



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Experiencias de mujeres emprendedoras
rurales castellanoleonesas**

Presentado por Manuela Molina Valenzuela

Tutorizado por Cristina Belloch Domènech

Segovia, 28 de Febrero de 2019

Agradecer a cada una de las mujeres que han aportado en este trabajo,
aquellas quienes me contaron su experiencia,
a las que me escucharon
a quienes me ayudaron a mejorar con sus conocimientos,
pero debo dar las gracias especialmente a mi marido
quien no me dejó nunca tirar la toalla y,
a Sofía la luz entre todas las sombras.

INTRODUCCIÓN	1
---------------------	----------

CAPÍTULO I

PRESENCIA DE LA MUJER EN EL MEDIO RURAL

1.1 Situación sociodemográfica de la mujer en el medio rural.	4
1.2 Situación laboral de la mujer.	7

CAPITULO II

EXPERIENCIAS DE EMPRENDIMIENTO RURAL EN CASTILLA LEÓN

2.1 La visión de las organizaciones.	14
2.1.1 Entrevista a Iniciativa Social de Mujeres Rurales (ISMUR).	15
2.1.2 Entrevista a la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural. (AFAMMER).	15
2.1.3 Entrevista a la Asociación de Jóvenes Empresarios de Aranda y Comarca. (JEARCO).	16
2.2 Experiencias de éxito.	18
2.2.1 Una oportunidad convertida en actividad profesional.	18
2.2.2 Creatividad e innovación para diferenciarse.	18
2.2.3 Trabajar en el pueblo, un proyecto en común.	19
2.2.4 Conocer las necesidades de su entorno.	20
2.2.5 Aportar por un modo de vida.	20
2.2.6 Decidir ser su propia jefa.	21
2.2.7 Creer en ella misma.	22
2.2.8 Ejemplo de persona proactiva.	22
2.2.9 Calidad, perseverancia e innovación, fórmula de su éxito.	23
2.2.10 Ser voz para la mujer rural.	24

CAPITULO III

DIFICULTADES Y CLAVES DEL ÉXITO EN EL MEDIO RURAL CASTELLANOLEONÉS PARA LA MUJER EMPRENDEDORA.

3.1 Perfil de las mujeres emprendedoras en el medio rural entrevistadas.	25
3.1.1 Edad.	25
3.1.2 Cualificación.	25
3.1.3 Estructura familiar.	25
3.1.4 Datos demográficos.	25

3.1.5 Datos sobre actividad.	26
3.1.6 Datos sobre la ayuda familiar.	26
3.2 Las dificultades en el medio rural castellanoleonés para la mujer emprendedora.	27
3.2.1 Necesidad de desplazarse.	27
3.2.2 Necesidad de acceso a las tecnologías TIC's.	28
3.2.3 Exceso de trámites burocráticos y mentalidad de la administración.	29
3.2.4 Falta de infraestructuras y de servicios públicos.	29
3.2.5 Discriminación por cuestión de género.	30
3.2.6 Altos costes y ley de autónomos.	31
3.2.7 Arraigo de los roles de género.	31
3.2.8 Falta de apoyo institucional y de la comunidad.	32
3.3 Las claves de éxito en el medio rural castellanoleonés para la mujer emprendedora.	32
3.3.1 Calidad de vida.	32
3.3.2 Bajo coste.	32
3.3.3 Conciliación.	33
3.3.4 Apoyo de la pareja y/o familia.	33
3.3.5 Asociacionismo y/o sindicato.	33
3.3.6 Características personales.	34
3.3.7 Características de sus empresas.	34
3.4 Conclusiones.	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, las mujeres han luchado por encontrar su sitio en el mundo laboral y a día de hoy, conseguir una carrera profesional y alcanzar una mayor conciliación laboral, familiar y social sigue siendo una de las mayores preocupaciones. Además, el mercado laboral sigue discriminando al género femenino y es la principal barrera de inserción laboral para la mujer; lamentablemente, esta brecha también se encuentra presente en la actividad emprendedora. Por lo tanto, ante esta situación de vulnerabilidad, alcanzar la plena igualdad de oportunidades es una cuestión de justicia social y derecho fundamental.

El presente trabajo de fin de grado, se centra en analizar la situación actual de la mujer a través del estudio de experiencias de empresarias que han tomado la decisión de emprender en el medio rural castellanoleonés. La finalidad es conocer cuáles son las principales oportunidades y dificultades que tiene hoy en día una mujer de tales características y descubrir a través del análisis de sus experiencias de emprendimiento cuáles son las claves del éxito. Para ello, se ha realizado un recorrido por los diferentes estudios y las principales fuentes secundarias de análisis que estudian el medio rural; además, se pone de manifiesto el perfil personal y las principales actividades económicas que desarrollan las empresarias rurales, destacando su papel fundamental para el desarrollo socioeconómico del entorno rural.

En la primera parte se contextualiza la situación de las mujeres rurales mostrando los principales datos sociodemográficos y laborales para comprender las condiciones de vida de la mujer rural en Castilla León y las dificultades a las que se enfrentan, así como las limitaciones “impuestas” por el contexto, como por ejemplo la limitación en los trabajos, el control social (Camarero et al, 2009; Ces, 2018).

En un segundo lugar, con el objeto de conocer dichas experiencias, a través de su visibilización y dando voz a las protagonistas, apostaremos por una metodología cualitativa que nos permitirá obtener una mayor aproximación a su particular realidad. Para ello, nos basaremos en la entrevista semiestructurada como principal herramienta de análisis cualitativo, para alcanzar los objetivos hemos realizado un total de diez entrevistas que recogen la casuística de las mujeres castellano-leonesa, como veremos más adelante. El propósito es recoger la mayor pluralidad y diferencia entre las experiencias emprendedoras.

El fomento del emprendimiento ha sido durante estas dos últimas décadas el objetivo preferente de las estrategias de desarrollo rural y por tanto, la actividad emprendedora se ha convertido en el motor de muchas zonas rurales; es más, en muchas ocasiones crear tu propio trabajo y emprender ha sido la única alternativa para salir de la crisis económica que ha sufrido España a lo largo de estos últimos años (Flores, Lacomba, Royo, Marí y Benlloch, 2014).

España, durante los años 60 y 70, vivió el proceso de modernización y tecnificación de la agricultura, también denominado desagrarización, obteniendo como resultado la exclusión total de la mujer quedando invisibilizada su importante labor desarrollada en las explotaciones familiares (Camarero, 2009). “Las mujeres rurales han tenido que cuidar de la casa, de niños, y ancianos, trabajar en el campo, con los animales, atender a las gestiones administrativas de la explotación, etc., trabajos, todos ellos, que no han sido reconocidos y menos

remunerados”.(Rico, 2006, p. 200). Este contexto, explica el éxodo masivo mencionado que protagonizaron las mujeres hacia las ciudades a partir de los años 50, donde la mujer se abocaba a la formación como una única opción para mejorar su situación. Este colectivo se marchaba de sus pueblos debido a las pocas oportunidades laborales y por la presión social impuesta sobre su rol femenino en busca de independencia económica y libertad (MARM, pag.39).

Las consecuencias de todo ello se reflejan en unas zonas rurales caracterizadas por una población envejecida y masculinizada, bajas tasas de actividad en las mujeres con pocas oportunidades laborales generando una despoblación que pone en peligro el tejido económico rural y al conjunto de su sociedad. No obstante, en los últimos años, tal y como señalan algunos autores fruto de las políticas agrarias y de desarrollo rural donde se incluye la perspectiva de género, se ha observado un auge en el número de mujeres que optan por el autoempleo como salida profesional; hecho que responde al nuevo modelo de desarrollo rural.

La promoción del autoempleo femenino y de las empresas dirigidas por mujeres constituye actualmente uno de los puntales de las políticas de desarrollo rural. Este hecho responde a dos tipos de preocupaciones [...] por un lado, el interés creciente por incorporar la perspectiva de género en las políticas agrarias y de desarrollo rural. Por otro lado, la importancia que la figura de los “emprendedores” adquiere en el nuevo modelo de desarrollo rural (Sampedro y Camarero, 2007, p, 122).

Hasta ahora, las políticas de desarrollo rural se han marcado como objetivo prioritario fijar la población en el territorio promoviendo la multifuncionalidad de los medios rurales y ante el poco dinamismo diversificar la economía de los pueblos. Para ello, consideran que es imprescindible incorporar el enfoque de género aplicando el principio de igualdad; éste es requisito de los organismos nacionales e internacionales cuya pretensión es superar la discriminación que experimentan las mujeres en todos los ámbitos de la vida en el medio rural.

En lo que se refiere al ordenamiento jurídico español, el artículo 14 de la Constitución Española establece que la población española es igual ante la ley, “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Además, el artículo 9.2 señala que los poderes públicos deben “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud; y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Todo ello se ha vertebrado en una diversidad de normativa¹, entre la cual, hay que hacer especial referencia a la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

¹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta ley nace con el objetivo de mejorar la participación femenina en las explotaciones agrarias y visibilizar su trabajo en el campo, así como, fomentar la igualdad, mejorar la calidad de vida en el medio rural evitando la despoblación y favoreciendo la fijación de población. Una ley, que ha constituido una reivindicación histórica de las mujeres del campo, cuyas ventajas principales son; la cotización en la seguridad social, la posibilidad de la administración, representación y responsabilidad sobre la explotación compartida de los dos miembros de la misma, el reparto al 50% de los rendimientos y, la consideración de ser ambos titulares como beneficiarios de ayudas y subvenciones.

Así pues, recientemente, en 2016 como fruto del objetivo 6.7: “promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero” del “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016” nace el “Plan estratégico para la promoción de las Mujeres del Medio Rural (2015-2018)” cuya finalidad por parte del Gobierno es crear un instrumento de referencia a otras Administraciones, Comunidades Autónomas y entes locales. En dicho Plan se señala que el medio rural presenta ciertas características que dificultan y limitan las posibilidades de la mujer en este medio tales como; la masculinización de la actividad agraria y pesquera, la menor representatividad en puestos de toma de decisiones como son los Ayuntamientos o la mayor dificultad para encontrar un trabajo.

Por este motivo, otorga especial relevancia a las medidas destinadas a impulsar el emprendimiento de las mujeres en los entornos rurales y apoyar a mujeres emprendedoras, empresarias y autónomas; es más, la opción del emprendimiento se presenta como alternativa a la precariedad y destaca el papel de la mujer como motor socioeconómico para el desarrollo sostenible del medio rural.

En concreto, Castilla y León está caracterizada por una fuerte ruralidad con todo lo que ello conlleva para las mujeres. Actualmente, es la comunidad autónoma que mayor despoblación sufre y además, predomina la población de tercera edad. Otra de las características presentes, es la poca industrialización existente en el medio rural siendo tradicionalmente un entorno dedicado al sector primario, por ello, es interesante identificar cuáles son las principales circunstancias que inciden en la vida y situación laboral de mujer en el entorno rural; el primer paso es señalar las características sociodemográficas que afectan al desarrollo de nuevas iniciativas emprendedoras.

CAPÍTULO I

PRESENCIA DE LA MUJER EN EL MEDIO RURAL.

CAPÍTULO I

PRESENCIA DE LA MUJER EN EL MEDIO RURAL.

Evidentemente, no todas las mujeres que viven en pequeños municipios se enfrentan a la misma problemática porque va a depender de su edad, estatus económico, su formación, responsabilidades familiares, etc. No obstante, existen ciertos desafíos en el medio rural que condicionan las posibilidades, el modo y las condiciones de vida.

En primer lugar, es importante detenerse y conceptualizar qué es el medio rural, un concepto complejo y ambiguo que a la vez dificulta su estudio y la elaboración de estrategias. En España, en 2007, se promulgó la Ley 45/2007, del 13 de diciembre, para el Desarrollo sostenible del Medio Rural; hasta entonces no se tenía una política propia para el desarrollo rural siendo los reglamentos europeos la única referencia. La aprobación de esta ley, estableció una definición de medio rural: “espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores definido por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y densidad inferior a 100 habitantes por km²”. Sin embargo, esta definición difiere de la establecida por el INE (Instituto Nacional de Estadística) que considera municipios rurales aquellos que tienen una población de menos de 2.000 habitantes, municipios semi- rurales los que tienen entre 2.000 y 10.000 y municipios urbanos aquellos cuya población supera los 10.000 habitantes. En nuestro caso, dado que la mayoría de la base de datos y estudios sobre los que trabajamos se desarrollan conforme al concepto del INE, también nos ajustaremos a ella.

1.1 Situación sociodemográfica de la mujer en el medio rural.

En consecuencia del éxodo poblacional del medio rural español que comenzó en la década de los años 50 del siglo pasado, nos encontramos con un problema principal; la población es escasa y envejecida. En los últimos años, Castilla y León, tal y como se puede observar (Tabla 1) sigue perdiendo población de forma continua aunque, también es cierto, que se está produciendo un incremento de población en aquellos municipios de más de 2.000 habitantes. Algunos autores sostienen que “se está originando una reorganización demográfica en el sentido de que la población rural ha descendido moderadamente a favor de las cabeceras de comarca y de las grandes ciudades” (Rico, 2006, p 201.). Se trata de municipios intermedios con más actividad económica y con mayor dotación de servicios e infraestructuras que han generado un incremento de población.

Por otro lado, si atendemos al número total de población se puede observar que la población femenina es mayor, sin embargo, si prestamos atención a los municipios de menos de 2.000 habitantes se puede observar que la población masculina es mayor en este caso; ésta es una de las características sociodemográficas del medio rural, la masculinización. (Camarero et al, 2009).

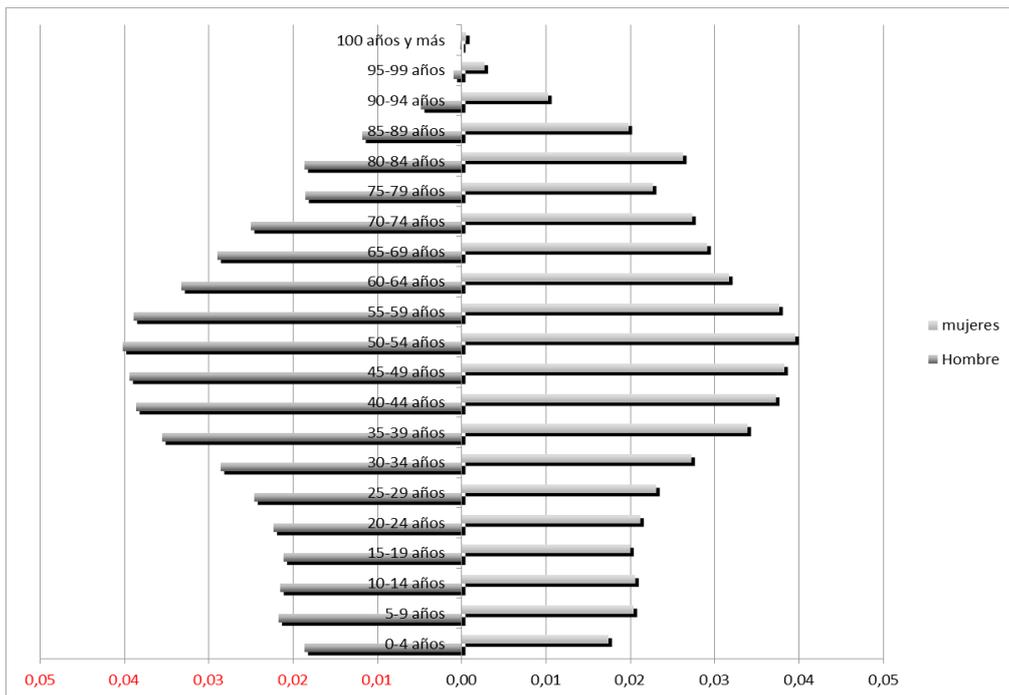
Tabla 1: Edad media de la población en Castilla y León y España según el tamaño del municipio. Sexo. Año 2018.

