

## Brechas de Género en los Territorios Rurales

### Gender gaps in rural areas

MARÍA BELÉN FERNÁNDEZ DOCAMPO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Vigo

 <https://orcid.org/0000-0002-9869-5503>

Cita Sugerida: FERNÁNDEZ DOCAMPO, M.B. «Brechas de Género en los Territorios Rurales». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 6 (2023): 79-95.

#### Resumen

El estudio de las brechas de género que puedan existir en los territorios rurales, especialmente en lo que se refiere al ámbito laboral, exige tener en cuenta la realidad que rodea al propio entorno, diferente a la existente en el urbano. En el presente trabajo se describe toda esa realidad, en la que se perciben unos prejuicios sociales de género muy enraizados. Bajo ese escenario, se dará cuenta de las principales brechas de género existentes en dicho entorno -entre otras, las que afectan a la titularidad y a la gestión de las explotaciones agrarias- para concluir con algunas propuestas para su posible corrección.

#### Abstract

The study of the gender gaps that may exist in rural areas, especially with regard to the workplace, requires taking into account the reality surrounding the environment, different from that present in the urban area. In this paper, this reality is described in which gender stereotypes are deeply rooted. In this context, the main gender gaps will be reported, among others, the ownership and management of agricultural holdings. The paper concludes with some proposals for their correction.

#### Palabras clave

Igualdad y no discriminación; brechas de género; territorios rurales; estereotipos de género.

#### Keywords

Equality and non-discrimination; gender gaps; rural areas; gender stereotypes.

## 1. UNA DISCRIMINACIÓN BASADA EN LA EXISTENCIA DE PREJUICIOS SOCIALES DE GÉNERO

Ningún espacio de la vida en sociedad queda exento de manifestar desigualdades en el trato dispensado a los hombres y a las mujeres y en las oportunidades que se le presentan a cada uno de dichos colectivos, lo que genera múltiples discriminaciones contra las que se opone el principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo. La doctrina existente sobre la materia es ingente y no se trata de glosar aquí sus principales conclusiones, ni de traer a colación las razones de tales desigualdades. Tan solo se quiere apuntar una de ellas, por ser especialmente relevante en el ámbito rural, y que son los prejuicios sociales de género. Es decir, la esencia de las desigualdades que se manifiestan en el trato y en las oportunidades que se le ofrecen a hombres y a mujeres responden a los prejuicios que existen en la sociedad entre el colectivo masculino y el femenino. Esto es, a la opinión preconcebida que se tiene hacia cada uno de dichos grupos sobre cómo deben actuar, a qué deben dedicarse, cuáles son sus gustos o preferencias, etc. Y son estos prejuicios, los que han generado y siguen generando situaciones discriminatorias. Por otra parte, la invisibilidad de tales prejuicios hace que se naturalicen tanto en la sociedad, de tal forma que, cuando se intenta luchar contra ellos, para modificarlos y en su caso eliminarlos, no pocas veces surgen sentimientos de rechazo ante lo que

se percibe como una imposición teórica. De ahí la dificultad, todavía a día de hoy, pese a los muchos avances conseguidos, de lograr la plena igualdad por razón de sexo<sup>1</sup>.

Ni que decir tiene, además, que tales prejuicios de género se extienden a todos los ámbitos de la vida: social, familiar, cultural, educativa y, por supuesto, al laboral, lo que afecta, como no, también al campo, a las zonas o territorios rurales. Las disposiciones normativas son un elemento de lucha para conseguir la igualdad en cualquiera de estos ámbitos. Ahora bien, si se atiende, exclusivamente, a la normativa jurídico-laboral se comprueba que, pese a todos los avances conseguidos en la materia, puede afirmarse que sigue siendo una normativa de carácter discriminatorio, pues no considera trabajo merecedor de una regulación protectora a cualquier clase de prestación de servicios, sino solo a las de carácter productivo, esto es, las que generan riqueza computable en términos económicos. Como prueba de esta afirmación, basta reparar por un momento en la redacción del art. 1.1 del ET que dispone su aplicación exclusivamente a “los trabajadores que voluntariamente presten sus *servicios retribuidos* por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Esta configuración -discriminatoria- de la normativa laboral en España sitúa al trabajo de cuidados en el ámbito familiar -ejercido casi en su totalidad por mujeres- fuera del ámbito laboral, por tratarse de un trabajo no productivo, pues no se remunera económicamente, aunque sea útil socialmente. Sucede lo mismo con el trabajo auxiliar en las explotaciones agrarias -agrícolas, forestales o ganaderas-, ejercido mayoritariamente por mujeres. Como no es productivo, pues no está remunerado económicamente, no se tiene en cuenta, no se regula, sin embargo, es útil socialmente. Muy ilustrativa de esta realidad es la pregunta que conforma el título de la obra de la periodista sueca Katrine Marçal, *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?*, en la que se pone el acento en la invisibilidad de trabajos que son realizados mayoritariamente por mujeres, en alusión al realizado por la madre del economista para que su hijo pudiese alimentarse<sup>2</sup>. En fin, no es ninguna novedad reconocer que el derecho y la economía se asientan, exclusivamente, sobre el trabajo productivo.

Por otra parte, los prejuicios de género no desaparecen, sino que evolucionan con los tiempos. Si se puede afirmar que las leyes discriminatorias desaparecen -se derogan expresamente<sup>3</sup> o se anulan por los tribunales<sup>4</sup>-, pero las opiniones preconcebidas que se tienen sobre el comportamiento y actitudes de cada uno de los sexos, en algunas situaciones -no pocas- se transforman y se materializan en otros diferentes, fruto, la mayor parte de las veces, de la ideología social del momento. Con

<sup>1</sup> Sobre los prejuicios sociales como causa de las desigualdades por razón de sexo véanse las interesantes reflexiones de CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 31 ss.

<sup>2</sup> Según la autora, para Adam Smith el ánimo de lucro es lo que hace girar a la economía. No es la benevolencia de los productores la que permite que el resultado de su trabajo llegue a nuestros domicilios, sino la búsqueda de su propio bienestar, su ánimo lucrativo. Así, gracias al interés del carnicero, del panadero, las personas podían cenar cada noche, porque se preocupaban por su propio bienestar. Sin embargo, Adam Smith cenaba cada noche gracias a que su madre le preparaba la cena, y no lo hacía por egoísmo, sino por amor. Sin embargo, este trabajo, el de la madre, no computaba porque no estaba guiado por el ánimo de lucro que mueve la economía, por su egoísmo, sino que era totalmente desinteresado.

<sup>3</sup> Por ejemplo, el apartado b) de la disposición derogatoria única de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, contiene la derogación expresa del “Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres”. Más ampliamente, *vid. supra*.

<sup>4</sup> Precisamente, hasta la derogación parcial de tal Decreto de 1957, en el año 1995, a las mujeres les estaba vetado el acceso al trabajo en el interior de las minas. Tuvo que ser el TC, en su Sentencia 229/1992, de 14 de diciembre, el que declaró que esa clase de normas jurídicas “son contrarias al mandato de no discriminación por sexo del art. 14 CE, consecuente al principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, lo que exige eliminar todas aquellas normas jurídicas que (con la salvedad del embarazo y la maternidad) aunque históricamente respondieran a una finalidad de protección de la mujer como sujeto fisiológicamente más débil, suponen refrendar o reforzar una división sexista de trabajos y funciones mediante la imposición a las mujeres de límites aparentemente ventajosos pero que le suponen una traba para el acceso al mercado de trabajo” (Fundamentos Jurídicos: apartado 4).

esto se quiere insistir en la necesidad de una actitud permanente y proactiva para luchar contra las desigualdades de género, incluso tras las derogaciones de leyes discriminatorias y tras la aprobación de otras que respetan el principio de igualdad por razón de sexo. Al respecto, es muy significativo que, a día de hoy, pese a haber transcurrido ya 15 años desde la introducción de las cuotas de género en las listas electorales, en virtud de la LO 3/2007, de 22 de marzo<sup>5</sup>, en ciertos casos, todavía surgen actitudes y comentarios muy poco respetuosos con la prohibición de discriminación por razón de sexo y que siguen siendo fruto de prejuicios de género muy instaurados en la sociedad, aunque hayan evolucionado con los tiempos.

