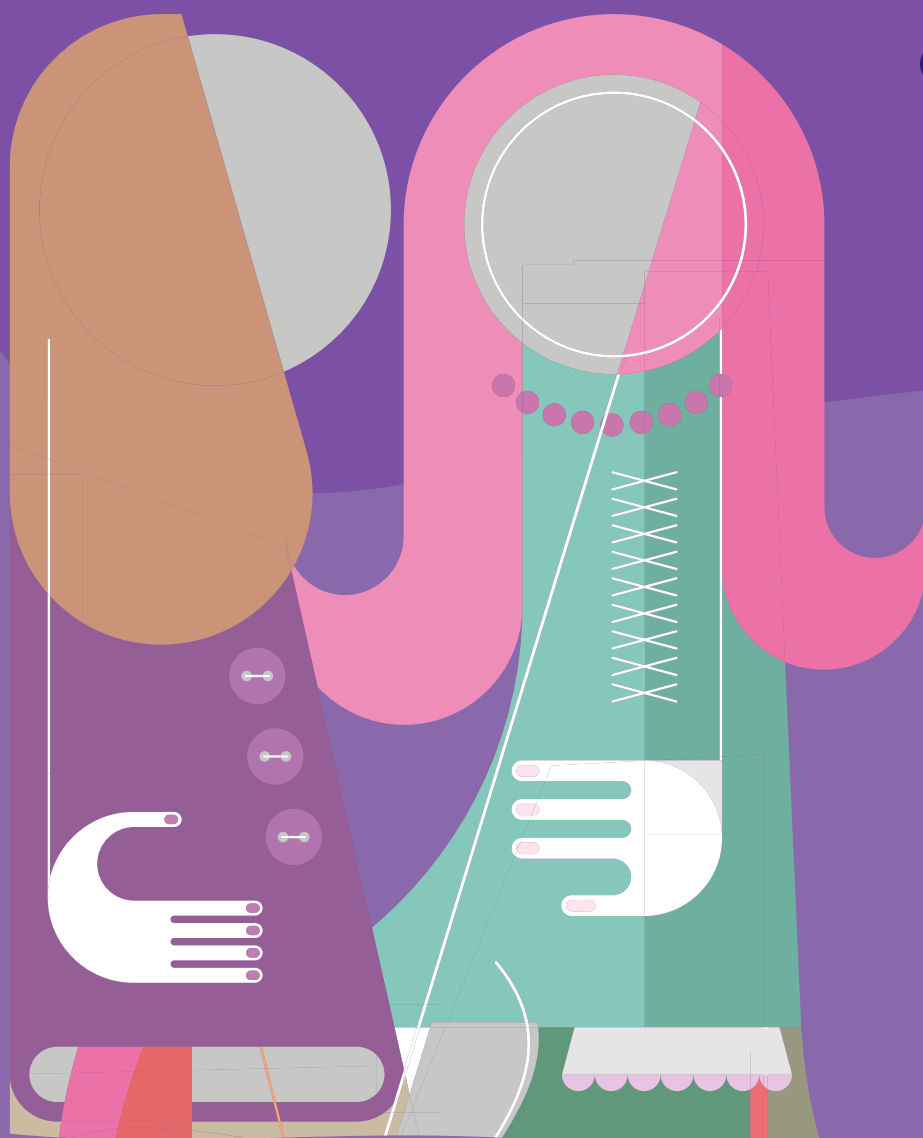


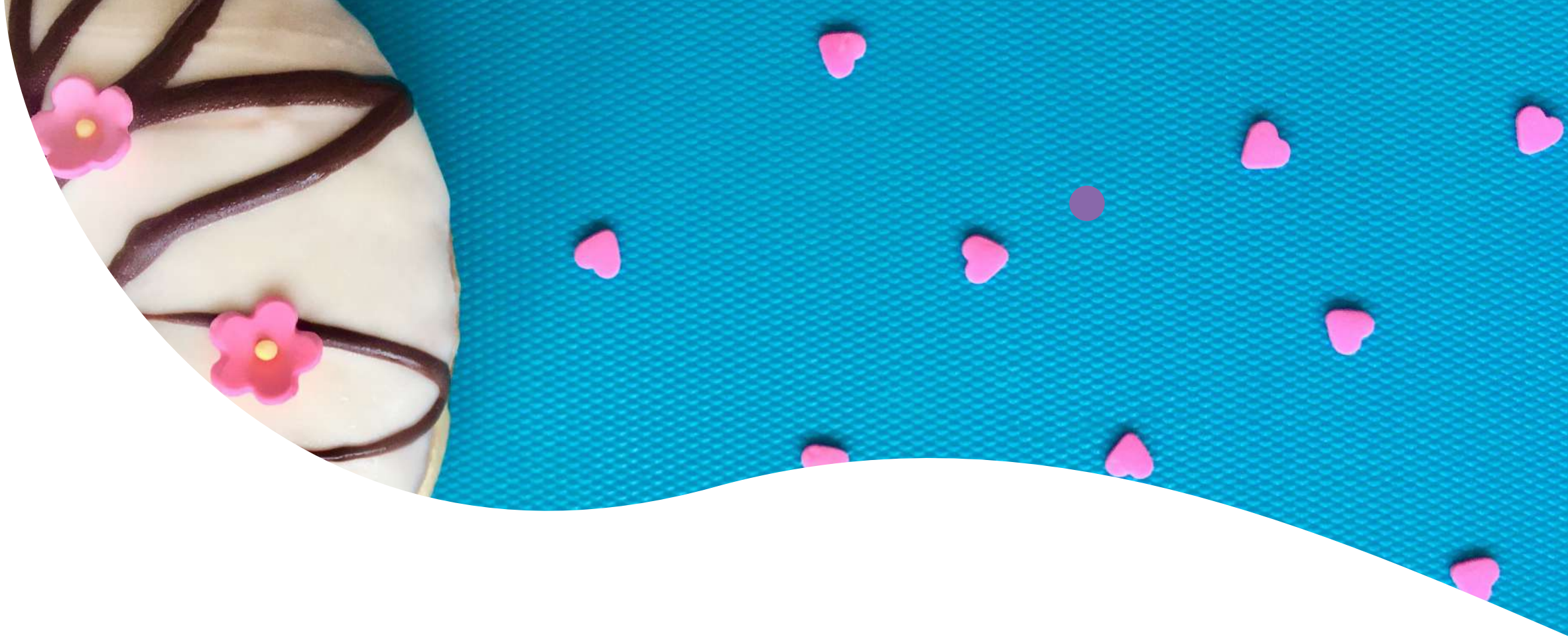
ESTUDIO MUJER RURAL



El futuro se escribe en femenino II

¿Cuál es el escenario actual de las mujeres rurales en España? Este es un estudio con el que se busca dar respuesta a esta amplia pregunta. Para ello, se dará un paseo por la legislación, su espacio en la toma de decisiones o su participación en el espacio público. Con ese fin se ha contado con el inestimable apoyo de mujeres rurales de la sociedad civil, que cuentan su experiencia y su visión sobre el futuro.

ESTUDIO MUJERRURAL



Agradecimientos

Serafina Suárez García
Rosario Andújar
M^a Trinidad Tribaldos Higuera
Madona Ruiz Díez
Nora Libertad Rodríguez Peña
M^a Carmen Martínez Ruiz
Rosario Alcantarilla Ramos
Sophie Jouan
Ana Lucas Navarro
Delfina García Alonso
Ana de Veciana
Puri Esteban Carrero
Susana Lanaspa Benítez
Gracia M. Puga Vargas
Sabina Romero Álvarez
María Abril Sanz

NIPO 003210330

"Las conclusiones e ideas recogidas en esta publicación representan la opinión de sus autores y no perjudican la posición del MAPA"

Contacto on-line

Escríbenos a redr@redr.es
o síguenos en la web www.redr.es
y en nuestras redes sociales.

Créditos

Dirección ejecutiva
María José Murciano Sánchez

Responsable técnico
Irene Martín García

Diseño y maquetación
Begoña González Lagarejos





Metodología

Este estudio se presenta como una continuación del estudio anterior realizado por REDR en 2016 bajo el nombre de “El futuro se escribe en femenino” y continúa con su misma metodología.

Esta publicación se basa en los resultados de una encuesta realizada por REDR a los Grupos de Acción Local del territorio español.

Los objetivos de la encuesta realizada por REDR buscaban:

1. Medir, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, la presencia de las mujeres en los órganos de gestión y decisión de los GAL.
 - a. Elaborar el instrumento de medida (cuestionario).
 - b. Difusión del cuestionario a los GAL, a través de las vías propias de la Red Española de Desarrollo Rural.
 - c. Realización del cuestionario y recopilación de datos, durante el periodo 2014-2020.
2. Evaluación de resultados sobre el desarrollo de:
 - a. Tipos de actividades desarrolladas y puestos de trabajo desempeñados por las mujeres en los GAL.
 - b. Puestos de trabajo desempeñados por mujeres en órganos de gestión y dirección de los GAL.
3. Desagregación de datos respecto a los datos referidos a puestos de gestión y de dirección de los GAL a lo largo del periodo 2014-2020.

4. Medir, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, la presencia y participación de las mujeres en las empresas creadas a través de proyectos aprobados por los GAL con financiación FEADER, durante el periodo de referencia.

5. Elaboración de informe de resultados, análisis y conclusiones en el periodo 2014-2020, así como las propuestas de los GAL para incentivar la promoción de proyectos de mujeres en el periodo 2020-2026.

Esta publicación está basada en la recopilación y análisis de los datos de esta encuesta, así como de otras informaciones complementarias, procedentes de fuentes estadísticas y bibliográficas especializadas en análisis desagregados y estudios con perspectiva de género.

Además de la extracción de datos de la encuesta elaborada por REDR y enviada a los Grupos de Acción Local, REDR se ha basado en una gran variedad de informes y publicaciones realizadas de diferentes instituciones, como de Naciones Unidas o la Comisión Europea. Asimismo, dado que se trata de un informe eminentemente analítico, se han extraído datos de estudios previos de entidades como el *European Institute for Gender Equality* (EIGE), el Instituto de la Mujer o el *Global Entrepreneurship Monitor*.

Por último y, para la realización de las entrevistas, hemos contado con los testimonios reales de algunas mujeres que forman -o han formado- parte de los Grupos de Acción Local o Redes Regionales asociadas a REDR. Asimismo, también se han incluido entrevistas a mujeres de la sociedad civil, previamente identificadas gracias

Este estudio está fundamentado en el cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, y como una actividad por la consecución de **ODS 5 “Igualdad de Género”** de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

REDR realiza este estudio/investigación sobre la situación actual de las mujeres rurales en la actualidad (2014-2020), mediante un análisis de los datos y una exposición de diferentes testimonios de experiencias reales de mujeres que habitan en zonas rurales.

a su participación en el curso “Un nuevo escenario rural: ODS, Agenda 2030 y LEADER” de REDR.

Este estudio cuenta con la siguiente estructura:

- 1. Presentar el panorama internacional, europeo y nacional en cuestión de derechos de las mujeres y mostrar los instrumentos de protección que brindan estas instituciones.
- 2. Analizar el panorama de las mujeres rurales en España, mediante el estudio de una serie de factores determinantes y a través del análisis de su situación en entidades clave (administraciones públicas, empresas y Grupos de Acción Local).
- 3. Analizar la implementación de la perspectiva de género en los Grupos de Acción Local.



- 4. Visibilizar las opiniones y los puntos de vista de las mujeres rurales, a través de testimonios de gerentes y demás mujeres de la sociedad civil.

Frida Khalo (México 1907-1954)

No te voy a pedir...

No te voy a pedir que me des un beso. Ni que me pidas perdón cuando creo que lo has hecho mal o que te has equivocado. Tampoco voy a pedirte que me abrases cuando más lo necesito, o que me invites a cenar el día de nuestro aniversario.

No te voy a pedir que nos vayamos a recorrer el mundo, a vivir nuevas experiencias, y mucho menos te voy a pedir que me des la mano cuando estemos en mitad de esa ciudad.

No te voy a pedir que me digas lo guapa que voy, aunque sea mentira, ni que me escribas nada bonito. Tampoco te voy a pedir que me llames para contarme qué tal te fue en el día, ni que me digas que me echas de menos.

No te voy a pedir que me des las gracias por todo lo que hago por ti, ni que te preocupes por mí cuando mis ánimos están por los suelos, y por supuesto, no te pediré que me apoyes en mis decisiones. Tampoco te voy a pedir que me escuches cuando tengo mil historias que contarte. No te voy a pedir que hagas nada, ni siquiera que te quedes a mi lado para siempre.

Porque si tengo que pedirte, ya no lo quiero.

Frida Kahlo

Estudio Mujer Rural

Contenido

Introducción.....	10
Una primera aproximación.....	13
1. Desafíos actuales.....	18
<i>Carga de los cuidados</i>	19
<i>Brecha de género</i>	20
<i>Falta de representatividad política</i>	20
<i>Falta de visibilidad en el espacio público</i>	22
Derechos	25
1. Los derechos de la mujer a nivel internacional.....	27
2. Los derechos de la mujer a nivel europeo.....	34
3. Los derechos de la mujer a nivel nacional.....	42
Visibilidad	49
1. Escenario de las mujeres en España.....	51
2. Mujeres en ámbito rural.....	63
3. Representación femenina en Administraciones Públicas.....	68
4. Representación femenina en el sector privado	81
5. El enfoque de género y los GAL	90
Escuchamos a las mujeres rurales.....	99
Entrevistas a gerentes y presidentas de Grupos de Acción Local y Redes Regionales.....	101
Sociedad civil	115
Punto de vista de emprendedoras rurales.....	135
Consideraciones finales.....	145
Bibliografía	151

Estudio Mujer Rural

Introducción

 **María José Murciano Sánchez**
Gerente de REDR

¿El feminismo es sólo cosa de mujeres?

Son muchos los hitos que han marcado nuestra historia sobre el avance y progreso de las mujeres; en primer lugar, intentado romper la jerarquía entre los sexos como piedra angular, posteriormente la lucha para modificar las costumbres arraigadas en nuestra cultura y por último legislando por derecho. Y ahora estamos en un punto de inflexión sobre ¿el feminismo es solo cosa de mujeres? Transformar la sociedad no solo es cosa de mujeres; la consecución de un mundo igualitario y feminista también depende de la concienciación de los hombres y de su compromiso por dejar a un lado los privilegios que han ostentado durante siglos por el hecho de ser hombres. El feminismo también depende del apoyo familiar/nuclear que de alguna manera explícita se responsabiliza con las actividades vinculadas con el género.

El movimiento feminista debe ser liderado por las mujeres, pues somos quienes hemos experimentado las discriminaciones en primera persona; sin embargo, la sociedad feminista también dependerá de alianzas reales y prácticas que, aunque desde un segundo plano, luchen contra una tendencia histórica que ha querido mantenernos lejos de la esfera pública.



Además de la justicia de género, que no sólo beneficia a las Mujeres, sino también a la sociedad en su conjunto; todas estas responsabilidades no deben recaer únicamente en las espaldas de las mujeres, y el medio rural es un ejemplo de ello.

Contrariamente a las corrientes que de alguna manera condenan al medio como expulsor de las

mujeres, desde el medio rural se están haciendo esfuerzos tanto normativos, en tanto carácter teórico, como ejemplarizantes a través de proyectos y programas con carácter práctico. Son muchas las iniciativas diseñadas y gestionadas por mujeres que coadyuvan en una mejora en la cohesión social, económica y medioambiental de los territorios. Son cada vez más las mujeres que con su incesante empeño van consiguiendo cuotas de poder ya sea en la administración local y/o en el sector privado, que han sido y son apoyadas por el resto de colectivos tradicionalmente discriminados que también siguen luchando por la supresión de las desigualdades.

Son cada vez más las mujeres que alumbradas por sus ideas, emprenden sus negocios en el medio rural, además de recibir un apoyo financiero dirigido a reequilibrar las desigualdades de género. Por ello tenemos que sentir orgullo de nuestro medio rural, remando en la misma dirección, la que sitúa y emplaza a las mujeres en igualdad de condiciones, la que busca un desarrollo integral y holístico y la que hace años dejó de lado el androcentrismo.

Y seguimos pensando que la educación y la corresponsabilidad en todas sus variantes son las claves para restaurar la justicia social, y desde nuestra entidad seguiremos apostando por estos principios.

A través de esta publicación queremos mostrar un punto de vista lo más similar posible a este enfoque cohesionado e integral. Por ello, trataremos de ofrecer, en primer lugar, una perspectiva analítica que nos permita adentrarnos en la realidad que aún seguimos viviendo. En segundo lugar, se analizarán las causas que llevan a estos escenarios de una mayor desigualdad. En tercer lugar, ofreceremos algunas soluciones con el objetivo de que este estudio, aun siendo un instrumento teórico, pueda servir de base para la acción. **El propósito es ofrecer un estudio con una base descriptiva y analítica, pero sin dejar a un lado el potencial transformador.**



Una
primera
aproximación

«Feminista es cualquiera que reconozca la igualdad y la humanidad plena de mujeres y hombres»

Gloria Steinem

El feminismo es una tradición de pensamiento crítico que ha venido desarrollándose y nutriéndose desde hace siglos: la lucha de las feministas pasa por la conquista de los espacios que nos han sido negados durante siglos, el reconocimiento del trabajo invisible y la salida de la esfera de lo privado a la de lo público. En la actualidad, muchos discursos afirman haber alcanzado la igualdad real o niegan la existencia de discriminaciones hacia las mujeres, debido a que los desafíos a los que nos enfrentamos no son tan sonados como lo fue la lucha por el sufragio universal y no partimos de una situación tan visiblemente desigual como tenía lugar en el pasado (como lo era la España de los años 60, donde una mujer debía pedir permiso a su marido para poder trabajar o abrir una cuenta corriente).

Sin embargo, las mujeres se siguen enfrentando a una serie de discriminaciones, tanto directas, como indirectas o invisibles. En general, vivimos en un mundo caracterizado por una serie de estructuras simbólicas discriminatorias que están impidiendo la consecución de una justicia social real, donde se repiensen las relaciones de poder y cualquier tipo de estructuras y valores socialmente aprendidos.

Dado que, poco a poco, las mujeres van logrando ocupar su espacio en las altas esferas económicas y políticas, las reivindicaciones feministas parecen haber perdido impacto en ciertos sectores de la población. Estos pequeños avances se instrumentalizan y se convierten en un velo de la igualdad ficticia que invisibiliza enormemente las discriminaciones que siguen existiendo en la actualidad. Sin embargo, ocupar un pequeño porcentaje del espacio que nos corresponde en las esferas de dirección y gestión no significa que se hayan eliminado las barreras culturales y estructurales que siguen oprimiendo a millones de mujeres, desde los estereotipos sexistas a la carga de los cuidados sobre las mujeres, la brecha salarial o la violencia de género.

Nos encontramos ante un escenario en el que vuelve a ser más necesario que nunca reivindicar el feminismo. Los retos a los que nos enfrentamos como mujeres se ven incrementados en contextos en los que las instituciones son más débiles o donde se cuenta con menos recursos u oportunidades para el empoderamiento femenino. Muchos países donde las instituciones son más débiles, es más complicado desarrollar políticas de igualdad o crear una legislación sólida en género. En muchas ocasiones, aunque tenga lugar

el desarrollo de legislaciones avanzadas, no se dispone de los medios físicos y materiales para implementarlo en la práctica.

El medio rural mundial es uno de estos espacios donde las desigualdades se han visto incrementadas tradicionalmente por las dinámicas de masculinización y la perpetuación de los roles de género. De acuerdo con el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (IFAD, 2020), las mujeres rurales:

“Tienen menos acceso a recursos y servicios, que incluyen tierras, finanzas, capacitación, insumos y equipos. Además del trabajo agrícola que realizan, están sobrecargadas con tareas

domésticas y tareas de cuidado a la familia. A pesar de ser miembros productivos de sus familias, organizaciones y comunidades, las mujeres rurales no siempre pueden alzar la voz y contribuir a las decisiones sobre asuntos del hogar y la comunidad, dinero o negocios, incluso, cómo se gastan sus propios ingresos.”

Las mujeres rurales se han enfrentado históricamente a una larga trayectoria de discriminaciones basadas en prejuicios y en estereotipos. El desempeño de las tareas agrícolas, que han estado tradicionalmente asociadas con el concepto –socialmente construido– de masculinidad han sido desempeñadas mayo-

ritariamente por hombres. Sin embargo, la carga de los cuidados, el desempleo y el trabajo no remunerado o a jornada parcial son conceptos que han estado históricamente asociados a las mujeres. Asimismo, el envejecimiento de la población rural está provocando un aumento de las situaciones de dependencia dentro de las familias rurales, lo que recae, en la mayoría de los casos y por normal general, sobre la población femenina.

En muchas zonas del planeta, las mujeres rurales también se enfrentan a una falta de control sobre los recursos y un limitado acceso a la toma de decisiones. Es decir, muchas mujeres pueden trabajar la tierra, e incluso figurar en los registros de propiedad. Sin embargo, muchas mujeres no cuentan con poder real (dentro de la familia o la cooperativa) para decidir sobre aquello que se va a cultivar o qué estrategia de mercado elaborar.

En muchos lugares del planeta y más allá de la agricultura, las mujeres rurales también se enfrentan normalmente a otra serie de desafíos adicionales por el hecho de encontrarse en entornos donde es más complicado hacer uso de una buena infraestructura o una mayor oferta formativa. Las dificultades para emprender o para acceder a un préstamo, la escasez de facilidades ofrecidas para permanecer en el medio rural o la imposibilidad de desarrollar los trabajos ligados al sector servicios, donde muchas de ellas trabajan, está ralentizando el cambio hacia la justicia social.

No obstante, gracias al esfuerzo de muchas mujeres y colectivos feministas, el escenario ha comenzado a transformarse. Desde hace unos años, las mujeres han ido accediendo progresivamente a los espacios tradicionalmente reservados a los hombres y han ido dejando atrás el trabajo invisible y no remunerado. Gracias a la concienciación social y a la acción de las mujeres que decidieron permanecer en las zonas rurales, los estereotipos cada vez son menores y el acceso a la esfera pública es mayor.

A pesar de que aún queda mucho trabajo por hacer, las zonas rurales pueden convertirse en los **territorios que lideren el cambio** hacia la igualdad de género definitiva. De hecho, las zonas rurales ya están liderando esta transformación: el empoderamiento de las mujeres a través de su acción en red, los espacios de diálogo y el intercambio de experiencias puede ser crucial en este punto.

Desde REDR queremos analizar en mayor medida el escenario en el que se encuentran actualmente las mujeres rurales en España y contribuir con la visibilización de estas realidades. Esta publicación nos permitirá analizar el papel de las mujeres en el medio rural de España a través del análisis de los datos de encuestas y entrevistas realizadas a mujeres asociadas a los Grupos de Acción Local que conforman la REDR, varias de ellas representantes a su vez del sector público o privado. Asimismo, también hemos querido mostrar diferentes puntos de vista de mujeres que habitan en el medio rural o están estrechamente ligadas con él, mediante testimonios en los que muestran su opinión sobre el escenario actual de las mujeres rurales y comparten su visión de futuro. Con ello, además de mostrar los avances logrados en materia de igualdad, también queremos descubrir los desafíos aún existentes y las vías de las que disponemos para sortearlos.

“La cultura no hace a la gente. La gente hace la cultura. Si es verdad que no forma parte de nuestra cultura el hecho de que las mujeres sean seres humanos de pleno derecho, entonces podemos y debemos cambiar nuestra cultura.”

Chimamanda Ngozi Adichie

1. Desafíos actuales

Debemos tener en cuenta que no todas las mujeres nos enfrentamos al mismo número de desafíos. Ya sea por los recursos económicos de los que disponemos, la zona geográfica en la que habitamos, nuestras capacidades físicas, nuestra edad o nuestra orientación sexual, las discriminaciones que sufrimos pueden verse incrementadas. Es

decir, las desigualdades a las que nos enfrentamos como mujeres se ven en muchas ocasiones incrementadas por otras variables de opresión, por lo que una de las reivindicaciones feministas de las últimas décadas es la interseccionalidad.

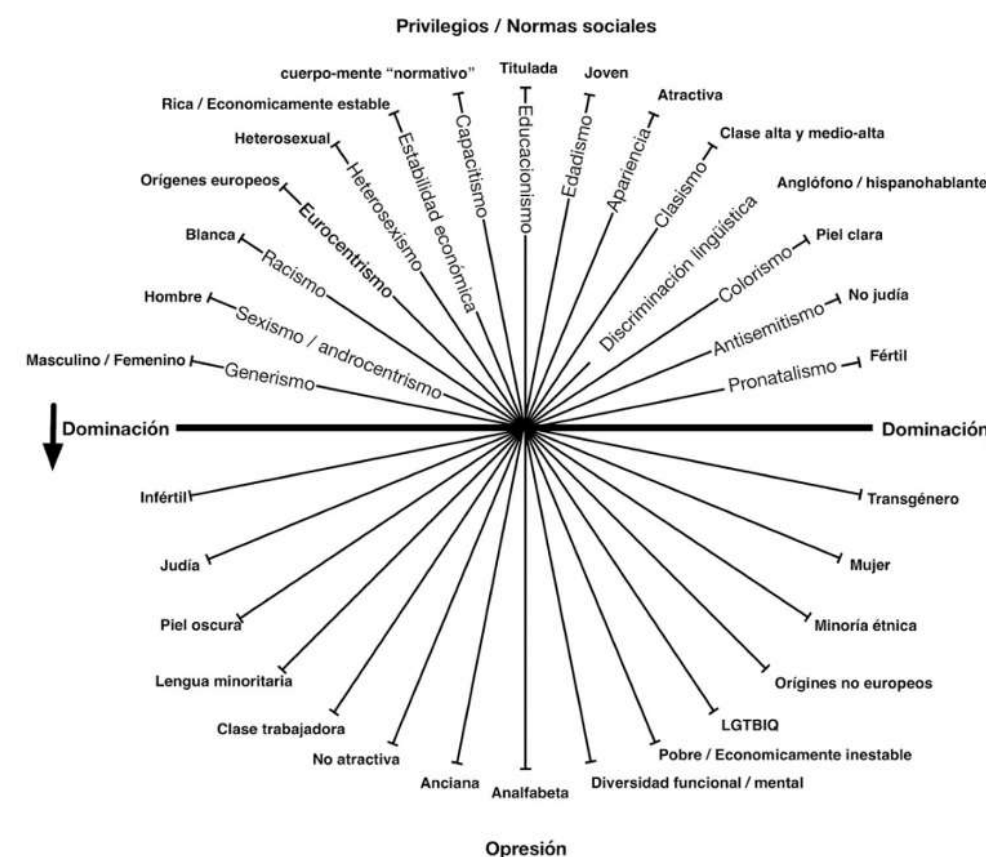
La interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw

“The better we understand how identities and power work together from one context to another, the less likely our movements for change are to fracture”. (“Cuanto mejor comprendamos cómo las identidades y el poder funcionan juntos de un contexto a otro, menos probable será que nuestros movimientos de cambio se fracturen”.)

Kimberlé Crenshaw (2015)

Según Kimberlé Crenshaw, la creadora del término, la interseccionalidad sería “el fenómeno por el cual cada persona sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales” (V. Valiña, C. 2020). Es decir, un hombre blanco, de mediana edad y con alto poder adquisitivo ostentaría privilegios con respecto a una mujer de sus mismas características. Sin embargo, la figura de una mujer blanca, europea, de mediana edad, con alto poder adquisitivo, se enfrentaría a un menor grado de opresión que una mujer negra, subsahariana, anciana y pobre. Tal y como se aprecia en la imagen, aspectos como la edad, la identidad sexual, el nivel socioeconómico o el origen de la persona puede influir positiva o negativamente en la percepción que la sociedad tiene de ella y por lo tanto moldear, para bien o para mal, la discriminación que va a sufrir¹.

¹ Es imprescindible que se valoren, a la hora de analizar cualquier realidad, la posible influencia de factores como: edad, estudios, cargas familiares, origen o raza. En este estudio, al tratarse de un análisis de la situación del medio rural en España, la diversidad de los datos recogidos y los testimonios está limitada a la realidad concreta de las zonas rurales del país. Sin embargo, se ha intentado ofrecer otra perspectiva más integral mediante las entrevistas a diversas mujeres rurales, con experiencias diferentes, con el objetivo de enriquecer este estudio y conseguir una visión lo más completa posible.



Fuente: Universidad de Zaragoza (2020)

Gracias al trabajo y compromiso de todas las mujeres que lucharon desde hace siglos y a las que lo siguen haciendo, ahora podemos vivir en un escenario mucho menos agresivo contra nosotras y más igualitario. Sin embargo, aún queda mucho trabajo por hacer para la consecución de un mundo libre de violencias machistas y discriminaciones hacia las mujeres. Para ello, debemos unirnos para acabar con todo aquello que amenaza la justicia y la igualdad, desde la publicidad sexista hasta la escasa participación femenina en puestos directivos, la mutilación genital femenina o la trata. La igualdad significa la erradicación absoluta de todas estas barreras que nos impiden seguir avanzando: no habrá justicia sin un trabajo integral y multidisciplinar.

Carga de los cuidados

Según Oxfam Intermón (2020), **las mujeres dedican 12,5 millones de horas al día a los cuidados y las tareas domésticas**, ocupándose de más de las tres cuartas partes de este trabajo no remunerado. Asimismo, estas también representan los dos tercios del trabajo de los cuidados remunerado, un sector sujeto a la precarización y la explotación laboral.

En América Latina, **las mujeres se ocupan de un 76% de los cuidados del hogar**. En la UE, por ejemplo, mientras que las mujeres pasan una media de 13 horas semanales haciendo las tareas domésticas y 23 horas cuidando de niños/as y personas mayores, los hombres únicamente invierten 5 en tareas domésticas

y 16 al cuidado de personas dependientes (European Commission, 2019).

De acuerdo con la OCDE (2020), Mali y Pakistán son aquellos en los que hay una mayor desigualdad en el reparto de cuidados (llegando a invertir 10 veces más de tiempo las mujeres en el hogar que los hombres). En otros países, aunque en la práctica las mujeres cuenten con una mayor paridad en el reparto, la sociedad opina que las tareas del hogar deben hacerlas las mujeres y que, en caso contrario, los/as niños/as sufren. Es el caso de Jordania (88,9%), Yemen (83,2%), Palestina (80,8%), Qatar (78,9%), Túnez, (76,7%), India (75,9%), Argelia (75,1%) y Tailandia (72,25%), **donde más del 70% de la población entrevistada piensa que los cuidados son “cosa de mujeres”**.

En España, en 2016, mientras que **los hombres de dedicaban una media de 23 horas al día para el cuidado de sus hijos/as, las mujeres dedicaban 38**. En relación con la cocina y las tareas domésticas, mientras que los hombres dedican una media de 11, las mujeres 20 (INE, 2016).

Brecha de género

Ningún país en el mundo ha logrado la paridad real entre hombres y mujeres. Según el *World Economic Forum* (2020), Islandia es el país que más se acerca, con un 82%. **La media de Europa Occidental se sitúa en un 76,6%, mientras que en el Sudeste asiático esta es de un 66,1%.**

El acceso a la sanidad y la educación son los dos campos que más han mejorado en estos últimos años en todos los países del planeta, siendo el empoderamiento político y económico los dos desafíos más visibles.

En 2019, En España las mujeres ocupaban el total del 30% de los puestos de dirección. A pesar de situarse dos puntos por encima de la media europea, aún está lejos de la igualdad

efectiva entre mujeres y hombres (La Vanguardia, 2019).

En la UE, las mujeres ganan una media de un 16% menos que los hombres por hora, lo que significa que **las mujeres trabajan gratis durante dos meses al año**. Esta brecha salarial aumenta a medida que se incrementa la edad: por debajo de los 25 años, la brecha se sitúa en un 7,5% mientras que, para las mujeres mayores de 64 años, esta asciende a un 44,9% (EU, 2019).

En 2019, el **74% de los contratos a tiempo parcial pertenecían a mujeres**, frente al 26% que se correspondía con la población masculina (Alcelay, S. 2019).

Falta de representatividad política

De acuerdo con ONU (2020), en 46 países, las mujeres ahora ocupan más del 30% de los escaños en el parlamento nacional en al menos una cámara. Pero, si bien en cierto que las mujeres han logrado importantes avances en la toma de cargos políticos en todo el mundo, **su representación en los parlamentos nacionales de 23,7% aún está lejos de la paridad**.

No todo se basa en la representación que puedan tener en la Cámara, pues también depende del poder real de decisión que posean a través de, por ejemplo, carteras ministeriales. **España es en 2020 el primer país a escala mundial respecto al número de mujeres que ocupan los Ministerios (66,7%)** seguido por Finlandia (61,1%), Nicaragua (58,8%) y Colombia (57,9%) (ONU Mujeres, 2020).

En Europa, **las mujeres no alcanzan el 50% de representación parlamentaria en ningún país**. Donde más se acerca es en Suecia, con un 47,9% de mujeres. Después le siguen Finlandia (46%), España (43,7%) y Francia (41,2%) (EIGE, 2020).

La mayoría de las carteras ministeriales que ocupan las mujeres en el mundo son las referentes a “Asunto sociales” (112), “Familia, Infancia, Juventud, Tercera Edad o Discapacidad” (112) y “Medio Ambiente, Recursos Naturales y Energía” (103). Solo 7 carteras de “Asuntos Parlamentarios” son ocupadas por mujeres.

En total, estas disponen de 1.451 en 190 países (ONU Mujeres, 2020).

De acuerdo con datos de ONU Mujeres (2020), **actualmente hay 12 mujeres Jefas de Estado en el mundo (6,6% del total) y 12 Jefas de Gobierno (6,2%)**.

Las 21 jefas de Estado y de Gobierno de 2019

Leyenda
PM. Primera Ministra
PR. Presidenta de la República



Fuente: Yetim, F. (2020)

Falta de visibilidad en el espacio público

01.



Deportes.

En 2014, **las mujeres protagonizaban las noticias de la prensa deportiva únicamente en el 5,11% de los casos**, según un estudio de la universidad Carlos III de Madrid. En más de la mitad de las ocasiones, estas se presentaban acompañas por hombres (2,93%) y solo en un 2,18% aparecen solas. Los hombres protagonizaban el 92,2% restante de las noticias de esta sección deportiva (OIC, 2014). Aún en 2019, el porcentaje de visibilidad de las mujeres en la prensa deportiva oscilaba entre el 4% y el 10% (*The Conversation*, 2019).

02.



Cultura.

El empleo de las mujeres en la cultura se sitúa en un 39,1%, frente al 45,5% observado en el conjunto de la economía española. En relación con la producción de los largometrajes, **solo 1 de cada cuatro es dirigido por mujeres en dirección o guion** (EuropaPress, 2019).

De acuerdo con un análisis de *WomenNow* (2020) que estudiaba la representación de mujeres en espacios de toma de decisiones de instituciones culturales, se observó que **más del 80% de los centros estudiados en la muestra eran dirigidos por hombres**.

03.



Investigación.

¿Afecta el ser mujer negativamente al desarrollo profesional en el campo de la investigación? De acuerdo con un estudio de SRUK CERU y COTEC (2019), **el 46% de las mujeres investigadoras encuestadas y el 10% de los hombres piensan que esto afecta de una manera negativa** al desempeño profesional.

04.



Reconocimientos y premios.

Sólo el 5,4% del total de premios Nobel otorgados en la categoría de Medicina han sido mujeres, así como 2,4% en Economía y el 3,8% en Química. Asimismo, **únicamente el 1,9% de los Premios Nobel de Física se han otorgado a mujeres**, a un total de cuatro mujeres; una de ellas lo recibió en 2018 y otra este año, en 2020 (Hill, B, 2020).

05.



Literatura.

Desde la creación de la RAE, únicamente once mujeres han logrado ser académicas. Desde 1901 hasta 2017, solo 14 mujeres han recibido el Nobel de Literatura, mientras que en el mismo período 100 hombres lo recibieron. Con respecto al Premio Cervantes, solo lo han ganado 4 mujeres -frente a 38 hombres- (RTVE, 2018).





Derechos



"Nunca dudes de que un pequeño grupo de personas pensantes y comprometidas puedan cambiar el mundo. De hecho, son las únicas que alguna vez lo han logrado."