	Hombres		Mujeres	
	TOTAL NACIONAL	CASTILLA Y LEÓN	TOTAL NACIONAL	CASTILLA Y LEÓN
Total	41,8	46,0	44,4	48,7
Menos de 101 hab.	56,4	57,3	59,6	60,9
De 101 a 500 hab.	51,4	53,9	53,8	57,1
De 501 a 1.000 hab.	47,9	50,5	50,2	53,2
De 1.001 a 2.000 hab.	46,3	47,4	48,5	49,6
De 2.001 a 5.000 hab.	43,5	44,4	45,6	46,5
De 5.001 a 10.000 hab.	41,8	42,1	43,9	44,0
De 10.001 a 20.000 hab.	41,1	41,9	43,3	44,4
De 20.001 a 50.000 hab.	40,5	42,7	42,6	45,3
De 50.001 a 100.000 hab.	40,4	44,1	42,8	47,5
Más de 100.000 hab.	41,7	44,9	45,0	48,7

Fuente: Elaboración propia a partir de Estadística del Padrón Continuo (actualizada a fecha 2 de marzo de 2018).

El desequilibrio demográfico en Castilla y León también es evidente, según el anterior tabla refleja la edad media de la población según el tamaño del municipio y se puede observar como a medida que disminuye el tamaño del municipio aumenta la edad media de su población siendo la edad media de la mujer superior a la del hombre y ,del mismo modo, podemos comprobar que existe una sintonía con el resto de la población rural de España pero en este caso, Castilla y León se acentúa obteniendo como resultado un mayor envejecimiento de la población que a la vez se encuentra feminizado.

Figura 1: Población en Castilla y León según grupo de edad. Año 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del padrón del INE de población según grupo de edad 2017 en Castilla y León.

Este escenario representa el fenómeno de la despoblación que comentábamos anteriormente, el envejecimiento femenino. En Castilla y León, la mayoría de la población son mujeres mayores de 65 años debido a la mayor esperanza de vida con una edad media de 76 años y en su mayor parte son viudas que viven solas. Esta es una situación especialmente grave porque más allá de modificar la pirámide de la población tiene repercusiones sociales y económicas que pone de relieve las difíciles condiciones de vida en las que viven estas mujeres afectando gravemente a su calidad de vida. No hay que olvidar, que este colectivo actualmente convive en el medio rural con una deficiencia en los servicios sociales y sanitarios, insuficiencia de transporte público, escasos recursos económicos incluso escasa red de apoyo familiar y/o social.

Así pues, la pérdida de población es generalizada y se acentúa en los municipios de menos de 5.000 habitantes, exceptuando en los municipios de menos de 100 habitantes que sí que hay un incremento de población; por ejemplo en el caso de las mujeres en 2007, la presencia femenina era de 26.700 personas y en 2017, según el padrón constan 32.582 mujeres. En el caso de los hombres, en 2007 eran 32.938 habitantes y en 2017, son 43.357 hombres. Así pues, apoyándonos en la idea de Rico: “este desajuste de la población por grupos de edad, con un alto porcentaje de población inactiva, hace peligrar el relevo generacional y muestra signos bastantes pesimistas de cara a la reactivación económica del territorio” (Rico, 2006 pag.202).

Hay que señalar que según datos del INE, en 2017, la evolución geográfica de la población femenina determina que casi tres de cada cuatro provincias han perdido población femenina siendo Castilla y León la tercera comunidad con mayor tasa de envejecimiento, seguida de Asturias y Galicia. En consecuencia, Castilla y León también es de las comunidades con menor

tasa de natalidad en España, encontrándose en la segunda comunidad con menos número de nacimientos seguida del Principado de Asturias.

Tabla 2: Número de nacimientos y defunciones según tamaño de municipios en Castilla y León desde 1986 -2016.

Tamaño de Municipio		DE	DE	DE	DE
		0	2.001	3.001	5.001
		A	A	A	A
		2.000	3.000	5.000	10.000
		HAB.	HAB.	HAB.	HAB.
NACIMIENTOS	1986	6.108	1.233	1.457	1.976
	1996	3.752	925	835	1.484
	2006	3.228	802	1.231	2.117
	2016	2.729	590	831	1.904
DEFUNCIONES	1986	9.204	1.324	1.098	1.408
	1996	9.800	1.324	1.168	1.495
	2006	9.605	1.113	1.249	1.695
	2016	10.453	888	1.223	2.137

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por Conserjería de Economía y Hacienda de la Junta de Castilla y León.

Como se aprecia en la anterior tabla, la evolución demográfica en poblaciones de menos de 2000 habitantes el número de defunciones ha ido aumentando desde 1986 hasta 2016 pasando de 9.204 fallecidos al año a 10.453. Por el contrario, el número de nacimientos ha sufrido un decrecimiento muy severo pasando de 6.108 nacimientos en el año 1986 a 2.729 nacimientos en el año 2016. Si estos datos los comparamos con el número de defunciones y nacimientos en poblaciones de 2.000 habitantes a 10.000 habitantes podemos observar que la evolución poblacional no es tan drástica dado que en dichas poblaciones en 1986 el número de nacimientos fue 4.666 y en 2016, de 3.325; y en el caso de las defunciones, en 1986 fue de 3.830 y en 2016 de 4.288 personas. Por lo tanto, es lógico deducir que la despoblación del medio rural sucede en cuanto que el número de defunciones aumenta y el hecho de que haya una elevada tasa de envejecimiento se debe al descenso del número de nacimientos viéndose las poblaciones de menos de 2.000 habitantes las más afectadas.

1.2 Situación laboral de la mujer.

Durante los años de crisis, el mercado laboral español vio reducir la brecha de género debido principalmente al incremento del número de la tasa de desempleo en los hombres sufrido por la burbuja inmobiliaria que repercutió en el sector de la construcción, pero a medida que ha ido mejorando la situación económica la brecha de género ha ido ampliándose nuevamente (Cantó, Cebrián y Moreno, 2016).

En la década de los dos mil, la situación laboral de las mujeres castellano leonas que viven en el medio rural se caracteriza por los siguientes hechos; baja tasa de actividad, elevada tasa de paro y una elevada proporción de ocupación en el sector terciario (Rico ,2006, p 203).

En cuanto a la tasa de actividad, tal y como recoge la Tabla 3, según datos del Informe de Mercado de Trabajo de 2017, a nivel estatal la tasa de actividad en mujeres representa un 53,41% de la población española estando por debajo a la de los hombres; en términos absolutos significa una distancia de 1,5 millones de personas, el número de ocupadas de 1,6 millones inferior a los hombres y el número de desempleadas también supera al de los hombres en más de 476.000 personas, sumando una totalidad de 2,6 millones de mujeres como población activa. Por otro lado, hay que destacar que en 2016 la tasa de mujeres inactivas era de 58,27%, por lo tanto es un dato positivo que significa su reducción.

Tabla 3: Tasas de actividad, empleo y paro según sexo en Castilla y León. Año 2017.

TASAS	HOMBRES %	MUJERES%
ACTIVIDAD	64,8	53,41
EMPLEO	53,64	42,59
PARO	17,22	20,25

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe del Mercado de Trabajo de 2017.

Por otro lado, respecto de esta población femenina inactiva, está conformada mayormente por dos grupos; jubiladas o pensionistas y las mujeres dedicadas a las tareas del hogar, seguidas de estudiantes e incapacitadas permanentes o por otra situación de inactividad.

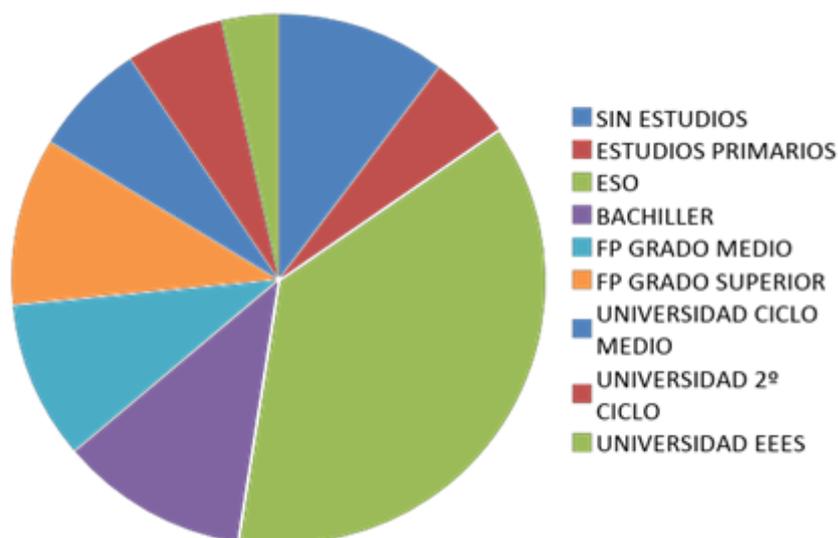
Otra de las características principales que representa la situación laboral actual es la elevada tasa de paro; según el Informe del Mercado de Trabajo de las mujeres, 2017 la tasa de empleo en las mujeres ha evolucionado positivamente durante tres años. Por el contrario, según nota informativa de CC.OO tras la publicación de los datos de la EPA del II Trimestre de 2018, la tasa de temporalidad en la Comunidad de Castilla y León se sitúa en el 25,1% y en España en el 26,8%; cita textualmente;

*“En cuanto al colectivo de las personas trabajadoras ocupadas a tiempo parcial, este sigue creciendo y son ya 2.899.700 millones en España, mientras que en Castilla y León ascienden a 150.400, dato que supone ya más del 15,3% del total de los ocupados. En el caso de las personas trabajadoras asalariadas la parcialidad en nuestra Comunidad está en torno al 18%, cuando en el 2008 estaba en torno al 11,5% (casi siete puntos de diferencia desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral). Por desgracia, esta tendencia seguirá creciendo como sabemos por el registro de contratos, puesto que los contratos a jornada parcial, por horas o por días a la semana, días al mes, etc., están en torno al 36% del total de la contratación mensual. Los contratos temporales se sitúan mes a mes por encima del 92% del total de las contrataciones. Ello hace que aumenten las personas trabajadoras netos con contratos temporales: 200.100 en Castilla y León”. (26 de Julio de 2018) Recuperado de: <http://www.castillayleon.ccoo.es/noticia:321878>
[Los datos de la EPA del segundo trimestre de 2018 los mejores de los últimos años en Castilla y León.](#)*

Si atendemos a la contratación por grupos de edad, según el Informe del Mercado de Trabajo a nivel estatal el tramo de mayor contratación es el comprendido entre 25 y 54 años, siendo la franja de edad entre 20 y 25 años la que más se ha visto reducir y por lo tanto la que mayor impacto ha sufrido; y por último, la tasa de empleo más baja la representan las mujeres mayores de 55 años. Por otro lado, si atendemos a las afiliadas al RETA por tramos de edad, el grupo representativo son las mayores de 44 años, con 613.712 personas seguidas de la franja de entre 25 y 44 años con 491.138 mujeres y las menores de 25 años con 21.830 afiliaciones. Además, según indica este informe las trabajadoras autónomas en esta franja de edad, mayores de 44 años, en los últimos diez años han manifestado un incremento significativo del 31,87%, sin embargo, las menores de 25 años, han caído un 29%.

En definitiva, en este aspecto podemos concluir determinando que las mujeres en torno 44-55 años son menos contratadas por el empresariado español y a la vez son el grupo de mujer que más se autoemplea, posiblemente esta salida profesional sea consecuencia de la baja contratación, así pues, afirma también Camarero, 2005 “ que las mujeres del medio rural ante las dificultades que encuentran para incorporarse al mercado de trabajo optan por autoemplearse ya sea como trabajadoras autónomas o a través de la creación de una empresa”(p, 205). En segundo lugar, destacar que las menores de 25 años son el grupo que más se ha visto reducir su contratación y a la vez está siendo el tramo de edad que menos opta por el autoempleo; posiblemente podemos encontrar su explicación a los altos costes que genera emprender y a la extensión del periodo de formación.

Gráfico 2: Número de contrataciones femeninas según nivel formativo en Castilla y León.



Fuente: Elaboración propia a partir del Informe del Mercado de Trabajo de 2017.

Tal y como podemos observar en este gráfico elaborado a partir de datos del SEPE de 2017, el número de contrataciones femeninas en Castilla y León es más voluminoso en el nivel educativo de “Educación Secundaria Obligatoria” prosiguiéndole otros niveles educativos como “Bachiller” y “Sin Estudios”; por lo tanto, según este gráfico podemos interpretar que a mayor cualificación menor probabilidad de contratación. Del mismo modo, estos datos guardan sintonía y coherencia con los datos nacionales que reflejan que las contrataciones femeninas sin estudios han sido de 2.602.776 frente a las contrataciones de mujeres universitarias que han sido de 1.351.627 personas. Por otro lado, es destacable que la contratación masculina con estudios primarios dobla la cifra respecto a las mujeres con 4.896.752 contrataciones; sin embargo, las contrataciones femeninas con estudios universitarios superan a las masculinas.

Si atendemos a las actividades económicas más relevantes en la contratación femenina según el Informe de mercado de trabajo de 2018 son las siguientes;

1. Servicios de comidas y bebidas
2. Comercio al por menor, excepto vehículos
3. Servicios de alojamiento
4. Servicios a edificios y actividades de jardinería
5. Educación
6. Actividades sanitarias
7. Actividades administrativas de oficina
8. Asistencia en establecimientos residenciales
9. Industrias de alimentación
10. Administración Pública
11. Actividades de servicios sociales sin alojamiento
12. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico

Así pues, tal y como recoge dicho informe, la hostelería y el comercio al por menor son las actividades con mayor volumen de contratación pero las actividades con mayor presencia femenina son las relacionadas con servicio doméstico, atención a mayores y actividades sanitarias; es decir, aquellas relacionadas con el rol del cuidado asignado tradicionalmente a la mujer. Del mismo modo, esta tendencia también se manifiesta en las trabajadoras autónomas, cuyo sector por excelencia es el sector servicios, pero por el contrario en segundo lugar se encuentra la agricultura.