## **2. DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL PROTECCIONISTA A OTRA IGUALITARIA. LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO POR SU VALOR**

Pese a todos los avances conseguidos en la materia, el modelo de relaciones laborales regulado por el Derecho del Trabajo sigue siendo el trabajo productivo prestado por un trabajador varón, normalmente con familia, por lo que se le supone una pareja, y con una amplia disponibilidad horaria. Desde luego, este era el prototipo de trabajador del primer ET, el del año 1980, y como se ha visto con anterioridad, de acuerdo con la definición de su art. 1.1, sigue siendo el del año 2022.

Que el prototipo de trabajador en el ET de 1980 fuese un hombre, en aquella época no resultaba nada extraño. Como telón de fondo, se proyectaba una legislación laboral proteccionista con las mujeres -calificadas como sexo débil- y con los niños. Como ejemplo paradigmático de esa corriente, hay que mencionar, el Decreto, de 26 de julio de 1957, sobre industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres, que declara una lista interminable de trabajos prohibidos a estos colectivos por su carácter “nocivo” que “pueda perjudicar su naturaleza”. Entre ellos, se enumeraban, muchas de las actividades incluidas en la agricultura, ganadería e industrias forestales. Para las mujeres, cualquiera que fuese su edad, quedaban prohibidas las siguientes actividades: en el grupo de la agricultura y ganadería, el trabajo en mataderos y cuidado de reses bravas. Y en el grupo de industrias forestales, las actividades de corte y aserraderos de troncos y transporte de madera por flotación. Mientras las mujeres no alcanzaban la edad de 21 años, la lista de actividades prohibidas se incrementaba considerablemente. En el grupo de agricultura y ganadería, quedaban prohibidas las actividades en las que se desempeñasen, entre otras, actividades de abono, de fumigación y lucha contra plagas con materias tóxicas, de siega a mano, de siembra y abonado y con tractores y máquinas agrícolas a motor. En el grupo de industrias forestales, a las mujeres menores de 21 años les quedaban prohibidas, también entre otras muchas, las actividades de preparación del carbón vegetal, del arranque y elaboración del corcho, la limpieza de montes y la tala y poda de árboles. En ese afán proteccionista, el propio Decreto de 1957 justificaba, para cada una de las actividades prohibidas a las mujeres, el motivo de la prohibición. Entre ellos, el peligro de accidentes, por tratarse de un trabajo penoso, por la existencia de vapores tóxicos, etc. La finalidad proteccionista, casi paternalista, se apreciaba de forma muy gráfica en el preámbulo de la norma, cuando se indica, con una redacción propia de la época, “el alto concepto que en general al español merece la mujer y la atención que de manera especial debe ser puesta en evitar que un trabajo nocivo pueda perjudicar su naturaleza, criterio que con igual cuidado exige su aplicación en cuanto a las actividades desarrolladas por los menores, aconsejan de consuno revisar nuestra legislación positiva, procurando adaptarla, recogiendo los progresos de la técnica que, tanto en el orden de la industria como en el de la investigación, a través de sucesivos avances, va señalando con precisión mayor cada día cuáles son las labores o ambientes de trabajo que pueden perjudicar de manera más sensible a estos trabajadores, dignos de singular protección”.

<sup>5</sup> Véase art. 44 bis de la LO 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, añadido por disposición adicional 2.1 de la LO 3/2007, de 22 de marzo.

El reconocimiento del principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de sexo en el art. 14 de la CE de 1978 supuso la derogación implícita de las prohibiciones del Decreto de 1957 dirigidas a las mujeres. Sin embargo, no fue hasta el año 1995, con la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando dicha derogación se hizo visible al hacerse constar expresamente en el apartado b) de su disposición derogatoria única. En concreto, se indicaba que quedaba derogado específicamente “el Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores”.

La derogación expresa del Decreto de 1957 fue de gran importancia, ya que, pese a la existencia y trascendencia del contenido del art. 14 de la CE, las mujeres seguían siendo objeto de nefastas discriminaciones en el ámbito laboral. Al respecto, no hay más que recordar la más que conocida prohibición de acceso al trabajo en las minas, basada precisamente en aquella disposición reglamentaria, prohibición que tras la aprobación de la CE siguió refrendando la jurisdicción ordinaria, hasta que la de rango constitucional puso término definitivo a tal discriminación. Y así se hizo a través de los fundamentos contenidos en la Sentencia 229/1992, de 14 de diciembre, que ponía fin a la reclamación de una mujer tras ser rechazada para cubrir una de las novecientas plazas convocadas de ayudantes mineros en Hulleras del Norte, S.A. (HUNOSA), habiendo sido declarada apta por los organismos médicos competentes -los servicios médicos de empresa y por el Instituto Nacional de Silicosis-. Es importante señalar que todas las plazas mencionadas habían sido ocupadas por varones. En los fundamentos del TC consta que, tanto en la instancia, como en suplicación, las pretensiones de la actora fueron desestimadas, pues, según la justicia ordinaria, la referida prohibición no entra en contradicción con el art. 14 CE. Para la sentencia de instancia, la prohibición “no es contraria al derecho reconocido en el art. 14 CE (...) por encontrarse amparada en diversas normas internacionales”. Para la sentencia de suplicación, son muchos los “preceptos nacionales e internacionales de diverso rango y origen que prohíben el trabajo de las minas para la mujer, preceptos que no son contrarios al art. 14 CE puesto que la prohibición carece de un fundamento discriminatorio ya que es una medida especial de protección del sexo femenino”. Es más, continuaba señalando la Sala de lo Social del TSJ de Madrid que “la existencia de elementos diferenciadores relevantes entre los sexos puede justificar un diferente trato, que sea proporcional en relación con los supuestos contemplados y con las consecuencias que quieran obtenerse de ellos. No conculca el derecho fundamental a la igualdad una prohibición que no trata de limitar el derecho sino proteger a las personas del sexo femenino, que es también la que justifica semejante mandato en otros ordenamientos jurídicos parangonables o equivalentes al nuestro”. En definitiva, la prohibición de trabajar en las minas que contenía el Decreto de 1957 para las mujeres, aunque generadora de una desigualdad de trato por razón de sexo, no era constitutiva de una discriminación vedada por el art. 14 CE, por tener como finalidad la protección de la salud e integridad física de las mujeres.

Sin embargo, para el TC, aquella legislación originariamente protectora, respondía a “prejuicios, a opiniones preconcebidas que juegan un papel importante en la formación y mantenimiento de discriminaciones”. En ese caso, el prejuicio era la “menor fortaleza física y mayor debilidad de la mujer en relación al varón como algo que corresponde a la naturaleza de las cosas. Y es a partir de ese prejuicio, desde el que se puede llegar a entender infundadamente que la diferencia física que existe entre los hombres y las mujeres es suficiente para justificar una prohibición del trabajo de las mujeres en el interior de las minas”. Y aunque esa prohibición, obedeciera a razones históricas que pudieran justificarla, estas no son en la actualidad ya fundamento suficiente para justificar su mantenimiento”. Por tal motivo, la misma no respeta la exigencia constitucional de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, por lo que la disposición reglamentaria ha de entenderse derogada por el art. 14 de la CE. En definitiva, la prohibición a las mujeres del trabajo en las minas parte de prejuicios infundados, que responden a una división sexista del trabajo y que responde más a un estereotipo que a diferencias

reales o biológicas. Como afirmaba el propio TC en aquella sentencia de 1992, en su caso, la protección de las condiciones físicas o la salud de las mujeres habría de hacerse “de forma sexualmente neutra, en favor también de los trabajadores varones más débiles o menos fuertes, sin llegar a impedir a las mujeres, como hace el Decreto de 26 de julio de 1957, el acceso a estos empleos”. En fin, como se infiere de todo lo anterior, también en las prohibiciones van incluidos los prejuicios, contra los que hay que luchar.