Margaret Mead, antropóloga y poeta estadounidense



Perspectiva legislativa a nivel mundial

A ctualmente, las mujeres vivimos en un mundo aparentemente más justo e igualitario. A pesar de que aún quedan obstáculos que superar, cada vez más, las actitudes machistas tienen menos defensores y se puede apreciar un aumento de las mentalidades más concienciadas con el feminismo. Esta mejora de la realidad que viven las mujeres en el mundo ha venido precedida por un fortalecimiento de la legislación y por un incremento de las políticas públicas enfocadas al fomento de la igualdad y a la erradicación de la violencia contra las mujeres en todos los niveles. Es por ello por lo que este capítulo está dedicado a analizar la evolución de las legislaciones que se han creado con el objetivo de proteger a las mujeres y de potenciar la igualdad de género tanto a nivel internacional, con el sistema de Naciones Unidas, como a nivel regional, con la legislación europea, como a nivel nacional.

1. Los derechos de la mujer a nivel internacional

En relación con la protección de los derechos a nivel internacional, destaca por su relevancia la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que reivindica en su artículo 1 que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos" y en su artículo 2 que:

"toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición."



La política y activista Eleanor Roosevelt fue uno de los pilares más relevantes que impulsó la creación de la Declaración de Derechos Humanos de 1948. Gracias a sus esfuerzos en favor de los derechos humanos y la justicia y a su lucha constante contra las discriminaciones, consiguió que esta Declaración viese la luz dos años más tarde de ser nombrada delegada en la Comisión de Derechos Humanos de la ONU.



La normativa internacional que se desarrolló tras la aprobación de la DUDH también incorporó, aunque muy tímidamente, el principio de igualdad en sus redacciones. Así, los dos Pactos Internacionales que entraron en vigor en 1976 fueron redactados sobre la base de un principio de igualdad entre hombres y mujeres. En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se afirma:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.” (Artículo 3)

“Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.” (Artículo 7.i)

Y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.”

Esta Declaración dio pie a posteriores trabajos de la ONU sobre los derechos de las mujeres, desde la creación de convenciones y legislación internacional hasta al impulso de acciones concretas en favor de las mujeres. El marco internacional más importante en materia de protección de los derechos de las mujeres es la CEDAW o Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, jurídicamente vinculante y que ha conseguido grandes avances en los países firmantes.

Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*)

En 1979, Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Esta Convención ha sido firmada y ratificada por 189 países y trabaja por que los estados eliminen cualquier tipo de discriminación contra la mujer de sus actuaciones y legislación a través de sus investigaciones y recomendaciones. Asimismo, insta a los países a desarrollar medidas de acción positivas y les obliga a incorporar los derechos enunciados en la Convención en su legislación, impulsando así un verdadero reequilibrio de la tradicional balanza de poder que ha existido.

En 1999, Naciones Unidas adoptó el Protocolo Facultativo de la Convención, lo que permite que asociaciones y personas puedan denunciar ante el Comité cualquier violación de la Convención que se haya producido en su país, siempre y cuando el sistema judicial nacional no haya dado respuesta a su demanda. De este modo, el Comité CEDAW puede abrir un proceso de investigación sobre la acusación, ya sea esta puntual o sistemática. Desde que España ratificó este Protocolo Facultativo, el Comité ha procesado una única denuncia

individual presentada por Ángela González Carreño en 2014, por un caso de violencia machista que había sido ignorado por las instancias judiciales españolas.

Se trata de un instrumento clave en materia de derecho internacional y derechos humanos por ser el único instrumento vinculante en relación con los derechos de las mujeres en el mundo. Reconoce finalmente que las desigualdades entre las mujeres y los hombres provienen de una discriminación y que para alcanzar la igualdad real y efectiva hay que atajarlas. Asimismo, reitera la responsabi-



lidad de los Estados que, una vez ratificada la Convención deben enviar al Comité un informe de cumplimiento y seguimiento cada cuatro años. El Comité realiza una serie de recomendaciones al respecto y el Estado dispone de ese periodo para subsanar errores o trabajar más en ciertas áreas. Para la elaboración de estas recomendaciones, la CEDAW recibe, además del informe oficial de cada Estado, una serie de informes sombra que facilita normalmente el tercer sector de cada país, donde se analiza de una forma más crítica los avances o los retrocesos de los gobiernos. En España, esto lo realiza la Plataforma CEDAW Sombra España, que cuenta con una amplia representación social. 295 asociaciones de mujeres colaboraron para la elaboración del Informe Sombra de la CEDAW en 2019, donde se expresaron sus observaciones con respecto al incumplimiento por parte de España de las cláusulas de la CEDAW. Las críticas se centraron en diferentes temáticas, desde el empleo, los mecanismos institucionales para la igualdad, la discriminación en los medios de comunicación, la salud o la cooperación internacional.

Actualmente, solo 8 países no se han constituido como Estados Parte de la Convención: Estados Unidos y Palau han firmado, pero no lo han ratificado y el Vaticano, Irán, Niue, Somalia, Sudán y Tonga no han llevado a cabo ninguna acción. Con respecto al Protocolo Facultativo, el número de países que no lo han ratificado ni firmado asciende a 83 (11 que no han ratificado y 72 que no han realizado ninguna acción).

España ratificó la CEDAW en 1984 y su Protocolo Facultativo en 2001, dos años después de su adopción. Los primeros años, España presentó una reserva ante la CEDAW, con el objetivo de proteger el artículo 57 del Título II de la Constitución Española, donde afirma que:

“La sucesión en el trono seguirá el orden regular de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; en la misma línea, el grado más próximo al más remoto; en el mismo grado, el varón a la mujer, y en el mismo sexo, la persona de más edad a la de menos.”

Conferencias Mundiales sobre la Mujer

Naciones Unidas también ha llevado a cabo diferentes actos y trabajos en favor de las mujeres, entre las que destacan las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer, la de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Esta última dio pie a la Plataforma de Acción de Beijing, un plan ambicioso que buscaba lograr la igualdad efectiva y el empoderamiento de las mujeres de todo el mundo. En ella se reunieron un total de 189 gobiernos, con 17.000 participantes y 30.000 activistas que lograron la consecución de un compromiso internacional en torno a 12 temáticas: la mujer y el medioambiente, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, la niña, la mujer y la economía, la mujer y la pobreza, la violencia contra la mujer, los derechos humanos de la



mujer, educación y capacitación de la mujer, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, la mujer y la salud, la mujer y los medios de difusión y la mujer y los conflictos armados.

Se trató de un trabajo de reflexión y debate que se extendió durante dos semanas y que finalmente dio lugar a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, un marco internacional progresista que consiguió unificar las motivaciones y demandas de mujeres y niñas.

La Plataforma de Beijing constituye un hito histórico en la historia de lucha por los derechos de las mujeres, pues tuvo lugar una representación de todos los sectores sociales, orígenes, clases y motivaciones. Tuvo lugar un consenso global, donde las demandas de la población femenina de países del Norte se articularon con las de los países del Sur. Hasta ese momento, el escenario de trabajo había sido considerado diferente para las realidades de los países más enriquecidos y los más empobrecidos. En 1995, se llega a la conclusión de que las metas están interrelacionadas y de que es necesario perseguir una acción conjunta para que el resultado sea duradero e integral.

Desde ese momento, se han llevado cabo evaluaciones de seguimiento de las conclusiones de la plataforma cada cinco años. El año 2020 se correspondería con la celebración de la V revisión y seguimiento de la implementación de la agenda de Beijing 1995. Debido al escenario derivado de la crisis sanitaria global provocada por la expansión de la COVID-19, esta ha quedado pospuesta hasta nuevo aviso. Pero, ¿qué avances han tenido lugar desde 1995? ¿Se han trasladado realmente los principios enunciados durante esta conferencia en los marcos de acción regionales y nacionales?

La Plataforma de Beijing y la Agenda 2030

Este consenso fue trasladado 20 años más tarde a la Agenda 2030 de Objetivos de De-

sarrollo Sostenible, una hoja de ruta práctica y necesaria para la consecución de un escenario sostenible, donde la igualdad de género sea algo transversal a todas las actuaciones y proyectos. Se trata de un programa de acción exigente, que obliga tanto a gobiernos, como empresas, organizaciones y sociedad civil a tomar la iniciativa y actuar.

Anteriormente, con la creación de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en el año 2000, también se consideraba que la población mundial podría alcanzar un escenario sin desigualdades si se conseguía atajar la pobreza en los países del Sur: es decir, los ODM pusieron el acento en la acción que debían desempeñar estos países del Sur y el papel de los países del Norte se limitaba a los programas internacionales de cooperación para el desarrollo.

La igualdad de género se limitaba al acceso a la educación y la salud materna por lo que, ni el enfoque era lo suficientemente amplio, ni la igualdad había pasado a formar parte del resto de los objetivos de una forma transversal. Asimismo, los ODM no habían incorporado otro de los pilares que no debe separarse de ninguna acción que llevemos a cabo en la actualidad: la sostenibilidad.

Tanto la Agenda 2030 como la Plataforma de Acción de Beijing supusieron un gran paso en el camino hacia un escenario caracterizado por una acción coordinada para favorecer cinco ámbitos interrelacionados: las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas. Mientras que la igualdad de género no era apenas abordada con los ODM, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) consiguen darle un papel predominante a lo largo de los 17 Objetivos. Es decir, no solo contamos con el Objetivo 5 de “Igualdad de Género”, si no que la igualdad pasa a formar parte de forma transversal de la mayoría de las metas del resto de Objetivos.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas



5.1

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

5.2

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

5.3

Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

5.4

Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5

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

5.6

Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

- 5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres
- 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

Asimismo, en la Agenda 2030 se trabaja un espectro amplio de actuaciones por la igualdad, desde la educación y la sanidad, hasta el fin de la violencia contra las mujeres o la visibilización



de las tareas de cuidados que son en su mayoría desempeñadas por mujeres. Otro lado positivo y de mejora de los ODS con respecto a los ODM es que estos cuentan con una gran cantidad de metas e indicadores. Es decir, mientras que los ODM contaban únicamente con 18 metas, los ODS presentan 169 metas y 232 indicadores, lo que permite llevar a cabo un seguimiento del progreso y una evaluación de los resultados obtenidos.

La Plataforma de Acción de Beijing de 1995 fue la última conferencia internacional realizada por los derechos de las mujeres. Desde entonces, ya sea por miedo a no alcanzar un consenso tan amplio y un compromiso tan exigente, no ha tenido lugar ningún otro encuentro por los derechos de las mujeres. A día de hoy, aún por su XX Aniversario, siguen

existiendo numerosos retos y desafíos a los que hacer frente para lograr la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las mujeres rurales y la Agenda 2030

El medio rural ha sido tradicionalmente ignorado de las políticas públicas y las estrategias de desarrollo debido a la lógica de mercado que prima en la mayoría de las actuaciones. Debido a esta menor inversión en la dinamización de las zonas rurales, la población rural ha tenido que enfrentarse tradicionalmente a una serie de desafíos adicionales derivados del olvido institucional.

Las mujeres rurales han contado históricamente con unas trabas complementarias, por las discriminaciones que se han ido arrastran-

do durante décadas: el trabajo invisible que realizaban, la imposibilidad para gestionar y controlar la tierra, las dificultades para el emprendimiento por la falta de gestión de los recursos económicos... A pesar de que resultan actualmente realidades lejanas para muchos países del Norte, lo cierto es que es una realidad que se ha dejado atrás no hace demasiado tiempo. Además, aún se siguen dando escenarios así en muchos espacios del planeta.

Gracias a los resultados de acciones globales como la de la Agenda 2030 o la Plataforma de Beijing, las injusticias sociales consiguen salir a la luz e intentan atajarse. Dentro de los ODS, muchas de las metas relacionadas con la igualdad de género tienen una relación directa con el papel de los pequeños municipios y todo aquello que se puede lograr desde todo tipo de entidades públicas y privadas y la sociedad civil.

Si atendemos a las metas de este objetivo, vemos que todas ellas representan algún desafío que sigue teniendo lugar en la actualidad del medio rural, ya sea en España, China o Rumanía. Muchas actitudes o prácticas discriminatorias y violencias (metas 5.1, 5.2, 5.3) se multiplican en el medio rural, por contar con un peor acceso a la información sobre las vías de protección y una menor incidencia de las tareas de prevención y formación. El paso de lo privado a lo público (meta 5.4), la igualdad de oportunidades laborales (meta 5.5) o el acceso universal a la salud y la educación sexual (meta 5.6), el control del poder económico o de la tecnología (metas 5.a y 5.b) también se han visto tradicionalmente limitados por la mayor escasez de recursos de los pequeños municipios.

La meta 5.c hace referencia a "Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles". La legislación es fundamental como instrumento que acom-

paña cualquier avance social. En la mayoría de los países del mundo se han desarrollado leyes con el objetivo de acabar con la discriminación y fomentar la igualdad de género, trasladando así los principios internacionales a los marcos regionales y nacionales. Es sin embargo importante valorar los retos específicos a los que se enfrentan las mujeres rurales y las capacidades adicionales con las que cuentan para la creación de una legislación dirigida a la realidad rural, que permita adoptar las medidas a los diferentes espacios poblacionales y tenga en cuenta las diversas realidades a la hora de establecer programas de actuación.

2. Los derechos de la mujer a nivel europeo

En REDR somos conscientes de la gran pluralidad de entornos y contextos diferentes donde viven las mujeres rurales y de que centrarse en una región geográfica supone una delimitación del alcance del estudio. Sin embargo, dado que se trata de un análisis de la situación de las mujeres rurales en España, la normativa regional que puede afectar de un modo más directo a la realidad de las mujeres es la europea.

En Europa existe una amplia legislación en torno a la igualdad de las mujeres y la consecución de la eliminación de las discriminacio-

nes en todos sus sentidos. Esto ha impulsado una legislación más fuerte y elaborada por parte de los Países Miembros que, ya sea por obligatoriedad o voluntad propia, han trasladado los enunciados de las directivas en sus legislaciones nacionales. Asimismo, la protección europea se constituye como otra vía de protección para las mujeres frente a cualquier tipo de abuso o discriminación, pues en el caso de que se hayan agotado las vías nacionales y consideren que no se han respetado sus derechos en las instituciones de su país, pueden acudir a la justicia regional.

La igualdad en la UE

Ya en 1957, el Tratado de Roma, con el que se constituyó la Comunidad Económica Europea, estableció en su artículo 141 que los Estados debían garantizar la «igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo». Se trató de una sola cláusula que disponía de un alcance limitado (económico-laboral), pero que fue el inicio del desarrollo de una legislación más exigente en los próximos años.

A partir de la década de los 70, el Consejo trabajó en una serie de Directivas con las que se buscaba concretar en mayor medida las estrategias que los Estados debían impulsar a nivel nacional la igualdad de género. No obstante, la temática se centraba casi exclusivamente

en el ámbito laboral y el de la conciliación. A continuación, algunos ejemplos:

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social

Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la



trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, cuya finalidad es conciliar la vida familiar y la vida laboral

Con la firma del Tratado de Ámsterdam y su entrada en vigor en 1999, la legislación europea sobre la igualdad de género fue un paso más allá. Pasó de tratar únicamente la temática relativa al entorno laboral a introducir la posibilidad de adoptar medidas contra cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y a establecer como objetivo de la UE la eliminación de las desigualdades de género.

Con el Tratado de Lisboa y la entrada en vigor del Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE) en 2009, se reafirma el pilar de la igualdad de género con sus artículos 2 y 3, donde se asegura que la sociedad europea debe estar libre de discriminaciones y donde se debe promover la igualdad de género, la justicia y la solidaridad entre otros pilares. El TFUE va un paso más allá que los anteriores tratados y establece la obligatoriedad de aplicar el principio de la transversalización de género en todas las actuaciones y políticas de la UE a través de sus artículos 8 y 10. Es algo novedoso pues, hasta ese momento se había hablado de luchar contra las desigualdades, pero sin llegar a establecer la igualdad como eje transversal de las acciones. Asimismo, este Tratado de Funcionamiento también trata temas referentes a la legislación en materia de discriminación y trata de seres humanos, así como la protección por maternidad o violencia de género.

En 2009 entra también en vigor la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que constituye un instrumento legislativo que trabaja por el fomento de la igualdad de género y por la protección de las mujeres. Esta Carta prohíbe en su artículo 21

“No discriminación” cualquier tipo de comportamiento discriminatorio por motivo de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Además, ampara la posibilidad de los Estados de implementar acciones positivas, por constituir una pieza en el camino hacia la igualdad:



> Artículo 23

Igualdad entre hombres y mujeres

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.

Esta Carta, a pesar de haberse creado en el año 2000, no se convierte en un instrumento jurídicamente vinculante de la UE hasta la firma del Tratado de Lisboa en 2009.

De acuerdo con el documento “**Prioridades de la UE 2021-2025**” elaborado por la Comisión Europea en 2020, hay seis ejes de inter-

vención sobre los que los Estados Miembros deberían centrar sus políticas y actuaciones.

2.1. Ni violencia ni estereotipos

El primer objetivo de esta estrategia hace referencia a la imperiosa necesidad de acabar con la violencia ejercida hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres. De acuerdo con la UE, sigue siendo una de las mayores lacras de la sociedad que continúa estando arraigada en muchos comportamientos y acciones. En este punto, se aborda la necesidad de adoptar posturas transversales, donde se tengan en cuenta los factores que pueden aumentar la discriminación sufrida por las mujeres (ya sea el origen, la clase, la etnia, etc).

Asimismo, en esta estrategia se habla también de la necesidad de adherirse de forma definitiva al Convenio de Estambul para contar con sus mismos objetivos y metas. En la actualidad aún la UE no ha podido adherirse puesto que faltan varios países miembros por ratificar esta Convención. Sin embargo, la Comisión sigue trabajando por encontrar un cauce alternativo que permita a las instituciones de la UE alinearse con el Convenio de Estambul a pesar de que

algunos países no lo hayan aun ratificado. Esta legislación permitirá ampliar el concepto que se tiene de violencia de género, pasando a actos de violencia ejercidos por parejas y exparejas (como es el caso de la Ley Integral contra la Violencia de Género de España de 2004) a tener en cuenta otras formas también existentes, pero tradicionalmente poco visibilizadas (como la mutilación genital femenina, el matrimonio precoz o la esterilización forzada).

Para combatir la violencia, se reafirma la importancia de la educación y del hecho de disponer de datos accesibles y seguros sobre la situación de partida, para poder establecer una serie de metas reales y pertinentes pero ambiciosas.

En relación con los estereotipos, la UE tiene en cuenta que el imaginario creado por ciertos comportamientos o comentarios que han sido previamente interiorizados socialmente tiene un impacto directo sobre las aspiraciones de la población. Es decir, los estereotipos provocan un encasillamiento de los roles tradicionales de género.



nero e impiden una mayor movilidad social y difuminar los “intereses de género”. Además, afirman que “los medios de comunicación y el sector de la cultura tienen una influencia considerable en la configuración de las creencias, los valores y la percepción de la realidad de la ciudadanía, por lo que constituyen también herramientas clave para cambiar las actitudes y rebatir los estereotipos”.

2.2. Prosperar en una economía con igualdad de género

En este punto, la visibilización de los cuidados cobra una especial importancia y desde la Comisión se insta a una corresponsabilidad real en los hogares. Asimismo, se señala la importancia de contar con igualdad de oportunidades laborales y de acceso a la financiación.

También deja claro la relevancia de trabajar contra la brecha salarial y de pensiones. Se evidencia la importancia de utilizar de forma eficiente los fondos derivados de fondos estructurales de la UE y cualquier otra financiación para impulsar el papel de las mujeres en el emprendimiento, en las empresas, en los puestos de dirección y gestión, así como fomentar la igualdad de género en espacios tradicionalmente masculinos. Para abordar este punto, la UE también considera imprescindible abordar los estereotipos desde las edades más tempranas en la educación, con el objetivo de ir formando nuevas sensibilidades que no hagan las mismas asociaciones estancas en las que se relaciona lo masculino con la ciencia y la tecnología y lo femenino con las formaciones más sociales.

El tema de la brecha salarial cuenta con un amplio abanico de explicaciones que están interconectadas entre ellas por un punto clave común a todas: la discriminación de género. La menor participación en el mercado laboral, el mayor desempeño de actividades de cuidados y no remuneradas, o una mayor incidencia de los contratos a tiempo parcial son algunos de los motivos por los que la brecha salarial sigue teniendo lugar. Aun así, muchas veces esta parece que no existe porque no hay apenas transparencia salarial y porque, en teoría, los sueldos van acorde con la valía de la persona.

2.3. Igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad

Los datos demuestran que aún no existe una paridad real de representación de hombres y mujeres en los puestos de dirección y toma de decisiones de los organismos, ya sean estos públicos o privados. Este escenario, de acuerdo con la CE, provoca una retroalimentación progresiva puesto que “si los puestos directivos son ocupados exclusivamente por hombres durante un largo período, esto genera un modelo a la hora de contratar a los sucesores, a veces simplemente a causa de sesgos inconscientes.”

La diversidad mejora la gobernanza por lo que la UE va a seguir trabajando por derribar el techo de cristal instalando un objetivo mínimo de representación e impulsará la difusión de buenas prácticas y ejemplos de países que estén trabajando por ello. Asimismo, gracias a la presidenta de la CE, Ursula Von der Leyen, las instituciones europeas trabajarán también por la transversalización de estas medidas y apoyará las diferentes actuaciones de los Estados Miembros.

2.4. Integración de la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las políticas de la UE

El género debe ser algo transversal en todas las actuaciones que lleven a cabo los Estados Miembros y las instituciones de la UE. Es decir, cualquier política pública, ya sea relativa al cambio demográfico o a la transición ecológica debe incorporar la perspectiva de género: es necesario evaluar que el planteamiento del programa no perpetúa roles de género y que además, puede fomentar escenarios igualitarios y democráticos. Actualmente, todo tiene un impacto diferenciado, tanto el cambio climático como la digitalización o la salud.

Asimismo, este documento de prioridades de la UE también admite la interseccionalidad de género que se debe tener en cuenta, pues hay características específicas de cada persona que puede aumentar o disminuir la discriminación que experimentan.



2.5. Acciones de financiación para avanzar en la igualdad de género en la UE

La Comisión Europea defiende la transversalización del género en el Marco Financiero Plurianual y en la mayoría de los instrumentos de financiación, como el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) o el Fondo de Cohesión. Con ello, se quiere fomentar el papel de las mujeres en las esferas públicas, a través del impulso de la participación y de una corresponsabilidad real. La CE promoverá el establecimiento de medidas concretas en ámbitos determinados, como en el ámbito de la migración y el asilo, la educación o la investigación a través de una financiación específica proveniente del programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores.

2.6. Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo

La consecución de la igualdad de género es una cuestión de derechos humanos y esta debe constituir un eje transversal de la cooperación internacional y del resto de políticas y diálogos de la UE que implican a terceros países. Es decir, la UE defiende una coherencia entre el funcionamiento interno y externo. Además de buscar la consecución de los derechos sociales, económicos y civiles de las mujeres, esta acción debe ir acompañada de una lucha activa en contra de la violencia contra las mujeres, sobre todo en situaciones de emergencia humanitaria o conflicto.

Una medida concreta de la UE en este punto es que “la integración de la perspectiva de género se utiliza en el proceso presupuestario mediante el compromiso de garantizar que el 85 % de todos los nuevos programas contribuya a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres”.

El Convenio de Estambul

El Convenio de Estambul (2011) o Convenio del Consejo de Europa² sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica supuso un hito en materia de

² El Consejo de Europa es una organización internacional que trabaja por la defensa de los derechos humanos en el marco europeo (no únicamente de la UE). Se creó en 1949, engloba a 47 naciones europeas y tiene su sede en la ciudad francesa de Estrasburgo (Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2020)

legislación sobre protección de las mujeres, y este ha sido utilizado como base para la mejora de la legislación existente tanto a nivel nacional como regional. Este instrumento legislativo amplía el concepto de violencia contra las mujeres, establece un marco de prevención, penalización y actuación. Define el concepto de género y parte de la base de que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos.

Actualmente, existen varios países europeos que aún no lo ha ratificado.

Dentro de la UE, el Convenio de Estambul ha sido firmado por los 28 Estados Miembros pero aún falta que lo ratifiquen algunos países; Hungría, República Checa, Bulgaria, Eslovaquia, Letonia, Lituania y Reino Unido (Herrera, E. y Rovirosa, D. 2019).

Por este motivo, la UE todavía no ha ratificado todavía el Convenio, a pesar de que varias comisiones de trabajo del Parlamento Europeo y la Comisión están solicitando que su ratificación no se retrase por esta razón. La UE ya comunicó en 2016 públicamente sus intenciones de incorporar esa legislación en su marco de actuación, sin embargo, la ratificación comunitaria depende de que todos y cada uno de los Estados Miembros lo ratifique de manera individual.

España firmó el Convenio de Estambul en 2011 y lo ratificó en 2014, año en el que entró oficialmente en vigor, y expresó su compromiso de trasladarlo a su ordenamiento jurídico interno. En 2018, "Estambul sombra", un grupo conformado por 50 organizaciones feministas, afirmó en su informe que aún existían algunos elementos del Convenio que no se habían trabajado correctamente, como la educación para la igualdad o la protección judicial de las víctimas. Como en el caso de la CEDAW, “Estambul Sombra” se encarga de realizar los informes de seguimiento que son enviados al Grupo de Expertas en la lucha contra la violencia contra la mujer del Consejo de Europa (GREVIO, por sus siglas en inglés) (Kohan, M. 2018).

El Convenio de Estambul es el primer instrumento jurídicamente vinculante en el marco europeo pero, para que sus principios pasen a formar parte de políticas y legislaciones comunitarias, antes debe efectuarse su ratificación.

Europa, a pesar de contar con numerosos avances hacia la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género, lo cierto es que aún cuenta con un largo camino por recorrer para alcanzar la igualdad de géneros real y efectiva. Todos los avances conseguidos deben trasladarse al interior de las instituciones, organismos y hogares para que cale de una forma efectiva en la sociedad y se alcance un cambio de mentalidad. Herramientas legislativas internacionales y regionales como la CEDAW o el Convenio de Estambul son más que necesarias para diseñar el camino que debemos recorrer como sociedad. Sin embargo, somos las personas a nivel particular y local las que podemos llenar de significado ese cambio y materializar la transformación.



3. Los derechos de la mujer a nivel nacional

La mayoría de los países en el mundo han trasladado las recomendaciones de la CEDAW y demás instituciones internacionales y regionales a su ordenamiento jurídico interno, modificando elementos que podrían ir en contra de la igualdad o desarrollando legislación específica sobre ello. Esto ha permitido que las mujeres puedan contar con un respaldo jurídico, protección y una garantía de sus derechos.

En España, el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres tiene su origen en el siglo XX. Durante la Segunda República se logró, gracias al trabajo de mujeres como Victoria Kent, Clara Campoamor o Federica Montseny, derechos como el sufragio femenino (pasivo en 1931 y activo en 1933), la Ley del Divorcio (1932) o la Ley del Aborto (1937), la igualdad de derechos laborales o la alfabetización.

A partir de la aprobación de la Constitución Española de 1978 y su artículo 14 que afirma que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, ha tenido lugar el desarrollo de una legislación ambiciosa en relación a los derechos de las mujeres.

Desde la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la legislación más relevante en materia de igualdad la constituyen las dos leyes orgánicas impulsadas por el PSOE durante la VIII Legislatura de España; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Esta Ley supuso un hito legislativo en España y se constituyó como un marco de referencia para el posterior desarrollo de legislaciones de otros países. Con ella se establecieron protocolos de protección y actuación frente a la violencia de género, así como métodos de sensibilización, prevención e intervención en diferentes ámbitos, desde los centros educativos a las fuerzas de seguridad del Estado o los órganos judiciales.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta Ley también supuso un paso importante en el camino hacia la paridad entre mujeres y hombres. Con ella se buscaba acabar con cualquier tipo de opresión en base al género, a través de la creación de medidas a favor de la igualdad en todo tipo de entidades y espacios y protocolos de prevención de las diferentes discriminaciones que pueden sufrir las mujeres.

En 2007, el gobierno socialista impulsó otra Ley que, aunque referente a otra temática, tendría un impacto directo sobre las mujeres y en concreto, sobre las mujeres rurales: **la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural**. La ley buscaba la mejora de la situación socioeconómica de las poblaciones rurales y del acceso a los diferentes servicios a través del empoderamiento de las mujeres y la juventud rurales.

Más tarde, España aprobó también la **Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias** que venía auspiciada por el artículo 30 de la Ley de Igualdad de 2007 de “Desarrollo rural”, donde ya se establecieron las pautas que debía seguir España de cara a conseguir una sociedad rural más cohesionada y paritaria:

> Artículo 30

Desarrollo rural

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.





Esta Ley del 2011 resultó ser un hito en la legislación por la igualdad para las mujeres rurales, muchas veces resignadas a un trabajo no remunerado en las tierras agrícolas y sin acceso real a la toma de decisiones y la gestión directa de las explotaciones.

Desde ese momento, se ha conseguido un gran cambio de mentalidades que, aunque no ha alcanzado aún la totalidad de la población, sí ha marcado una gran diferencia. La legislación es esencial de cara a la consecución de una realidad basada en la equidad de género y la justicia. No obstante, esto no siempre es suficiente: este lado institucional debe venir respaldado por la concienciación de las sociedades para que estos cambios se materialicen en el día a día.

Las leyes en la práctica

El hecho de que el país haya incorporado en su ordenamiento interno cláusulas sobre la igualdad entre mujeres y hombres, no significa necesariamente que exista una igualdad efectiva. La consecución de una igualdad real y transversal implica la desaparición de todas las formas de discriminación o violencia contra las mujeres, desde las actitudes condescendientes o los estereotipos a la violencia de género.

Asimismo, es fundamental que los cambios legislativos se acompañen de una transformación social, a través de la educación, la sensibilización y la concienciación ciudadana. No es posible alcanzar un escenario libre de violencias y de igualdad efectiva si la totalidad de la población no cree que ese deba ser el camino. La consecución de una sociedad feminista requerirá un trabajo en alianza con el resto de sectores de la población que deberán renunciar a una serie de privilegios que se les han otorgado durante siglos. El camino hacia la igualdad debe ser liderado y protagonizado por mujeres, pero es necesario que este se acompañe por un refuerzo en los centros educativos, de trabajo y en las calles. Asimismo, la población masculina debe reconocer sus privilegios y comprometerse a renunciar a ellos en favor de un reequilibrio de poder.

Para conseguir este escenario, la legislación debe evolucionar de acuerdo con la sociedad para que los marcos de estudio y las soluciones ofrecidas vayan acorde a las necesidades reales de la población. Es decir, las leyes deben estar conectadas con la sociedad para poder incorporar sus demandas, ampliar cláusulas o conceptos, o incluso modificar la redacción.

En el caso de España, La Ley de Violencia de Género de 2004, a pesar de haber sido una de las pioneras en Europa y en el mundo, es una ley que deja fuera otras formas de violencia

ejercida contra las mujeres, como la violencia ejercida por desconocidos, la trata o la mutilación genital femenina (MGF). La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) ya expresó su preocupación y presentó una serie de recomendaciones a España en 2015 por estos motivos. Por esta razón, se hace necesaria una revisión y ampliación de conceptos de la ley, para que pueda amparar bajo su protección y medidas de actuación a más mujeres, víctimas de otros tipos de violencia.

Un ejemplo de ello puede ser la Ley de Igualdad de 2007 que ha conseguido incorporar las demandas actuales de la sociedad. El concepto de conciliación que fue utilizado en la primera redacción de la ley y las medidas asociadas a ello, como la reducción de jornadas o los permisos por nacimiento, permitió que siguiesen siendo las mujeres las personas encargadas en su mayoría de estos cuidados e impidiendo así sus posibilidades de ascenso profesional o sus oportunidades de mejorar sus pensiones (algo que se ha potenciado incluso más por el impacto de la crisis sanitaria del COVID-19). De esta forma, en 2019 se modificó la redacción de la Ley, cambiando el concepto de conciliación al de corresponsabilidad, cuyo objetivo es eliminar los roles de género y repartir de forma efectiva las tareas del hogar y los cuidados (Ramo, M.J. 2020).

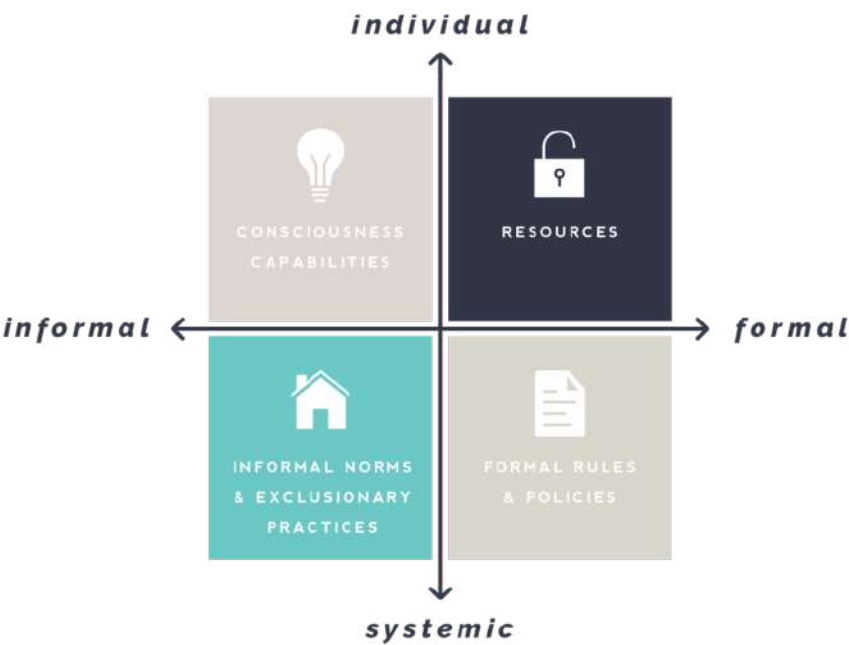
La legislación española fue un hito legislativo en materia de género e igualdad y sentó el precedente de las normas y leyes que la siguieron, tanto en Europa como en el resto del mundo. Gracias a ese trabajo las mujeres pudieron disfrutar de mayores derechos y protección. Sin embargo, debemos seguir trabajando por que esta legislación se trans-

forme conforme a la sociedad. Para ello, el esfuerzo debe provenir de todo tipo de entidades y de la sociedad civil y, por supuesto, de todos niveles (estatal, autonómico y local).

Otro ejemplo puede ser el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, acordado en 2017 por todos los partidos políticos. Este Pacto busca alcanzar una mejora de la respuesta otorgada a las mujeres mediante un fomento de la coordinación entre entidades y niveles territoriales y perfeccionando el marco de intervención expuesto en la Ley de 2004. El Pacto quiere garantizar:

“La mejora y perfeccionamiento del sistema para la erradicación de la violencia de género en todas sus formas independientemente de qué partido político se encuentre en el gobierno. Es un compromiso de todos los partidos e instituciones plasmado en medidas y objetivos concretos, medibles y evaluables.”

De acuerdo con *Gender at Work* (2020), es esencial trabajar las actuaciones que se lleven a cabo en varios niveles: tanto a nivel colectivo como individual y pasando de los entornos más informales a los formales. Es decir, a nivel individual, es importante trabajar tanto la igualdad de acceso a los recursos y oportunidades, como la concienciación y el empoderamiento personal. A nivel colectivo, es esencial trabajar de la mano de las instituciones, la legislación y las políticas públicas. Sin embargo, no es posible llevar a cabo una actuación eficaz contra las discriminaciones si no se analiza también y se intentan atajar las prácticas perniciosas que tienen lugar en la esfera privada o informal.



Fuente: Gender at Work (2020)

RECUADRO ODS 5 en España

De acuerdo con el Informe de Desarrollo Sostenible (2020), España ha conseguido avanzar en el cumplimiento del ODS 5 de “Igualdad de Género”, pero aún siguen existiendo retos a los que hacer frente. De hecho, este informe asegura que a pesar de que se haya mejorado la puntuación, aún es insuficiente para lograr el Objetivo.

Dentro de las metas, aquellas que han mejorado muy positivamente son:

- Planificación familiar satisfactoria con métodos modernos
- El ratio de participación de mujeres-hombres en el mercado laboral

- El número de asientos ocupados por mujeres en el parlamento

El resto de indicadores o no han progresado o lo han hecho muy ligeramente, como es el caso del ratio de años de educación recibida, la brecha salarial o el tiempo dedicado a los cuidados y al resto de trabajo no remunerado.

Sin embargo, estando en el puesto 22 del ranking mundial, España supera ligeramente la media regional del cumplimiento de este ODS (78 puntos frente a 77,3).