Tabla 4: Número de autónomos/as por Sector de Actividad económica según grupo de edad y sexo en Castilla y León. (Segundo trimestre 2018).

	16-19		20-24		25-39		40-54		55 y más	
sector de actividad económica	hombre	mujer								
agricultura	30	0	464	46	5283	994	13432	3598	12558	3979
industria	20	2	146	37	1978	537	4308	1562	3495	1081
construccion	42	4	252	12	4845	302	11525	801	6399	512
servicios	184	102	1100	745	14869	12635	31760	23769	20888	13877
total	276	108	1962	840	26973	14468	61025	29730	43340	19449

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Consejería de Economía y Hacienda de Castilla y León.

Tras el segundo trimestre de 2018 en Castilla y León, los datos manifiestan que el 67.40% son hombres y 32,60% son mujeres, la franja de edad que mayor número de autónomos concentra es entre 40 y 54 años y, tal y como se muestra en la anterior tabla, el sector servicios es la actividad económica por excelencia concentrando el 60.52% de los autónomos. Es importante señalar que en Castilla y León de los 13.164 autónomos registrados en industria, 12.689 pertenecen a la industria manufacturera. En cuanto al lugar de residencia las provincias con mayor número de autónomos y autónomas son; León con 18.88%, y a continuación Valladolid con 18,39%, Burgos con el 13,88% y el 13,56% en Salamanca. En esta misma tendencia, estas son las provincias con mayor número de trabajadoras autónomas con un total de 64.595.

En primer lugar, el sector servicios representa la primera posición de sector de actividad, en el caso de las mujeres autónomas del medio rural de Castilla y León tradicionalmente han llevado a cabo servicios de pequeño comercio y hostelería. Sin embargo, a lo largo de estas dos últimas décadas el auge del turismo rural ha significado una clave de éxito en el autoempleo femenino. Así pues, todas aquellas mujeres de pequeños y medianos municipios tanto de la geografía castiza como nacional han encontrado en el alojamiento rural una oportunidad de emprendimiento. En este sentido, Camarero 2005, señala que “más de la mitad de los establecimientos con titularidad jurídica individual están representados por mujeres” (p, 209); de ahí su importancia en el desarrollo rural.

Sorpresivamente, según la Tabla 5, el sector agrario es la segunda actividad predominante en las mujeres y además en las de mayor edad. En este sentido Rico González, (2006), explica que;

“El gran porcentaje de mujeres al frente de empresas agrícolas cabe atribuirlo al acceso de éstas a la titularidad, debido a la jubilación o al fallecimiento del marido, lo que provoca que se trate de un colectivo con una edad bastante avanzada (García Bartolomé, 2004). Adicionalmente, también hay que hacer referencia al traspaso de titularidad de la explotación a la mujer en aquellos casos en los que el marido desempeña otra actividad ajena al sector agrario, para así poder recibir las ayudas comunitarias dirigidas a todos aquellos titulares que se declaran agricultores a tiempo completo (Braithwaite, 1994). Este comportamiento es frecuente en las zonas rurales

de Castilla y León, en las que su agricultura cada vez menos competitiva obliga a los titulares a dedicarse a otras actividades complementarias para organizar un determinado nivel de ingresos” (p.208).

Tal y como se señalaba antes, en cuanto al sector industrial la mayoría de autónomos de Castilla y León se dedican prácticamente a la industria manufacturera, y en el caso de las mujeres se reduce principalmente a dos actividades tradicionales; la industria agroalimentaria y la industria textil.

En resumen, el perfil de mujer empleada responde a un perfil de baja cualificación, desarrollando su actividad en el sector servicios mayoritariamente relacionados con el rol del cuidado. También se caracteriza por su mayor temporalidad y parcialidad. No obstante existen factores como la necesidad de conciliación y la brecha de género salarial que impiden a las mujeres tener una buena posición salarial y en consecuencia resulta de impulso para establecer sus propios negocios.

En este sentido, según datos estadísticos podemos concretar que el perfil de la mujer empresaria en Castilla y León responde a una mujer de edad media con más de 40 años que dedica su actividad principalmente al sector servicios entre los que se encuentran; pequeño comercio, hostelería y turismo rural; en segundo lugar se posiciona el sector agrícola y por último, la industria agroalimentaria o textil:

“En general, los negocios dirigidos por mujeres son más pequeños, crean menos empleo, usan más trabajo familiar no pagado, emplean más mujeres, se concentra en un estrecho abanico de sectores tradicionalmente feminizados, tienen un menor nivel de ventas, tienen menos probabilidad de convertirse en empresas mayores, y más probabilidad de desaparecer, que los negocios creados por los varones” (Grasmuck y Espinal, 2000, citado en Sampredo 2007, p.125).

Sin embargo, puede ser que las mujeres no respondan a los mismos objetivos y motivaciones a la hora de emprender un negocio, por ello no deberían compararse los negocios llevados a cabo a los hombres respecto de los llevados a cabo por las mujeres. A continuación, en el siguiente bloque pondremos a prueba dichas características y datos estadísticos conociendo la realidad de 10 mujeres emprendedoras castellanoleonesa del medio rural junto a 3 entrevistas de instituciones que fomentan el desarrollo rural.

CAPITULO II
EXPERIENCIAS DE EMPRENDIMIENTO RURAL
EN CASTILLA LEÓN.

CAPITULO II

EXPERIENCIAS DE EMPRENDIMIENTO RURAL EN CASTILLA LEÓN.

Desde un principio, debido a la naturaleza de nuestro objetivo principal, dar visibilidad y conocer las oportunidades y dificultades que presenta el medio rural para el emprendimiento de la mujer a través de sus propias experiencias; se consideró que apostar por un enfoque metodológico cualitativo era imprescindible porque está basado en el análisis de la realidad social a través de la recogida de discursos individuales. El propósito es recoger la mayor pluralidad y diferencia entre las experiencias emprendedoras.

La presente investigación se ha llevado a cabo de la siguiente manera; en primer lugar, consulta de fuentes secundarias, diseño de la entrevista como principal herramienta de recogida de datos, realización del trabajo de campo, es decir, las diez entrevistas realizadas de manera presencial con cada una de las mujeres junto a tres entrevistas realizadas a instituciones y posteriormente su correspondiente análisis de la información y redacción. Se consideró que la entrevista era la técnica más apropiada como método de recogida de información porque permite establecer contacto directo con la persona y crear un clima de confianza facilitando así abordar los bloques temáticos que nos interesan.

Respecto al trabajo de campo, entendimos que para conseguir la mayor pluralidad y ser lo más exhaustivo posible, dichas entrevistas deberían recoger experiencias de todo el territorio de Castilla y León pero finalmente la mayoría de ellas se han concentrado principalmente en pueblos de las provincias de Segovia y Burgos. El método para localizar a dichas experiencias ha sido a través de; las redes sociales, contactos personales, por medio del programa de la televisión autonómica de Castilla y León “Me vuelvo al pueblo” y, por medio de las Asociaciones que a continuación detallaremos.

Por otro lado, creímos que era conveniente incorporar la visión de personas expertas de la singularidad social del entorno rural castellano leonés. Para ello, las personas expertas entrevistadas fueron; Beatriz González, personal técnico de ISMUR (Iniciativa Social de Mujeres Rurales) especializada en programas de intervención social y desarrollo rural. Por otro lado, nos encontramos con Marta Llorente presidenta de AFAMMER (Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural) de la provincia de Burgos y Cristina Martín, presidenta de JEARCO (Asociación de Jóvenes Empresarios de Aranda del Duero y comarca de la Ribera) en Anexo I.

En cuanto al resto de entrevistas, es decir las propias experiencias, era prioridad abarcar la mayor diversidad de perfiles de las mujeres emprendedoras en el medio rural respecto a; edad, estado civil, tamaño del municipio, cualificación, fuentes económicas para la inversión, ayuda en negocios familiares, estructura familiar y responsabilidades, sector de actividad y trabajo doméstico en Anexo II.

Las entrevistas se desarrollaron en un ambiente amigable y todas las mujeres mostraron una gran predisposición. En cuanto al desarrollo, primeramente se realizaba una introducción a la temática dándoles a conocer los objetivos a conseguir y una vez que estaban contextualizadas la conversación fluía abarcando los temas en cuestión. En total se realizaron diez entrevistas y

cada una de ellas tuvo una duración aproximada de una hora recogiéndose más de 10 horas de grabación; todas ellas con el consentimiento informado de la entrevistada.

A continuación, se procedió a la audición, transcripción de datos relevantes y análisis en profundidad de estas entrevistas con la finalidad de comprender su discurso con la mayor exactitud, así como, lo que decían, como lo que no decían y la manera en cómo lo decían. Posteriormente, se analizaron los puntos en común por cada bloque temático tratando de explicar las posibles relaciones. Finalmente se optó por los testimonios narrados, a fin de sintetizar en la medida de lo posible los puntos clave de la situación y discurso de las mujeres.

La estructura en la que se presenta la información sigue la lógica de mostrar el discurso de los agentes sociales en primer lugar, porque son los que sirven de catalizadores del contexto social. Para en segundo lugar, ver las experiencias de las mujeres que son las protagonistas del cambio social y del sostenimiento del entorno rural.

2.1 La visión de las organizaciones.

2.1.1 Defensa y protección de la mujer en el medio agrario. ISMUR.

ISMUR es una asociación pero no trabaja de forma independiente, mantiene relaciones con Unión de Campesinos de Segovia y además trabajan con una ONG llamada Colectivos de Acción Solidaria de donde obtiene la mayor parte de su presupuesto anual. Este presupuesto es derivado de la convocatoria del IRPF, es decir, de los fines sociales en la Declaración de la Renta y a través del Fondo Social Europeo y del Ministerio de Empleo.

Respecto a la mujer, llevan a cabo un programa específico “Mujer y economía social” obtenido a través de la convocatoria de IRPF. Uno de los objetivos principales de ISMUR en este programa es incorporar al hombre en el proceso de igualdad de género, dado que bajo su punto de vista, las diferencias de género no es una cuestión que haya de resolver únicamente la mujer. Por este motivo, se promueve la participación del género masculino en los diferentes cursos, charlas y taller que se realizan; si bien es cierto, según nos manifiestan el 90% de las asistentes son mujeres.

En cuanto a demandas específicas de las mujeres en el medio rural, se trata principalmente de mujeres que quieren abrir un negocio o una explotación y desean conocer las ayudas que pueden recibir. Desde Ismur, se ofrece todo tipo de información pero no gestiona estos procesos de emprendimiento, para ello, derivan a las interesadas a Diputación o VICAM. A través de la Asamblea anual, son las propias socias quienes manifiestan el tipo de actividades y acciones formativas que desean recibir, por tanto, desde esta organización se atienden a sus necesidades, entre las cuales se encuentran; espacios de encuentro y formación.

Desde Ismur señalan que los pueblos de Castilla y León se caracterizan por una población envejecida, debido principalmente a la falta de oportunidades laborales, escasas posibilidades de formación y ocio derivándose en un desarraigo por parte de los jóvenes de estos pueblos. En el caso de las mujeres quienes deciden quedarse en los pueblos es para continuar el negocio familiar o con la explotación, o bien, porque su pareja tiene una explotación.

El trabajo productivo de la mujer por excelencia se desarrolla en el entorno rural en la explotación “del marido”, porque ellas en la gran mayoría de las ocasiones no figuran ni como titulares ni cotitulares de la explotación. Su papel profesional se reduce a “mano de obra familiar” o lo que denomina otros autores como “ayuda familiar”.

En este sentido, hay que señalar que la ley 35/2011 sobre la Titularidad Compartida, es considerada por Asociaciones de mujeres como ISMUR, como un fracaso total a pesar de haber sido una reivindicación histórica de las mujeres del campo. Actualmente, según datos del registro de titularidad compartida de explotaciones agrarias, en Castilla y León son 108 inscripciones de las cuales 6 son en Segovia frente a una totalidad de 272; no obstante, en comunidades autónomas como Andalucía, Murcia y País Vasco no existe ninguna.

Esta ley era esperada por este colectivo con gran entusiasmo pues entre otras muchas ventajas significaba la visibilización del trabajo realizado por las mujeres así como su reconocimiento y puesta en valor. Sin embargo, existen muchas contraprestaciones que provocan que al final el papel que tiene la mujer en el campo sea prácticamente el mismo que vivían nuestras generaciones antepasadas. Desde estas organizaciones consideran que el momento en que se promulgó esta ley quizás no fuera el más idóneo debido a la profunda crisis que sufría España. Por otro lado, la cantidad de trámites burocráticos para darse de alta en el Régimen de Trabajadores Autónomos o la falta de información frenan las intenciones. Además, uno de las principales contraindicaciones de esta ley para dicho colectivo es que no ven compensación alguna; dado que por su elevada edad, en general no pueden alcanzar el periodo mínimo de cotización para una futura pensión. Hay que añadir que para una familia con una explotación ganadera o agrícola, dos cotizaciones a la seguridad social supone altos costes y ello, también impide poder trabajar temporalmente en otras actividades del campo que son una inyección económica para el conjunto familiar. Por último, otra de las razones, quizás la más importante es que la mujer aún no es consciente de estar trabajando junto a su marido sino que ellas consideran que están ayudando a su marido o pareja. Otra posibilidad es que sea el propio marido quien decide si la mujer paga la seguridad social o no y en consecuencia, como resultado obtenemos la permanencia del machismo en la sociedad rural. Por ello, algunas de las soluciones que se reivindican desde estas organizaciones que defienden los derechos de la mujer es la necesidad de simplificar los trámites burocráticos, flexibilizar el acceso a cualquier edad o la posibilidad de impulsar incentivos fiscales.

2.1.2 En lucha por la no discriminación de los ciudadanos del medio rural. AFAMMER.

Nace en 1982, en Ciudad Real, donde se encuentra la sede central actualmente. Sus asociaciones se distribuyen por todo el territorio nacional y son estatutariamente independientes cada una. Surge de la necesidad en el medio rural de dar voz a las mujeres y a las familias y luchar por una despoblación incipiente. En base a esta finalidad se generaron recursos tales como formación e información. Entre sus logros se encuentra la propulsión de la Ley de titularidad compartida dado que esta asociación se germinó en una asociación agraria, más tarde se independizaron y ampliaron su actuación hacia todas las mujeres del medio rural.