Por otra parte, cuando el acceso a determinadas profesiones no se prohibía, el trabajo de las mujeres no tenía el mismo valor que el de los hombres, porque se consideraba -y todavía en muchos casos se sigue considerando- un complemento del trabajo productivo, que está mayoritariamente desarrollado por los hombres. De hecho, históricamente, el modo de organizarse y distribuirse el trabajo en los territorios rurales, en concreto, con las explotaciones agrarias de carácter familiar, ha tenido mucho que ver con esta consideración del trabajo desarrollado por las mujeres. Pero también con otras actividades económicas desarrolladas en pequeños núcleos de población, como sucede con la pesca.

Son muchas las razones que explicaban esa distinta valoración del trabajo desarrollado por cada uno de los sexos. La principal, la histórica división de los roles asignados a cada uno de los sexos: los hombres, dedicados al trabajo productivo, y las mujeres, derivado de su condición biológica, al reproductivo. Es la etapa de las normas con una finalidad propiamente paternalista, a la que se hacía mención en los párrafos anteriores, y que se justificaba en una aparente protección del sexo débil y más necesitado. Frente a esa división de roles, se alzó la proclamación y reconocimiento, en textos internacionales y Constituciones internas, del principio de igualdad y prohibición de discriminación entre sexos, que permitió la lenta, pero progresiva, incorporación de las mujeres a un mundo laboral masculinizado. Esa masculinización provocó que poco a poco fuesen apareciendo conceptos, tales como, la discriminación directa e indirecta y las acciones positivas. En todo caso, como el trabajo reproductivo y todas las obligaciones relacionadas con dicha función seguía siendo responsabilidad exclusiva de las mujeres, su compatibilidad con el trabajo productivo, en las mismas condiciones que sus compañeros varones, se les hacía muy difícil, de ahí que, para hacer más llevadera la referida compatibilidad, se concentran en relaciones laborales precarias, tales como, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo fijo-discontinuo y el trabajo a distancia, en particular, el trabajo a domicilio del ya derogado art. 13 ET<sup>6</sup>. Como es natural, todas estas relaciones, precarias, conllevaban una remuneración de la misma consideración, que lo que provocaba era la identificación del desarrollo de la actividad productiva de una mujer como un complemento de la desarrollada por el trabajador hombre, que seguía siendo el principal sustento de la economía familiar.

Por otra parte, y como efecto inmediato de los prejuicios de género existentes en la sociedad, hay que hacer referencia, también, a aquellas actividades productivas que supuestamente encajan mejor con las habilidades y aptitudes femeninas. Entre estas, se incluyen las actividades de cuidado de personas, de limpieza, educativas, sanitarias, etc. Es evidente, que tal creencia no es otra cosa que la reproducción en el ámbito laboral de la división tradicionalmente sexista de la sociedad. Lo que sucede es que al tratarse de actividades laborales que responden a aptitudes naturales de las mujeres, por lo tanto, que no requieren el esfuerzo que sí exigen otras, su remuneración será en consecuencia. Si a ello se le une la antigua concepción del trabajo femenino, como complemento del masculino, la consecuencia son las diferencias salariales existentes entre profesiones feminizadas y masculinizadas, sin tener en cuenta el verdadero valor del trabajo. Lo que se conoce como brecha salarial.

---

<sup>6</sup> Según su apartado 1, tenía la consideración de trabajo a distancia “aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

Al igual que la normativa igualitarista iba terminando con las prohibiciones laborales dirigidas a las mujeres, el principio de igual retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo evolucionó hacia el de igual retribución no solo para un mismo trabajo sino también para un trabajo del mismo valor. El cambio era y es muy significativo, no en vano, como se afirma por la doctrina más autorizada, el trabajo de igual valor es “probablemente, el concepto central, y también el de más difícil aprehensión”<sup>7</sup> en toda esta materia. En el contexto europeo, la modificación fue operada por el Tratado de Ámsterdam, en el año 1997<sup>8</sup>. En el plano interno, ya desde el año 1994<sup>9</sup>, el art. 28 del ET ordenaba a los empresarios abonar un “mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo por un trabajo de igual valor”. Ahora bien, el problema no se solucionaba, pues, precisamente, la valoración inferior de los trabajos desarrollados mayoritariamente por las mujeres -profesiones feminizadas-, por las razones expuestas con anterioridad, en comparación con los desarrollados mayoritariamente por los hombres -profesiones masculinizadas-, perpetuaban la desigualdad retributiva por razón de sexo. Esta distinta dedicación profesional de hombres y mujeres provoca lo que se conoce como discriminación sistémica, que es la que en todo ese conjunto sufren las mujeres frente a sus compañeros varones. Más allá de la consideración del trabajo de la mujer como complemento del trabajo del varón, luchar contra dicha discriminación sistémica exige buscar una justificación de por qué los trabajos tradicionalmente masculinizados tienen una consideración social superior y por lo tanto una retribución más elevada<sup>10</sup>. Y el problema era identificar lo que es un trabajo de igual valor. Las manifestaciones de tales discriminaciones son muchas, pero, sin duda en los sistemas clasificatorios de convenios colectivos se encuentran muchos ejemplos. La solución vino parcialmente facilitada de la mano de los tribunales, en particular, del TJUE.

En este escenario, y siguiendo la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014<sup>11</sup>, el legislador español, o, mejor dicho, el Gobierno de España<sup>12</sup>, modificó el art. 28 ET para determinar cuándo un trabajo es de igual valor que otro, concepto que fue objeto del correspondiente desarrollo reglamentario tras la aprobación del RD 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que, aunque con sus carencias, ha supuesto un gran avance en toda esta materia. En todo caso, no es esta la sede adecuada para analizar todas estas cuestiones, debiendo retornar a las desigualdades de género en los entornos rurales.

<sup>7</sup> Cfr. CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 91.

<sup>8</sup> El apartado 1 del art. 141 del TCE tras las modificaciones introducidas por el Tratado de Ámsterdam en el año 1997 disponía que: “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

<sup>9</sup> Ex Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En este momento, el art. 28 del ET de 1980 pasaba a tener el siguiente contenido: “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario tanto por salario bruto como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”.

<sup>10</sup> Sobre la discriminación sistémica y sus efectos, de nuevo, CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 91.

<sup>11</sup> DOUE de 7 marzo 2014.

<sup>12</sup> Ex Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

### 3. BRECHAS DE GÉNERO EN LOS TERRITORIOS RURALES. ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO LABORAL

#### 3.1. Contextualización

El estudio de las brechas de género que puedan existir en los territorios rurales, especialmente en lo que se refiere al ámbito laboral, exige tener en cuenta la realidad que rodea al propio entorno, diferente a la presente en el urbano. Así pues, en primer lugar, hay que dar cuenta de la existencia de menores oportunidades laborales y de peores condiciones. También, de mayores problemas con el acceso a las tecnologías de la información y comunicación, con todo lo que ello implica. Y, por último, de mayores dificultades para el acceso a servicios públicos, en general, y de cuidados en particular. Todos estos factores inciden, y mucho, en el bienestar de las personas, de lo que se infiere que en los entornos rurales la consecución de dicho bienestar, *a priori*, va a exigir mayores esfuerzos. Si a esto se le añade la variable sexo, las dificultades anteriores se van a ver magnificadas, lo que se va a traducir en desigualdades y discriminaciones en muchas de las facetas del desarrollo de la vida en un entorno rural, en particular, en el empleo, en el ejercicio del poder y toma de decisiones en el ámbito agrario y en la conciliación de la vida familiar y laboral y usos de los tiempos<sup>13</sup>. Sin perjuicio de lo que se expondrá con posterioridad, basta anticipar, por ahora, la mentalidad mayoritariamente patriarcal, incluso *machista*, que sigue persistiendo en este entorno y que sitúa a las mujeres en el ámbito doméstico y privado, al cuidado de la casa y de las personas que residen en ella, en cambio, a los varones, en el plano laboral y público, lo que contribuye a perpetuar los roles históricamente *asignados* a unos y a otros y, por lo tanto, las desigualdades<sup>14</sup>. En estas condiciones, pasar del ámbito doméstico al laboral se vuelve muy difícil. De entrada, y como elemento fundamental, porque la ausencia de las mujeres en las instituciones de participación de cualquier clase -social, laboral, política, etc.- provoca que las decisiones, normalmente, no las tengan en cuenta, ni a ellas, ni a sus intereses<sup>15</sup>. Por otra parte, por las dificultades de conciliación ante la menor oferta de servicios públicos de cuidados y atenciones a las personas. Es más, el envejecimiento de la población -mayor en el campo que en las ciudades- aumenta las situaciones de dependencia, asumidas, casi en exclusiva, por las mujeres. Por último, porque de siempre, en el rural, se ha concedido a las mujeres el ejercicio de funciones productivas, pero, sin abandonar su rol doméstico y familiar. Esta participación informal de las mujeres en la esfera productiva agraria, casi siempre en tareas auxiliares y complementarias, es muy significativa y separa, más si cabe, lo que sucede en el mundo rural frente al urbano. Todas estas circunstancias, y algunas otras que se tratarán a continuación, dificultan la plena incorporación de las mujeres rurales al ámbito laboral y en condiciones de igualdad con los varones. Y lo mismo sucede con la presencia e incorporación de los hombres del rural al ámbito doméstico, que tampoco se produce. La asignación y diferenciación de roles existente en el rural lo impide, o por lo menos, lo dificulta. Y si no hay corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico, difícilmente se va a poder alcanzar la igualdad en el ámbito laboral.