FOTOGRAFÍA Guada Caulín



Visibilidad

Foto fija de la representación de las mujeres en España



«Los roles masculinos y femeninos no están fijados biológicamente, sino que son socialmente contruidos»

Judith Butler

1. Escenario de las mujeres en España

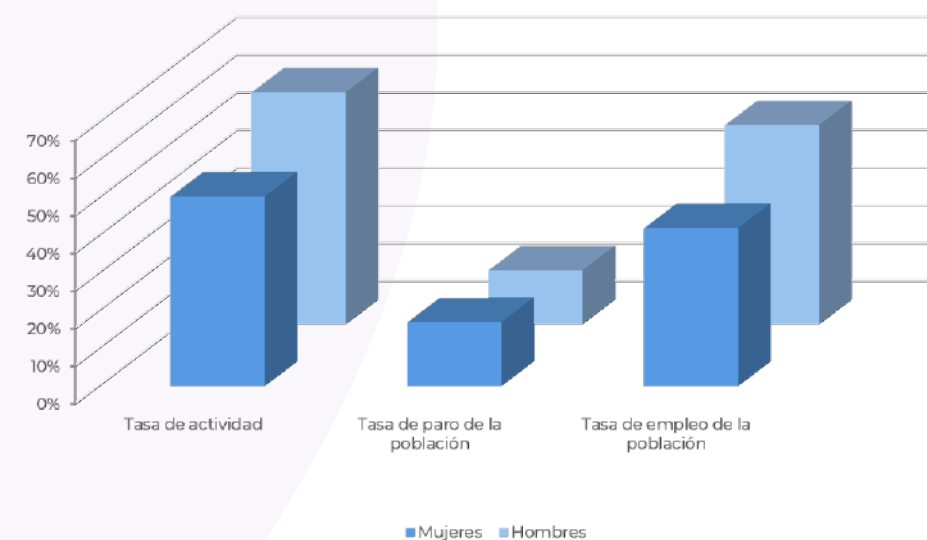
Mujeres y paro: una menor empleabilidad con mayores estudios

Las mujeres se han enfrentado históricamente a una serie de dificultades adicionales en el terreno laboral. En España, estas deben hacer frente desde siempre a mayores tasas de paro y una menor empleabilidad. Mientras que los hombres disponen de una tasa de empleo cercana al 53%, las mujeres se encuentran en un 42%. En relación con el paro, los porcenta-

jes se acercan más, aunque sigue existiendo un mayor porcentaje de mujeres (17%) con respecto a hombres (14%).

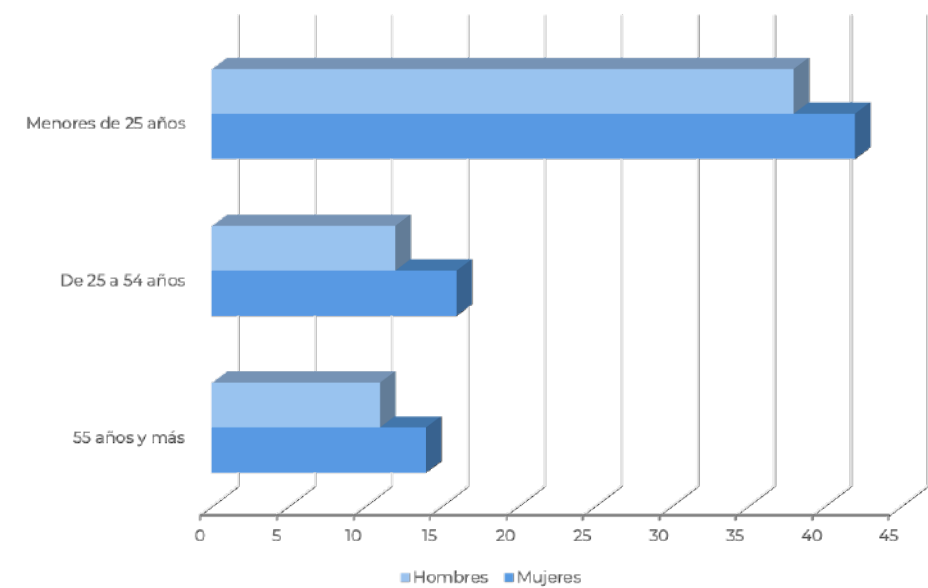
Si atendemos a la distribución de las tasas de paro en base a la edad, vemos que el mayor porcentaje se corresponde con la población más joven (hasta 25 años).

► Tasa de actividad, paro y empleo por sexo



Fuente: INE (2020a)

► Paro según edad y sexo

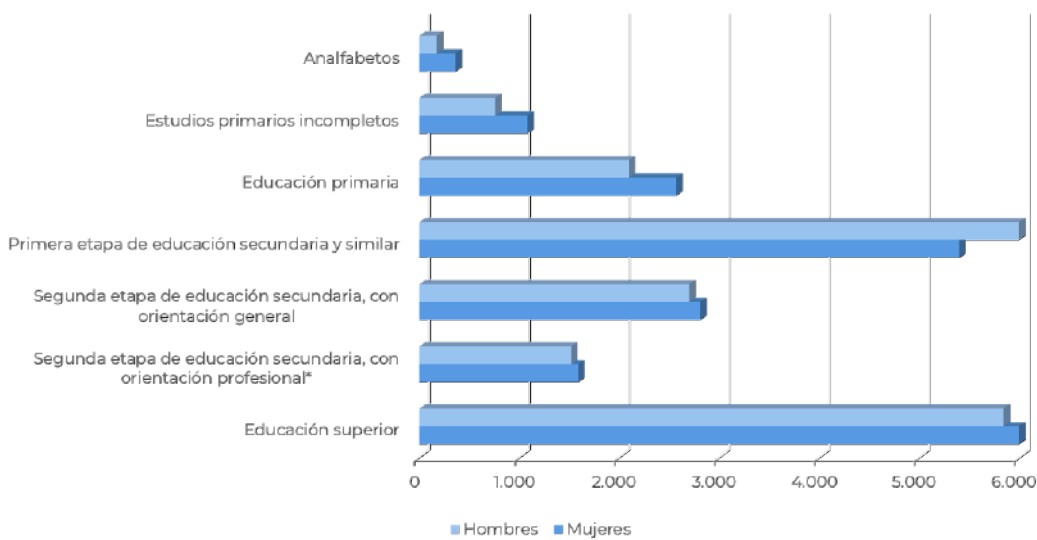


Fuente: datosmacro (2020)

Es curioso observar que, aunque las mujeres son aquellas que cuentan con una menor empleabilidad, también son las que cuentan con un índice más alto de los estudios superiores alcanzados. Este factor evidencia el concepto de “techo de cristal” que se mencionará más adelante. A pesar de contar con la formación requerida, no disponen de las mismas oportunidades para acceder a los empleos acordes a sus estudios. Es interesante observar que son también mujeres las que ocupan el mayor porcentaje de población que no cuenta con la educación primaria o que no han conseguido

superar el analfabetismo. Esto estaría ligado con el siguiente concepto que también se analizará de “suelo pegajoso”. Normalmente, todas las estructuras de opresión que impiden a las mujeres dejar a un lado el ámbito privado suelen visibilizarse más en la edad adulta y en su paso al mundo laboral. Sin embargo, muchas niñas no pueden dejar atrás este lastre incluso en edades tempranas, lo que hace que muchas de ellas tengan que prescindir de la educación para realizar tareas de apoyo en el hogar o de cuidado de personas dependientes de su familia.

► Educación según sexo



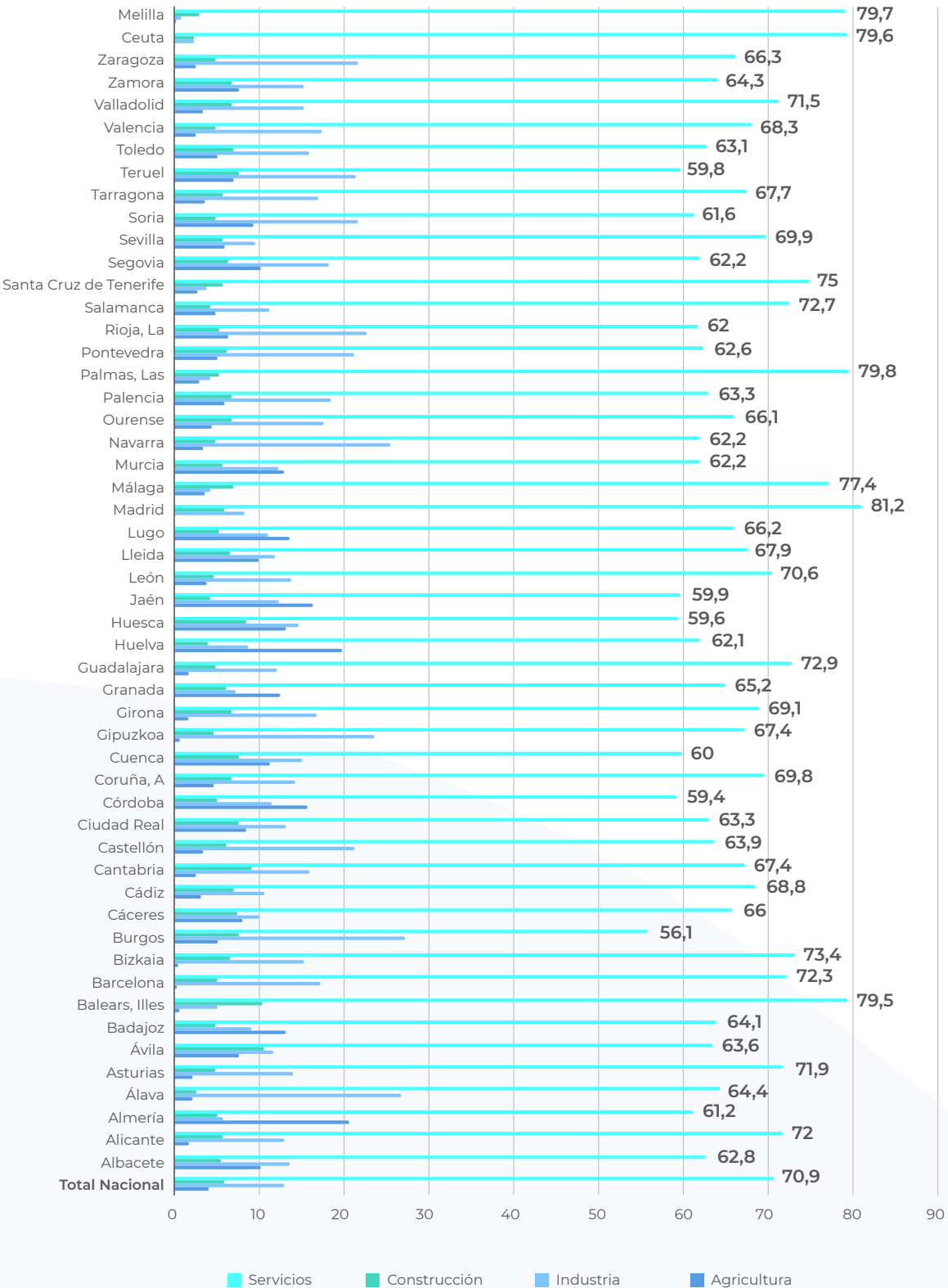
* Incluye educación postsecundaria no superior

Fuente: INE (2020b)

La distribución de las actividades económicas en España sigue la lógica de los países más industrializados y enriquecidos: hay una predominancia del sector de los servicios sobre el de la construcción, la industria y el sector primario. Sin embargo, es interesante observar que, dentro de las provincias españolas, Burgos, Córdoba, Huesca, Jaén y Teruel son aquellas en las que el peso de los servicios es menor (menos de un 60%). En todas ellas el peso de lo rural es mayor que en otras regiones y tanto la industria, como la agricultura gana una mayor importancia en sus econo-

mías locales. El sector de los servicios tiene una mayor relevancia en grandes ciudades como Madrid (81,2%) y Málaga (77,4%), pero también en las Palmas (79,8%), las Islas Baleares (79,5%), en Ceuta (79,6%) y Melilla (79,4%).

► Distribución de sectores económicos por provincias



Fuente: INE (2020)

Brecha de género

Las mujeres en España se enfrentan a escenarios de desigualdad en todos los espacios de la vida cotidiana y en todos los niveles de la pirámide económica. La mayoría de la población femenina sigue encontrando actualmente dificultades a la hora de dejar atrás condiciones de precariedad laboral, la pobreza socioeconómica o de acceso a los servicios básicos. Esto se ha materializado tradicionalmente en menor empleabilidad, desigualdad salarial, u ocupación de trabajos precarios.

El concepto de suelo pegajoso hace referencia a la dificultad de dejar atrás la base de la pirámide productiva, la precariedad y la pobreza. En España, vemos que la brecha salarial de género aumenta a medida que se incrementa la edad de la población. La carga de cuidados puede ser uno de los motivos que explicaría que esta diferencia de ingresos se dispare a partir de los 35 años. El cuidado de hijos/as o personas dependientes y las tareas del hogar de las que muchas mujeres deben hacerse cargo, provocan que estas deban aceptar reducciones de jornadas y contratos a tiempo parcial.

En Europa, todos los países de la Unión Europea cuentan con una distribución injusta y desigual de las tareas relacionadas con el hogar y los cuidados, lo que repercute en peores condiciones laborales. En relación con el tiempo medio dedicado a las tareas domésticas no remuneradas, vemos que los países con una mayor desigualdad son Austria (donde las mujeres dedican una media de 4,6 horas al día frente a 2,3 horas que dedican los hombres), Suiza (4,7 frente a 2,2), Noruega (5,1 frente a 3,3) y Holanda (4,4 frente a 3). El país con un reparto de cuidados más igualitario son Eslovaquia (donde los hombres dedican dos décimas más que las mujeres a estas tareas -3 horas de las mujeres frente a 3,2 de los hombres), Finlandia (3,1 frente a 3) y el Norte de Macedonia (3 frente a 2,8).

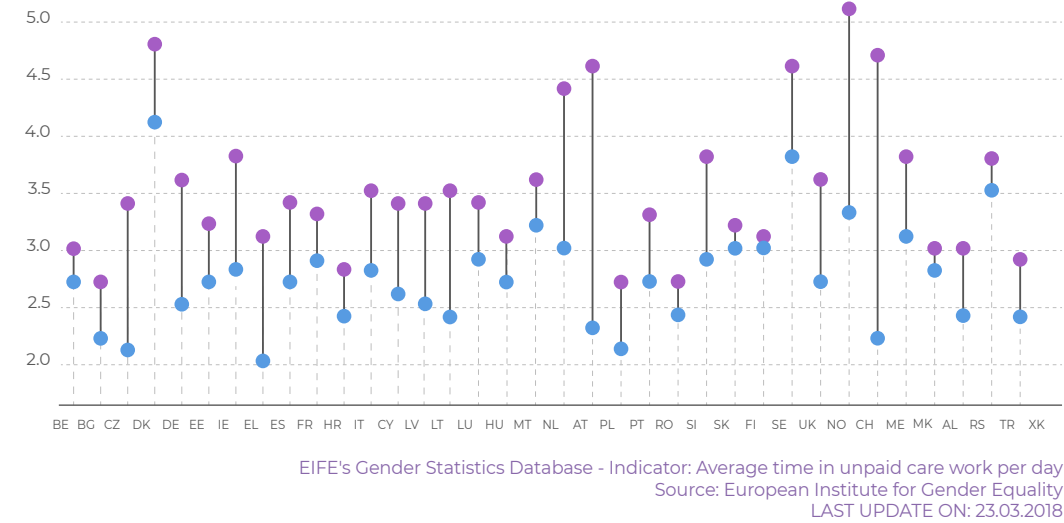
Suelo pegajoso.

Obstáculo invisible que impide dejar atrás la precariedad laboral que afecta mayoritariamente a las mujeres

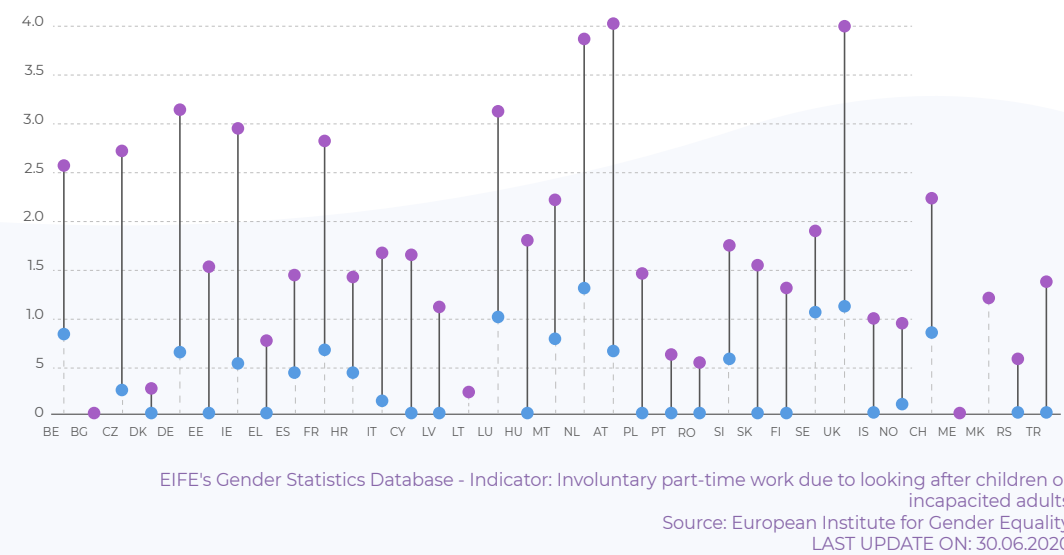
En 2019, en España había más de cinco millones de mujeres en riesgo de pobreza (EAPN, 2019)

En 2020, el 84,5% de las mujeres realizan las tareas domésticas y cocinan, mientras que únicamente el 41,9% de los hombres lo hacen (Valverde, B. 2020).

► Tiempo medio dedicado a cuidados no remunerados al día (2015)



► Jornadas involuntarias a tiempo parcial por cuidado de hijos/as o personas dependientes (2019)



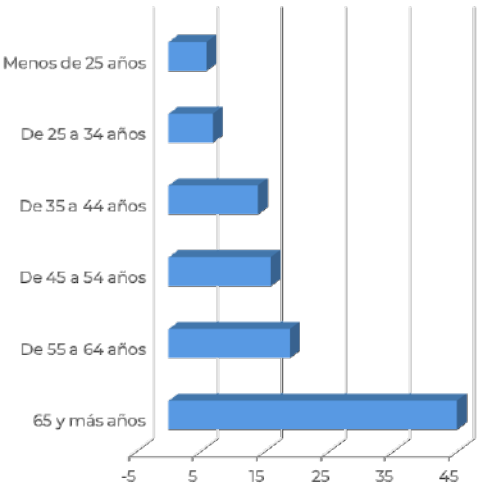
Todos los factores que se han comentado hasta el momento, como la mayor tendencia a que las mujeres ocupen puestos peor remunerados, se hagan cargo de los cuidados o se vean obligadas a aceptar trabajos de jornada parcial se están materializando también en escenarios salariales posteriores, como el sistema de pensiones. De acuerdo con UGT, las mujeres reciben una media de un 34,64% menos de pensión con respecto a los hombres (791,68€ frente a 1.211,17€). Estas diferencias se disparan en sectores específicos como la minería del carbón (52,6%) o el trabajo en el mar (44,32€) (UGT, 2019). Según el periódico Público, la brecha de género de las pensiones se sitúa en 2020 en un 53%, frente a la de los salarios que es del 28% (Kohan, M. 2020).

De hecho, tal y como se aprecia en la gráfica, a partir de los 65 años, esta diferencia se

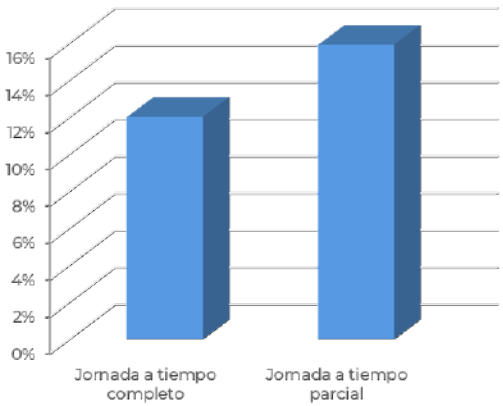
dispara hasta alcanzar el 45%. En el resto de intervalos de edades, esta diferencia en el salario recibido se va también incrementando a medida que aumenta la edad, siendo esta menor para las mujeres menores de 25.

La brecha de género también se incrementa aún más en este tipo de contratos laborales temporales o a media jornada pues, además de que son las mujeres las principales receptoras de este tipo de contratos, también cobran menos por el servicio prestado a la hora (siendo esta diferencia mayor que en los contratos a jornada completa). Asimismo, los empleos que cuentan con un mayor desequilibrio salarial en base al sexo son aquellos que son desempeñados mayoritariamente por mujeres, como la sanidad y los servicios sociales, con una brecha de más de un 25%.

► Brecha salarial de género (%)



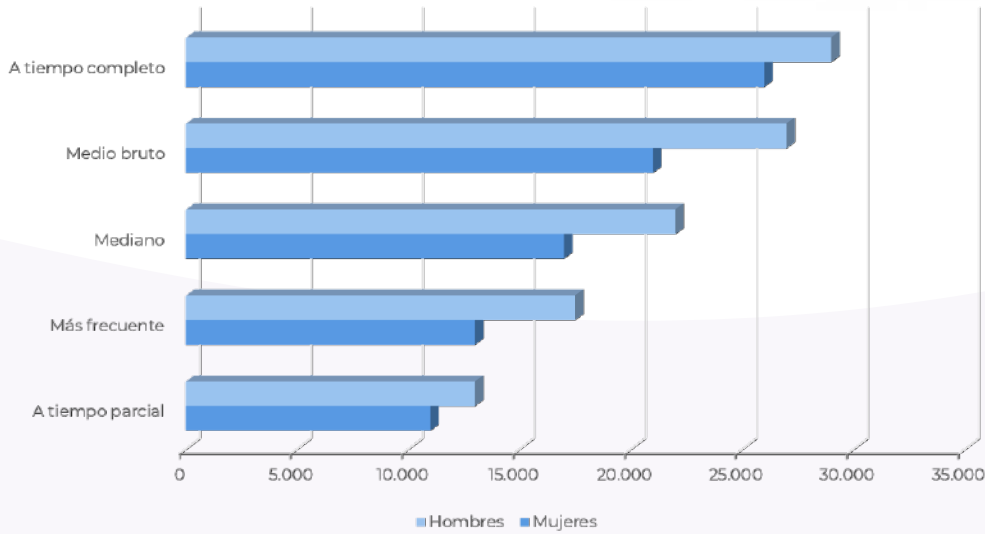
► Brecha salarial de género según jornada laboral



Fuente: INE (2017)

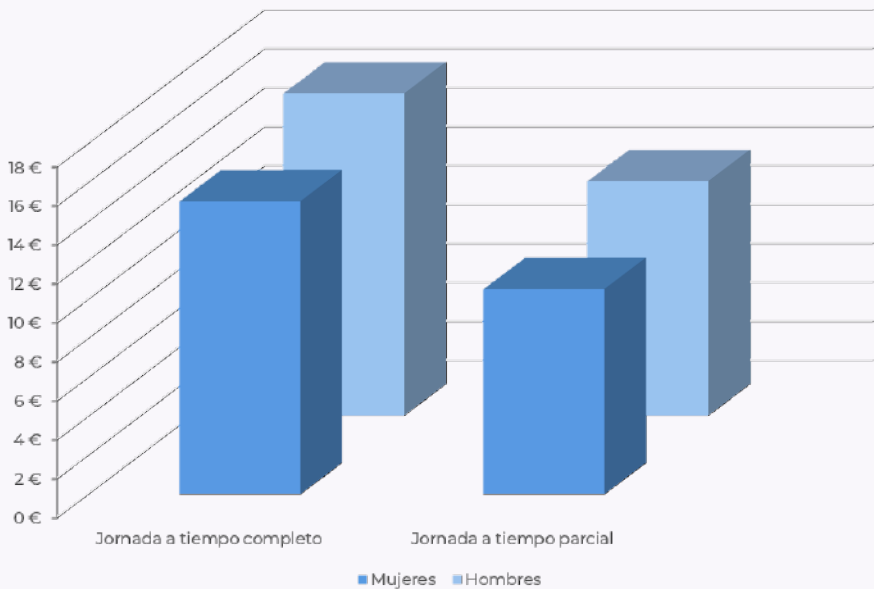


► Salario por sexo



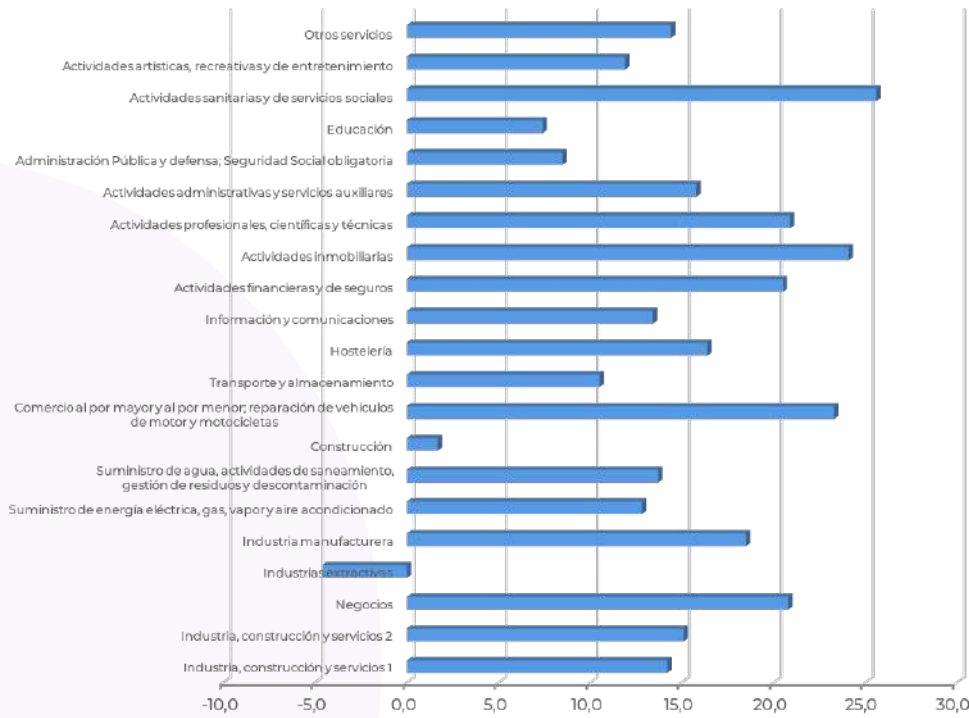
Fuente: INE (2017)

► Salario/hora por tipo de jornada



Fuente: INE (2017)

► Brecha salarial de género por sectores de actividad



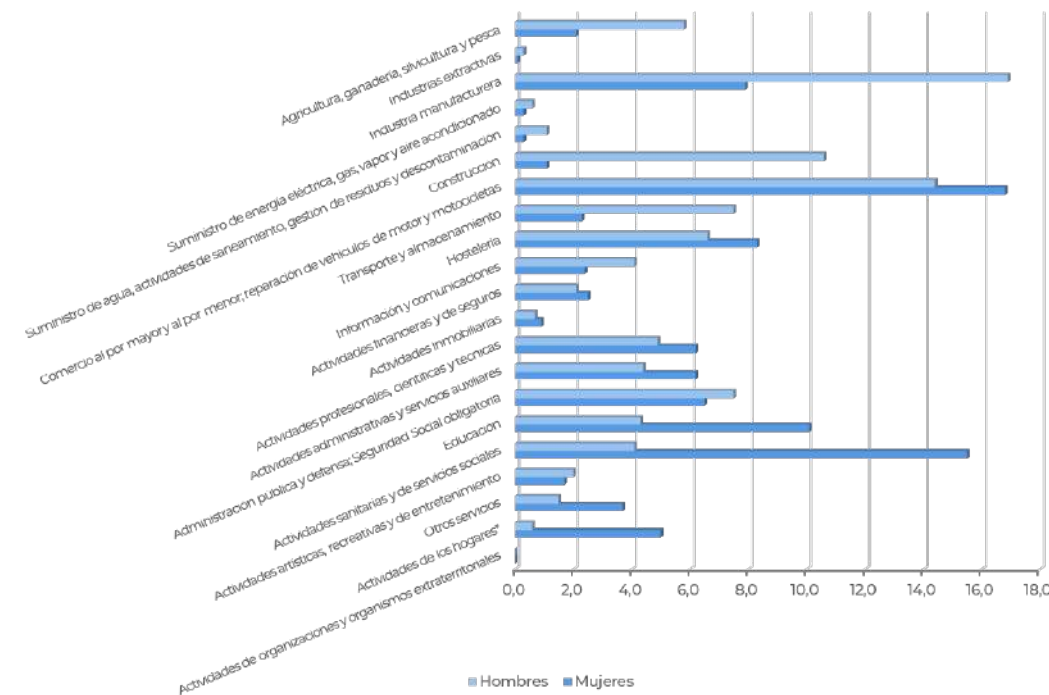
¹ excepto actividades de los hogares como empleadores y organizaciones extraterritoriales
² excepto Administración Pública, defensa, seguridad social obligatoria

Fuente: INE (2017)

En ese punto cobra un significado especial el concepto de “**división sexual del trabajo**”, por su incidencia en la actualidad y por las consecuencias sociales que conlleva. Trabajos que tradicionalmente han aportado valor social, un mayor nivel de recursos económicos y oportunidades, así como la presencia en el espacio público ha estado ligado a los hombres. Es decir, la población masculina ha tenido una mayor presencia en la economía más visible y que ha aportado mayor valor tanto a nivel so-

cial, como político y económico. Las mujeres, por el contrario, han estado tradicionalmente ligadas a la esfera lo privado, lo invisible, lo no-remunerado. Asimismo, dentro del espacio laboral, estas han desempeñado tareas ligadas normalmente al ámbito de lo social y las letras, históricamente peor retribuidas o con más dificultades para encontrar empleo. La división sexual del trabajo sigue dándose en la actualidad, aunque no es tan evidente como en el siglo XX.

► Actividades económicas según sexo (%)



* como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio

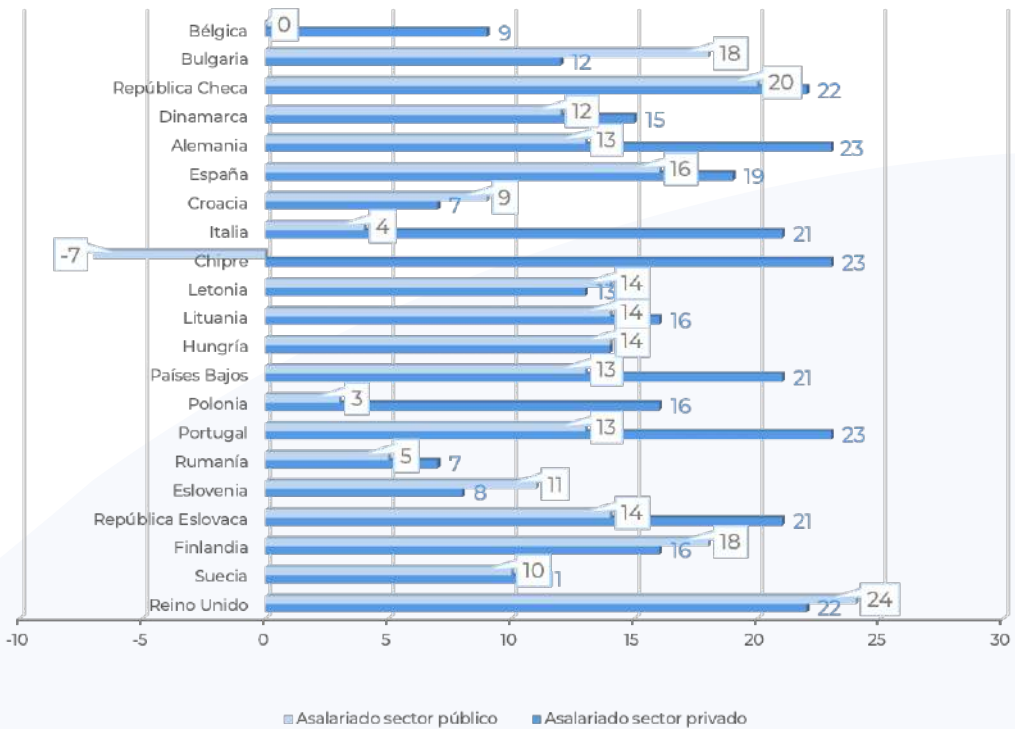
Fuente: INE (2020)

La brecha salarial ha tendido a materializarse en mayor medida en las empresas privadas. Este es el caso de la mayoría de los países europeos, donde el sector público representa un espacio más igualitario y cuenta con una menor brecha salarial que en las empresas. Portugal, Chipre y Alemania son los países europeos que en 2017 contaban con la mayor tasa de desigualdad salarial en el ámbito privado, con valores cercanos al 23%.

En el ámbito público, la mayor desigualdad se encuentra en Reino Unido (24%), seguido

por la República Checa (20%), Finlandia (18%) y Bulgaria (18%). En otros países como Bélgica, Polonia e Italia, la brecha salarial por motivo de género en el sector público es inferior al 5% y en Chipre, esta es negativa (las mujeres cobran más que los hombres). Los únicos países donde la brecha salarial es mayor en el sector público que en el privado son Reino Unido, Finlandia, Eslovenia, Letonia, Croacia y Bulgaria. En España, ambas se encuentran en el intervalo comprendido entre el 15% y el 20%.

► Brecha salarial de género según sector de actividad en los países europeos



Fuente: INE (2017)

La desigualdad salarial no viene provocada únicamente por una diferencia explícita en el sueldo neto a percibir, sino por todos aquellos beneficios que las mujeres se ven normalmente obligadas a rechazar por tener una mayor carga de cuidados o tareas domésticas (un trabajo sin flexibilidad horaria, horas extra, turno de noche...). No obstante, siguen dándose diferencias explícitas en los salarios percibidos entre mujeres y hombres.

Además del concepto de “suelo pegajoso”, en los últimos años se ha hablado mucho del de “techo de cristal” que hace referencia de nuevo a otra barrera invisible a la que nos enfrentamos las mujeres, esta vez, en la cúspide de la pirámide productiva. Por regla general, nos es más complicado acceder a los espacios de toma de decisiones pero, ¿por qué?

Techo de cristal.

Barrera invisible que impide el progreso profesional de las mujeres en las empresas y organizaciones.

Solo 11 mujeres de entre los casi 500 académicos que han formado parte de la RAE hasta el momento (Europa Press, 2020).

Solo el 26,1% del personal investigador del CSIC eran mujeres en 2018 (CSIC, 2019).

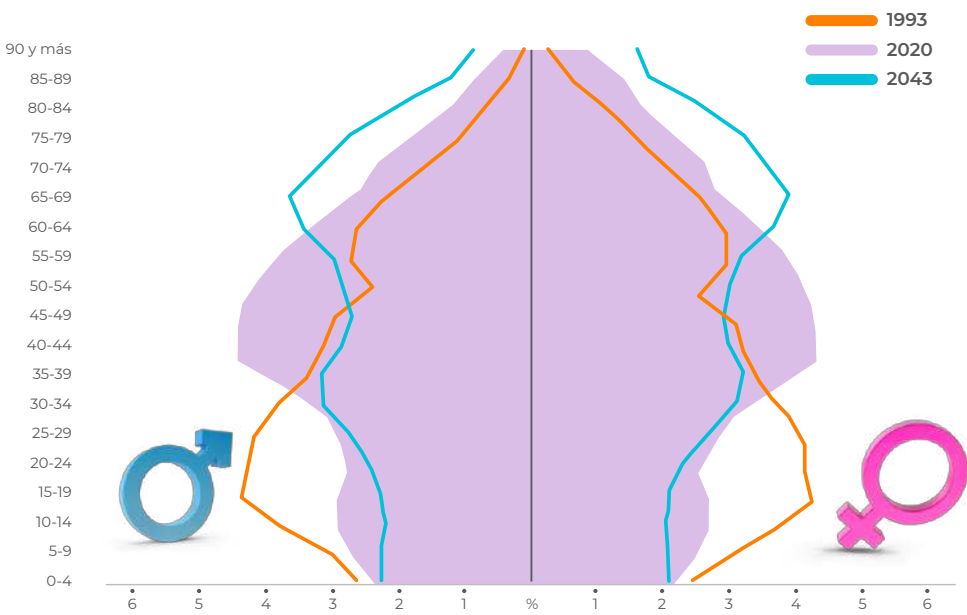
Existen casos en los que las mujeres se ven obligadas a rechazar estos puestos de trabajo por considerar que hay una incompatibilidad horaria con su vida personal o por creer que tendrían una excesiva carga de trabajo si esto se sumase a las tareas domésticas que normalmente desempeñan. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones el problema radica en que estos puestos, directamente, no les son ofrecidos. En este punto surgen razonamientos paternalistas de todo tipo, como aquel que afirma que las mujeres tienen mayores dificultades para la gestión de las emociones. Sin embargo, esta línea argumentativa se ha probado errónea.