Afammer Burgos hasta mayo de 2018 se ha encontrado liderada por una Junta Directiva de mujeres jubiladas y por propuesta de ellas, designaron a la nueva presidenta como candidata

perfecta por el perfil de mujer que representa; joven con estudios, casada con hijos que había decidido instalarse en el pueblo, emprendedora y a su vez, demostraba interés en el desarrollo de su pueblo. En Afammer Burgos no tienen cuota y por ello, se financia únicamente de las subvenciones por parte de Diputación, Junta de Castilla León y Estado. Actualmente las actuaciones de dichos órganos van dirigidas a reducir la brecha digital y a fomentar el emprendimiento.

La presidenta de la asociación explica que su principal razón por la que se encuentra en dicho puesto en AFAMMER BURGOS, es con la finalidad de alcanzar “amplitud de miras” según lo denomina ella. Nosotros entendemos que se refiere a adoptar una perspectiva diferente y concienciar que el mundo no se acaba en nuestra propia realidad. Su esfuerzo se centra en conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre los ciudadanos del medio rural y los ciudadanos del medio urbano. Además destaca que para potenciar el desarrollo rural hay que poner en valor la artesanía y el producto artesano acompañado del auge del turismo rural sin olvidarse de ir más allá y promover nuevas fórmulas de trabajo como es el teletrabajo. Para ello, en primer lugar hay que luchar por una red de conexión de calidad y romper con la brecha digital; señala que esta es una de las medidas que exigen a los poderes públicos y no sólo para mejorar las oportunidades de empleo para la mujer sino para ambos sexos.

Durante la entrevista nos cuenta que los problemas y medidas a la despoblación ya son bien conocidas por parte de los poderes públicos pero es necesario que sean soluciones reales, del mismo modo que es necesario que el medio rural no sea una promesa política más porque hacen falta inversiones que reviertan en reducir las diferencias entre el medio rural y el medio urbano. Sin embargo, nos explican que la Junta directiva una de las grandes dificultades con las que se enfrenta es la poca participación y poca colaboración por parte de las mujeres del entorno.

2.1.3 Los jóvenes, clave para la supervivencia rural. JEARCO.

Nuestra entrevistada, Cristina Martín asume el papel de Presidenta de JEARCO en diciembre de 2017; se trata de una asociación empresarial sin ánimo de lucro con 12 años de historia que defiende los intereses de los jóvenes emprendedores y jóvenes empresarios en la zona sur de la provincia de Burgos. Para ello, la sede se encuentra en Aranda de Duero y da servicio en esta ciudad y toda la comarca de Ribera del Duero. Los socios son jóvenes emprendedores y se considera como tal aquel que es menor de 40 años aunque su empresa tenga una trayectoria de más de dos años o aquel que está en la fase inicial, entienden la fase inicial como una persona que empezó a emprender a los 45 años pero su empresa tiene menos de dos años.

Uno de sus objetivos principales es fomentar el uso de las TIC y la formación empresarial dirigida a los negocios con una expansión global a través de Internet, las redes sociales y el resto de tecnologías de la información que tanto auge están cogiendo en el sector empresarial.

Otra faceta de la asociación es la de inculcar los valores y el espíritu empresarial en los más jóvenes en institutos para que los que ahora son alumnos tengan una visión de lo que es una empresa y sepan dónde acudir cuando alguno dentro de unos años necesite el asesoramiento. Para ello, llevan a cabo un programa llamado “Emprendiendo desde las aulas” o lo que ellos llaman “nuestra incubadora de emprendedores”, cito textualmente;

“un programa que tenemos bastante ambicioso es Pequeños Emprendedores en el cual durante todo el curso escolar a los chavales de los institutos con edades entre 11 y 16 años se les enseña cómo ser su propio jefe, o sea, desarrollar su propio negocio. Entonces forman equipos con otros chavales y piensan en qué producto o servicio van a vender y lo desarrollan y para todo eso se les hace un seguimiento, se les ayuda hacer un plan de empresas, tienen que pedir dinero al banco “de verdad”, es decir, tiene que registrar su empresa en el registro de la Junta de Castilla y León ,es decir, todo lo hacen de forma real y se les acompaña ; esto hace que se pongan en la piel de lo que es el emprendedor [...] cuando voy por los centros les explico la opción de emprender porque a mí nadie me la había explicado y que podía ser mi propia jefa desarrollando algo en lo que yo creía; siempre me preguntaban en qué quieres trabajar . Puede ser que lo que hagan durante el curso no lo hagan en un futuro pero sí tienen ese concepto y esa idea de que es ser emprendedor que al final es de lo que se trata. Además se trabajan valores que van más allá de las ideas de ser emprendedor, porque los chicos tiene que trabajar en equipo , resolver los conflictos cuando surgen los problemas por no estar de acuerdo o de que no uno tire más del cargo que otro, se ve quien tiene madera de líder y quién es más dado a que le manden y no tanto a liderar , ellos mismo también se conocen en esa faceta, esto es sin duda el valor añadido del programa y luego pues se dan unos diplomas al proyecto más innovador, a la mejor presentación, a la mejor puesta en la feria y al mejor proyecto financiero y es un reconocimiento público al trabajo que han hecho durante todo el curso”.

La financiación deriva de la cuota de los socios que pagan 36 euros trimestralmente y actualmente son más de 60 asociados. No obstante, para hacer según qué eventos o qué programas que desarrolla la asociación cuenta con patrocinios.

Defienden a los pequeños emprendedores, que la mayoría son autónomos o pequeñas empresas y cuentan con grandes dificultades sobretodo en la fase inicial de la actividad. Para ello, JEARCO da servicio a todas las personas de la zona de influencia que tienen ideas emprendedoras y que necesitan el apoyo de gente con experiencia para hacer de su idea una realidad con las máximas garantías de éxito. Nuestro trabajo consiste en solucionar y asesorar en el camino que va desde la creación de empresas hasta la madurez de estas. En este periodo hay multitud de problemas que para empresas consolidadas no serían ningún tipo de obstáculo, pero en jóvenes empresas pueden provocar desestabilidad y nuestro objetivo es aminorarlo y dentro de lo posible eliminarlo.

Nos indica que en la asociación todo va muy encaminado a dar el empujón al emprendedor para ello se realiza un evento de Networking una vez al mes que se llama Hair Working para que los asociados puedan generar contactos, amplíen su red y a darse a conocer. Otra actividad que se realiza es el taller emprendedor, cito textualmente;

“Es una formación que se realiza todos los lunes por la tarde durante todo el curso escolar. Está destinado para la gente que simplemente tiene una idea en la cabeza y quiere ver qué posibilidades tiene de emprender, entonces se ofrece la información para guiarles en su plan de empresa se les da pinceladas sobre cómo

hacer publicidad, cómo llevar la gestión financiera, cómo gestionar las redes sociales incluso ven modelos de otros emprendedores que les explica cómo lo han hecho para que la tome como modelo de referencia. Por otro lado, una iniciativa para el próximo curso que me gustaría añadir y que ya estamos trabajando en ello, es hacer tutorías individuales donde el acompañamiento sea mayor para aquellas cuestiones en las que tienen más dudas y buscar a la persona experta en ello, es decir, como un coaching empresarial”.

2.2 Experiencias de éxito.

2.2.1. Una oportunidad convertida en actividad profesional.

Ana Belén, economista de casi 49 años, casada y con dos hijos adolescentes (14 y 16 años), decidió emprender “casi por obligación” actualmente residen en Zazuar una localidad de Burgos con 232 habitantes.

Vivían en Aranda y al casarse decidieron instalarse en Zazuar, decidieron destinar la vivienda del pueblo para turismo rural en el año 2006 mientras ella compaginaba su trabajo, gestionando administrativamente tres empresas. En 2009, le salió la oportunidad de gestionar un albergue municipal y la casa de otro ayuntamiento; esto le desembocó en la necesidad de dedicar todo su tiempo a esta actividad profesional. Actualmente junto con la suya gestiona las reservas de otras cinco casas más, todas ellas en la Ribera del Duero y ella se encarga de realizar funciones complementarias como publicidad, atención al cliente, redes sociales. Descarta la opción de expandirse porque prefiere trabajar en un radio próximo a 25 km de Aranda para atender al cliente de la forma más cercana posible, considera que consolidar la relación con el cliente es el valor añadido en su trabajo y su empatía, la clave de su éxito.

Su actividad profesional supone una aportación económica igualitaria en los ingresos familiares, aunque manifiesta que con sólo una casa no se generaría lo suficiente.

En cuanto a la conciliación, la mayor carga de trabajo doméstico es realizado por ella y señala que el hecho de la flexibilidad de su horario le facilita a ella ocuparse de la casa y fue ésta, la oportunidad de una mayor conciliación para atender a sus hijos menores, una de las principales razones para abandonar su trabajo y ser su propia jefa.

Comenta que actualmente una de sus dificultades en su negocio se encuentra en la gran competencia de las grandes cadenas cuyo propósito de competir con sus márgenes resulta prácticamente imposible y además, el poco nivel adquisitivo de la población debido a la precariedad de los trabajos busca un turismo barato.

2.2.2. Creatividad e innovación para diferenciarse.

Pili lleva 25 años trabajando el cuero de forma artesana, estudió en la Escuela de arte y oficios de Burgos con el propósito de estudiar decoración y diseño de interiores pero en el camino conoció el cuero y se enamoró. Más tarde, heredaron una casa que decidieron restaurarla para posteriormente gestionarla como casa rural y tal y como ella explica “allí he podido dar rienda

suelta a mi creatividad y desfogarme”. Nuestra entrevista es innovadora y buscó diferenciarse del resto del mercado uniendo ambos negocios, ofreciendo un pack de alojamiento en su casa rural y un taller de artesanía en cuero para familias o grupos de 2 horas, nos asegura que tiene todos los fines de semana ocupados a pesar de la gran competencia de turismo rural existente en la comarca de Ribera del Duero.

Actualmente las actividades de su taller las conforman la formación y una exposición de su trabajo aunque principalmente trabaja por encargo siendo su objetivo profesional ser conocida por la calidad de su trabajo. Además tiene una amplia variedad de productos pulseras, carteras, billeteras, bolsos, vacía bolsillos, botelleros, lámparas, cabeceros de cama y señala que cada trabajo es único como su cliente.

Ante la pregunta de cuáles fueron sus motivaciones para emprender, nos relata que siempre tuvo muy claro que quería quedarse en el pueblo, por este motivo, Pili y su pareja apostaron por vivir en el Tubilla del Lago un pueblo Burgos de 156 habitantes a pesar de que su marido trabaja a 120 km. Nos cuenta que se plantearon cambiar de ciudad pero si se marchaban se cerraba el cole y finalmente se quedaron, no obstante el cole se terminó cerrando. En otra de sus apuestas por el pueblo invirtieron en un huerto solar.

2.2.3. Trabajar en el pueblo, un proyecto en común.

Marta, es madrileña de nacimiento pero remanece de Zazuar donde vivieron sus abuelos y padres y donde ha pasado todos los veranos desde su niñez. Estudió Administración y Finanzas y después de varios años encontró un trabajo en el pueblo; decidió volverse y años después, junto a su marido formaron familia.

Ha trabajado por cuenta ajena para varias empresas y aunque como ella reconoce no tuviera nada que ver con sus estudios de origen le proporcionaron otros conocimientos de gran utilidad para ir desarrollándose profesionalmente hasta ascender como Jefa de Taller y Asesora de Servicio, un puesto con gran responsabilidad que le hacía sentirse muy satisfecha y orgullosa de su trabajo; hasta el momento en que se quedó embarazada cuando la despidieron.

Tras este episodio, buscaba un trabajo a media jornada porque era la única opción de conciliar su vida laboral y familiar, ella manifiesta “el hijo es mío y quiero cuidarle yo, no quiero dejarlo con los abuelos, ni contratar a nadie, ni dejarlo en la guardería”. Mientras tanto su marido también decide dejar su trabajo como autónomo y ambos deciden dedicarse a la agricultura con las tierras heredadas por parte de las familias y junto a la compra de terreno, apostaron por una explotación agrícola con viñedos, tierras de labor de secano, regadío y forrajes. Se definen a ellos mismos como innovadores porque buscan cultivos alternativos (quínoa, soja, camelina...) haciendo rotación de cultivos para utilizar menos productos fitosanitarios y abonos; de manera que se obtienen menos costes y la tierra de auto regenera sola.

Dicha explotación no genera trabajo para dos personas, y por ello, actualmente han invertido en una explotación ganadera que se encuentra en construcción de una granja integrada de porcino con una licencia de hasta 2.000 cabezas de ganado. Este tipo de granjas consiste en que el propietario de la tierra pone las instalaciones y mano de obra y la otra empresa deja sus

animales a su cargo junto con el pienso y medicamentos, para que ellos los cuiden y engorden hasta que la empresa integradora decida que es momento de llevárselos al matadero. Esta actividad es complementaria a la agricultura y solventan la problemática existente con los purines que abona las tierras de forma natural bajo una normativa de Castilla y León, con el correspondiente control y supervisión medioambiental.

La carga de trabajo que supone esta explotación ganadera es de media jornada, de la cual se encarga Marta desde septiembre de 2018. Nos expresa que a pesar que seguir trabajando en un “mundo de hombres”, ella se encuentra satisfecha con su trabajo y también hace referencia a que es distinto porque ahora trabaja en algo que es de su propiedad por lo que lo vive de otra manera en comparación a esta época pasada.

2.2.4. Conocer las necesidades de su entorno.

Eliecer tiene 55 años, estudió dos años Geografía pero dejó los estudios universitarios para casarse, tiene dos hijos universitarios y vive en Fuentesauco de Fuentidueña un pueblo de Segovia de 240 habitantes. Es emprendedora desde el año 2000 cuando a raíz de una subvención para agricultores, gestiona una casa rural de 6 plazas. Más tarde, hace 7 años, decidió emprender cuando observó que había mucha gente mayor y consideró que dar un servicio de comida a domicilio orientado a esta población era una solución a personas con dependencia porque ayudaría prevenir que estas personas tuvieran que irse a un centro residencial además se evitarían tener que hacer compra y el riesgo de hacer comida. Como complemento pensó ofrecer comida a domicilio a aquellos turistas que se hospedaran en casas rurales de la comarca y otros eventos. La sorpresa ha venido cuando esta segunda idea le está generando más rentabilidad que la idea originaria.

Actualmente cuenta con 15 clientes dispersos en pueblos limítrofes y según nos cuenta son fieles desde el principio, la entrega de los menús diarios los realiza dos días en semana. A pesar de los esfuerzos que ha realizado para obtener clientes, señala que las personas mayores de este pueblo son reacias a gastar dinero en este servicio. Ella considera que es porque por falta de costumbre y por los pocos recursos económicos de las personas mayores. Nos explica que en la mayoría de los casos lo ha conseguido gracias a los hijos y, poco a poco, hasta que se ha ganado su confianza.