<sup>13</sup> Algunas de las cuestiones aquí tratadas han sido extraídas del siguiente informe, VV.AA.: *Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural, Women for a Healthy Economy-Informe 12*, 2022, p. 12.

<sup>14</sup> Esta idea en VALIÑO CES, A.: “La discriminación y la desigualdad de la mujer en el mundo rural y su reflejo en la titularidad de las explotaciones agrarias”, en VV.AA.: *III Xornada Universitaria de Xénero-Pontevedra*, Vigo, Servicio de Publicacións-Universidade de Vigo, 2015, pp. 110-111.

<sup>15</sup> La importancia de la presencia y participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones ya había sido puesta de manifiesto en la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres en Beijing en el año 1995. Así pues, en la Plataforma para la Acción, acordada en la referida Conferencia, se consideró, como una de las 12 principales esferas de interés la referente a las mujeres en el ejercicio del poder y la toma de decisiones. En concreto, fueron dos los compromisos de cambio alcanzados: el primero, garantizar la igualdad de acceso de las mujeres y su plena participación en las estructuras de poder y toma de decisiones. Un ejemplo de ello, son las cuotas políticas. En segundo lugar, la Plataforma instaba a la adopción de medidas encaminadas a incrementar la participación de las mujeres a través su capacitación en materia de liderazgo, oratoria y realización de campañas políticas.

En cualquier caso, antes de proseguir con la temática principal de este trabajo, es preciso delimitar conceptualmente el entorno objeto de estudio. En este sentido, la norma de referencia es la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural<sup>16</sup> que define y distingue tres espacios que concurren en lo que se conoce como el entorno rural y que son los siguientes: “medio rural”, “zona rural” y “municipio rural de pequeño tamaño”. Según el apartado a) de su art. 3, se entiende por medio rural, “el espacio geográfico formado por la agregación de municipios o entidades locales menores definido por las administraciones competentes que posean una población inferior a 30.000 habitantes y una densidad inferior a los 100 habitantes por km<sup>2</sup>”. En el apartado b), se identifica la zona rural como el “ámbito de aplicación de las medidas derivadas del Programa de Desarrollo Rural Sostenible regulado por esta Ley, de amplitud comarcal o subprovincial, delimitado y calificado por la Comunidad Autónoma competente”. Por último, en su apartado c), el “municipio rural de pequeño tamaño” se define como aquel que “posea una población residente inferior a los 5.000 habitantes y esté integrado en el medio rural”. Si hay que identificar el término “territorio rural” que se utiliza en el título de este trabajo y a lo largo de su contenido con alguno de los conceptos definidos en el art. 3 de la Ley 45/2007 sería con el de “medio rural”. Ahora bien, la identificación no lo es en el sentido técnico de la definición legal, sino en un sentido más amplio y que puede también sustituirse por el de “entorno rural”. En todo caso, tanto uno como otro -medio rural, territorio rural o entorno rural-, como contrarios y diferentes al entorno urbano. Con todo, como se verá a lo largo de las páginas que quedan, la relación de esta Ley 45/2007 con el objeto de estudio en este trabajo es evidente.

De la propia definición legal del término “zona rural” es fácil imaginar la finalidad para la que fue aprobada la norma en el año 2007: su objeto es “regular y establecer medidas para favorecer el desarrollo sostenible del medio rural” (art. 1.1), lo que se hará mediante la acción de la Administración General del Estado y el resto de las Administraciones Públicas, entre las que se mencionan, en particular, las de las Comunidades Autónomas en cuanto tengan asumidas competencias en la materia en sus respectivos Estatutos de Autonomía (art. 1.2). Desde luego, para la problemática aquí estudiada, tal finalidad no es baladí en cuanto que, como reconoce la propia Ley 45/2007, la sostenibilidad del medio rural presupone el cumplimiento de las “condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los ciudadanos en el ejercicio de determinados derechos constitucionales y en cuanto que tienen el carácter de bases de la ordenación general de la actividad económica en dicho medio” (art. 1.1). En definitiva, como continúa señalando su articulado, la referida norma “determina objetivos para las políticas de desarrollo rural sostenible de las Administraciones Públicas, regula el marco normativo de la acción de la Administración General del Estado en el ámbito de sus competencias y establece los criterios e instrumentos de colaboración con el resto de las Administraciones Públicas, en las materias relacionadas con el desarrollo sostenible del medio rural, con el fin de alcanzar una acción pública coordinada y complementaria en este ámbito que mejore la cohesión económica y social entre los diversos territorios, así como la protección y el uso sostenible de los ecosistemas y recursos naturales” (art. 1.2).

En términos generales, la Ley 45/2007 parte de lo que ella misma identifica como un atraso económico y social relativo en el medio rural, debido a causas económicas, sociales y políticas que son evitables, lo mismo que sucede también en países del entorno<sup>17</sup>. Pero es necesario terminar con esta situación y seguir la senda de los países más desarrollados del mundo, entre los que se encuentran algunos de los europeos en cuanto que poseen políticas específicas de desarrollo rural con

<sup>16</sup> BOE de 14 diciembre 2007.

<sup>17</sup> De hecho, como se destaca en el Informe de Closing Gap, el referido atraso fue el que motivó “la promulgación de la Ley 45/2007 para el desarrollo sostenible del medio rural, en la que se sientan las bases y las medidas para una acción pública coordinada y para una planificación más integral de las zonas rurales”, *cfr.* VV.AA.: *Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Women for a Healthy Economy-Informe 12*, 2022, p. 13.



las que consiguen mejorar la situación de sus zonas rurales. La idea, se apunta, es buscar una mayor integración territorial de estas zonas con las urbanas, tratando de alcanzar entre ambas una relación de complementariedad, al tiempo que fomentar el desarrollo sostenible del entorno rural. Tal integración habrá de hacerse sin distinción, incluso, priorizando las zonas rurales que padezcan de un mayor atraso relativo, cualquiera que sea su localización dentro del territorio estatal. La normativa aplicable será la comunitaria e interna y las Administraciones implicadas serán todas, la Administración General del Estado y las demás Administraciones públicas, según sus respectivas competencias, y su aplicación lo será tomando en consideración criterios y directrices de ordenación territorial, aunque siempre contemplando zonas rurales diferenciadas según su tipología. Al margen de estas consideraciones y desde una perspectiva más cuantitativa, la norma se define a sí misma como una acción política de primer orden por el volumen de población potencialmente beneficiaria, por la amplitud del territorio de actuación afectado y por la cantidad de recursos financieros públicos y privados que se verán comprometidos. Y destaca entre sus fines la mejora de la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad. En particular, indica la norma, se concede una atención preferente a las mujeres y los jóvenes, de los cuales depende en gran medida el futuro del medio rural<sup>18</sup>.