Las mujeres cuentan en la actualidad con tasas menores de representación en las esferas públicas, ya sea de representación política, en los consejos de administración de las empresas o en la gestión de organizaciones. Sin embargo, tal y como se comentaba en el anterior estudio “El futuro se escribe en femenino”, las mujeres siguen constituyendo el porcentaje mayoritario de personas con estudios y formación superior.

La consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el campo laboral, pasa por la eliminación de las discriminaciones estructurales a las que se enfrentan las mujeres, desde las cargas adicionales con las que cuentan las mujeres a los estereotipos de género, que impiden que estas accedan a los espacios de liderazgo y gestión. Para lograrlo, debe existir un compromiso social que trabaje por la destrucción de cualquier forma de opresión hacia las mujeres, así como una voluntad política que desee legislar en favor de la igualdad, teniendo en cuenta las demandas de la sociedad y de asociaciones feministas.

2. Mujeres en ámbito rural

► Pirámide de población española



Fuente: INE (2020)

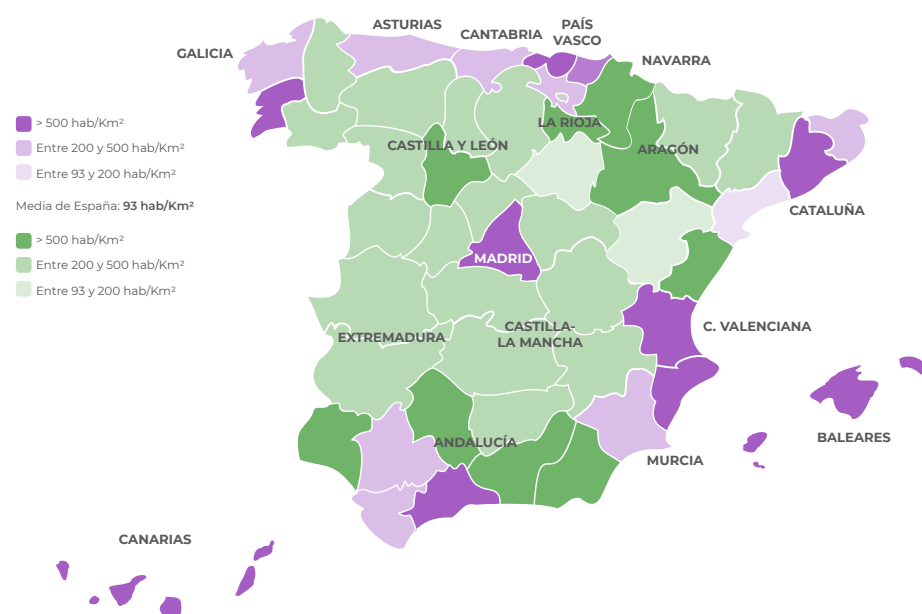
+ Algunos datos...

Según el INE, en 2018, un 53,6% de la población graduada en educación superior fueron mujeres.

La mayoría de ellas en estudios de negocios, administración y derecho (11,1%) y una minoría en tecnologías de información y comunicación y agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria (ambas con 0,6%) (INE, 2018).

De acuerdo con datos del EIGE (2020) (*European Institute for Gender Equality*), la mayoría de las personas graduadas en educación secundaria, licenciaturas y másters en todos los países de la UE son mujeres.

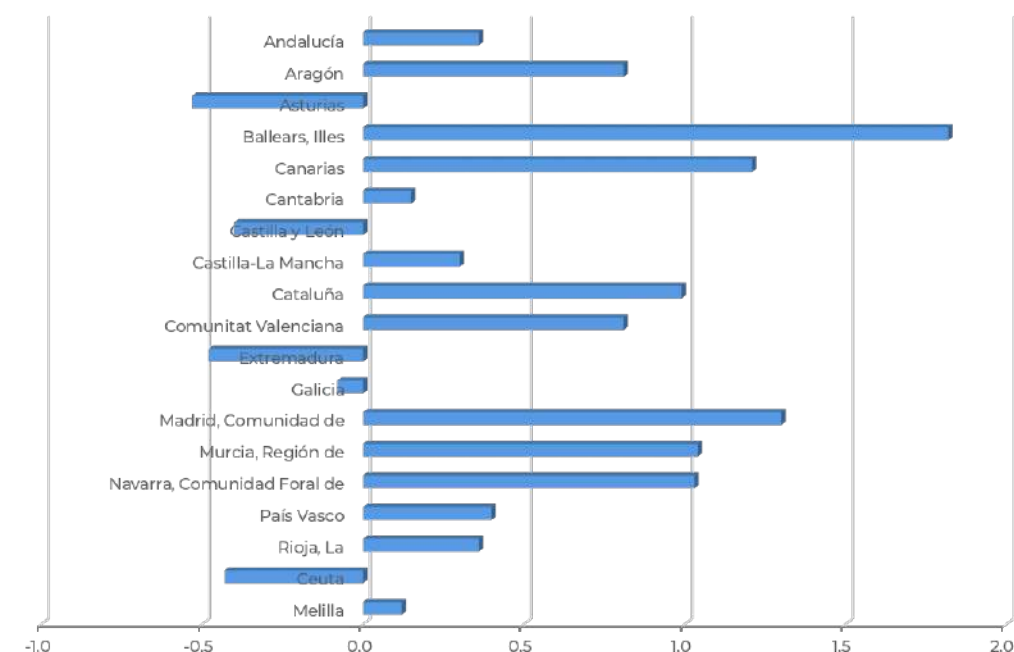
► Densidad de población en España España llena/España vacía



Fuente: El Orden Mundial (2019)

El escenario del medio rural de España es muy similar al de otros países europeos, caracterizado por un envejecimiento de la población y una tendencia a la masculinización de la vida en los pueblos. De acuerdo con el INE (2020), de aquí a 2043 la pirámide de población en España tenderá a la pirámide invertida, con una proporción aún mayor de la población anciana y un porcentaje mucho menor de población joven y adulta. Esta situación tendrá una mayor repercusión en el medio rural en caso de no revertir la tendencia de despoblación que lo caracteriza actualmente.

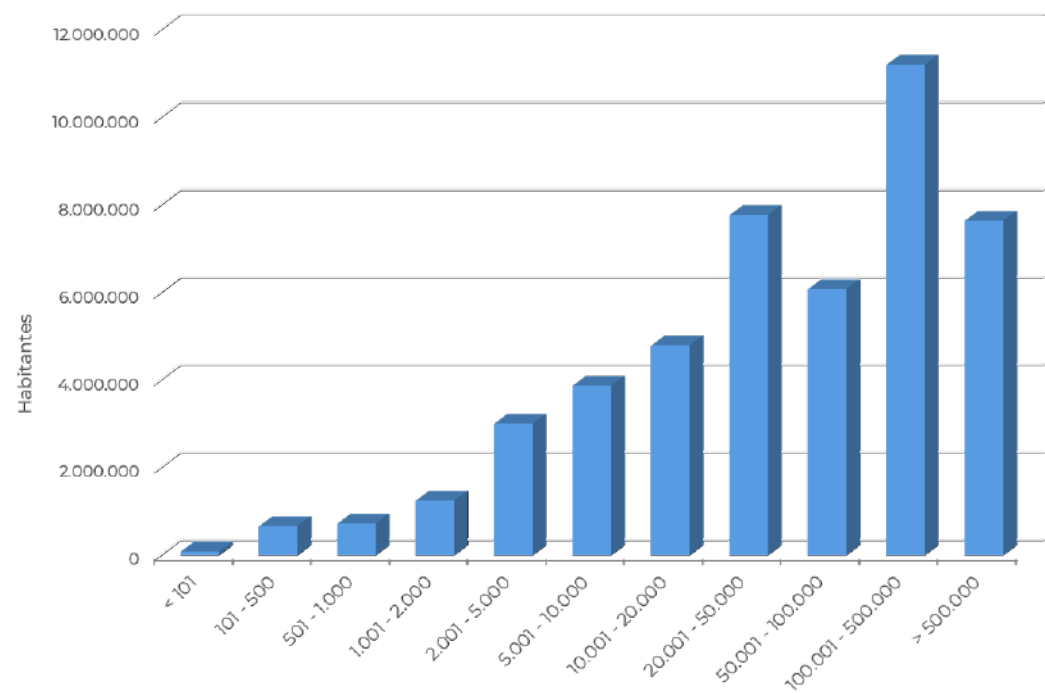
► Variación de población por CC.AA



Fuente: INE (2019)

Si atendemos a la distribución geográfica de la población por tamaño de municipios, vemos que la mayoría habita en núcleos urbanos de entre 100.000 y 500.000 habitantes, lo que deja un espacio rural con una escasa densidad de población, a pesar de contar con un alcance territorial bastante amplio. Aquellas Comunidades Autónomas que cuentan con una mayor cantidad (absoluta) de población rural serían Cataluña, Castilla-La Mancha, Castilla y León y Andalucía.

► Distribución de la población española por tamaño de municipio



Fuente: INE (2019)

Además de las tradicionales discriminaciones de género, las mujeres rurales deben hacer frente a otra serie de retos específicos de la vida rural, como la masculinización de las actividades económicas y la despoblación.

Como la mayoría de los empleos que han desempeñado tradicionalmente las mujeres, como los relacionados con los servicios, tienen lugar en las áreas urbanas, estas se han visto obligadas a desplazarse hasta estos territorios durante décadas. De hecho, según

Irene Fedriani, “dos de cada tres personas que emigran del campo a la ciudad son mujeres” (Fedriani, I. 2020). Este es uno de los factores que ha fomentado la masculinización de los territorios rurales.

Actualmente, el fomento del teletrabajo puede impulsar la permanencia de las mujeres en las zonas rurales. Sin embargo, es esencial trabajar por que estas actividades económicas lleguen a las áreas rurales y que los pueblos se conviertan en las nuevas sedes de las áreas de los servicios y de la innovación. Porque, ¿qué pasaría si estas no tienen por qué marcharse?

Y ¿qué pasaría si estas pudiesen desarrollar cualquier tipo de actividad en su territorio? También es primordial contribuir con la destrucción de estereotipos y apoyar a aquellas mujeres que no deseen efectuar aquellos trabajos que han sido tradicionalmente asociados con el rol femenino y prefieran dedicarse a trabajos tradicionalmente masculinizados, ya sean actividades relacionadas con la gestión de tierras agrícolas o con la gestión y dirección de empresas rurales.

Trabajos como la agricultura y la ganadería, la dirección y gestión de negocios o la administración del territorio, han estado tradicionalmente ligadas al trabajo masculino, pero poco a poco, las mujeres han conseguido demostrar que esto no debe ser así. Las iniciativas de emprendimiento empresarial, de innovación social o de autoempleo que han estado lle-

vando a cabo desde hace varias décadas así lo demuestra. Todo ello ha fomentado enormemente la destrucción de estereotipos y ha contribuido con un imaginario colectivo en el que las mujeres son capaces de desarrollar cualquier actividad, sea de trabajo directo con la tierra o de gestión y dirección. Sin embargo, aún queda mucho trabajo por hacer.

Asimismo, las mujeres rurales también se enfrentan a las históricas discriminaciones de género, como la desigual distribución de los cuidados y las tareas domésticas entre hombres y mujeres. Esto provoca que, a veces, las mujeres tengan que renunciar a determinados elementos, ya sea del ámbito laboral o personal, por cuidar a personas dependientes o realizar el trabajo doméstico. La brecha entre hombres y mujeres aún no ha desaparecido y se debe trabajar por que esta desigualdad tradicionalmente invisibilizada salga a la luz. Para la consecución de la igualdad femenina en zonas rurales, se les debe otorgar facilidades para que permanezcan en estos territorios y esto conlleva promover activamente comunidades más inclusivas, luchando frente a los estereotipos tradicionales de género, la distribución sexual del trabajo y el reparto inequitativo de los cuidados.





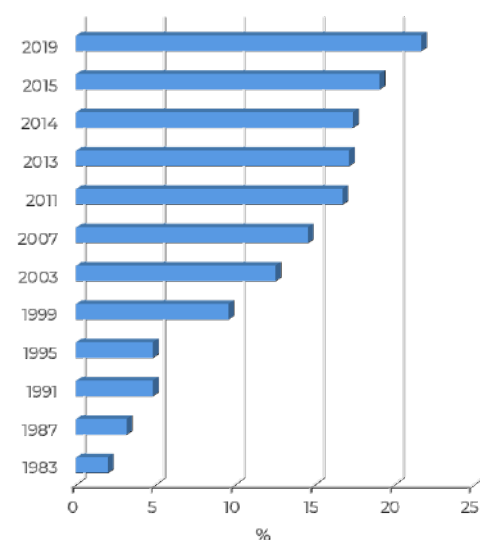
3. Representación femenina en Administraciones Públicas

Para conseguir una radiografía fiel de la realidad de las mujeres rurales actuales, es esencial analizar su capacidad de actuación y su representatividad en los sectores socioeconómicos en los que actúan. De esta forma, desde REDR hemos considerado que es esencial analizar la evolución del papel de la mujer, tanto en las Administraciones Públicas, como en el sector privado o en el tejido asociativo del medio rural.

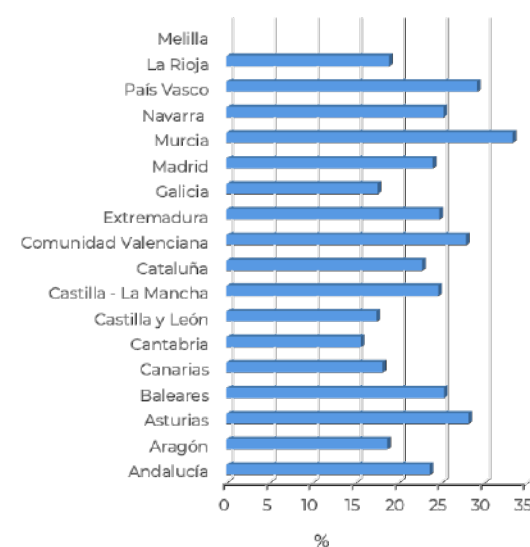
Alcaldías por Comunidades Autónomas

La proporción de mujeres que forman parte de las alcaldías ha ido aumentando progresivamente desde hace décadas. Sin embargo, su peso dentro de estos espacios públicos, a pesar de haber experimentado un incremento, sigue siendo insuficiente: únicamente sobrepasó el 20% en 2019. Según los datos del Instituto de la Mujer, destaca Murcia como provincia que cuenta con un mayor número de mujeres en alcaldías (con más de un 30%). En relación con los partidos políticos que ilustran esta tendencia hacia una mayor representación femenina destacan Bildu, el PNV y el PSOE.

► Evolución de mujeres en alcaldías

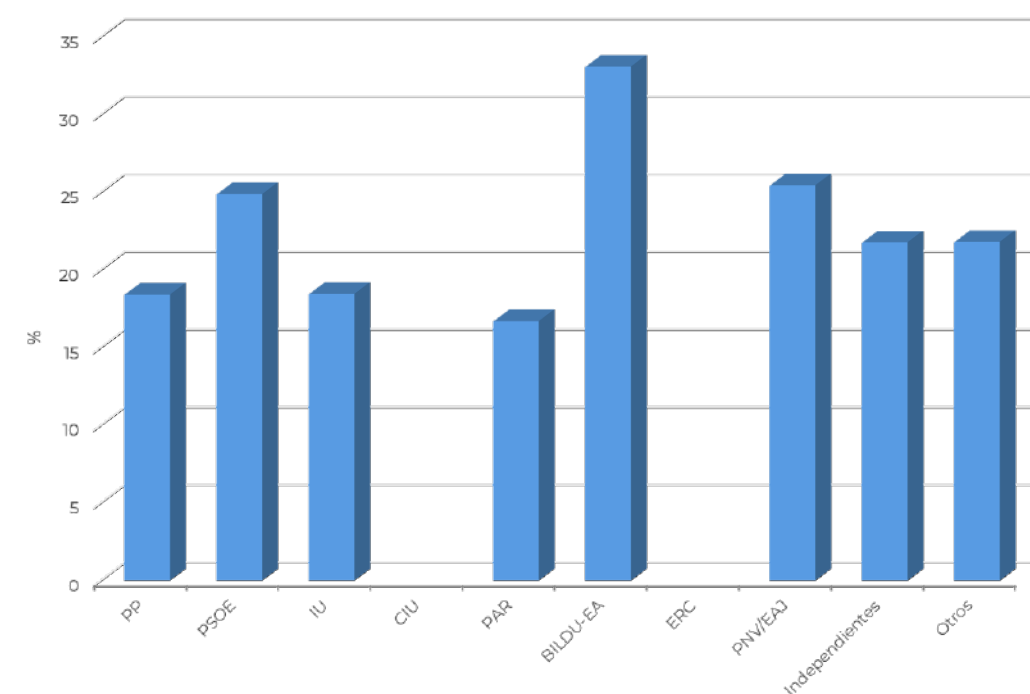


► Mujeres en alcaldías por CC.AA



Fuente: Instituto de la Mujer (2019)

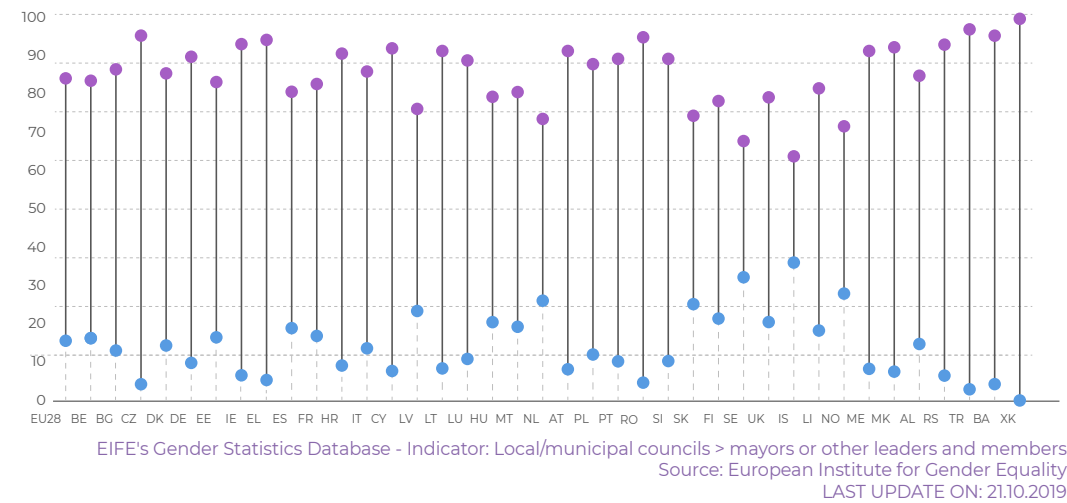
► Alcaldías según partidos políticos



Fuente: Instituto de la Mujer (2019)

En Europa, vemos que existe una tendencia generalizada también a la subrepresentación de las mujeres en las alcaldías. No obstante, hay grandes diferencias entre los porcentajes de representación dentro de estos países. Así, vemos que países como Islandia o Suecia disponen de una representación femenina, aunque no suficiente, tendente a la igualdad (60% de representación masculina frente a 30% de representación femenina aproximadamente). No obstante, otros países como Kosovo, Turquía, Bosnia y Herzegovina, Rumanía o la República Checa destacan por una visible distribución desigual entre hombres y mujeres, tendente a la práctica invisibilidad de las mujeres en estos espacios públicos: en estos países se da una distribución cercana al 95 % de representación masculina en alcaldías frente al 5% de presentación femenina.

Consejos locales y municipales: alcaldes/esas en Europa

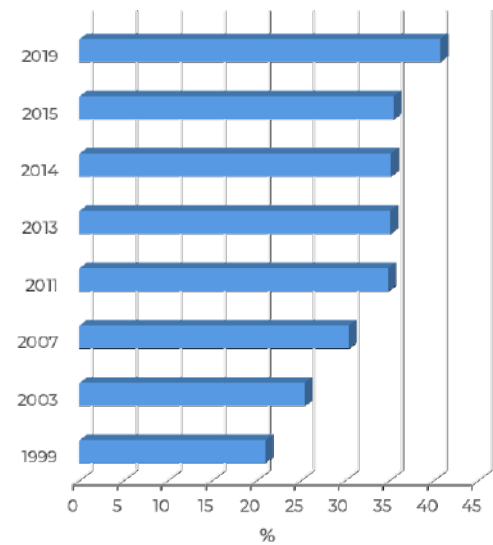


Concejalías en España

La cantidad de mujeres que forman parte de las concejalías en España ha ido evolucionando favorablemente desde hace décadas, sobre todo en el intervalo comprendido entre 2015 y 2019. Actualmente la cantidad de mujeres que forman parte de estos órganos de gobierno supera el 40%, lo que supera la representación femenina en comparación

con otros órganos políticos (no obstante, en este caso tampoco se ha alcanzado la paridad real). Asimismo, vemos que existe una mayor simetría entre las Comunidades Autónomas, ya que solo destacan por un porcentaje inferior a la media Castilla y León, Aragón y La Rioja.

► Mujeres en concejalías según partidos políticos



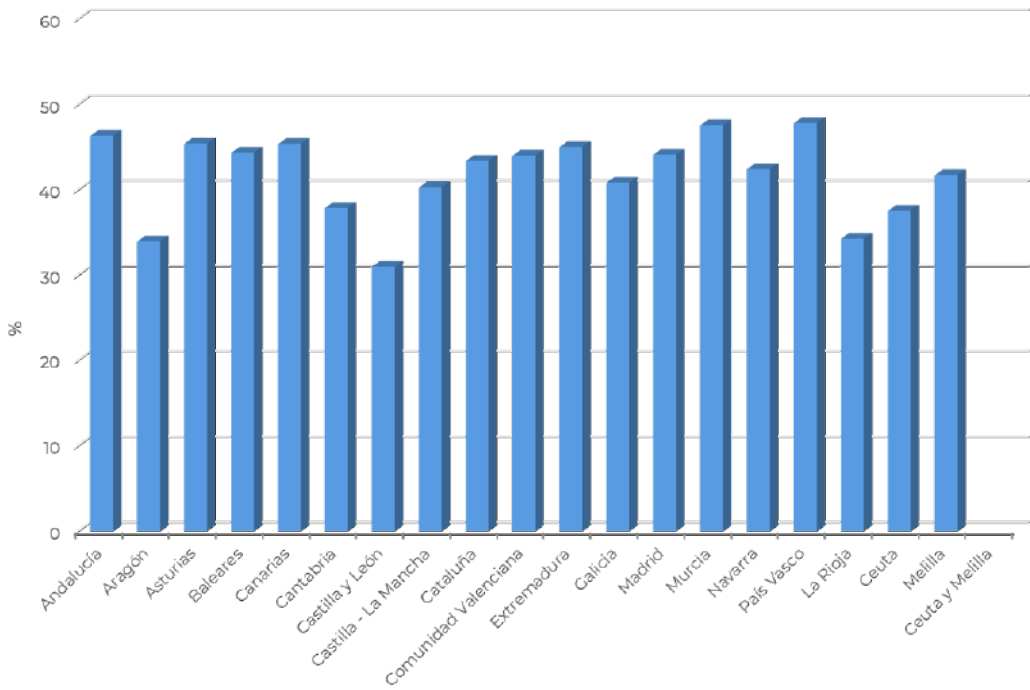
► Evolución de mujeres en concejalías



Fuente: Instituto de la Mujer (2019)



► Mujeres en concejalías por CC.AA

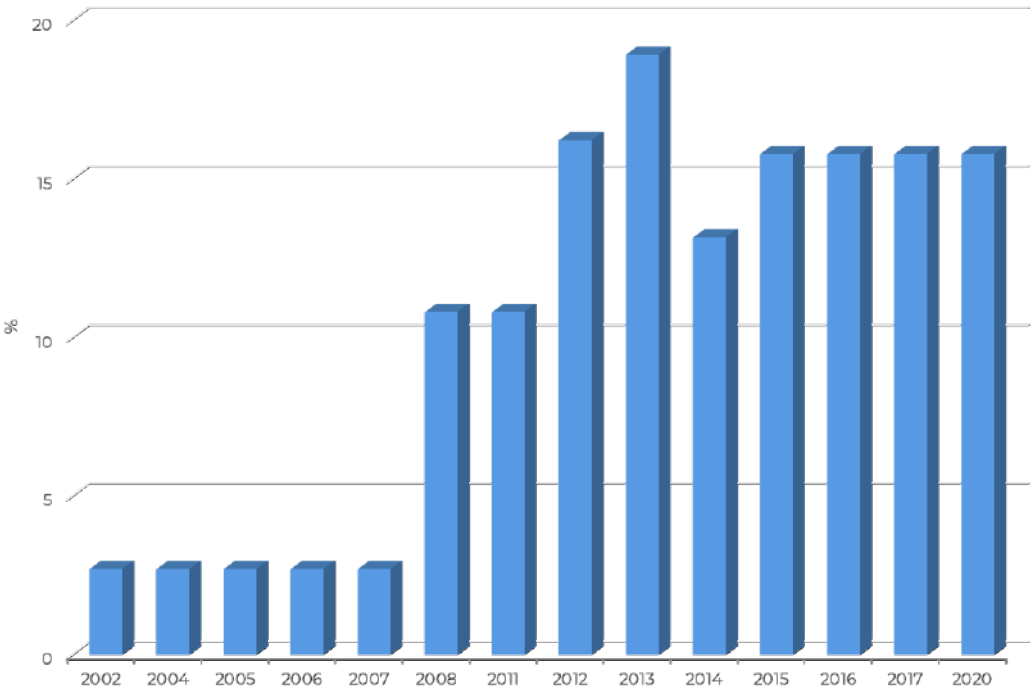


Fuente: Instituto de la Mujer (2019)

Diputaciones provinciales

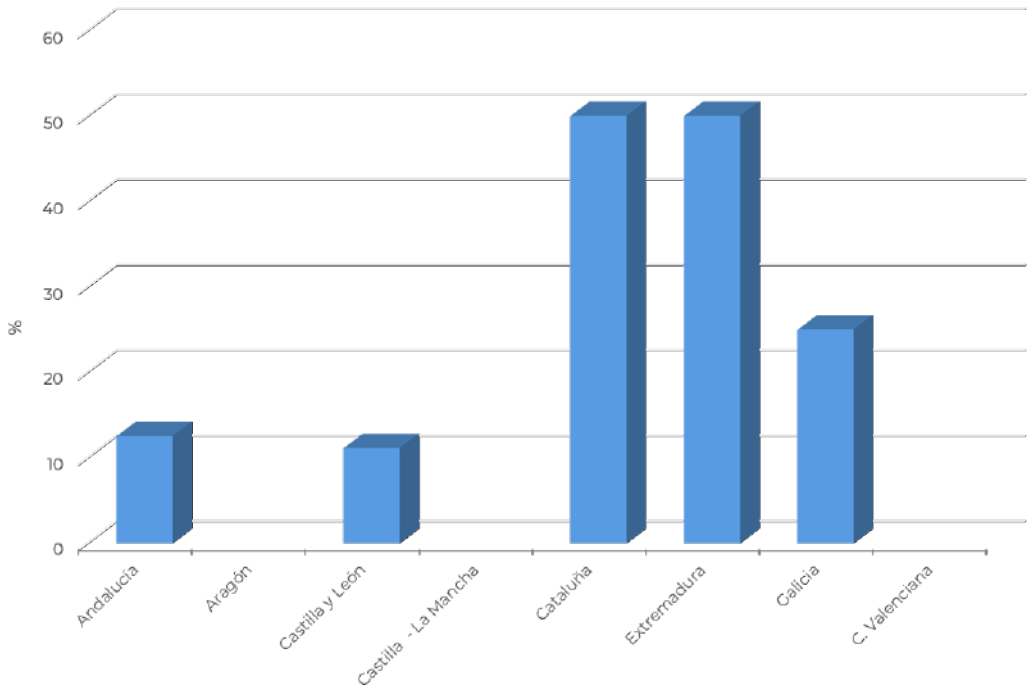
La presencia de mujeres en las diputaciones provinciales ha experimentado un ligero retroceso desde 2013. Sin embargo, lo cierto es que los datos de la gráfica general no representan la realidad: como se observa en la segunda imagen, sobre la evolución por Comunidades Autónomas, la existencia de mujeres en estos órganos es ínfima en la mayoría de Comunidades, con la única excepción de Extremadura y Cataluña, donde esta cifra se sitúa cercana al 50% y lo que provoca una incremento de la media.

► Evolución de mujeres en diputaciones provinciales



Fuente: Instituto de la Mujer (2020)

► % mujeres en diputaciones provinciales



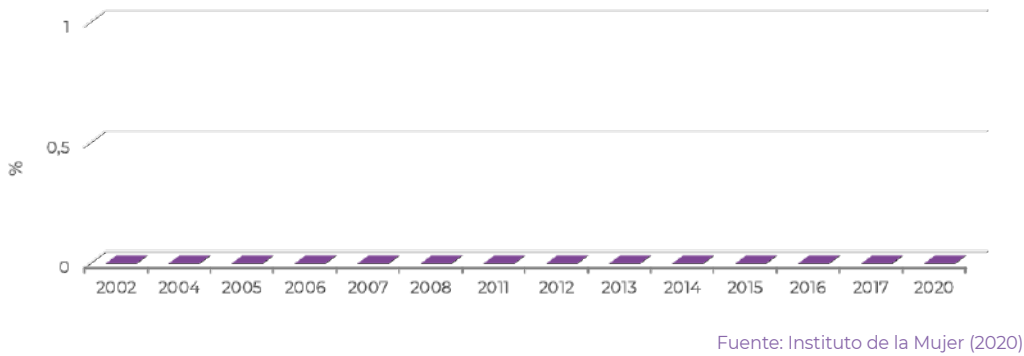
Fuente: Instituto de la Mujer (2020)



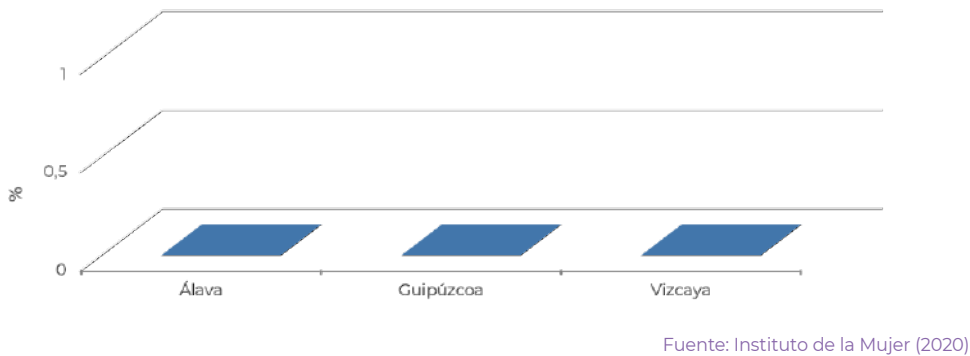
Diputaciones forales

En las diputaciones forales, no hay representación femenina. Se debe tener en cuenta que la representación de estas diputaciones la ocupa únicamente una persona en cada una de las tres diputaciones. No obstante, es llamativo que desde 2002 (momento desde el que se disponen datos), este cargo lo ostente siempre un hombre.

► Evolución de mujeres en diputaciones forales



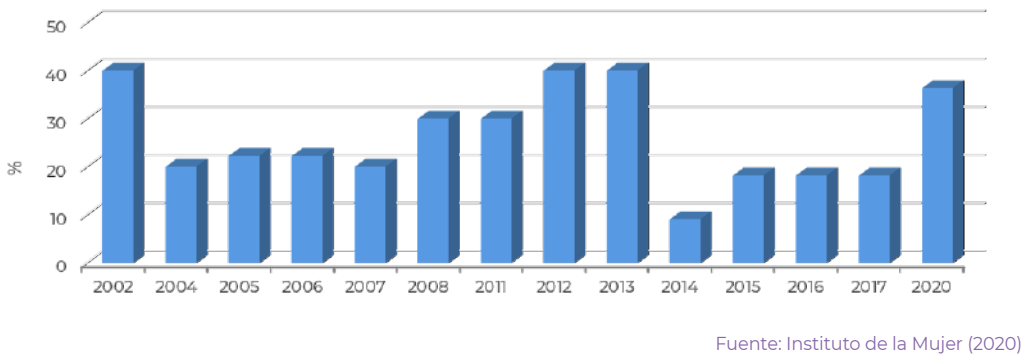
► % mujeres en diputaciones forales



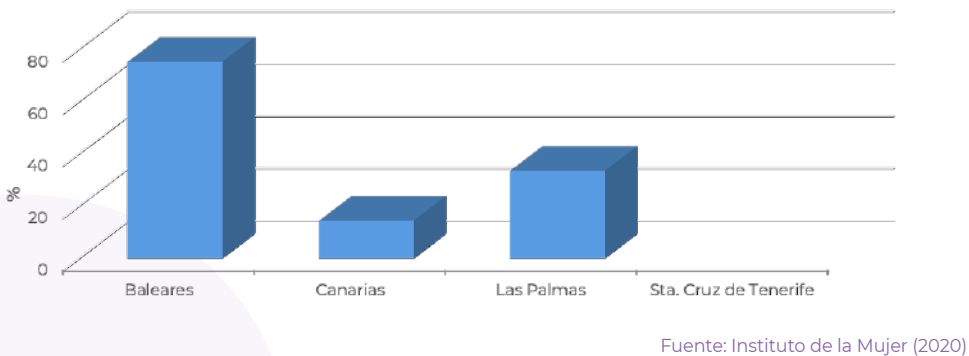
Cabildos / Consejos insulares

En relación con la presencia de mujeres en los cabildos y consejos insulares, se puede observar que tuvo lugar una fuerte recaída en 2013, al igual que en la representación de las diputaciones provinciales. En este caso, el cambio fue mayor y se pasó de casi un 40% de representatividad a menos del 10%. Afortunadamente, en 2020, parece que las mujeres han vuelto a ocupar el espacio que las correspondía. Sin embargo, de nuevo este porcentaje y representación gráfica no ejemplifica de forma fiel la realidad: mientras que Baleares se acerca a un 80% de representación femenina, otros, como Canarias o Santa Cruz de Tenerife, se encuentran por debajo del 20%.