Las dificultades que ha tenido son principalmente económicas, pues ha significado una inversión fuerte. Ella considera que por el hecho de ser mujer no ha tenido ninguna dificultad añadida, sin embargo, sí que señala que le ha resultado fácil porque sus hijos ya eran mayores; según sus palabras “Este es el problema gordo para las chicas porque a ver qué haces con los críos”.

2.2.5. Apostar por un modo de vida.

Begoña, de 53 años y estudios superiores, es nacida en Burgos donde residió hasta que en el año 2000, junto con su marido y sus hijas decidieron instalarse en Quintanilla del Agua, un pueblo de Burgos de 395 habitantes. Siempre tuvieron claro que querían vivir en un entorno rural así que, ella decidió emprender con una casa rural construida en un antiguo molino

harinero del año 1242 y por otro lado, su marido creó una empresa de jardinería. Ambos gestionan su negocio de forma independiente.

Ella señala que en el medio rural sí que existen muchas salidas pero “hay que verlas”. Sin embargo, también nos comenta que no te debe importar la soledad, la lucha continua por servicios y la discriminación por parte de la Administración. Begoña se muestra muy crítica con la Administración incluso algo enfadada, destaca la lentitud, el exceso de trámites burocráticos para emprender y la desinformación del funcionario de a pie.

Respecto a la conciliación familiar y laboral, ella expresa que su familia es matriarcal, y es ella la encargada de las tareas y de cuidar de sus nietos pero porque le gusta y disfruta haciéndolo. También nos dice que, bajo su punto de vista, es la mujer quien soporta mayor carga de trabajo y ello es independiente a vivir en un pueblo o en la ciudad y esto es muy difícil de cambiar. Señala a la educación como única herramienta de cambio para largo plazo, por eso orgullosa nos dice que sus hijas actualmente con sus parejas “lo llevan todo a medias”.

2.2.6. Decidir ser su propia jefa.

María de 49 años, natural del municipio de La Granja de San Idelfonso un pueblo de Segovia de 5.315 habitantes, es licenciada en Económicas, está casada y tiene tres hijos. Con 19 años empezó a trabajar en la Fundación Nacional del Vidrio donde fue ascendiendo hasta llegar a ser Directora del centro; tal y como ella nos cuenta, “por temas políticos nos expulsaron” y fue en aquel momento cuando decidió que nunca más trabajaría para nadie.

Con 27 años junto al resto de compañeros de la anterior empresa montaron una empresa de montaje de exposiciones, señala que era una empresa que generaba bastante rendimiento y les iba muy bien pero el problema para ella, eran los desplazamientos que requería este trabajo porque suponía estar días fuera de casa con hijos pequeños. A pesar de tener una persona en casa que le ayudaba con el cuidado de la casa y de los niños y tener todo el apoyo de su marido, ella se sentía culpable con una sensación de estar haciéndolo todo mal. En su caso ella reconoce que su marido se ha quedado como amo de casa pero según nos dice, por cuestión de economía porque ella ganaba más aunque siempre se han organizado en función de la carga laboral.

Durante todo este tiempo, ella siempre compaginó sus trabajos con clases particulares en su casa y debido a una serie de acontecimientos, tales como la crisis económica sobrevenida y un momento de confusión personal en el que buscaba estabilizarse; esto le empujó a dar otro paso en 2004 cuando compraron una casa para poner en marcha unos apartamentos como alojamiento rural para la que recibió una subvención de 12.000 euros. Años más tarde, en 2009 se estableció como autónoma para la enseñanza y desde 2014 tiene su propio local alquilado con más recursos.

Actualmente la fuente principal de ingresos para la familia es la generada con su trabajo en la academia, complementada con los ingresos que genera la casa rural durante el verano cuando la academia es poco rentable.

Define a la mujer emprendedora como una mujer valiente, y destaca sus ventajas poder manejar tu vida laboral, flexibilidad de horario, libertad de organización y hacer las cosas según tu criterio.

2.2.7. Creer en ella misma.

Lara de 33 años, madrileña, estudió Técnico Superior en Industria Alimentaria donde obtuvo beca excelencia para acceder a la Facultad de Veterinaria que compatibilizó durante dos años con su trabajo de Técnico de Laboratorio en la Universidad Complutense de Madrid en investigación genética de microalgas donde se especializó trabajando en proyectos muy importantes en los humedales de España. Finalmente a pesar de ser un trabajo que le satisfacía el abordaje de circunstancias tales como; dificultad de compatibilizar el trabajo y los estudios, las altas tasas de matriculación, una crisis como situación económica y una precariedad cada vez mayor en la investigación pública; le conllevaron una situación de estrés y ansiedad que le hicieron plantearse su presente y futuro.

En 2014, debido a la finalización de su contrato decidió instalarse en el pueblo natal de su familia, Águilafuente, un municipio de Segovia de 585 habitantes. Durante un año, estuvo en búsqueda activa de empleo y debido a las escasas oportunidades laborales relacionadas con sus estudios, trabajó en varios empleos temporales en hostelería y comercio. Por todo ello, decide en 2015, dar el salto con la finca familiar en solicitar la subvención para nuevas incorporaciones en Castilla y León para jóvenes agricultores, cuyo importe recibió el pasado año 2017. Para ello, se le requirieron 2.000 metros cuadrados de explotación en los cuales Lara quiere disponer de cuatro invernaderos con 500 metros cuadrados cada uno.

Actualmente tiene dos invernaderos y nos indica que recientemente ha adquirido otro terreno, para ampliar hasta cuatro, con la finalidad de promover el comercio local y directo. Siempre ha tenido claro, que quería tener el terreno suficiente para cultivar los alimentos necesarios a tantas unidades de consumo como le fueran necesarias, buscando una sostenibilidad unipersonal; en base a ello, cultiva hortalizas de temporada con semillas “ancestrales”, es decir, heredadas de otras generaciones renunciando de esta manera a producciones masivas porque no son semillas que hayan sido alteradas genéticamente. Nos dice que son más resistentes a la climatología y a las enfermedades y de este modo evita el uso de productos químicos. Distribuye sus productos a través de la venta directa en la huerta, a grupos de consumo en Madrid, a pequeños establecimientos y restaurantes con un máximo de 20 kilos en base a la ley de pequeño productor.

2.2.8. Ejemplo de persona proactiva.

Nuria, residente en Valverde del Majano municipio de Segovia, está casada y tiene dos hijos adolescentes. Durante 12 años trabajó en una empresa de azulejos la cual debido a la crisis económica inició un expediente de regularización de empleo y la despidieron. Durante el tiempo que estuvo en desempleo lo afrontó con una actitud muy proactiva y se formó en contabilidad, carnet de camión y además hizo un curso de patronaje industrial. A pesar de ello y de estar activa en su negocio, no para de formarse siendo el último curso sobre carretillas elevadoras.

Según ella, una mañana de Julio en la que estaba harta de desplazarse a Segovia por hilos decidió montar su propia tienda. Nuria vio una necesidad en su entorno inmediato que sumado a su necesidad personal de sentirse activa decidió emprender hace 5 años, una mercería donde además realiza trabajos de costura y está especializada en la confección de trajes regionales segovianos. Para ello, invirtió la indemnización de su despido y los pocos ahorros de la familia, añade que solamente ha recibido una subvención de 400 euros por parte de la Diputación Provincial.

También nos añade que con el objetivo de promover el comercio local, realizó una iniciativa junto con el resto de autónomos por medio de una tarjeta de puntos pero debido a la escasa cooperación fue un fracaso.

Por otra parte, confirma que actualmente los ingresos que genera a través de su negocio no supone la fuente de ingresos principal para la familia sino que es algo que aporta y los generados por su parte derivan de manera igualitaria tanto de la venta de productos como los arreglos y confección por encargo. Tal y como ella dice; “El autónomo siempre necesita tener otro sueldo fijo de la pareja o lo que sea”

Respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, nos dice que siempre ha sido igualitaria tanto en las tareas de la casa como en el cuidado de los niños. Por último, le preguntamos sobre las cualidades de una mujer emprendedora a las que ella afirma que son ser una misma, tener mucha iniciativa, ser autosuficiente, creativa, independiente, y considera fundamental la seguridad en una misma.

2.2.9. Calidad, perseverancia e innovación, fórmula de su éxito.

Raquel de 48 años, madrileña de nacimiento, está casada y tiene dos hijos de 11 y 12 años. Con 22 años a raíz del despido de su padre, se volvieron al pueblo natal de éste, Sacramenia pueblo segoviano de 383 habitantes y con su liquidación lo invirtieron en un rebaño de ovejas porque era la ilusión de él. Años más tarde, ella venía observando que cada vez el precio del pienso era más caro, los requisitos veterinarios más exigentes y el precio del litro de la leche de oveja impuesto por el mercado peor pagado, entonces ella le propuso elaborar queso artesano con la leche de sus ovejas.

Dedicó sus vacaciones a formarse en elaboración artesanal de quesos y señala que invirtió más tiempo en gestiones burocráticas que en la implantación de las instalaciones, por cierto, muy innovadoras en su tiempo; finalmente en 1999 abrió la quesería.

Años más tarde, decidió innovar y dar un paso más con la elaboración de yogures artesanos con leche de oveja, a día de hoy tiene 15 variedades; mandarina, caramelo de violeta, mojito, crema de whisky, aloe vera... entre otros. Sus productos se encuentran dentro de tres estandartes; Tierra de Sabor, Alimentos de Segovia y Artesanía. Nos relata orgullosa la cantidad de premios que han recibido, algunos de ellos son; El Mejor Queso Semicurado, El Cincho de Oro que es un premio internacional. Además, sus yogures también han recibido varios premios e incluso ella misma; “A la mejor mujer empresaria en el medio rural de Castilla y León” en 2005. Este último premio ha sido el único con el cual ha recibido una cuantía

económica destinada a la Asociación que le ayudó durante el proceso de adopción de su hija de origen chino.

Para ella, la clave de su éxito se encuentra en la calidad, perseverancia, innovación y diferenciación. Se define una persona muy inquieta que no acepta la negativa como primera respuesta y no se conforma ante las injusticias sobrevenidas.

2.2.10. Ser voz para la mujer rural.

Rosa de 53 años, vallisoletana de nacimiento, vive en Olombrada una población segoviana de 588 personas, está casada y tiene 3 hijos universitarios. Estudió hasta bachiller pero se declara autodidacta y durante muchos años trabajó en Valladolid para la Fundación la Caixa organizando las actividades culturales y sociales de la zona noreste de España hasta que la oficina se cerró. En 1994 coincidiendo con el embarazo de su primera hija se instalaron en Olombrada.

En 1996, ella junto un grupo de mujeres afines al sindicato Unión de Campesinos; todas ellas mujeres, hermanas, madres, hijas de “ellos” que eran los afiliados, sintieron la necesidad de dar voz a la mujer rural. Surgió con el objetivo de realizar proyectos para destacar la valía que había en los sentimientos y pensamientos de las mujeres del medio rural, sin olvidar que la mujer forma parte de la sociedad, así fue como nació Iniciativa Social de Mujeres Rurales (ISMUR). Desde entonces, ella se encuentra en la junta directiva, actualmente como Presidenta de ISMUR Segovia y Vicepresidenta de ISMUR Nacional. Actualmente es una de las referentes en la provincia de Segovia en la lucha de los derechos de la mujer rural y tiene un gran conocimiento de la realidad de los pueblos castellano leoneses.

Ella trabaja como autónoma en la explotación ganadera de su marido como ayuda necesaria. En su caso, tras la valoración de las ventajas y desventajas, no optaron por la titularidad compartida. Nos indica que debido a los costes y a la gran cantidad de trámites burocráticos no compensa.

CAPITULO III

**Dificultades y claves del éxito en el medio rural
castellanoleonés para la mujer emprendedora.**

CAPITULO III

DIFICULTADES Y CLAVES DEL ÉXITO EN EL MEDIO RURAL CASTELLANOLEONÉS PARA LA MUJER EMPRENDEDORA.

3.1 Perfil de las mujeres emprendedoras en el medio rural entrevistadas.

3.1.1 Edad.

Las edades de nuestras mujeres entrevistadas están comprendidas entre los 33 años y 55 años siendo la edad media 46 años. Si recordamos según el Informe del Mercado de Trabajo a nivel estatal las afiliadas al RETA por tramos de edad, el grupo representativo eran las mayores de 44 años, y además, éstas habían manifestado en los últimos diez años un incremento significativo del 31,87%. Por lo tanto, podemos observar como nuestra representación es coherente con los datos proporcionados.

3.1.2 Cualificación.

La mayoría de las entrevistadas tiene un nivel calificativo intermedio o superior, es decir, han realizado formación profesional o estudios universitarios. Es interesante hacer referencia a los dos casos de mujeres con formación básica ambas abandonaron los estudios universitarios para contraer matrimonio y además tienen casi la misma edad (53 y 55 años).

3.1.3 Estructura familiar.

Todas ellas conviven en un núcleo familiar biparental, conformado por dos adultos de diferente sexo, que ejercen el papel de padres, y por sus hijos. Exceptuando a Lara, la más joven de todas, soltera y convive con sus padres; el resto en su totalidad están casadas y tienen 1,2 o 3 hijos, siendo la media 1.9 hijos. Por otro lado, hay que señalar que los hijos de estas mujeres son adolescentes y/o adultos, exceptuando los de hijos de Raquel que son preadolescentes (11/12 años) y el hijo de Marta menor de 2 años.

Por lo tanto, según esta muestra representativa se podría decir que por lo general, la mujer emprendedora en Castilla y León tiene aproximadamente 46 años, un nivel cualificativo intermedio o superior, están casadas y 2 hijos adolescentes.

3.1.4 Datos demográficos.

Finalmente las emprendedoras entrevistadas se han concentrado principalmente en las provincias de Segovia y Burgos, llevándose a cabo 6 en la primera de ellas y 4 en la segunda. Si recordamos el INE consideraba municipios rurales eran aquellos que tienen una población de menos de 2.000 habitantes, municipios semi- rurales los que tienen entre 2.000 y 10.000 y municipios urbanos aquellos cuya población supera los 10.000 habitantes. Por lo tanto, en nuestro caso podemos decir que todas viven en un municipio rural, con una media de 430 habitantes, exceptuando el caso de María que vive en un municipio semi-rural.

3.1.5 Datos sobre actividad.

Si recordamos en el capítulo 1 adelantábamos que según datos estadísticos, la mujer empresaria en Castilla y León dedicaba su actividad principalmente al sector servicios, en segundo lugar el sector agrícola y por último, la industria agroalimentaria o textil.