Para conseguir tales objetivos y fines, que, como se comprobará, son importantes para terminar con algunas de las desigualdades de género existentes en los territorios rurales son varias las acciones que en el año 2007 diseña el legislador. Entre ellas, la diversificación de la actividad económica, la mejora de las infraestructuras y los equipamientos públicos y el logro de una calidad ambiental en el medio rural<sup>19</sup>. Pero, sin duda, su instrumento fundamental a tal efecto va a ser el Programa de Desarrollo Rural Sostenible -el PDR-, a través del que el Estado planificará sus acciones en relación con el medio rural<sup>20</sup>. A partir del año 2008, una vez que la norma entró en vigor, fueron aprobados distintos PDR a lo largo de los años<sup>21</sup>. Sin entrar en demasiadas consideraciones, basta referir aquí que para cada una de las medidas que se incluyan en el correspondiente Programa de Desarrollo Rural, habrán de determinarse los siguientes extremos: sus objetivos durante el período previsto; los tipos de zonas rurales a los que serán de aplicación las medidas; las condiciones que deberán reunir sus eventuales beneficiarios; por último, los criterios e instrumentos de financiación, su presupuesto y los indicadores adecuados para su evaluación<sup>22</sup>. Pero, además, y aquí radica su directa relación con el principio de igualdad de trato y de oportunidades por razón de sexo, según su art. 7, los respectivos Programas habrán de incluir “medidas destinadas a satisfacer necesidades y demandas sociales de grupos de población que requieran una atención prioritaria”, entre los que, al lado jóvenes, de los mayores y de las personas con discapacidad, se mencionan a las mujeres. Es más, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se alza expresamente como principio de ineludible cumplimiento cuando se trata de diseñar las medidas que habrán de contener los Programas de Desarrollo Rural Sostenible. Sin perjuicio de que dichas medidas, puedan contemplar, también, acciones positivas en favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo<sup>23</sup>.

<sup>18</sup> Todas estas ideas han sido extraídas del Preámbulo de la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, apartado I.

<sup>19</sup> Preámbulo de la Ley 45/2007, apartado II.

<sup>20</sup> Sobre la igualdad de género en el trabajo y desarrollo sostenible, pueden consultarse las reflexiones de SIERRA HERNÁNDEZ, E.: “Objetivos del desarrollo sostenible e igualdad de género: una perspectiva laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2018.

<sup>21</sup> Capítulo I de la Ley 45/2007 (arts. 5 y ss.). Como parte esencial de esa nueva Política Nacional de Desarrollo Rural, en la que el género empieza a ser un elemento a tener en cuenta, el Gobierno de España, a través del Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino elaboró el correspondiente Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural cuyos resultados fueron debidamente publicados en VV.AA.: *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural*, Madrid, Secretaria General Técnica-Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2011.

<sup>22</sup> Art. 6 de la Ley 45/2007.

<sup>23</sup> Art. 8 de la Ley 45/2007.

### 3.2. Principales brechas de género de los territorios rurales

La identificación de algunas de las brechas de género más significativas existentes en los territorios rurales exige tomar en cuenta, como escenario de partida, la siguiente realidad poblacional, a saber, un entorno con tendencia a la despoblación, y, además, masculinizado, en particular, desde el año 1998. Según datos oficiales, el número de personas empadronadas en municipios rurales, es decir, todos aquellos que poseen menos de 30.000 habitantes, es de 7.529.579 personas, según datos del censo de 2021, lo que supone el 15,9 por ciento de la población española, mientras que las áreas rurales se extienden sobre el 84 por ciento de la superficie del país. De estos más de 7 millones de personas, 4.480.849 personas están censadas, además, en municipios rurales de pequeño tamaño, que son los definidos en la Ley 45/2007 como aquellos que poseen una población residente inferior a 5.000 habitantes. Es evidente que el acceso a los servicios públicos, comunicaciones y tecnologías, formación y puestos de trabajo, por regla general, se complica, todavía más, en estos municipios rurales de pequeño tamaño frente a los que conforman el medio rural ordinario. Por otra parte, teniendo en cuenta la extensión de territorio nacional que ocupan los municipios rurales, 423.814 km<sup>2</sup>, su densidad de población es de 17,8 habitantes por km<sup>2</sup>. En contraposición al medio rural, en cuanto territorio rural genérico, se sitúa el medio urbano, el cual está formado por municipios cuya población censada es superior a los 30.000 habitantes y su densidad resulta superior a los 100 habitantes por km<sup>2</sup>. En España existen 1.467 municipios que cumplen con esta doble condición. En estos municipios habita el 84,1 por ciento de la población, lo que en la actualidad son 39.855.528 de personas<sup>24</sup>. Más allá de estos datos poblacionales, el despoblamiento del rural se aprecia, con más claridad, cuando se analiza la evolución de la población de uno y otro entorno a lo largo del siglo XX. En este sentido, mientras que la población residente en los municipios rurales ha crecido un 7,0 por ciento pasando de los 17,0 millones en 1998 a los 18,2 en 2020, en el ámbito urbano el crecimiento ha sido del 28,1 por ciento, pues ha pasado de albergar 22,8 millones de habitantes en el año 1998 a 29,2 millones en 2020. De este modo, el peso de la población rural sobre el total ha caído 4,3 puntos porcentuales, pasando del 42,7 por ciento en 1998 al 38,4 por ciento en 2020<sup>25</sup>.

Por otra parte, en cuanto a la distribución poblacional por sexos, y a diferencia de lo que sucede en los núcleos urbanos, en los municipios rurales los varones superan en número a las mujeres. En concreto, los datos del año 2021 son los siguientes: en los de pequeño tamaño, los inferiores a 5.000 habitantes, el número de varones es de 1.524.991 y el de mujeres, 1.523.739. En los municipios que conforman el medio rural, esto es, los que tienen entre 5.000 y 30.000 habitantes, el número de varones es de 2.306.032 y el de mujeres 2.174.817. Es obvio, que en términos absolutos la diferencia no parece muy llamativa, pero en términos porcentuales la distancia se amplía, sobre todo en el segundo supuesto, en los municipios que conforman el medio rural, en los que los hombres suponen un 54,4 por ciento de su población frente al 48,6 por ciento de las mujeres. En los municipios de pequeño tamaño existe más equivalencia, pues los varones son el 50,02 por ciento de su población y las mujeres 49,98 por ciento. En todo caso, estas diferencias adquieren más relevancia si se comparan los datos con los municipios urbanos en lo que los resultados del año 2021 son los siguientes: de los 39.855.528 de personas censadas, 19.391.930 son hombres y 20.463.598 son mujeres. Las mujeres, por lo tanto, superan la mitad de la población, pues alcanzan el 51,34 por ciento del conjunto de habitantes de las ciudades. Es evidente que vivir y trabajar en un entorno masculinizado, la mayor parte de las veces, significa vivir y trabajar en un entorno en el que los prejuicios de género tienden a

<sup>24</sup> Todos estos datos pueden consultarse en la página del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en su apartado de estadísticas, a su vez elaboradas con datos proporcionados por el INE: [https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/analisis-y-prospectiva/indicadores\\_semestre.aspx](https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/analisis-y-prospectiva/indicadores_semestre.aspx)

<sup>25</sup> Estos datos figuran en el informe Closing Gap. Vid. VV.AA.: *Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Women for a Healthy Economy-Informe 12*, 2022, p. 19.

perpetuar los roles tradicionalmente asignados a hombres y a mujeres, con todo lo que ello implica y que ha sido objeto de examen con anterioridad<sup>26</sup>.

En segundo lugar, llama poderosamente la atención que en los entornos rurales los datos estadísticos reflejen la existencia de más mujeres desempleadas, en comparación con los varones, sin embargo, están más preparadas y presentan una mayor formación y estudios que aquéllos, lo que altera el tradicional paralelismo entre mayor preparación y mayor tasa de ocupación. Según datos resultantes de diversas fuentes de información, en concreto, Eurostat y Encuesta de Población Activa del INE<sup>27</sup>, del análisis del nivel formativo de la población rural en España se observa que, en ambos sexos, predominan los individuos que poseen estudios medios sobre los que tienen estudios básicos y superiores. De esta forma, el 49,2 por ciento de la población rural tiene estudios medios, el 32 por ciento estudios básicos y el 18,8 por ciento estudios superiores. Ahora bien, aunque predominan los estudios medios en ambos sexos sobre los superiores, cabe destacar que el porcentaje mujeres rurales con estudios superiores, en concreto, el 22,8 por ciento, es mayor que el de los hombres rurales, 15,6 por ciento, lo que representa una diferencia, muy relevante, de 7,2 puntos porcentuales<sup>28</sup>.

