



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS RURALES DE CASTILLA Y LEÓN

DOCUMENTO ELABORADO AL
AMPARO DE LAS ACCIONES DE
DIFUSIÓN Y SEGUIMIENTO DEL IV
ACUERDO MARCO DE
COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN
EMPRESARIAL EN CASTILLA Y LEÓN
2021-2027

Elaborado por UGT Castilla y León

LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS RURALES DE CASTILLA Y LEÓN

INDICE

• INTRODUCCIÓN:	2
• METODOLOGÍA:	6
• MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO	9
• LA MUJERES DEL MEDIO RURAL:	17
◦ DINÁMICA DEMOGRÁFICA:	18
◦ PERFILES DE LAS MUJERES DEL ÁMBITO RURAL:	27
• EL TEJIDO EMPRESARIAL RURAL DE CASTILLA Y LEÓN:	36
• DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DEL ÁMBITO RURAL DE CASTILLA Y LEÓN	
◦ PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL RURAL:	
◦ INDICADORES LABORALES: SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO RURAL:	44
◦ CONDICIONES LABORALES Y BRECHAS POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE ÁMBITO RURAL:	51
• CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS DEL ÁMBITO RURAL: MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO: Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PLANES DE IGUALDAD:	64
• REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES:	79



INTRODUCCIÓN

El IV Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027 se firma en Palencia en fecha de 31 de octubre de 2021 en un contexto de una excepcionalidad sin precedentes tras la crisis sanitaria, y su impacto, enormemente negativo, en todos los ámbitos de la vida.

Para los miembros del Consejo del Diálogo Social, tales circunstancias debían convertirse, sin embargo, en oportunidades de transformación para Castilla y León e impulsar su reconstrucción de forma sólida, solvente, estable, competitiva y sostenible, poniendo en el centro a las personas, sin excepción. Con este objetivo prioritario, el IV Acuerdo aborda el reto de construir el nuevo futuro a través de una economía basada en la innovación, la transformación digital, la transición a una economía circular, la internacionalización, el apoyo al talento y al emprendimiento, y la cohesión social y territorial, objetivos todos ellos inspirados en la Agenda del Cambio, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Según se recoge en el propio IV Acuerdo: “....con la crisis de la COVID-19, esta visión se ha visto reforzada en el Plan de Recuperación para EuropaNext Generation EU y en los nuevos fondos europeos, ya que se pretende que sea una oportunidad para transformar nuestras economías y con ello salir de la crisis y construir una Europa más sostenible, más digital y más resiliente, intensificando su potencial de crecimiento económico, la creación de empleo de calidad y la resiliencia económica y social, además de abordar las transiciones ecológica y digital.

Para avanzar hacia el nuevo modelo de crecimiento económico que se plantea para Castilla y León, acorde con los profundos cambios de la economía europea y global, el IV Acuerdo estructura 11 Ejes de actuación que abarcan diferentes dimensiones del complejo proceso de adaptación de la economía y del tejido productivo al proceso transformador. El Eje 9 está dedicado a la Responsabilidad Social de las Empresas y recoge la preocupación y compromiso por los componentes sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos, entendiéndola como un vehículo de competitividad, de sostenibilidad y de cohesión social y, por tanto, como una vía para entender el negocio como algo que no sólo tiene en cuenta los resultados.

Una de las acciones comprometidas para alcanzar los objetivos del Eje 9 se concreta en el acuerdo de Nuevo Plan de RSE de Castilla y León para el periodo 2021-2027 en el que se establece una metodología de trabajo para impulsar la gestión e la RSE en el tejido empresarial de la Comunidad. Cuatro temáticas copan las actuaciones a través de las cuales alcanzar los objetivos fijados en el Plan: económicas, sociales, ambientales y transversales. El presente estudio se centra en la *temática social* destinada a ampliar el conocimiento en torno a la aplicación del Principio de Igualdad por razón de Género en las empresas del ámbito rural de Castilla y León, Objetivo 7.

La situación actual en materia de igualdad en las empresas de implantación en entornos rurales es el objeto del Estudio que UGT Castilla y León ha acometido en el marco de IV Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León 2021-2027, conforme a la Acción 7.1 y 7.2 recogida en el Nuevo Plan RSE.

La cuestión de la igualdad de género en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial ha de ir más allá del cumplimiento estricto de las normas que la regulan. Para UGT Castilla y León se trata de integrar la igualdad en la vida interna de las empresas, en la cultura empresarial y en el mundo laboral a través de una gestión transformadora que convierta la aplicación interna de este Principio en un elemento estratégico y de calidad, capaz de captar y mantener talento, dar valor, reconocimiento e imagen externa, y como no, instalar un clima laboral positivo, motivando a los equipos de trabajo e incrementando el rendimiento y el compromiso de las plantillas con la empresa.

La eliminación de las desigualdades por razón de género es una de las luchas más importantes que aun persisten en este siglo XXI. Es cierto que son muchos logros conseguidos, más formales que de hecho, pero no es menos cierto que se han ido produciendo de forma excesivamente lenta pese al trabajo constante por agilizar la transformación social necesaria que exige la conquista plena de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida. Las repetidas conmociones y múltiples crisis de los últimos años han venido a constatar el impacto desproporcionado que provocan sobre mujeres y niñas, un hecho que permanece constante e inalterable a lo largo de la historia. Las adversidades se convierten en continuos retos, paralizan los avances e incluso revierten años de progreso en los derechos de las mujeres y la igualdad de género. El primer cuarto del presente siglo viene siendo testigo de como una crisis financiera, una pandemia brutal o los escenarios de guerra, de extensión global, destapan la debilidad de los hitos alcanzados y de la vulnerabilidad a la es sometida la mitad de la humanidad ante los envites del devenir histórico.

Viene a sumarse el auge que están tomando en los últimos tiempos ciertas corrientes ideológicas de corte ultra conservador. Dichos discursos encuentran acomodo en no pocos estratos de población, a nivel global, algunos lo suficientemente influyentes como para constituir serios obstáculos para alcanzar los objetivos. Los nuevos relatos antifeministas y negacionistas refuerzan las resistencias a los cambios necesarios para conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Y es especialmente gravoso en el ámbito del empleo por cuanto implica para alcanzar la autonomía económica de la que dependen otras esferas de la vida. Muestra de ello es que continúa observándose una mayor concentración de mujeres en un número limitado de actividades y de profesiones, el número de mujeres en posiciones de mando o ejerciendo cargos de responsabilidad esta aun lejos de equilibrarse y, por regla general, las mujeres ocupan los niveles de ocupación más bajos en la las empresas donde trabajan. La segregación tanto horizontal como verticalmente, repercute en sus condiciones de trabajo, siendo particularmente gravosas a nivel salarial cuyas diferencias siguen alimentando y perpetuando esa brecha en valores inaceptables, que duran toda la vida hasta la jubilación; o en las carreras profesionales truncadas o paralizadas que impiden proyectos de vida viables en porcentajes comparativamente mayores que sus compañeros hombres.

Las desigualdades por razón de género se dimensiona en el medio rural ya que va acompañado por un entorno sociocultural en el que los estereotipos de género aparecen como factores más determinantes, con una estructura familiar tradicional menos difuminada y más arraigada, menores oportunidades para la incorporación de la mujer a una actividad profesional independiente y menor credibilidad en sus proyectos innovadores. Un entorno poco propicio para romper con la doble desigualdad, en tanto residente en el medio rural y en tanto mujer -a la que el proceso de seccionalidad discriminaciones por ejemplo la situación de mujer emigrante-. En este contexto, las pymes y micropymes del medio rural pueden desempeñar un papel fundamental, favoreciendo la participación de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa, por pequeña que sea, y fomentando una cultura empresarial en la que esté presente la igualdad como objetivo estratégico y de gestión. El

impacto de ello en el entorno donde se implantan es altamente positivo, tanto para las propias trabajadoras como para la población en general pues que funcionan como factores determinantes en la lucha contra la despoblación. No hay medida ni mecanismo que encuentre éxito en las políticas que tengan esta como meta, que obvie el enfoque de género en su diseño y que sea este enfoque el que fundamente también el éxito y la sostenibilidad empresarial, en el entorno rural.

Sin embargo, el abordaje de la igualdad por razón de género en las pequeñas y medianas empresas encuentra algunos obstáculos que es necesario superar en aras, primero, del cumplimiento de la normativa para garantizar el Principio. Tal y como sucede en el resto de España, el tejido empresarial de Castilla y León está constituido por microempresa, empresas pequeñas y medianas; así, en función de su tamaño y recursos limitados, pueden enfrentar desafíos únicos cuando se trata de acometer las acciones pertinentes en pro del cambio paradigmático. A pesar de esto, las pymes tienen capacidad para generar un impacto positivo y sostenible en su entorno más próximo, son ellas las que emplean, impulsan y dinamizan, económica y sociolaboralmente, las zonas donde se implantan, con especial impacto en las rurales, por lo que constituyen un espacio excepcional para el diseño y desarrollo de actuaciones en el marco de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y para hombres, en un aspecto de la vida tan importante como es el empleo y en un ámbito especialmente necesitado de intervención como el rural, en Castilla y León.

Ahora bien, existe todo un cuerpo normativo consolidado, internacional, nacional y también autonómico, que vela, garantiza y regula la aplicación del Principio de Igualdad por razón de sexo, al cual las empresas deben someterse, al igual que el resto de la sociedad en la que se integran, como entes de especial interés e influencia para su cumplimiento. Veremos más adelante un extracto de este marco jurídico, nos quedamos ahora con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, -uno de los mayores avances legales de España en esta materia-, que otorga a las empresas un papel protagonista declarando, desde la exposición de motivos, que *“la Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido”*. Este objetivo se traduce en la exigencia legal, dirigida a todas las empresas, de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y cumplir la normativa que la garantice, aplicando cuantas medidas e instrumentos sean necesarios para que se haga efectiva.

A pesar de la sustancial evolución amparada en los importantes avances normativos la realidad refleja que dichos cambios no han sido suficientes para lograr posicionar a las mujeres en condiciones de igualdad a los hombres y lograr una transformación social, estructural, que irradie su efecto al conjunto de los componentes que la conforman. El medio rural no ha sido una excepción, sino que, por el contrario, las características socioeconómicas del propio medio han propiciado que algunas desigualdades se hayan mantenido en el tiempo y lo hayan hecho con mayor intensidad y resistencia. No obstante es necesario señalar que leyes -y demás cuerpo jurídico que las desarrolla-, construido desde décadas para garantizar el derecho humano, han permitido que la obligatoriedad de su aplicación, al menos desde el punto de vista formal, ofrezca resultados significativos en la corrección de las desigualdades, así como pasos sólidos en la eliminación de las discriminaciones, especialmente en el ámbito laboral. Tenemos herramientas y medidas reguladas para ello que incidan en la efectividad, con claro ejemplo en normas de última generación como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro o la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias, que se promulgó con el fin de reconocer los derechos

económicos y jurídicos de las mujeres que trabajan en la actividad agraria y que se encuentran invisibilizadas.

La obligatoriedad de las normas y la voluntariedad de la RSE son caras de una misma moneda. La RSE debe jugar un papel relevante en la consecución de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades, complementando y mejorando los marcos legales de obligado cumplimiento e integrando así el enfoque de género en la gestión, a través de medidas transversales e incluyendo la relación con grupos de interés, es decir, con todas aquellas personas o grupos que, de manera legítima, se ven afectados o pueden influir en la actividad de la empresa.

METODOLOGÍA

OBJETIVO GENERAL

UGT Castilla y León presenta un estudio que centra su objeto en la situación actual de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas del medio rural de Castilla y León. El fin es conocer de qué manera las empresas abordan la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres y si desarrollan sus actividades incorporando bases igualitarias en sus estrategias y en sus gestiones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Análisis del tejido empresarial del ámbito rural de Castilla y León, desde un enfoque de género
2. Análisis del capital humano del ámbito rural de Castilla y León
3. Análisis de variables demográficas intervinientes
4. Estudio de las desigualdades existentes por razón de género en el mercado de trabajo rural: análisis de los indicadores laborales y medida de las brechas por razón de género en las condiciones de trabajo
5. Análisis de las medidas adoptadas para promover la igualdad entre hombres y mujeres: transversalidad e integración de la perspectiva de género en los procesos organizativos y gestión empresarial.
6. Estudio y análisis de la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades en las empresas del ámbito rural de Castilla y León.
7. Análisis comparativo ámbito rural/conjunto Castilla y León

ÁMBITOS POBLACIONALES DE ANÁLISIS:

- Población: Mujeres residentes en municipios rurales
- Población ocupada/asalariada
- Población diana: mujeres asalariadas de los espacios rurales/conjunto de Castilla y León
- Empresas: Empresas ubicadas en zonas rurales.

ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ANÁLISIS:

- Castilla y León: TIPOLOGÍA (ver figura 1.5-Mapa tipología municipal-Informe anual CES)
 - Áreas rurales periurbanas y de influencia urbana
 - Centros de 1er Orden: población de los centros de servicios rurales de primer orden (5.000 a 9.999 habitantes)

- Centros de 2º Orden: centros de servicios rurales de segundo orden (2.000 a 4.999 habitantes)
- Centros de 3er Orden: centros de servicios rurales de menos de 2.000 habitantes
- Rural profundo: municipios de menos de 2.000 habitantes que no ejercen funciones de centros.

ENFOQUE METODOLÓGICO:

Dada la naturaleza de la materia que se estudia hemos optado por utilizar una metodología básicamente cuantitativa. Una estrategia basada en la recopilación y análisis de datos de las diferentes variables intervinientes en el campo de estudio. La composición multidimensional del contexto de investigación nos lleva a utilizar diferentes fuentes estadísticas primarias, fundamentalmente proporcionadas por entidades públicas, pero también fuentes secundarias documentadas, solventes, especializadas en el mundo rural y en Género, -y sus diversas vertientes-.

El análisis de datos, desde una perspectiva de género, de los indicadores sociolaborales, económicos y de las empresas implantadas en el ámbito territorial rural, -en la medida de su disponibilidad en las diferentes fuentes que manejamos-, nos permitirá describir el contexto en el que nos movemos de cara a detectar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral rural y en qué medida las propias organizaciones empresariales son conocedoras de la situación, sensibles a ella y proactivas en la incorporación de mecanismos que rompan los desequilibrios y discriminaciones. Se trata pues de determinar en qué niveles nos movemos respecto al cumplimiento de la norma -cuando estén obligadas a implementar medidas por la vía de un plan de igualdad, y respecto también a las características de las empresas no obligadas que favorezcan la voluntariedad de la aplicación de medidas.

Iniciaremos la investigación aproximándonos al perfil de las mujeres que habitan las zonas rurales de Castilla y León, quiénes son, dónde se localizan, que hacen.... Un análisis de los parámetros sociodemográficos más relevantes para determinar perfiles, describir las diferentes dimensiones que caracterizan a las mujeres en este espacio territorial y conocer la dinámica diferencial de la "otra" mitad de la población rural de la Comunidad Autónoma.

Indicadores de Mercado de Trabajo y Empresas:

FUENTES:

- Seguridad Social
- Instituto Nacional de Estadística, INE
- Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE
- Economía Social y Trabajo Autónomo

HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS:

- Encuesta de coyuntura laboral
- DIRCE

- Encuesta anual laboral
- Afiliación al Sistema de la Seguridad Social
- Empresas inscritas en la Seguridad Social
- Movimiento laboral registrado
- Salarios y costes salariales
- Condiciones de trabajo y relaciones laborales
- Cooperativas constituidas
- Sociedades laborales registradas
- Autónomos (Personas Trabajadoras por Cuenta Propia Afiliadas a la Seguridad Social)
- Muestra continua de vidas laborales
- REGCON

Indicadores Sociodemográficos:

FUENTES

- Instituto Nacional de Estadística, INE

HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS:

- Censos
- Cifras de población y censos demográficos
- Nivel y condiciones de vida

Otros indicadores para el estudio del ámbito rural

FUENTES:

- Instituto Nacional de Estadística, INE
- Ministerio de agricultura pesca y alimentación

HERRAMIENTAS ESTADÍSTICAS:

- Censo agrario
- Base documental y boletines estadístico mujer rural del MAPA

OTRAS FUENTES

- Instituto de las Mujeres y Observatorio de la Mujer (Ministerio de Igualdad)
- EUROSTAT
- CES Y CES CyL

MARCO JURÍDICO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal¹, Fundamental en la Unión Europea.

Una frase que abre prácticamente todos los textos normativos que regulan y reconocen este derecho humanos, de cualquier ámbito o rango. La igualdad de género es consagrada en la Carta de las Naciones Unidas (1945) y se incorpora a las Normas Internacionales de los derechos humanos en diciembre de 1948, mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General. Pasarían 31 años hasta que las Naciones Unidas aprobara la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer(en la Asamblea General de diciembre de 1979-ratificado por España en 1983).

A partir de esas fechas los avances normativos en igualdad formal -configurada por ley-, se han ido sucediendo lenta pero inexorablemente. La Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer, de Naciones Unidas (1947) fue el marco que propició el establecimiento de las normas y convenciones internacionales que cambiarían las leyes discriminatorias y aumentarían la sensibilización mundial sobre las cuestiones de las mujeres². Sin embargo las mujeres, en diferentes partes del mundo, ya llevaban desde mediados del siglo XIX poniendo número en las adhesiones, firmeza en la posición e intransigencia en la demanda, a la lucha por la igualdad, creando el movimiento que impediría volver atrás a la mitad de los seres humanos.

La necesidad de dar pasos para alcanzar la igualdad real y efectiva ha llevado a la comunidad internacional, el 25 de septiembre de 2015, a incluir la igualdad de género como objetivo específico –el número 5- de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, donde además se plasma de forma transversal en las 16 áreas restantes en las que se articulan los objetivos de desarrollo sostenible.

En el Derecho comunitario, el tratamiento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en los Tratados fundacionales se inició de formas plana, general y poco desarrollada. Las sucesivas reformas han ido aumentando progresivamente su complejidad y su relevancia hasta convertirlo en un principio fundamental, un valor y un pilar de los derechos sociales de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a consolidar este principio y a constituir un objetivo prioritario en la agenda europea, tanto legislativa como política.

La configuración normativa del principio de Igualdad por razón de género -y su aplicación- en las bases jurídicas fundacionales de la Unión Europea tuvo un origen netamente laboral como bien constatan el artículo 119³ del Tratado de Roma (1957), primera semilla de la Unión Europea, que estableció la igualdad en la retribución salarial; los artículos 2 y 6 del Tratado de Maastricht⁴ (1992) que

1 [Marco_juridico.pdf \(euskadi.eus\)](#), hasta abril de 2020

2 [Un poco de historia | ONU Mujeres \(unwomen.org\)](#)

3 *Tratado de Roma para el establecimiento del la Comunidad Económica Europea, 1957.* Art. 119: Obligación de garantizar la aplicación del principio de **igualdad de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores** para un mismo trabajo.

4 *Tratado de la Unión Europea/Tratado de Maastricht, 1992.* Art. 2: la igualdad de oportunidades **en el mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo** entre hombres y Mujeres. Art. 6 1: Cada Estado miembro garantizará la **aplicación del principio de igualdad de retribución** entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo.

modificó el anterior tratado y creó la Unión Europea; o el Tratado de Amsterdam⁵, tercera reforma estructural de los tratados constitutivos de la Unión Europea, supone un cambio sustancial en materia de igualdad por razón de género en el ámbito laboral: los contenidos de los artículos 118, 119 constituyen un avance importante y real de la política europea en materia de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres, introduce la posibilidad de la discriminación positiva y también un nuevo marco institucional, competencial y de funcionamiento, para regular el Principio de Igualdad de trato por razón de sexo y permitir que la Comunidad realice todas las acciones contempladas en el Tratado para alzar el objetivo con éxito, intentar eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. (Artículo 2, 3 y 141).

El *Tratado de Niza* (26 de febrero de 2001) aunque no supone un avance con respecto a lo ya regulado en los anteriores Tratados -salvo en lo relacionado con la creación de un Comité de Protección Social a través del artículo 144-, promulga la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*⁶, donde se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, aunque mantiene esa vinculación al empleo, trabajo y retribución.

El *Tratado de Lisboa* (13 de diciembre de 2007) organiza y clarifica por primera vez las competencias de la Unión (el término “Comunidad” pasa a ser “Unión”) y le otorga personalidad jurídica propia⁷. Se reconocen los derechos, libertades y principios enunciados, ya en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como se adaptó el 12 de diciembre de 2007 (DOUE C 303, 14 de diciembre de 2007), Carta de Derechos Fundamentales a la que le otorga el mismo valor jurídico que los Tratados. Ya hemos visto anteriormente las referencias directas al principio de Igualdad entre mujeres y hombres se incluyen expresamente en su Título III (arts. 23) garantizándola «en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución», y permitiendo el mantenimiento de «ventajas concretas a favor del sexo menos representado». A ello, el Tratado de Lisboa aporta como novedad la consagración del reconocimiento de la transversal de la igualdad y las políticas de género, ya recogido en el Tratado de Amsterdam, donde se incorporó, como concepto, el que acababa de ser definido por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC)⁸. El principio de *transversalización de la perspectiva de género* (también conocido como *Mainstreaming de género*) se integra en toda iniciativa legislativa, acción política, institucional u orgánica, diseño y

5 *Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos*, 1997. Art. 118. 1): — la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las **oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo**. Art. 2: La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de **un mercado común y de una unión económica y monetaria** y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 3 A, **un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible** y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.» Art. 3: e) se añade el apartado siguiente: « 2. En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.» Art. 119: 1. **Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor**. 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa :a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo. 3. El Consejo, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 189 B y previa consulta al Comité Económico y Social, **adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor**. 4 . Con objeto de **garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral**, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

6 *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Art.: 23: La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

7 [El Tratado de Lisboa | Fichas temáticas sobre la Unión Europea | Parlamento Europeo \(europa.eu\)](#)

8 [Cómo trabajamos: Coordinación del sistema de Naciones Unidas: Incorporación de la perspectiva de género | ONU Mujeres \(unwomen.org\)](#)

desarrollo programático, plan o estrategia,...en el ámbito de la Unión Europea y sus países miembro, de ahí su enorme transcendencia, especialmente para la mitad de la población europea.

Siguiendo el hilo del Tratado fundacional y sus diversas modificaciones a lo largo de todos estos años, vemos que a través de la ardua construcción de la Unión Europea la Igualdad por razón de Género ha tenido una gran relevancia desde el origen, especialmente en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, y, aunque este Principio ha sido consagrado de forma general en este marco jurídico, si ha generado todo un cuerpo legislativo, constituyendo un pilar fundamental de la Unión Europea, desarrollado a través de Directivas comunitarias que regulan, -garantizan el derecho fundamental- varios temas centrados no solo en el ámbito laboral si no que alcanzan también otros aspectos de vida de las mujeres en Europa⁹. Para este estudio nos interesan especialmente aquellas que regulan las relaciones laborales y mercado de trabajo, en particular del ámbito rural.

En este sentido resulta pertinente destacar La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, da continuidad al compromiso estratégico en materia de igualdad de género 2016-2019 donde se estableció el marco para la actuación de la Comisión Europea en pro de la igualdad de género, y responde a ese compromiso de la Comisión de conseguir una Unión de la Igualdad. La Estrategia presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género de aquí a 2025. Los objetivos fundamentales son, además de poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. La Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

La Unión Europea está contribuyendo a integrar la perspectiva de género en sus programas de desarrollo rural a través de leyes, mecanismos y protocolos. En junio de 2021, la Comisión publicó una Comunicación titulada «Una visión a largo plazo para las zonas rurales de la UE», cuyo objetivo es lograr, antes de 2040, unas comunidades rurales más fuertes, conectadas, resilientes y prósperas. En la Comunicación se exponían los desafíos y preocupaciones que afectan a las zonas rurales, el Plan de Acción Rural de la UE y el Pacto Rural establecen acciones e instrumentos para alcanzar los objetivos de la visión. Tras los resultados de la Conferencia del Pacto Rural celebrada en Uppsala (Suecia) en mayo de 2023, y del Foro de Alto Nivel sobre el futuro de las zonas rurales, que tuvo lugar en Sigüenza (España) en septiembre de 2023, llegaron las Conclusiones del Consejo, el 23 de noviembre de ese año, sobre una visión a largo plazo para las zonas rurales de la UE, que proporcionan orientación política a la Comisión y a los Estados miembros con el fin de seguir fomentando la prosperidad, la resiliencia y el tejido social de las zonas rurales y las comunidades rurales.

Reconociendo una problemática multidimensional, de abordaje integral y planteamiento integrado y participativo, las Conclusiones, adoptadas por unanimidad por los ministros de Agricultura de la UE, ponen en valor la importancia de las aportaciones del mundo rural de la Unión Europea y recoge las respuestas a los retos que se deben afrontar para su avance y desarrollo, entre ellos los

9 [La igualdad entre hombres y mujeres | Fichas temáticas sobre la Unión Europea | Parlamento Europeo \(europa.eu\)](#)

servicios públicos, infraestructuras y movilidad, la conectividad o el relevo generacional. Pero las Conclusiones destacan el papel imprescindible de las mujeres en los entornos rurales y señalan específicamente la necesidad de apoyo para crear nuevas ofertas de trabajo y mejorar la participación de las mujeres en la gestión y en la toma de decisiones, así como la participación equitativa de las mujeres en la agricultura en igualdad de condiciones.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, Fundamental en España

En España, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo se consagra de forma aun más general que la observada en los Tratados Comunitarios, en la Constitución Española: promulga la Igualdad como valor superior en su artículo 1, establece la igualdad de todos los españoles ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación por razón de sexo, entre otras razones, en su artículo 14, y prohíbe se forma expresa la discriminación por razón de sexo en el trabajo en el artículo 35. También ordena a los poderes públicos, en el artículo 9.2, promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, sin especificar nada más.

En cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, se crea, en 1983 el Instituto de la Mujer. El nacimiento del Instituto de la Mujer supuso el comienzo de una política institucional para la igualdad de oportunidades, que se concretó en sucesivos Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (PIOM), encaminados a eliminar las diferencias por razones de sexo y a favorecer que las mujeres no fueran discriminadas en la sociedad. Los planes de igualdad significaron la creación de un marco referencial que señalaba objetivos a cumplir por parte de todos los agentes implicados, y que, por tanto, exigía la realización de un seguimiento durante su periodo de vigencia. A partir de los informes de seguimiento, se llevaron a cabo las evaluaciones de dichos planes, con dos objetivos fundamentales: conocer, por un lado, el grado de ejecución de las acciones previstas y, por otro, las actividades que se habían llevado a cabo para su cumplimiento por parte de los distintos órganos de la Administración General del Estado¹⁰.

A partir de ahí el periplo legislativo¹¹ para construir un ordenamiento jurídico nacional, además de las adhesiones y transposiciones de la normativa internacional y europea, tiene también un inicio netamente laboral, con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que transpone a la legislación española las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria en materia de conciliación por lo que modifica la normativa laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La normativa de la Unión Europea se encuentra transpuesta en España fundamentalmente a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituyó el punto de partida de los principales avances logrados en esta materia en nuestro país, sobre la base, expresada en su Exposición de Motivos de la necesidad de «una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de

¹⁰ [Instituto de las Mujeres - Plan estratégico, Plan inicial y Plan anual](#)

¹¹ [Normativa Nacional - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad](#)

sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla». «La novedad de esta Ley radica», según prosigue su Exposición de Motivos, «en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad»

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el instrumento jurídico fundamental, en el marco normativo español, para combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Recogiendo el mandato constitucional¹², *“...promueve la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, e integra un genuino derecho de las mujeres...”*. Se trata de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, de gran valor al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

De interés para este estudio, cabe detenernos en lo regulado en el artículo 35 de la Constitución Española y en los resultados discretos, cuando no insignificantes, de lo que, en relación a su contenido, regula la Ley Orgánica 3/2007. Ha sido necesario seguir adoptando medidas e instrumentos jurídicos para romper con las desigualdades de hecho, persistentes aun hoy, hasta conformar un cuerpo jurídico que permita dar el paso definitivo hacia la plena igualdad real, en particular en el ámbito laboral en el que nos movemos. El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, viene a paliar las disfuncionalidades de las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento que dieron lugar a resultados discretos, cuando no insignificantes, a la hora de alcanzar los objetivos de la la norma, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. De esta forma, tal y como se recoge en el Real-Decreto, *“En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española”*

El objeto de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, se encuentra en las normas posteriores, que desarrollan los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. Cumplen esta función: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. La Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que

12 [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. \(boe.es\)](#) Art. 1: Objeto de la Ley. 1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. 2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Y la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Por último nombrar [Ley Orgánica 2/2024](#), de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Una norma que continúa la senda trazada por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual incorporó el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres y transpone la Directiva 2022/2381 cuyo objetivo principal es velar por que las entidades cotizadas alcancen unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración. Las medidas se extienden para avanzar en igualdad de género incluyendo las sociedades no cotizadas, incorporando, además, la obligatoriedad de representación equilibrada en las listas electorales, en órganos constitucionales y de relevancia constitucional, en el consejo de ministros, en el sector público estatal y en los colegios profesionales. Así como también, medidas en el mismo sentido respecto de la elección de los miembros de los Consejos de Informativos de la radio y la televisión de titularidad estatal, de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y las asociaciones empresariales, del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado, de los órganos de gobierno y representación de las fundaciones y de las organizaciones reguladas por la Ley del Tercer Sector de Acción Social y por la Ley de Economía Social que superen determinados umbrales de personas empleadas y volumen presupuestario.

La jurisprudencia dictada por el Tribunal Constitucional es de enorme importancia y significación, puesto que desde sus inicios prefiguró su ámbito de aplicación hasta llegar a su delimitación actual, al tiempo que posibilitó su desarrollo y protección más generosa¹³

La igualdad entre mujeres y hombres en el marco jurídico de Castilla y León

Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en su artículo 8.2 recoge el mandato constitucional dirigido a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos 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.