► Evolución de mujeres en cabildos / consejos insulares



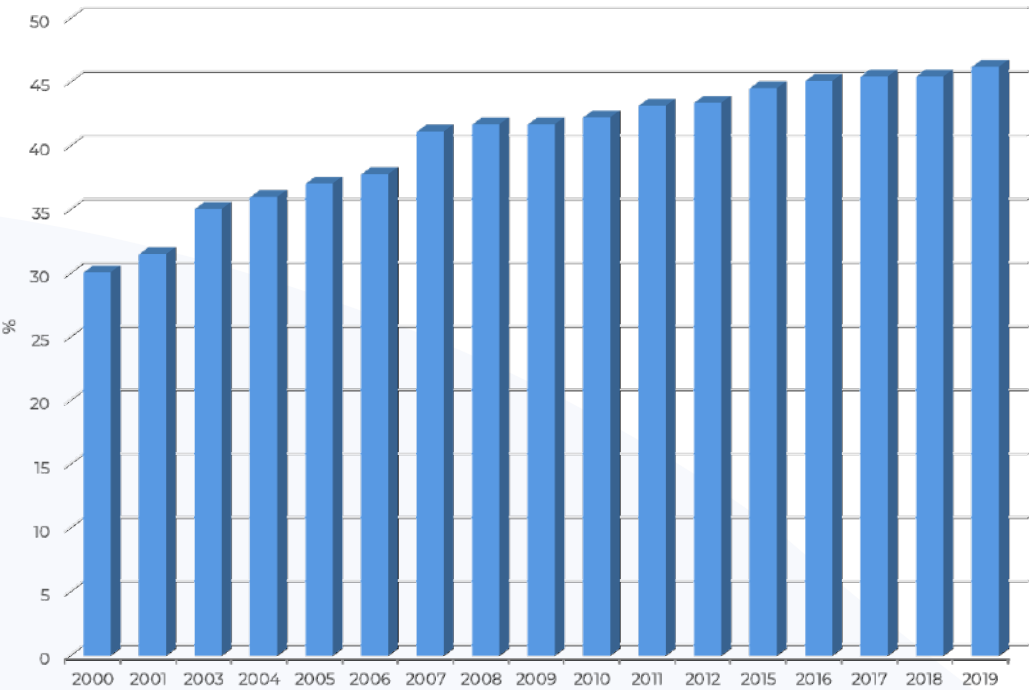
► % mujeres en calbildos / consejos insulares



Parlamentos autonómicos

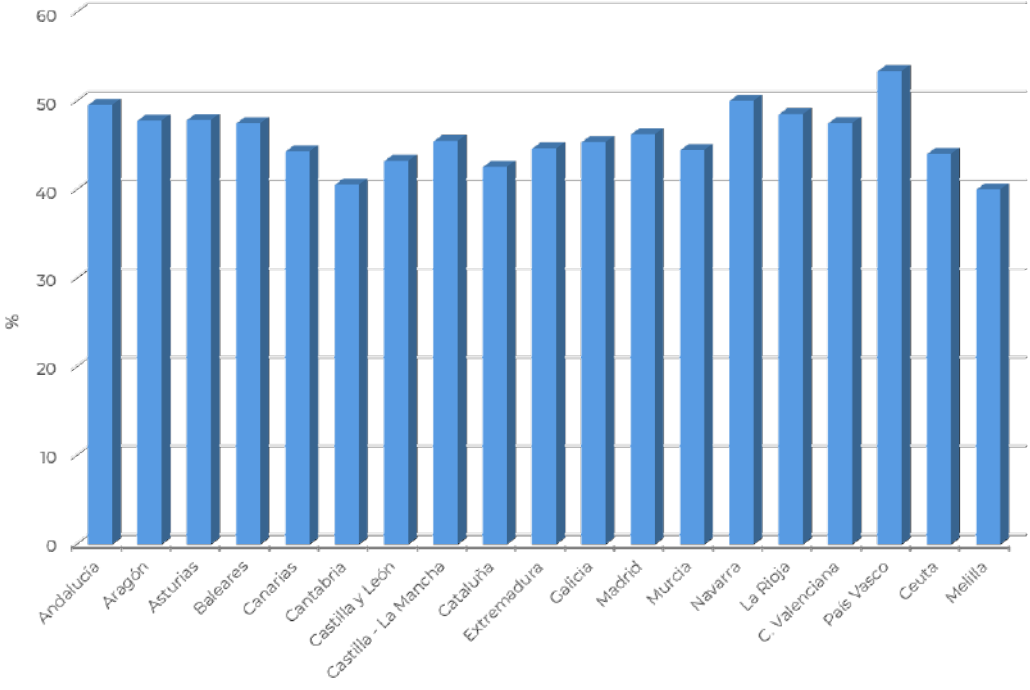
Se aprecia una evolución progresiva en relación al número de mujeres que forman parte de los parlamentos autonómicos. No obstante, aún en 2019 esta no alcanzó el 50% de media. Si atendemos al escenario diferenciado por Comunidades Autónomas vemos que destaca el País Vasco con una representación superior a la media (53,3%) y seguido por Navarra (50%), Andalucía (49,5%) y La Rioja (48,5%). En este caso, no destaca negativamente ninguna región, pues todas cuentan con una presencia de mujeres comprendida entre el 40% y el 55%.

► Evolución de mujeres en los parlamentos autonómicos



Fuente: Instituto de la Mujer (2019)

► % mujeres en parlamentos autonómicos por CC.AA



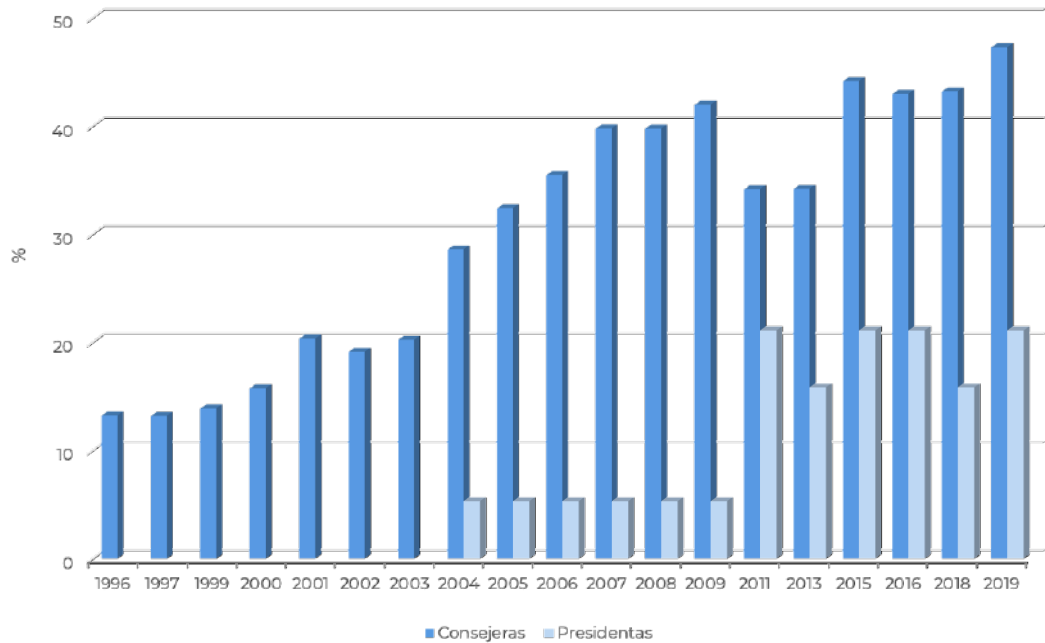
Fuente: Instituto de la Mujer (2019)

En relación con la evolución de mujeres en los gobiernos autonómicos, se aprecia un incremento desde 1996 tanto en el número de consejeras como en el número de presidentas. Aunque el porcentaje de mujeres consejeras se acerca el 50%, el de presidentas apenas supera el 20%.

El número de consejeras se ha mantenido relativamente estable en el tiempo, con un progreso mayor desde 2003. Con respecto a las mujeres presidentas, el número apenas ha variado desde 2011. Destacan positivamente Extremadura, el País Vasco y Canarias. Asimismo, también destacan, aunque negativamente, Castilla y León y Madrid.

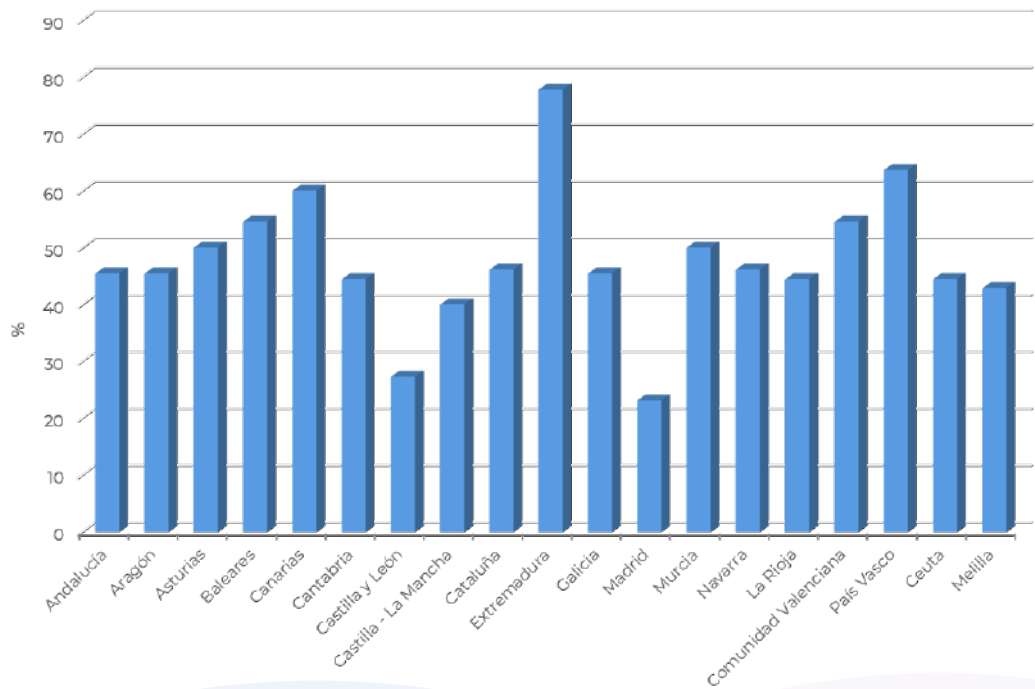
En relación con el número de representantes de los gobiernos autonómicos, también observamos una evolución favorable en el número de mujeres delegadas del gobierno, mientras que la cantidad de subdelegadas y directoras insulares ha disminuido desde 2018.

► Evolución de mujeres en los gobiernos autonómicos



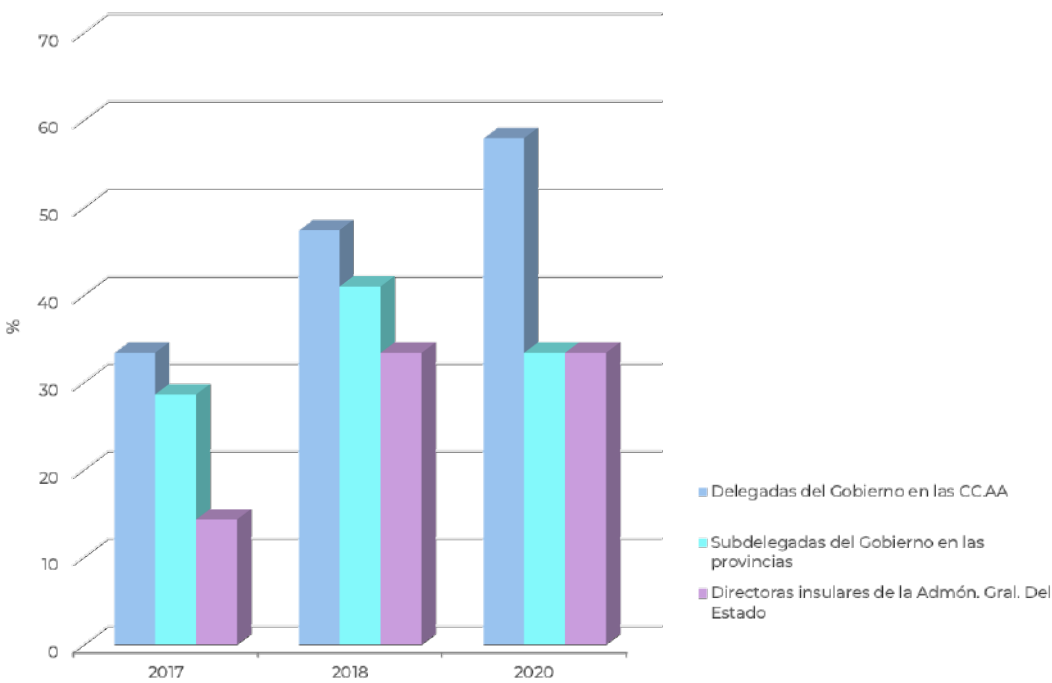
Fuente: Instituto de la Mujer (2019)

► % mujeres en los gobiernos autonómicos por CC.AA



Fuente: Instituto de la Mujer (2019)

► Evolución de representantes del gobierno en CC.AA y provincia

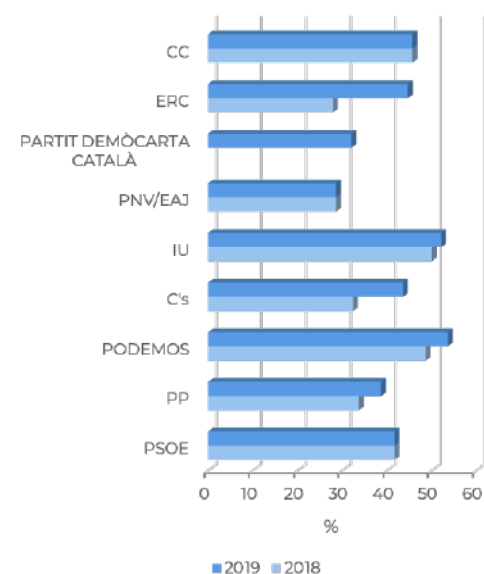


Fuente: Instituto de la Mujer (2020)

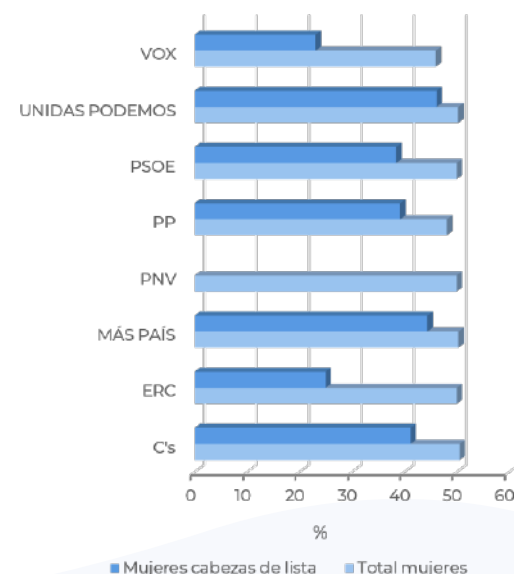
La participación de mujeres en cargos ejecutivos de partidos políticos se caracteriza por ser más alta en los partidos más progresistas, como Podemos o Izquierda Unida. Asimismo, si atendemos al número total de mujeres que forman parte de cada partido, vemos que Más País es la formación cuyo porcentaje es mayor. No obstante, teniendo en cuenta su función dentro del partido y cuántas de estas ostentan las cabezas de lista, vemos que Unidas Podemos cuenta con una mayor representación. Llama la atención el PNV por su nula presencia de mujeres como cabeza de lista en el partido, aun teniendo un número total de mujeres en la formación similar a la media.



- Evolución de mujeres en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos



- Mujeres en las elecciones 10-N del 2019



Fuente: Epdata (2019)

4. Representación femenina en el sector privado

La consecución de una mejor representación de las mujeres y una justa distribución de sexos en los órganos de toma de decisiones de las empresas es un requisito imprescindible de una sociedad equitativa, democrática y sostenible. Hasta el momento, las mujeres han estado relegadas de los espacios de gestión y dirección y estas han desempeñado tradicionalmente tareas con un menor grado de responsabilidad. Según el EIGE (*European Institute for Gender Equality*), sigue existiendo una gran diferencia entre el porcentaje de hombres que ocupan el puesto de CEO y el de las mujeres. El país que cuenta con una distribución más igualitaria de Europa es Montenegro (60% de hombres, 40% de mujeres), seguido por Bulgaria y Eslovaquia (ambos con un 80% de hombres frente a un 20% de mujeres) dentro de la UE. España se encuentra en una de las peores posiciones de la UE, con una distribución de 97,1% de hombres frente a un 2,9% de mujeres. En relación con los puestos ejecutivos, España cuenta con una distribución 83,7% de representación masculina frente a un 16,3% femenina. En puestos no ejecutivos, los porcentajes se acercan: un 68,5% de hombres frente a un 31,5% de mujeres.

La consecución de una mayor representación y participación de las mujeres en estos espacios es una de las metas que nos debemos establecer como sociedades. Es decir, garan-

tizar que las mujeres pueden optar a aquellas funciones para las que han estudiado y están capacitadas no debería ser un privilegio ni debería estar a merced de cuotas: las mujeres deben poder contar con una igualdad de oportunidades laborales.

Mujeres emprendedoras en el mundo rural

En muchas ocasiones se suele asociar el mundo rural con el inmovilismo y la falta de emprendimiento. Sin embargo, las áreas rurales cuentan con altas tasas de emprendedurismo; Ya sean iniciativas promovidas con la ayuda de fondos europeos, como LEADER, o con la colaboración económica de administraciones o fondos privados, el medio rural constituye un ejemplo a seguir en este sentido.

De acuerdo con el informe GEM España 2019-2020, la tasa de emprendimiento femenina se sitúa en la media global de 10,2%. Afirmar también que esta tasa de emprendimiento es bastante menor en los países europeos y del norte de África (entre el 6% y el 9%). Sin embargo, ronda el 20% en los países de América Latina y África Subsahariana.

Este informe también confirma que la tendencia global es que el emprendimiento femenino se sitúe por debajo del masculino. En este sentido, el GEM hace una reflexión importante; "Estos aspectos poco tienen que

ver con las características personales de las mujeres, que tradicionalmente han sido argumentadas para justificar la menor involucración de la mujer en la actividad empresarial.” (GEM, 2020: 131) Sus datos parecen corroborar que, cuando deciden emprender, estas lo hacen por contar con un peor acceso al mercado laboral, así como con factores estructurales discriminatorios, como la desigualdad en ámbitos socio-políticos o económicos.

Es interesante observar que el perfil de la persona emprendedora es, en su mayoría, el comprendido entre las edades de 25 a 44 años. Sin embargo, la tendencia de emprendimiento para personas más jóvenes con edades entre 18 a 24 años ha tendido a incrementarse en los últimos años (pasando de un 2,8% en 2010 a un 4,9% en 2019). El emprendimiento de personas más mayores (entre 55 y 64 años) siempre se ha mantenido más baja que la media. Sin embargo, desde 2010, su tendencia general tiende a aumentar (de un 1,4% en 2010 a un 4,2% en 2019).

En relación con el perfil académico, el mayor porcentaje de personas emprendedoras se corresponde con perfiles de educación superior. No obstante, desde 2018, las tendencias parecen haber cambiado ligeramente y, mientras que el emprendimiento de personas con un nivel académico medio o bajo ha aumentado, la tasa de educación superior ha experimentado una caída drástica (GEM, 2020: 72).

Asimismo, también es visible que, en España, uno de los mayores obstáculos a la hora de emprender es la brecha económica. De acuerdo con el análisis de emprendimiento basado en la renta que realiza GEM en este mismo informe, el mayor porcentaje de gente que decide invertir en un nuevo negocio son personas del rango de renta superior (tendencia que se ha incrementado visiblemente a partir de 2016). Esto se debe a que, tradicionalmente, las pri-

meras fases del negocio requieren un mayor uso de los ahorros personales o privados.

Si nos fijamos en la tasa de actividad emprendedora (TEA) por Comunidades Autónomas, vemos que las únicas regiones que superan la media nacional son; Cataluña, Castilla y León, Madrid y Cantabria (aunque en ningún caso se alcanza el 10%) (GEM, 2020: 83). Extremadura se encuentra a la cabeza de negocios consolidados, mientras que el País Vasco y la Comunidad Valenciana constituyen las regiones donde se producen más cierres de los negocios iniciados.

En relación con el informe anterior de GEM, dedicado al análisis del escenario comprendido entre 2018 y 2019, también se observa que el porcentaje masculino de emprendimiento supera al femenino por unas décimas (6,8% frente a un 6,0%). Sin embargo, mientras que la tasa de emprendimiento realizado por hombres no creció ni disminuyó a lo largo del año estudiado, la de las mujeres se incrementó en un 7,8% (en 2017 era del 5,6%) (GEM, 2019: 33).



En 2018, COPADE lanzó un estudio sobre “Mujer, pobreza y desarrollo sostenible” en el que se analizaba separadamente la tasa de emprendimiento en el medio urbano y rural en base al sexo. De esta forma, descubrieron que, a pesar de que en el mundo urbano la tasa de emprendimiento masculina siempre ha estado por encima de la femenina, en el ámbito rural está más equilibrada.

Esto destaca frente a la tasa de 30% de emprendimiento femenino en ciudades frente al 70% masculino restante. El estudio también destaca que 8 de cada 10 emprendedoras rurales son autónomas y que apuestan por iniciativas que ofertan productos o servicios carentes en su entorno. (COPADE, 2018: 14).



Las tasas de emprendimiento rural podrían ser mayores, si las administraciones tuviesen en cuenta las diferencias entre los entornos rural y urbano a la hora de establecer los protocolos burocráticos y los requisitos administrativos: no se le deberían solicitar los mismos permisos a una persona que ha decidido abrir un pequeño restaurante en un municipio de 850 habitantes, que a otra que lo ha hecho en una ciudad de más de 500.000. El alcance y riesgos del negocio no son los mismos y por lo tanto, no debe contar con los mismos requisitos de apertura.

FOTOGRAFÍA Fernando Díaz

El emprendimiento es un elemento esencial de cara a la dinamización de los territorios ya que puede impulsar actividades generadoras de empleo y riqueza: comercialización de productos, turismo sostenible, gastronomía saludable, servicios de proximidad, industria agroalimentaria diversificada y sostenible, etc. Asimismo, el emprendimiento puede forzar la desaparición de la brecha digital de muchas zonas rurales, pues muchas de las actividades generadas tienen relación con productos tecnológicos o requieren de conexión tanto para las ventas como para la comunicación de los proyectos más allá del municipio.

Representación femenina en el tejido asociativo.

El tercer sector es una parte esencial de nuestro entramado de asociaciones y entidades. Este mundo, el de las organizaciones sin ánimo de lucro cuya motivación principal es la solidaridad y la cooperación, ha estado tradicionalmente formado por mujeres. ¿Por qué? Muchas teorías relacionan a las mujeres con actitudes más tendentes a la empatía, la solidaridad y el pacifismo. Otras afirman que eso es una construcción social, un estereotipo de género que ha influido en la educación y ha condicionado históricamente la elección de profesión.

Sea como fuere, lo cierto es que los estudios sociales han sido efectuados en su mayoría por la población femenina y esto las ha capa-

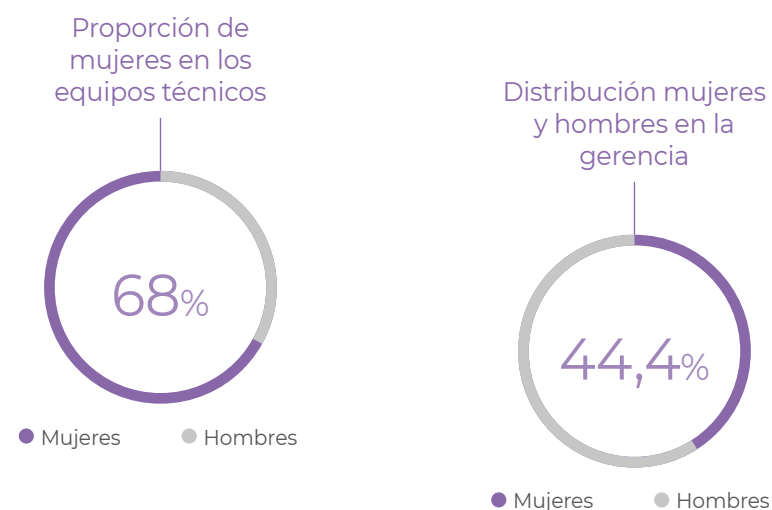
citado para formar parte del tercer sector. No obstante, a pesar de que estas han ocupado una gran parte de este espacio, como siempre, los altos cargos y puestos relacionados con el liderazgo y la gestión también suelen estar desempeñados por hombres. En 2018, Iciar Gutiérrez afirmaba que “según el último informe de la Coordinadora de ONGD el 68% de los presidentes de las organizaciones son hombres a pesar de que el 70% de sus empleados son mujeres”.

En el medio rural, los Grupos de Acción Local también están constituidos como asociaciones sin ánimo de lucro, por lo que se englobarían dentro del tercer sector. En este estudio queremos mostrar el escenario en el que se encuentran las mujeres dentro de los grupos y las redes territoriales, porque consideramos que esto puede enseñar de forma idónea la representatividad con la que cuentan las mujeres rurales en este sector.

Enfoque de género en los Grupos de Acción Local

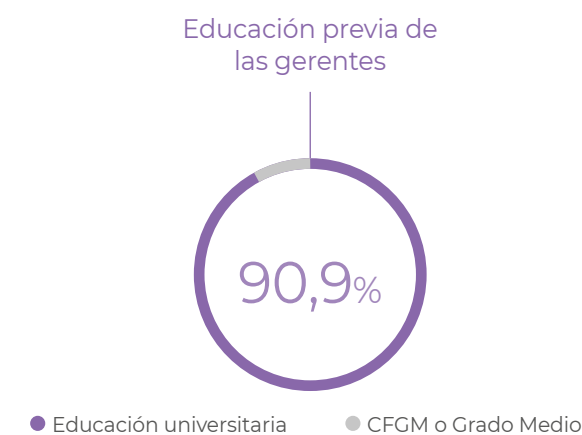
En base a los resultados de una encuesta realizada a los Grupos de Acción Local de toda España, desde REDR hemos analizado los datos referentes a la igualdad de género y los hemos querido trasladar a este estudio para visibilizar la situación en la que se encuentran en la actualidad las mujeres en el ámbito asociativo del medio rural.

Según los datos de esta encuesta, el número de mujeres supone una media de un 64% de los equipos técnicos de los GAL. Con respecto a la gerencia, un 41% son mujeres frente a un 59% de hombres.

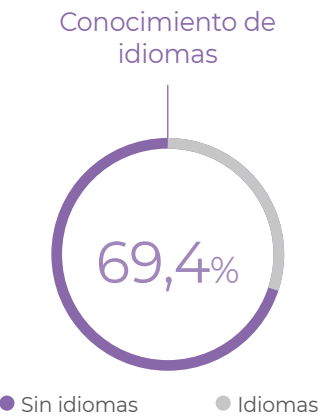


Si lo comparamos con los datos del estudio anterior “El futuro se escribe en femenino” referente al período comprendido entre 2007 y 2013, vemos que el porcentaje de mujeres en los equipos técnicos ha disminuido: mientras que en este período anterior, las mujeres suponían un 73% del equipo, ahora esta proporción ha disminuido casi 10 puntos.

En relación con la formación previa de las mujeres que ocupan la gerencia, vemos que la gran mayoría han cursado estudios universitarios.

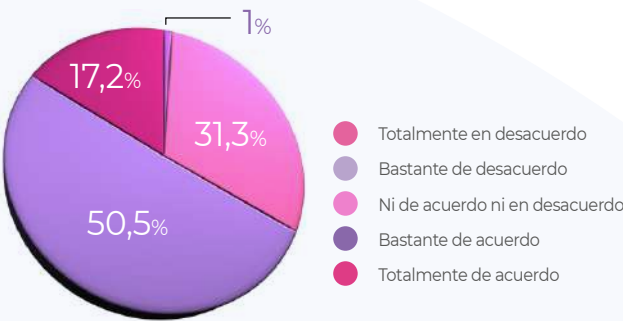


Con respecto a la formación en idiomas, un 44% de las gerentes cuentan con conocimientos de alguna lengua. De ellas, un 69% disponen de un certificado acreditativo. El inglés es el idioma mayoritario, pero muchas de ellas saben también francés o alemán.

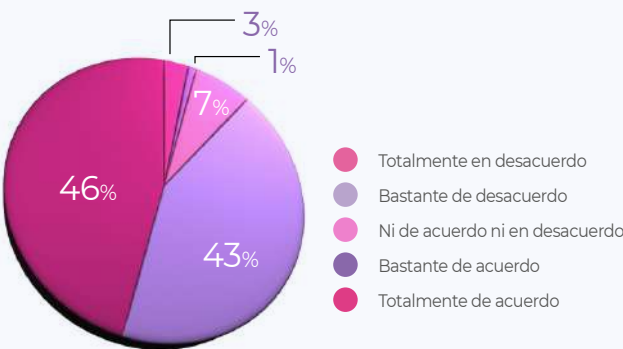


La mayoría de las gerentes opinan que son buenas comunicadoras, que tienen capacidad para trabajar en equipo y dotes de liderazgo. Asimismo, consideran que disponen de iniciativa para liderar los proyectos y para la toma de decisiones, así como capacidades para actuar en contextos complejos. En relación con el enfoque de género, la mayoría de ellas admite estar sensibilizada al respecto y afirma implementarlo en las estrategias o actuaciones del grupo.

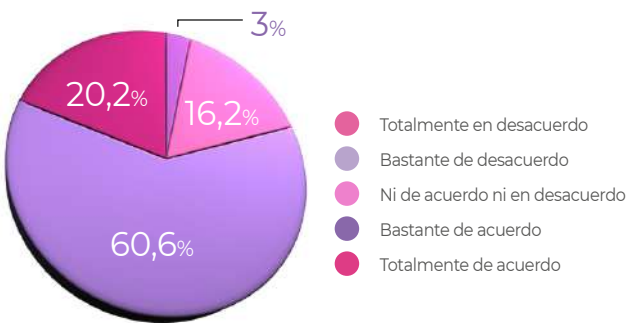
► Soy una buena comunicadora



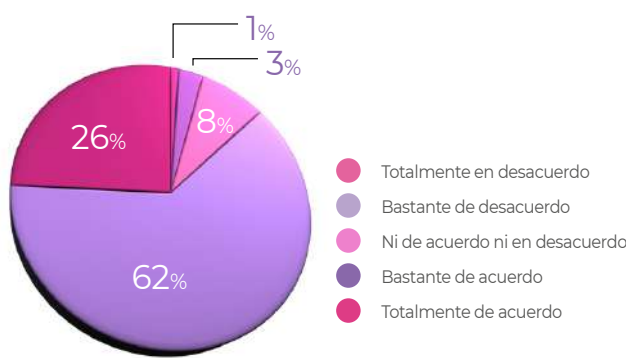
► Tengo capacidad para trabajar en equipo



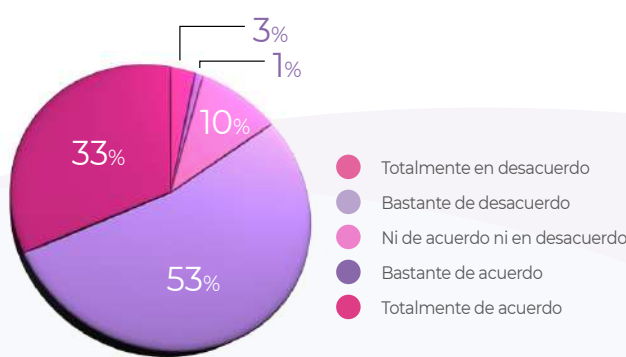
► Tengo capacidad de liderazgo en el grupo en el que trabajo



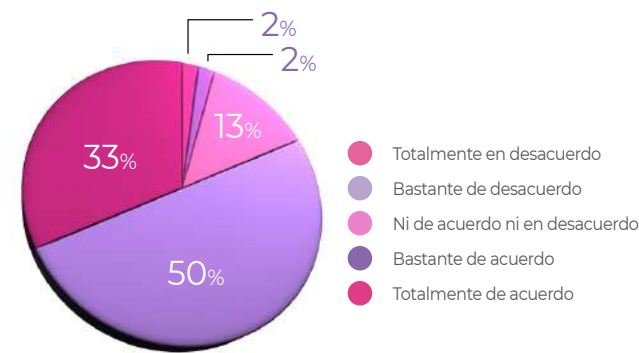
► Soy una persona con mucha iniciativa



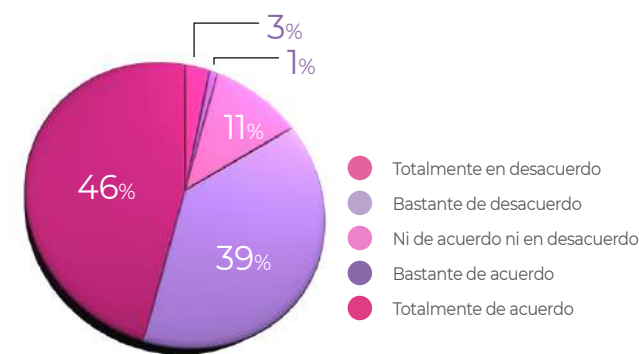
► Soy una persona con capacidad de decisión



► Soy capaz de actuar en contextos complejos

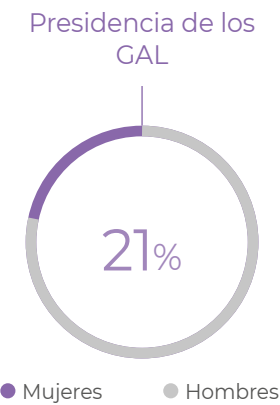


► Considero que estoy sensibilizado/a con el enfoque de género y trabajo por su implementación en el GAL y sus acciones



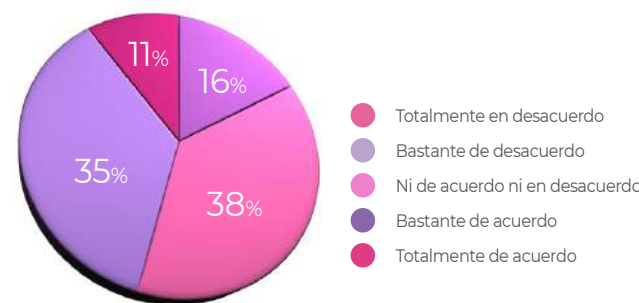
Composición de las Juntas Directivas de los GAL

Si atendemos a lo datos recogidos en base a los grupos encuestados, vemos que únicamente un 23,5% de las presidencias de los grupos están ocupadas por mujeres (frente a un 76,5% de presidencias ocupadas por hombres). Llama la atención la diferencia en relación con el porcentaje de mujeres que ocupan las gerencias. De estas mujeres, el 90% proviene del sector público, ya sean alcaldías o concejalías, mientras que un 10% proviene del sector privado (asociaciones de empresarios/as, asociaciones de mujeres...).

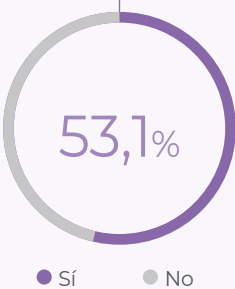


5. El enfoque de género y los GAL

► ¿Qué importancia crees que ha tenido el enfoque de género en las acciones realizadas por GAL?



¿Se han llevado a cabo formaciones del equipo en igualdad o sobre el enfoque de género en proyectos?



La participación de los GAL en foros y jornadas sobre género e igualdad es esencial para la consecución de la transversalización definitiva del género en el funcionamiento interno de los grupos y en la planificación, seguimiento y evaluación de proyectos y programas. De acuerdo con datos de la encuesta, un 51% de los GAL incluye el enfoque de género en sus proyectos.

Sin embargo, aún es necesario seguir trabajando por la transversalización definitiva del

género, logrando aterrizarlo en los equipos técnicos de los grupos y dejando a un lado la concepción de que se trataría de algo complejo o de que resulta innecesario, al contar con equipos formados también por mujeres. Como se ha comentado en el estudio, contar con mujeres en un espacio no significa necesariamente que el escenario sea justo e igualitario; pueden estarse fomentando proyectos con los que se estén perpetuando roles de género o puede que, a pesar de que los equipos técnicos cuenten con un alto porcentaje

de mujeres, se esté naturalizando que estas no se encuentren en posiciones de liderazgo o toma de decisiones.

La formación en género es un elemento esencial para la consecución de una igualdad efectiva dentro de las entidades. Muchas veces el machismo está instaurado en pensamientos, comentarios y actitudes cotidianas que se exteriorizan a menudo en el día a día. La falta de reflexión sobre el tema hace que estas prácticas se perpetúen y que paulatinamente vayan mermando las capacidades de actuación y decisión de las mujeres.

Actualmente, la mayoría de los grupos piensan que el género tiene una importancia “Alta” o “Muy alta” en su funcionamiento e iniciativas. Asimismo, muchos de ellos ofrecen

propuestas encaminadas a la consecución de la igualdad real y efectiva.

En relación con los proyectos y programas de desarrollo rural, se debe tener en cuenta que “incorporar el género en proyectos” no es sinónimo de realizar proyectos enfocados a mujeres, pues muchas veces esto puede perpetuar estereotipos o incrementar la desigualdad de partida que se quería atajar. La transversalización de género implicaría valorar cómo cualquier proyecto, ya sea productivo o no, va a afectar de manera diferenciada a mujeres y hombres y a los roles de género. En base a esto, deben analizarse los resultados, sacar conclusiones y actuar en consecuencia. El género debe formar parte tanto de la planificación, como de la ejecución, seguimiento y evaluación.



¿Cómo se podría mejorar, según los GAL, de cara al próximo período la implementación del enfoque de género?