Por otro lado, la precariedad en el empleo en el mundo rural también tiene nombre de mujer. En cifras del período prepandémico, en concreto, en el año 2019, de cada 100 mujeres, algo más de 60 ocupan un puesto temporal, en concreto, el 60,9 por ciento mientras que la temporalidad de los hombres del mundo agrario es del 52 por ciento, lo que se traduce en 8,9 puntos porcentuales de diferencia en favor del varón residente en estos territorios. La distancia entre la temporalidad mujeres *versus* hombres del mundo rural es así significativa, pero más lo es si se compara con las cifras que para los mismos valores refleja la economía en general. En la media de la economía, la temporalidad es del 27,2 por ciento para las mujeres y del 25,4 por ciento para los hombres, esto es, 1,8 puntos porcentuales de diferencia frente a los 8,9 del ámbito rural. Desde luego, es cierto que las actividades agrarias, en casi todas las labores que comprende -agrícolas, ganaderas y forestales-, se caracterizan por su elevada temporalidad, toda vez que, mayoritariamente, son actividades estacionales. Con todo, en comparación con la media de la economía, la brecha de género del rural es ciertamente relevante. Lo mismo sucede con la tasa de parcialidad de las mujeres residentes en los territorios rurales, que asciende al 13,9 por ciento frente al 5,3 por ciento que representa la de los hombres, lo que implica que por cada hombre agrario trabajando a tiempo parcial, hay 2,6 mujeres. En la media de la economía, la tasa de parcialidad de las mujeres es del 23,8 por ciento, mientras que la de los hombres es del 7 por ciento<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> De nuevo, página del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en su apartado de estadísticas: [https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/analisis-y-prospectiva/indicadores\\_semestre.aspx](https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/analisis-y-prospectiva/indicadores_semestre.aspx). La masculinización del medio rural en España y los problemas que genera desde la perspectiva de género, ya había sido destacada por el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino en su diagnóstico del año 2011, VV.AA.: *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural*, Madrid, Secretaría General Técnica-Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2011, p. 74.

<sup>27</sup> En todo caso, todas estas cifras han de evaluarse con ciertas reservas, pues los datos de Eurostat y el INE no se adaptan plenamente a las características del mercado laboral en el mundo rural de acuerdo con la definición de entorno rural recogida en la Ley 45/2007.

<sup>28</sup> Todos estos datos y reflexiones pueden ser consultados en el Informe Closing Gap, *vid.* VV.AA.: *Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Women for a Healthy Economy-Informe 12*, 2022, p. 34.

<sup>29</sup> De nuevo, Informe Closing Gap, *vid.* VV.AA.: *Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Women for a Healthy Economy-Informe 12*, 2022, pp. 37 y 38. La precariedad laboral de las mujeres en el mundo rural, representada por su temporalidad y parcialidad, ya había sido puesta de manifiesto por el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino en el Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural del año 2011. Véase VV.AA.: *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural*, Madrid, Secretaría General Técnica-Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2011, p. 73 ss.

Por otra parte, al analizar la dedicación profesional de las mujeres rurales, hay un dato, que, aunque no es exclusivo de estos territorios, representa, de forma muy significativa, la desigualdad que padecen en el acceso al empleo. Se trata, de su dedicación preferentemente autónoma -por cuenta propia- o dependiente y, en el primer caso, su capacidad de emplear bajo su organización y dirección a personas trabajadoras. Los datos estadísticos existentes reflejan que más de la mitad de las mujeres que trabajan en el mundo rural son autónomas, en concreto, el 52 por ciento frente a los hombres, que solo cotizan como trabajadores por cuenta propia el 40 por ciento. Hasta aquí, todo correcto. Ahora bien, si se atiende a las y los autónomos del mundo rural, no solo emprendedores, sino también empleadores de otras personas, los resultados invitan a una reflexión desde la perspectiva de género, pues aquí las diferencias son muy importantes, ya que de todas las autónomas que figuran en el mundo rural, solo una cuarta parte tienen trabajadores a su servicio. En concreto, las mujeres rurales autónomas sin trabajadores a su cargo ascienden al 71,5 por ciento del total de este colectivo, mientras que los hombres autónomos sin asalariados solo alcanzan el 60,8 por ciento. Cuando se trata de autónomas y autónomos con asalariados, el género femenino está menos representado, pues alcanza el 23 por ciento del total frente al 35,5 por ciento de los hombres<sup>30</sup>. Es cierto que muchas veces estas cifras se han querido justificar en una falsa libertad de elección de las personas, en concreto, de las mujeres del rural. Otras más, bajo el auspicio de ciertas ideologías políticas, con el espíritu y capacidad, muy loables, de emprendimiento de las personas. Desde luego, en algún caso en concreto sí existirá tal espíritu de emprendimiento. Pero, no puede obviarse que estas cifras, la mayor parte de las veces, son el resultado de la opción por una única alternativa real frente a la falta de empleo, en particular, el que afecta al femenino, de ahí que su dedicación por cuenta propia lo sea como medio de subsistencia, como medio de vida, pero no como empleadoras de otras personas. Con todo, el hecho de que las mujeres se encarguen de explotaciones agrarias de menor tamaño respecto de las que asumen los hombres, también es causa de tales resultados. En cualquier caso, el empleo en los territorios rurales no queda limitado a las actividades agrarias. Hay que tener en cuenta otras dedicaciones como son el turismo rural, las actividades de cuidado y atención a las personas y la gestión pequeños negocios, etc., cada uno de ellos caracterizados por distintas problemáticas a las que se atienden en los distintos apartados de este trabajo.

Un dato especialmente representativo de la brecha de género en los territorios rurales, es la ausencia de mujeres en los procesos de toma de decisiones sobre algunas de las cuestiones necesitadas de solución en los territorios rurales. Y de todas ellas, destaca una que simboliza, mejor que cualquier otra, la realidad desigual que todavía persiste en el campo, en concreto, en las explotaciones agrarias, que son una de las fuentes principales de trabajo en estos territorios. Pese a la tradicional separación de roles entre los sexos, en el mundo rural, generalmente, las mujeres han compartido informalmente las labores de las explotaciones agrarias con los hombres. Ahora bien, al tratarse de una labor informal carecían de los derechos, pero también, de cualquier clase de obligaciones derivadas de la gestión. Y, por supuesto, la titularidad de la tierra o de la explotación era masculina, y así se perpetuaba con el tiempo a través de las herencias familiares. En las primeras páginas de este trabajo, ya se hizo referencia a la consideración del trabajo femenino como un complemento del masculino, como una mera ayuda familiar, carente de cualquier reconocimiento social, económico o profesional, lo que también tiene su reflejo en el campo. Esta realidad, generadora de una importante desigualdad, trató de ser solventada por el legislador hace ya varios años. Así, con el objetivo de fomentar la igualdad en el sector agrario, es aprobada la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias<sup>31</sup>. Bajo ese objetivo general, se ordena una figura de la titularidad

<sup>30</sup> Estos datos, también en Closing Gap, en VV.AA.: *Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Women for a Healthy Economy-Informe 12*, 2022, p. 39.