Tal y como se puede observar, en este caso, también guarda correlación con los datos proporcionados dado que las actividades que predominan son la agricultura, ganadería, artesanía y turismo rural, siendo esta última la actividad mayoritaria. La mitad de ellas, es decir cinco de diez, complementan parte de su actividad laboral con turismo rural y sólo una de ellas, Begoña, se dedica exclusivamente su actividad a la Casa Rural. Por otro lado, también se puede observar que los ingresos derivados del turismo rural en ningún caso suponen la fuente de ingresos familiar, constituyendo en todo caso un aporte complementario o igualitario a los ingresos de la pareja.

En cuanto al sector primario, Lara dedica exclusivamente su actividad laboral a la agricultura siendo ésta su fuente de ingresos principal. Por otra parte se encuentran Marta y Rosa M^a que dedican su actividad laboral a la ganadería, cuya carga de trabajo equivale a media jornada laboral. En el caso de Rosa M^a trabaja como autónoma en la explotación ganadera de su marido como ayuda necesaria y en el caso de Marta dado que la explotación agrícola del matrimonio no generaba trabajo para dos personas construyeron una granja para porcino. No obstante, hay que destacar que los dos casos de ganadería no han sucumbido a la posibilidad ofrecida a través de la ley sobre titularidad compartida, a pesar de ser en los dos casos representantes de organizaciones como ISMUR y AFFAMER promotoras de esta ley. Esta particularidad genera curiosidad y dudas sobre la practicidad real de esta ley.

Por otro lado hay que añadir, que todas han recibido subvención para el inicio de su actividad. También hay que destacar que la mayoría muestran sus quejas respecto a la gran carga de trámites burocráticos y al gran periodo de espera para la recepción del dinero.

Otro dato a destacar es que sólo tres de diez de las emprendedoras genera los suficientes ingresos para ser la primera fuente principal de ingresos de la unidad de convivencia; Raquel dedicaba a la fabricación de quesos, María dedicada a la formación con una academia más casa Rural y Lara, dedicada a la agricultura, teniendo en cuenta que ésta última es independiente económicamente. El resto de ellas genera ingresos complementarios, es decir, la renta principal de la unidad de convivencia deriva del marido.

3.1.6 Datos sobre la ayuda familiar.

En cuanto a ayuda familiar, se refiere a la ayuda que reciben nuestras entrevistadas en su negocio por parte de su familia, entre ellas predominan Lara quien tiene el soporte de sus padres sobretodo en temporada de recogida de hortalizas y el caso de Raquel que recibe la ayuda de su marido durante los días de elaboración de queso. No obstante, en el caso de Marta y Rosa M^a trabajan junto a su marido por lo que se podría decir que la ayuda sería recíproca.

Por otro lado, si atendemos a la actividad de la pareja se puede observar como predomina el sector primario, pues de 9 casos 4 se dedican a la agricultura y 1 a la ganadería, ello pone de relieve la importancia de la agricultura y la ganadería en tierras castellanas; el resto de ellos se dedican al sector servicios de los cuales 2 son transportistas.

Por otro lado, respecto al nivel de carga de trabajo doméstico se puede observar como en su mayoría es más alto el realizado por ellas que sus compañeros, por lo tanto, es evidente que la mujer realiza las tareas del hogar aun trabajando y cuando participa el hombre es de manera compartida, se demuestra así la falta de corresponsabilidad en las tareas del hogar. Tal y como indicaremos a continuación la necesidad de flexibilizar horarios para conseguir una conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los motivos que impulsan a estar mujeres a emprender, esto nos lleva a deducir que el hecho de trabajar fuera no implica hacerlo dentro de casa y que se siguen manteniendo los roles donde la mujer realiza las tareas de atención y cuidado del hogar así como menores y/o mayores. No obstante, no hay que olvidar que trabajar dentro de casa no tiene duración limitada y supone un esfuerzo y cansancio no remunerado.

3.2 Las dificultades en el medio rural castellanoleonés para la mujer emprendedora.

A raíz de los discursos de nuestras entrevistadas se puede hacer referencia de aquellas dificultades con las que cuenta una mujer en el medio rural derivadas de su entorno más cercano o de la sociedad en general, siendo éstas las siguientes:

3.2.1 Necesidad de desplazarse.

Vivir en un pueblo con pocos habitantes significa que la necesidad de desplazarse aumenta por motivos laborales o por necesidad de servicios sanitarios, escolares, ocio, etc. Por lo tanto, sus habitantes o bien se desplazan con coche o bien a través de la red de transportes, todo ello unido a un mal estado de las carreteras que se agrava en invierno por las condiciones meteorológicas, el gasto de dinero y tiempo para el desplazamiento junto a unas condiciones de trabajo cada vez más precarias; genera unas circunstancias que determinan la actividad laboral femenina. Por lo general, podemos ver como las mujeres al adquirir responsabilidades familiares ven restringida su capacidad de desplazamiento y ello se convierte en un elemento de segmentación y discriminación laboral.

Ana Belén, una de nuestras entrevistadas señala “cada vez es más deficitaria la red de transportes siendo prácticamente nula y si existe es en horarios poco prácticos para la población, no informan de los cambios y ello produce claramente un perjuicio en las personas que se quedan sin servicio y sin solución”.

Conciliación laboral y familiar es más fácil en ciudades o cabeceras de comarca como Aranda o Cuellar donde existen una variada oferta de servicios; guarderías, comedor, actividades extraescolares, madrugadores...etc. De esta manera existen más opciones para adaptar el horario laboral y el horario de los niños. Si no se disponen de estos servicios supone una limitación para la familia porque una persona debe hacerse responsable de llevar a los niños a las 9.30 horas y recogerlos del colegio a las 13.30 horas; por lo general, esta tarea suele recaer

en las madres o abuelos. Al hilo de lo anterior, otro condicionante para las familias que viven en un pueblo es la necesidad de desplazamiento si quieres promover y desarrollar el desarrollo intelectual y social del niño más allá del colegio; ya sea, conservatorio, idiomas, deportes u otras actividades. Pili nos decía; “Las dificultades se presentan cuando piensas en tus hijos, cuando son pequeños es un potencial porque se desarrollan otros valores pero cuando son adolescentes vivir en un entorno donde no hay gente de la misma edad, donde no se pueden sociabilizar, conlleva depender de un coche para moverse porque no existe otro medio de transporte”.

Además Pili nos hace referencia a otro inconveniente añadido y es que sólo disponen de autobús hasta 4º de Educación Secundaria Obligatoria, evidentemente supone una gran barrera para las familias porque significa tener disponibilidad horaria de uno de los dos progenitores para desplazarte, además del gasto de dinero y tiempo. Si además sumas que uno de los padres trabaja fuera del pueblo y se ha de desplazar, no es nada rentable para estas familias porque vivir en el pueblo supone un coste mayor.

Marta, presidenta de AFFAMER nos expresa “entiendo que para las empresas de transporte no sea rentable disponer de un servicio de un autobús de 54 plazas por eso reclamamos que se deberían barajar otras opciones como microbús, o furgonetas”. Por último, en palabras de Rosa, señala que luchar por una buena red de carreteras es imprescindible porque repercute directamente en la toma de decisión de fijar población o no.

3.2.2 Necesidad de acceso a las tecnologías TIC's.

En primer lugar, entendiendo TIC's como la telefonía móvil, televisión, radio, ordenador, internet y todos sus contenidos; según los discursos de estas mujeres, consideran que la deficitaria red y velocidad de internet les genera una gran dificultad. Algunas de ellas, sobretodo las propietarias de casa rural, hacen mención a las quejas que reciben de los clientes por la deficitaria red, es más, han llegado a tener malas opiniones sobre su establecimiento o incluso han perdido clientes por no dar una rápida respuesta; obviamente dichas quejas no son derivadas de su trabajo, de ahí su indignación. Como anécdota una de ellas nos contaba que unos clientes franceses que vivían en un pueblo pequeño en la montaña se sorprendían al conocer esta realidad.

Pili, nos señala que el acceso a internet y la cobertura de móvil es deficitaria y en consecuencia no solo afecta a las oportunidades de trabajo o de comercio, sino que también afecta a los ciudadanos, y en este caso se agrava para la vida social de los jóvenes porque vivimos en una sociedad interconectada y ello significa que no estar conectados aísla y por tanto, se sienten excluidos. Acusan a los poderes públicos de dejarles aislados porque hoy en día no satisfacer esta necesidad es una discriminación que genera ciudadanos de primera y de segunda.

Por otro lado, consideran que mejorar el internet es fundamental para generar oportunidades, favorecería otras opciones como es el teletrabajo y mejoraría las condiciones de aquellos negocios existentes.

3.2.3 Exceso de trámites burocráticos y mentalidad de la administración.

Todas ellas coinciden en el exceso de trámites burocráticos y que éstos deberían facilitarse; se quejan de la desinformación de los funcionarios de a pie y por lo tanto la nula información. María, nos cuenta que al solicitar el permiso para establecer un apartamento turístico, la respuesta era que esa figura no existía y fue ella quien tuvo que llevar la ley para demostrar que sí se recogía ese tipo de alojamiento. Señalan la falta de asesoramiento personalizado para tu negocio es decir, respecto a forma jurídica y demás tramites con sanidad, seguridad social, hacienda, etc.

Raquel se muestra indignada porque los artesanos son los grandes olvidados de la Administración y sólo importan las empresas de mayor tamaño; tal y como ella nos recuerda, en Castilla y León la mayoría de productores de alimentos son artesanos. Como ejemplo nos cuenta otra de las dificultades contra las que está luchando actualmente, incluir sus yogures dentro de estos estandartes; Tierra de Sabor, Alimentos de Segovia y Artesanía. Éstos le rechazan su solicitud alegando que los ingredientes no se encuentran dentro de la normativa. Ella reclama que estos yogures son elaborados de manera artesanal y natural; en palabras textuales suyas “vivo donde quiero y trabajo en lo que quiero, soy una gran privilegiada pero no entiendo que por vivir en el medio rural tengo que verme limitada por la mentalidad de la administración”. Nos indica que ha encontrado más dificultades por la actitud administrativa que por el hecho de ser mujer.

3.2.4 Falta de infraestructuras y de servicios públicos.

Desde ISMUR, como organización, manifiestan que la principal razón de las pocas iniciativas emprendedoras se debe a la poca cultura emprendedora que existe en Castilla y León y además señalan que la despoblación de los pueblos, los pocos recursos y el desmantelamiento de los principales servicios; educativos, sociales, sanitarios y culturales, representa una situación que no favorece a la mujer en los pueblos quienes se encuentran abocadas a la realización de tareas complementarias y al rol del cuidado.

Por otro lado, todas las entrevistadas excepto Rosa, coinciden en la afirmación de que es la mujer la que fija la población en el medio rural porque las partes del cuidado sigue estando más presente en las cabezas y en los corazones de la mujeres que en el de los hombres y el no disponer de los servicios adecuados tales como una buena atención médica con pediatría, servicios de guarderías, buena comunicación por carretera, buena cobertura y conexión a internet influye directamente en la planificación familiar.

Sin embargo Rosa, ganadera y presidenta de ISMUR discrepa, señalando que aquella mujer que decide vivir y emprender en un pueblo tiene muy claro las condiciones de vida y apuesta por ello. Sin embargo, se muestra muy afectada y se indigna ante la relación entre despoblación y que la mujer no quiere quedarse en el pueblo porque desde su opinión esta postura culpabiliza y responsabiliza a la mujer de la situación en el medio rural, tal y como ella manifiesta;

“las mujeres parimos pero en muchos caso no decidimos si ponemos una carretera, si se pone una guardería o si se tiene que modificar su agenda para llevar el hijo al

médico. Los hombres siguen pensando que su tiempo es su trabajo y aún no han entrado en la esfera privada donde le corresponde el 50% de la responsabilidad del cuidado y atención de la familia, si esto lo tuviésemos más claro como pareja, como hombres y mujeres, seguramente las mujeres serían más libres de tomar decisiones porque muchas veces las mujeres toman decisiones sometidas a la presión que se ejerce sobre ellas o por las carencias que observan por un lado y necesidades por otro, y conjugar ambas no es nada fácil. Por lo tanto, que se culpe a la mujer no es justo cuando se encuentra fuertemente condicionada a la hora de fijar o no la población”

3.2.5 Discriminación por cuestión de género.

Marta piensa que a día de hoy nos siguen discriminando básicamente por dos razones; por el rol que desempeña la mujer y por la maternidad; en definitiva por cuestión de género. En su caso por el hecho de ser mujer y trabajar en sectores masculinizados le ha supuesto algún conflicto con algún cliente, alguna falta de respeto y reconocimiento, incluso un despido. En este caso, el jefe de Marta dos días antes de comunicar ella el hecho de encontrarse embarazada, le notificaron que le iban a subir el sueldo con un importe considerable que conllevaba más carga de trabajo y responsabilidad ; dos días después tras su noticia le despidieron alegando motivos económicos. En seis días la empresa cambió radicalmente su actitud y valoración de su trabajo, de ser la más adecuada a ser prescindible.

Ante esta cuestión, consideramos que es bastante importante puntualizar como se desarrollaron los hechos para contemplar la realidad que sufrimos que demuestra la discriminación de la mujer por el hecho de poder ser o querer ser madre. Aunque es una situación en la que legítimamente estamos protegidas, en realidad existe una gran desprotección debido a la fuerte presión que sentimos por la posibilidad ser despedidas posteriormente o directamente ser excluidas del proceso de selección. Ello supone una vulneración a nuestra intimidad, libertad de opinión y decisión individual que afecta a nuestro desarrollo profesional, vida laboral y emocional.

Anécdotas como la de Raquel que a veces los señores al entrar en la quiserie le solicitan hablar con su jefe o en el caso de María, nos contaba que cuando montaba exposiciones acompañada de su marido que a veces le ayudaba se encontraba con situaciones en las que si se debía contratar a personas de otras nacionalidades dice que no le hacían caso y no obedecían a no ser que su marido les ordenara las tareas o cuando acompañaba a su jefe o algún compañero siempre se dirigían a ella como la secretaria de ellos.

En este sentido, Cristina de JEARCO, también coincide y nos indica que la imagen del empresario está muy ligada al hombre con corbata y puro que toma decisiones y la mujer como secretaria. Según su opinión, continúan estando muy arraigados los roles y aunque actualmente esta visión está cambiando por desgracia no es lo que más abunda. Por ello, desde su punto de vista, el futuro de la mujer tiene que ir acompañado de una política con perspectiva de género que empodere a la mujer, es decir, que contratar a una mujer con sus correspondientes permisos de maternidad y lactancia no suponga un problema para las empresas.

3.2.6 Altos costes y ley de autónomos.

Algunas de ellas como Eliecer, María y Nuria señalan que su principal dificultad ha sido principalmente económica, pues ha significado una inversión fuerte.