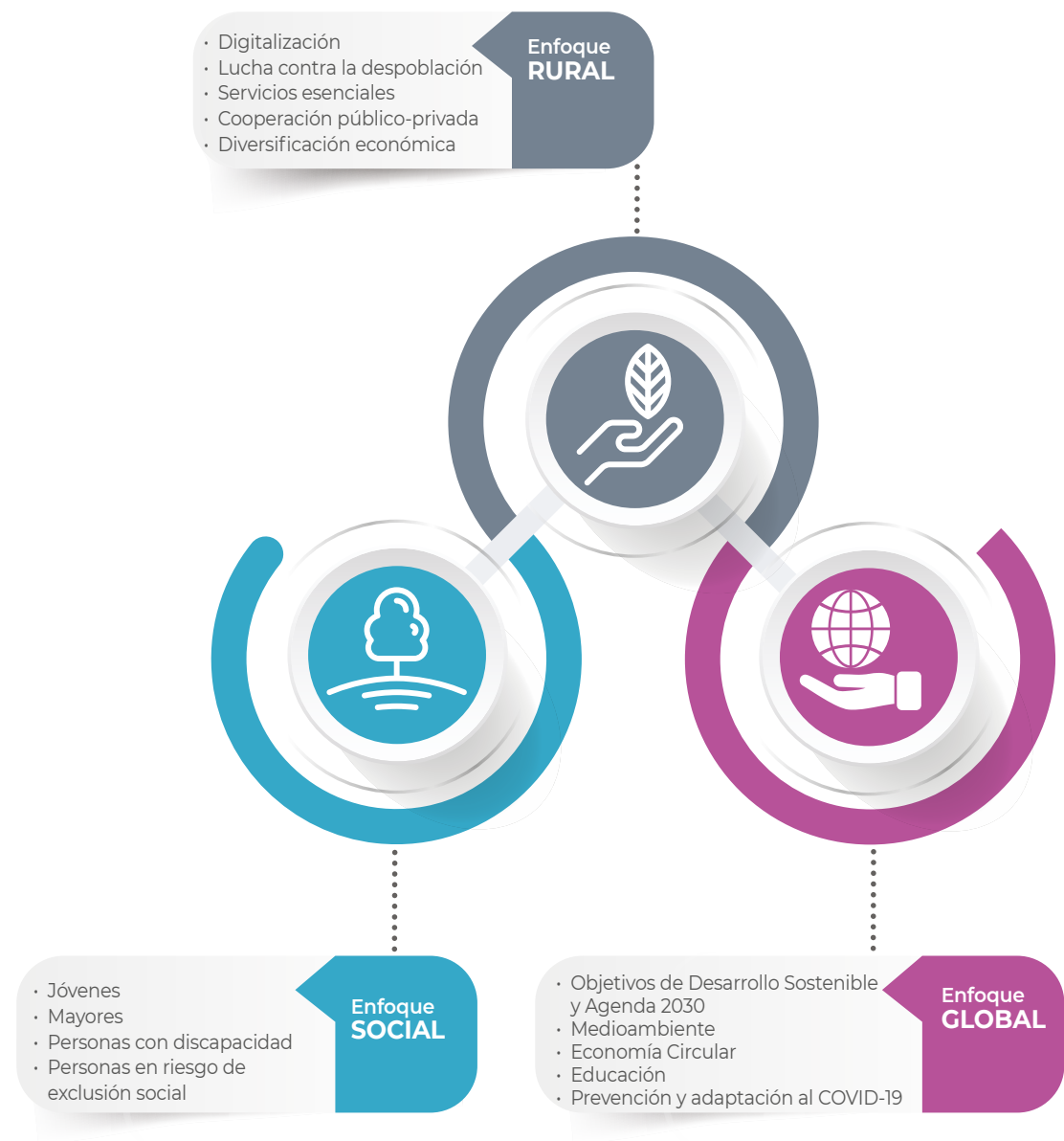


¿Qué otros enfoques transversales crees que deberían tener las acciones del GAL en el futuro?

Además del género, hay multitud de enfoques transversales que deben formar parte del planteamiento de los grupos y de sus acciones, como puede ser el cuidado del medioambiente o la incorporación de la Agenda 2030 en sus acciones. La igualdad de género viene de la mano de una mayor inversión en el medio rural y de las dinámicas de cohesión territorial. El hecho de contar con in-

fraestructuras sostenibles, facilidades para la movilidad o diferentes oportunidades para el ocio y el tiempo libre tiene un impacto directo sobre las mujeres y su empoderamiento.

Si se tienen en cuenta los temas principales que los GAL consideran que deberían ser un eje transversal de los planteamientos e iniciativas del desarrollo rural, se observa que la mayoría de ellos coinciden en que temas como la digitalización o la diversificación económica debe formar parte de forma transversal en los proyectos de desarrollo rural. Asimismo, desde un punto de vista más social, muchos de los grupos coinciden en que los jóvenes, las personas mayores, con discapacidad o en riesgo de exclusión social deberían formar parte del planteamiento e implementación de cualquier iniciativa. Desde una perspectiva más global, la Agenda 2030, el cuidado del medioambiente o la prevención y adaptación a la COVID-19 pasan a ser las estrategias compartidas.



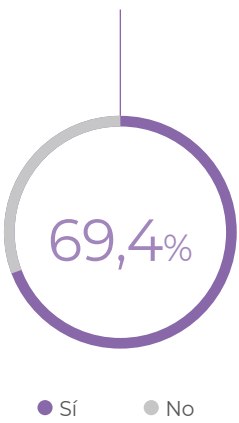
LEADER y los GAL

La metodología LEADER constituye una herramienta fundamental para el aterrizaje de la sostenibilidad en el territorio. En REDR siempre hemos defendido que LEADER, como herramienta de financiación europea para el desarrollo rural, puede funcionar a la perfección a la hora de implementar acciones que promuevan, por ejemplo, la igualdad de género.

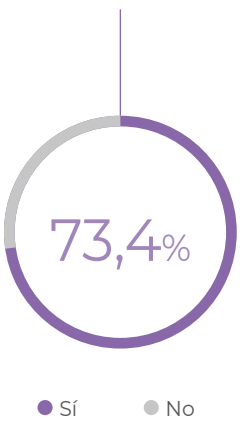
Muchos GAL afirman que, sin LEADER, la situación sería mucho más complicada. LEADER permite fijar a la población mediante iniciativas innovadoras y de colaboración, dándole poder a la sociedad civil y permitiendo que esta participe de forma activa en el diseño del futuro de la región o comarca en la que se mueve.

Un 95,4% de los grupos encuestados afirman que el GAL es una herramienta imprescindible en el territorio. Muchos de ellos (casi un 68%) han incluido dentro de su EDLP-LEADER un enfoque de género específicamente. Y, en la mayoría de ocasiones, se han puesto en marcha acciones relacionadas con la igualdad de género en el territorio (71% de los GAL encuestados).

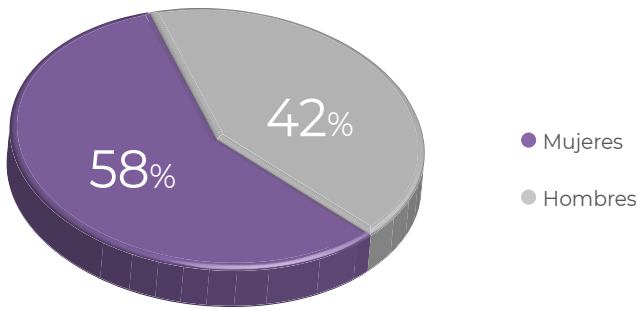
¿Tu EDLP-LEADER incluye específicamente un enfoque de género?



¿Ha puesto en marcha tu GAL acciones relacionadas con la igualdad de género en el territorio?

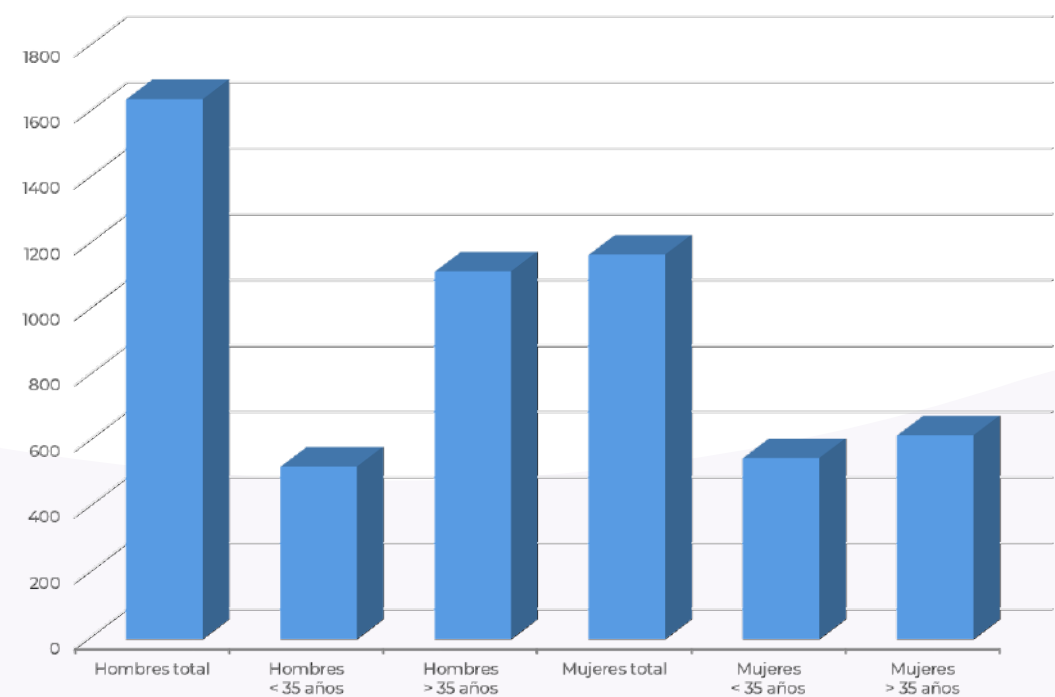


Porcentaje de hombres y mujeres que han recibido una ayuda LEADER entre 2014 y 2020



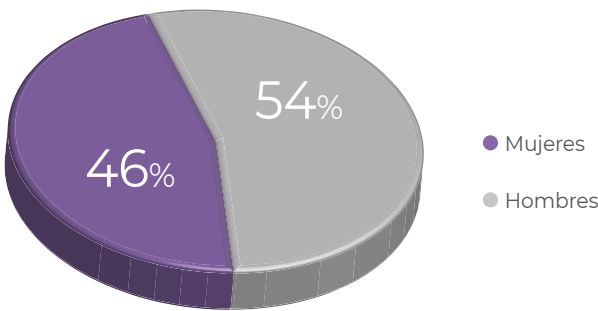
En el período comprendido entre 2014 y 2020, un 58% de las ayudas se otorgaron a hombres, frente al 32,6% restante que se ha dirigido a mujeres. Es interesante apreciar que el 69% de las ayudas concedidas a hombres han estado dirigidas a mayores de 35 años, frente a un 31% de hombres menores de 35 años. En el caso de las mujeres, estos porcentajes están más igualados: un 56% de las mujeres eran mayores de 35 años y un 44% de ellas menores de 35. En total, un 67% de las personas receptoras eran mayores de 35 años.

► N° total de receptores de LEADER 2014-2020



Teniendo en cuenta el tipo de entidad que ha recibido ayudas LEADER en este mismo período, se observa que la mayoría de estas han estado dirigidas a PYMES (29%), seguidas por hombres particulares (25%), Administraciones o colectividades (19%), mujeres particulares (18%), Asociaciones (5%) y Grupos de Acción Local (4%).

Empleos creados:
hombres y mujeres



Desde el inicio de este período, teniendo en cuenta su retraso, y a día de hoy, se han iniciado **5.572 proyectos** LEADER entre todos los Grupos de Acción Local que han participado en esta encuesta. Asimismo, se han creado un total de **2.899** empleos, siguiendo la tendencia de períodos anteriores. En relación con el tejido empresarial, se han apoyado a **2.961** empresas en los territorios encuestados y 880 son de nueva creación (lo que representa alrededor del 30% del total).

Submedida 19.2	Nº Proyectos general	% Proyectos liderados por mujeres (muestra representativa de 15 GAL)*
1. Transferencia de conocimientos y servicio población	155	4,61%
1.1. Formación de los agentes económicos y sociales que desarrollen sus actuaciones en el ámbito de LEADER	189	18,90%
1.2. Promoción Territorial en colaboración con los actores locales	109	6,55%
2. Ayudas a las inversiones agrícolas	60	0,00%
3. Ayudas a las inversiones en transformación, comercialización y/o desarrollo de productos agrícolas	649	23,11%
4. Fomento de actividades no agrícolas (art. 19 del Reglamento 1305/2013)	2.302	43,44%
5. Ayudas para la creación, mejora o ampliación de infraestructuras en zonas rurales	776	37,74%
6. Servicios básicos, recuperación, rehabilitación y renovación de poblaciones en las zonas rurales	768	5,58%
7. Proyectos de los GAL de promoción territorial	177	16,14%
8. Ayudas para el mantenimiento, recuperación y rehabilitación del patrimonio rural	387	7,38%
TOTAL	5.572	

* Los resultados mostrados se basan en una muestra correspondiente a 15 grupos de acción local. La cifra mostrada representa el porcentaje de proyectos subvencionados por temática y género en base a dicha muestra.

A close-up, profile view of a woman with curly hair blowing a dandelion seed head. The background is a bright, sunlit field with a soft, golden glow. The image is framed by abstract, organic shapes in shades of purple and green. The text is overlaid in a purple, sans-serif font.

Escuchamos a las mujeres rurales



Las mujeres rurales opinan sobre su presente y futuro

Entrevistas a gerentes y presidentas de Grupos de Acción Local y Redes Regionales

¿Cómo ves el futuro de la mujer en el medio rural?

Los territorios rurales, sabemos que están sujetos a dificultades y falta de oportunidades que ponen en peligro el avance hacia un modelo de desarrollo rural igualitario. Son entornos socioeconómicos desfavorecidos y ofrecen mayores resistencias a la incorporación plena de las mujeres al ámbito público

A pesar de que estamos viviendo uno de los mejores momentos históricos en el logro de leyes y políticas de igualdad y en el avance de las mujeres en todos los ámbitos (social, económico, político...) aun vivimos **situaciones de desigualdad por el hecho de vivir en el medio rural y por el hecho de ser mujeres.**

Las mujeres poseen menos, heredan menos y en general tienen menos acceso a los bienes de la comunidad

Que a mí no me pase, no quiere decir que no esté pasando.

El futuro de las mujeres en el medio rural tiene que ir acompañado de **servicios** que faciliten que salgan del rol tradicional de género como cuidadoras. Cuando no existen servicios de cuidados en el medio rural, son las mujeres las que se ocupan de suplir estos servicios.

Por tanto, las mujeres podrán cambiar de posición cuando el medio rural pueda ofrecer **Servicios**, y la **Corresponsabilidad** con las parejas

y la sociedad rural sea un principio fundamental de convivencia.

El futuro también debe ir acompañado de **mayores afiliaciones a la seguridad social** por parte de las mujeres, este será un indicador de que estarán saliendo de la AYUDA FAMILIAR en el trabajo en las explotaciones agrarias o en los negocios familiares como una extensión del trabajo doméstico, sin reconocimiento económico, profesional, jurídico o social (Mano de obra irregular)

Esperamos que tengan **una mayor y mejor presencia en el mercado laboral asalariado y estén sujetas a derechos.**

En este sentido, hemos observado en las últimas décadas una huida de mujeres jóvenes del campo, huyendo de los valores tradicionales de género y mudándose a entornos, zonas, que les facilite el trabajo asalariado y derechos económicos y sociales.

Sin embargo, **se están abriendo pasos, grietas**, donde mujeres con inquietudes, con una sólida preparación apuestan por su pueblo y por el medio rural

Las mujeres desarrollarán sus carreras profesionales, y su vida personal y familiar, si la sociedad en su conjunto, y los hombres, acompañan ese proceso. Será imprescindible: dotar al medio rural de **servicios públicos de calidad, y corresponsabilidad total** y absoluta en el ámbito familiar para que las mujeres pue-



Serafina Suárez García
Presidenta
AIDER Gran Canaria



Serafina Suárez, actualmente la presidenta de AIDER Gran Canaria, está comprometida con el desarrollo rural sostenible y LEADER. Además de su trabajo en este GAL, Serafina es propietaria del Hotel Fonda de la Tea, por lo que desde hace tiempo apuesta por el empoderamiento femenino en el sector empresarial.

dan efectivamente desarrollar su carrera profesional.

Muchas **mujeres rurales están rompiendo barreras al lanzarse a emprender**, pero también a liderar consejos de administración, cooperativas y organizaciones en los pueblos. Buscan sus propias opciones para resistirse al éxodo, ya sea en el turismo, en el sector servicios o en el primario.

¿Qué valor añadido aportan las mujeres al medio rural?

En Gran Canaria, las mujeres somos el 49% de la población rural, por tanto, **somos el 49 o 50 por ciento del talento, la creatividad, el empuje y el potencial de desarrollo y, por lo tanto, todas y todos debemos contribuir y trabajar para afrontar los enormes retos y desafíos de desarrollo** de nuestros pueblos desde una concepción, que no se nos olvide, de desarrollo rural igualitario.

Creemos que estas contribuciones las hemos aportado las mujeres siempre, pero ha sido a ellos, a quienes se le han reconocido.

Las prioridades tanto en objetivos como en estrategias de la UE sitúan a la mujer en el centro de todas las propuestas. ¿Cómo se traducen esas directrices en el medio rural?

Permítenos que te hagamos una consideración. Desde AIDER Gran Canaria, nos gusta **hablar de mujeres rurales en plural**, porque somos muchas y diversas y nombrarnos en plural nos da más fuerza.

La nueva PAC habla de los tres pilares de la sostenibilidad: el fomento del sector agrícola inteligente, resiliente y diversificado; intensificar el cuidado del medioambiente y la acción por el clima; y fortalecer el tejido socioeconómico de las zonas rurales.

Aparece de forma expresa la importancia de los relevos generacionales en el sector agrario. En cuanto a **la igualdad de género**, prioridad transversal de primer orden en toda la acción del Gobierno, resultará esencial que **se visibilice en los objetivos específicos de la PAC y de los planes estratégicos**. Ya veremos.

No obstante, nuestra entidad ha tenido a lo largo de su trayectoria una especial sensibilidad con el principio de igualdad de género en el medio rural de Gran Canaria. Adoptar una perspectiva de género en una cuestión de **justicia social**, pero también de **eficacia del desarrollo**. Las mujeres **somos parte de las soluciones**, entre todos y todas podemos generar una **proporción justa de los beneficios y rectificar desequilibrios**.

El teletrabajo ya es una realidad, y será un antes y un después para el medio rural. ¿Consideras que la expansión del teletrabajo puede revertir de forma positiva en la vuelta y/o mayor permanencia de las mujeres a las zonas rurales?

Puede ser que sí. Queremos pensar que sí, pero lo sabremos con el tiempo

La brecha digital, los problemas de acceso a la formación y a un

internet de calidad, aparecen como cuestiones a solventar

En el 2015, AIDER Gran Canaria realizó con el Instituto Canario de Igualdad **un estudio sobre La situación de las empresarias y emprendedoras del medio rural de Gran Canaria en relación con las TIC**, el estudio revelaba que las empresarias y emprendedoras rurales han comenzado a hacer uso y a descubrir las oportunidades y ventajas que supone la incorporación de las TIC en sus procesos de negocio. Sin embargo, existen reticencias que pueden retardar o impedir la plena incorporación a la Sociedad de la Información, con el consiguiente perjuicio para la competitividad de sus empresas.

Entre las propuestas que aparecen, se destacan:

- Las **Administraciones Públicas** están llamadas a desempeñar un **papel decisivo** apostando decididamente por **la inmersión tecnológica** como medio de familiarización con las TIC.
- La **apuesta tecnológica** en el medio rural es crucial, ya que la tecnología **crea mayores oportunidades, mejora la competitividad de las empresas**, y permite recortar progresivamente la tradicional distancia con respecto a la población urbana. Permite la cohesión territorial y la vertebración económica y social, al superar el aislamiento geográfico y aumentar la interacción social.
- Es necesario acercar las infraestructuras de **banda ancha** al medio rural para garantizar el acceso igualitario a las TIC en estos entornos, y los procesos de uso y apropiación

de las tecnologías; estos procesos de apropiación pasan por la **adquisición de capacidades a través de la formación**, y por su integración en las dinámicas laborales.

- Será importante realizar actuaciones de sensibilización que conciencien sobre el uso de las TIC como herramientas competitivas, pero también será conveniente **promover el cambio cultural frente a las TIC**, y la forma en la que las TIC pueden mejorar la productividad y competitividad de las empresas. (aunque **la situación COVID ha acelerado este proceso cultural**).
- La necesidad de **desarrollar acciones formativas en lo local**, atendiendo a las necesidades y peculiaridades, incluyendo contenidos relevantes acordes con la realidad de sus negocios, reforzará la integración de las TIC en las actividades económicas.
- **Adaptar las soluciones tecnológicas** existentes a los requisitos de las microempresas, contemplando bajos costes y facilidades de aprendizaje y uso.
- **Reducir la brecha digital intersectorial**, será preciso prestar especial atención al sector primario y a la industria agroalimentaria en la implementación de TIC, que contemple distintos niveles de formación y asesoramientos específicos y adaptados.

Pero sin duda el cambio cultura se ha visto latente es estos tiempos de pandemia. Asistimos, no obstante, a comprobar determinadas experiencias de desarrollo del teletrabajo en el medio rural. Estas experiencias, aunque parecen puntuales, pone de manifiesto la necesidad de potenciar los TIC. Son esenciales y una



oportunidad para el desarrollo laboral y, a la vez atenúa la despoblación.

Carga de cuidados, acceso a la toma de decisiones, representación política... ¿Cuáles crees que constituyen los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres en el medio rural?

Los trabajos de cuidados (los trabajos peor pagados, menos valorados y reconocidos) han sido desempeñados históricamente por las mujeres y se hacen en el ámbito doméstico, privado, e invisible. Las mujeres han salido al mercado laboral, pero siguen asumiendo el trabajo de los hogares. Hay hombres que han recorrido el camino a la inversa también, pero los porcentajes no son equitativos, **muchas mujeres siguen asumiendo mayoritariamente dobles y triples jornadas**.

Las opciones más realistas de disminuir las cargas de trabajo doméstico que están encontrando las mujeres vienen siendo la externalización de ese trabajo.

Pero desde hace años también se habla de **la crisis de cuidados**, que se traduce en una **mayor necesidad de atención** (envejecimiento poblacional, precariedad laboral...) y **menos tiempo** para el cuidado y que está generando un mercado laboral precario, a cargo en su mayoría de mujeres, y en muchos casos que vienen de lejos para cuidar.

Hombres, mujeres e instituciones tenemos que abordar la corresponsabilidad en **los cuidados, como un trabajo fundamental para que exista "vida"** y que no tienen que ser desempeñado sólo por las mujeres.

”**Todo está interrelacionado, es interdependiente y sistémico.**

Esto requiere un **cambio cultural** no solo en los hombres, también en las mujeres, las instituciones, los colectivos...

En cuanto a los protagonismos públicos de mujeres en el ámbito político, empresarial y social en el medio rural, se constatan **des-equilibrios, que son estructurales y que responden al sistema de desigualdades de género**. Los hombres ocupan posiciones de mayor poder, visibilidad y capacidad de influencia social y ostentan un número mayor de representaciones.

- Para las mujeres, el apoyo aparece con más cuestionamientos, su presencia en la política es una desobediencia a los mandatos tradicionales de género, y las dudas se siembran de una manera más velada y a veces surgen cuestionamientos sobre sus capacidades.
- Lo masculino tiene mayor reconocimiento social, maneja más presupuesto, sus áreas son valoradas como de interés general y que afectan a toda la sociedad. Las áreas de gestión feminizadas afectan a colectivos específicos, vulnerables, en riesgos de exclusión, tienen menor poder de influencia, y menor capacidad de decisión.

Las mujeres experimentan una difícil posición en el ámbito público, porque **los estereotipos y expectativas de género contraponen feminidad y liderazgo**, al mismo tiempo que asocian liderazgo a las características típicamente masculinas.

Salvadas estas barreras, será importante que las mujeres rurales del Siglo XXI apuesten por asumir estos protagonismos y liderazgos en el tejido asociativo, las organizaciones profesionales agrarias, consejos de administración, cooperativas y organizaciones.



¿Qué opinas sobre la acción positiva? ¿Considerarías necesarias cuotas mínimas de participación femenina en los organismos de gestión y de toma de decisiones?

Está claro que la normativa funciona. En los países donde se ha obligado al sistema de cuotas entre mujeres y hombres, se va consiguiendo niveles equitativos en la presencia de las mujeres en los organismos de gestión y de toma de decisiones y en la distribución de la representación. Todavía quedan caminos por recorrer en las organizaciones pro-

fesionales y empresariales, pero los datos hablan de mejoras en el número de mujeres directivas. No sólo las consideramos necesarias, sino que abogamos porque se cumpla con seriedad el criterio de equidad.

¿Qué opinas del concepto de conciliación y de corresponsabilidad? ¿Crees que ésta existe en el día a día?

Se ha definido **la conciliación de la vida familiar y la vida laboral** como la capacidad de los miem-

bros de una sociedad para **hacer compatibles** de modo satisfactorio el desarrollo de **actividades reproductivas y actividades productivas**, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional.

Es decir, se trata de que cualquier persona, hombre o mujer, pueda participar en igualdad de condiciones en la esfera pública y en la esfera privada, si así lo desea. Conciliar y corresponsabilizarse es compartir las tareas domésticas y las actividades de cuidados entre hombres y mujeres, para que tanto unos como otras tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional. Y todo ello sin que dé lugar a consecuencias no deseadas, tanto sobre las personas que tratan de conciliar como sobre la sociedad en su conjunto.

En el transcurso de la entrevista y de las preguntas y de las respuestas es recurrente la idea de que todavía tenemos que avanzar muchísimo en este aspecto. La sociedad tiene que poner en el centro de las políticas el tema de "los cuidados".

Cuando nos referimos a la idea de igualdad entre hombres y mujeres, hacemos referencia a la asunción de unas prácticas que han de plasmarse en distribución equitativa de oportunidades, trato y responsabilidad tanto en el ámbito de la vida profesional como en el familiar.

Como Presidenta de AIDER-Gran Canaria, ¿crees que hay una justa distribución de la mujer en los organismos de gestión y de toma de decisiones?

A AIDER también le queda camino por recorrer para cumplir con la paridad, pues somos muy pocas mujeres en la junta directiva, porcentualmente un 33%, pero si percibimos

en el debate y en la toma de decisiones que se nos valora. En cuanto a la toma de decisiones nos ocupamos de que prime la coherencia dentro del marco de la legalidad. Existe una sensibilidad con esta temática para visibilizar a las mujeres y para que vayan ocupando cargos de responsabilidad y ejerciendo ciudadanía

Como propietaria del Hotel Fonda de la Tea, ¿cómo valorarías la presencia de mujeres en las empresas del territorio? ¿Crees que ha ampliado su presencia en estos espacios?

En mi caso, siempre he apostado por las mujeres. Creo que son buenas organizadoras y muy capaces. Cuando empecé, había una necesidad imperiosa de ir insertando en el mundo laboral a mujeres, pues copaban un alto índice de paro en el mundo rural.

Conozco realidades de mujeres del mismo sector que el mío que han estado trabajando más de 15 años sin asegurar.

En los últimos tiempos, hemos ido observando su incorporación poco a poco, de forma lenta al mundo empresarial.

Por el trabajo de AIDER en temas de género y a través de un estudio sobre los protagonismos públicos de mujeres y hombres en el medio rural. *"Empresa, política y familia. Nuevas realidades, viejos esquemas"* sabemos que cada vez aparecen empresas dirigidas por mujeres, que están compuestas por un número menor de personas. Son empresas más ágiles y manejables. Generadoras de menor riesgo y mayor autonomía, enmarcadas en el sector servicios y cuyas estructuras son más planas, más horizontal.

Las menores inversiones a veces se acompañan de menos rentabilidad y son empresas que les

”**Todavía quedan caminos por recorrer en las organizaciones profesionales y empresariales.**

facilitan también la conciliación. Tendremos que comprobar con el tiempo si las empresas de las mujeres responden a un modelo sostenible y duradero.

Y como presidenta de AIDER, podemos subrayar que en la resolución provisional de Leader nos aparecen estos datos de emprendimientos. Indicadores destacados a tener en cuenta en el emprendimiento de mujeres. Saltos cualitativos en Leader, cuando en los primeros periodos de Leader la participación de las mujeres era residual y no estaban accediendo a los beneficios del desarrollo rural.

Proyectos	
Aceptados	30
Promovidos por personas físicas	9
Promovidos por mujeres	5
Promovidos por jóvenes, menores de 40 años	4*
Promovidos por sociedades	5
Sociedades	
Compuestas por 50% mujeres	3
Compuestas por 50% jóvenes	1

* 3 mujeres y 1 hombre

¿Crees que te has enfrentado a dificultades adicionales por el hecho de ser mujer (actitudes condescendientes, falta de reconocimiento o interés...)?

A veces pasa, que la dificultad no viene por ser mujer, si no, porque no somos aptas o capaces. Digo esto, porque no debemos pensar siempre que por ser mujeres nos obstaculizan las cosas, a veces son otros los motivos.

Sí he tenido mis dificultades, menciono una de ellas. Al ir a pedir un préstamo a mi banco de confianza, después de presentarle mi proyecto, ni se molestaron en verlo. Sin embargo, otra entidad bancaria, donde apenas teníamos algún depósito confió en el proyecto. Lo valoraron, y no sólo nos concedieron un préstamo si no, nos vimos obligado a pedir un segundo que también aprobaron.



Y finalmente, cual sería tu mensaje a las mujeres que quieren asumir un puesto de dirección y/o representación política

Primero tenemos que confiar en nosotras mismas, si nos vemos capaces, ese es un bonito reto. A veces somos nosotras mismas, por miedo, por sentirnos infravaloradas las que nos ponemos obstáculos. Tenemos el mismo derecho a equivocarnos que cualquier otro/a, **por ello mismo, debemos tener las mismas oportunidades.** Ante cualquier cualidad de este tipo, no deberían de pensarlo, si no poner la maquinaria en marcha y emprender ya sea en política como en los cargos administrativos.

Quizás desde dentro, podamos solventar y/o hacer incidencia para remover los obstáculos que dificultan el acceso a estos puestos de dirección y representación y a lo que hemos estado comentando en toda esta entrevista.

¿Cómo ves el futuro de la mujer en el medio rural?

Con optimismo. Pero sin olvidar que tenemos que seguir avanzando en igualdad entre mujeres y hombres.

Ser mujer en el medio rural supone trabajar con profesionalidad y tratar de generar mejores condiciones en el entorno rural donde nos ha tocado estar. Es también una garantía para la supervivencia de un mundo rural poblado y con futuro.

¿Qué valor añadido aportan las mujeres al medio rural?

Las mujeres en el medio rural somos la mitad de la población y, por tanto, la mitad de talento, de la energía, de los recursos, saberes, esfuerzos, voluntades, etc. Nosotras aportamos nuestros deseos, ganas, nuestro talento y nuestra experiencia; nuestra ilusión y compromiso para cambiar la realidad; nuestro tiempo y dedicación mayoritariamente voluntaria nuestras asociaciones y su experiencia, nuestra forma de hacer y estar, más inclusiva y cooperativa, nuestra convicción en la igualdad entre mujeres y hombres, nuestra experiencia y conocimientos del cuidado y de lo doméstico tan necesarios para la vida.

Las prioridades tanto en objetivos como en estrategias de la UE sitúan a la mujer en el centro de

todas las propuestas. ¿Cómo se traducen esas directrices en el medio rural?

Desde los Grupos de Desarrollo Rural se ha contribuido de manera positiva al avance de la igualdad de oportunidades en el medio rural, y lo hacemos, no por imposición, sino porque entendemos que el desarrollo rural no es posible si uno de sus cimientos es la desigualdad.

En el actual programa de desarrollo rural, la perspectiva de género y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres se ha incorporado de forma transversal en el diseño y puesta en marcha del Desarrollo Local LEADER, es decir, de las Estrategias de Desarrollo Local de cada GDR.

Además, desde el inicio de los programas de desarrollo rural, los GDR han impulsado medidas dirigidas específicamente a las mujeres e incluso implantaron los primeros planes de igualdad en las empresas del mundo rural cuando ni siquiera era necesario hacerlo en empresas pequeñas.

El teletrabajo ya es una realidad, y será un antes y un después para el medio rural. ¿Consideras que la expansión del teletrabajo puede revertir de forma positiva en la vuelta y/o mayor permanencia de las mujeres a las zonas rurales?

Claro que sí. El teletrabajo está siendo una opción para que mu-



Rosario Andújar
Expresidenta de ARA



Rosario Andújar, expresidenta de la Asociación para el Desarrollo Rural de Andalucía (ARA) ha trabajado durante años en el desarrollo rural desde los Grupos de Acción Local andaluces. Actualmente y, desde el 2007, es alcaldesa del municipio de Osuna, en Sevilla.

chas personas elijan el medio rural para vivir. En el caso de las mujeres, considero que el trabajo puede facilitar la conciliación que debe ir acompañada de otras medidas que faciliten la conciliación, entre ellas, ludotecas, guarderías, centros de día, etc.

Carga de cuidados, acceso a la toma de decisiones, representación política... ¿Cuáles crees que constituyen los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres en el medio rural?

Todas están relacionadas entre sí, es decir, la enorme carga familiar que soportan las mujeres en el ámbito privado les resta tiempo y oportunidades para la toma de decisiones o acceder a algún puesto de representación política.

Igualmente es preocupante la brecha salarial que sufren las mujeres rurales y que se traduce en menos poder adquisitivo y, por tanto, prestaciones por desempleo, pensiones más pequeñas o inexistentes, etc.

¿Cómo crees que se podría revertir la situación y mejorar la participación activa de las mujeres en el medio rural?

Para apoyar y mejorar la participación de la mujer en los territorios rurales, en general y en los Grupos, en particular, debería eliminarse las trabas que la normativa de aplicación de los Programas de Desarrollo Rural pone a la labor de dinamización de las mismas.

Si se quiere de verdad apoyar a las mujeres rurales, hay que hacerlo con medidas que se ajusten a la realidad de estas mujeres y no con buenas intenciones que al final se quedan en nada.

¿Qué opinas sobre la acción positiva? ¿Considerarías necesarias cuotas mínimas de participación femenina en los organismos de gestión y de toma de decisiones?

Es triste que haya que activar mecanismos de cuotas, para poder visibilizar a la mitad de la sociedad rural sin embargo es imprescindible que las mujeres formadas ocupen cargos de responsabilidad en todos los sectores y que se incorporen en mayor número al mercado de trabajo.

¿Qué opinas del concepto de conciliación y de corresponsabilidad? ¿Crees que ésta existe en el día a día?

Hay que dejar de ver la conciliación como algo que practican solo las mujeres, la conciliación incumbe a toda la familia, es tarea de toda la sociedad. Siempre se habla de facilitar que las mujeres puedan conciliar y no hay un *feedback*, es decir, que todos y todas, hombres y mujeres podemos conciliar. Si siempre facilitamos que la mujer sea la que tenga que conciliar nunca llegaremos a interiorizar en los hombres su responsabilidad de conciliación y también es su derecho.

Además, esto provoca un efecto perverso y de nuevo volvemos a asumir que es la mujer la que

tiene el papel y obligación de dedicarse a ambas tareas; productivas y reproductivas.

Insisto en que, para facilitar la conciliación, es necesario de que existan más infraestructuras tanto públicas como privadas en el medio rural.

Como expresidenta de ARA, vicepresidenta de REDR, con amplia experiencia en el empoderamiento de género, ¿crees que hay una justa distribución de la mujer en los organismos de gestión y de toma de decisiones? ¿y en los GAL?

Para nada. Las mujeres somos prácticamente la mitad de la población y como tales merecemos como mínimo el mismo espacio que los hombres. En los GDR, la presencia de las mujeres en los órganos de Gobierno sigue siendo minoritaria y no están suficientemente representadas.

La mayoría de asociados son personas jurídicas, bien públicas o privadas, y en el mayor número de casos estas entidades están representadas por hombres. Esto dificulta el incremento de la representación femenina.

También es cierto que los Grupos de Desarrollo Rural están trabajando para fomentar la participación de las mujeres. De hecho, en algunos GDR, se ha puesto en marcha una serie de medidas, como la eliminación de la cuota de inscripción y la reducción de la cuota anual de asociado.

10. ¿Crees que te has enfrentado a dificultades adicionales por el hecho de ser mujer (actitudes condescendientes, falta de reconocimiento o interés...)?