<sup>31</sup> BOE de 5 de octubre 2011. Hay algunos párrafos de su Exposición de Motivos muy significativos de la realidad del sector y que conviene reproducir aquí: “la equiparación de sexos en las zonas rurales evoluciona de forma más lenta, lo cual constituye una característica común de todos los países de nuestro entorno (...) La falta de reconocimiento económico, profesional y social del trabajo de las mujeres, son los principales motivos de este

compartida que busca reconocer y considerar jurídica y económicamente el trabajo de las personas no titulares en una explotación agraria, mayoritariamente mujeres, siempre que entre la persona trabajadora y la titular de la explotación exista una relación matrimonial o similar de afectividad<sup>32</sup>. En este sentido, la explotación agraria de titularidad compartida es definida por la norma como una “unidad económica, sin personalidad jurídica y susceptible de imposición a efectos fiscales, que se constituye por un matrimonio o pareja unida por análoga relación de afectividad, para la gestión conjunta de la explotación agraria”<sup>33</sup>. Como la finalidad de la titularidad compartida es equiparar en derechos y obligaciones a las dos personas integrantes del matrimonio o situación análoga con relación a la gestión de la explotación, pero nada más, su constitución, indica expresamente la Ley 35/2011, “no alterará el régimen jurídico de los bienes y derechos que la conformen ni el régimen jurídico matrimonial o pactos patrimoniales de las parejas de hecho ni el régimen sucesorio”<sup>34</sup>. Los requisitos para acceder a la explotación agraria en régimen de titularidad compartida son simples y son los siguientes: estar dadas de alta en la Seguridad Social, ejercer la actividad agraria y trabajar en la misma de modo directo y personal y residir en el ámbito territorial rural en que radique la explotación. En contrapartida, los titulares podrán ejercer la representación, gestión y administración de la explotación en igualdad de condiciones, serán beneficiarios del 50 por cien de los rendimientos y tendrán una responsabilidad directa, persona, solidaria e ilimitadas sobre la misma<sup>35</sup>. La constitución de una explotación en titularidad compartida va a generar una serie de beneficios en materia fiscal, de Seguridad social y de subvenciones y ayudas públicas, todos perfectamente descritos en la Ley<sup>36</sup>. Entre otros, reducción de cuotas de Seguridad Social, durante un tiempo, al cónyuge del titular inscrito en el Sistema Especial Agrario. También, reparto a partes iguales de subvenciones y ayudas directas. Por último, prioridad en actividades de formación y asesoramiento. La norma incluye, además, un requisito formal para la efectiva constitución de la figura de la titularidad compartida. A saber, la inscripción de la explotación familiar en un registro constituido a tal fin en cada Comunidad Autónoma que serán coordinados por el del Ministerio correspondiente, en la actualidad el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, como registro central, llamado Registro de Explotaciones Agrarias de Titularidad Compartida, RETICOM<sup>37</sup>.

Las estimaciones iniciales contabilizaban que 32.000 mujeres podrían verse amparadas por la nueva figura<sup>38</sup>. Sin embargo, a 1 de diciembre de 2022, existen únicamente 1059 explotaciones

---

fenómeno. En el ámbito de la explotación familiar del medio rural, son muchas las mujeres que comparten con los hombres las tareas agrarias, asumiendo buena parte de las mismas y aportando tanto bienes como trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los casos, figura sólo el hombre como titular de la explotación agraria, lo que dificulta que se valore adecuadamente la participación de la mujer en los derechos y obligaciones derivados de la gestión de dicha explotación, en condiciones de igualdad (...)”. Con esta Ley se “pretende así instaurar un marco legal para las personas del medio rural, garante de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el mundo rural, de la protección social y de Seguridad Social correspondiente, de la educación y formación, y del reconocimiento pleno de su trabajo a todos los niveles”. El problema de la titularidad mayoritariamente masculina de las explotaciones agrarias, fue estudiado por Valiño Ces, A: “La discriminación y la desigualdad de la mujer en el mundo rural y su reflejo en la titularidad de las explotaciones agrarias”, en VV.AA.: *III Xornada Universitaria de Xénero-Pontevedra*, Vigo, Servicio de Publicacións-Universidade de Vigo, 2015, pp. 109 ss.

<sup>32</sup> Según el art. 1.1 de la Ley 35/2011, el objeto de esta norma es “la regulación de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria”.

<sup>33</sup> Cfr. art. 2.1 de la Ley 35/2011.

<sup>34</sup> Cfr. art. 2.2 de la Ley 35/2011.

<sup>35</sup> Art. 4 de la Ley 35/2011.

<sup>36</sup> Capítulo II, arts. 9 y ss.

<sup>37</sup> Toda la información gubernativa sobre el RETICOM y en general sobre la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, puede consultarse en el siguiente link: [https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad\\_genero\\_y\\_des\\_sostenible/titularidad\\_compartida/](https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/titularidad_compartida/)

<sup>38</sup> Estimaciones EPA, 3º trimestre 2010.

inscritas en el RETICOM<sup>39</sup>. Son varias las razones que pueden justificar este fracaso, pero, entre ellas, parece que debe mencionarse, en primer lugar, el desconocimiento de la figura por parte de la población. También, la falta de implicación de la Administración para hacer llegar a los eventuales destinatarios sus ventajas y para coordinarse gestionando su puesta en marcha. Incluso, en ocasiones, la complejidad con las que los beneficiarios pueden percibir la cumplimentación de los trámites<sup>40</sup>.

Las consecuencias del fracaso de esta figura es la perpetuación de la desigualdad en todo lo relativo a la titularidad de las explotaciones agrarias, empezando por la falta de inclusión de las mujeres el Sistema de Seguridad Social, con la correspondiente renuncia a algunos de los beneficios sociales más importantes, en particular, el desempleo y la jubilación. También la imposibilidad de acceder a ayudas públicas. Pero, sobre todo, la falta de valoración de su trabajo, de su participación en la economía familiar y social del territorio del que forman parte. Su invisibilidad permanece y se perpetúa con todos los efectos nefastos que de la misma se derivan<sup>41</sup>.

Ahora bien, conviene precisar que la titularidad de la explotación no siempre coincide con la persona que trabaja la tierra o que cuida y atiende la ganadería. Esto es, más allá del titular, con toda la problemática apuntada desde la perspectiva de género, hay que distinguir el jefe o jefa de la explotación agraria de que se trate. Y de nuevo aquí los datos proyectan un escenario en el que el predominio masculino se superpone al femenino, pues de cada 3 hombres que ejercen de jefes de explotación solo lo hace 1 mujer, incluso siendo legalmente las propietarias, lo que acredita que ellas no se encargan de la gestión de su propia tierra o negocio agrario, y ello porque la mayor parte de las veces se encargan sus maridos o algún familiar próximo que sea varón, por ejemplo, el primogénito. Por otra parte, si se atiende al tamaño de las explotaciones, se comprueba que las mujeres tienden a gestionar explotaciones de menor tamaño que las trabajadas por los hombres. Como muestra de esta idea, valga exponer aquí que en lo que se refiere a explotaciones de menos de una hectárea, se registran 55 mujeres por cada 100 hombres propietarios de una explotación, mientras que, en las explotaciones con más de 50 hectáreas, apenas llegan a 25 mujeres las titulares de tierras por cada 100 hombres de la misma consideración<sup>42</sup>. Esta realidad es otra manifestación más de la consideración del trabajo de la mujer como complementario de la actividad del hombre, pues, es evidente que la gestión de una explotación de tan reducido tamaño dificulta la obtención de un nivel de renta suficiente para satisfacer todas las necesidades de una familia.

No son pocas las voces, que justifican esa realidad en la ausencia de capacidad de liderazgo de las mujeres y de que tales actitudes responden a opciones personales supuestamente libres, pues prefieren anteponer la dedicación a la familia al desarrollo de la actividad productiva. Sin embargo,

<sup>39</sup> En octubre de 2021 eran 882 explotaciones de titularidad compartida las inscritas.

<sup>40</sup> No obstante, la mayoría de las CCAA, disponen de páginas de internet con una información, más o menos completa y accesible sobre las ventajas de la figura de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Entre otras, las siguientes:

Aragón: <https://www.aragon.es/-/titularidad-compartida>);

Comunidad de Castilla y León: (<https://www.agronewscastillayleon.com/blog/emilio-miguel-gomez/que-es-y-como-funciona-la-titularidad-compartida-en-la-actividad-agraria>);

Castilla-La Mancha: (<https://www.jccm.es/tramitesygestiones/registro-de-titularidad-compartida-de-explotaciones-agrarias-de-castilla-la>);

La Rioja; (<https://www.larioja.org/agricultura/es/gestion-explotaciones/registro-explotaciones-agrarias-rea/titularidad-compartida>).

<sup>41</sup> La problemática de la invisibilidad del trabajo femenino en el campo, también había sido destacada en el Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural del año 2011, elaborado por el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, VV.AA.: *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural*, Madrid, Secretaria General Técnica-Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2011, pp. 90 ss.