María, a la hora de emprender señala como obstáculo los altos precios de alquiler como es el caso de la Granja de San Idelfonso y la poca disponibilidad de locales. Nuria señala que al principio la mayor dificultad era la cantidad de gastos generados; el alquiler del local, gestoría, luz, mercancía, cuota de autónomos entre otros. Así pues, decidió dar un paso más y suprimió los gastos en gestoría y el alquiler del local, por tanto ella misma desde casa gestiona sus trámites burocráticos con hacienda y seguridad social y además, convirtió el garaje de su casa en local comercial para desarrollar su actividad en él.

Según María, otro de los obstáculos es la ley de autónomos dado que cuenta con grandes deficiencias como la baja médica para los autónomos, el no derecho a desempleo si te quedas sin actividad porque actualmente tienes que justificarlo o, el alto importe de 300 euros, debiéndose implantar según ella, en función de los ingresos al igual que IRPF como ocurre en el caso de los trabajadores y en el caso de la maternidad mayor protección.

3.2.7 Arraigo de los roles de género.

Sin embargo, otras como Begoña y Lara encuentran en el arraigo de los roles de género la principal dificultad para una mujer del medio rural dispuesta a emprender. En palabras textuales de Begoña “se pone muy difícil cuando tienes que lidiar con la mentalidad tradicional, con un machismo muy arraigado y el riesgo que supone invertir en un negocio”.

Por otro lado, Lara nos cuenta bajo su perspectiva, que las mujeres del pueblo básicamente desarrollan el rol y el papel tradicional; “aquellas que trabajan emplean su jornada laboral en comercio, hostelería, asistencia y limpieza”. Para ella existe una diferencia, entre aquellas mujeres que como ella ha nacido en Madrid y eligen vivir en un pueblo y aquellas quienes han nacido en el pueblo y cuyas madres desean para ellas que salgan a conocer otras realidades, oportunidades y trabajo. Además indica que para los hombres es más fácil encontrar futuro en el pueblo porque son ellos quienes heredan las tierras de los padres; por eso la mujer tiene que encontrar otra salida, o bien a través del matrimonio o bien a través de los estudios y el trabajo. Para Lara, emprendedor se nace seas hombre o mujer, no es el sexo el que determina emprender sino la personalidad; aun así, afirma que las mujeres tienen que luchar contra mas etiquetas, cito textual “pero en ti está creértelas o no”. Afirma que en los pueblos se juzga mucho y más como ocurre en su caso; una mujer que trabaja en el campo sin casar y sin hijos.

El arraigo de los roles de género en el medio rural influye negativamente en las oportunidades laborales y en la capacidad de emprendimiento de la mujer, siendo el mayor problema la no percepción de la desigualdades entre hombres y mujeres y por tanto, su normalización obteniendo como resultado la fuerte presión social y la vulnerabilidad que sufren las mujeres.

3.2.8 Falta de apoyo institucional y de la comunidad.

Otra de las dificultades es la falta de apoyo por parte de los Ayuntamientos y resto de Administración que además se complica si no eres vecina del pueblo como añade María, “el éxito del negocio va en función de quien ponga el negocio porque si no eres vecino puede existir cierto rechazo”

Begoña como anécdota nos cuenta que cuando iba a solicitar al anterior alcalde un punto de luz siempre con la ley en la mano, éste siempre le decía; “que pida la farola tu marido”, una frase tan corta pero que dice tanto, demuestra la invisibilización de la mujer en el entorno rural, machismo, falta de respeto y un no reconocimiento a la mujer como empresaria. Añade que a pesar de tener buena relación con los vecinos, al principio tampoco contó con apoyo de la comunidad por ser “forastera”.

Raquel también nos cuenta que su mayor dificultad fueron las trabas impuestas por el Alcalde que gobernó durante aquellos años para retrasar e impedir su apertura; “por diferencias ideológicas nos hizo la vida imposible”.

Lara por su parte, nos cuenta que fue durante esta etapa cuando más mensajes negativos recibió como mujer; según sus palabras “en el pueblo no hizo mucha gracia que una mujer forastera tuviera una huerta pero con el tiempo me he ganado su respeto”.

3.3 Las claves de éxito en el medio rural castellanoleonés para la mujer emprendedora.

Como podemos observar, nuestras entrevistadas responden a un tipo de emprendimiento profesional dado que son mujeres de edad intermedia con cualificación que buscan a través del emprendimiento, flexibilizar su jornada de trabajo con el objetivo de conciliar vida familiar y personal sin renunciar al desarrollo profesional. A continuación, se destacan algunas de las oportunidades que encuentran en el medio rural y que por lo tanto, son claves de éxito de su proyecto de emprendimiento.

3.3.1 Calidad de vida.

Ante la pregunta sobre las oportunidades que genera el medio rural para la mujer, la primera respuesta por la que apuestan de forma clara y contundente es la calidad de vida y tranquilidad que ofrece vivir un pueblo. Apuntan que la sociabilidad y las redes vecinales son más fuertes que en el medio urbano además del contacto con la naturaleza.

3.3.2 Bajo coste.

Todas ellas nos afirman de forma muy convincente que vivir en el pueblo es un privilegio y que hay muchas oportunidades pero primero tienes que apostar por vivir en él y que todo es “darle vueltas”. Pili por ejemplo valora el hecho de que para alguien artesano como ella es mucho más sencillo por la facilidad de disponer de espacios grandes para trabajar por bajo coste. María destaca el hecho de poder trabajar desde casa o ir caminando a pocos minutos a su trabajo.

3.3.3 Conciliación.

Como podemos observar en el cuadro resumen, el nivel de trabajo doméstico en la mayoría de los casos lo definen como más alto que el resto de integrantes de la familia.

Podemos destacar que el hecho de flexibilizar la jornada laboral y adaptar el horario es la gran oportunidad que les brinda ser autónomas. Algunas de ellas, como María, Ana Belén y Pili señalan que a ellas les facilita ocuparse de la casa y atender a sus hijos menores, siendo una de las principales razones para abandonar su trabajo y ser su propia jefa.

Por otro lado, Begoña expresa que su familia es matriarcal, y es ella la encargada de las tareas y de cuidar de sus nietos porque le gusta y disfruta haciéndolo. También nos dice que, bajo su punto de vista, es la mujer quien soporta mayor carga de trabajo y ello es independiente de vivir en un pueblo o en la ciudad y esto es muy difícil de cambiar.

Raquel explica que en casa tienen un lema “si todos trabajamos fuera de casa, todos trabajando dentro” por eso, se reparten las tareas de casa según las posibilidades de cada uno, aunque especifica que cuando sus hijos eran más pequeños le era más difícil.

Rosa en su caso, concilia estando a media jornada en la explotación y es la responsable de las tareas de la casa y atenciones de los hijos. Sin embargo, señala que el discurso de la conciliación debe ser cambiado al de corresponsabilidad porque en el primero de ellos, recae sobre la mujer la tarea de compaginar la vida laboral y familiar. En palabras de ella “hay matices entre conciliación y corresponsabilidad e interesadamente no se ha prestado atención a ello porque la corresponsabilidad implica un mayor grado de igualdad”

3.3.4 Apoyo de la pareja y/o familia.

Hay que destacar que el hecho de recibir apoyo o no es algo muy relevante en sus discursos y en muchos casos sentirse apoyada y arropada les ayudó para dar el paso a crear su propio negocio. Recordamos que en el caso de Nuria y Raquel, con lágrimas en los ojos nos contaban que el apoyo que siempre recibieron de su padre fue fundamental para ellas. Otras como María, Eliecer o Begoña señalan a su marido como el motivador y apoyo principal.

Sin embargo Lara, nos explica que mientras que por parte de su familia recibió apoyo emocional y económico, por parte de su familia política y pareja sólo recibía críticas. Por otro lado, se asoció al sindicato UCCL (Unión de Campesinos Castellano Leoneses), del cual señala que es el lugar donde más apoyo ha recibido y donde menos machismo ha vivido a pesar de ser mayoritariamente hombres.

3.3.5 Asociacionismo y/o sindicato.

Respecto a la importancia de estar en contacto o pertenecer a un sindicato o alguna asociación, a la hora de poner en marcha su propio proyecto emprendedor, podemos decir que todas, excepto María, han realizado algún tipo de consulta o mantienen relación con el sindicato UCCL o con asociaciones como ISMUR, AFAMMER, JEARCO o La Cámara de Comercio de Segovia.

3.3.6 Características personales.

Desde nuestro punto de vista, la clave de éxito principal reside en la personalidad de estas mujeres porque todas ellas en sus discursos han mostrado ser valientes, luchadoras, proactivas, feministas, independientes, resolutivas, creativas etc, pero si hemos de destacar algo de todas ellas es la autoconfianza, la seguridad en ellas mismas y el miedo a no fracasar en sus negocios.

3.3.7 Características de sus empresas.

Tras conocer sus historias y visitar sus propios negocios podemos hacer referencia a una serie de características comunes, siendo éstas;

- Sostenibles para ellas.
- Complementos a la renta principal.
- No tienen empleados.
- Les permite gestionar su tiempo.
- Han recibido algún tipo de ayuda pública.
- Sectores feminizados.

3.4 Conclusiones.

Si recordamos, partimos de una situación en el medio rural de Castilla y León caracterizada por una población rural envejecida y masculinizada cuya principal actividad económica deriva de la agricultura y la ganadería. La mujer en este contexto resulta condicionada por una sociabilización diferencial según sexo además de una gran deficiencia en infraestructuras y servicios. Por otro lado, se sabe que la situación de la mujer en el mercado laboral se encuentra caracterizada por una alta tasa de paro, mayor temporalidad y parcialidad, mayor distribución sectorial, menor salario, mayor discriminación y vulnerabilidad, en definitiva, poco trabajo y muy precario. En consecuencia, resulta un contexto social que dificulta la mejora de la posición social de la mujer, que empeora su calidad de vida y que refuerzan las desigualdades de género. No obstante, en los últimos años se ha observado un auge en el número de mujeres que optan por el autoempleo, por ello nos hemos centrado en conocer sus experiencias.

En concreto, la mujer emprendedora protagonista de nuestras historias responde al siguiente perfil; tiene aproximadamente 46 años, un nivel cualitativo intermedio o superior, está casada y de media 1.9 hijos adolescentes siendo su principal razón conseguir mayor calidad de vida y mayor capacidad de conciliación. Éstas se han concentrado en municipios rurales de las provincias de Burgos y Segovia cuya actividad económica corresponde con la agricultura, ganadería, artesanía, servicios y turismo rural, primando ésta última. Dichos negocios suponen una renta complementaria a los ingresos de la unidad convivencial que en sus casos derivan principalmente del campo, es decir, de la agricultura y/o ganadería. En cuanto a ayuda familiar necesaria en sus negocios es prácticamente innecesaria, por lo tanto son autosuficientes. Y por

último, respecto al nivel de carga de trabajo doméstico en la mayoría de los casos es más alto el realizado por ellas.

Desde un principio, nuestro objetivo ha sido dar visibilidad a la situación laboral y social de la mujer en el medio rural con la finalidad de conocer cuáles son las principales oportunidades y dificultades que tiene hoy en día una mujer de tales características y de este modo poder empoderar su situación. Se puede decir que las dificultades manifestadas son más numerosas que las oportunidades, pero si algo nos ha quedado claro tras analizar sus discursos es que vivir en un pueblo es una prioridad en sus vidas.

En resumen, las dificultades señaladas por ellas mismas en el medio rural han sido: necesidad de desplazamiento, red deficitaria de internet, exceso de trámites burocráticos, falta de infraestructuras y servicios, altos costes y fuerte inversión inicial, una ley de autónomos poco favorecedora, falta de apoyo institucional y/o de la comunidad, discriminación y un fuerte arraigo de los roles de género. En cuanto a las oportunidades son: la mayor calidad de vida, bajos costes, mayor capacidad de conciliación y como claves de éxito en el emprendimiento consideramos imprescindible tener en cuenta el apoyo de la pareja y/o familia, asociacionismo o afiliación a un sindicato, las características de sus empresas y, por supuesto, sus propias características personales donde reside, desde nuestra opinión, la principal clave de éxito. En definitiva la familia atrapa o empuja a marchar, la comunidad constriñe o protege, tu trabajo desarraiga o enraíza, el ocio aleja o afianza, pero la pasión en tu propio proyecto y la seguridad en una misma te hace crecer y permanecer.

Desde nuestro punto de vista, son necesarias dos vías de actuación. De un lado, para lograr un crecimiento sostenible en el medio rural se requiere de un cambio de mentalidad en hombres y mujeres, para ello es necesario el empoderamiento de la mujer, fomentar la corresponsabilidad y romper con los roles y estereotipos que condicionan nuestra vida. De no ser así, Castilla León y el resto de España continuará su despoblación y éxodo rural femenino. Por otro lado, la España rural necesita con urgencia un compromiso político real que ayude a reducir la desigualdad que sufre la población del medio rural y que mejore la situación de la mujer en el medio rural. Para ello es necesario la no vulneración de los derechos fundamentales y el no desmantelamiento de los servicios básicos en base al principio de igualdad. Algunas de las medidas sociales, laborales y fiscales que se podrían llevar a cabo por parte de la Administración son:

MEDIDAS SOCIALES	MEDIDAS LABORALES/ FISCALES
<ul style="list-style-type: none"> -Reactivar, mejorar y potenciar la Ley de la Dependencia. -Mejorar la red formativa y potenciar los campus universitarios existentes. -Mejorar el acceso de la vivienda y el alquiler. -Mejorar la red de internet. -Mejorar la red de carreteras interurbanas. -Potenciar la representatividad de las mujeres en la política y en los órganos de 	<ul style="list-style-type: none"> -Potenciar la digitalización de los empleos. -Fomentar el teletrabajo. -Reducción o regulación según IRPF de la cuota de autónomos así como la mejora de sus prestaciones. -Ayudas a los empresarios que se instalen en el medio rural o que creen un ratio de empleo. -Agilización de las ayudas públicas.