Creo sinceramente que todas las mujeres hemos tenido esas dificultades añadidas, si no de forma concreta, o directa, sí de manera subliminal. Bajo comportamientos o conductas ancladas sobre una sociedad patriarcal, nos encontramos con "costumbres" que debemos derribar cada día, que a veces son observadas con incomodidad. Otras veces con valoraciones verbales que en sí mismas conllevan un inferior reconocimiento de la profesionalidad, capacidad, y valor personal. Por mencionar algo generalizado, cuando pertenezco a órganos colegiados de administración, donde más del 90% de los miembros son hombres, se nota aún demasiado un cierto recelo, o actitudes condescendientes, además de verbalizar ciertos adjetivos, como "bonita", "niña", etc...Aún somos las mujeres "algo extraño" en los órganos de decisión. Tenemos que seguir demostrando mucho más para obtener el mismo valor.

Y finalmente, cual sería tu mensaje a las mujeres que quieren asumir un puesto de dirección y/o representación política.

No se puede desperdiciar el talento femenino porque una mujer no encuentre apoyo al ser madre, cuidadora, o como ha ocurrido y ocurre con la actual crisis sanitaria, que sea la mujer la que tiene que sacrificar su puesto de trabajo porque es el más precario. Es un tema de justicia social y tenemos que crear entre todos unos entornos más favorables para las mujeres en el medio rural



“Aún somos las mujeres “algo extraño” en los órganos de decisión.

¿Cómo ves el futuro de la mujer en el medio rural?

Me gustaría pensar en una mujer empoderada tanto en el ámbito individual como en el colectivo, con las mismas oportunidades de empleo, de acceso a los recursos, de participación y de toma de decisiones en la vida pública y social que los hombres. Sin embargo, en mi día a día como vecina en un pequeño municipio de Cuenca y mi trabajo en una comarca rural, percibo que aún se necesita un largo recorrido para conseguir una sociedad rural igualitaria, ya que, a las desigualdades generales, en mi entorno rural se añade una dificultad más: la despoblación. Según el INE, en los últimos 10 años la Comarca El Zánacara ha perdido 5.130 habitantes, pero a mi entender, lo preocupante además es, que en 2009 las mujeres con edad comprendida entre los 20-34 años suponían casi el 10% de la población total y en 2019 esa franja de edad se ha reducido hasta el 7,8%. En mi opinión, el porcentaje de implicación de la mujer rural en el desarrollo socioeconómico puede ser determinante para conseguir la supervivencia del medio rural y esa implicación es tarea de todos.

¿Qué valor añadido aportan las mujeres al medio rural?

En la Comarca El Zánacara las mujeres rurales suponen el 49% de la población total, por lo tanto, deberían contribuir, aportar, participar en la sociedad acorde a dicha represen-

tación. No es que las mujeres contribuyan en la sociedad con aspectos que no pueden aportar los hombres, al contrario, parto de la idea de que todos, con independencia de nuestro género, somos iguales y podemos realizar lo mismo, diferente son las habilidades o destrezas que desarrollemos en nuestra vida influenciados por nuestra educación, cultura, experiencias, etc. Personalmente y sin generalizar, considero que las mujeres en el medio rural contribuyen positivamente con su gran capacidad de trabajo, su formación y conocimientos, su ambición de aprendizaje, su iniciativa, su implicación y compromiso con las dificultades y soluciones, su capacidad de organización, su adaptación a los cambios; además son importantes dinamizadoras de la vida rural al igual que emprendedoras, sobre todo en negocios de proximidad, tan necesarios en el medio rural. Desde que se pusieron en marcha los Programas de desarrollo rural en nuestra comarca (1997), el 41% de los proyectos LEADER realizados por Autónomos son mujeres y suponen el 50% del total de los empleos creados, bajando hasta el 33% de los empleos consolidados.

Las prioridades tanto en objetivos como en estrategias de la UE sitúan a la mujer en el centro de todas las propuestas. ¿Cómo se traducen esas directrices en el medio rural?

La Unión Europea legisla y trabaja para toda la ciudadanía marcan-



M^a Trinidad Tribaldos Higuera
Gerente de A.D.I. El Zánacara



M^a Trinidad Tribaldos es actualmente la gerente de A.D.I. el Zánacara, en la provincia de Cuenca. Concienciada con el desarrollo sostenible y la igualdad de género, M^a Trinidad trabaja desde hace años contra la dinámica de despoblación de la región y por un medio rural revitalizado.

do las líneas generales, pero la aplicación concreta de dichas políticas a los territorios rurales corresponde a los gobiernos nacional, regional, provincial e incluso local. Por ello, va a depender de la gestión que se realice desde estas administraciones para que se avance hacia la igualdad real y efectiva o no en el medio rural. Desde que en 2007 se aprobara la ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mencionando específicamente una serie de medidas destinadas a la mujer rural, ha habido un desarrollo normativo (ley de titularidad compartida de las explotaciones rurales, ley para el desarrollo sostenible del medio rural, ley de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha,...) que con más o menos éxito incide en la vida de las mujeres rurales. A ello hay que sumarle toda una serie de convocatorias de ayuda (agricultura, empleo, empresas, formación, desarrollo rural, etc.) que favorecen la concurrencia y participación de las mujeres rurales en ellas.

Nos encontramos en un momento decisivo en el que se están concibiendo en la Unión Europea las directrices que van a marcar los próximos años, por lo que es muy importante que las reivindicaciones de la mujer rural se incluyan en las mismas y puedan materializarse. En Castilla - La Mancha se han aprobado recientemente dos normas, la Ley del Estatuto de las Mujeres Rurales de CLM y la Ley de Participación de CLM; en mi opinión, estas normas suponen una oportunidad única para avanzar en la efectiva igualdad de género, para conseguir una participación ciudadana universal e inclusiva en las zonas rurales, además son herramien-

tas válidas para la aplicación de las líneas estratégicas europeas en el medio rural. Otros ejemplos de cómo se traducen las directrices de la UE en las zonas rurales pueden ser la Estrategia para el desarrollo de zonas con despoblamiento en CLM (Inversión Territorial Integrada) y por supuesto la aplicación de la metodología LEADER, herramienta que a lo largo de más de 20 años en las zonas rurales ha puesto de manifiesto ser un instrumento de gobernanza esencial para la diversificación económica, la mejora de la calidad de vida de dichos territorios y donde la mujer ha tenido y tiene un papel relevante.

El teletrabajo ya es una realidad, y será un antes y un después para el medio rural. ¿Consideras que la expansión del teletrabajo puede revertir de forma positiva en la vuelta y/o mayor permanencia de las mujeres a las zonas rurales?

Por supuesto, en estos momentos creo que se está produciendo una revalorización de lo rural, el teletrabajo puede ser una OPORTUNIDAD para las zonas rurales. Para conseguir ese retorno o permanencia además deben darse las condiciones necesarias para tener una buena calidad de vida, con las mismas oportunidades con independencia de dónde se viva. Por lo tanto, en algunos casos, será necesario mejorar las infraestructuras (sobre todo conseguir la plena conectividad con cobertura de banda ancha y de telefonía móvil) y los servicios públicos, además de gestionar

programas de desarrollo que reactiven esos territorios rurales.

Carga de cuidados, acceso a la toma de decisiones, representación política... ¿Cuáles crees que constituyen los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres en el medio rural?

En mi opinión, uno de los retos es minimizar la desigualdad de género, presente en todas las sociedades y también en el medio rural. Para ello será necesario que se vayan consiguiendo espacios de participación en los que la representación de la mujer aún es minoritaria (ámbito político, económico y social). Por ejemplo, en la comarca El Záncara de los 33 municipios que la forman sólo 9 son Alcaldesas y si descendemos a concejalías, la representación es aún menor. Otro ejemplo, la Asociación contó con una Unidad de Género hace unos años y una de las actuaciones que realizó fue un "Estudio sobre el papel de las mujeres y los hombres en las cooperativas agroalimentarias de la Comarca El Záncara". Del total de cooperativistas, el 28% eran socias, sin embargo, el porcentaje de mujeres en los órganos de decisión era del 1%. Los datos hablan por sí solos, lo que deseo es que haya mejorado la situación desde que se hizo el estudio.

¿Cómo crees que se podría revertir la situación y mejorar la participación activa de las mujeres en el medio rural?

En las zonas rurales como en la que yo vivo para mejorar la parti-



cipación activa considero necesario impulsar la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo (bien por cuenta ajena o mediante pymes o autoempleo) para conseguir independencia económica, que se legisle con perspectiva de género, que se faciliten servicios de conciliación laboral, personal y familiar, que se fortalezca el movimiento asociativo local y comarcal con un enfoque de género, que se creen foros y redes de mujeres para el intercambio de experiencias, que se forme y sensibilice sobre igualdad y corresponsabilidad a toda la población, ...

¿Qué opinas sobre la acción positiva? ¿Considerarías necesarias cuotas mínimas de participación femenina en los organismos de gestión y de toma de decisiones?

Me gustaría que no fuesen necesarias las cuotas, que la participación fuese igualitaria en todos los ámbitos, sin imposiciones, pero mi experiencia me indica lo contrario. Es importante que en las decisiones que se adopten exista una participación equilibrada de hombres y mujeres, especialmente en el medio rural, donde las diferencias culturales y económicas se acrecientan y donde la adopción de medidas de acción positiva puede ser una herramienta para evitar situaciones de discriminación.

¿Qué opinas del concepto de conciliación y de corresponsabilidad? ¿Crees que ésta existe en el día a día?

Creo que se está avanzando poco a poco, aunque en las zonas rurales resulta más difícil conciliar, al existir menos servicios disponibles que en las áreas urbanas. Hay que buscar el apoyo de familiares, amigos, vecinos... Considero que la clave para ambos conceptos se encuentra en la educación en la familia, en los centros educativos y en la sociedad en general. Es una tarea de todos.

Como gerente de A.D.I. El Záncara, ¿crees que hay una justa distribución de la mujer en los organismos de gestión y de toma de decisiones?

Creo que sigue siendo necesaria la incorporación de las mujeres en los órganos de gestión y de toma de decisiones, no sólo por un tema numérico, sino porque las decisiones que se adopten tendrán en cuenta más puntos de vista, serán más globales y por lo tanto más democráticas. Respecto al Grupo de Acción Local ADI El Záncara he de decir que la participación de las mujeres siempre ha sido muy alta, hemos contado con mujeres muy comprometidas, de hecho, desde el año 2011 -que recuerdo- las Juntas Directivas han estado constituidas

” En las zonas rurales se acrecienta la dificultad para la participación de la mujer

por más de un cincuenta por ciento de mujeres, no por imposición o preestablecerlo, si no por la propia dinámica de las elecciones. En la actualidad los cargos de presidencia, vicepresidencia y secretaría están ocupados por mujeres.

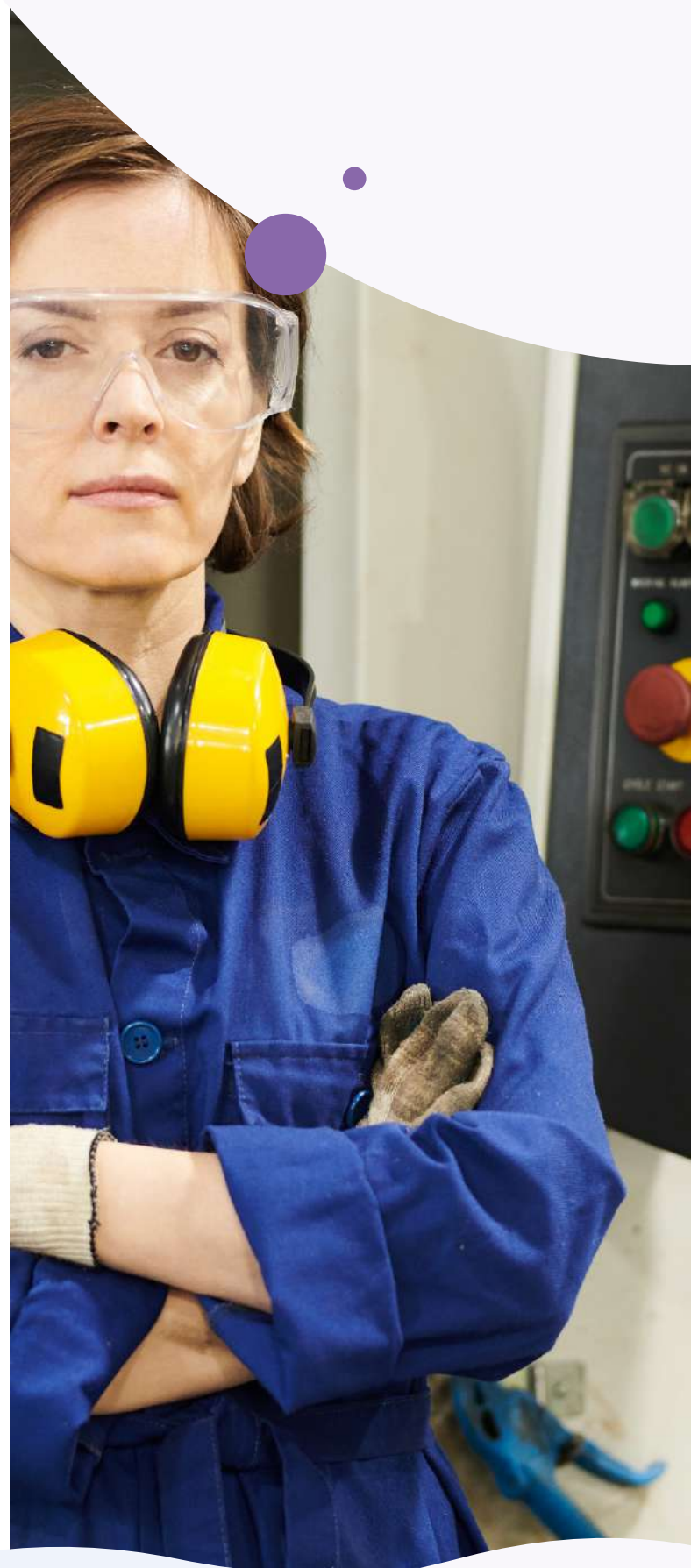
En las zonas rurales se acrecienta la dificultad para la participación de la mujer (conciliación, distancia entre municipios, cuestionamiento social, ...), la normativa de Castilla - La Mancha establece para los Grupos que las mujeres deberán representar al menos el 40% de los derechos de voto.

¿Crees que te has enfrentado a dificultades adicionales por el hecho de ser mujer (actitudes condescendientes, falta de reconocimiento o interés...)?

En general no, pero si es cierto que he vivido algunas situaciones anecdóticas que achaco a mi género. Sin ir más lejos, poco antes del confinamiento mantuvimos una reunión de trabajo el Técnico del Grupo y yo con el promotor de un proyecto. Me sentí con superpoderes, para este señor era la mujer invisible...

Y finalmente, cual sería tu mensaje a las mujeres que quieren asumir un puesto de dirección y/o representación política.

Que el género no puede determinar el futuro de una persona. Que es importante capacitarse, prepararse para aquello que se anhela y no desvanecer ante las adversidades.



Sociedad civil

¿Cuál es tu visión sobre el escenario actual de las mujeres rurales? ¿Imaginas algún cambio o mejora en el futuro?

Las mujeres rurales han desempeñado y desempeñan multitud de roles desde una posición mayoritariamente subordinada: en la esfera productiva, han compartido con los hombres el trabajo del campo y el cuidado del ganado, y en la no productiva han asumido en exclusiva las tareas del hogar y del cuidado de familiares dependientes, así como también han sido claves para la preservación de las tradiciones o del mantenimiento del patrimonio de sus pueblos.

Sin embargo, se ha producido un cambio notable en las últimas décadas y las mujeres han ganado protagonismo en la vida de sus pueblos. Ya no es infrecuente ver mujeres al frente de explotaciones agrícolas o ganaderas, como también es común que sean mujeres quienes ponen en marcha negocios que diversifican la tradicional economía rural, como pequeñas empresas de transformación agroalimentaria, negocios en el sector de la restauración o del alojamiento turístico, en el campo de los cuidados personales, y cada vez más las mujeres que participan en las diversas estructuras de poder (lo que no implica una participación paritaria, ni mucho menos).

Además, la emergencia de una generación de mujeres jóvenes, no siempre procedentes del mundo rural, que a contracorriente de la tendencia dominante que situaba

progreso y futuro en espacios urbanos, apuesta por desarrollar sus proyectos de vida en los pueblos, está propiciando no solo un encuentro intergeneracional muy interesante, sino un escenario de visibilización y reconocimiento del legado de las generaciones más mayores así como del trabajo y el compromiso de esas mujeres pioneras y emprendedoras, desde las mujeres por las mujeres, lo que constituye un escenario de empoderamiento de doble dirección muy valioso.

¿Qué idea o política consideras que mejoraría la situación de la mujer en el medio rural? Esta puede ser tanto escala local, regional o nacional.

Si como bien dijo la presidenta de la Comisión Europea Úrsula von der Leyen en el discurso de apertura de la sesión plenaria del Parlamento Europeo, somos la mitad de la población y queremos la parte proporcional que nos corresponde, esa parte incluye necesariamente una mayor representación en la esfera pública y en las estructuras, tanto públicas como privadas, de toma de decisiones.

A nivel local, la participación de las mujeres en la esfera pública de sus pueblos sigue siendo limitada. Fundamentalmente a través de asociaciones culturales o de grupos informales; organizaciones a través de las que solucionan problemas inmediatos o secundarios en sus



Madona Ruiz Diez



Madona Ruiz, licenciada en Sociología, ha dedicado gran parte de su vida profesional al desarrollo local. Técnica en el Punto de Información Europeo en la Asociación para la Promoción y el Desarrollo Valles Pásegos, en Cantabria.

pueblos y con las que organizan actividades de ocio y/o formativas para sus vecinos y vecinas, y a las que de otra manera no se tendría acceso.

La visibilización y el reconocimiento no pueden limitarse a la celebración de una efeméride ni de diversos actos conmemorativos, sin dejar de valorar su rele-

vancia. Pero es difícil incorporar un enfoque de género o articular políticas que aborden la situación de las mujeres rurales si no se cuenta con sus ideas y decisiones cuando se articulan políticas de desarrollo.

Se han de identificar resistencias y condicionantes, se han de romper estereotipos y hay que

promover espacios y procesos para el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres rurales.

¿Cuál es tu visión sobre el escenario actual de las mujeres rurales? ¿Imaginas algún cambio o mejora en el futuro?

La crisis socioeconómica provocada por la COVID-19 ha permitido, en primer lugar, poner de relieve la importancia capital de conservar la ruralidad, vertebrar el territorio y combatir el abandono de las áreas rurales despobladas; y por otro, visibilizar el papel de la mujer rural, la cual constituye el principal agente para alcanzar el ansiado desarrollo rural sostenible.

Ciertamente, basta con analizar el conglomerado de datos estadísticos, estudios sociológicos e informes que rodean la problemática de la España vacía(da) para observar, con pasmosa facilidad, que la mujer rural es el principal actor para promover la innovación y la dinamización del medio rural. Gracias a su capacidad de reinención y creatividad cada vez son más las iniciativas que pueblan la geografía de la España rural, generando nuevas oportunidades de futuro para la pervivencia de estas sociedades. Y todo ello sin obviar las dificultades que conlleva el binomio "mujer rural", la cual debe hacer frente a una doble discriminación: 1) por su condición de mujer, y 2) por vivir en el medio rural, un entorno por lo general carente de servicios esenciales, que en mayor o menor medida acaban afectando negativamente a su desarrollo personal y profesional.

Sin embargo, el futuro nos invita a ser optimistas. La puesta en valor de la España vacía(da) y la visibilización

del papel de la mujer parecen traer tras de sí un cambio de paradigma que, sin duda, buscará la mejora de las condiciones y la calidad de vida de los habitantes de las áreas rurales, y muy especialmente, la situación de las mujeres que residen en este preciado entorno.

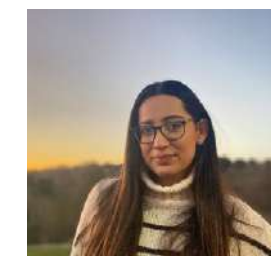
¿Qué idea o política consideras que mejoraría la situación de la mujer en el medio rural? Esta puede ser tanto escala local, regional o nacional.

Con la finalidad de mejorar la situación de las mujeres rurales, considero que sería urgente que las diferentes Administraciones públicas, dentro de su respectivo ámbito competencial, promovieran las siguientes actuaciones:

- Incorporar el enfoque de género *–mainstreaming–* en todas las actuaciones que se lleven a cabo en el medio rural, aplicando el principio de igualdad y no discriminación establecido en la normativa internacional y nacional.
- Incorporar al sistema educativo, desde las edades más tempranas, la educación en valores de igualdad y buenos tratos *–coeducación–*, contribuyendo con ello a fomentar el reparto igualitario de tareas laborales, domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres y, con ello, contribuyendo a construir unas relaciones más igualitarias entre sexos.



Nora Libertad Rodríguez Peña



Nora Rodríguez Peña trabaja como personal investigador en formación del Área de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad de Salamanca desarrollando una línea de investigación destinada a analizar la realidad de la España Vacía desde un enfoque multidisciplinar.



- Desarrollar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Para ello es necesario superar el tradicional discurso de la conciliación de la vida familiar y laboral del medio rural, que sobrecarga a las mujeres y las responsabiliza exclusivamente a ellas de los roles reproductivos, incorporando a los hombres a la esfera doméstica y de cuidados.
- Mejorar la red de transportes públicos en el medio rural, facilitando la movilidad interterritorial y el acceso a los mercados laborales extralocales, a los servicios sanitarios, educativos, u ocio, mejorando la calidad de vida de la población rural.
- Promover la formación en gestión empresarial y liderazgo para las mujeres del medio rural, fomentando así el empleo femenino por cuenta propia, la creación de empresas y la apuesta por nuevos yacimientos de empleo en el medio rural, contribuyendo además a mejorar la economía rural.
- Fomentar la paridad en los órganos de decisión de las organizaciones del medio rural, especialmente en los Grupos de Acción Local y asociaciones, como medida de acción positiva que garantice la participación y representación igualitaria de hombres y mujeres.
- Promover el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el medio rural en general, y en las mujeres rurales en particular, como elemento fundamental para empoderar a estas.
- Incorporar a los hombres en los discursos, medidas y actuaciones encaminadas a sensibilizar y concienciar en materia de igualdad de género.

¿Cuál es tu visión sobre el escenario actual de las mujeres rurales? ¿Imaginas algún cambio o mejora en el futuro?

Las desigualdades de género están especialmente presentes en el medio rural, encasillando a la mujer, en la realización de tareas domésticas, atribuyéndoles la responsabilidad en el cuidado de los hijos y de mayores. Esto es un factor limitante al emprendimiento femenino, lo que provoca la despoblación y envejecimiento de zonas rurales.

En el modelo de desarrollo rural se hace necesario analizar cuestiones de género y de la realidad de la mujer y su papel, como elemento fundamental en el desarrollo de entornos rurales desfavorecidos. Igualmente es imprescindible el análisis y estudio del emprendimiento femenino y de las empresas dirigidas por mujeres en estos entornos, teniendo en cuenta que estos ámbitos no ofrecen oportunidades de empleo femenino. El empleo, en la mayoría de los casos, está condicionado a la realización de tareas domésticas y obligaciones familiares, condición, también limitante para la puesta en marcha de iniciativas empresariales.

Considero que la mujer rural debe sortear una serie de barreras de entrada al emprendimiento, entre las que destacan:

- Dificultades de acceso a la financiación.
- Necesidad de conciliar, por asumir como propias las responsabilidades del cuidado familiar.

La empresa adquiere un papel secundario.

- Diferenciación de roles por razón de género muy asumidos por parte de la población femenina.
- Falta de autoconfianza de la mujer que hace que el marido adquiera un rol protector, que está presente en la toma de decisiones relevantes en el ámbito empresarial.
- No presencia en redes sociales relevantes, por dedicar su tiempo al cuidado familiar.

¿Qué idea o política consideras que mejoraría la situación de la mujer en el medio rural? Esta puede ser tanto escala local, regional o nacional.

La despoblación actual a la que se enfrentan los municipios rurales, junto con la existencia de recursos endógenos, hacen necesario presentar un modelo de desarrollo rural dirigido por actuaciones políticas que busquen un modelo "válido" para un medio rural necesitado de cambio.

Para la superación de las barreras a las que se enfrenta la mujer rural es fundamental la existencia de políticas de apoyo al emprendimiento. A través de ellas se logra un acompañamiento en la puesta en marcha de empresas que, en el caso de la mujer, es fundamental para alcanzar la confianza necesaria para lograr el éxito empresarial. Igualmente, las



M^a Carmen Martínez Ruiz



M^a Carmen Martínez Ruiz trabaja en el centro andaluz de emprendimiento (CADE) en Huerca de Almería. Ha trabajado en una zona rural de la provincia de Almería, en programas de apoyo al emprendimiento y en iniciativas comunitarias de Empleo femenino.

políticas deben trabajar temas relacionados con la formación y cambio de actitudes y aptitudes que permiten adquirir una mayor motivación y empoderamiento en la mujer rural. Se debe facilitar el acceso a la financiación para la puesta en marcha de empresas por mujeres.

Cualquier política debe lograr una integración social plena de la mujer rural, trabajando aspectos que se consideran fundamentales, como la educación, el empleo y el asociacionismo y debe tender a la consideración de la mujer como agente clave en el desarrollo de un territorio.



¿Cuál es tu visión sobre el escenario actual de las mujeres rurales? ¿Imaginas algún cambio o mejora en el futuro?

Del mismo modo que no me gusta hablar de feminismo o de ruralidad, si no de feminismos y ruralidades, creo que no existe un escenario si no una variedad considerable de escenas que visibilizan la diversidad de la mujer rural en estos momentos.

Mi percepción es que tenemos una fuerte tendencia a categorizarlo todo, a hacer compartimentos homogéneos y poco permeables entre ellos. Pensando que, esa aparente especialización, es la manera de caminar hacia el desarrollo y la sostenibilidad.

Si queremos pueblos en los que poder desarrollar de manera digna y plena nuestros proyectos vitales, tenemos que pasar de esa tendencia a otras dinámicas que pongan en valor la diversidad. Ser capaces de ver esta diversidad como la riqueza necesaria para tener ecosistemas complejos es clave. Y debe ir acompañada de un trabajo que entreteja, para transformar las conversaciones en grupos, los grupos en comunidades y las comunidades en ecosistemas.

El momento de crisis ecosocial que estamos viviendo representa una oportunidad para convertir nuestros pueblos en laboratorios de experimentación y las mujeres tenemos un papel clave. Siento que es un buen momento para cocrear futuros que nos emocionen y con-

tribuyan a reequilibrios demográficos, ecológicos y de género.

¿Qué idea o política consideras que mejoraría la situación de la mujer en el medio rural? Esta puede ser tanto escala local, regional o nacional.

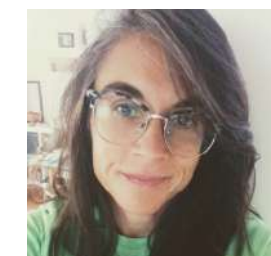
Si queremos cambios sistémicos, con vocación de perdurar en el tiempo y construir una realidad que resignifique las ruralidades y el papel de las mujeres en ellas hay que abordar la cuestión desde la raíz. Creo que las políticas que se desarrollen deben asentarse sobre los valores del ecofeminismo, poniendo la vida en el centro de la toma de decisiones.

Políticas que se aborden e implementen desde modelos de innovación como el de quintuple hélice o el modelo HIP [Hexágono de la Innovación Pública]. Modelos sencillos de aplicar en cualquiera de las escalas de gobierno, que ayudarían a trascenderlas y generar otros sistemas de gobernanza en los que las mujeres de zonas rurales pudiésemos vernos realmente representadas. Modelos capaces de generar las respuestas que nuestra realidad compleja necesita, desde la inteligencia colectiva e implicando a múltiples actores.

Siempre he creído que los cambios tienen que propiciarse de abajo a arriba por eso siento que quienes deberían trabajar con más ahínco son las administraciones locales,



Rosario Alcantarilla Ramos



Rosario Alcantarilla vive en Santa Olalla del Cala en la Sierra de Aracena y Picos de Aroche.

Se dedica a la arquitectura y, como habitante de una zona rural, trabaja por el buen vivir y el sostenimiento de los pueblos como socia de la asociación MUTI.

con las que la ciudadanía está más directamente vinculada. Sin perder esa visión de la teoría de redes de la que habla antes, conectando con la vecindad, pero

intensificando también lazos con otras comunidades y otras instituciones con las que compartir y construir en común. Hay que cambiar paradigmas.



¿Cuál es tu visión sobre el escenario actual de las mujeres rurales? ¿Imaginas algún cambio o mejora en el futuro?

En el medio rural encontramos mujeres plurales, diversas, de diferentes edades, españolas, migrantes, casadas, solteras, con o sin hija/as, jubiladas, en el paro, trabajadoras, emprendedoras, cada una con una experiencia de vida única, pero todas comparten algo en común además de vivir en pueblos. Todas se enfrentan a dificultades y retos característicos de ese medio: problemas de acceso al empleo que no les permiten adquirir una autonomía económica; problemas de acceso a los servicios y a la movilidad para poder salir del aislamiento; problemas de desigualdad, violencias y masculinización del mundo rural que acentúan su invisibilización y la falta de participación en la toma de decisión a nivel local. En un escenario de este tipo, es comprensible que a muchas mujeres les cueste imaginarse un futuro en estos territorios, lo que nos están llevando a una despoblación rural cada vez más preocupante.

Personalmente veo difícil una mejora de la situación a corto, medio o largo plazo sin una transformación radical de nuestro sistema político-económico patriarcal que pone el beneficio económico en el centro e invita a pensar el medio rural como un territorio para la agroindustria. El cambio se producirá sólo si adoptamos una perspectiva feminista a nuestra manera de ver el mundo, poniendo la vida en el centro y pen-

sando en un decrecimiento global incluido la reducción de la explotación de los recursos naturales.

¿Qué idea o política consideras que mejoraría la situación de la mujer en el medio rural? Esta puede ser tanto escala local, regional o nacional. (150 – 350 palabras)

El cambio o la mejora de esta situación depende de una voluntad política nacional con perspectiva de género y de la movilización de fondos económicos dirigidos a alcanzar objetivos claros definidos con transparencia. Estas políticas deberían incentivar a las empresas a instalarse en el medio rural aumentando así las oportunidades laborales; apoyar el emprendimiento femenino y paliar la falta de infraestructuras y telecomunicaciones deficientes para que puedan desarrollarse personalmente y profesionalmente incluso en territorios remotos; asegurar el acceso a los servicios básicos para ellas y para sus familiares; sin olvidar algo fundamental como cubrir las necesidades formativas y culturales promoviendo así una sociedad equitativa, más justa, colaborativa y acabar con los estereotipos de género que fomentan la violencia machista.

A nivel regional y local es importante reforzar el trabajo de acogida de familias/personas “urbanas” con interés en tener un vida más tranquila y saludable, para su instalación en el medio rural, facilitándoles el



Sophie Jouan



La francesa Sophie Jouan lleva más de 12 años en España y vive en un pueblo de 20 habitantes en la provincia de Segovia desde hace 8 años.

Trabaja como técnica en una asociación feminista, Otro Tiempo.

acceso a viviendas de alquiler, a tierras, al empleo, a servicios y realizando de manera paralelo un trabajo comunitario para que las relaciones entre población rural y “neorurales” sean colabo-

rativas. En este sentido, apoyar la creación de redes entre mujeres diversas que viven en el medio rural y darles protagonismo en la toma de decisiones a nivel local resultaría ser clave.



¿Cuál es tu visión sobre el escenario actual de las mujeres rurales? ¿Imaginas algún cambio o mejora en el futuro?

Creo que hay muchos desequilibrios en el mundo rural: distancia y escasez de servicios, falta de oportunidades laborales, dificultades de emprendimiento, el déficit en los servicios de cuidados y que éstos hayan recaído una vez más sobre las mujeres, el impacto sobre el empleo, la brecha digital, la conciliación y la violencia de género.

Como mejoras, habría que reforzar los servicios públicos; impulsar la transición ecológica y tecnológica que permita un desarrollo sostenible innovador e inclusivo del mundo rural; un pacto que tenga muy en cuenta a la industria agroalimentaria y la lucha por la igualdad en el medio rural.

¿Qué idea o política consideras que mejoraría la situación de la mujer en el medio rural? Esta puede ser tanto escala local, regional o nacional.

De las muchas que pueden implantarse, destacaría 3:

1. Protección, concienciación y defensa contra la violencia de género en el medio rural: Independientemente de dónde vivan las mujeres, éstas han de tener las mismas garantías de protección y defensa ante la violencia contra ellas.
2. Programa de género y tecnología que termine con la brecha digital: Para que las mujeres de los pueblos puedan desarrollar todas sus expectativas laborales y comercializadoras; informativas, formativas y comunicativas.
3. Impulso del cooperativismo y proyectos colectivos de y para mujeres: Las mujeres rurales exigen apoyos para fortalecer la red de sororidad que tejen de forma natural.



Ana Lucas Navarro



Ana Lucas trabaja como Orientadora Laboral en la Oficina de empleo de Caudete (Albacete).



¿Cuál es tu visión sobre el escenario actual de las mujeres rurales? ¿Imaginas algún cambio o mejora en el futuro?

Las mujeres rurales son, han sido y serán las que sustentan las relaciones sociales en el medio rural, así como las que se ocupan de las necesidades de toda la comunidad, haciendo de su figura el pilar más importante para el mantenimiento de la población rural. Y esto es algo indiscutible. Las mujeres que viven en el medio rural son las que, aparte de su trabajo ya sea en la explotación agraria o en otro sector son las que se ocupan de los vecinos... de hacer actividades para los más pequeños... de participar en las actividades que se proponen en el pueblo o ayuntamiento...

El cambio o mejora que creo que va a existir (y espero que sea más pronto que tarde) es todo lo relacionado con la conexión a internet y la cobertura. Seguido de la calidad de vida que se puede tener en el medio rural: aire puro, calidad de los alimentos....

¿Qué idea o política consideras que mejoraría la situación de la mujer en el medio rural? Esta puede ser tanto escala local, regional o nacional.

Mira, llevo más de 19 años trabajando con mujeres en el medio rural y después de observar todas las políticas, fondos europeos, acciones que se han llevado a cabo, seguimos con

los mismos problemas en el medio rural. Entonces creo que algo se está haciendo mal.

Creo fehacientemente que ese dinero destinado en proyectos, acciones hay que invertirlo en algo real y tangible: como son las INFRAESTRUCTURAS DE CALIDAD DIGITAL Y TERRESTRES, hay que empezar la casa por los cimientos. Si tenemos buenas infraestructuras de carreteras, no digo autopistas, pero sí buenas comunicaciones. Si tenemos buena infraestructura de telecomunicaciones ya tenemos mucho ganado. Esta es la base para que las siguientes medidas vayan rodadas.

También servicios básicos de calidad, con esto no se pide escuela ni centro médico en cada localidad, sino que habrá que mancomunar servicios para poder ofrecerlos de calidad por comarcas o por zonas...

Otro problema con el que me llevo encontrando es que la gente que vive en el medio rural no sabe valorarse como persona ni sabe valorar su medio, esto también habría que trabajarlo con la población rural.

Hay que poner en valor lo mucho de bueno que hay en nuestras zonas rurales, y que parte de ese valor sea social pero también económico, porque la despoblación, obviamente se debe, entre otros factores a la falta de oportunidades laborales en el entorno rural.

Por eso para que exista desarrollo tenemos que conocer los recursos endógenos con los que cuenta un territorio y con la participación ciudadana. Punto de vital importancia



Delfina García Alonso



Delfina García trabaja en una organización profesional agraria desde hace 15 años. Ofrece apoyo técnico a una asociación de mujeres a nivel provincial y hace 20 años comenzó a trabajar en el medio rural con mujeres a través de EQUAL y LEONARDO.

ya que a partir de aquí es sobre donde se puede sustentar un proyecto dinamizador de la economía local.

Otro tema no menos importante a tener en cuenta en la repoblación es favorecer la coexistencia de las actividades tradicionales del medio rural con los nuevos pobladores y sus actividades.

A partir de aquí ya pondríamos en práctica otro tipo de medidas: medidas fiscales, ayudas a la natalidad, al emprendimiento, a la adquisición de vivienda...



Mujeres rurales AMULEMER

Estas opiniones se fundamentan en el trato cercano con las mujeres del medio rural de la provincia de León, pertenecientes a la Asociación de Mujeres Leonesas del Medio Rural (AMULEMER).

¿Cuál es tu visión sobre el escenario actual de las mujeres rurales? ¿Imaginas algún cambio o mejora en el futuro?

