CCOO. (2023). <https://www.ccoo.es/663143d70d103e43733f2fedd6472ba2000001.pdf>
Consultado el 18 de junio.
- Análisis de la brecha salarial de género en España. Confederación Española de Organizaciones empresariales. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>
Consultado el 23 de julio.
- Por la igualdad real, contra la brecha salarial. Confederación sindical de CCOO (2022). <https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e499000001.pdf>
Consultado el 18 de junio.

WEBS Y HEMEROTECA

- España, el país de la UE en el que mas ha aumentado la tasa de ocupación de mujeres desde el año 2000. El Economista. es. 25/11/2008. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/883831/11/08/Espana-el-pais-de-la-ue-en-el-que-mas-ha-aumentado-la-tasa-de-ocupacion-de-mujeres-desde-el-ano-2000.html>
Consultado el 3 de junio.
- ¿Dónde trabajan las mujeres? CincoDias. 7/03/2002. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2002/03/07/economia/1015617350_850215.html#
Consultado el 11 de junio.

- Sin salario ni asueto: mujeres rurales en la España de principios del siglo XX. Ser histórico portal de historia. 26/12/2021. <https://serhistorico.net/2021/12/26/sin-salario-ni-asueto-mujeres-rurales-en-la-espana-de-principios-del-siglo-xx/>
Consultado el 8 de junio.
- El papel de las asociaciones de mujeres rurales en el desarrollo del campo: principales organizaciones. Cocampo noticias. 10/04/2024. <https://www.cocampo.com/es/es/noticias/asociaciones-de-mujeres-rurales/>
Consultado el 22 de junio.
- Ser mujer, trabajadora y autónoma en 2020. La Vanguardia digital. 17/12/2020. <https://www.lavanguardia.com/economia/20201217/6125116/mujer-trabajadora-autonoma-2020-brl.html>
Consultado el 29 de julio