<sup>42</sup> Los datos pueden consultarse en el Informe Closing Gap, vid. VV.AA.: *Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Women for a Healthy Economy-Informe 12*, 2022, pp. 48 ss.

a esta realidad se oponen datos que demuestran, precisamente, lo contrario. Esto es, la capacidad por parte de las mujeres para gestionar, igual que cualquier otra persona, al margen de su sexo, y con cierto éxito, negocios en el ámbito rural. Se trata, como no, del conocido como turismo rural. Lo que comenzó siendo un complemento de rentas para las familias de entornos rurales que tenían dificultades económicas para subsistir, en los últimos años, se está profesionalizando cada vez más reafirmandose como primera fuente de ingresos para muchos de sus propietarios, encargándose las mujeres de la gestión de forma muy significativa. Es evidente que la pandemia de la Covid-19 le ha dado un importante impulso, pero parece que sus efectos han venido para quedarse. Algunos datos que demuestran el éxito “femenino” de esta actividad son los siguientes: las mujeres son protagonistas en el turismo rural, representando el 59,9 por ciento del total de los propietarios de alojamientos rurales. Esta cifra supone un incremento del 2,5 por ciento en el último año. Además, la mayoría de propietarias gestionan de forma independiente su alojamiento rural -75,4 por ciento-, mientras que un 16,9 por ciento tiene empleados a su cargo. La media de edad de las propietarias de alojamientos rurales se encuentra entre 45 y 54 años, en concreto, 41,1% del total<sup>43</sup>.

Una última cuestión que incide negativamente en la desigualdad existente entre mujeres y hombres en los territorios rurales, a saber, el tiempo que ambos dedican a actividades remuneradas y no remuneradas, en concreto, a atenciones y cuidados de la casa y de sus integrantes. Al respecto, de todos es sabido que, hombres y mujeres, cualquiera que sea el entorno en el que residan y trabajan, no coinciden en los tiempos que dedican a las actividades productivas con las que dedican a las laborales de cuidado. En términos generales, los hombres dedican mayor espacio de su tiempo a las primeras que a las segundas, y las mujeres al revés. Pero tales diferencias se agravan, además, en el entorno rural frente a lo que sucede en el urbano. En concreto, según la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE<sup>44</sup>, en el entorno urbano, las mujeres dedican 1h y 57 minutos más al día que los hombres a las actividades relacionadas con la casa y la familia. En cambio, en el entorno rural, esta diferencia se incrementa y llega a ser de 2 horas y 7 minutos más al día de dedicación a la familia. Es evidente, que referir y tratar los tiempos de dedicación a la familia y al trabajo es hablar del tópico de la conciliación de la vida familiar y laboral en la búsqueda de la corresponsabilidad. Y como se apuntaba al principio de estas páginas, si no hay corresponsabilidad en el ámbito familiar y doméstico, difícilmente se va a poder alcanzar la igualdad en el ámbito laboral. A tal fin, es fundamental la adecuada distribución y dedicación de los tiempos de vida y trabajo de los hombres y de las mujeres. Y teniendo en cuenta que el tiempo es limitado, y parece que cada vez más, es evidente que la dedicación a unas actividades determinadas actúa en detrimento de las demás. Que las mujeres residentes en territorios rurales dediquen más tiempo que los hombres al hogar y la familia afecta al tiempo restante disponible, tanto para trabajar como de disfrute personal para ocio, educación o cualquier otra actividad. Las horas dedicadas a las labores domésticas podrían dedicarse a otra cosa, por lo que, probablemente, llevan asociadas un importante coste de oportunidad.

En definitiva, tras las consideraciones anteriores, parece claro que el lugar de residencia es determinante para el cumplimiento del principio de igualdad y prohibición de discriminación, por lo que cualquier estudio de la brecha de género en los territorios rurales exige tener en cuenta sus condiciones sociales, económicas y culturales, todas ellas importantes para determinar el bienestar de las personas. Y las personas, en el medio rural, se enfrentan a mayores dificultades en términos de materialización y acceso a oportunidades laborales, conectividad y acceso a servicios públicos de cuidados, dificultades, que, además, se ven magnificadas cuando interactúan con la variable género.

<sup>43</sup> Otra vez, los datos en el Informe Closing Gap, *Vid. VV.AA.: Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Women for a Healthy Economy-Informe 12*, 2022, pp. 51 ss.

<sup>44</sup> <https://www.ine.es/daco/daco42/empleo/dacoet.htm>

#### 4. ALGUNAS PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Sin pretensión de exhaustividad, bastan estas pocas líneas para proponer algunas ideas que puedan contribuir a limar, siquiera un poco, la brecha de género existente en los territorios rurales y que afectan, en particular, al ámbito laboral.

Sin duda, habría que comenzar por tener a disposición toda la información y datos públicos de lo que se considera medio rural de acuerdo con las definiciones previstas en la Ley 45/2007, que distingue, entre otros conceptos, medio rural, zona rural y municipio rural de pequeño tamaño. Téngase en cuenta que dicha Ley es decisiva para la aplicación de los Programas de Desarrollo Sostenible -PDR- y la relación de la sostenibilidad con la igualdad por razón de sexo es indudable. Sin embargo, no siempre las estadísticas ni datos de los que se disponen se corresponden con las definiciones legales, lo que dificulta el diagnóstico de la desigualdad e impide la adopción de las medidas oportunas para su solución.

La mejora de las comunicaciones y conexiones, tanto físicas como digitales, son fundamentales para el progreso del rural y la eliminación de las brechas de cualquier tipo, también las de género. Su valor como instrumento de lucha contra la despoblación resulta indudable. Además, favorece la diversidad empresarial, con lo que facilita a las mujeres su integración social y laboral en un entorno muy tradicional y masculinizado, en el que los roles sociales están muy arraigados. Por otra parte, hay que tener muy en cuenta, para mejorar, las numerosas ofertas laborales resultantes de la digitalización, como fuente de empleo en estas zonas y con ello cumplir con la referida diversificación.

Desde luego, resulta imprescindible aumentar la eficacia de las políticas públicas en la gestión de los territorios rurales. En este sentido, habrá que analizar las razones por las que la figura de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, tan importante para la consecución de la igualdad por razón de sexo, ha fracasado, atajarlas y, en su caso, crear figuras alternativas.

La corresponsabilidad parece la gran asignatura pendiente del mundo rural. Desde la necesidad de incorporar el valor de la corresponsabilidad en la educación a su puesta en práctica durante la vida adulta, las deficiencias son muchas. En cualquier caso, desde el principio hasta el final, la implicación de la Administración se vuelve en estos casos imprescindible para transmitir a todos los destinatarios la necesidad de repartir los cuidados y atenciones familiares, pero tal implicación no siempre existe. En todo caso, la implicación pública con el reto de la corresponsabilidad debe ir más allá con la puesta en marcha de centros de cuidados a mayores y menores que permitan un verdadero reparto de las laborales de cuidado entre la esfera privada y el pública y con ello alcanzar una verdadera conciliación.

Por último, no se puede concluir este pequeño listado de propuestas sin hacer una llamada a las políticas públicas de empleo para atajar, en lo que les corresponda, el desempleo en el mundo rural, en particular, el de las mujeres, con medidas que contribuyan, además, a dar respuesta a los problemas de despoblación, envejecimiento y masculinización de este entorno. Y en este contexto ha de situarse el teletrabajo, impulsado y regulado tras la crisis de la Covid-19. Por tópico que parezca, quizás sirva su estimulación en este entorno para facilitar la repoblación de zonas rurales y, en particular, el arraigo de las mujeres en el mundo rural.

#### 5. BIBLIOGRAFÍA

CABEZA PEREIRO, J., LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.



- SIERRA HERNÁIZ, E.: “Objetivos del desarrollo sostenible e igualdad de género: una perspectiva laboral”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 4, 2018.
- VALIÑO CES, A: “La discriminación y la desigualdad de la mujer en el mundo rural y su reflejo en la titularidad de las explotaciones agrarias”, en VV.AA.: *III Xornada Universitaria de Xénero-Pontevedra*, Vigo, Servicio de Publicacións-Universidade de Vigo, 2015.
- VV.AA.: *Closing Gap: Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Women for a Healthy Economy- Informe 12*, 2022.
- VV.AA.: *Diagnóstico de la Igualdad de Género en el Medio Rural*, Madrid, Secretaria General Técnica-Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2011.