Este mandato se regula en Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (última modificación publicada el 19-9-2014). Esta Ley se presenta como un instrumento efectivo para impulsar el desarrollo en la Comunidad de Castilla y León de acciones dirigidas a los siguientes objetivos: Favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general, mediante la adecuada planificación de las actuaciones. Implicar a todas las entidades públicas y privadas en la realización de programas para el fomento de la igualdad e integración de la mujer. Desarrollar actuaciones que hagan visible la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad. Sensibilizar a la población de la Comunidad de Castilla y León sobre el beneficio social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Fomentar la

13 [Los principios de igualdad y no discriminación, una perspectiva de Derecho Comparado \(europa.eu\)](#) ESPAÑA

conciliación de la vida familiar y profesional. Promover la constitución de asociaciones que tengan entre sus fines avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. Impulsar de forma específica la promoción económica, social y cultural de las mujeres del ámbito rural. Prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, a través de la promoción de la igualdad. Impulsar una política de atención integral a las mujeres maltratadas y otras mujeres con necesidades especiales por razón de género. Eliminar aquellas manifestaciones de discriminación y desigualdad que sean detectadas en nuestra Comunidad.

“Los derechos reconocidos en los artículos 23 y 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea constituyen un deber para las Administraciones Públicas de la Comunidad de Castilla y León. Los preceptos citados se refieren, de forma específica, a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral, y a la conciliación de la vida familiar y a la profesional. Ello requiere la acción de la sociedad en su conjunto para alcanzar una corresponsabilidad social que permita que mujeres y hombres puedan dedicar de forma equitativa su tiempo, tanto al trabajo remunerado como al personal y familiar”,..... así comienza la exposición de motivos de La Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León, nacida en el marco del Diálogo Sociales, cuyo contenido quedó rubricado por su Consejo en 2019.

En el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, la Administración autonómica, en virtud del artículo 14 de su Estatuto de Autonomía, ha venido fomentando políticas de apoyo a la familia y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en colaboración con las entidades que integran el Consejo del Diálogo Social en nuestra Comunidad. En este sentido, cabe mencionar la propia Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León; la Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Apoyo a las Familias de Castilla y León, o el Acuerdo de 27 de enero de 2016 del Consejo del Diálogo Social, por el que se acuerda la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo de Castilla y León para el periodo 2016-2020 y la siguiente III Estrategia Integrada de Empleo 201-2024, que ha mantenida activa y actualizada la lucha por la igualdad de género, especialmente en el ámbito laboral, durante todos estos años, marcando un contexto extraordinario en esta materia, incomparable e innovador, sin parangón.

El Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025¹⁴ de Castilla y León se edifica sobre el trabajo de muchas instituciones y sobre los consensos edificados en diversos ámbitos, tanto en la Comunidad de Castilla y León, como en el marco nacional, europeo e internacional. Sin esta labor de construcción de consensos, muchos de los objetivos y conceptos aquí planteados no se hubieran podido desarrollar. Nace con una vocación de continuidad respecto al trabajo realizado en los documentos de planificación en materia de igualdad elaborados por la Junta de Castilla y León en las décadas anteriores, pero también pretende aportar novedades sustanciales en su diseño, gestión y evaluación.

El Plan 2022-2025, pretende desarrollar un nuevo paradigma de planificación basado en los siguientes principios: dar más protagonismo a los objetivos y retos a asumir, que presentan redacciones más concretas y detalladas y se convierten en el protagonista fundamental del Plan. Un plan se realiza para alcanzar objetivos y la evaluación y el seguimiento deben estar atentos fundamentalmente a ellos.

14 [Plan Estratégico de Igualdad de Género 2022-2025](#)

Dar más flexibilidad para proponer y ampliar actuaciones incorporando en su redacción una enumeración exhaustiva de actuaciones a realizar durante todo el periodo de validez, sino que define un procedimiento para que estas actuaciones se concreten cada año en una programación anual de cara a evita el riesgo de proponer actuaciones plurianuales que pudieran dejar de ser necesarias por diversos factores (cambio de la necesidad, generación de soluciones alternativas), al tiempo que se incrementa la capacidad de responder a contingencias y situaciones sobrevenidas. Romper la secuencia de planificar/hacer entendidos como dos momentos distintos, pasando a incorporar sistemas de planificación permanente que permitan establecer actuaciones adaptadas a los cambios del contexto. Incorporar la participación social durante todo el ciclo de vida del Plan, de manera que se de continuidad al proceso participativo, que en el paradigma anterior concentraba su presencia durante la elaboración y la evaluación, y que en este Plan incrementa su presencia de manera permanente.

Entre las Áreas estratégicas, el Plan prevé, a través del Área 3, Promocionar la Igualdad e innovación en el medio rural incorporando los aspectos relacionados con el empleo, la actividad productiva, el bienestar y el acceso a servicios. Dentro de esta área figurarán todas las actuaciones que tengan como beneficiaria específica y singular a la población rural, aun cuando pudieran estar relacionadas con el área de competencia de otras áreas de este mismo Plan. En este marco cabe destacar La Red de Igualdad de Mujer Rural como instrumento -entre otras redes y junto a ellas- dentro de los objetivos establecidos en este Plan Estratégico, así como en la Estrategia de Emprendimiento de la Mujer Rural en los ámbitos Agrario y Agroalimentario 2021-2023.

LAS MUJERES DEL ÁMBITO RURAL

La igualdad por razón de género es un principio complejo, rico en matices, de numerosas vertientes, y multitud de factores que le dan especificidad en función del ámbito o contexto en el que nos movamos. Pese a ello es utilizado, en no poca ocasiones, con cierta ligereza o laxitud, de forma especialmente determinante en el ámbito jurídico y en el político, que lleva a consecuencias, a veces, no deseadas. La persistencia de desigualdades por razón de género constata en no pocas ocasiones que las decisiones políticas, a prior neutras, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, de consecuencias negativas ni previstas, ni se deseadas. Esas disfunciones se arrastran también a otros espacios de intervención por parte de quienes, desde el marco político, cumplen con la función legisladora, constituyendo un gran obstáculo para alcanzar los objetivos de igualdad real y efectiva, abarcando aspectos que van más allá de las que le son de aplicación.

Conscientes de ello, tanto el marco internacional, como la Unión Europea y también España, se han dotado de instrumentos para poder controlar esos sesgos e integrar la perspectiva de género, no solo en el conjunto de las políticas, de todas ellas, o en el desarrollo legislativo a la hora del diseño de normas -a través de los informes de impacto de género-, si no también en cuantos planes, medidas o estrategias, de naturaleza operativa, en cualquiera de los ámbitos de aplicación, la transversalidad de género y la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de implementación, debe ser la norma. La integración del enfoque de género en todas las políticas e intervenciones es exigible en cualquier ámbito de aplicación, en las dirigidas al medio rural resulta imprescindible y determinante si se desea lograr con éstas una transformación efectiva y permanente. Es imposible pensar en el desarrollo del medio rural de Castilla y León sin tener en cuenta a las mujeres en este proceso.

Aunque ya menos, existen algunas iniciativas políticas, e incluso legislativas, especialmente del ámbito autonómico o municipal, diseñadas para intervenir o aplicar en el ámbito rural, que no tienen en cuenta, o no es bien tratada, la dimensión “género”. También sucede en no pocos informes, estudios o investigaciones, fuentes rigurosas de esas iniciativas, provocando errores de diagnóstico que restan validez a cualquier proceso que tenga como objetivo la revitalización del mundo rural y su desarrollo, en definitiva, el bienestar de las personas que habitan en él.

Como instrumento analítico para entender la complejidad de la realidad de las mujeres que habitan las zonas rurales, es necesario aplicar la interseccionalidad al enfoque de género, dando una visión más integral al abordaje de cualquier iniciativa que se tome, haciendo visibles las desigualdades cruzadas que producen las peores formas de discriminación: a las desigualdades por razón de género, se suma las provocadas por condición de ruralidad, discapacidad, migración, La vida de las mujeres del ámbito rural no puede explicarse por un único factor explicativo, como el del género, sino en interrelación con otros factores que actúan conjuntamente. El enfoque interseccional permite así medir e interpretar las desigualdades que afectan a las mujeres de zonas rurales, considerando adecuadamente los elementos intervinientes en las brechas que provocan, especialmente determinantes en el ámbito laboral que nos ocupa: el análisis de las condiciones laborales en cuanto a acceso, mantenimiento, conciliación, promoción, ascenso a puestos de decisión y responsabilidad, formación, violencia de género, feminización/masculinización de la actividad sectorial..... cobran diferentes valores si al enfoque de género en el tratamiento de datos, cruzamos factores de interseccionalidad como el lugar de residencia o el perfil personal.

Para comprender adecuadamente las desigualdades que se producen entre mujeres y hombres resulta importante conocer conceptos que, desde el feminismo teórico y desde las políticas de igualdad de oportunidades, sirven para poder analizar estas diferencias: Sexo: Se refiere a las características biológicas diferenciales que existen entre las mujeres y los hombres. Género: Se refiere al conjunto de expectativas que la sociedad deposita en relación a los distintos comportamientos que deberían tener hombres y mujeres, por lo tanto es una circunstancia social, que depende de las distintas culturas y creencias. Roles: Las formas de comportamiento se concretan a través de los papeles que se juegan en la vida social, así el género (o expectativa social) se concreta a través de los roles. Estereotipos: son ideas y creencias que circulan socialmente y logran adquirir rango de realidad aunque se basen más en prejuicios que en un análisis rigurosos.

DINÁMICA DEMOGRÁFICA.

Los indicadores demográficos vienen alertando de una grave problema despoblación en España, también en Europa, desde el siglo pasado, un problema que se intensifica con fuerza en lo que llevamos del siglo XXI, que no afecta por igual a todos los territorios. Es cierto que el número de habitantes ha continuado creciendo en España, pero este crecimiento no ha sido extensivo a todo el territorio, son los municipios pequeños y las áreas menos pobladas las que sufren con mayor intensidad este fenómeno, especialmente de las comunidades autónomas del noroeste, Galicia, Principado de Asturias, Extremadura y Castilla y León, en las que encontramos zonas donde el problema es irreversible.

Castilla y León es una región que presenta unos rasgos demográficos propios diferentes a otros espacios españoles. Se caracteriza por la pérdida de efectivos demográficos, la desigual distribución de sus habitantes, un vaciamiento y masculinización del medio rural y un fuerte envejecimiento, todo ello en un territorio muy extenso que presenta un desequilibrio territorial muy acusado y una densidad de población inferior a 25 h/Km², en 8 de cada diez municipios es inferior a los 10 habitantes por kilómetro cuadrado, un umbral que describe a esos espacios como 'desierto demográfico' según definición de la Unión Europea.

Densidad de población en las provincias de Castilla y León, 2023

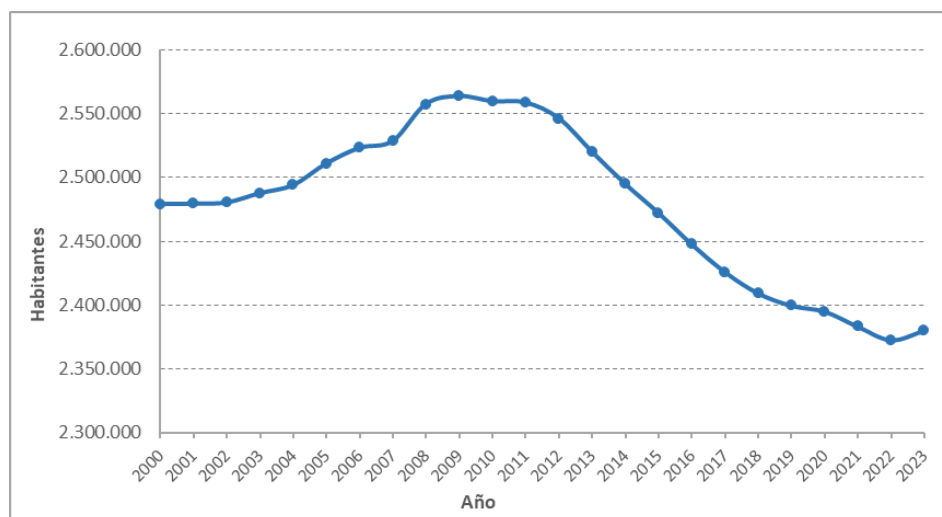
Provincia	Superficie km ²	Población	Densidad (hab/km ²)
2023			
Ávila	8.050	159.764	19,85
Burgos	14.291	357.370	25,01
León	15.582	448.573	28,79
Palencia	8.053	157.787	19,59
Salamanca	12.350	327.089	26,49
Segovia	6.923	155.332	22,44
Soria	10.307	89.528	8,69
Valladolid	8.110	521.333	64,28
Zamora	10.561	166.927	15,81
Castilla y León	94.227	2.383.703	25,3

Fuente INE. Elaboración propia¹⁵

15 A partir de datos del Informe sobre la Situación económica y social de Castilla y León en 2023. TOMO I POBLACIÓN Anexo estadístico, gráfico y cartográfico

La evolución de la población de Castilla y León desde el inicio del presente siglo tiene una primera etapa, desde el año 2000 al 2009, de acrecentamiento de los habitantes en un +0,31% anual, que lleva al máximo poblacional en 2009 con un total de 2.563.521 habitantes. A partir de ese momento se inicia una segunda etapa marcada por el descenso generalizado de habitantes, a un ritmo medio de -0,6% anual.

Evolución de la población de Castilla y León, 2000-2023



Fuente INE

Como podemos observar en el Gráfico, pese al ligero repunte en 2023, poco significativo, Castilla y León viene perdiendo población de forma vertiginosa desde 2011¹⁶, presentando variaciones residenciales y saldos vegetativos negativos especialmente intensos desde ese año, motivados por las pérdidas de población de las cohortes de edad más jóvenes, con variaciones diferenciales según sexo, tal y como podemos ver en la Tabla siguiente. Se aprecia esa oleada de intensa pérdida de población, como ya sucedió en los años sesenta con el éxodo rural por trabajo, movidos por hallar unas mejores condiciones de vida, igualdad de oportunidades y empleo, con registros de -31,71% en el caso de mujeres jóvenes de entre 20 y 35 años en solo una década.

Variaciones de población, según sexo y edad, Castilla y León 2011-2021

	2023	2011	VAR. %
Castilla y León			
De 0 a 19 años			
Total	348.690	382.311	-8,79
Hombres	179.444	196.940	-8,88
Mujeres	169.246	185.370	-8,70
De 20 a 34 años			
Total	178.385	259.364	-31,22
Hombres	93.070	134.436	-30,77
Mujeres	85.315	124.928	-31,71
De 35 a 49 años			
Total	407.678	515.870	-20,97
Hombres	209.857	264.300	-20,60
Mujeres	197.821	251.570	-21,37
De 50 a 64 años			
Total	514.576	476.911	7,90
Hombres	260.848	245.071	6,44
Mujeres	253.728	231.840	9,44
De 65 años y más			
Total	615.914	577.790	6,60
Hombres	276.589	251.359	10,04
Mujeres	339.325	326.428	3,95

Fuente INE. Elaboración propia

16 [Informe sobre la Situación económica y social de Castilla y León en 2023 - Consejo Económico y Social de Castilla y León \(cescyl.es\)](#)

La estructura administrativa de la Comunidad Autónoma está formada por 9 provincias y 2.249 municipios, con 5.929 núcleos de población. Solamente 16 municipios superan los 20.000 habitantes, mientras que 1.799 no alcanzan los 500 habitantes. La diversidad territorial de Castilla y León otorga a esta comunidad una complejidad extraordinaria, tanto desde el punto de vista funcional como desde la vertiente administrativa, de ordenación, normativa y ámbitos competenciales en cuanto a intervención organizativa. En la respuesta a todo ello, podríamos distinguir dos dimensiones de la ordenación del territorio, que interfieren entre sí pero que se diferencian en sus funciones y herramientas. Así, más allá del número de habitantes, para los intereses de este estudio consideramos pertinente añadir a la división gruesa de rural/urbano, otros criterios a las delimitaciones territoriales, como lo relativos a la funcionalidad o al dinamismo que presentan ciertos núcleos de población sin que lleguen a ser considerados urbanos.

La mirada a la escala municipal de los 2.249 municipios con que cuenta Castilla y León, el 27,65% del total nacional, muestra aún de forma más cruda la debilidad en la ocupación del territorio. En cifras absolutas, el número de municipios que no superan los 100 habitantes sigue siendo muy alto (714), representan un porcentaje mayor con respecto a los municipios españoles en dicha situación, esto es, el 52,58%. En el siguiente escalón 1.089 municipios no sobrepasan los 500 habitantes; entre unos y otros representan el 80,5%; en España dicho porcentaje es del 49%.

Densidad de población según ámbitos territoriales de Castilla y León, 2023

Ámbito	Población		Municipios		Superficie km²	Densidad Hab./km²
	Residentes	%	Número	%		
Capitales	1.022.278	42,86	9	0,40	1.294	790,14
Otras ciudades	213.657	8,96	9	0,40	1.062	201,21
Áreas periurbanas	196.379	8,23	24	1,07	889	220,89
Influencia urbana	162.499	6,81	133	5,91	4.161	39,06
Centros de 1ª Orden	152.136	6,38	23	1,02	3.277	46,43
Centros de 2ª Orden	125.441	5,26	43	1,91	4.660	26,92
Centros de 3ª Orden	56.397	2,36	38	1,69	4.000	14,10
Rural profundo (<2.000 hab.)	456.346	19,13	1.970	87,59	74.902	6,09
Castilla y León	2.385.133	100	2.249	100	94.244	25,31

Fuente INE. Elaboración propia¹⁷

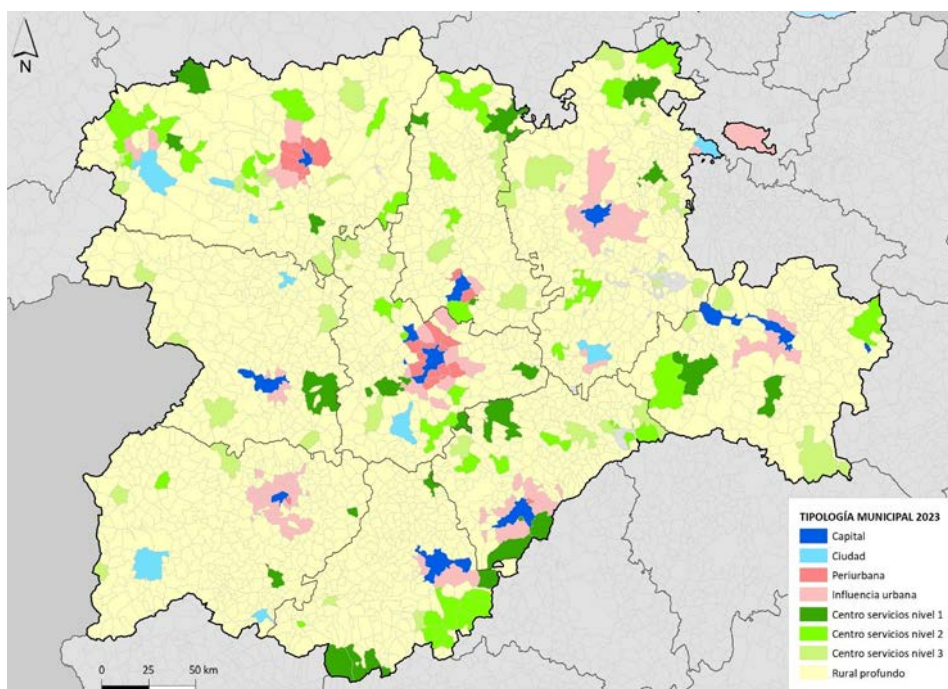
Como ya apuntamos anteriormente, al bajo número de habitantes se añade en la mayoría de estos municipios una densidad inferior a 10 hab/km², el umbral marcado para el vacío demográfico. En situación más acuciante están los 1.003 municipios que no llegan a los 5 hab/km², el 44,62% del total regional repartidos por todas las provincias de Castilla y León. En relación a la densidad media de la comunidad, solo en 231 municipios están por encima, aunque en algunos de ellos la densidad responde más a su reducida extensión que a un elevado número de vecinos; algunos ejemplos extremos son Las Casas del Conde en la provincia de Salamanca, que ha rebajado en 2023 su censo a 61 habitantes y su densidad a 48,29 hab/km², o Poyales del Hoyo en Ávila con 497 habitantes y 147,1 hab/km², muy superior a la media nacional.

17 A partir de datos del Informe sobre la Situación económica y social de Castilla y León en 2023. TOMO I POBLACIÓN Anexo estadístico, gráfico y cartográfico

La dispersión de las zonas con una mayor ocupación, más de 50 hab/km², se restringe a las capitales provinciales o a las ciudades con más de 20.000 habitantes, o se agolpan en su entorno, y son casi puntos aislados los que se sitúan fuera de este cobijo. Con menor densidad, pero por encima de los 15 hab/km² y una cierta continuidad, se conforman algunas zonas en El Bierzo, que se unen al área de Ponferrada. Otro tanto sucede con las áreas de regadío en León, que conectan con la capital a partir de los ríos Órbigo y Esla y tiene una cierta continuidad por municipios zamoranos situados en las proximidades de Benavente. En el eje del río Duero se dibujan también algunas áreas ligeramente más pobladas entre Toro y Zamora, en el sur de la ciudad de Valladolid, alargada la mancha hasta Medina del Campo, y el entorno de Aranda de Duero en Burgos. El último bloque se asocia a los valles del Tiétar y del Alberche en Ávila y la Sierra de Guadarrama condicionadas por la proximidad de Madrid y la presencia de la ciudad de Segovia. Algunas de las áreas señaladas pierden municipios por los bordes y adelgazan su contorno alrededor del municipio más poblado y otras, antaño más pobladas, se han difuminado o se circunscriben a uno o dos municipios.

En base a esta heterogeneidad, se establece, para nuestro interés, una tipología de ámbitos que permite manejar la diversidad que presenta Castilla y León, y los grandes contrastes existentes en los modelos de poblamiento, centrándonos, en este caso, en las zonas rurales: las áreas de influencia urbana se delimitan en función de la distancia al núcleo urbano y la influencia que ejercen sus dotaciones y dinamismo económico y social, al entorno poblacional de influencia. Los centros de 1^{er} orden tienen más de 5.000 habitantes, los de 2^º orden entre 2.000 y 5.000 habitantes y los de 3^{er} orden menos de 2.000 habitantes. El rural profundo son municipios menores de 2.000 habitantes que no ejercen funciones de centros.

Localización territorial de las diferentes tipologías municipales, 2023



T

omado¹⁸

18 A partir de datos del Informe sobre la Situación económica y social de Castilla y León en 2023. TOMO I POBLACIÓN Anexo estadístico, gráfico y cartográfico

La distribución de las mujeres en el territorio de Castilla y León

En torno al 33% de la población de Castilla y León reside en poblaciones de menos de 10.000 habitantes, en una extensión que ocupa el 92% del territorio de la Comunidad Autónoma. Los centros de mayor referencia para su entorno, los de 1er y 2º nivel, recogen las mayores densidades de población del ámbito rural con una población, en conjunto, y aglutinan a más de 277.500 personas. Pero en el ámbito rural profundo habitan el 58% de las personas que pueblan el medio rural, repartidas en 74.902 km².

“Lo primero que vimos fue la despoblación rural, pero las siguientes en caer son las ciudades intermedias, antiguos centros comarcales. Luego le llegará el turno a las ciudades medianas”¹⁹. Esta dinámica tiene especial relevancia en el caso de las mujeres, en Castilla y León, aunque la intensidad con que se produce difiere considerablemente según provincias y zonas. Entre las consecuencias más negativas de estos procesos migratorios se encuentra el vaciado -de difícil retorno- de las zonas afectadas, motivado no solo por el éxodo de las cohortes de edad joven sino por una baja fecundidad y natalidad que dejan tras de sí: las personas jóvenes, sobretudo las mujeres jóvenes, ya no están, cuando se van se llevan fuera a hijos e hijas en su caso, y cuando decidan tenerlos/as ya será el lugar de destino, desvinculando del lugar de origen a las siguientes generaciones, perpetuando el fenómeno. Sumado a ello sucede que estos espacios han dejado de ser atractivos para las personas inmigrantes, también motivadas por la falta de oportunidades, así la salida de inmigrantes, especialmente mujeres, que vivían en estas localidades antes de 2011, repercute negativamente en las tasas de fecundidad y natalidad, en este caso, más elevadas que las de la población autóctona²⁰.

A las cabeceras de comarca y las capitales de provincia llegaban las personas jóvenes de las zonas rurales, especialmente mujeres, antes de dar el salto a otras Comunidades Autónomas (sobretudo Madrid, País Vasco, Barcelona y vertiente Mediterránea) o al extranjero, convirtiéndose en barreras contra la despoblación rural. Aun en las zonas de las periferias o áreas de influencia urbana, de capitales de provincia y de municipios urbanos como Ponferrada, Miranda de Ebro ó Aranda de Duero, concentran poblaciones de mujeres jóvenes comparativamente más alta. Pero eso ya no está ocurriendo en provincias como Burgos, Palencia, León, Zamora o Salamanca, -cuyos alfores crecieron ante la posibilidad de vivienda más barata, aprovechada por familias jóvenes,-. *Esas coronas crecieron durante unos años, pero ahora la gente se va, y ya es fuera de la provincia*», (según describe el profesor José Ignacio Plaza²¹)

En la siguiente Tabla vemos el efecto invertido del peso que representa la población según sexo en cada tipología municipal. La distribución de hombres y mujeres presenta una variación extraordinaria en función del área en cuestión: a medida que desciende el número de habitantes del municipio baja también el porcentaje de mujeres, tanto respecto de su grupo, como respecto a su peso en el conjunto de cada tipo municipal. El 62,4% de las

La distribución de hombres y mujeres varía significativamente en función del tamaño de la población

19 *Dr. Diego Ramiro Fariñas*. Director del Instituto de Economía, Geografía y Demografía del CSIC. Es Investigador Científico en el Departamento de Población y Director del Instituto de Economía, Geografía y Demografía del CSIC.

20 [ANEXO TOMO I ISSES 2023 \(2\).pdf](#)

21 D. José Ignacio Plaza: Doctor por la Universidad de Salamanca. Catedrático de análisis geográfico regional., Departamento de Geografía. Facultad de Geografía e Historia. Universidad de Salamanca

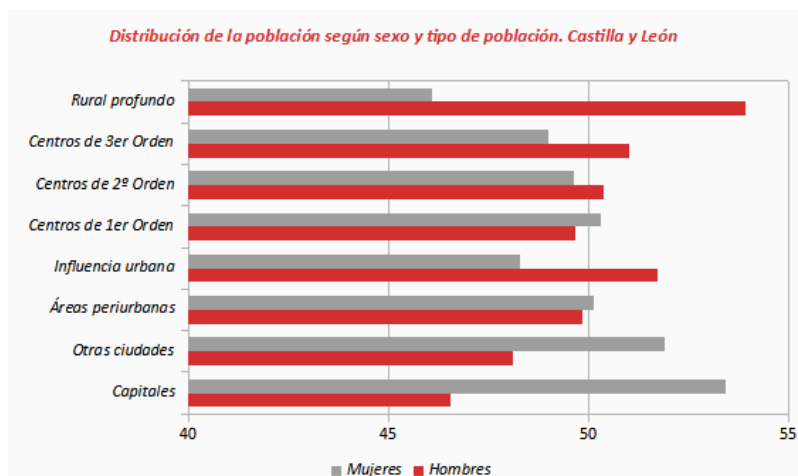
mujeres de Castilla y León, residen en las ciudades (incluidas capitales de provincia) y sus áreas periféricas, y en cada una de estas demarcaciones supone más de la mitad de sus habitantes.

Distribución de la población por sexo, según tipología de municipios

Ámbito	Población				%		% sobre Castilla y León	
	Total	%	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Capitales	1.022.278	42,86	475.986	546.292	46,56	53,44	40,53	45,12
Otras ciudades	213.657	8,96	102.770	110.887	48,10	51,90	8,75	9,16
Áreas periurbanas	196.379	8,23	97.908	98.471	49,86	50,14	8,34	8,13
Influencia urbana	162.499	6,81	84.051	78.448	51,72	48,28	7,16	6,48
Centros de 1ª Orden	152.136	6,38	75.577	76.559	49,68	50,32	6,44	6,32
Centros de 2ª Orden	125.441	5,26	63.183	62.258	50,37	49,63	5,38	5,14
Centros de 3ª Orden	56.397	2,36	28.771	27.626	51,02	48,98	2,45	2,28
Rural profundo	456.346	19,13	246.107	210.239	53,93	46,07	20,96	17,36
Castilla y León	2.385.133	100	1.174.353	1.210.780	49,24	50,76	100	100

Fuente INE. Elaboración propia²²

Como podemos observar, la distribución de la población, por sexos, en las diferentes áreas, señala el atractivo de las zonas urbanas para las mujeres, incluso en la demarcación mayor de ámbito rural, -los centros de servicio de mayor orden, referentes de los pueblos del entorno-. Pero los porcentajes, aunque más equilibrados, constatan una presencia menor en las zonas rurales de menor entidad, con el extremo en el medio rural profundo cuya diferencia entre hombres y mujeres es de 7,8 puntos porcentuales. Si tenemos en cuenta que solo el 37,6% de las mujeres que residen en Castilla y León se encuentran en los espacios



rurales (31,1% si excluimos las áreas de influencia urbana), frente al 42,4 de los hombres, podemos explicar el gran impacto negativo sobre la dinámica demográfica en las zonas rurales.

En resumen, vemos que en las demarcaciones poblacionales de mayor tamaño, capitales de provincia, ciudades o sus periferias urbanas, los porcentajes de mujeres sobre hombres son superiores, de hasta 7 puntos porcentuales, como en el caso de las capitales. A medida que desciende el tamaño y la influencia del área, se invierte la dinámica: los porcentajes de hombres sobrepasa el de las mujeres. Una inversión especialmente visible en las zonas rurales profundas donde el diferencial -7%- es curiosamente simétrico al de las capitales, pero en este caso a favor de ellos.