En mi caso, soy olivarera en Jaén y cuesta muchísimo encontrar mujeres que trabajen en cargos de responsabilidad en todos los eslabones de la cadena de valor, desde el campo, almazaras o cooperativas, envasadoras, distribuidoras. Me paso el día lidiando con hombres que piensan que saben más que yo por el hecho de ser hombres o que me miran con cara de extrañeza, por no decir otra cosa, cuando estoy en el campo. Es muy cansado no ser tratada con igualdad y respeto y también que no haya más mujeres dentro del sector en puestos de responsabilidad. Por suerte, en las nuevas generaciones de hombres, esto ha mejorado un poco y hay más respeto hacia nosotras.

Los cambios los imagino, pero la realidad es que veo que son muy lentos. Muchos hombres ponen el nombre de sus mujeres a las explotaciones para recibir ayudas, pero la realidad es que son ellos los que están al frente. Y las mujeres nos encontramos con tantas dificultades para asumir puestos de responsabilidad que acabas por perder la fuerza y la mayoría abandonan la idea.

¿Qué idea o política consideras que mejoraría la situación de la mujer en el medio rural? Esta puede ser tanto escala local, regional o nacional.

Creo que es importante hacer un trabajo de empoderamiento con las mujeres rurales y creación de redes para que podamos apoyarnos y ayudarnos unas a otras y además un trabajo de sensibilización con los hombres. Es necesario que, en el mundo rural, se den cuenta que la participación de las mujeres en el negocio contribuye a la mejora del sector. Algo que actualmente es imprescindible para poder seguir adelante. Formación, muy importante que recibamos formación sobre temas de campo, de gestión, de empresa, para poder trabajar con conocimientos y también asesoría y acompañamiento para las mujeres que queremos emprender o asumir puestos de responsabilidad que muchas veces son sentimos muy solas dentro del sector. Esto debería ir vinculado a las ayudas económicas que se reciban. Las ayudas sin formación, sensibilización y acompañamiento son inversiones que no contribuyen al objetivo que persiguen y se acaban diluyendo.



Ana de Veciana



Ana de Veciana, olivicultora en Jaén, busca innovar y mejorar nuestra actividad agraria.



¿Cuál es tu visión sobre el escenario actual de las mujeres rurales? ¿Imaginas algún cambio o mejora en el futuro?

Las mujeres rurales somos un agente imprescindible del cambio que necesita la sociedad rural. Tenemos un papel primordial para que se produzca esa transformación necesaria donde poder relacionarnos entre nosotros en un entorno sostenible, creando una sociedad más igualitaria y enfrentándonos a los problemas reales desde otra perspectiva. Las mujeres hemos avanzado en muchos temas, pero tenemos que cambiar nuestro rol y buscar soluciones incluyendo a toda la sociedad y así, en estos momentos de crisis, no dejar a ningún sector atrás. Mi vida laboral ha estado supeditada entre crisis y el lugar donde vivo. Mujer rural, de mediana edad, con titulación universitaria y en un medio donde se siguen haciendo políticas ajenas a la realidad que estamos viviendo y sin afrontar los cambios necesarios. Creo que el futuro del mundo rural y de toda la sociedad en general necesita de una transformación que produzca un cambio para paliar todos los problemas que tenemos, calentamiento global, despoblamiento, falta de trabajo, etc. Cambiar la forma de vida o la forma de ver la vida que llevamos a una mejor y más consecuente con las problemáticas actuales, es el único camino a seguir. El futuro todavía no ha llegado y es ahora cuando tenemos que empezar el cambio.

¿Qué idea o política consideras que mejoraría la situación de la mujer en el medio rural? Esta puede ser tanto escala local, regional o nacional.

En escala local, los Ayuntamientos son las instituciones que tienen que afrontar los cambios hacia la sostenibilidad. Se le debería exigir que cumplieran con los objetivos marcados, que no siguieran una política ajena a la realidad actual. Que hubiera una relación más estrecha entre los pueblos de una misma zona para afrontar la problemática actual, la gestión sostenible de un pueblo puede ayudar a otros de su mismo entorno y crear un enclave común donde el cambio es posible.

Creo que es fundamental la formación de los agentes y políticos de los Ayuntamientos. Son ellos a nivel local los que tienen que provocar el cambio en la ciudadanía, al igual que los demás agentes, tercer sector y tejido empresarial.

Pero si los Ayuntamientos están de espaldas a un cambio en la forma de plantear el futuro hacia un desarrollo sostenible, la problemática que tenemos será difícil de solventar y es ahora cuando se tiene que afrontar los nuevos retos con la participación de toda la sociedad. A escala individual, he sido trabajadora autónoma y por cuenta ajena, ahora desempleada. Sigo formándome, aprendiendo a autoabastecernos mediante huerto y buscando/proponiendo ideas para encontrar mi hueco y hacer mi pequeña gran revolución social.

Puri Esteban Carrero



Puri Esteban quiere apostar por su territorio. Vive en una zona bastante despoblada dentro del Parque Natural del Tajo Internacional y Reserva de la Biosfera Transfronteriza Tajo-Tejo Internacional.



¿Cuál es tu visión sobre el escenario actual de las mujeres rurales? ¿Imaginas algún cambio o mejora en el futuro?

Por mi experiencia creo que las mujeres en el medio rural poco a poco van teniendo más protagonismo en todos los entornos. En el entorno familiar o social y de apoyo siempre lo han tenido, más en zonas de montaña, pero en temas asociativos, empresariales o políticos esta visión era escasa.

Si algo nos ha enseñado el tiempo, es que esto está cambiando. La Comarca de la Jacetania lleva ya varios años con una Presidencia femenina, y cada vez son más las jóvenes que al terminar sus estudios están volviendo a sus pueblos planteando diferentes alternativas de vida que no tienen que ir parejas a oficios de cuidados, por ejemplo.

Por otro lado, la situación que nos ha dejado la pandemia y la incorporación en muchas zonas rurales de mayor conectividad, ha dado como resultado que más familias decidan quedarse, así como mujeres jóvenes que junto con sus parejas han apostado por crear nuevos proyectos de vida en entornos totalmente diferentes de la ciudad, pero sin descuidar esa visión amplia desligada del tema de género a la hora de desarrollar su proyecto de vida. Un ejemplo sería como los abuelos del pueblo se sorprenden al ver al “chico este joven que viene de la ciudad” paseando a su bebé en su mochila ... “¡Anda! ¿Y la madre donde para?” (pregunta de muchas personas mayores que les sorprenden

de algo que para muchas personas es totalmente normal).

En mi humilde opinión, en los entornos rurales aún quedan muchos pasos que dar, pero es cierto que se nota un cambio generacional, pero para mí lo más enriquecedor es como la retroalimentación entre estas generaciones y el conocimiento mutuo hace que pueda ir avanzando poco a poco en positivo.

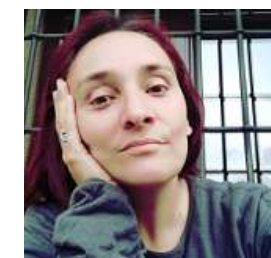
¿Qué idea o política consideras que mejoraría la situación de la mujer en el medio rural? Esta puede ser tanto escala local, regional o nacional.

Creo que hablar de políticas en muchas ocasiones es peligroso, porque no dejas de hablar de manera generalizada, pero sin tipo de concreción. Primero tenemos que aclarar que entendemos por políticas. Para mí, simplemente son las hojas de ruta que se deben marcar con las acciones a desarrollar para conseguir unos objetivos concretos.

A nivel local debería ser sencillo, dado que la cercanía supone una verdadera fortaleza, pero nos encontramos con la debilidad como sociedad en general de no reconocernos como conjunto social y ver por el bien común. No sabemos (y creo que tampoco se nos enseña) a llegar a acuerdos a medio y largo plazo en donde todos y todas ganemos, y al final, las acciones que se desarrollan no dejan de ser acuerdos de los diferentes políticos



Susana Lanaspá Benítez



Susana Lanaspá trabaja como animadora socio-cultural en la Comarca de la Jacetania en el Departamento de Juventud y de Acción Social, donde desarrollan acciones comunitarias y trabajan de manera conjunta con el grupo de Acción Local Leader ADECUARA.

de cada momento, los cuales, dependiendo de la ideología, se apoyaran de una manera u otra, o directamente no se hará nada.

Creo que no es una cuestión de ver qué cosas podemos hacer para mejorar la situación de la mujer, si no de ver qué mecanismos reales como sociedad esta-

blecemos para que todos y todas podamos convivir y desarrollar nuestros proyectos personales vitales, independiente de si soy mujer, hombre, niño, niña, joven, anciano, anciana ... Y esto se hace partiendo del conocimiento real de las personas, de las mujeres en este caso y de todos/as los/as agentes sociales implicados.



Punto de vista de emprendedoras rurales

¿Cómo valorarías la presencia de mujeres en las empresas del territorio? ¿Crees que han ampliado su presencia en estos espacios?

La participación de la mujer en las empresas, como en otros ámbitos, requiere de la observación en un horizonte temporal a medio-largo plazo. En este sentido, desde mi perspectiva de más de veinte años trabajando en territorios rurales, esta evolución se ha producido en positivo, observando cierto empoderamiento y una mayor presencia de la mujer en algunos sectores tradicionalmente masculinizados.

La sensibilización en igualdad de oportunidades, como todo proceso mental, va calando de forma progresiva en el ámbito de las empresas. Si analizamos el impacto económico y social de la aportación de todas las personas en el ámbito laboral, se hace patente la necesidad de aprovechar el conocimiento y la capacidad de todas las personas, no nos podemos permitir la pérdida de estos valores que atesora la mitad de la población, las mujeres.

No obstante, aunque se observa una mayor presencia en los espacios empresariales, no considero que nos encontremos ante un escenario de igualdad plena. Si analizamos la presencia de la mujer en los puestos de responsabilidad, o la representatividad en las entidades asociativas empresariales, se pone de manifiesto la desigualdad y la necesidad de seguir trabajando con el objetivo de establecer las condiciones óptimas para llegar a una igualdad real.

¿Crees que te has enfrentado a dificultades adicionales por el hecho de ser mujer (actitudes condescendientes, falta de reconocimiento o interés...)?

Abrir el espacio laboral ha supuesto un gran esfuerzo, creo que como para cualquier persona, una clara apuesta por la formación desde mi juventud, sacrificios personales y familiares han permitido mi desarrollo personal y profesional.

Es posible que al inicio de mi carrera profesional se unieran dos circunstancias; la juventud y ser mujer. Durante años, han sido varias las situaciones en las que me he enfrentado a personas que han mostrado actitudes paternalistas y condescendientes. Siempre he sido muy sensible a este tipo de actitudes y, desde la distancia, no siempre he mostrado mi malestar en estas situaciones, me he mostrado distante, pero no la manifesté abiertamente.

Soy socia fundadora de mi empresa, además de administradora desde la primera firma de la primera escritura de constitución, sin embargo, han sido muchas las ocasiones en las que me han preguntado por "mi jefe", desde ámbitos bancarios, institucionales... aun siendo conocedores de mi dirección dentro de la empresa.

El contrapunto siempre ha sido mi socio, Manuel C. Hemos trabajado desde posiciones de igualdad, siempre he sentido respeto profesional por su parte, en la misma medida en la que yo respeto y admiro su



Gracia M. Puga Vargas



Gracia M. Puga es directora de una pequeña empresa ubicada en la provincia de Almería (Andalucía). Hace más de 20 años puso en marcha, junto a su socio, procesos de investigación y desarrollo de proyectos relacionados con la cooperación, con estrategias de desarrollo local participativo, o con la puesta en valor de los recursos rurales.

trabajo. Nuestros perfiles conforman un equipo de trabajo compatible, los años así lo corroboran. A su lado he aprendido, y sigo aprendiendo. Como él siempre dice: "Somos socios, y sin embargo amigos".

Las dificultades debemos afrontarlas, creo que así lo he hecho durante años. Importante es nuestro autoconocimiento y nuestra autoestima en esta labor. En la actualidad manifiesto mi discrepancia ante cualquier actitud que considere que fomenta la desigualdad, considero que entre todos y todas podemos aprender a respetarnos y valorarnos.

¿A qué sector pertenece tu empresa? ¿Opinas que esto influye a la hora de que las mujeres ocupen puestos de dirección?

Nos integramos dentro del sector servicios. Nuestra empresa realiza asistencias técnicas a diferentes entidades públicas y privadas en materia de desarrollo local (rural y pesquero); estrategias de desarrollo participativas, seguimiento y evaluación. Por otro lado, atendemos a la puesta en valor de recursos, al fomento de la cultura emprendedora, a la sensibilización y la divulgación a través de diferentes herramientas como la producción de documentales videográficos.

No detecto grandes diferencias en la participación de la mujer en nuestro sector. Sí es posible que nuestro trabajo permita seleccionar de alguna forma las personas con las que trabajamos, y durante estos años, hemos planteado no trabajar con personas que no hayan valorado el equipo de trabajo de forma integral.

Las entidades y empresas con las que nos relacionamos cuentan con gerencias, presidencias y direcciones con mucha capacidad, resolutivas, empáticas y que afrontan responsabilidades en cada uno de sus ámbitos de actuación.

La ocupación en los puestos de dirección en nuestro sector los considero equilibrados, sin embargo, a nivel de representatividad del sector suele estar masculinizada. En otras profesiones, como la ganadería, la pesca

o la agricultura, considero que la desigualdad sigue siendo más evidente en todos los sentidos.

¿Qué opinas de la importancia de llevar a cabo talleres enfocados a la educación en igualdad?

Considero que puede ser una medida más. Es importante seguir con la educación en igualdad, en la misma medida en la que debemos considerar otras actuaciones que nos permitan a todos y todas decidir desde la libertad, situación que no se da en la actualidad.

En el marco de esta entrevista, analizando los aspectos laborales, es vital atender la conciliación de la vida profesional y personal para crear un hábitat de desarrollo óptimo. Hombres y mujeres necesitamos mejoras en este sentido: flexibilidad real, sistemas que permitan el disfrute paternal y maternal de calidad... Todas estas medidas requieren de un marco legal, temporal, económico... y siempre requiere de una evaluación de su consideración real. Son muchas las iniciativas que son recogidas en informes varios (Planes de igualdad, protocolos, procedimientos...) que no son ejecutados de hecho.

Y finalmente, ¿cual sería tu mensaje a las mujeres que quieren asumir un puesto de dirección?

Ocupar un puesto de dirección es una decisión que debe hacerse desde la libertad y requiere de aptitudes y actitudes especiales.

La cualificación es vital para desempeñar las tareas de nuestro puesto y la podemos encontrar en la formación o en la experiencia en el sector. Aunque ambas pueden ser de gran utilidad, la formación cuenta con un gran valor, nos ayuda a realizar una lectura más eficiente de nuestro sector, de nuestro trabajo y del entorno en el que nos desarrollamos.

Los puestos de dirección también demandan una gran capacidad de esfuerzo, habilidades sociales, habilidades de comunicación, de

negociación, paciencia... pero sin duda, uno de los requisitos más importante se encuentra en la pasión por nuestro trabajo. Dedicarnos a una actividad que nos entusiasma, que nos llena, planteará liderazgos comprometidos y con amplitud de miras.

Me considero una privilegiada, aunque como decía Picasso, *que cuando llegue la inspiración me pille trabajando*. Mi entorno laboral (compañeros y compañeras, clientes y clientas, personas colaboradoras), mi entorno familiar y mi interés personal, facilitan que cada día al levantarme para desarrollar mi actividad laboral, me considere una afortunada. Éste es mi mensaje y mi deseo para cualquier persona que decida dirigir.





Sabina Romero Álvarez



Sabina Romero vive y trabaja en la comarca de la Ribera Alta (Valencia). Es técnica agropecuaria y técnica en recursos naturales. Ha trabajado con proyectos de investigación agrícola y actualmente trabaja en una estación experimental agraria de la Generalitat.

¿Cómo ves el futuro de las mujeres en el medio rural?

En mi opinión, el progreso hacia una sociedad rural igualitaria avanza muy lentamente, sobre todo cuando más pequeña y aislada es una población. Cuesta mucho romper con el vínculo mujer-cuidados y los servicios de apoyo, aunque se van implantando, son escasos y limitados, acotando las posibilidades de desarrollo personal y profesional de las mujeres rurales. También creo que hay mucho que trabajar sobre la violencia de género. En demasiadas ocasiones se sigue considerando un problema de ámbito privado sobre el que no cabe debate social, quedando reducido a un pronunciamiento a favor o en contra de la víctima o el agresor. La sociedad desvirtúa los hechos en favor de intereses personales, sociales o familiares que nada tienen que ver con la realidad de la violencia de género. Aunque las instituciones deberían estar más presentes y tener más coraje para enfrentarse al problema en el medio rural y su idiosincrasia, los cambios necesarios deben surgir desde nosotras mismas, exigiendo un verdadero compromiso y acciones reales y más contundentes. Y creo que ahora es el momento de hacerlo.

¿Cómo valorarías la presencia de mujeres en las empresas del territorio? ¿Crees que ha ampliado su presencia en estos espacios?

En mi territorio, la presencia de mujeres en las empresas se ha

incrementado, pero poco a poco, demasiado lentamente para las necesidades reales que tenemos las mujeres rurales. Si bien en el sector industria, el incremento de presencia de mujeres ha sido más notable y más transversal, en el sector agrícola continúan perpetuándose los roles asignados a la mujer, considerándose más una ayuda o servicio que una actriz protagonista. El 100% de los órganos de gerencia de las cooperativas agrícolas de mi mancomunidad son hombres y, por lo general, las mujeres son dueñas de las tierras únicamente a efectos administrativos, por lo que no existe representación en los órganos de decisión y gestión. Esto unido a la crítica situación en la que el sector agrícola está inmerso, resulta en un sector poco atractivo para la mujer. Quizá esté en nuestras manos una buena parte del poder de transformación que se necesita, por lo que debemos aprovechar al máximo todas las herramientas y recursos disponibles para lograr la plena igualdad y un futuro digno e igualitario en nuestro medio.

Dices que no te importaría emprender en el medio rural... ¿qué necesitarías para dar el paso?

En primer lugar, apoyo para desarrollar la idea y estudiar su viabilidad. Este apoyo debe ser especializado y debería de ser lo suficientemente sólido como para garantizar la supervivencia del proyecto y de los beneficios que aporta a los territorios donde se implante. Es importante

también el acompañamiento de ciertos servicios, como los fiscales y laborales, durante la ejecución del proyecto, pues ciertas características inherentes a los negocios dificultan la gestión de éstos sin cierta formación específica. En segundo lugar, una financiación de calidad que se adapte al modelo y sus particularidades.

¿Cuáles son los obstáculos que han frenado hasta ahora tus intenciones de emprender?

Hasta ahora, he conseguido tener trabajo en mi territorio que me ha permitido desarrollarme profesionalmente, aunque durante una larga temporada tuve que salir de mi comunidad para mejorar mi currículo. Cabe destacar que esos empleos en los que he encontrado oportunidades han sido en localidades cercanas de mi comarca que no son territorios LEADER.

Desafortunadamente, dada la inestabilidad laboral y su temporalidad, no puedo dejar de barajar la posibilidad de emprender en búsqueda de un medio de vida digno en un entorno al que siento que pertenezco y en el que

existen carencias que necesitan ser cubiertas y que podrían convertirse en oportunidades.

Pero existen otros retos a superar que me crean ciertas inseguridades y que hacen que valore la posibilidad únicamente en caso de que me falle el empleo desempeñando funciones dentro de mi carrera profesional. Empezar no es fácil y mucho menos para una mujer, sola y de origen foráneo en el territorio en el que vive y que carece de bienes de los que poder partir. Y aunque se habla mucho de los proyectos de éxito, creo que no tanto de los proyectos frustrados y las verdaderas causas por lo que éstos han fallado. Según experiencias cercanas, en muchos casos el propio sistema los asfixia al regirse por normas generales que no se ajustan en absoluto con la naturaleza del proyecto y las particularidades del medio rural.

Por último, en referencia a los ODS, creo que existen muchas oportunidades, pero también la necesidad de ciertos cambios sociales. Y sobre esto último tengo mis dudas, recelo acerca de si la sociedad y el sistema están realmente preparados para afrontar los e integrarlos en su día a día.

¿Tienes una idea de proyecto que te gustaría desarrollar? ¿Conoces tus opciones de acción de la mano del Grupo de Acción Local de tu territorio?

Si, ¡en realidad tengo varios! Pero si tengo que apostar por uno sería sobre compostaje, principalmente debido a mi experiencia profesional en la materia. Existe una necesidad urgente e importante de que comencemos a gestionar la materia orgánica de nuestros territorios de una manera sostenible, rompiendo el esquema actual. Sin dejar de lado los múltiples beneficios agroambientales, según diversos estudios, un adecuado sistema de manejo podría generar bastantes puestos de trabajo directos e indirectos, sobretodo en áreas rurales, así que creo que es una buena oportunidad para los territorios rurales.

Aún no me he decidido a contactar con el GAL de mi territorio, por lo que desconozco las alternativas que existen. Quizá deba hacerlo ya y conocer si hay iniciativas en curso y las posibilidades que tengo para unirme a ellas.

Cómo ves el futuro de la mujer en el medio rural?

El futuro de la mujer en el mundo rural lo veo cada vez más abierto, con menos trabas a la hora de emprender y con acciones que favorecen e incentivan la presencia de las mujeres en diferentes ámbitos laborales.

Como promotora del taller de mosaicos... ¿Cómo surge la idea de tu negocio? ¿Qué fue lo que te motivó a emprender?

La idea de negocio surge a raíz de terminar los estudios en la Escuela de Arte y Superior de Diseño de Mérida, como Técnica Superior en Artes Plásticas y Diseño en Mosaico y por las posibilidades de la vivienda, en donde gracias a una subvención del grupo de desarrollo de acción local de la comarca, ADICOMT, en donde había partidas destinadas a la artesanía, pude acondicionar parte de la planta de abajo para el taller, en donde imparto clases y realizo mosaicos por encargo. Esta artesanía está presente en mi vida desde la infancia, y fue el lugar en donde vivo y las circunstancias que me posibilitaron poder formarme y ver en esta disciplina un modo de vida, que entonces era incipiente, estaba poniéndose en valor, y a la que aún le queda mucho recorrido.

¿Qué medidas crees que pueden ayudar a fomentar el emprendimiento femenino? ¿Quién debe verse implicado?

Está claro que las políticas son las impulsoras de acciones para implicar a las administraciones y estas a sus diferentes asociaciones de desarrollo, tomando medidas que fomenten no solo la formación, el conocimiento y el desarrollo de una idea emprendedora, sino también involucrarse en el progreso y hacerle un seguimiento.

¿Qué les dirías a las mujeres que se están planteando emprender en el medio rural?

A las mujeres les diría que adelante con sus ideas y con sus proyectos, que hoy existen más posibilidades y leyes nos acompañan, que aunque la burocracia sigue siendo excesiva debes delegar en algunas cuestiones para que tú puedas desarrollar lo que te importa y apisona.

¿Podrías resumir lo que significa para ti ser empresaria en el medio rural?

Ser empresaria en el mundo rural significa una apuesta por desarrollar en inferioridad de condiciones en cuanto a las posibilidades de negocio por el medio, es decir lo que no se compensaba económicamente se compensaba y se com-



Maria Abril Sanz



María Abril, técnica en Artes Plásticas y diseño en Mosaico, vive en un pueblo de la provincia de Cáceres, Miajadas. Gracias a la ayuda del Grupo de Acción Local puso en marcha su taller de mosaicos, donde imparte clases y realiza obras.

pensa en bienestar y calidad de vida, entonces y ahora, solo que las diferencias que existían en cuanto a volumen de ocio, según el lugar, hoy se desvanecen a las tecnologías que nos permiten estar en cualquier lugar.



Consideraciones finales



La igualdad de género no es todavía una realidad en ningún territorio del planeta. Las mujeres se siguen enfrentando a multitud de desafíos en el día a día, como la carga de cuidados, la escasa representatividad en espacios de toma de decisiones o la visibilidad en las esferas públicas o en los medios de comunicación. Los estereotipos de género o las dinámicas discriminatorias pueden darse tanto en ámbitos formales (instituciones) como informales (hogar), pues forman parte de un entramado simbólico integrado en la sociedad. Por este motivo, la igualdad y la justicia social únicamente podrán lograrse si se trabaja de forma conjunta e integral un marco normativo progresista de la mano de un proceso progresivo de transformación social.

En los últimos años, se han producido numerosos avances relativos al empoderamiento femenino y la concienciación social tanto en el medio rural como en el urbano. La legislación internacional y la apuesta de Naciones Unidas por la consecución del fin de las desigualdades han significado mucho en las últimas décadas. Los marcos ofrecidos a nivel nacional y regional han permitido una mayor concreción de los principios enunciados. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y su transposición en los marcos normativos nacionales han hecho que las metas del ODS 5 estén cada vez más cerca. Asimismo, las leyes promulgadas a nivel nacional han permitido crear **un marco de protección** y han visibilizado las discriminaciones al plasmarlas por escrito y crear vías de actuación transversales.

Sin embargo, tal y como hemos visto, una sociedad igualitaria no puede estar basada únicamente en legislación. La gran transformación solo puede ir precedida de una coalición entre instituciones y sociedad civil, donde el compromiso político vaya de la mano de un cambio de comportamiento y mentalidad y viceversa. Las tareas relativas a la sensibilización y la educación desde las edades más tempranas son esenciales a la

hora de lograr una transformación desde la raíz: es imprescindible trabajar un enfoque de cambio social estructural a través del diálogo y la reflexión acerca de nuestros comportamientos y pensamientos diarios para conseguir una concienciación colectiva que permita una transversalización del género en el resto de actuaciones.

Es muy importante además que los marcos normativos vayan acorde a los avances que se realicen desde la sociedad. Es decir, cualquier avance producido a nivel social, ya sea en las calles o en espacios de reflexión, debe trasladarse al debate público para que las legislaciones no se conviertan en entes inamovibles, pioneras en su día, pero anticuadas con el paso del tiempo y sobrepasadas por las demandas sociales.

El feminismo es ahora más necesario que nunca, pues solo este movimiento nos va a permitir materializar todos los pasos que hemos dado para llegar hasta aquí. El feminismo debe incorporarse tanto en el plano jurídico como en el político y debe formar parte de todos los pasos de planificación y ejecución de proyectos y programas de las entidades.

Las mujeres en España se encuentran en un escenario de transición, donde la desigualdad no es igual de visible que hace 50 años, pero donde siguen enfrentándose a una mayor carga de cuidados por regla general, a peores condiciones laborales y a una menor tasa de representación en el espacio público. Las mujeres rurales deben hacer frente a todos estos desafíos, así como a otros muchos que dificultan el desempeño laboral, como la escasa conexión a internet o las dificultades para desplazarse de un lugar a otro.

La igualdad de género en el medio rural está estrechamente ligada al desarrollo sostenible de los municipios. Así se ha demostrado gracias a las valiosas aportaciones que han sido incluidas en este estudio. La mayoría de de las opiniones confluyen en que, para la

consecución de un escenario justo e igualitario es necesario actuar de la mano de una mayor dinamización de los territorios rurales, invirtiendo en infraestructura y servicios, que impulsen la actividad económica y la creación de empleo.

Los datos extraídos de la encuesta realizada a los Grupos de Acción Local nos han permitido observar que el cambio ya ha comenzado y que cada vez son más las mujeres que consiguen incorporarse en los espacios de toma de decisiones y deciden emprender en el medio rural. Asimismo, un dato muy positivo es que la perspectiva de género ha comenzado a implementarse de una forma progresiva en el funcionamiento de los grupos y en el planteamiento de los proyectos, lo que nos permite creer que la transformación está en marcha.

En demasiadas ocasiones nos limitamos a pensar que nuestros actos están condicionados por nuestras costumbres y nos desanimamos al pensar que es demasiado complicado modificar algo de la realidad en la que vivimos. Sin embargo, la cultura se cambia. Para ello, debemos comenzar por transformarnos a nosotros/as mismos/as y por potenciar la capacidad de acción de cada persona.

Como dice Chimamanda Ngozi Adichie,

“La cultura no hace a la gente. La gente hace la cultura. Si es verdad que no forma parte de nuestra cultura el hecho de que las mujeres sean seres humanos de pleno derecho, entonces podemos y debemos cambiar nuestra cultura.”

Presentes,

Cisela López

Llegamos aquí presurosas...
Hemos venido,
convocadas por un sueño.
Las mujeres
recorremos las plazas del mundo
desplegando palabras.
Hemos llegado de todas partes
unas tristes,
otras alegres,
algunas rotas.
Trazando arcoíris
con nuestros colores de piel,
constelaciones
con nuestras miradas.
Nos encontramos
proclamando la soberanía de nuestros
cuerpos,
defendiendo la libertad de nuestros pasos.
Haciendo resonar nuestra voz.
de continente a continente.

Transgrediendo mandatos,
construyendo metáforas amables
con la fuerza de nuestros deseos.
Enlazándonos,
más allá de nuestra edad
y nuestras nacionalidades.
Acarreando esperanzas
en la desesperanza.
Tejiendo redes,
laboriosas arañas.
Construyendo ciudadanía
centímetro a centímetro.
Transformando la realidad
con nuestros caminares,
incursionando el viento
vestidas de cometas,
despeinadas de flores,
deliberadas,
presentes,
en esta marcha por la vida.

Bibliografía



Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ACNUDH (1966)	► En línea https://bit.ly/3qOb98G
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ACNUDH (1981)	► En línea https://bit.ly/3oQJToc
La brecha de empleo por sexos se dispara 20 puntos cuando hay hijos. <i>ABC</i> Alcelay, S. (2019)	► En línea https://bit.ly/37eX4Jz
Constitución Española BOE (1978)	► En línea https://bit.ly/37dVuYD
Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 Comisión Europea (2020)	► En línea https://bit.ly/3oQtz7a
Mujer, pobreza y Desarrollo Sostenible COPADE (2018)	► En línea https://bit.ly/3gJwVWy
<i>Why intersectionality can't wait. The Washington Post</i> Crenshaw, K. (2015)	► En línea http://wapo.st/3rRhYXE
Informe mujeres investigadoras 2019 CSIC (2019)	► En línea https://bit.ly/3nm9zZM
EPA de España. <i>Expansión</i> Datosmacro (2020)	► En línea https://bit.ly/3no0Je4
La pobreza de las mujeres nace de la desigualdad EAPN (2019)	► En línea https://bit.ly/3mjN5XT
<i>European parliament: president and members</i> EIGE (2020a)	► En línea https://bit.ly/2K2T1Y3
<i>Gender Statistics Database</i> EIGE (2020b)	► En línea https://bit.ly/3a47SMG
Las dos caras de la densidad de población en España El Orden Mundial (2019)	► En línea https://bit.ly/3nlyGR9
Elecciones generales 2019: Las mujeres en las listas electorales EP Data (2020)	► En línea https://bit.ly/37hvZ8F
La brecha de género es más pronunciada en el mundo de la cultura. <i>La Vanguardia</i> EuropaPress (2019)	► En línea https://bit.ly/37YqVFC
¿Cuántas mujeres hay en la RAE? Las 11 académicas de la Academia entre los casi 500 miembros desde su fundación EuropaPress (2020)	► En línea https://bit.ly/3amwyjN
<i>Equal Pay? Time to close the gap!</i> European Commission (2019)	► En línea https://bit.ly/37YwUKx
El éxodo de las mujeres pone en peligro el futuro de la España rural Fedriani, I. (2020)	► En línea https://bit.ly/3mc8UbO
Informe GEM España 2018-2019 GEM (2019)	► En línea https://bit.ly/2K3l20v

Informe GEM España 2019-2020 GEM (2020)	► En línea https://bit.ly/34bqhmQ
<i>Gender at work framework</i> Gender at Work (2018)	► En línea https://bit.ly/3oNW2KH
Las mujeres ocupan solo un 32% de los altos cargos en las ONG españolas aunque forman la mayoría de su plantilla Gutiérrez Icíar (2018)	► En línea https://bit.ly/3acWyOe
Mujeres en puestos directivos: más sigue siendo insuficiente La Vanguardia (2019)	► En línea https://bit.ly/3qTrjO1
Los mitos infundados de la Convención de Estambul. <i>La Vanguardia</i> Herrera, E. y Rovirosa, D. (2019)	► En línea https://bit.ly/2K1xPln
La brecha de género en los Premios Nobel de Ciencia. <i>El Financiero</i> Hill, B. (2020)	► En línea https://bit.ly/3gMkbhL
Empoderando a las mujeres de las zonas rurales y sus comunidades IFAD (2020)	► En línea https://bit.ly/3nkK5M4
Mujeres graduadas en educación superior INE (2018)	► En línea https://bit.ly/3qWzuta
Cifras de población INE (2020a)	► En línea https://bit.ly/2WdmjWv
Lista completa de operaciones INE (2020b)	► En línea https://bit.ly/3gJghXb
Mujeres en cifras Instituto de la Mujer (2020)	► En línea https://bit.ly/2WqRHkF
España suspende en la aplicación del Convenio de Estambul, a cuatro años de haberlo ratificado. <i>Público</i> Kohan, M. (2018)	► En línea https://bit.ly/37iTgHz
La brecha de las pensiones entre hombres y mujeres duplica a la de los salarios. <i>Público</i> Kohan, M. (2020)	► En línea https://bit.ly/3qSnAJP
Consejo de Europa Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (2020)	► En línea https://bit.ly/3mLJXup
Pacto de Estado contra la Violencia de Género Europa Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2019)	► En línea https://bit.ly/3a6ol2U
<i>OECD. Stat</i> OECD (2020)	► En línea https://bit.ly/346DQ76
La mujer solo aparece en un cinco por ciento de la prensa deportiva. <i>Universidad Carlos III Madrid</i> OIC (2014)	► En línea https://bit.ly/2LD7kTX
Declaración Universal de Derechos Humanos ONU (1948)	► En línea https://bit.ly/2W9Gx3z

Objetivo 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*

ONU (2020)

► En línea <https://bit.ly/2LCVNE9>

La Plataforma de Acción de Beijing cumple 20 años

ONU Mujeres (2015)

► En línea <https://bit.ly/3r4VXV0>

Mujeres en la política: 2020

ONU Mujeres (2020)

► En línea <https://bit.ly/3miNWWG>

El valor del trabajo no remunerado de las mujeres triplica el gasto en tecnología a nivel mundial

Oxfam Intermón (2020)

► En línea <https://bit.ly/37hq6Zc>

Comunicación a los Miembros. Derechos de las mujeres e igualdad de género: Información básica

Parlamento Europeo (2009)

► En línea <https://bit.ly/37h8BII>

El cambio de enfoque en la igualdad entre hombres y mujeres: de la conciliación a la corresponsabilidad. *Garrigues*

Ramo, M.J. (2020)

► En línea <https://bit.ly/2WqpB9b>

Mujeres escritoras: *los datos de la brecha de género en la literatura*

RTVE (2018)

► En línea <https://bit.ly/3nlB0mu>

Percepciones que crean barreras

SRUK CERU y COTEC (2019)

► En línea <https://bit.ly/2Ks4slY>

Sustainable Development Report 2020

SDG Index (2020)

► En línea <https://bit.ly/2KljlTy>

Coverage of women’s sport is pathetic at the best of times – the lockdown has made it even worse

The Conversation (2019)

► En línea <https://bit.ly/3nhDqCh>

La discriminación salarial más allá de la jubilación: *brecha salarial en las pensiones*

UGT Feminista (2019)

► En línea <https://bit.ly/3gJpP4g>

La Interseccionalidad para alcanzar el éxito a nivel laboral

Universidad de Zaragoza (2020)

► En línea <https://bit.ly/3aeWNIR>

Radiografía de los cuidados en España: *femeninos y no remunerados*

Valverde, B. (2020)

► En línea <https://bit.ly/3r5h0qu>

Interseccionalidad: *Definición Y Orígenes*

V. Valiña, C. (2020)

► En línea <https://bit.ly/3qVMZsU>

¿La cultura es (aún) cosa de hombres? *Ellos dirigen y gestionan y ellas se encargan de maquillaje y peluquería*

Women Now (2020)

► En línea <https://bit.ly/2LAUZzx>

Global Gender Gap Report 2020

World Economic Forum (2020)

► En línea <https://bit.ly/3a7KsG5>

Qui sont les femmes cheffes d ´Etat et de gouvernement dans le monde?
Euronews

Yetim, F. (2020)

► En línea <https://bit.ly/3glH1Hc>



C/ Duque de Medinaceli, 12 - 1º Izda.
28014 Madrid
redr@redr.es