<p>decisión local.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mejorar la educación sexual de la población. -Fomentar la participación social. -Mejorar la red transportes. -Mejorar la atención sanitaria así como sus instalaciones y recursos. -Fomentar la oferta socioeducativa en la población. -Fomentar y potenciar la educación en corresponsabilidad. -Promover el empoderamiento de la mujer. -Promover el estudio del alcance de la violencia de género en el medio rural. 	<ul style="list-style-type: none"> -Potenciar el cooperativismo y el asociacionismo. -Promover las bancas éticas. -Reorientar la Ley sobre Titularidad Compartida. -Mejorar el control y fomentar la gestión responsable de los recursos de los Ayuntamientos. -Potenciar y promover el papel incentivador de los Ayuntamientos en el desarrollo rural. -Priorizar la contratación de empresas locales para el gasto público
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Por último, nos gustaría finalizar dejando constancia de algunas frases que muestran claramente la realidad desigualitaria que vive la mujer en el medio rural y la fuerte personalidad de “nuestras” emprendedoras, resulta increíble la carga de sus palabras;

ANA BELEN

“Si la gente tiene trabajo no se va del pueblo, el problema viene cuando no lo hay”

PILI

“Somos los del pueblos quienes tenemos que luchar por lo nuestro porque los de arriba no van hacer nada”

“No me da miedo equivocarme”

“No somos el sexo débil”

“El futuro es de la mujer, lo tengo claro”

MARTA

“Te tienes que hacer valer o te comen”

“Que me llame tu marido y hablo con él, el problema que tiene el abono”

“No quiero contratarte porque eres mujer y no quiero que estés aquí pero mi socio si quiere y tengo que tragar”

“Una mujer, con tu edad y sin estudios de mecánica no puede realizar este trabajo”

“Con tu edad en breve te querrás casar y tener hijos”

“El trabajo de oficina es un trabajo improductivo”

ELIECER

“me gusta dar pedales y si paro, me caigo”

“No me vengo abajo por cualquier cosa”

“Yo creo que la mujer elige y es su papel estar en la casa”

“Ni a mis hijos les gustaría quedarse en el pueblo, ni a mi marido tampoco”

BEGOÑA

“Las chicas aquí en el pueblo no quieren hacer nada”

“Soy feminista, ¿qué hago en el mundo este?”

“Es una súper traba tener que recurrir a la legalidad para conseguir derechos”

“Tienes que ser muy luchadora e independiente porque si no pueden contigo”

“Que pida la farola tu marido”

MARIA

“Yo no volvería a trabajar para nadie”

“La mujer en el pueblo lo tiene muy complicado”

“Siempre he tenido el apoyo de mi marido en todo y eso me ha ayudado mucho”

“Mis hijos aquí no tienen ningún futuro”

LARA

“¿Tú qué sabes sobre esto?”

“El campo es muy duro para un mujer, no tienes edad”

“Se te va a pasar el arroz”

“Las mujeres nos apoyamos mucho”

“Estar en la huerta me hace feliz”

“Si vives en la ciudad tienes más igualdad”

“Las etiquetas pueden hacerte sentir incapaz”

“En los pueblos se juzga mucho por cercanía”

NURIA

“Vivir en un pueblo es vivir limitado”

“Yo no me limito”

“Pocos autónomos hay que sean muy autónomos”

RAQUEL

“No tomar el no como primera respuesta”

“Si la gente tuviera una salida laboral digna, la gente volvería”

“Para hacer lo que hacen los demás, ya están los demás”

“Te enroscas la boina, no te depilas el entrecejo y de ahí no puedes salir”

“Vivo en el medio rural porque yo quiero vivir en el medio rural, a ver cuánta gente puede decir que vive donde quiere” “

“Educar en la mentira no es educar”

ROSA

“A las mujeres se las cuestiona el doble y se las perdona la mitad”

“Se vienen en su burbuja de urbanita para lo bueno de lo rural”

“Si tanto os gusta un pueblo veniros a vivir al pueblo”

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MARM (2013). Medio Rural: Trabajando en femenino. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Madrid: Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado

MARM (2011) Condiciones de vida y posición social de las mujeres en el medio rural. Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (Recuperado de: www.observatoriogenero.es) 14/05/2018

MARM (2010) Desarrollo rural e igualdad de género. Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino

MARM (2015) Diagnostico de la Igualdad de Género en el medio rural. Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino (Recuperado de: www.observatoriogenero.es) 21/05/2018

PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL (2015-2018) (Recuperado de: www.institutodelamujer.es) 21/05/2018

ALARIO TRIGUEROS, M (2016) Iniciativas de las mujeres: emprendimiento y oportunidad en el espacio rural de Castilla y León. Documents d'Análisi Geogràfica (62/3), pág. 613-637.

CANTÓ, O., CEBRIÁN, I., MORENO, G. (2016) Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género. Revista de Estudios de Economía Aplicada. Volumen (34-1), pág. 179-204. (Recuperado de: <http://www.revista-eea.net/documentos/34107.pdf>) 07.02.2019.

CES (2018). El medio rural y su vertebración social y territorial (01/2018) (Recuperado de: <http://www.ces.es/documents/10180/5461461/Inf0118.pdf>) 07.02.2019.

CRUZ SOUZA, F (2007) Empoderamiento y sostenibilidad en el desarrollo rural: trampas de la racionalidad productivista. Revista Andaluza de Ciencias Sociales. Anduli (7) pág. 91- 104

DELGADO URRECHO, J.L. y MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, L.C (2015) Informe Anual 2015, La Situación de la población en Castilla y León. Series Monográficas. CESCYL.

DÍAZ MENDEZ, C (2005). Aproximaciones al arraigo y desarraigo femenino en el medio rural: mujeres jóvenes en busca de una nueva identidad (75) pág. 63- 84

DÍAZ MENDEZ, C (2007). Mujeres jóvenes y ruralidad: dos generaciones y dos estrategias de inserción sociolaboral (35) pág. 127- 132

IZAGUIRRE VIZCAYA, M (2016) Mujeres rurales emprendedoras y TIC. Informe Monográfico (Recuperado de: www.institutodelamujer.es) 21/05/2018

NIETO, M (2015) Informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor) Castilla León 2015. Red Española de Equipos Regionales (Recuperado de: www.gem.es) 22/05/2018

PÉREZ CABRERA, A.M y TALLON FERNANDEZ, M.D (2016) Estudio de la Mujer Emprendedora: El Medio Rural como oportunidad.

RICO GONZALEZ, M y GOMEZ GARCIA, J.M (2006) Las mujeres empresarias en el medio rural de Castilla y León. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo. Pág. 200-219

RICO GONZALEZ, M (2013) La mujer y su relevancia en el proceso de desarrollo rural español. (Recuperado de: www.dialnet.es) 21/05/2018

SANCHEZ-FLORES, S, ROYO, I., LACOMBA, J., MARI, E., Y BENLLOCH, C. (2013) Mujeres inmigrantes emprendedoras en el medio rural. Factor de sostenibilidad económica y social de las áreas rurales de Comunidad Valenciana. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural, pág. 69-109. Doi: 10.4422/ager.2013.05.

SAMPEDRO GALLEGO, R y CAMARERO RIOJA, L (2007). Mujeres empresarias en el medio rural, el sujeto pendiente del desarrollo. Revista Internacional de Sociología (48) pág. 121-146

ANEXO I

ENTREVISTA A ORGANIZACIONES

Nombre de la Organización:

Año de inicio:

- 1. ¿Cómo definiría el papel que desempeña la mujer en Castilla y León?**
- 2. ¿Cuáles son los principales desafíos del medio rural en Castilla y León?**
- 3. ¿Cuáles son las principales demandas que reciben por parte de las mujeres que atendéis?**
- 4. ¿Cuáles son las actuaciones y proyectos que estáis llevando a cabo a favor de la igualdad en el medio rural?**
- 5. ¿Cuáles son las principales fuentes económicas para financiar estos proyectos?**
- 6. ¿Qué otras medidas deberían desarrollarse para alcanzar la igualdad real de oportunidades en el medio rural?**
- 7. ¿Qué impacto cree que está generando el emprendimiento en el medio rural?**
- 8. ¿Qué oportunidades y dificultades presenta el medio rural para una mujer con iniciativa emprendedora?**
- 9. Según su opinión, ¿Qué potencial tienen las empresas lideradas por mujeres para el desarrollo del entorno rural?**

ANEXO II

ENTREVISTA INDIVIDUAL

1. DATOS DE LA EMPRESA

Nombre:

Tipo de Actividad:

Fecha de inicio de la actividad:

Ayuda familiar:

Número de Trabajadores:

2. DATOS DEMOGRAFICOS

Edad:

Menos de 30.

31- 45:

45- 67:

Nivel de Estudios:

Básicos:

Intermedios:

Superiores:

Nivel económico:

Estado civil:

Soltera.

Casada.

Divorciada.

Viuda.

3. MUNICIPIO

Nombre:

Provincia:

Tipo de municipio:

Menos de 101 hab.

De 101 a 500 hab.

De 501 a 1.000 hab.

De 1.001 a 2.000 hab.

De 2.001 a 5.000 hab.

De 5.001 a 10.000 hab.

De 10.001 a 20.000 hab.

Más de 20.001 hab.

4. ESTRUCTURA DE LA FAMILIA.

Pareja

Padres

Hijos

1. Edad.

2. Edad.

3. Edad.

4. Edad.

Unifamiliar.

5. TAREAS DOMÉSTICAS.

¿Quién realiza?

- **Cocina.**

- **Limpieza**

Cuidado de las personas dependientes.

- Hijos.
- Mayores.
- Otros familiares.

Preguntas abiertas;

1. **¿Cuál es el principal motivo por el que decidiste emprender? (necesidad/ opción)**
2. **¿Consideras que tu situación laboral se adecuada a tu nivel de estudios?**
3. **¿Qué tipo de actividad desarrollas?**
4. **¿De dónde ha venido el principal desembolso económico? (ahorro, ayuda familiar, subvención, crédito)**
5. **¿Qué oportunidades te ofrece el medio rural en tu actividad profesional?**
6. **¿Qué dificultades existen en el medio rural para tu actividad profesional?**
7. **¿Cómo es la conciliación entre el negocio, la vida familiar y el ocio?**
8. **¿Consideras que las tareas domésticas se realizan de forma igualitaria por todos los integrantes de la unidad familiar?/ ¿Tienes más carga de trabajo dentro del hogar por ser mujer?**
9. **Según tu opinión, ¿Por qué crees que se marcha la gente del pueblo?**
10. **¿Qué medidas debería impulsar el gobierno para mejorar la situación de la mujer en el medio rural? ¿Y para el emprendimiento?**

ANEXO III

Tabla 5: Cuadro informativo sobre las organizaciones entrevistadas.

ISMUR	
ENTREVISTA REALIZADA A:	Beatriz González- Técnica de Ismur
SEDE	Segovia
TIPO DE ORGANIZACIÓN	ENTIDAD SOCIAL perteneciente a la ONG CAS (Colectivos de Acción Solidaria) dentro de la organización sindical Unión de Campesinos
ENTIDADES COLABORADORAS	EE.CC.SEGOVIA (Escuelas Campesinas) GRUPOS DE ACCION LOCAL(Codinse, Segovia Sur, Aidescom, Honorse Tierra de Pinares)
ACTUACION GEOGRAFICA	Regional
OTRAS DELEGACIONES	Unión de Mujeres Agricultoras y Ganaderas (Nacional), ISMUR Castilla y León
LINEAS DE TRABAJO	Mujeres, Personas mayores, inmigrantes, infancia, jóvenes
SERVICIOS	Formación, información, asesoramiento, defensa y desarrollo de programas específicos
AFAMMER	
ENTREVISTA REALIZADA A:	Marta Llorente – Presidenta de la Asociación
SEDE	Zazuar (Burgos)
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Asociación
ENTIDADES COLABORADORAS	
ACTUACION GEOGRAFICA	Regional
OTRAS DELEGACIONES	AFAMMER (Sede Central- Ciudad Real)
LINEAS DE TRABAJO	Mujer y familia
SERVICIOS	Formación, información
JEARCO	
ENTREVISTA REALIZADA A :	Cristina Martin- Presidenta
SEDE	Aranda del Duero (Burgos)
TIPO DE ORGANIZACIÓN	Asociación Empresarial
ENTIDADES COLABORADORAS	Asociaciones empresariales (asemar, acoa, asohar, asecon, afotur y asebor)
ACTUACION GEOGRAFICA	Aranda del Duero y Comarca de la Ribera
OTRAS DELEGACIONES	
LINEAS DE TRABAJO	Jóvenes empresarios y empresarias
SERVICIOS	Coaching, Asesoramiento, Formación, Networking

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados.

ANEXO IV

Tabla 6: Cuadro resumen por bloques temáticos durante la entrevista.

ENTREVISTA	EDAD	FORMACION	ESTADO CIVIL	HIJOS	ACTIVIDAD	FUENTE DE INGRESOS FAMILIAR	PUEBLO	HABITANTES	PROVINCIA	INVERSION	AYUDA FAMILIAR	ACTIVIDAD DE LA PAREJA	NIVEL DE TRABAJO DOMESTICO
E.1	33	SUPERIOR	SOLTERA	0	AGRICULTORA	PRINCIPAL	AGUILAFUENTE	585	SEGOVIA	SUBVENCION	SI		ALTO
E.2	36	SUPERIOR	CASADA	1	GANADERA	COMPLEMENTARIA	ZAZUAR	232	BURGOS	SUBVENCION+ CREDITO	SI	AGRICULTOR	ALTO
E.3	40	INTERMEDIA	CASADA	2	COMERCIO/ARTESANIA	COMPLEMENTARIA	VALVERDE DEL MAJANO	1064	SEGOVIA	AHORRO	NO	TRANSPORTES (Camión)	ALTO
E.4	43	INTERMEDIA	CASADA	2	TURISMO RURAL/ARTESANA	COMPLEMENTARIA	TUBILLA DEL LAGO	156	BURGOS	SUBVENCION+ CREDITO	NO	TRANSPORTES (Camión)	ALTO
E.5	48	INTERMEDIA	CASADA	2	ARTESANA	PRINCIPAL	SACRAMENIA	383	SEGOVIA	SUBVENCION+ CREDITO	SI	AGRICULTOR	IGUALITARIO
E.6	49	SUPERIOR	CASADA	2	TURISMO RURAL/GESTORA	IGUALITARIA	ZAZUAR	232	BURGOS	SUBVENCION	NO	SECTOR SERVICIOS	ALTO
E.7	49	SUPERIOR	CASADA	3	FORMACION/ CASA RURAL	PRINCIPAL	LA GRANJA DE SAN IDELFONSO	5315	SEGOVIA	SUBVENCION+AHORRO+ CREDITO	NO	AGRICULTOR	ALTO
E.8	53	BASICA	CASADA	3	GANADERA	COMPLEMENTARIA	OLOMBRADA	588	SEGOVIA	SUBVENCION	SI	GANADERO	ALTO
E.9	53	INTERMEDIA	CASADA	2	TURISMO RURAL	IGUALITARIA	QUINTANILLA DEL AGUA	395	BURGOS	SUBVENCION+ AHORRO+CREDITO	NO	AUTONOMO (VIVERO)	IGUALITARIO
E.10	55	BASICA	CASADA	2	TURISMO RURAL/ SERVICIO	COMPLEMENTARIA	FUENTESAUCO DE FUENTIDUEÑA	240	SEGOVIA	SUBVENCION+ AHORRO	NO	AGRICULTOR	IGUALITARIO

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados