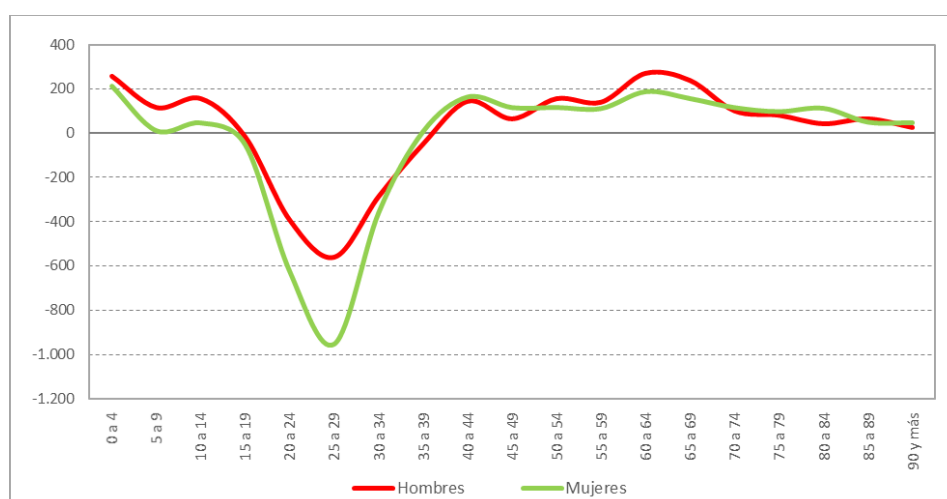
A medida que se reduce el tamaño de los municipios el porcentaje según sexo se invierte dejando patente la masculinización del ámbito rural especialmente el profundo

22 A partir de datos del Informe sobre la Situación económica y social de Castilla y León en 2023

Esta situación demográfica nos lleva al fenómeno anteriormente apuntado ya, de la masculinización de la población, especialmente la de aquella laboralmente activa de las zonas rurales como veremos más adelante. Un fenómeno más intenso a medida que decrece el tamaño de la población. Dada la diversidad de Castilla y León, el desequilibrio es particularmente intenso en las zonas rurales profundas, de menor densidad poblacional, peores accesos, menos infraestructuras y servicios y más alejadas de los centros de influencia rural.

Las mujeres, y las mujeres más jóvenes se han ido y se siguen yendo de los pueblos. Si establecemos una foto fija con los últimos datos a 2023 (datos no muy dispares de los que se vienen registrando desde la oleada de 2011), podemos concluir que las personas migrantes de Castilla y León son en su mayoría jóvenes con edades comprendidas entre 16 y los 34 años, que acumulan el 43,83% de los emigrantes con saldos claramente negativos, salen más que entran. La intensidad de las salidas de las mujeres entre los 20 y los 30 años desequilibra absolutamente la estructura por edad y sexo, provocando un gran impacto en merma de las ya exiguas tasas de natalidad.

Saldos migratorios, según sexo y edad, Castilla y León



Fuente: INE, Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia

Los datos sobre movimientos migratorios y saldos de población confirman el éxodo de esos grupos de edad, más intensos en mujeres jóvenes, tal como vemos en el gráfico anterior. Para estas cohortes de edad, la curva muestra que el desequilibrio viene explicado en gran medida por la emigración de más mujeres que hombres, dinámica migratoria que viene dimensionándose desde hace décadas, derivando en un grave problema de supervivencia del mundo rural por falta de relevo generacional.

Los factores que propician este desequilibrio podrían estar asociados a lo que el doctor Luis Camarero Rioja denominó “huida ilustrada” (Camarero et. al., 2009). Este término se refiere a la estrategia seguida por muchas mujeres rurales que, ante la falta de oferta formativa y laboral en sus municipios de origen, emigran a ciudades o núcleos poblacionales de mayor tamaño, donde el abanico de oportunidades formativas, de cualificación y laborales es más amplio. Al componente económico, educativo y formativo, podrían unirse otros de carácter social, como el mayor control hacia el

*comportamiento de las mujeres en municipios de pequeño tamaño y que podría ser otro elemento decisivo para las mujeres a la hora de abandonar sus municipios de origen...*²³

Señalábamos anteriormente que en el proceso de búsqueda de proyección profesional y un proyecto de vida, los hombres, y especialmente las mujeres como venimos analizando, el destino era las ciudades y capitales de provincia, incluso los centros de influencia y periurbanos de mayor orden. Como podemos ver en la siguiente Tabla, salvo en las áreas periurbanas y las de influencia urbana, las mujeres pierden efectivos en todas las demarcaciones municipales, incluidas las capitales de provincia y otras ciudades (Ponferrada, Aranda de Duero, Miranda de Ebro....). Estas últimas ciudades pierden población, tanto hombres como mujeres, en favor de las áreas periféricas y de su influencia urbana, pero, según el saldo, no absorben toda esa pérdida, como tampoco absorben a tenor de los datos y en el caso de las mujeres, las persistentes salidas en las zonas rurales, que siguen arrojando valores negativos -a diferencia de los hombres en este caso- y no tienen por destino las capitales, ni las ciudades, puesto que de estas también salen.

El proceso de trasvase de población de las zonas rurales profundas a los centros de servicios rurales, y de estos a las capitales y ciudades o sus entornos se viene paralizando desde hace tiempo, y las ciudades y capitales de provincia son ahora las que van expulsando la población, principalmente mujeres jóvenes, sufriendo el mismo proceso migratorio que los municipios rurales más pequeños, muy vaciados ya de mujeres jóvenes. Las mujeres y hombres inmigrantes que llegan a las zonas rurales son, sin duda, emigrantes retornados que han concluido su carrera laboral.

Migraciones interiores intermunicipales por tipología de municipio y sexo, Castilla y León 2023

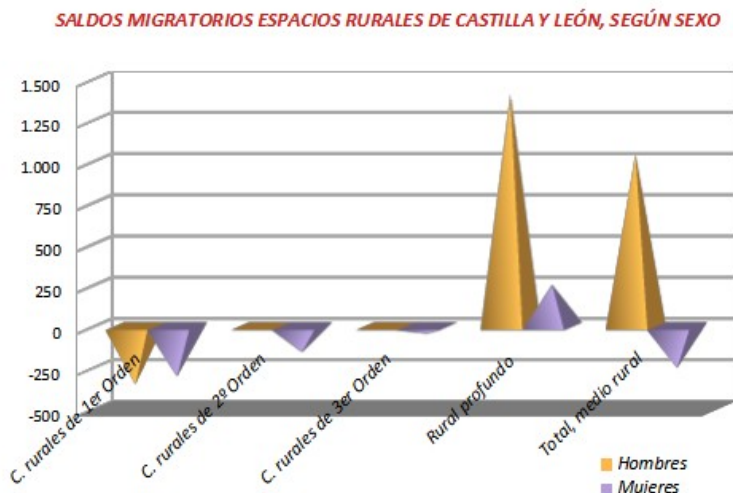
Ámbito	Hombres			Mujeres			Total			Tasa neta
	Inmigrantes	Emigrantes	Saldo	Inmigrantes	Emigrantes	Saldo	Inmigrantes	Emigrantes	Saldo	
Capitales	15.034	16.538	-1.504	16.192	17.218	-1.026	31.226	33.756	-2.530	-2,48
Otras ciudades	3.332	3.437	-105	3.175	3.509	-334	6.507	6.946	-439	-2,06
Áreas periurbanas	5.185	4.698	487	5.166	4.655	511	10.351	9.353	998	5,11
Áreas de influencia urbana	4.639	4.005	634	4.553	3.865	688	9.192	7.870	1.322	8,19
Centros rurales de 1º Orden	2.610	2.961	-351	2.685	2.989	-304	5.295	5.950	-655	-4,31
Centros rurales de 2º Orden	2.583	2.585	-2	2.521	2.677	-156	5.104	5.262	-158	-1,26
Centros rurales de 3º Orden	1.178	1.186	-8	1.219	1.263	-44	2.397	2.449	-52	-0,92
Rural profundo	11.268	9.863	1.405	10.150	9.898	252	21.418	19.761	1.657	3,62
Total, medio rural	17.639	16.595	1.044	16.575	16.827	-252	34.214	33.422	792	1,00
Castilla y León	45.829	45.273	556	45.661	46.074	-413	91.490	91.347	143	0,06

Fuente INE. Elaboración propia²⁴

²³ Literal de: Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural, 2021. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

²⁴ [ANEXO TOMO I ISSES 2023 \(2\).pdf](#)

El número de mujeres que vienen o retornan no compensa la pérdida, por lo que los saldos en mujeres son siempre negativos para estos grupos etáneos. La excepción se encuentra en la demarcación rural profunda cuyos saldos son positivos para ambos sexos aunque también con diferencias debidas fundamentalmente a la edad (ellos refuerzan su número con más hombres en edad laboral y ellas más numerosas en edades más avanzadas por la mayor esperanza de vida) y a los motivos del retorno (grupos mayores en ambos sexos por jubilación), el resto de las demarcaciones rurales registran saldos negativos.



Dependiendo del tamaño son más o menos intensos, y también desiguales en relación al sexo. Así los Centros de 1er y 2 Orden, de mayor población y dinamismo, también expulsan más mujeres que hombres, perdiendo así referencia como áreas de oportunidades para ellas.

En conjunto, tal y como podemos observar en el gráfico de la derecha, el espacio rural muestra una pirámide de saldo positivo para los hombres pues suma más efectivos en edad laboral y más retornos por jubilación, equilibrando y compensando la pérdida de jóvenes. En el caso de las mujeres ocurre lo contrario: muchas menos mujeres en edades laboralmente activas, puesto que se han ido y se van, restando población femenina cuyo número en total no se ve compensado ni por las que retornan, ni por los grupos de mayor edad, más numeroso en este último caso por la mayor esperanza de vida.

Los efectivos de mujeres se han reducido hasta un 31% en la cohortes más jóvenes, en menos de una década, el 68% de ellas en las zonas rurales profundas. Este éxodo supone pues un gran impacto para los entornos rurales y su sostenibilidad puesto que conforman el grupo sobre el que recaen de forma mayoritaria las responsabilidades y tareas relacionadas con el trabajo, tanto productivo (en término de más mano de obra a disposición), como reproductivo. Es un desequilibrio de sexos que alerta de la importancia no solo sobre la emigración femenina intensa y sus consecuencias, sino también por lo que se refiere a las condiciones más hostiles que parecen ofrecer los pueblos de cara al desarrollo y a las expectativas de vida de las mujeres

PERFILES DE LAS MUJERES DEL ÁMBITO RURAL

En general, comprobamos que a medida que desciende el número de habitantes de los municipios, el número de mujeres desciende de forma más intensa en cohortes de menor edad. Efectivamente, hemos visto los desequilibrios poblacionales entre hombres y mujeres a través del análisis de los datos de población INE, el fenómeno de la masculinización y desequilibrio poblacional según sexo y edad. Son muchos los estudios e informes²⁵ que sitúan las causas de ese perfil sociodemográfico *en las mayores dificultades en términos de materialización y oportunidades laborales, conectividad y acceso a servicios públicos y/o de cuidados, factores todos ellos determinantes del bienestar de las personas*. Son la falta de oportunidades socioeconómicas, la ausencia de servicios públicos o la reducida oferta de ocio/cultura, los factores que determinan la planificación de un proyecto de vida. Si aplicamos la variable género, las dificultades se multiplican y las opciones restan posibilidad a la decisión de quedarse.

La masculinización de la población en edad activa, bajas tasas de natalidad y un elevado envejecimiento de la población hacen peligrar la sostenibilidad demográfica de las zonas rurales más vulnerables

Conocer quienes son las mujeres que se quedan, qué perfiles presentan, donde se encuentran, en qué trabajan o cuales son las condiciones en las que desarrollan sus trabajos y profesiones, permite fijar, desde nuestro enfoque, los principales elementos que conforman la base de las desigualdades en el ámbito laboral de la Castilla y León rural y como se manejan las empresas del ámbito rural en la aplicación del principio de igualdad en sus organizaciones, cuestión que también acometeremos en este informe. Si bien es cierto que este tipo de abordaje no es nuevo y que podemos encontrar abundante base documental, en nuestro caso los conocimientos en torno a las diferentes esferas -y su interrelación-, en las que se sitúan las mujeres en los espacios rurales, aportan comprensión a su potencial y talento como fuerza de trabajo disponible en dichos entornos de la Región, y cómo se manifiesta el comportamiento empresarial de cara a romper o perpetuar los desequilibrios, y avanzar o entorpecer la eliminación de las brechas que impiden desarrollar todo ese potencial.

Para analizar los perfiles de las mujeres que permanecen en el medio rural de Castilla y León, nos encontramos con el obstáculo de la falta de disponibilidad de datos desagregados -y cruzados- en función del sexo, edad y tipología municipal. Si nos centramos en cruce de variables sociodemográficas y sociolaborales para determinar perfiles y y aspectos más concretos, pero pertinentes para los análisis, la ausencia de fuentes oficiales, a nivel inferior a de provincia, dificulta seriamente determinar un perfil exhaustivo de la población que vive en el medio rural. Recurrirnos pues a fuentes secundarias y a estimaciones de elaboración propia para poder acercarnos a una descripción lo más detallada posible. Nos sirve de guía *Diagnóstico de la igualdad de Género en el Medio Rural, 2021*²⁶, o el *Estudio sobre expectativas y necesidades de las mujeres del ámbito rural español*²⁷, así como otros informes especializados sobre la materia que iremos señalando oportunamente.

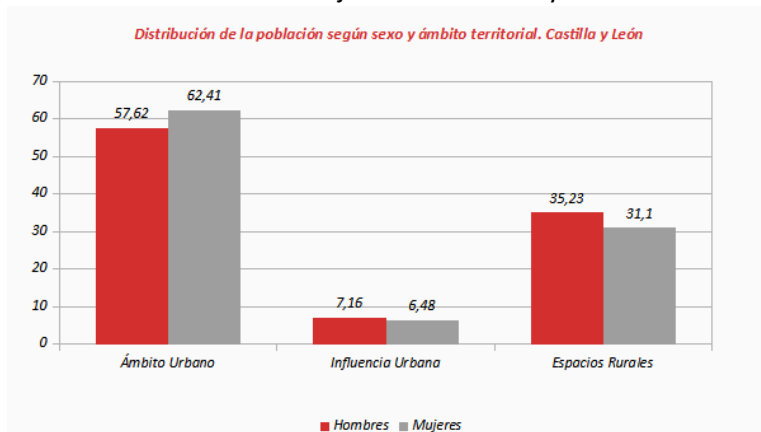
Tenemos en torno a 377.000 mujeres, el 31% de 1.211.000 que residen en Castilla y León, lo hacen en zonas rurales, y de ellas solo el 13,8 % (166.000 aproximadamente), en los centros de servicios

²⁵ Women for a Healthy Economy | Informe 12 Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural-Febrero 2022. Closinggap

²⁶ [Las mujeres en el medio rural \(mapa.gob.es\)](https://mapa.gob.es/)

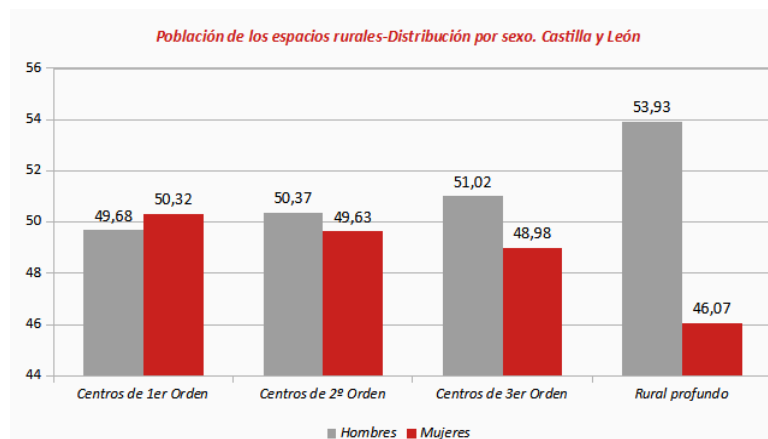
²⁷ [Estudio-autopercepcion-mujeres-2022 FADEMUR.pdf](#)

de mayor tamaño, especialmente concentradas en los de 1er y 2º Orden. Las mujeres que han optado por quedarse en sus pueblos y que permanecen en ellos tras los fuertes éxodos que se vienen produciendo desde mediados del siglo pasado -y más recientemente desde 2011, presentan perfiles sensiblemente dispares dependiendo de la zona de que se trate, relacionados principalmente con el nivel de oportunidades laborales y de prestación de servicios que ofrezcan -y servicios públicos fundamentalmente-, y también de la capacidad para diversificar sus bases económicas. En el Gráfico comprobamos que, efectivamente en torno a 6 de cada 10 mujeres castellanas y leonesas viven en ámbitos urbanos. Sólo 3 de cada 10 habitan en espacios rurales. Los diferenciales según sexo muestran en las áreas de influencia urbana una presencia similar de hombres y mujeres, para ambos casos es el porcentaje es, con mucha diferencia, el más bajo de las tres demarcaciones.



Más allá de las áreas de influencia urbana, el medio rural padece un déficit de población femenina de las cohortes de menor edad que se agrava según disminuye el tamaño del municipio, tal como hemos visto, y es más patente en los grupos de mujeres por debajo de los 40 años. Entre las personas de más de 65 años, por el contrario, las mujeres son siempre más abundantes.

Como podemos observar, la distribución de la población en las diferentes demarcaciones



rurales, según sexo, las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en las demarcaciones de mayor influencia y tamaño del ámbito rural, -los centros de servicio de primer orden, y referentes de los pueblos del entorno-. Los porcentajes nos indican que a medida que la población rural decrece de tamaño la distribución por sexos se invierte: en los Centros de 2 Orden aun hay un mayor equilibrio, pero ya en el

ámbito rural profundo la diferencia entre hombres y mujeres es de 7,8 puntos porcentuales.

Para terminar la parte que nos permite ubicar a las mujeres en los espacios rurales, saber donde viven en definitiva, los datos dejan abierta una cuestión relevante. Y aunque no se va a profundizar en ella en este estudio si es pertinente abrir una alerta en relación al fenómeno del vaciado de los territorios, muy grave en el caso de Castilla y León: el trasvase de mujeres jóvenes del pueblo a los centros rurales de mayor influencia y dinamismo, y de estos a las ciudades y capitales, para continuar formándose, primero, y quedarse después en busca de mayores y mejores oportunidades laborales, más acordes con sus perfiles competenciales, está dejando paso a un nuevo proceso de vaciado

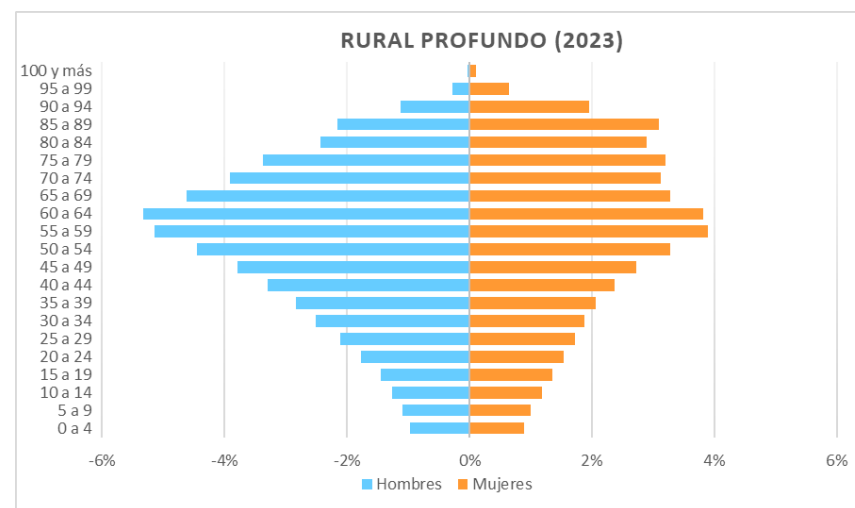
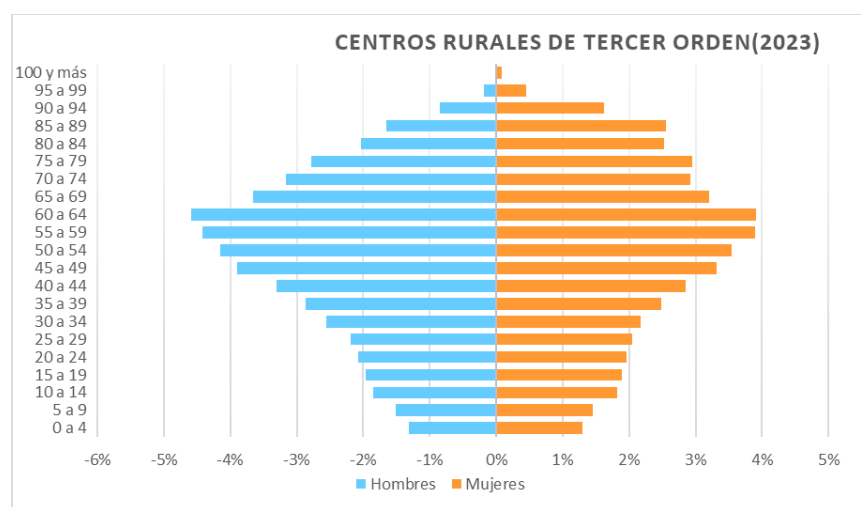
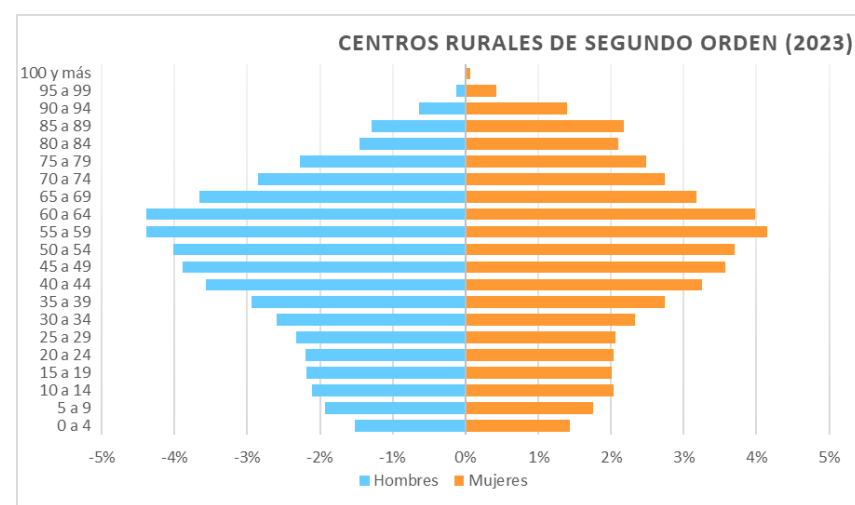
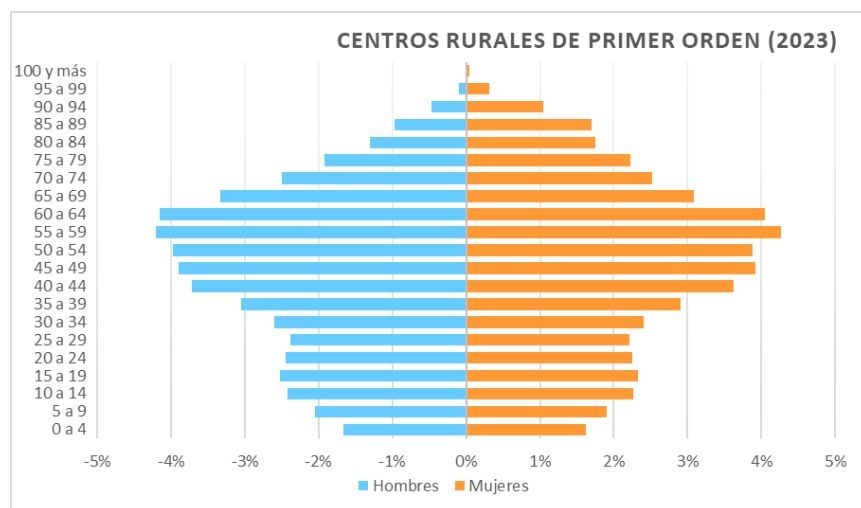
selectivo en éstas poblaciones de ámbito urbano, incluidas capitales, con destino a otras Comunidades Autónomas, principalmente el País Vasco y sobretodo Madrid. En esta 3ª oleada de emigrantes jóvenes muy cualificados de entre 25 y 39 años, se ve especialmente afecta esta Comunidad, especialmente las provincias Zamora, Ávila, Salamanca, y la propia Palencia.

Castilla y León pierde 1 de cada 3 jóvenes de esas edad y de ellos 2 de cada 3 tienen estudios superiores. Siguiendo al profesor Miguel González (de la Universidad Autónoma de Barcelona), Castilla y León es la protagonista del siglo XXI de la mayor descapitalización de personas jóvenes, de origen rural especialmente, altaneramente cualificada, que absorbe principalmente Madrid, autentica aspiradora de la “*fábrica de talentos*” que al final resulta ser esta Comunidad, incapaz de ofrecer oportunidades atractivas, ajustadas a los perfiles que se conforman en nuestro sistema educativo. El perfil del emigrante de Castilla y León como una persona joven, mujer en casi 3 de cada 4 jóvenes, con estudios universitarios y una alta cualificación, que generalmente no retorna a su lugar de origen. El trasvase de población de las zonas rurales profundas a los centros de servicios rurales, y de estos a las capitales y ciudades o sus entornos, se viene paralizando desde hace tiempo, y las ciudades y capitales de provincia son ahora las que van expulsando poco a poco su población. En el caso de las mujeres, no es la variable sexo, sino el nivel de estudios el que explica ese mayor porcentaje de salida. Son principalmente mujeres jóvenes, sufriendo el mismo proceso migratorio desde los municipios rurales más pequeños, muy vaciados ya de mujeres jóvenes. Un coste de oportunidad muy gravoso de difícil solución.

En cuanto a la edad, tal y como podemos observar en las , el grupo etáneo de mayor población femenina en estos espacios es el de 45 a 64 años, oscilando cinco años abajo a medida que aumenta la población del Centro comercial y de servicios de influencia rural. Crece el peso de mujeres de las edades mayores, a medida que descende el tamaño del municipio. Los desequilibrios entre sexos que presentan las estructuras demográficas de las zonas rurales de Castilla y León, perfectamente visibles a través de las pirámides poblacionales, constata una de las características más preocupantes del mundo rural de España, como es la masculinización del espacio rural en las edades correspondientes a la actividad productiva y reproductiva, y a la vez una feminización del envejecimiento en las mismas áreas, características especialmente intensas en esta Comunidad Autónoma.

Los grupos de mujeres más jóvenes (0-25 años) a penas representan el 3% de la población de los municipios rurales, y ello en el mejor de los casos, esto es, en los espacios rurales de mayor tamaño y de influencia rural y en edades de entre 10-20 años. Las pirámides de población poseen una base muy estrecha, produciendo un acusado estrechamiento producto de las masivas emigraciones de población joven durante años, sobretodo de mujeres de entre 20 y 40 años, provocando un bajo nivel de nacimientos: el medio rural profundo es donde las tasas de fecundidad se desploman hasta el 3,3%, la más baja al igual que el año anterior, con 1.238 municipios donde no ha habido ningún nacimiento a lo largo del año 2022; representan el 62,8% de los municipios rurales, el 98,6% de los que no ha habido ningún nacimiento en Castilla y León y son 11 pueblos más que en 2021. En las distintas categorías zonales los nacimientos son insuficientes para reemplazar los fallecimientos, arrojando saldos vegetativos negativos muy preocupantes desde el punto de vista poblacional.

Pirámides de población por tipología municipal RURAL, 2023²⁸



El desequilibrio en las cohortes en edades intermedias, refleja el proceso de “...masculinización de la población laboralmente activa en las zonas rurales. Esta masculinización se da, sobre todo, en las edades que conforman lo que Dr. Camarero Rioja denominó la “generación soporte” (Camarero et. al., 2009) refiriéndose a la población con edades comprendidas entre alrededor de los 30 y 50 años. Esa generación, así denominada por ser, como norma general, el grupo sobre el que recaen de forma mayoritaria las responsabilidades y tareas relacionadas con el trabajo tanto productivo como reproductivo, hace una década estaba conformada por algo más del 30,0% de la población rural. Hoy en día, las personas que residen en el medio rural y cuyas edades están comprendidas entre los 30 y 49 años suponen el 27,0% del total de la población rural. Al comparar ambas pirámides poblacionales puede verse como la proporción de personas en las edades más jóvenes de la generación soporte son menos numerosas que hace una década y tienden al decrecimiento. Además, el estrechamiento es más acusado entre las mujeres que entre los hombres y las diferencias son más acusadas con respecto a hace una década entre las mujeres más jóvenes, en edades comprendidas entre 20 y 35 años.

Para nuestro estudio, el interés se centra en las mujeres con edades comprendidas entre los 16 y 65 años, los grupos etáneos relacionados con la actividad laboral. Teniendo en cuenta este criterio, hemos podido comprobar que la franja de edad de las mujeres residentes en los espacios rurales de Castilla y León se encuentran mayoritariamente en edades comprendidas entre los 45 y 65, presentando variaciones según la tipología de centro rural de que se trate. Los grupos de mujeres de edades más jóvenes se concentran fundamentalmente en los Centros de 1er Orden, aunque este grupo de edades ha perdido peso en el conjunto de la población rural, en las últimas décadas. Mayores oportunidades de trabajo, -dentro de las limitaciones-, cercanía y/o accesibilidad a los núcleos urbanos y periurbanos de mayor tamaño, bien la capital de provincia, bien otras ciudades, (Ponferrada, Medina del Campo, Aranda de Duero, Miranda de Ebro), motivados por la mejora de la movilidad (infraestructuras, transporte,...), podrían estar explicando esta permanencia de las mujeres jóvenes originarias de estos centros de población rural de mayor tamaño²⁹. Una explicación que requiere defender con cautela a falta de datos disponibles que permitan cruzar esas variables, y corroborar o no esta hipótesis para Castilla y León.

La forma de convivencia mayoritaria, de las mujeres de entre 20 y 64 años residente en el medio rural según los datos disponibles, es el matrimonio (57,9%) siendo el civil el predominante (6 de cada 10), las mujeres solteras representan en torno 20,2%. El resultado de cruzar el tamaño de municipio con el estado civil indica que hay una relación significativa entre ambas variables. A menor tamaño del municipio, mayor porcentaje de personas se encuentran casadas -y viudas-. Por el contrario, el número de personas divorciadas, separadas (4,8%) y solteras es mayor cuanto mayor es el núcleo poblacional. Estas cifras refuerzan la idea de que el modelo tradicional de familia está más presente en los núcleos poblacionales de menor tamaño donde, a su vez, la masculinización de la población es mayor que en núcleos poblacionales más grandes. Por edades el estado civil de las mujeres presenta también datos diferenciales: entre 20 y 30 años el porcentaje roza el 50%, en el caso de matrimonio, el grupo de edad de 35 a 50 años se sitúa en torno al 60% y en el grupo de 50 a 65 años, sube al 65%.

En cuanto a la composición de las unidades de convivencia, según los datos disponibles en el INE³⁰ muestran que en los espacios rurales predominan los hogares unipersonales por encima de las parejas que conviven con sus hijos e hijas, justamente por la presencia mayoritaria de mujeres, mayores y muy mayores, más longevas. Pero centrándonos en los grupos de edades de interés al estudio, las mujeres que habitan en unidades compuestas por dos personas: una pareja sin hijos/as convivientes en

29 Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural, 2021. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

30 Estadística Continua de Población. Hogares. INE

un porcentaje elevado, el 22,6%, superior a las unidades formadas por una pareja con 1 hijo/a pequeño/a, una composición de tres personas que suponen el 9,9%. Esta situación esta relacionada muy probablemente con la salida de jóvenes de la comunidad en busca de oportunidades laborales además de la propia emancipación de hijos/as. No obstante el grupo de edad de entre 49 y 65 años (siendo el grupo mayoritario en los espacios rurales) que viven en un hogar compuesto por pareja y dos hijos/as, -uno de ellos/as menor- superan en porcentaje a la composición anterior con un 12,3%.

La Tabla siguiente nos permite comprender la composición de las unidades de convivencia de los espacios rurales de Castilla y León con unidades de convivencia de composición cada vez más

El ámbito rural sigue siendo un espacio sin oportunidades reales, estables y atractivas para que las mujeres puedan desarrollar sus perfiles profesionales y sus proyectos de vida

pequeñas. También el impacto negativo que sobre las poblaciones de estos espacios presenta la ausencia de las mujeres que componen los grupos de edad diana, y de las mujeres más jóvenes dentro de ellos, no solo por motivos de despoblación, sino de la propia dinamización del entorno con repercusiones muy importantes en ámbitos o elementos tan importantes

como el de los cuidados, la cultura, el patrimonio o el medio ambiente, el sociolaboral y la retención del talento, ..., la propia sostenibilidad de la vida humana en los municipios rurales, en todas sus vertientes, pero especialmente en aquellas que constituyan fuente de oportunidades atractivas y estables sobre las que basar los proyectos profesionales de las mujeres, y con ellos sus proyectos de vida.

A menor número de mujeres en edad fértil, menor número de personas nacidas. Al hilo del análisis de las pautas de natalidad, es pertinente explicar en este punto que las mujeres que en la actualidad están en edad fértil nacieron entre los años 80 del pasado siglo y la primera década de este. Esa cohorte ya reflejó en su momento la caída de la natalidad y fue bastante menos numerosa que la generación previa del “baby boom”. En la actualidad, implica que hay una menor proporción de mujeres en edad fértil, lo que se ve reflejado en una menor proporción de nacimientos. En segundo lugar, y de forma paralela al factor anterior, se viene produciendo un descenso paulatino en el número de hijos e hijas por mujer. De cualquier forma y de manera independiente a los factores que las provoquen, las bajas tasas de natalidad ponen en peligro el medio rural, la tasa de reposición indica la cantidad de personas que deben nacer para mantener el volumen de población existente en un momento dado –al margen de la presencia de migraciones exteriores– y la Tabla siguiente ofrece un pronóstico nada prometedor.

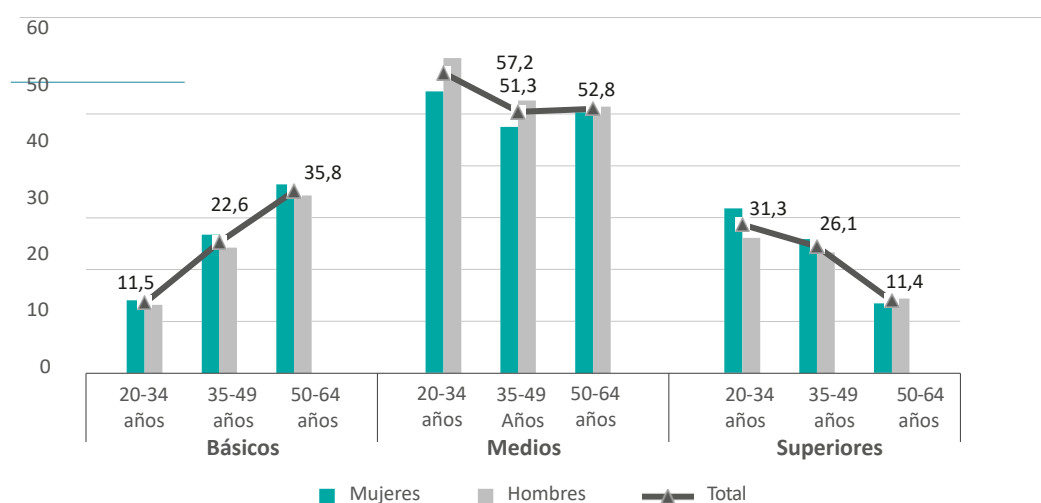
Tasa de Natalidad, Fecundidad e Índice Sintético de Fecundidad (ISF), 2023

Ámbito	Natalidad Tasa (‰)	Fecundidad Tasa (‰)	ISF Hijos/as por mujer
Capital	6,15	30,76	1,08
Otras ciudades	5,71	28,59	1,00
Áreas periurbanas	6,55	28,77	1,01
Influencia urbana	6,53	29,23	1,02
Centros de 1er Orden	5,9	30,08	1,05
Centros de 2º Orden	5,29	27,81	0,97
Centros de 3er Orden	4,65	26,04	0,91
Rural profundo (<2.000 hab.)	3,26	25,03	0,88

Fuente INE. Movimiento Natural de la Población. Elaboración propia

Finalmente, para caracterizar a la población de mujeres de los espacios rurales, se analiza el nivel educativo. Del análisis se desprende que la tradicional imagen de un medio rural con un nivel educativo inferior al resto de la población, más aun en mujeres, y donde se registraban altas tasas de analfabetismo ha cambiado radicalmente. La población rural tiene mayoritariamente estudios de carácter medio-alto. Atendiendo a la distribución por sexos en relación al nivel educativo, aunque destacan los hombres en los estudios medios, las diferencias son muy pequeñas y, además, en los estudios superiores destacan levemente las mujeres por encima de los hombres. Ello indica que son las mujeres las que continúan teniendo mayor nivel de estudios, aunque esta circunstancia no se vea luego correspondida con puestos adecuados en el mercado laboral de los espacios rurales.

Nivel de estudios en el medio rural según sexo y grupo de edad



Fuente: Tomado del Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural, 2021, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, modificado con datos de la Junta de Castilla y León. Estimaciones a partir de datos de la Consejería de Educación

Tanto hombres como mujeres que conforman la población en edad laboral, cuentan mayoritariamente con estudios de carácter medio (que se corresponde con niveles de Educación Secundaria Obligatoria y Formación Profesional de grado medio o grados formativos de ese nivel), con porcentajes sensiblemente superiores en el caso de los hombres y en edades más jóvenes: ligeramente superior en el caso de los hombres sobre las mujeres, y según edad, tal y como se observa en el Gráfico anterior. Siguen, a continuación, y en orden de importancia, las personas que tienen estudios básicos, nivel en el que las mujeres predominan sobre los hombres en todos los grupos de edad. Finalmente, en cuanto a nivel de estudios superiores, las diferencias importantes a favor de las mujeres vuelven a darse en los dos grupos de edad más joven, especialmente significativas en el grupo etáneo de 20-35 años.

Podemos observar igualmente en el Gráfico anterior (los porcentajes corresponden a la población de mujeres) que, en Castilla y León, a medida que disminuye la edad, aumenta la población con estudios superiores y en este nivel las mujeres de forma más pronunciada que los hombres, especialmente significativa en las cohortes de edad

En los estudios superiores las mujeres son mayoría con respecto a los hombres entre los 20 y los 49 años, sobre todo se detectan diferencias entre la población más joven, con brechas de en torno a 7 puntos porcentuales a favor de ellas

más joven. Los datos nos indican que las mujeres con edades por debajo de los 50 años han continuado sus estudios en mayor proporción que los hombres, mostrando porcentajes diferenciales más marcados en el grupo de edad de entre 20 y 35 años: el porcentaje es menor que el de los hombres en estudios medios pero mayor en estudios superiores. En todos los grupos etarios de mayor edad son más mujeres las que tienen estudios básicos pero igualan a los hombres en el nivel educativo medio. El acceso a los estudios superiores, sobre todo universitarios, supone para las mujeres la posibilidad de salir del medio rural y convivir en un ambiente de mayor diversidad cultural que el de su entorno inmediato. Experiencias que provocan un cuestionamiento personal entre las bondades asociadas a la vida en el medio rural y las mayores oportunidades de desarrollo personal y profesional que perciben en el medio urbano.

Tal como recoge el *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural, 2021*, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, el análisis de los datos nos permite aseverar que la tradicional imagen de un medio rural con un nivel educativo inferior al resto de la población ha cambiado radicalmente, de forma especialmente patente en Castilla y León, Comunidad que registra porcentajes más altos en población con niveles educativos medios y superiores que en el conjunto nacional (de hasta 3 puntos % según las cohortes de edad). La población rural de Castilla y León tiene mayoritariamente estudios de carácter medio. Atendiendo a la distribución por sexos de la población en relación al nivel educativo, aunque destacan los hombres en los estudios medios, las diferencias son muy pequeñas en edades mayores. Todo indica que son las mujeres las que continúan teniendo mayor nivel de estudios y alargan sus perfiles académicos hasta alcanzar niveles de más alta cualificación, aunque esta circunstancia, como hemos señalado anteriormente, no se vea luego correspondida con puestos adecuados en el mercado laboral rural, ni con campos y materias que el tejido productivo de estas zonas puedan ofrecer para satisfacer el desarrollo de sus capacidades, conocimientos y competencias y donde tener la oportunidad de proyectarse profesionalmente.

Una segregación más fina de los niveles educativos nos permitiría abundar más en los perfiles en función de esta variable. Sin embargo una vez más se hace necesario señalar que la falta de datos de fuentes primarias, que ofrezcan mayor desagregación en función del tamaño de municipio y zona rural del territorio de Castilla y León, así como la imposibilidad de cruzar más variables, impide realizar análisis más finos que nos permitan analizar la gran diversidad del espacio rural que presenta esta Comunidad Autónoma. No obstante, con los datos que podemos manejar podemos aseverar que en general a medida que disminuye la edad, aumenta la población con estudios superiores y en este nivel las mujeres de forma más pronunciada que los hombres. Las mujeres con edades por debajo de los 50 años han continuado sus estudios en mayor proporción que los hombres, mostrando porcentajes diferenciales más marcados en el grupo de edad de entre 20 y 35 años.

En la construcción del perfil de la mujeres que habitan en el ámbito rural, quedaría por analizar su papel en relación a las responsabilidades de cuidados y sostén de la unidad de convivencia, así como los usos del tiempo. Es un punto sumamente influyente y condicionante en la relación de las mujeres con el mercado laboral y las características de su participación en él. En este caso los problemas que surgen de la necesidad de conciliar de la vida personal-familiar y laboral en los pueblos viene de la mano de dos aspectos fundamentales: la situación de dependencia y recursos públicos de atención insuficientes.

Esa falta de recursos, especialmente residenciales, sumado a un elevado copago en relación a las pensiones de las personas mayores del ámbito rural, son dos condicionantes de los cambios internos

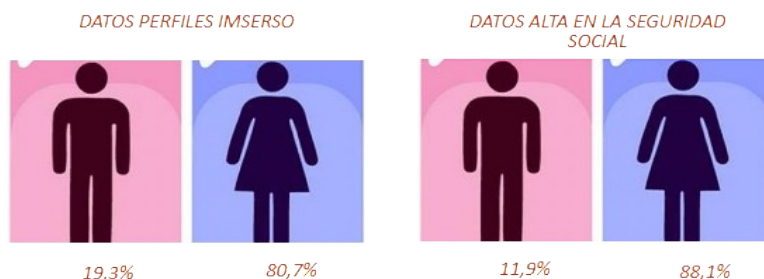
que las familias necesitan acometer para dispensar la atención necesaria a las personas en situación de dependencia con las que conviven. Estas modificaciones implican convertir a las mujeres en cuidadoras

principales, como así lo manifiestan el 82,1% de los casos que se encuentran en esa necesidad, en los espacios rurales de Castilla y León, frente al 22,4% de los hombres. Son ellas las que adquieren las funciones y responsabilidades que llevan aparejadas las tareas de cuidados, especialmente visible en el medio rural en términos comparativos, con diferenciales de más de 6 puntos porcentuales superior al conjunto de la Comunidad Autónoma en el caso de las mujeres. El creciente envejecimiento y sobrevejecimiento, y la masculinización de los grupos laboralmente activos del medio rural son dos características sociodemográficas que complican

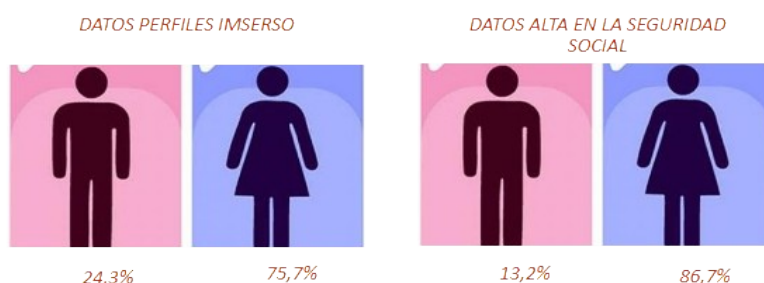
extraordinariamente el desarrollo de los proyectos profesionales a las mujeres: es difícil compatibilizar las tareas de cuidado con el trabajo, sobretudo el realizado por cuenta ajena, cuando la presión viene ejercida por dos factores determinantes: un trabajo sacrificado de inmediato por ser considerado secundario y complementario como lo es el de ellas, y una tarea que corresponde por género, el rol de la atención y el cuidado que se perpetúa sin solución de transformación.

Según el propio *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural, 2021*, “... en términos comparativos con las cifras registradas en 2011 (MARM, 2011), se produce un reseñable aumento en las diferencias entre mujeres y hombres responsables del cuidado de personas dependientes con las que conviven, en las entrevistas realizadas. Hace una década, del total de mujeres convivientes, el 84,7% afirmaba ser la cuidadora principal, y del total de hombres entrevistados convivientes, el 44,3% se posicionaba con cuidador principal. El número, por tanto, de hombres cuidadores principales ha sufrido un acusado descenso en la última década, lo que aumenta, a día de hoy, la distancia entre mujeres y hombres”. En el ámbito rural las personas en situación de dependencia se enfrentan a condiciones más desfavorables de cobertura lo que impacta negativamente en el avance hacia la corresponsabilidad de los cuidados. Estos son asumidos por las mujeres en porcentajes extraordinariamente superiores al de los hombres y a pesar del supuesto avance en la superación de los roles y estereotipos de género, la tarea de cuidados continúa estando feminizada en el medio rural, de forma muy superior al conjunto de la Comunidad.

Personas cuidadores informales según sexo
Ámbito rural-Castilla y León



Personas cuidadores informales según sexo
Conjunto Castilla y León



Elaboración propia a partir de datos IMSERSO y Seguridad Social

TEJIDO EMPRESARIAL RURAL DE CASTILLA Y LEÓN

El tejido empresarial de un territorio es uno de los instrumentos más potentes para generar riqueza y donde se implanten. Dinamizan el entorno, disponen los medios de vida de la población a través del empleo -y con ello la permanencia o atracción de la población- contribuyendo a la consecución de un mayor bienestar y progreso social. De igual manera cuentan con la capacidad de ofrecer los elementos necesarios para desarrollar económicamente las zonas donde se instalan aportando riqueza, sostenibilidad y evolución cuando, además de crecer, desarrollan su actividad en materias de valor añadido, se tecnifican y adoptan modelos de actividad basados en el conocimiento.

Para ello, también es necesario disponer de un marco institucional adecuado que favorezca la innovación y el crecimiento empresarial de manera dinámica. El entorno institucional en el que se ubican, resulta determinante en cuanto a ofrecer las condiciones facilitadoras para la implantación, crecimiento y mantenimiento de las empresas. Es importante la acción impulsora de la Administración para que las empresas funcionen verdaderamente como motor dinamizador de los espacios donde se ubican, y constituyan igualmente los medios copartícipes de la sostenibilidad de los proyectos de vida de las personas, a través de su realización profesional en ellas, de forma sostenible y estable.

Para nuestro estudio resulta imprescindible analizar el tejido empresarial afincado en Castilla y León, en concreto en las zonas rurales, y ofrecer una descripción de las empresas en las que trabajan las mujeres que viven en estos espacios, sus características, la naturaleza de su actividad y las condiciones laborales que les ofrecen. Estudiar el perfil de las empresas de implantación en zonas rurales permitirá conocer sus fortalezas y debilidades a la hora de afrontar sus obligaciones para con el cumplimiento del Principio de Igualdad. Pero además, más allá de ese cumplimiento a que obliga las normas, abordar un papel proactivo en esta materia, a través de iniciativas RSE, que posibiliten aprovechar el talento de las mujeres, no perder el coste de oportunidad que supondría y ofrecerles las condiciones necesarias para que asuman un papel más visible y decisivo.

El tejido empresarial de Castilla y León y de sus zonas rurales

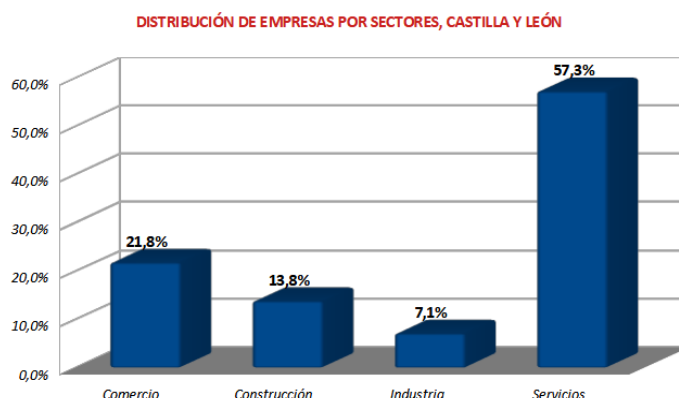
La mayoría de las empresas que conforman el tejido empresarial de Castilla y León son PYMES, con menos de 250 personas ocupadas, pero destacando las PYMES sin asalariados/as y las microempresas, con menos de 10 trabajadoras/es. Empresas pequeñas o muy pequeñas que se enfrentan al reto extraordinario de afrontar un futuro en plena transformación en cuyo camino deben ir adaptándose a las nuevas reglas que viene marcando el desarrollo de la tecnología. Nuevas formas de producir, de consumir y de relacionarse, que han de tener en cuenta los marcos transversales en los que deben establecer sus estrategias empresariales, y no son otros que la transición justa, la transición digital, la cohesión social y territorial y la igualdad de género. Mantenerse en este marco garantizará el cumplimiento del mapa de ruta de un futuro inmediato que asegure estabilidad y se fije en el territorio, generando empleo y oportunidades de desarrollo profesional y vital, priorizando la atención en el capital humano como valor principal de generación de riqueza a través del talento.

Sin embargo el reducido tamaño de las empresas es una importante desventaja que puede limitar la competitividad del tejido productivo en su conjunto ya que cuanto más pequeña es una empresa, más dificultades tiene para afrontar las transformaciones necesarias en materia de

innovación, modernización o buscar nuevos mercados en el exterior. Pero también encontrará mayores dificultades a la hora de cumplir con los criterios que se exigen para con los cuatro pilares anteriormente señalados.

Las empresas castellanas y leonesas suponen aproximadamente el 4,6% del tejido empresarial español, el cual, según datos del DIRCE-2023, estaba formado por 3.207.580 empresas³¹. En términos absolutos, serían, a foto fija de ese año, unas 148.223 repartidas en todo el territorio de la Comunidad, dato que sitúa a Castilla y León en una posición de relevancia intermedia en el conjunto de España.

Analizando su distribución en función del sector³², en ese año, comprobamos que la actividad empresarial de Castilla y León está muy enfocada al sector servicios (actividades financieras y de seguros, inmobiliarias, actividades de la administración, educación, sanidad, y actividades científicas y profesionales) y comercio (al por mayor y al por menor, transporte, almacenamiento, hostelería, información y comunicaciones, entre las dos representan alrededor del 79% del grueso empresarial, (el 57,3% y 21,8% respectivamente). Solamente 7 de cada 100 empresas se dedican a la industria (extractiva, manufacturera, energía eléctrica, suministro de agua, y gestión de residuos) y el resto (13,8%) lo copa la construcción.



CASTILLA Y LEÓN		
	Empresas	%
EMPRESAS POR TAMAÑO		
Total empresas	148.223	100,0%
GRANDES (250 o más personas asalariadas)	139	0,1%
PYMES (0-249 personas asalariadas)	148.084	99,9%
PYMES sin personas asalariadas	79.224	53,4%
PYMES con personas asalariadas	68.860	46,5%
Microempresas (1-9 personas asalariadas)	62.803	42,4%
Pequeñas (10-49 personas asalariadas)	5.354	3,6%
Medianas (50-249 personas asalariadas)	703	0,5%

Fuente DIRCE-INE.2023.

Prácticamente el total de las empresas son PYMES, con una representación del 99,9%, siendo más del 53% empresas sin personas asalariadas, esto es, personas ocupadas por cuenta propia. El resto de las PYMES (46,5%) que cuentan con personas asalariadas, son empresas con plantillas que no superan las 50 personas trabajadoras (98,9%) y

de ellas, 9 de cada 10 son microempresas que no alcanzan las 10. Se trata de porcentajes que se viene manteniendo estables a lo largo de los últimos años y es similar al del conjunto de España e incluso de

31 Estructura y Dinámica Empresarial en España, 2023 [INEbase / Economía / Empresas / Explotación estadística del directorio central de empresas. DIRCE / Últimos datos](#) La nueva definición de empresa, fue implementada en el sistema DIRCE en 2018, si bien debido a la entrada en vigor del Reglamento EBS 2019/2152 y su Acto de Implementación 2020/1197, la explotación estadística del DIRCE ha adoptado algunos cambios metodológicos para 2022. La nueva definición de empresa económicamente activa, implementada en 2022, afecta al cómputo del número de empresas activas. Según el Reglamento EBS 2019/2152 y su Acto de Implementación 2020/1197, se considera empresa activa aquella que tiene facturación, empleo, inversiones o producción en el año de referencia.

32 Fuente estadística:DIRCE-INE-2023: Esta operación estadística cubre todas las actividades económicas de la CNAE 09 excepto la producción agraria y pesquera, (A), los servicios administrativos de la Administración Central Autónoma y Local (O) , las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (T) y los organismos extraterritoriales (U)

los países del entorno europeo. Solamente el 7,78% de las PYMES de Castilla y León tienen plantillas de entre 10 y 50 personas asalariadas y si ascendemos a plantillas de más de 50 hasta 250, estas apenas superan el 1%. La dimensión es uno de los parámetros más relevantes en el análisis del tejido empresarial debido a que las empresas de menor tamaño son más vulnerable en momentos de crisis, sorteando mayores dificultades en el acceso a la financiación que dificulta a su vez, su capacidad de innovación e internacionalización, y la mejora de los procesos de comercialización y de su productividad. Se trata de un factor que tiene mucho que ver con la supervivencia de la propia empresa y la capacidad para dinamizar el entorno en el que se implanta con cierta estabilidad sobre la que asentar los proyectos profesionales y vitales de las personas que conforman el potencial capital humano de las mismas. Esta cuestión es especialmente relevante en las zonas rurales de cara fijar población joven.

En cuanto a su tamaño, los datos ponen de manifiesto la gran atomización del tejido empresarial de la Comunidad Autónoma, una tipología que comparte con el conjunto de España y también con otras regiones de Europa.

De las 62.803 empresas de Castilla y León que cuentan con plantillas de hasta 10 personas asalariadas, estos dos sectores, los más feminizados, aglutinan el 78,12% de las empresas de ese tamaño. Le siguen el sector de la construcción (13,22%) y el industrial (8,65%).

EMPRESAS ACTIVAS POR SECTORES Y ESTRATO DE PERSONAS ASALARIADAS EN CASTILLA Y LEÓN, 2023					
Estrato Asal. /Sectores	TOTAL	Industria	Construcción	Comercio	Servicios
TOTAL	148223	10589	20478	32291	84865
Sin asalariados	79224	3668	11381	14763	49412
De 1 a 2 asalariados	42952	3193	5877	11725	22157
De 3 a 5 asalariados	14241	1405	1748	3664	7424
De 6 a 9 asalariados	5610	839	678	1229	2864
De 10 a 19 asalariados	3424	724	508	559	1633
De 20 a 49 asalariados	1930	514	247	263	906
De 50 a 99 asalariados	463	112	26	56	269
De 100 a 199 asal.	209	78	11	20	100
De 200 a 249 asal.	31	10	1	5	15
De 250 a 999 asal.	105	38	1	7	59
De 1.000 a 4.999 asal.	30	7	0	0	23
De 5.000 ó más asal.	4	1	0	0	3

De las 5.354 empresas cuyo tamaño va de 10 a 50 personas asalariadas, los porcentajes según sector mantienen las posiciones de servicios y comercio, con un porcentaje del 62,77% de esas empresas, la industria que en este tamaño aporta el 23,12% y la construcción con el 14,10% de empresas de ese tamaño.

Las de mayor tamaño (842 empresas a partir de 50 personas asalariadas), también presentan una distribución en la que el sector servicios y comercio cuentan con mayor peso, representando el 66,15% de esas empresas (de este, el comercio aporta el 10,5%), le sigue el sector de industria con el 29,21%, y la construcción el 4,63%.

En definitiva, de los datos aportados indican que la estructura del tejido empresarial de Castilla y León en función del tamaño, sector de actividad y forma jurídica, se extrae que el tejido empresarial castellanoleonés se caracteriza por una atomización de microempresas, principalmente en los sectores servicio y comercio, y cuya titularidad pertenece a una persona física (empresas sin personas asalariadas).

Las empresas implantadas en las zonas rurales de Castilla y León.

Ya habíamos señalado que Castilla y León cuenta con unas 148.225 empresas, según los datos facilitados por DIRCE-2023, 4 de cada 10 se encuentran implantadas en un espacio rural. Son pues En torno a 62.800 empresas, repartidas por cada una de las nueve provincias de la Comunidad Autónoma, sujetas a la gran diversidad territorial que presentan los espacios rurales de esta Comunidad Autónoma,

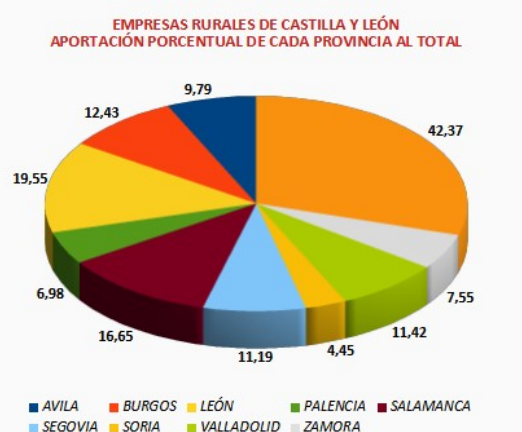
NÚMERO DE EMPRESAS	CAPITALES Y ENTORNOS URBANOS	MUNICIPIOS RURALES
AVILA	9.670	6.149
BURGOS	23.673	7.804
LEÓN	27.952	12.276
PALENCIA	8.956	4.384
SALAMANCA	20.635	10.454
SEGOVIA	10.416	7.027
SORIA	5.473	2.793
VALLADOLID	31.035	7.174
ZAMORA	10.413	4.743
CYL	148.223	62.804

una diversidad de entornos, ya analizada en la primera parte de este Estudio, no solo por la variedad de las características geográficas -y oreográficas-, y también por la dinámica demográfica y poblacional.

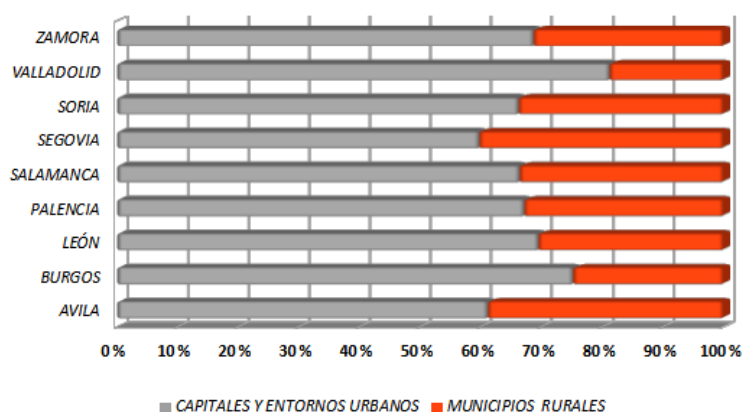
Tal y como podemos observar la distribución territorial de las empresas de Castilla y León ponen de manifiesto que a nivel provincial, y en términos absolutos, son Valladolid, León, Burgos y Salamanca las provincias que contribuyen con mayor número de empresas al tejido empresarial castellano y leonés. Por contra Palencia y Soria son las que aportan un menor número.

No obstante, al relativizar las cifras en función de la población en cada provincia, el número de empresas per cápita es muy semejante en todas ellas.

Centrados ya en los entornos rurales, la distribución territorial por municipios de menos de 20.000 habitantes, los datos ponen de manifiesto que la mayor contribución de empresas del ámbito rural al conjunto la realiza León con un porcentaje de en torno al 20% de empresas rurales, seguida de Salamanca con cerca del 17% y Burgos superando el 12%.



DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS POR PROVINCIAS-ÁMBITO RURAL/URBANO

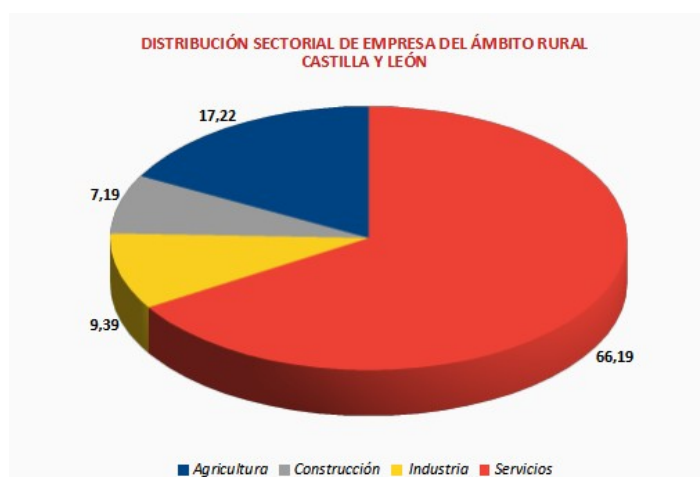


Soria, Palencia y Zamora las que menor número aportan, con un 4,45%, un 6,98% y un 7,55% respectivamente. Valladolid, en este caso, a pesar de ser la provincia con un mayor número de empresas (mas de 31.000), se queda en un zona intermedia en cuanto a al peso de sus empresas rurales en el conjunto de la Comunidad, ya que solamente aporta el 11,42% (7.174 empresas rurales), un porcentaje muy similar al de Segovia (11,19%)

Además, cada provincia presenta una distribución de empresas, rural/urbana, diferente. Teniendo en cuenta esta diferenciación, Segovia y Ávila son las provincias que cuentan con mayor número de empresas de implantación rural dentro de sus distribuciones, el 67,46% y el 63,59% respectivamente, seguidas de Soria (51,03%) y Salamanca (50,66%). Valladolid y Burgos cuentan con la menor implantación en sus espacios rurales con porcentajes del 23,12 y 32,97 en cada caso. Son las dos únicas provincias que se sitúan por debajo de la media de la Comunidad Autónoma (42,37%).

Si tenemos en cuenta el sector, la distribución de las empresas que operan en el ámbito rural exige incluir el sector agrario. Para poder abordar esta parte del estudio incluiremos este sector aplicando las correcciones pertinentes, utilizando otras fuentes, (entre ellas Seguridad Social a efectos de análisis comparativos en función del ámbito territorial rural/urbano. Hemos de aportar otras fuentes puesto que la configuración del tejido empresarial en Castilla y León, aquí utilizada en otras partes de este informe, los sectores de actividad se han agrupado siguiendo la clasificación del DIRCE y ya habíamos comentado que la producción estadística nacional del Directorio Central de Empresas (DIRCE-INE) no recoge datos para la producción agraria y pesquera, los servicios administrativos de la administración central autonómica y local, y las actividades de los hogares como empleados domésticos.

Incluir el sector agrario introduce un grado de distorsión atribuible a número de explotaciones (un/a titular puede explotar más de una o contar con más de una actividad agraria, ganadera,..., (según CNAE-2020), o las personas trabajadoras del sector pueden serlo por cuenta propia o por cuenta ajena, con diferente afiliación a los regímenes de la Seguridad Social, entre otras variables que debemos tener en cuenta en cuenta. No obstante, al elaborar los datos de las diferentes fuentes³³, hemos conseguido realizar estimaciones muy aproximadas que en este epígrafe nos permiten avanzar en términos compartivos. Así, si incluimos el sector agrario, de gran peso en el ámbito rural, la distribución sectorial de las empresas asentadas en las zonas rurales (los espacios rurales de Castilla y León manejados en este Estudio) se muestra en el Gráfico siguiente:



*Tercialización de la economía rural
6 de cada 10 empresas se encuadran en el
Sector Servicios:
turismo rural, restauración, comercio
sanidad y sociosanitario ó educación*

Podemos observar la terciarización de la actividad económica, una característica que comparte con otros ámbitos territoriales de España, o Europa, de forma que en torno a 6 de cada 10 empresas se encuadran en el sector de los servicios. Un porcentaje muy inferior al del conjunto de la Comunidad. Hemos de tener en cuenta que para el análisis sectorial de las empresas del conjunto de Castilla y León no se incorpora el sector agrario, pero es

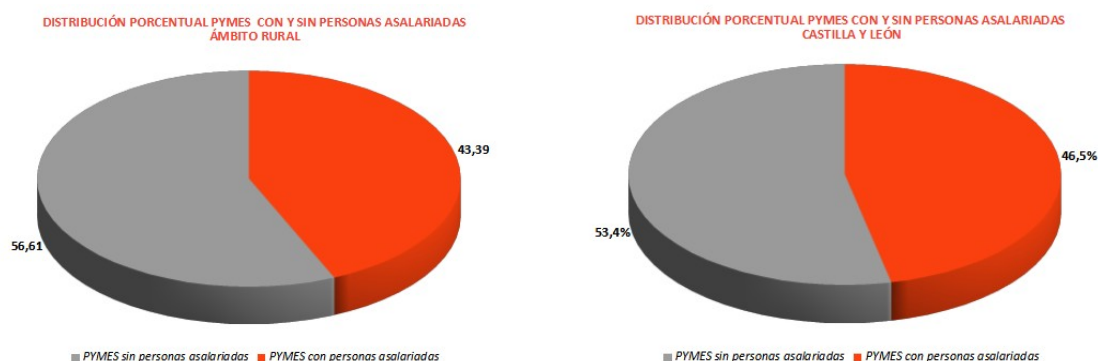
interesante observar que a pesar del peso que presenta la actividad agraria-ganadera en las zonas

33 COD-A-CNAE-2009. [INEbase / Clasificaciones estadísticas / Clasificaciones nacionales / Clasificación Nacional de Actividades Económicas. CNAE / Últimos datos](#) y Censo Agrario-2020 [Instituto Nacional de Estadística. \(National Statistics Institute\)](#) y Estadísticas de afiliación Seguridad Social, [Seguridad Social: Estadísticas](#)

rurales, la contribución del sector de los servicios ha adquirido gran dimensión. Por otra parte cabe destacar el porcentaje (9,39%) que aporta el sector industrial, mostrando una significativa presencia en los entornos rurales de Castilla y León, sin duda explicado por el empuje de la industria manufacturera y sobretudo agroalimentaria. La especialización del tejido productivo rural en el sector agroalimentario, según el CES CyL, permite amortiguar en cierta medida el deterioro de las economías de estos territorios rurales, convirtiéndose en un sector estratégico de la Comunidad, junto con la Energía renovable o el Hábitat. Todos ellos, vinculados a entornos naturales y de explotación de recursos endógenos agrarios y ganaderos, son especialmente importantes en este caso pues cuenta con mayor capacidad para crear puestos de trabajo -especialmente para mujeres jóvenes-, de generar valor añadido, y de ejercer un efecto de arrastre sobre el resto de la economía. Esta actividad industrial, afincada especialmente en zonas rurales, aglutina al mayor número de personas asalariadas del sector, de ahí su peso y proyección en esta Comunidad Autónoma. (unas 25.000 personas son empleadas en el mismo, lo que supone en torno al 38% de todo el sector, como veremos más adelante)

El Gráfico anterior también muestra un sector agrario y ganadero que, aun perdiendo peso como sucede en otras Comunidades Autónomas en mayor o menor medida, mantiene un 17,22%, aunque como veremos más adelante, sus las actividades agroganaderas conforman un sector muy limitado en generación de empleo asalariado de las zonas rurales de esta Comunidad, y el que genera es ocupado por los hombres en una proporción de 100/25, -según la zona hay que matizar-. El 9,39% aproximadamente corresponde a la industria, fundamentalmente agroalimentaria.

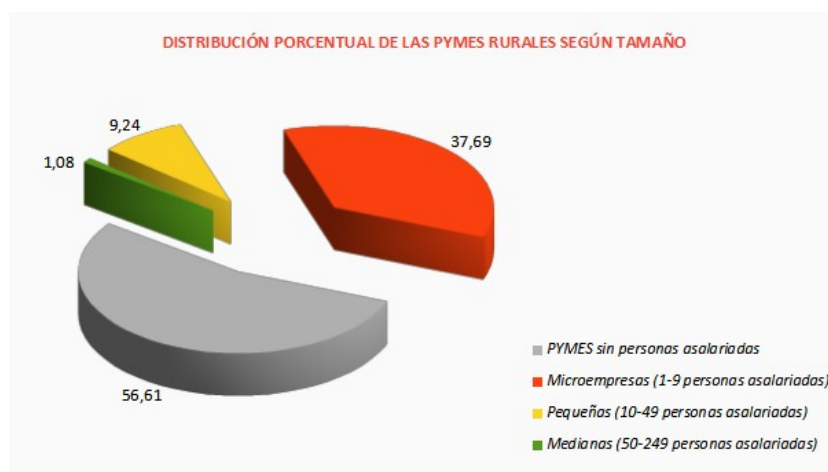
Según el tamaño de las empresas, esto es, el número de personas que conforman sus plantillas, nos encontramos con empresas pequeñas o muy pequeñas en un 99,95%. No es una particularidad de nuestras demarcaciones rurales.



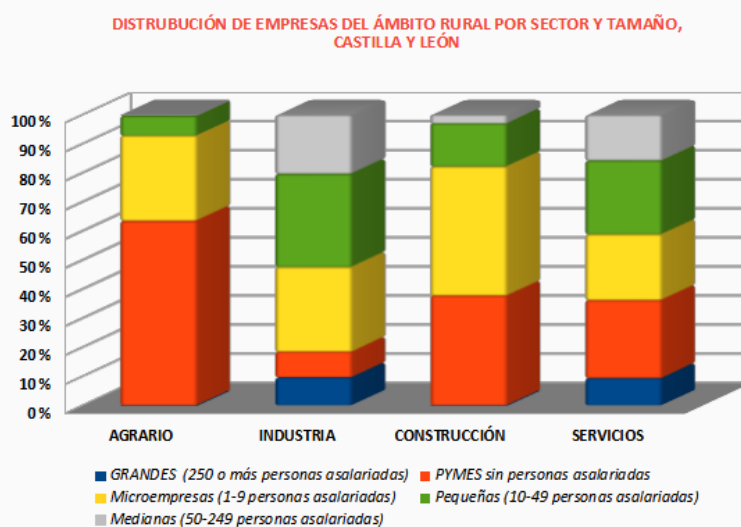
Tal y como sucede en el conjunto de Castilla y León y también en España, el tejido empresarial se basa fundamentalmente en PYMES y Micropymes. El 56,6% son empresas que no cuentan con plantilla, se trata de autónomos, trabajadores por cuenta propia. En torno al 43,39% tienen personas asalariadas, un porcentaje que, en términos comparativos, pone de manifiesto un cierto grado de asalarización, sensiblemente mayor que otros espacios rurales de otras Comunidades Autónomas, cuyos porcentajes rondan el 41% global.

Insistimos aquí en que la aportación del sector agrario incrementa el porcentaje de las PYMES sin personas asalariadas ya que el sector agrario de Castilla y León se caracteriza por ser una actividad familiar; está compuesto por explotaciones de un/a titular, y/o compartida con familiar o cónyuge, en la mayoría de los casos propietaria/o de la explotación.

Con todo, la distribución según el tamaño constata la gran atomización del tejido empresarial rural: casi 4 de cada 10 empresas no superan las 10 personas asalariadas, y solo el 1,08% cuentan con plantillas superiores a 50.



Si cruzamos los datos en función del sector de actividad y el tamaño de empresa, comprobamos que es el agrario el que cuenta con un porcentaje mucho mayor de empresas (explotaciones) que no cuentan con personal asalariado superando el 63% de ellas, mucho más amplio que la construcción aun siendo esta una actividad que cuenta también con un porcentaje elevado de empresas sin personas asalariadas (en torno a un 37%). Las empresas del sector de la construcción son micropymes de plantillas de entre 1 a 5 ó 6 personas empleadas, muy masculinizadas, las copan el mayor porcentaje (cerca del 45% del sector).



En el particular caso del sector agrario de Castilla y León, la distribución de empresas según

Las actividades agroganaderas conforman un sector muy limitado en generación de empleo asalariado de las zonas rurales de esta Comunidad. El que genera es ocupado por los hombres en una proporción de 100/25

tamaño refleja las características particulares de la actividad agraria y ganadera de esta Comunidad, salvando la diversidad de la actividad según las zonas. En conjunto la mano de obra, medida como el trabajo efectuado por una persona dedicada a tiempo completo durante un año a la actividad agraria (UTA), nos muestra que en las explotaciones castellanas y leonesas se emplea 1,4 UTA (del que solamente el 0,3 UTA de

trabajo asalariado). La mayor parte de las Unidades de Trabajo al Año las aporta la familia, con un 81% del total de UTA, de las que el 61% corresponden al titular. Poco más de 3 de cada 10 empresas del sector cuenta con personas asalariadas hasta un máximo de 10, aunque rara vez alcancen esa platilla. Las que superan ese número pertenecen generalmente a las explotaciones ganaderas, aunque estas a penas superan el 4%.

La distribución de empresas según su tamaño muestra que son la industria y los servicios los sectores que cuentan con empresas con plantillas más numerosas, en porcentajes muy superiores al resto de sectores. Concentran más personas asalariadas y presentan mayor potencial de empleo. Tal y como comentábamos más arriba En el caso de los servicios la distribución aporta resultados más equilibrados en cuanto a tipología según tamaño, debido en gran parte a la diversidad de actividades que aglutina, así, un porcentaje del 15% en PYMES sin asalariados indica un entramado de pequeño comercio de proximidad, más activo que en el entorno urbano, en términos comparativos; o una presencia de empresas de mayor tamaño pertenecientes al sector sociosanitario, que también operan en el ámbito rural.

En conjunto, las empresas implantadas en el ámbito rural que cuentan con personal asalariado, congrega a unas 238.000 personas en sus plantilla, de ellas 97.000 son mujeres y 141.000 hombres, un 40,7% y 59,2% respectivamente. Ya veremos que el grado de asalarización es diferente en cada sexo. Cabe recordar nuevamente la influencia del sector agrario, un actividad muy masculinizada en los municipios pequeños de Castilla y León (analizado en la parte de la dinámica demográfica del presente Informe), cuyas explotaciones, agrarias y ganaderas, se nutren generalmente de mano de obra familiar y apenas cuentan con personas asalariadas, siendo estas, mayoritariamente hombres.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL RURAL: INDICADORES LABORALES

El estudio de las brechas de género que existen en los territorios rurales, en especial las referentes al ámbito laboral, exige tener en cuenta la realidad del propio entorno, -del que ya hemos ofrecido una pequeña aproximación- y las oportunidades que ofrezca el tejido productivo instalado en dicho entorno.

El gran proceso de cambio de las áreas rurales ha venido de la mano de la modernización del campo sumado a un proceso de desagrarización. La despoblación, como ya hemos analizado, no es sino el proceso de adaptación de una sociedad agraria a otra de base metropolitana centrada en la economía de servicios. El modo de producción de crecimiento intensivo asociado al modelo territorial de concentración de la población en áreas urbanas y periurbanas o centros de servicios de mayor influencia rural, han marcado el cambio visible de la estructura social de las áreas rurales de Castilla y León. Pero ha traído consigo también los mismos modelos de desequilibrio y desigualdad de género tan arraigada y resistente, en la cultura y la gestión empresarial.

Centrados ya en el ámbito laboral podemos comenzar destacando que este es uno de los ámbitos donde tradicionalmente se han manifestado las desigualdades de género con mayor visibilidad, y aunque la igualdad de trato es un derecho fundamental inalienable a todos los niveles, en el mundo de trabajo se dan muy diversas formas de esquivar su aplicación, pese a la abundante normativa existente para que las discriminaciones, directas o indirectas, no queden impunes.

Entre otros factores, la vida laboral y profesional de las mujeres está condicionada por la edad, el perfil formativo, el estado civil, la maternidad o las características del propio mercado de trabajo. Aunque en general sus trayectorias suelen ser discontinuas e intermitentes, en general más reducidas e inestables que la de los hombres, la incorporación de las mujeres al mercado laboral -más intensa desde los 80 del siglo pasado-, no es un fenómeno que haya afectado por igual a todos los grupos de mujeres; ni la actividad, ni el empleo, ni el paro han evolucionado igual para toda la población femenina. La interrelación de varios elementos, y las circunstancias en las que interaccionan entre sí y se retroalimentan, provocan un mercado laboral desigual, introducen serios desequilibrios en función del sexo en una carrera en la que las mujeres encuentran comparativamente más obstáculos y más severos para alcanzar los mismos objetivos que sus compañeros hombres, desde el mismo momento en el que deciden acceder a él.

Factores que tienen mucho que ver con el ciclo de vida de las mujeres, la posibilidad de compatibilizar los tiempos de trabajo y los tiempos ocupados en la esfera personal, y la propia naturaleza del mercado, cuyas manifestaciones en relación a la participación de las mujeres, muestran las resistencias al cambio movidas por estructuras tradicionales, aun muy influenciadas por estereotipos sociales y culturales. Las situaciones de desigualdad que se pueden observar y medir, son relativamente fáciles de identificar, mientras que los factores de desigualdad remiten a las causas, están en la raíz del problema, y aunque son los que deben ser abordados para erradicar la discriminación, su naturaleza estructural hace que su modificación sea más compleja.

El medio rural no ha sido una excepción, sino que, por el contrario, las características socioeconómicas del propio medio han propiciado que algunas desigualdades se hayan mantenido en el

tiempo. A groso modo, las mujeres en las zonas rurales enfrentan dos formas básicas de desigualdad: la primera se debe a su entorno de residencia, que afecta a su acceso al mercado laboral, servicios y conectividad física y digital. Ya hemos visto que las brechas en los indicadores laborales básicos son superiores, más intensas, en función de la ruralidad

La segunda es la desigualdad por el mero hecho de ser mujer, compartida con todas las demás, pero que magnifica las barreras de la primera. Esta situación se ve reflejada en las mayores dificultades de acceso al empleo, la precariedad laboral, las peores condiciones laborales, la infrarrepresentación en la toma de decisiones y la falta de equilibrio en la conciliación. Como resultado, su participación y contribución plena a la economía se ve limitada, lo que afecta negativamente el desarrollo económico y el bienestar de las personas en las zonas rurales y la sociedad en general.

A pesar de ello la realidad refleja que dichos cambios no han sido suficientes para lograr posicionar a las mujeres en condiciones de igualdad a los hombres y lograr una transformación social, estructural, que irradie su efecto al conjunto de los componentes que la conforman. El medio rural no ha sido una excepción, sino que, por el contrario, las características socioeconómicas del propio medio han propiciado que algunas desigualdades se hayan mantenido en el tiempo y lo hayan hecho con mayor intensidad y resistencia. No obstante es necesario señalar que el marco normativo -y demás cuerpo jurídico que la desarrolla-, construido desde décadas para garantizar el derecho humano a la igualdad de trato, han permitido que la obligatoriedad de su aplicación, al menos desde el punto de vista formal, ofrezca resultados significativos en la corrección de las desigualdades, constituyendo pasos sólidos en la eliminación de las discriminaciones, especialmente en el ámbito laboral. Tenemos herramientas y medidas reguladas para ello de las que se espera una mayor efectividad a la hora de alcanzar el objetivo para el que han sido diseñadas en el marco de la concertación del Diálogo Social con los agentes económicos y sociales. Claro ejemplo lo tenemos en normas de última generación como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro o la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias, que se promulgó con el fin de reconocer los derechos económicos y jurídicos de las mujeres que trabajan en la actividad agraria y que se encuentran invisibilizadas.

Por nuestra parte, dedicaremos esta sección a las características de la participación de las mujeres en ámbito laboral rural por cuenta ajena, y las brechas de género que en él se producen. Iniciamos el recorrido analizando los indicadores laborales fundamentales: actividad, ocupación y paro, que marcarán el punto de partida de un estudio que aborda los diferentes aspectos que configuran de la posición de las mujeres trabajadoras en las empresas del ámbito rural y las condiciones laborales particulares en las que desarrollan sus trabajos.

La mejor forma de tomar el pulso a la situación del mercado laboral es iniciar la descripción con los datos de los indicadores básicos, para ambos sexos y para el grupo de edad entre 16 y 65 años. Obtendremos una mayor perspectiva comparando dichos indicadores en los dos ámbitos territoriales: rural y conjunto de Castilla y León. El cálculo de estas tasas de los indicadores, en el medio rural, no está exento de dificultades, si se quiere partir de datos estadísticos oficiales. La información estadística sobre empleo es de difícil acceso cuando es necesario cruzar las variables, y desagregar los datos a nivel municipal. Tomaremos algunas estimaciones basadas en datos de fuentes oficiales -ya señaladas-, aunque las reservas oportunas.

Indicadores laborales: actividad, inactividad, paro, ocupación, asalarización

Existen diferencias muy significativas entre los datos de las mujeres y los de los hombres en todos los indicadores. Sus valores nos ofrecen información muy relevante en relación a la composición por sexos del mercado laboral rural. Lo primero que podemos observar son las tasas de actividad y empleo, digamos los indicadores positivos del mercado laboral, y vemos que ambas son más altas en el caso de los hombres. Se trata de una situación nada desconocida en el mercado laboral registrada también en el ámbito rural. Tampoco es una novedad que los indicadores de desempleo e inactividad laboral presenten tasas superiores para las mujeres, situación también compartida, como ya sabemos, por todos los ámbitos territoriales. La diferencia está en la intensidad con la que se produce en el entorno rural.

De cada 100 mujeres en edad laboral, 32 se encuentran fuera del mercado de trabajo (el doble que los hombres), de las activas, 59 de cada 100 tienen empleo frente a los 71 hombres y casi 16 de cada 100 están en desempleo cuando en el caso de los hombres a penas supera los 9. Una tasa de actividad menor, sumada a una tasa de inactividad mayor en la mujeres nos está indicando una menor participación en el mercado laboral.

Vemos también cómo las tasas de empleo y desempleo muestran diferencias significativas con una menor tasa de empleo y mayor tasa de desempleo indicando que, una vez deciden participar, encuentran mayores dificultades para lograrlo. Las diferencias en el caso de la tasa de empleo deja una brecha de más de 11 puntos porcentuales a favor de los hombres, menos acusada en el caso de la tasa de desempleo con un diferencial que se queda en el 6,7% a favor de ellas. También sucede en el caso de las brechas en el conjunto de Castilla y León, pero los porcentajes son menores. La menor tasa de empleo y mayor tasa de desempleo señalan que una vez participan, encuentran mayores dificultades para lograr puesto de trabajo. Los porcentajes recogidos en la Tabla anterior dejan brechas muy significativas en estos todos los indicadores, brechas no solo en función del género sino también en relación al ámbito territorial.

Mención especial merece la tasa de asalarización, esto es, cuantas de las personas ocupadas son asalariadas. El peso que suponen las mujeres asalariadas sobre el total de mujeres ocupadas en el medio rural es mayor que el que peso que representan los hombres asalariados. Se evidencia una cierta

POBLACIÓN DE 16-65 AÑOS ÁMBITO RURAL		
INDICADORES LABORALES	Valores porcentuales	
	Mujeres	Hombres
TASA DE ACTIVIDAD	69,40	79,02
TASA DE EMPLEO	59,80	71,60
TASA DE ASALARIZACIÓN	74,63	68,07
TASA DE DESEMPLEO	15,90	9,20
TASA DE INACTIVIDAD	32,30	15,40

POBLACIÓN DE 16-65 AÑOS TOTAL CASTILLA Y LEÓN		
INDICADORES LABORALES	Valores porcentuales	
	Mujeres	Hombres
TASA DE ACTIVIDAD	71,03	80,75
TASA DE EMPLEO	63,17	74,09
TASA DE ASALARIZACIÓN	78,95	87,85
TASA DE DESEMPLEO	12,35	8,52
TASA DE INACTIVIDAD	28,49	19,50

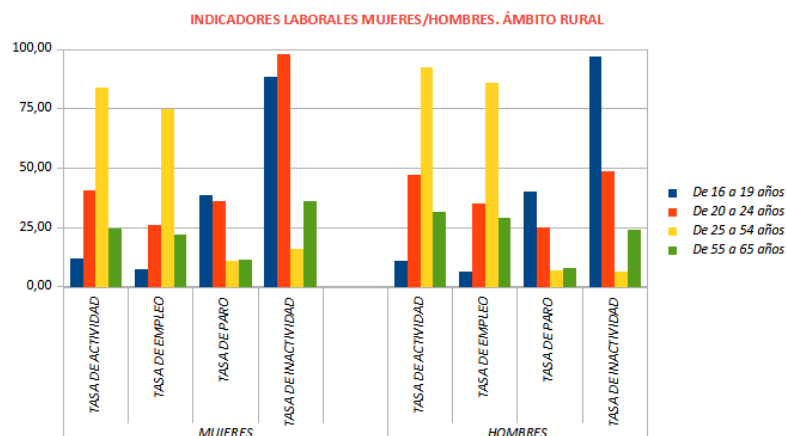
Una participación desigual de las mujeres rurales

*Tasas mas bajas de actividad y empleo
Valores mas altos en desempleo e inactividad
Tasa de inactividad que duplica a la de hombres
Mayor asalarización en relación a los hombres*

*Brechas superiores a las del conjunto de la Comunidad
en todos los indicadores*

feminización de la asalarización del ámbito rural, ya que la tasa para ellas es del 6,5% mayor que para ellos, un comportamiento contrario al del conjunto de la Comunidad, como veremos más adelante

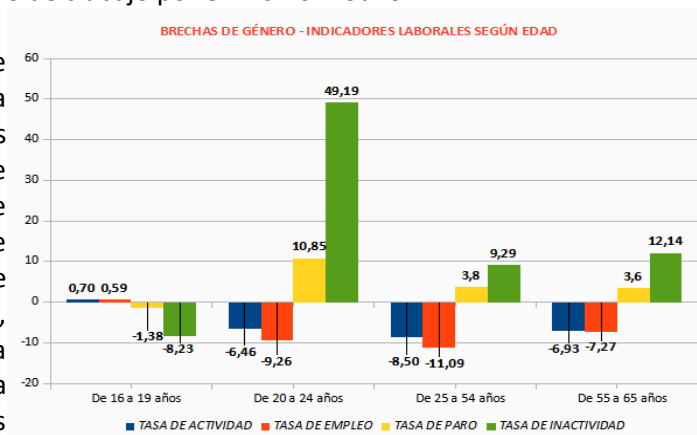
Si tenemos en cuenta la edad, los indicadores laborales analizados también muestran diferencia sustanciales por sexo que podemos comprobar en el Gráfico siguiente. Detengámonos en la tasa de



inactividad: las diferencias entre sexos se registran especialmente en los grupos de edad de 16-20 años y de 20 a 25 años. En el primer grupo las tasas son altas para hombres y ligeramente superior den mujeres, sin duda debido a que ambos grupos, a esas edades, aún se están formando. Sin embargo la cohorte de edad siguiente muestra una tasa de inactividad manifiestamente superior en las mujeres, indicando que ellas continúan formándose y cualificándose mucho más tiempo

que los hombres, una brecha muy pronunciada que podemos observar en toda la amplitud en el Gráfico siguiente. Sin embargo si ascendemos en edad al grupo de 55 a 65 años, son ellas las que ofrecen tasas más altas en este indicador, lo cual podría estar respondiendo a motivaciones de cuidado y trabajo doméstico, bien por abandono del empleo ante la necesidad de atención al entorno familiar o bien porque ni siquiera hayan accedido al mercado de trabajo por el mismo motivo.

En cuanto a la tasa de actividad y de empleo, ambas tasas, tanto la masculina como la femenina, alcanzan las mayores cotas en el intervalo de edad intermedio de 25-55 años, y como se observa, la brecha de género en el empleo aumenta a medida que aumenta la edad, aunque se reduce sensiblemente en la cohorte de 55-65 años, dinámica que se extrae de los valores de la tasa de paro, aunque en este caso la brecha es positiva salvo para el grupo de edad más joven.

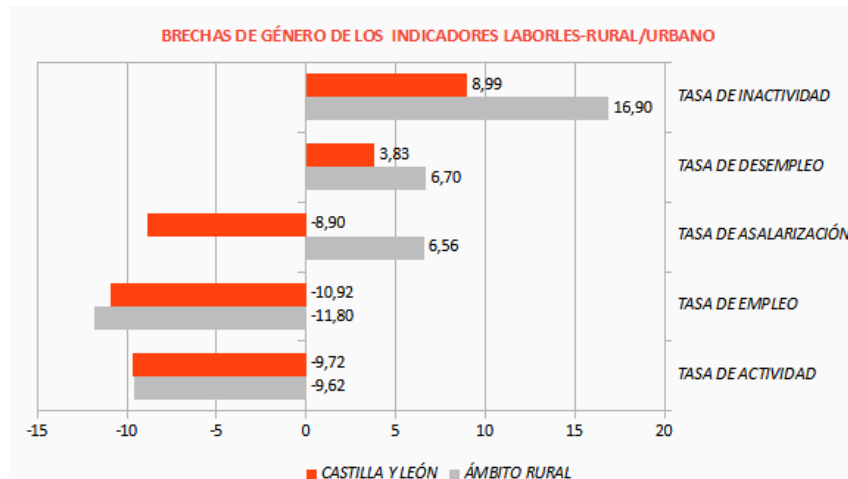


Apuntábamos ya anteriormente que los datos nos muestran además las brechas existentes por razón de ruralidad. Las diferencias por razón de sexo que registran los indicadores laborales, en cada uno de los ámbitos territoriales, nos llevan a establecer brechas en función del territorio. Los datos constatan la peor situación de las mujeres en estos espacios respecto de las mujeres del conjunto de Castilla y León en todos los indicadores laborales

Las tasas de actividad, empleo y asalarización de las mujeres que habitan los espacios rurales de Castilla y León son inferiores a las del conjunto de la Comunidad, pero las tasas de paro y especialmente

la de inactividad son superiores poniendo de manifiesto la existencia clara de una brecha motivada por la tipología territorial, añadida a la de género, muy importante. De esta forma el posicionamiento de las mujeres frente al mercado de trabajo encuentra, en este caso, el efecto combinado de la doble discriminación, esto es, por género y por demarcación geográfica, que añade complejidad a su participación en el mismo, y como veremos más adelante, a las condiciones en las que lo hacen.

En el Gráfico siguiente podemos comprobar esa mayor profundidad en el caso de las brechas de género rurales, marcada especialmente por ese 16% entre mujeres y hombres en el caso de la

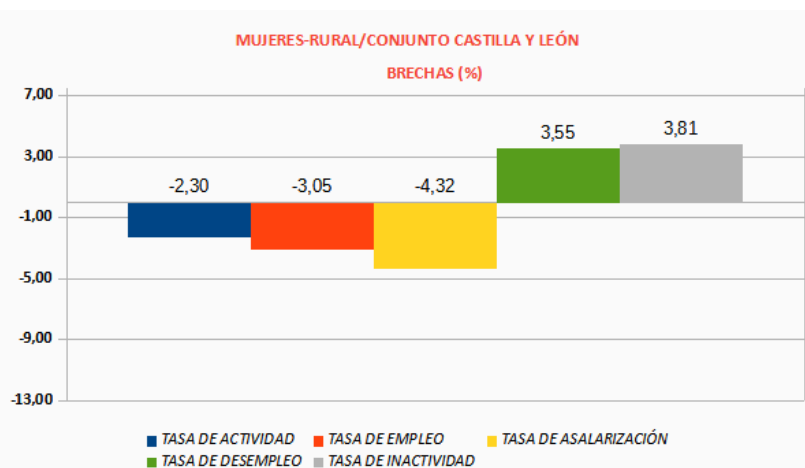


inactividad del ámbito rural, que representa justo el doble de la que se registra en el conjunto de la Comunidad. Es pertinente señalar que las tasas de inactividad de mujeres y hombres responden a diferentes motivaciones, en cada caso, las cuales explican los diferenciales tan intensos: la inactividad de los hombres responde a situaciones de jubilación, mientras que la inactividad de ellas se debe

mayoritariamente a la realización de trabajo doméstico no remunerado y conciliación –cerca de una quinta parte de las mujeres, según el Informe de Desigualdad de Género en Ámbito Rural, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, esta cifra en los hombres es anecdótica

Las diferencias en las tasas de empleo y desempleo registran brechas significativas entre mujeres y hombres, y como ya

indicábamos anteriormente apuntan hacia una mayor dificultad para acceder a un empleo: esas brechas en las tasas de empleo y desempleo (11% y 6,7% respectivamente) lo constatan. Aunque esta dinámica se aprecia también en el caso de las mismas brechas en el conjunto de Castilla y León, los porcentajes diferenciales en este caso, aunque son ligeramente menores, confirman la mayor amplitud de los diferenciales entre sexos en el ámbito rural.



Cabe destacar por su importancia la tasa de asalarización. cuyos datos analizamos anteriormente. La brecha que se registra en este indicador no conserva la dinámica del resto, ni en función del género y en función del ámbito geográfico. En este caso podemos ver que esa tasa de asalarización da mayor peso a las mujeres de los entornos rurales, con registros comparativamente

superiores que en el caso de los hombres (un 74% frente a al 68% de ellos). En este caso la brecha de género es positiva para ellas en más de 6 puntos porcentuales, contrariamente a lo que ocurre en el conjunto de la Comunidad, para quienes la brecha de género negativa, se acerca al 9%.

Los datos nos muestran además brechas existentes por razón de ruralidad, en las que nos detenemos un momento. Las diferencias por razón de sexo que registran los indicadores laborales, en cada uno de los ámbitos territoriales, nos llevan igualmente a establecer brechas entre mujeres en función del territorio. En el caso de nuestro interés, las diferencias muestran la peor situación de las mujeres en estos espacios respecto de las mujeres del conjunto de Castilla y León. Esas diferencias entre las mujeres del ámbito rural y las mujeres del conjunto de la Castilla y León podemos visualizarlas en el Gráfico.

Hablábamos de asalarización mayor de las mujeres rurales con respecto a sus compañeros hombres. Sin embargo, en términos comparativos entre mujeres de ambos ámbitos territoriales podemos observar un diferencial de más de 4 puntos porcentuales: por cada mujer asalariada del ámbito rural hay 4 en el conjunto de la Comunidad. Una descompensación marcada por las brechas de desempleo e inactividad claramente desfavorables para las mujeres del ámbito rural: 3,55 y 3,81 positivos, respectivamente. Los indicadores básicos del mercado laboral siguen constatando una situación de profundas diferencias de género en la participación en el mercado laboral, superiores y más profundas en el ámbito rural. Las brechas de género en los indicadores básicos refuerzan los argumentos en torno a las motivaciones tanto de las mujeres trabajadoras como de las empresas empleadoras, las cuales, a priori, se relacionan mucho con la naturaleza particular del mundo rural de Castilla y León.

Efectivamente, los datos refuerzan los argumentos en torno a esas motivaciones, las cuales, a priori, pueden estar muy relacionadas con el ciclo de vida de las personas, que hace que a partir de ciertas edades –cada vez más tardías– las responsabilidades familiares orienten de manera profundamente distinta la vida laboral de mujeres y hombres, y que se expresan de forma más amplia en los hábitats rurales. No contamos con datos oficiales sobre los motivos de inactividad laboral para el ámbito rural de Castilla y León que corroboren con mayor precisión esta conclusión. Además de la antigüedad de la Encuesta de Empleo del Tiempo (2011), cuyos datos disponibles no permiten realizar el análisis de acuerdo a diferentes características socioeconómicas.

Sin embargo en prácticamente la totalidad de los estudios sobre la cuestión, como el Diagnóstico de la Igualdad en el Medio Rural, 2021 del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación o el Informe sobre el coste de Oportunidad de la brecha de género en el ámbito rural, de Closing Gap-de febrero de 2022, aluden a los motivos relacionados con las labores del hogar y las tareas de cuidados, en la misma línea que los datos en el conjunto de la población, pero con una influencia

Son las responsabilidades familiares y el trabajo no remunerado en el espacio doméstico, los factores que orientan de manera profundamente distinta la vida laboral de mujeres y hombres.

Una orientación especialmente gravosa para las mujeres del ámbito rural

significativamente mayor. Para el conjunto de Castilla y León, en base a nuestras estimaciones y en línea con los indicios que aportan los datos analizados y que se viene exponiendo en nuestra investigación, este es el motivo principal para el 32% de las mujeres inactivas laboralmente, frente al 6% de los hombres. Para ellos es la jubilación o prejubilación en el 66% de los casos, para las

mujeres no supera el 28%. Tanto desde el punto de vista sociodemográfico, como las propias características del tejido empresarial, pasando por el ciclo de vida de las mujeres como fuerte variable condicionante para la empresas, se convierten en obstáculos serios para las oportunidades de desarrollo de los proyectos profesionales y las aspiraciones de las mujeres

Pero sin lugar a dudas, partir de ciertas edades –cada vez más tardías– son las responsabilidades familiares y el trabajo no remunerado en el espacio doméstico, los factores que orientan de manera profundamente distinta la vida laboral de mujeres y hombres, bien terminando en éxodo o en el mejor de los casos, y si se quedan, limitando sus opciones. Mas aun cuando faltan recursos de servicios públicos que puedan facilitar el acceso y mantenimiento en el empleo, e impidan, en último término, abandonarlo ante la necesidad de elegir entre los dos espacios: el doméstico o la empresa.

Estos datos son el reflejo de la vigencia de la división sexual del trabajo por la que se produce la asignación de las tareas de cuidados al sexo femenino, cuyas consecuencias conllevan una diferente configuración del mercado laboral según sexos: un desequilibrio que hace referencia al valor dado al trabajo no pagado, no reconocido e invisibilizado, llevado a cabo las mujeres. Ello provoca, ya de partida, una desigualdad por razón de género, que dificulta notablemente su acceso al mercado laboral. Una desigualdad que se constata más profunda en el medio rural dada la confluencia de factores socio económicos, geográficos, poblacionales,... factores entre los que no podemos excluir aquellos que apuntan a una estructura familiar más rígida y las profundas raíces del sistema patriarcal -de cual deriva-, más arraigado en este caso. Efectivamente, comprobamos cómo la inactividad laboral del los espacios rurales de Castilla y León, aumenta en el grupo de mayor edad, y es mucho más elevada en las mujeres que en los hombres (36,16% frente a 24,0%).

Las fuentes consultadas no ofrecen datos municipalizados para las categorías en las que se divide la inactividad laboral, es decir, no contamos con datos oficiales sobre los motivos de inactividad laboral para el ámbito rural de Castilla y León que corroboren con mayor precisión esta conclusión. Además la antigüedad de la Encuesta de Empleo del Tiempo (2011), no permiten realizar un análisis actualizado en base a estimaciones, de acuerdo a diferentes características socioeconómica. Sin embargo no es difícil intuir, en base a los datos que hemos venido analizando y las fuentes secundarias revisadas, que las diferencias entre los sexos van en la en esa misma línea de los motivos de la inactividad de mujeres y hombres mencionados anteriormente. El peso que supone la realización de tareas domésticas en las mujeres podría estar relacionado con la edad, puesto que aumenta en función de la misma. La importancia de los estudios como motivo de inactividad en las mujeres es relevante en el intervalo de edad más joven.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL RURAL: CONDICIONES LABORALES Y BRECHAS POR RAZÓN DE GÉNERO

Hemos podido constatar la existencia de diferencias muy significativas en todos los indicadores entre mujeres y hombres. Los valores nos ofrecen información muy relevante en relación a la composición por sexos del mercado laboral rural, valores que muestran brechas mucho más amplias.

Constatamos igualmente que las mujeres del ámbito rural participan en el mercado laboral de forma prioritaria, bajo la modalidad de empleo asalariado. Una asalarización de la mano de obra femenina mucho mayor que los hombres de sus mismo entornos, con una brecha de más de 6 puntos a favor de ellas. Un fenómeno que no se da en el conjunto de mujeres de la Comunidad, en cuyo caso la brecha es negativa y supera el 8%.

Comprobamos también la terciarización de la economía en los espacios rurales, y la observamos a través de los datos del número de personas que emplea cada uno de los sectores económicos. El ámbito rural de Castilla y León cuenta con 238.000 personas asalariadas, e torno a 6 de cada 10 se encuentran en el sector de los servicios. No obstante se registra también, en términos comparativos, un porcentaje más alto en la industria del ámbito rural que en el conjunto de la Comunidad, una contrinución más alta que viene explicado fundamentalmente por el peso de la industria agroalimentaria la cual emplea a más de 25.000 personas del ámbito rural de Castilla y León. Este empuje de la industria agroalimentaria también es el causante de que la terciarización de la economía rural se muestre sensiblemente menos intensa en Castilla y León. El sector servicios rebaja así su peso en la distribución sectorial en el ámbito rural y muestra una distribución más equilibrada. De esta forma, al potencial empleador del sector servicios, fuertemente feminizado también en el medio rural, se une la actividad industrial con cierta particularidad en Castilla y León, en este caso.

En este contexto, pasamos a analizar las condiciones en las mujeres que han accedido a un empleo por cuenta ajena en el medio rural. Por un lado el tipo de contratación, tipo de jornada, sectores y actividades, puestos y niveles de ocupación y salarios. De lo estudiado hasta ahora ya ha evidenciado las diferencias en la participación de las mujeres rurales en el ámbito laboral, en términos comparativos a los hombres, y también comprobamos resultados diferenciales con respecto al total de las mujeres de Castilla y León.

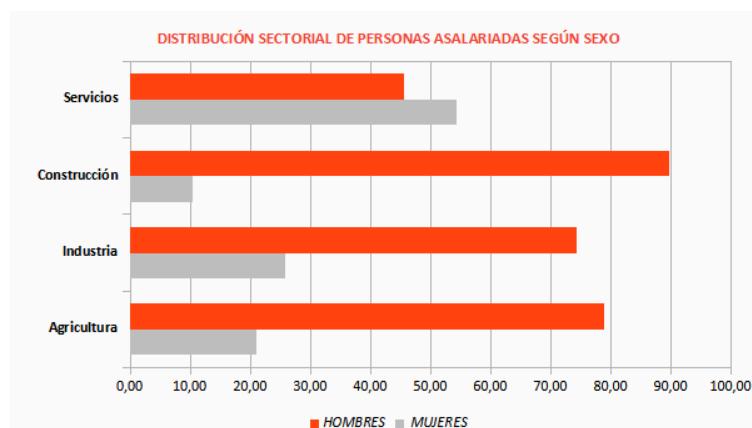
Además de las motivaciones ya apuntadas, relacionadas con el rol de las mujeres en el ámbito doméstico que explican la mayor tasa de inactividad de las mujeres, la presencia de las mujeres en el mundo del empleo asalariado, una vez incorporadas, viene marcada por la distribución y tratamiento desigual de mujeres y hombres, que, ciertamente también encuentra gran parte de los determinantes en la falta de corresponsabilidad en la conciliación y en las resistencias que aun perduran ante ciertos estereotipos de género. Una *segregación ocupacional y sectorial* fuertemente marcada en un mercado laboral, el rural, que no da para todas, en igualdad con todos.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL: SEGREGACIÓN HORIZONTAL

La segregación horizontal es uno de los aspectos que más contribuye a mantener la discriminación laboral de las mujeres. Las causas que la provocan son principalmente los roles de género y las imágenes asociadas a uno y otro sexo que consideran que existen actividades apropiadas para cada sexo. Dicho de otro modo: la existencia de prejuicios sociales sobre la capacidad de mujeres y de hombres para realizar determinadas actividades en función del sexo es una de las causas que más contribuyen a reproducir y mantener la segregación horizontal.

Para hablar de la segregación horizontal según sectores de actividad -u ocupaciones- es necesario hacer referencia a la tradicional asociación entre medio rural y sector agrario, siendo esta actividad sectorial una de las características que lo definían, ya que la superficie agraria y las explotaciones ganaderas se localizaba principalmente en territorios rurales. Pero la actividad agraria y ganadera de Castilla y León genera muy poco empleo asalariado, ya que el sector en esta Comunidad Autónoma se define por estar compuesta de explotaciones pequeñas y medianas, fundamentalmente de carácter familiar³⁴: analizando la mano de obra en las explotaciones, la mayor parte de las Unidades de Trabajo al Año las aporta la familia, con un 81% del total de UTA, de las que el 61% corresponden al titular. En lo que respecta a Unidades de Dimensión Económica, el 66% de las explotaciones están por debajo de 8 UDE, frente al 6% que se pueden considerar grandes explotaciones (>40 UDE). Se trata de una agricultura marcadamente cerealista, ya que los cereales ocupan un 64% de la superficie cultivada. De ese 64%, el 56% se cultiva en secano, tipo de explotación que predomina claramente sobre el regadío en toda la Comunidad Autónoma.

Con la intensificación y tecnificación de la agricultura y la ganadería, el peso del sector agrario en el medio rural se minimiza en términos de necesidad de capital humano, de manera que éste sufre



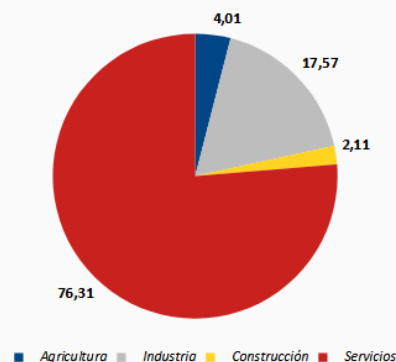
un proceso de cambio progresivo en sus estructuras productivas, produciéndose una terciarización de las mismas. Un cambio que refleja lo que ocurre a nivel global.

El Gráfico muestra el reparto de las personas asalariadas, según sexo, de cada uno de los sectores. Comprobamos que de todas las personas asalariadas con las que cuentan el sector de la construcción y el sector agrario, los hombres copan muy ampliamente cada uno de ellos, en el caso de la construcción ronda el 90% y el agrario el 80% del poco empleo asalariado que genera. En el caso de la industria el porcentaje de hombres se modera pero aun así su reparto por sexo deja una contribución al mismo de a penas el 26% de él.

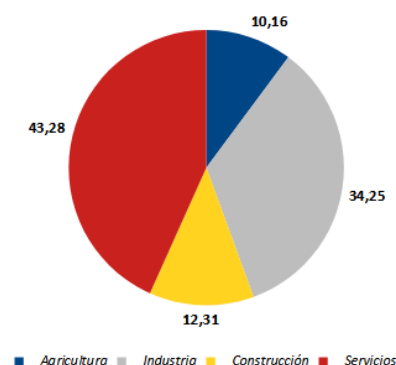
34 [Informe Anual de Indicadores. Agricultura, Pesca y Alimentación. 2023](#)

El sector agrario de Castilla y León, deja poco margen para absorber mano de obra por cuenta ajena, ni para hombres ni para mujeres así se constata a través de los Gráficos aquí expuestos, en comparación con el resto de los sectores. Siendo de por sí un sector cuyo proceso productivo está fuertemente masculinizado, las oportunidades de empleo asalariado para las mujeres se reducen fuertemente en él. Ello unido a los perfiles que presentan las mujeres del ámbito rural, en términos educativos, competenciales y de conocimiento, sobretudo las más jóvenes, las opciones derivan a otras actividades que pueden ofrecer mayores y mejores oportunidades donde ellas, bajo la fórmula de ocupación por cuenta ajena, para la cual esperan estar mejor posicionadas. Esa mayor tasa de asalarización de las mujeres de las zonas rurales, encuentra expresión en el sector de los Servicios, tal y como ocurre en el conjunto de la Comunidad y de España -también en el resto de Europa-, pero la terciarización de la economía del medio rural se encuentra más fuertemente feminizada, en general, dependiendo de la tipología territorial de la que se trate³⁵. Sin embargo, como veremos, más oportunidades, tampoco derivan en mejores condiciones para las mujeres.

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES ASALARIADAS



DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LOS HOMBRES ASALARIADOS



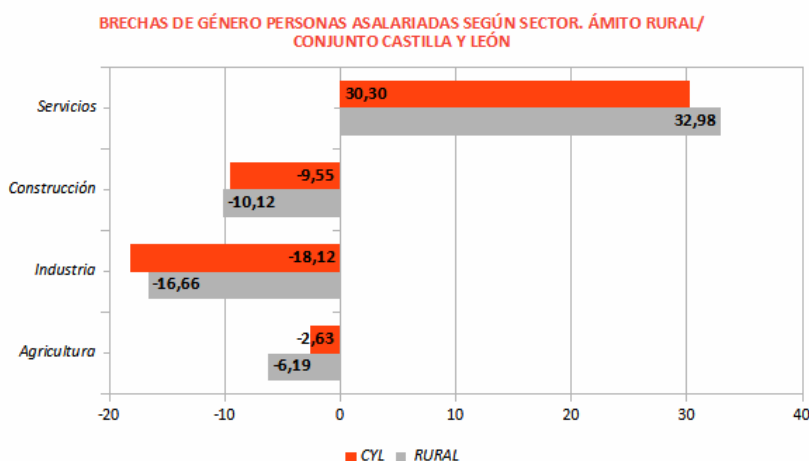
En los Gráfico anteriores vemos las distribuciones del empleo asalariado de cada sexo, por sectores. Atendiendo a la distribución y comenzando por el sector servicios –como sector que más personas emplea en el medio rural–, la tendencia entre mujeres y hombres comprobamos que esa distribución muestra profundas diferencias: la concentración de las mujeres en los servicios es muy significativa: en torno a 7 de cada 10 asalariadas. Las actividades sanitarias, sociosanitarias y de cuidados, comercio y las relacionadas con turismo rural son las ramas de mayor concentración.

Cabe destacar que el sector de la industria también concentra a una buena parte de las mujeres asalariadas en el medio rural, de ellas más del 17% se encuentran en este sector, especialmente en la industria agroalimentaria.

El Gráfico siguiente nos habla de las brechas de género de las personas asalariadas según sector y reflejan claramente la segregación horizontal así como la intensidad de las mismas en cada uno de los ámbito territoriales. Las cifras que ofrecíamos anteriormente en la distribución de mujeres y hombres según sectores de actividad en el medio rural ya señalaban claramente esa dirección.

35 Según la tipología derivadas de las demarcaciones territoriales utilizadas en el Epígrafe de la Dinámica Demográfica

Destacan dos cuestiones: la brecha de género positiva en los servicios a favor de las mujeres son muy pronunciadas y corroboran la amplia feminización del sector, pero también nos indica esa mayor amplitud de la brecha en el ámbito rural, mas de 3 puntos porcentuales de diferencia. La segunda cuestión a destacar es que aunque la brecha género en el sector de industria es muy importante, en el



ámbito rural es sensiblemente inferior, sin duda debido al peso de la industria agroalimentaria en el empleo asalariado de las mujeres en este ámbito, ya que concentra un mayor número, en términos comparativos, que en el conjunto de la Comunidad. El empleo asalariado presenta menores brechas en el sector agrario. Pocas mujeres pero también pocos hombres, puesto que en Castilla y León este sector es explotado por los

propios titulares, esencialmente hombres y familiares.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL RURAL: SEGREGACIÓN VERTICAL

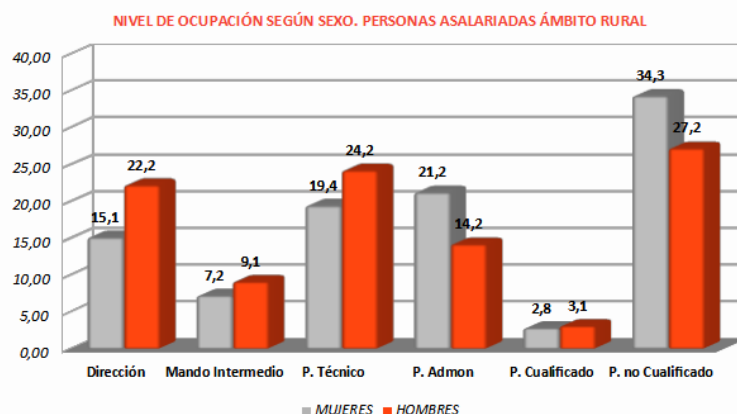
La segregación vertical está relacionada con los puestos que se ocupan en la empresa y hace referencia a la concentración de las mujeres en las posiciones inferiores de la jerarquía laboral, pese a que, en conjunto, estén cualificadas para ocupar niveles superiores. Según las cifras analizadas, el mercado laboral asalariado ve intensificada la presencia de mujeres en aquellas posiciones que requieren menor cualificación y a los hombres con las más altas o que mayores capacidades requieren para su desempeño. La concentración de hombres en los puestos de responsabilidad y mayor cualificación es muy superior, 31,3% frente al 22%.

Las mujeres son mayoría en puestos que no requieren cualificación: 34 de cada 100 mujeres asalariadas

Solo 15 de cada 100 ocupan puestos de responsabilidad, un 7% menos que los hombres

En su conjunto vemos que los resultados obtenidos para la población asalariada del medio rural, muestran que existe una mayor concentración en torno a determinados puestos de trabajo donde no se exige cualificación. Ese extremo de la escala laboral ocupa a más de la quinta parte de la población rural. Le siguen aquellos que requieren un perfil técnico, son puestos que pueden ser considerados puestos situados en la parte alta de la escala jerárquica. Los puestos directivos concentran también a buena parte de la población rural asalariada junto con los puestos de personal administrativo, en proporciones similares.

La distribución según el nivel del puesto de las personas asalariadas del ámbito rural presentan fuertes diferencias en función del sexo. Efectivamente los datos ponen de manifiesto una muy significativa segregación vertical. 34 de cada 100 mujeres asalariadas ocupan puestos para los que no se requiere cualificación. Es el nivel de mayor concentración de mujeres. Es cierto que también lo es para los hombres pero la diferencia de 7 puntos porcentuales es muy importante, más si tenemos en cuenta que, estadísticamente hablando, los perfiles de cualificación que aportan las mujeres de ámbito rural no se corresponde con los puestos que terminan ocupando. A esta cuestión también responde las diferencias en cuanto a ocupación de puestos técnicos cuyas diferencias entre sexos son también muy importantes.



Los puestos de personal administrativo constituyen el siguiente grupo donde las mujeres del ámbito rural presentan mayor porcentaje de concentración, muy por encima de sus compañeros hombres: 21 de cada 100 frente a 14 de cada 100 hombres.

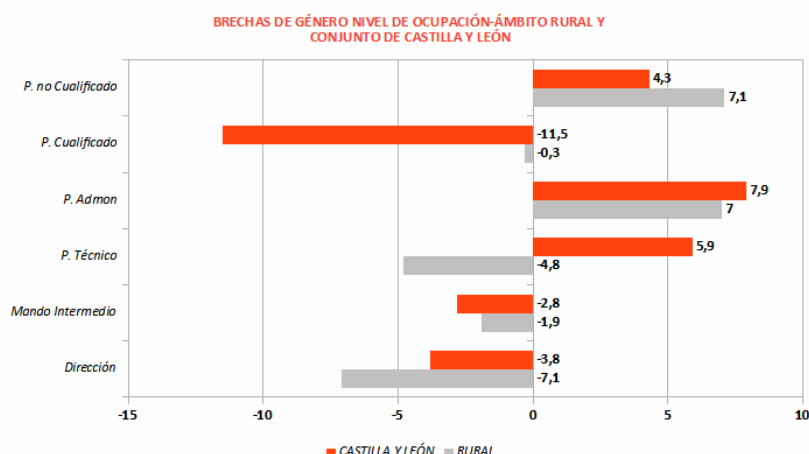
En el caso de los puestos más altos -de toma de decisiones y responsabilidad- las proporciones se invierten: por cada mujer que ocupa este tipo de puestos, son 14 hombres los que desarrollan esta

funciones. La dificultad de las mujeres para ascender en la escala jerárquica y optar a puestos de trabajo mejor reconocidos económica y socialmente, es patente. Las mujeres se encuentran a menudo con unas barreras que, aunque invisibles, condicionan negativamente el paso ascendente en la escala laboral, confirmando la existencia de un techo de cristal muy bajo en el mercado laboral rural castellano y leones, en nuestro caso.

Pero analizando las brechas de género según ámbito territorial, estas ponen de manifiesto que la segregación vertical aparece en ambos casos, aunque podemos constatar algunas diferencias entre ambos ámbitos territoriales, de interés para nuestro estudio, que evidencia una vez más la existencia de una brecha en función de la ruralidad, también en estos indicadores.

De esta forma, las brechas a favor de las mujeres en el caso de los puestos no cualificados, vuelve a ser más intensa en el caso del entorno rural cuyo porcentaje se sitúa en el 7,1% la concentración diferencial de mujeres respecto de los hombres en estos puestos, frente al 4,3 del conjunto de la Comunidad. En el caso de los puestos cualificados (relacionados con profesiones y oficios), aunque en conjunto habíamos visto ocupan menos personas asalariadas en las zonas rurales, la brecha de género se inclina ligeramente a favor de los hombres, pero en este caso muy alejada de la

brecha existente en el conjunto de Castilla y León donde la diferencia entre hombres y mujeres es de más de 11 puntos porcentuales.



Para los puestos técnicos, que engloba también profesionales científicos e intelectuales, puestos para los que generalmente se requiere alta cualificación y experiencia, la brecha de género rural en negativa, frente a la del

conjunto de Castilla y León que registra valores positivos a favor de ellas, haciendo visible las mayores oportunidades efectivas para perfiles cualificados de las mujeres en los espacios urbanos, donde encuentran posibilidades ciertas de hacer corresponder puestos y perfiles. Es previsible, además, que la evolución de la tecnificación haga crecer la demanda de personal con elevados conocimientos, de manera diferente en zonas rurales y en las urbanas, una demanda a la que las mujeres rurales pueden optar dado su nivel.

Asimismo la acelerada transformación a la que se ha visto sometida la economía exige la adaptación a nuevas fórmulas de producción y comercio basadas en las competencias digitales, la tecnología y el conocimiento, en todos los sectores de actividad. Todo ello crea nuevas necesidades a las que, en general, el ámbito rural responde más lentamente y en menor medida, por lo que las mujeres, especialmente las mas jóvenes y mejor formadas, aquellas que pueden ofrecer ciertos perfiles, y que deben sondear y desarrollar fuera de él.

Estos perfiles deberían constituir criterios de peso en cuanto a la ocupación de los puestos de responsabilidad, sin embargo cabe destacar la significativa intensidad de la desigualdad entre hombres

y mujeres en el ámbito rural (la brecha supera el 7%) en el caso de los puestos de dirección y mando, en comparación con el conjunto de la Comunidad. La dificultad de las mujeres para ascender en la escala jerárquica y optar a puestos de trabajo mejor reconocidos económica y socialmente es más patente en el entorno rural. En este caso la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad es injustamente escasa en las empresas rurales.

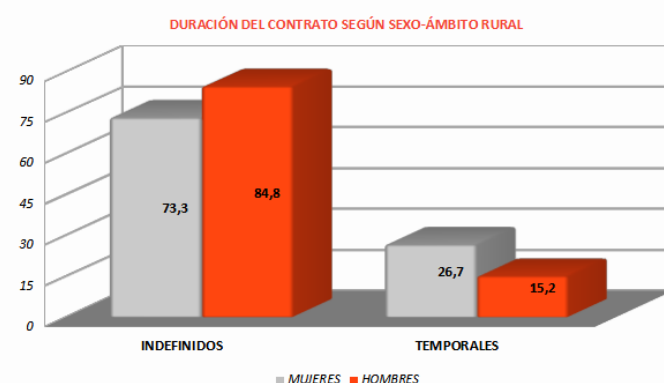
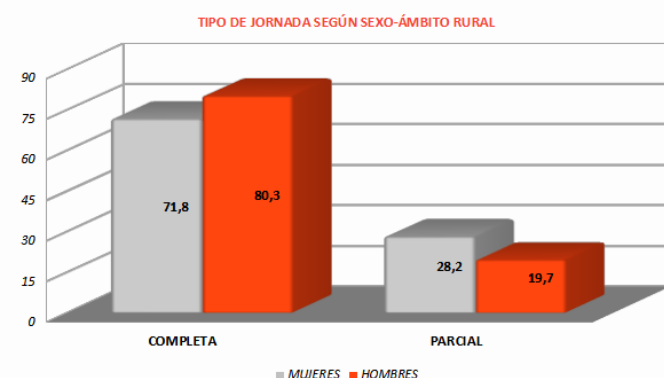
Por su parte, las labores administrativas y servicios auxiliares se han considerado, tradicionalmente, tareas femeninas relacionadas con las aptitudes adquiridas por las mujeres en su rol de organizadoras y administradoras del ámbito doméstico. En este caso los dos ámbitos territoriales, rural/urbano, parecen compartir la concentración de mujeres en porcentajes muy similares (en torno al 7%)

En resumen, el recorrido efectuado a través de las cifras, ponen de manifiesto la segregación del mercado laboral rural, tanto vertical como horizontalmente, de mayor intensidad, y refuerzan la conclusión principal de una participación mucho más desigual de las mujeres que permanecen en los espacios rurales, reflejando brechas más pronunciadas que las registradas en el conjunto de la Comunidad Autónoma.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL RURAL: DURACIÓN Y TIPO DE JORNADA

En cuanto a la modalidad de contratación y el tipo de jornada según sexo, se evidencian nuevamente diferencias sustanciales. Partiendo del hecho de que el contrato indefinido y la jornada completa es la situación laboral de la

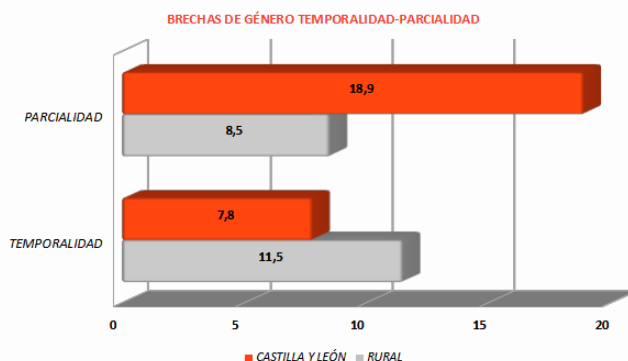
inmensa mayoría de las personas asalariadas, también en el ámbito rural. Pero las fórmulas precarias de contratación, esto es, la temporalidad y la parcialidad, son modalidades claramente feminizadas: 8,5 y 11,5 puntos porcentuales separan jornada parcial y modalidad temporal de hombres y mujeres, respectivamente. En jornada completa y en modalidad contractual indefinida los valores se invierten, en este caso los diferenciales a favor de los hombres son también importantes, superando los 10 puntos porcentuales en ambos casos



La profundidad de esas diferencias las podemos observar en el Gráfico siguiente, aunque observamos nuevamente magnitudes diferentes según territorio. La brecha de género en el medio rural es mayor en temporalidad, un 11,5% de brecha como decíamos, influenciada probablemente por la estacionalidad de algunas actividades de peso como las relacionadas con el turismo

rural (comercio, restauración, hostelería, actividades de ocio,...), o con algunas actividades agroalimentarias transformadoras relacionadas con agricultura, entre otras muy feminizadas.

La menor brecha de género en parcialidad que registra el medio rural de Castilla y León, puede explicarse por el hecho de compaginar una ocupación asalariada con la ocupación principal agraria, en el caso de los hombres (construcción muy probablemente). Esto podría estar reequilibrando la balanza, corrigiendo fuertemente la brecha de género en este tipo de jornada, aunque sigue existiendo esa fuerte brecha explicada, muy probablemente por el hecho de que las mujeres formalizan esta modalidad contractual como una alternativa para hacer frente a las responsabilidades familiares, quieran o no, sacrificando tiempo profesional a costa de tiempos de cuidado y atención doméstica.



PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL RURAL: SALARIOS. BRECHAS DE GÉNERO

La brecha salarial existe como resultado de una combinación de factores:

- Características individuales: Edad, nivel de educación, empleo, hijos/as, experiencia adquirida en el mercado de trabajo.
- Características del empleo: Profesión, horario de trabajo, tipo de contrato y condiciones laborales.
- Características de la empresa: Sector, tamaño de la empresa, diferencias respecto a la selección de personal, la contratación o organización del trabajo o asignación de puestos.
- Otras características: Sistemas de educación y formación, negociación colectiva, red de servicios públicos, movilidad,..... Algunos de ellos expuestos ya en este avance.

Cabe señalar que existen diferencias en los datos sobre brecha salarial, según se analice el salario hora o la ganancia media mensual-anual, ello se debe a la composición de las retribuciones salariales y las diferencias en su aplicación en función del sexo, en el conjunto de las plantillas.

Así, existen componentes que configuran la retribución salarial que solo contabilizan en las medias anuales. Determinadas percepciones salariales, complementos y pluses que no se contemplan en el salario hora y sí en el anual. La no percepción de los mismos se reflejan en los cálculos salariales mensuales/anuales desfavorables casi siempre para las mujeres. Estas desventajas salariales, relacionadas con tiempos de trabajo, disponibilidad, complementos de puesto o productividades son debidas en la mayoría de los casos a situaciones relacionadas con la conciliación y las necesidades de atención en el ámbito doméstico, mayormente cubiertas por mujeres.

En la misma línea derechos de conciliación, especialmente los NO retributivos, como la reducción de jornada, no se tienen en cuenta al analizar el salario hora y sin embargo determinan diferencias retributivas en la ganancia media anual, marcando un claro impacto negativo, desde la perspectiva de género.

Todo esto explica las diferencias en la brecha salarial de género si se toman en salario/hora o en salario/anual: siempre serán mayores en este último caso. Por ello es necesario tener ambos parámetros en cuenta.

- En el conjunto de Castilla y León, con los últimos datos disponibles a cierre de este Informe, INE- Encuesta de Estructura Salarial-2021, -a cierre de este Estudio- las mujeres castellanas y leonesas cobraron 5.468,10€ menos de media global, que sus compañeros hombres. Esa diferencia de salarios entre hombres y mujeres en 2021, sitúa la brecha salarial **en el 20,82% (18,36 en el conjunto de España)**: La ganancia media anual de las mujeres fue 20.795€, la de los hombres fue de 26.263,98€.
- La brecha salarial, en ganancia media/hora, asciende en Castilla y León al **10,22% (8,9% en el conjunto de España)**: Esta diferencia porcentual significa que **las mujeres de nuestra Comunidad cobran 1,64 euros menos que los hombres por cada hora de trabajo**, lo que

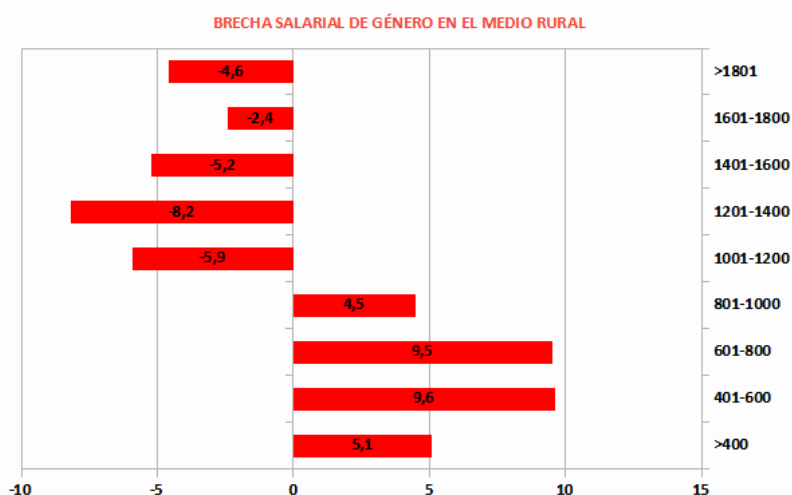
supone **13,12 euros en una jornada de ocho horas**, siendo el salario/hora de las trabajadoras de **14,41 euros**, mientras que el de los trabajadores es de **16,05 euros**.

En este estudio tomamos como indicador la retribución salarial media/mes, y agregando mucho los tramos salariales. Se trata de estimaciones a partir de datos INE y otras fuentes secundarias como las que proporciona, entre otros organismos oficiales, el Ministerio de Igualdad.

Antes de comenzar a analizar los datos disponibles a nivel de municipios, es necesario aclarar a la causa de las diferencias en los valores registrados de la brecha salarial, según se analice el salario hora o la ganancia media anual. Esta diferencia se debe a la composición de las retribuciones salariales y la aplicación de cada uno de los elementos retributivos que componen la masa salarial. a, de la que resultan las medias anuales. Así hay determinadas percepciones salariales, complementos y pluses que no se contemplan en el salario hora y sí en el anual. Dichas percepciones se aplican a cada persona empleada modulando al alza o a la baja la retribución anual sobre el salario base (algunas de ellas de forma discrecional). Igualmente diferencias salariales debidas a situaciones de conciliación como reducción de jornada, no se tienen en cuenta al analizar el salario hora y sin embargo determinan las disparidades retributivas en la ganancia media anual, generalmente en función del sexo. Todos estos componentes retributivos imprimen un sesgo muy importante de clara naturaleza sexista.

De igual manera las condiciones contractuales, valoración de puestos y clasificaciones profesionales, dinámicas internas (poco objetivas) relacionadas con las promociones, ascensos y puestos de toma de decisiones, condicionan en mayor o menor medida las retribuciones salariales anuales, en su conjunto, y en función del sexo. En el sector servicios donde se concentra el empleo femenino, la segregación profesional y la infravaloración de puestos feminizados se dan con mayor profundidad y extensión, por ello existen brechas muy importantes y de mayor intensidad en ámbitos territoriales, como el rural, en los que falta diversificación del tejido productivo y las pocas opciones de empleo se concentran en estas actividades donde las mujeres son mayoría. Los indicadores muestran con mayor claridad en este sector, los desequilibrios que provocan los factores intervinientes en los diferenciales de las percepciones salariales según sexo.

Dicho esto, en cómputo global, el nivel salarial de la población rural se encuentra bastante



concentrado en torno a los tramos salariales comprendidos entre 800€ y 1.450€ al mes –casi la mitad de la población rural asalariada (49,2%) se encuentra dentro de esta pinza: hasta 1,5 veces el SMI. La presencia de mujeres desciende en relación a los hombres en la medida que aumentan los tramos salariales. El salario medio de las mujeres en el ámbito rural se sitúa por debajo de los 1.300 euros/mes,

en torno a los 18.600€ anuales (recordemos que la ganancia media anual de las del conjunto de Castilla y León se situó en 20.795€)

En el tramo salarial más bajo, aquellas personas perceptoras de menos del SMI, las mujeres son dos de cada tres y los hombres uno de cada tres.

La complejidad de las brechas salariales y su descomposición en función de las variables clave que las modulan, ocuparían mucho más tiempo del que disponemos hoy. En este avance del estudio nos centraremos en los datos sobre brecha en los diferentes tramos salariales, que presentamos en el Gráfico de la siguiente diapositiva: las brechas que en él se recogen hablan por sí sola. Podemos observar la concentración de mujeres en los tramos más bajos, con brechas que superan el 9% de diferencia para ellas, en las percepciones salariales que van de 400 a 800 €/mes.

A partir de los 1.000 €/mes la brecha es negativa, en mayor o menor medida, aunque cabe destacar lo que sucede en los dos tramos más altos que, a groso modo, corresponderían a retribuciones de ocupaciones de nivel alto (independientemente del tipo de contrato y jornada). En el tramo que va de 1.600 a 1.800€, la brecha salarial desciende considerablemente, siendo la menor (negativa o positiva) de todos los grupos, constatando que los puestos de nivel medio-alto, aquellos para los que se exige cualificación y conocimiento, son un buen antídoto contra la desigualdad salarial, cuanto más alto en el nivel de ocupación, menor es la brecha salarial por razón de género. Hemos de matizar que se trata de datos globales. Existen deferencias si cruzamos variables como sector, tipo de contrato y jornada,

Si subimos hasta el último tramo salarial, comprobamos que vuelve a ascender significativamente la brecha hasta alcanzar casi lo 5 puntos porcentuales a favor de ellos, mostrando de esta forma ese techo de cristal o suelo pegajoso que impiden alcanzar los puesto más altos, los mejor retribuidos, generalmente los puestos de responsabilidad, mando y dirección, donde ya vimos que los hombres son más.

De estos análisis se estima el efecto combinado de dos de los factores intervinientes de mayor peso en la brecha salarial: por un lado los componentes salariales y extrasalariales de las retribuciones (pluses, complementos varios muy masculinizados: nocturnidad, productividad, penosidad, disponibilidad o movilidad,.....) que tiran al alza de la masa salarial de los hombres, en computo anual. Y es que los complementos salariales explican una parte sustancial de la brecha salarial; casi el 40% de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales, cuyo peso, dentro de la remuneración salarial de las mujeres, es mucho menor. Por otro lado aparece el efecto combinado de la contratación temporal y parcial, así como la concentración de mujeres en ciertos niveles jerárquicos medio-bajos, de marcado carácter femenino, cuyo impacto desequilibra significativamente las retribuciones anuales percibidos por uno y otro sexo.

Además de todo ello, es importante destacar que las modalidades contractuales más precarias, entendidas estas como la contratación temporal y/o con jornadas parciales, fuertemente feminizadas, sumada a la discontinua e intermitente trayectoria laboral de las mujeres provocan retribuciones salariales más bajas con un impacto muy severo traducido en una menor cotización a la seguridad social, situación que pone en peligro la independencia económica y la calidad de vida de las mujeres. La cotización a la seguridad social durante un corto periodo de tiempo supone recibir una baja pensión por jubilación, e incluso el riesgo de no alcanzar el tiempo suficiente de para cubrir el periodo necesario que

da derecho a la percepción de una pensión contributiva. Así, las diferencias en la vida laboral de mujeres y hombres se traducen en situaciones de desigualdad social y en una mayor vulnerabilidad económica de las mujeres, especialmente de aquellas que permanecen en los espacios rurales de Castilla y León, cuyos ámbitos territoriales registran brechas de género mucho más intensas, poniendo de manifiesto que, además, sufren diferencias con respecto a las mujeres urbanas constatando brechas en función de ruralidad.

El derecho a la igualdad de retribución de mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor está consagrado en el artículo 157 del Tratado Fundacional de la Unión Europea (TFUE) y en la Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de retribución. Sin embargo, la aplicación y el cumplimiento de este principio siempre han sido complicados, en parte porque a menudo la discriminación no se detecta debido a la falta de transparencia retributiva, lo que implica que se impide que las víctimas de esa discriminación presenten reclamaciones. Complicaciones que se intensifican en el ámbito rural dada las características del tejido empresarial de este ámbito.

Conscientes de esta situación y después de debates que han durado algo más de cuatro años en el seno de la Unión Europea, el Consejo adoptó nuevas normas sobre transparencia retributiva el 24 de abril de 2023. El resultado ha sido la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

La Directiva de la UE tiene por objeto luchar contra la discriminación retributiva y contribuir a eliminar la brecha retributiva de género en la UE. De acuerdo con las nuevas normas, las empresas de la UE estarán obligadas a facilitar información sobre los salarios y a tomar medidas si su brecha retributiva de género supera el 5%. La Directiva también incluye disposiciones sobre la indemnización a las víctimas de discriminación retributiva, y sobre sanciones, incluidas multas, a los empleadores que infrinjan las normas. La transparencia retributiva puede contribuir a las trabajadoras para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, a través de un conjunto de medidas vinculantes.

Sin embargo esta normativa cuenta con excepciones en cuanto a aplicación a empresas de menos de 250 personas trabajadoras, de mucha menor implantación en Castilla y León, también en España, pero prácticamente inexistentes en el ámbito rural de la Comunidad. La obligación de informar anualmente a la autoridad nacional pertinente sobre la brecha retributiva de género de su organización, se circunscribe a las empresas de más de 250 empleados. En el caso de las organizaciones más pequeñas, la obligación de facilitar esta información se cumplirá cada tres años; **salvo para aquellas con menos de 100 empleados, que no tendrán obligación de informar**. En este punto conviene aclarar que si bien no tienen que informar a la autoridad nacional, **la normativa española obliga a todas las empresas independientemente de su tamaño a elaborar anualmente un registro retributivo desagregado por sexo**. Si el informe revela una diferencia retributiva superior al 5% que no pueda justificarse por criterios objetivos y neutros con respecto al género, las empresas deberán adoptar medidas, concretamente realizar una evaluación retributiva conjunta en colaboración con los representantes de los trabajadores.

Esta normativa española, es anterior a la europea y esta vigente desde 2021 (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), aunque los registros de

las brechas parecen constatar la inaplicación en muchas de las empresas -incluidas las obligadas-, especialmente PYMES, cuya presencia en el ámbito rural, como ya hemos visto, roza el 99% en Castilla y León.

MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PLANES DE IGUALDAD

El mundo empresarial se encuentra en un proceso de transformación y evolución en el que el Principio de Igualdad de Género se ha convertido en un tema central y urgente. La normativa obliga y el contexto social presiona para hacerla cumplir por lo que se ha convertido en una condición absolutamente necesaria, aun si lo que se persigue es ofrece una imagen positiva en términos de aceptación y posicionamiento en mercado de la propia marca.

Según la OIE garantizar la igualdad de género tiene efectos positivos para toda la organización. La participación igualitaria en la empresa, especialmente en la toma de decisiones, tanto a mujeres como a hombres, y garantizar el trato equitativo de cada una de las personas que componen la plantilla constituyen elementos clave del éxito para la continuidad, el desarrollo y la resiliencia de una empresa próspera. Pero para lograrlo con éxito, es necesario que las empresas hagan un esfuerzo concertado para romper las barreras históricas y culturales, incluyendo los sesgos inconscientes. Numerosos estudios han puesto de manifiesto que permitir

El coste de oportunidad para las empresas que no tienen en cuenta este Principio, se traduce en la pérdida de atracción y retención de los mejores equipos puesto que implica la pérdida del potencial talento de la mitad del capital humano. Aplicar una política empresarial con enfoque de género implica además provechar de manera eficaz la combinación óptima de experiencia, competencias, puntos de vista y fortalezas resulta esencial para la competitividad, la productividad y la rentabilidad, y es algo que las empresas de todo el mundo persiguen de forma activa. Además, en las organizaciones, los equipos mixtos aportan diferentes puntos de vista y metodologías prodecentes de experiencias vitales únicas. La variedad de perspectivas suele despertar la creatividad e impulsar la innovación.

Siguiendo la postura de la OIE, la diversidad de la fuerza de trabajo incrementa la eficacia, la productividad y la sostenibilidad de la empresa y, por tanto, tiene una repercusión positiva en los resultados económicos, en la gestión interna, en el clima laboral o en la imagen corporativa, entre otras, pero también en la sociedad en su conjunto. En este empeño por la equidad, las pequeñas y medianas empresas, especialmente las ubicadas en el mundo rural, desempeñan un papel más importante, pero también las que encuentran mayores dificultades a la hora de aplicar los medios para conseguirla. Aunque a menudo se asocia la implementación de planes de igualdad con grandes empresas obligadas a ello, las de más de 50 personas trabajadoras, muy pocas en el ámbito rural, es esencial reconocer que las pymes también tienen un rol fundamental en la promoción de la igualdad de género y deben ejercerlo, aunque sea por propia supervivencia. En este contexto, los planes de igualdad, pero especialmente las medidas acordadas y la negociación colectiva, por cuanto vinculan al grueso del tejido empresarial, se convierten en una herramienta esencial para avanzar hacia una sociedad -y un entorno laboral- más justos y equitativos.

Pese a todo, las innegables ventajas de la aplicación del Principio de Igualdad en las organizaciones empresariales, las cuales parecen aportar resultados extraordinariamente exitosos desde el punto de vista de gestión, resultados o marketing, no parece promover con mayor diligencia su aplicación, ni extenderse en la medida que la normativa exige. No se constata una mejoría lo suficientemente significativa en materia de igualdad de género en el empleo, y aún queda un largo camino pues persisten brechas de género muy importantes, especialmente intensas en el mercado

laboral rural: en la tasa de paro, en el empleo a tiempo parcial, se mantiene la segregación ocupacional y horizontal en porcentajes excesivamente altos, y se incrementa la brecha en inactividad por labores del hogar y por cuidado de familiares ante la ausencia de una corresponsabilidad en la conciliación laboral y personal, efectivamente ejercida.

ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS-PERSPECTIVA DE GÉNERO

En torno al 43% de las empresas de Castilla y León, unas 63.000 según el Directorio Central de Empresas -DIRCE, 2023, se ubican en los entornos rurales de la Comunidad. De ellas, el 46% cuenta con personal asalariado, en torno a 29.000 empresas. Como ya vimos también, son muy pocas las empresas que, por el tamaño de sus plantillas, más de 50 p.trabajadoras, estén obligadas a contar con plan de igualdad. La **obligación del Plan de Igualdad** afecta a todas aquellas organizaciones con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, tanto si son empresas privadas como organismos o instituciones públicas, así como organizaciones o asociaciones sin ánimo de lucro -Hay que tener en cuenta que los planes de Igualdad condicionan la participación de las empresas obligadas, en las licitaciones de organismos públicos-. Para nuestro caso lo que nos interesa ahora es que hablamos de un 1,08% de ellas, unas 310 empresas aproximadamente y según nuestra estimación solo 3 de cada 10 de las que están obligadas, cuentan con planes de Igualdad, principalmente se trata de las grandes empresas de más de 250 trabajadores, multinacionales y/o de implantación autonómica y nacional, o a la Administración Pública.

Y el resto???? Las empresas con menos de 50 empleados y empleadas también deberán implementar un plan de igualdad cuando así lo exija el convenio colectivo de aplicación o en caso de que se haya impuesto esta medida en vez de una sanción por la autoridad laboral competente. De ahí la importancia de los Convenios Colectivos y de las medidas que se acuerden en ellos. Estas medidas y planes de igualdad pactados en ese marco legal, obligan al cumplimiento.

Así, dadas las características del tejido empresarial en cuanto a tamaño, actividad, ubicación y composición de plantillas, hemos analizado, bajo la perspectiva de género, convenios colectivos y las medidas o ausencia de ellas, bajo los cuales quedan sometidas estas empresas.

Se han analizado 646 cláusulas contenidas en 86 Convenios Colectivos, correspondientes al ámbito de aplicación provincial (58) y empresa (28), de aplicación a EMPRESAS ubicadas en los espacios municipales analizados en este Estudio.

ÁREAS IGUALDAD (SEGÚN PLANTILLA DE REVISIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS)		CLÁUSULAS DETECTADAS	CLÁUSULAS MODIFICADAS	CLÁUSULAS MODELO PROPUESTAS
Acceso al empleo	Igualdad en la selección y reclutamiento	15	5	155
	Igualdad en la contratación	15	5	116
	Igualdad en la ocupación y en clasificación profesional	9	1	48
Promoción Profesional		13	1	124
Formación Profesional		19	5	140
Organización del trabajo	Movilidad Geográfica	0	1	17
	Movilidad Funcional	4	2	34
	Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo	11	1	36
Salario e Igualdad Retributiva		63	15	155
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad	Permiso por nacimiento progenitores y derechos de conciliación	124	30	221
	Permisos retribuidos	135	56	189
	Medidas ordenación del tiempo de trabajo	23	22	171
Salud Laboral		46	9	142
Acoso sexual y por razón de sexo		26	8	48
Violencia de género		18	2	48
Planes de Igualdad		8	4	54

Según el sector de actividad al que pertenecen los diferentes convenios colectivos éstos se clasifican en:

- Sector Servicios: **48 convenios colectivos en total**, de los cuales 9 pertenecen a la actividad de comercio, 9 a transportes, 3 a hostelería, 6 a servicios públicos y 21 a otros servicios.
- Sector Industria: **35 convenios colectivos en total**, de los cuales 17 pertenecen a la industria alimentaria, 3 a construcción, 2 a industria textil, 6 a actividades de la madera, 4 a la industria siderometalúrgica, 2 a actividades de lavandería y tintorería y 1 a la industria extractiva (minería).
- Sector Agricultura: **3 Convenios Colectivos en total**.

Según estos datos, más de la mitad de los de los convenios colectivos, **el 55,8%, pertenecen al sector servicios, en actividades altamente feminizadas**.

El 40,6% pertenecen al sector industria, y dentro de éste casi la mitad se encuentran en la **industria alimentaria, donde están incorporadas también una mayoría de mujeres**.

Valoración datos cláusulas y contenidos de igualdad en los convenios colectivos:

Resumiré muy brevemente las conclusiones fundamentales:

- Todos los convenios colectivos analizados contienen cláusulas en materia de igualdad de género. La única excepción de todos los analizados es el Convenio Colectivo Provincial de la industria de la madera de Salamanca que no recoge ninguna.

- En función del ámbito de aplicación, provincial o de empresa, los contenidos en materia de igualdad de género no presentan diferencias, las cláusulas de igualdad se encuentran en ambos tipos de convenios en un porcentaje equilibrado.
- Según la tipología, cabe destacar la inclusión de cláusulas referentes al derecho de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, representando el 43,6% del total. Dentro de éstas, destacan las que regulan permisos retribuidos y no retribuidos para el cuidado de personas.
- La conciliación corresponsable, materia sujeta a modificación normativa reciente, constituye el 50% de las cláusulas que es necesario modificar por estar obsoletas o por contenidos no ajustados a norma. Mas preocupante es su ausencia en el 31% de los convenios revisados.
- A pesar de que las disposiciones en materia de conciliación son también las que encontramos de forma mayoritaria entre los contenidos de igualdad detectados en los convenios revisados, se trata de cláusulas fundamentales para la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Recordemos que las mujeres son quienes siguen asumiendo casi en exclusiva dichas obligaciones de cuidado, por lo que es imprescindible incorporar a los convenios colectivos medidas destinadas a lograr una verdadera conciliación corresponsable, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de las trabajadoras.
- Las cláusulas relacionadas con el establecimiento y la creación de Comisiones de Igualdad o que atribuyen funciones en dicha materia a las Comisiones Paritarias solamente ascienden al 12%.
- Dentro de las cláusulas ausentes con necesidad de ser incorporadas o modificadas bajo una perspectiva de género, las dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, selección y reclutamiento, contratación, y el de ocupación y clasificación profesional suponen un número importante. En conjunto aparecen de forma más o menos ajustada en 27% del total de los convenios colectivos. La mayoría de las ausencias se centran en la falta de procesos de reclutamiento con garantías de igualdad y transparencia. En el ámbito de la contratación y la ocupación, es necesario incorporar a los convenios medidas eficaces en la eliminación de la segregación profesional por razón de sexo.
- Las cláusulas en materia de promoción profesional y formación tienen también un peso importante en el conjunto de medidas ausentes. Al igual que sucede con las elaboradas en materia de acceso al empleo, su presencia es todavía muy escasa en los convenios colectivos, de hecho detectamos muy poco ejemplos de cláusulas de este tipo en los convenios revisados, a penas un 10%.
- Un 42% de las citadas cláusulas incorporadas recientemente a los convenios colectivos, regulan condiciones retributivas desde el punto de la igualdad salarial, buscando favorecer una reducción o incluso eliminación de la brecha por razón de género en las retribuciones. Pero aun quedan muchos convenios que deben ajustarse a norma.

Termino señalando que una de las obligaciones más importantes que han de cumplir todas las empresas es tener un registro salarial (conforme al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su tamaño, están obligadas a elaborar un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Merece extendernos en este apartado. De nuestro análisis se desprende que:

- Aunque no se han encontrado contenidos que amparen situaciones de discriminación salarial directa, **prácticamente la totalidad de los convenios recogen determinados pluses**

como el de asistencia, productividad, personales o antigüedad que de forma indirecta perjudican la retribución global de las mujeres, al estar vinculados directamente con la asistencia, presencia en el puesto, trabajo efectivo y antigüedad.

Las mujeres asumen mayoritariamente la responsabilidad en el cuidado de la familia, haciendo uso de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en un porcentaje ostensiblemente mayor que los hombres (90% aproximadamente), lo que les obliga a ausentarse del trabajo durante determinados periodos de tiempo, y por tanto, a no ser beneficiarias de dichos plusos los cuales están destinados a recompensar la presencia y continuidad en el trabajo.

La mayoría de los convenios (79%) recogen el plus de antigüedad y aunque en todos los casos aparece congelado a partir de un año determinado, se consolidan las cuantías generadas hasta ese momento. A partir de entonces es frecuente que se establezca un nuevo complemento llamado **de vinculación, que sigue retribuyendo la estabilidad y permanencia en las empresas**. Un criterio que perjudica de forma diferencial los derechos económicos de las mujeres trabajadoras debido a la incorporación más tardía de éstas, así como a la alta rotación ocupacional de las mismas, su mayor presencia bajo la modalidad de contratos temporales y/o las continuas ausencias laborales a causa de la necesidad de atención de responsabilidades familiares. El impacto de estas carreras profesionales sobre las pensiones futuras es muy negativo.

- Asimismo, **es frecuente encontrar en las estructuras salariales, plusos o complementos de productividad o rendimiento, cuya aplicación y/o determinación de la cuantía depende de factores, entre otros, como el absentismo global e individual de los/as trabajadores/as**. En muchos casos se excluyen de dicho concepto de absentismo, los periodos de baja por maternidad/paternidad o baja por riesgo durante el embarazo y algunos permisos retribuidos como el correspondiente a matrimonio o el reconocido en caso de enfermedad, hospitalización o fallecimiento de familiar. Sin embargo, no suelen excluirse otras ausencias como la de IT por embarazo, lactancia, excedencia por cuidado de hijo/a o familiar, permisos retribuidos o no retribuidos por cuidados o fuerza mayor. De este modo, por las razones ya explicadas, las mujeres trabajadoras se ven perjudicadas a la hora de acceder a dichos plusos o a la hora de determinarse la cuantía que les corresponde, que previsiblemente será inferior a la de sus compañeros hombres.

Por otro lado, el reconocimiento de plusos como el de disponibilidad o flexibilidad se encuentran en porcentajes significativos (69,8%). Constituyen también causas de discriminación salarial por género ya que a través de estos complementos se compensa económicamente la disposición para trabajar de manera circunstancial, en horarios y jornadas diferentes a las establecidas como ordinarias. Tal como se ha señalado, estos conceptos retributivos perjudican de forma singular a las mujeres trabajadoras, las cuales por las razones expuestas sobre su mayor responsabilidad a la hora de atender las necesidades familiares y domésticas, están en peores condiciones de cumplir con la flexibilidad y disponibilidad de tiempo exigida para acceder a estos beneficios económicos.

- La mayoría de los convenios colectivos revisados, los salarios asignados a las diferentes categorías profesionales siguen beneficiando aquellos puestos tradicionalmente masculinizados, al continuar estableciendo plusos o complementos salariales que

retribuyen cualidades y capacidades vinculadas a los mismos, como el esfuerzo físico, este tipo de cláusulas se han detectado en el 62% de los casos.

También se incluye como fuente de discriminación salarial por razón de género, la asignación de pluses, complementos y/o gratificaciones a la realización de actividades en secciones o departamentos concretos donde mayoritariamente se encuentran los hombres (Pluses de penosidad, toxicidad, nocturnidad...)

El CC de Pallet Tama S.A de Segovia, ubicada en Sanchonuño, recoge en una de sus cláusulas la revisión de los complementos salariales con el fin de evitar que los mismos sean fuente de discriminación por razón de sexo.

Es preciso destacar que la segregación ocupacional por razón de sexo es una realidad que concentra a las mujeres en determinados puestos de trabajo en las empresas, fundamentalmente en administración o en secciones de producción, en las que habitualmente no se reconocen complementos específicos.

Por su parte, la retribución de la turnicidad, unida a la flexibilidad en los turnos, puede ser fuente de discriminación hacia las mujeres, ya que tales condiciones de trabajo implican una disponibilidad que éstas tienen en menor medida, debido a las responsabilidades familiares que asumen de forma mayoritaria. Este plus está presente en un buen número de los convenios analizados y en algunos casos su cuantía es variable en función de la flexibilidad para cambiar y adaptar los turnos a las necesidades de la empresa.

Es necesario mencionar también el establecimiento de pluses o complementos subjetivos o discrecionales, los cuales al no tener una causa clara para su asignación, se convierten en instrumentos de mejoras salariales totalmente arbitrarias y por tanto, susceptibles de generar desigualdad y/o discriminaciones.

- Por otro lado, es preciso mencionar que **otra de las fuentes de discriminación salarial es la que deriva de las disposiciones en materia de descuelgue salarial o de la inaplicación de medidas del convenio**, ya que las mismas pueden implicar el incumplimiento permitido de medidas correctoras de desigualdad por razón de género o la alteración de la estructura del salario, en su caso, dando lugar a brechas retributivas y diferencias en las condiciones de trabajo que perjudiquen específicamente a las mujeres.
- Tras las previsión recogida en el RD 6/2019, posteriormente desarrollada por el RD 902/2020 de igualdad retributiva, **varios de los convenios colectivos analizados y aprobados a lo largo del periodo de este análisis han recogido, muy positivamente, la obligatoriedad para las empresas de realizar un Registro Retributivo de carácter anual**, en el que se recojan las medias y medianas de todos los conceptos salariales y extrasalariales, siendo necesaria la puesta a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as de dicha información retributiva y también la participación de éstos/as en su elaboración.

PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DEL ÁMBITO RURAL

El proceso de elaboración y puesta en marcha de los planes de igualdad se desarrolla a lo largo de cinco fases:

Fase 1. Puesta en marcha del proceso de elaboración del plan de igualdad: comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora.

Fase 2. Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y los hombres en la empresa.

Fase 3. Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad: definición de objetivos, diseño de medidas, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.

Fase 4. Implantación y seguimiento del plan de igualdad: comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas y valoración de resultados.

Fase 5. Evaluación del plan de igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la negociación del plan de igualdad, y su diagnóstico previo, es preceptiva para aquellas empresas obligadas, legal o convencionalmente, a elaborar y aplicar un plan de igualdad. De tal forma que la constitución de la comisión negociadora es de vital importancia en la elaboración del plan y constituye el eje de actuación de esta primera Fase.

Están obligadas a negociar el diagnóstico y el plan de igualdad, a través de la apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora, las siguientes empresas:

- Aquellas que tengan cincuenta o más personas trabajadoras en su plantilla.
- Aquellas obligadas por el convenio colectivo que fuera de aplicación.
- Aquellas en las que la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador, sustituyendo las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de su plan de igualdad tendrá carácter voluntario, previa consulta o negociación con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores (RLT). Según la norma, se entenderá por persona trabajadora y por empresa, las señaladas en los apartados 1 y 2, respectivamente, del artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Se considera persona trabajadora aquella que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleadora o empresaria. Asimismo, serán empresarias todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el párrafo anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. Las obligaciones relativas a los planes de igualdad deben entenderse referidas

a cada empresa, sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo.

Según esta normativa de aplicación, de las 68.860 empresas de Castilla y León, con personas asalariadas en sus plantillas, solamente 842 están obligadas a negociar el diagnóstico y el plan de igualdad, a través de la apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora al contar con más de 50 personas trabajadoras en sus plantillas, este número representa el 1,22% de las empresas con personas asalariadas.

CASTILLA Y LEÓN	
EMPRESAS OBLIGADAS A TENER PLANES DE IGUALDAD	
Medianas (50-249 personas asalariadas)	703
GRANDES (250 o más personas asalariadas)	139
TOTAL EMPRESAS OBLIGADAS	842

Según el REGCON el número de empresas que han registrado Planes de Igualdad y siguen vigentes en 2024, asciende a 390, a penas alcanza la mitad de las obligadas. Sin embargo ese dato no solo es el correspondiente a las obligadas según tamaño (más de 50), es necesario señalar que entre ellas se encuentran empresas que sin cumplir con el tamaño de su plantilla, están obligadas por Convenio Colectivo de aplicación, o aquellas que voluntariamente han acordado con la RLT contar con dicho Plan. También están incluidas en esas 390 que han registrado su Plan de Igualdad aquellas que empresas que se encontrarían en el caso de obligación por tamaño, pero también en obligación de registro, según la ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, modificada por la disposición final segunda de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres publicada en el BOE de 2 de agosto con entrada en vigor a los días de su publicación en el BOE. Esta L.O. modifica el primer párrafo de la letra d) del apartado 1 del artículo 71, para aportar precisión en la prohibición de contratar añadiendo al párrafo el deber de inscribir el Plan de Igualdad en el Registro Laboral correspondiente a la Comunidad Autónoma: registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, (REGCON) de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Por todo ello, podemos deducir que el número de empresas que cuentan con plan de Igualdad y estarían obligadas por cualquiera de los motivos que contempla la normativa de aplicación, a penas alcanzan **el 37% de ellas, pero además solamente 12 de cada 100 empresas de Castilla y León** que cuentan con plantillas de entre 10 y 250 personas asalariadas, cuentan con Planes de Igualdad voluntaria u obligadamente implementados en la empresa y registrados convenientemente. Las cifras incluyen las empresas implantadas en el ámbito rural de Castilla y León por lo que la magnitud de los datos en materia de Igualdad de Género muestran un panorama más desalentador si cabe, ya no solo en cuanto a cumplimiento de la normativa en esta materia, sino en el compromiso real del tejido empresarial rural, -aunque también del conjunto-, en un asunto de importancia vital, y extrema urgencia.

El Informe HISCOX nos indica hacia donde se dirige la intencionalidad de las PYMES en materia de aplicación del Principio de Igualdad y de las Medidas reglamentadas para hacerlo efectivo. Así, según las empresas encuestadas, el 71,7% (porcentaje mucho mayor al 56,6% obtenido en el anterior informe del 2022) no prevé implantar políticas de igualdad e inclusión en su empresa. En cuanto a disponer de un plan de igualdad, únicamente el 22,1% responde afirmativamente, lo que supone solamente un incremento de 2,1 p.p desde el 2022. De éstas, solo un 42% lo aplica. El perfil de empresa con mayor previsión para adoptar planes de igualdad corresponde con aquellas empresas de más de 5 años de antigüedad (20,1%), en pequeñas y medianas empresas (67,8%) y en aquellas con una facturación superior a los 5M€ (65,9%), es decir, aquellas empresas más veteranas que tienen el tamaño y los recursos suficientes para hacerlo³⁶.

36 II INFORME HISCOX DE PYMES Y AUTÓNOMOS EN ESPAÑA

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las desigualdades en función del género, especialmente en el empleo del ámbito rural, no responden a motivos objetivos atribuibles a dinámicas económicas, o a presiones sociodemográficas, tampoco se han identificado causas biológicas que operen a favor de la existencia de dichas brechas, todo indica que son producto de construcciones, convenciones o prácticas sociales que forman parte del imaginario colectivo y se encuentran enraizadas en toda la sociedad, con mayor profundidad en las estructuras sociales rurales. De este modo, los estereotipos de género y las expectativas que el conjunto de la sociedad más o menos organizada o institucionalizada tiene sobre el rol que han de ejercer mujeres y hombres, están presentes y distorsionan los procesos de tomas de decisiones en el seno de las organizaciones empresariales, con mayor o menor visibilidad o conciencia.

De esta forma las condiciones personales de partida en términos de capacidad, conocimiento, experiencia o competencia adquieren valores diferentes en función del sexo, y pertinencia o no a la hora de tenerlas en cuenta cuando se trata de expresarlas o ejercitarlas en determinados ámbitos. Aquí entra en juego la atribución de los roles y con ellos la diferenciación de cometidos según el género, muy arraigada, que perdura en el tiempo gracias a la necesidad de no afrontar la disonancia que provoca intervenir los mismos. Generalmente las decisiones empresariales en cuanto a gestión de sus recursos humanos, se basan en estas mismas construcciones estereotipadas de asignación de roles, priorizando la subjetividad del desempeño o función que se espera según sexo por encima de la objetividad del perfil competencial que la persona aporta. El ejercicio del derecho a la conciliación, de todas la personas trabajadoras, es claro ejemplo de ello, y curiosamente, aun siendo un derecho de trabajadores y trabajadoras, conciliar tiempos de trabajo y tiempos de cuidado resulta ser uno de los mayores y más graves obstáculos que encuentran las mujeres en el ámbito laboral, porque se espera que sea ella quien lo ejercite y ello condiciona negativamente, a priori, tanto el acceso como en el mantenimiento del mismo, la promoción o la presencia en puestos de toma de decisiones, supone incluso romper con el proyecto profesional. La falta de la corresponsabilidad en el cuidado y en las tareas del hogar, encuentran explicación en el cumplimiento desequilibrado en cuanto a la responsabilidad y ejecución de los mismos basado en los estereotipos señalados, constituyendo una de las causas fundamentales de las desigualdades que se materializan en el mercado laboral y en la escasa presencia de mujeres en posiciones de poder y en instancias donde se toman decisiones.

En el ámbito rural estos conceptos conforman constructos, de tinte conservador, muy interiorizados, donde se asientan unas estructuras sociales rígidas, más resistentes al cambio, en las que las desigualdades -y las brechas que producen- muestran valores más negativos y ofrecen menor permeabilidad, en términos comparativos rural/urbano, a los mecanismos para el cambio. En un contexto así la distancia entre la Igualdad formal y la efectiva cobra intensidad y profundidad, constatadas por sus mediciones realizadas a través de los análisis que se recogen en este Estudio, por lo que las estrategias para acortar esa distancia, en cualquiera de los campos de intervención, deben seguir conteniendo mecanismos estructurales que rompan, primero, esas barreras, y basadas en diseños donde la perspectiva de género guíe los pasos a seguir. De no ser así, las mujeres desaparecerán definitivamente del ámbito rural y con ellas el futuro de los pueblos de Castilla y León

En este contexto, las brechas de género son la expresión de las desigualdades que no tienen explicación natural y están basadas en construcciones artificiales de implicaciones de gran calado en el

bienestar de las mujeres, especialmente las que habitan en ellos espacios rurales, cuyos efectos combinados, ruralidad/género, conllevan consecuencias muy negativas en todos los ámbitos de la vida. A través del análisis de los datos hemos podido medir gran parte de estas brechas y en este Informe se constata que las desigualdades de género se suman de forma incremental o interseccional a las desigualdades que sufren todas las personas que residen en el ámbito rural, pero que adquieren especial relevancia cuando nos centramos en el empleo de la mujeres.

La segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, sigue caracterizando la presencia mayoritaria de mujeres y hombre en el mercado laboral de una forma particularmente profunda en las empresas rurales de Castilla y León. Continúan presentes importantes obstáculos a la hora de promocionar y alcanzar determinados niveles de responsabilidad y toma de decisiones en el trabajo (techo de cristal). A ello se suma la ausencia de corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados y atención necesaria en el ámbito familiar, constatada por los datos en materia de excedencias, reducciones de jornada y permisos, ocupaciones a tiempo parcial utilizadas como mecanismo de conciliación, e incluso abandono, temporal o definitivo, del mercado de trabajo.

Todos estos elementos que determinan, definen y perfilan las causas-efectos de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo rural, constituyen asimismo los factores que componen las brechas de género, y condicionan especialmente la importante y resistente brecha salarial (situada en el 20,86% en Castilla y León, según EES-INE, 2,5 puntos porcentuales superior a la española), en la que se compromete el derecho a la igualdad en materia de retribución salarial íntegra. El impacto de la discriminación salarial trae como consecuencias una menor protección social para las mujeres castellanas y leonesas y pensiones futuras mucho menores, condicionadas por el efecto arrastre de la brecha existente en las retribuciones de mujeres y hombres, lo que redundará en un incremento del empobrecimiento de las trabajadoras a lo largo de toda su vida (feminización de la pobreza). Estas brechas salariales -y en pensiones- no solo se registran en relación a los hombres sino que también se abren con respecto a las percepciones de la mujeres del conjunto de España.

Los efectos que ambas circunstancias (género y territorio) representan además un importante coste de oportunidad para la sociedad rural en su conjunto, pero especialmente para un tejido empresarial que no puede permitirse seguir perdiendo efectivos y talento, sobretodo en Castilla y León, tal y como hemos podido constatar.

DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIO DEMOGRÁFICO

- La sociedad rural castellano y leonesa viene arrastrando elevadas tasas de envejecimiento poblacional, masculinización de las edades laboralmente activas y pérdida de natalidad, lo que pone en serio peligro la sostenibilidad demográfica de muchos núcleos poblacionales rurales.
- El éxodo rural continúa siendo mayoritariamente femenino, jóvenes y mayoritariamente cualificadas, lo que provoca la masculinización de las edades laboralmente activas.
- Feminización del cuidado de personas en situación de dependencia, conformando el mantenimiento de patrones sexistas
- Sobrecualificación de las mujeres, sobre todo de las mujeres más jóvenes (de 20 a 34 años).

EN EL MERCADO LABORAL CONCLUIMOS QUE

- Los indicadores laborales básicos siguen mostrando una participación de las mujeres en el empleo más baja, con serias brechas en la tasa de actividad y empleo, y diferenciales muy preocupantes en tasas de inactividad y paro.
- Fuertes segregaciones, horizontal y vertical, con marcado techo de cristal y sobrerrepresentación femenina en el sector servicios, y puestos de más bajo nivel ocupacional, mostrando la falta de diversificación de la participación de las mujeres, injustamente limitadas a pesar de los perfiles que pueden ofrecer. Aunque la industria agroalimentaria parece ofrecer cierto tono positivo. Todo ello señala hacia coste de oportunidad de capital humano que los espacios rurales de Castilla y León no se pueden permitir.
- La brecha salarial de género muestra severas desigualdades: en las retribuciones más bajas, las mujeres continúan sobrerrepresentadas en salarios inferiores a 800 euros y los hombres en los superiores, los de mayor cuantía.
- La temporalidad y la parcialidad son una cuestión de género, femenino claro, utilizado, voluntaria o involuntariamente, como mecanismo de conciliación que termina en abandono de la carrera profesional en no un porcentaje nada despreciable.
- El empresariado continúa siendo mayoritariamente masculino mientras que las mujeres predominan en los puestos asalariados.

El trabajo reproductivo, que desarrollan las mujeres para la sostenibilidad de la vida de las personas que integran la familia en el ámbito doméstico sin ningún tipo de remuneración, los estereotipos y demás variables culturales, sociales o demográficas, y las brechas de género en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales, tienen consecuencias muy negativas sobre la participación laboral plena de las mujeres de los entornos rurales. Mujeres que ante proyectos profesionales potencialmente fallidos en sus entornos, o la falta de oportunidades laborales estables y acordes con sus perfiles, se ven llamadas al éxodo en busca de un futuro en otros entornos donde se multipliquen las posibilidades de reconocimiento y aprovechamiento de su talento.

Implicar a las mujeres en la dinamización del medio rural es sin duda, la medida imprescindible para lograr otros objetivos estratégicos que dinamicen el mundo rural de esta Comunidad. En el ámbito empresarial las empresas rurales, PYMES fundamentalmente son una parte vital de la economía. Representan la gran parte empleadora y contribuyen significativamente al crecimiento económico. Sin embargo, deben enfrentar desafíos serios y decididos cuando se trata de abordar cuestiones de igualdad de género, están obligadas a ello. Tienen la capacidad de generar un impacto positivo y sostenible en la sociedad, pero no sin ellas.

En base a las conclusiones, a partir los datos analizados a lo largo del informe, enumeramos una serie de recomendaciones y propuestas³⁷ con el objetivo principal de eliminar los desequilibrios que se producen en el mercado laboral rural y en el seno de las empresas, como uno de los eslabones prioritarios de los múltiples ámbitos de vida que conforman la realidad social rural. Más allá de la obligatoriedad a la que se ven sometidas por norma, la RSC supone un valor añadido en materia de igualdad de género; debe y puede jugar un papel trascendental en este empeño, puesto que es el medio adicional para que las empresas puedan remar, junto con el conjunto de la sociedad, en la dirección de la transformación social que instale definitivamente un estado de igualdad real y plena entre mujeres y

³⁷ Se propone seguir la Guía para incorporar políticas de igualdad en las PYMES y MICROPYMES del Medio Rural. Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino como ayuda para implementar medidas en el seno de la empresa, y operativar las propuestas. Planteadas.

hombres en los múltiples ámbitos de la vida, también en el medio rural. En este sentido, como organizaciones de suma importancia por la clara influencia que ejercen en los entornos donde se instalan, juegan un papel prioritario a la hora de alcanzar el éxito de este objetivo. Garantizar la permanencia de las mujeres en el medio rural mediante el establecimiento de medidas que palién los desequilibrios de género entre mujeres y hombres en las empresas significa, además de mejorar las condiciones de vida personales y laborales de ellas, frenar la despoblación paulatina a la se enfrenta el medio rural, reducir la tasa de masculinización o paliar la falta de relevo generacional al que se enfrenta la sociedad rural.

Hemos comprobado que la realidad pone de manifiesto la necesidad de actuar más allá de las normas, no solo basta con las leyes para que la igualdad se materialice. En este sentido, la Responsabilidad Social cobra ese valor añadido. La cuestión de la igualdad de género en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa ha sido y es abordada con carácter específico. En este sentido cabe recoger aquí un instrumento serio, elaborado por el Banco Mundial, el Gender Equity Model, para promover la equidad de género en empresas. Allí aborda aspectos como la selección, el ascenso, la conciliación, la brecha salarial y la prevención del acoso sexual desde la perspectiva de género. Estas cuestiones laborales y empresariales son parte fundamental del contenido de la Ley de Igualdad; entre cuyos objetivos está el integrar la igualdad en la vida interna de las empresas, en la cultura empresarial y en el mundo laboral.

El Gender Equity Model referencia a dos dimensiones en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, recogidas en el Libro Verde de RSE publicado por la Comisión Europea en 2001, que afectan a distintos grupos de interés:

- La dimensión interna, relacionada con los recursos humanos, se centra en la necesidad de incidir sobre los sistemas de retribución, la no discriminación, la igualdad de oportunidades en la promoción, la formación continua, la salud laboral, o el equilibrio en puestos de responsabilidad y toma de decisiones...
- La dimensión externa, que se ubica con las relaciones con la clientela, las y los socios comerciales y proveedores, así como las autoridades públicas.

Por ende, no solamente se trata de establecer medidas y garantizarlas. También implica incluir la gestión transversal de la perspectiva de género en la política de recursos humanos, en el diseño de las campañas dirigidas a la clientela y en las relaciones con quienes invierten. Una buena política de responsabilidad social tiene que incluir la perspectiva de la igualdad en género.

Las preocupaciones sociales que deberían ser atendidas por las empresas en este ámbito de la RSE y en las que se podría añadir un valor suplementario a los mínimos legales podrían ser agrupadas en 5 áreas concretas, adaptadas a la realidad contextual de las empresas del ámbito rural: *Corresponsabilidad*, *Diversificación profesional*, fomentando la participación de las mujeres en actividades profesionales en las que están subrepresentadas, *Mayor participación* de las mujeres en los procesos de toma de decisión, niveles directivos de las empresas, incrementando el número de mujeres en los procesos de toma de decisión de las empresas y su presencia equilibrada en todos los niveles de responsabilidad.

De esta forma en esa lucha contra la discriminación en la empresa cobra suma importancia implicarse en la igualdad salarial, es decir, pagar igual salario a hombres y a mujeres por trabajos de igual valor, en la eliminación del techo de cristal, estableciendo garantías de condiciones iguales para que mujeres y hombres puedan participar de manera efectiva en la promoción y formación interna,

implementar medidas innovadoras en materia de conciliación que permitan a las personas empleadas conseguir un mayor equilibrio en la satisfacción de las necesidades derivadas de las responsabilidades laborales, de las familiares y de las personales, reorganizando los tiempos de trabajo o adoptando modelos flexibles de jornadas/horarios,...; o conseguir plantillas de personal equilibradas en razón de sexo

Pero la inclusión de la perspectiva de género en una gestión empresarial socialmente responsable exige primero coherencia con el cumplimiento de los preceptos jurídicos, como premisa imprescindibles en el proceso de concienciación e inmersión en una cultura igualitaria, preceptos que según los análisis de brechas efectuados, parecen no cumplirse del todo. Por ello para impulsar la igualdad en las empresas, se considera ineludible, entre otras cosas: impulsar la negociación colectiva con medidas y planes de igualdad, cumplir con todas y cada una de las fases y las medidas en ellos negociadas con la RLT; reforzar y garantizar los recursos de vigilancia, control y sanción para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral que llegue también de forma clara y contundente en las empresas implantadas en espacios rurales, a pesar de tratarse de un tejido empresarial muy atomizado, compuesto por PYMES y microempresas.

Crear un entorno facilitador de la transformación social para alcanzar la Igualdad real, cuenta asimismo, seguir avanzando en la mejora las políticas activas de empleo, en especial las dirigidas a favorecer la permanencia de mujeres en el mercado laboral que tengan en cuenta la situación de desventaja de las mujeres de los espacios rurales; adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo desde las administraciones municipales e impulsar políticas públicas municipales, con perspectiva de género en todos los ámbitos, especialmente en materia de cuidados. En este punto es importante aumentar la inversión para conseguir servicios públicos de proximidad, gratuitos, accesibles y de calidad para el cuidado de menores, personas mayores o dependientes para favorecer, desde los recursos municipales, la conciliación y corresponsabilidad para todas las personas trabajadoras.

Cobra especial importancia la formación específica local frente a la sobreformación universitaria existente, promover actuaciones locales en las que la oferta se adecúe a las necesidades y recursos existentes, específicos de las zonas donde se imparte la actividad educativa, de manera que se potencien las oportunidades reales de ejercer determinadas profesiones, así como el conocimiento de los recursos endógenos disponibles.

En este sentido cabría destacar igualmente la necesidad de reducir la excesiva dependencia del sector servicios, apostando por sectores emergentes basados en el conocimiento, en la transición y transformación ecológica, entre otras, con una fuerte componente de Innovación e I+D, o impulsar la actividad del sector primario y la industria agroalimentaria promoviendo la orientación no solo al mercado nacional, sino también al mercado exterior.

Es preciso igualmente impulsar una oferta formativa e informativa municipal, que integre la educación en la igualdad y en el respecto a la diversidad y adoptar medidas para lograr la representación paritaria en todos los órganos de representación de la esfera rural. Es preceptivo incorporación en la educación para la igualdad en centros educativos, en el marco de las competencias municipales, para aumentar la cultura de la corresponsabilidad y eliminar los estereotipos desde las edades más tempranas. Diseñar campañas de fomento del ejercicio de la corresponsabilidad en el

cuidado y tareas del hogar entre los miembros de las unidades de convivencia basado en el reparto equilibrado de responsabilidades y ejecución de tareas irrenunciables y no remuneradas.

Por último cabe destacar la falta de estadísticas que permitan conocer las características del mercado laboral en el mundo rural, a nivel ya no de municipios sino de Comunidad Autónoma que permitan desarrollar una labor investigadora completa, rigurosa y más exhaustiva, de cara a obtener diagnósticos más precisos que orienten el tratamiento y las directrices de medidas, planes y estrategias, aumentando la probabilidad del éxito en los procesos de transformación que se pretenden lograr.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- *Análisis dinámico del tejido empresarial de Castilla y León Descripción del panorama actual, factores determinantes y líneas de actuación.* Informe a Iniciativa Propia Consejo Económico y Social de Castilla y León
- *Brechas de Género en los Territorios Rurales.* María Belén Fernández Docampo. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Vigo. Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum -2023
- *Cifras PYME-Mensual.* Secretaría de Estado de Industria. Inisterio de Industria y Turismo
- *Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural.* Women for a Healthy Economy / Informe 12. CLOSINGAP. 2022
- *Conciliación y Corresponsabilidad en las Empresas de la RED DIE e Impacto de la COVID-19.* Ministerio de Igualdad
- *Despoblamiento rural en Castilla y León con enfoque de género.* Ruth García Navarro. Trabajo de Fin de Grado Grado en Economía, 2022. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales-UVA
- *Despoblación, Cohesión Territorial e Igualdad de Derechos.* Yolanda Gómez Sánchez (COORD.) y varios. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Madrid-2023
- *Diagnóstico de la igualdad de Género en el Medio Rural 2011.* Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
- *Diagnóstico de la igualdad de Género en el Medio Rural 2021.* Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación
- *Diagnóstico - Estrategia Nacional Frente al Reto Demográfico.* Eje Despoblación. Comisionado del Gobierno frente al reto demográfico. Ministerio de Política Territorial y Función Pública
- *Directrices para la adaptación e impulso de la agenda urbana española en Castilla y León en un contexto de recuperación y resiliencia.* Consejería de Medio ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio. Junta de Castilla y León. Documento actualizado a diciembre de 2023
- *Distribución del tiempo y audiencia de los medios de comunicación.* CSIC
- *El campo también es de las mujeres.* Dirección de Estudios Sociales. FUNCAS. Artículo publicado en FUNCAS BLOG
- *El Plan Estratégico de la PAC 2023-2027-Documentos las las diferentes fases de elaboración del Plan.* Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- *El Sector Agrario de Castilla y León-2021.* Analistas Económicos de Andalucía-Unicaja Banco
- *El sector agroalimentario en Castilla y León.* Informe a Iniciativa Propia. Consejo Económico y Social de Castilla y León
- *Emprendimiento rural en Castilla y León.* Ioan Borca. Trabajo de Fin de Grado, 2022. Grado en Economía. UVA

- *Estrategia de Emprendimiento de la Mujer Rural en los Ámbitos Agrario y Agroalimentario. 2021-2023.* Junta de Castilla y León
- *Estructura y Dinámica Empresarial en España.* Estadística Anual. Ministerio de Industria y Turismo.
- *Estudio de situación de las empresas rurales tendente a identificar las oportunidades del medio rural, para la reactivación y mantenimiento de su economía, a partir de la situación generada por la covid-19 en Castilla y León.* Junta de Castilla y León-UVA
- *Evolución de la Inserción Laboral de las Mujeres en Castilla Y León.* Consejo Económico y Social de Castilla y León
- *Evolución demográfica reciente y ordenación del territorio de Castilla y León.* Lorenzo López Trigal y Ignacio Prieto Sarro. Universidad de León
- *Guía para incorporar políticas de igualdad en las PYMES y MICROPYMES del Medio Rural.* Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino.
- *Guía de consultas más frecuentes en materia de conciliación y corresponsabilidad.* Proyecto ARTEMISA-UGT España
- *Informe de Situación Económica y Social de Castilla y León.* Consejo Económico y Social de Castilla y León-2022 y 2023
- *Informe GEM Castilla y León 2021-2022.* Universidad de León-Universidad Pontificia de Salamanca-Cátedra Finanzas Sostenibles
- *Informes Brecha Salarial 2021-2022-2023-2024.* UGT España y UGT Castilla y León
- *II Informe HICOX de Pymes y Autónomos en España.* Radiografía del Ecosistema Empresarial Español. Hiccox España
- *Jóvenes sobre la tierra y el asfalto: Los ocios de los jóvenes rurales y urbanos.* Luis Alfonso Camarero Rioja. Revista de Estudios de Juventud: identidades y alternativas
- *La economía de la Comunidad Autónoma de Castilla y León: Diagnóstico Estratégico.* Colección Comunidades Autónomas. CaixaBank.
- *La Economía Española ante el Reto Demográfico-* Varios. Papeles de Economía Española Resúmenes Ejecutivos, 2023
- *La empresa ante la despoblación. La responsabilidad de la empresa en la dinamización de zonas rurales despobladas.* Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Sostenibilidad e Impacto Social, 2022
- *La ruralidad en España: de la mitificación conservadora al neoruralismo.* Francisco Entrena Durán, 2012. Cuadernos de Desarrollo Rural
- *La mujer, protagonista indispensable del desarrollo rural.* Sergio Andrés Cabello. Universidad de La Rioja
- *La mujer en el medio rural de Castilla y León: diversificación sectorial y proceso de dinamización económica.* Margarita Rico González, Jesús María Gómez García, UVA

- *La mujer y su relevancia en el proceso de desarrollo rural español*. Margarita Rico González. Doctora de CC Económicas y Empresariales UVA
- *Las seis desigualdades que sufren las mujeres rurales*. FADEMUR, 2021
- *Las mujeres en el medio rural en Castilla y León*. Informe a Iniciativa Propia Consejo Económico y Social de Castilla y León
- *La población rural de España: de los desequilibrios a la sostenibilidad social*. Colección Estudios Social. Fundación La Caixa. Luis Alfonso Camarero Rioja y Cruz Souza
- *Manual de Buenas Prácticas Igualdad en la Empresa*. Programa Óptima. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Junta de Castilla y León
- *Medio Rural: Trabajando en Femenino*. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, 2013
- *Mujeres en Cifras. 1983-2023*. Instituto de las Mujeres. Subdirección General de Estudios y Cooperación. Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad
- *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025*. Ministerio de Igualdad y contra la violencia de género
- *Plan Corresponsables*. Secretaría de Estado de Igualdad. Ministerio de Igualdad.
- *Planes de Igualdad. Normativa y herramientas*. Ministerio de Igualdad.
- *Programa de Castilla y León FEDER 2021-2027*
- *PYMES y Equidad de Género*. Guía de Trabajo en el marco de los ODS. Fundación CODAPE.
- *Retrato de la PYME DIRCE a 1 de enero de 2023*. Ministerio de Industria y Turismo.
- *Situación de las Mujeres en el Ámbito Rural*. Raquel García Casado. Facultad de Ciencias del Trabajo Universidad de León.
- *Un medio rural vivo y sostenible*. Consejo económico y social de España, 2021



UGT  **Castilla y León**

NOS IMPULSA

 **Junta de Castilla y León**

IV ACUERDO MARCO DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN EMPRESARIAL